

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)**

***Corso di Laurea Triennale in Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro***

Elaborato finale

**Bias di genere nei colloqui di lavoro:  
quando gli stereotipi penalizzano le donne ancora prima dell'assunzione**

***Gender bias in job interviews:  
when stereotypes penalize women even before hiring***

***Relatrice:***

Prof.ssa Luciana Carraro

***Laureanda:*** Francesca Righetti

***Matricola:*** 1221116

Anno Accademico 2021/2022

## Indice

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INDICE.....</b>                                              | <b>2</b>  |
| <b>INTRODUZIONE.....</b>                                        | <b>3</b>  |
| <b>CAPITOLO 1.....</b>                                          | <b>5</b>  |
| <b>INTRODUZIONE TEORICA.....</b>                                | <b>5</b>  |
| 1.1 Il mercato del lavoro: uno sguardo sul genere.....          | 5         |
| 1.2 Formazione di impressioni e categorizzazione.....           | 7         |
| 1.3 Euristiche, gender bias, glass ceiling e sticky floor.....  | 11        |
| 1.4 Il punto di partenza.....                                   | 13        |
| <b>CAPITOLO 2.....</b>                                          | <b>15</b> |
| <b>LO STUDIO CONDOTTO: I PRESUPPOSTI.....</b>                   | <b>15</b> |
| 2.1 Obiettivi dello studio.....                                 | 15        |
| 2.2 Ipotesi dello studio.....                                   | 16        |
| <b>CAPITOLO 3.....</b>                                          | <b>17</b> |
| <b>LO STUDIO CONDOTTO: IL METODO.....</b>                       | <b>17</b> |
| 3.1 Partecipanti.....                                           | 17        |
| 3.2 Metodo.....                                                 | 18        |
| <b>CAPITOLO 4.....</b>                                          | <b>23</b> |
| <b>ANALISI DEI DATI E RISULTATI.....</b>                        | <b>23</b> |
| 4.1 Analisi per dimensioni stereotipiche.....                   | 24        |
| 4.2 Analisi considerando separatamente tutte le dimensioni..... | 29        |
| <b>CAPITOLO 5.....</b>                                          | <b>37</b> |
| <b>DISCUSSIONE, LIMITI E SVILUPPI FUTURI.....</b>               | <b>37</b> |
| 5.1 Discussione.....                                            | 37        |
| 5.2 Limiti e sviluppi futuri.....                               | 39        |
| 5.3 Conclusioni.....                                            | 40        |
| <b>BIBLIOGRAFIA.....</b>                                        | <b>42</b> |
| <b>SITOGRAFIA.....</b>                                          | <b>43</b> |
| <b>APPENDICE.....</b>                                           | <b>44</b> |

## INTRODUZIONE

La questione di genere nel mondo del lavoro mi ha più volte fatto sorgere pensieri e interrogativi. Siamo cresciuti in una società in cui implicitamente è più semplice pensare che la mamma faccia la maestra e il papà faccia l'amministratore delegato di un'azienda, piuttosto che il contrario. Questo pensiero stereotipico appartiene alla società della quale facciamo parte, perché siamo cresciuti con l'idea che vi sia una ripartizione tra lavori maschili e femminili, senza un'effettiva spiegazione delle capacità sottostanti che dovrebbero impedire ad un uomo o ad una donna di svolgere quello specifico lavoro. Ecco perché nel momento in cui mi è stato presentato tra i temi possibili dell'elaborato finale le differenze di genere nei colloqui di lavoro mi è sembrato un argomento interessante da approfondire e indagare. Lo studio ha infatti come obiettivo analizzare i processi in atto nei colloqui di selezione che portano alla scelta di un/una candidato/a e di quanto questi processi siano influenzati da stereotipi di genere. Il presente elaborato si compone di cinque capitoli. Il primo capitolo tratta l'introduzione teorica, la quale presenta lo scenario del mercato del lavoro italiano attuale, focalizzandosi sulle disparità di genere e le difficoltà incontrate dalle donne. Viene approfondita poi la formazione delle impressioni e la categorizzazione, due processi cognitivi essenziali nella vita sociale dell'essere umano, che però possono essere creatori di stereotipi e impressioni devianti rispetto allo stimolo sociale con il quale ci si approccia. Per questo motivo, successivamente, vengono trattate le euristiche, i bias di genere e due fenomeni che sottolineano la disparità di genere nell'ascesa nella carriera lavorativa, cioè il "glass ceiling", o "soffitto di cristallo" e lo "sticky floor", detto anche "pavimento appiccicoso". Il primo capitolo si chiude presentando in breve lo studio di Moscatelli et al. (2020), punto

di partenza del presente studio. Il secondo capitolo descrive lo studio condotto, presentando gli obiettivi e le ipotesi che ne hanno rappresentato l'avvio. Il terzo capitolo presenta lo svolgimento dello studio, partendo dalla presentazione dei partecipanti, passando poi al pre-test, necessario per la selezione delle domande inserite nel questionario finale, e al metodo utilizzato. Segue il quarto capitolo riguardante l'analisi dei dati e i risultati ottenuti. Si arriva così al quinto ed ultimo capitolo rappresentato dalla discussione dei risultati, i limiti del presente studio e i suoi possibili sviluppi futuri.

# **CAPITOLO 1**

## **INTRODUZIONE TEORICA**

### **1.1 Il mercato del lavoro: uno sguardo sul genere**

L'attuale situazione del mercato del lavoro non si presenta come incoraggiante per le donne. Indubbiamente la situazione della donna nella realtà lavorativa è cambiata rispetto allo scorso secolo; si può infatti dire che dal 1977, quando solo un terzo delle donne era occupato, al 2018 il tasso di occupazione è cresciuto del 4.8%, una crescita degna di nota ma non ancora soddisfacente (Sabbadini, 2020). In questo modo il divario di genere è diminuito da 41.1 punti a 18.1 punti percentuali, restando tuttavia uno tra i più alti in Europa. Allargando la lente di ingrandimento si possono notare forti differenze territoriali. Le regioni del sud Italia infatti presentano un valore di donne occupate inferiore alla media nazionale del 1977 (33.5%).

Confindustria, nel suo report sull'occupazione femminile pubblicato ad ottobre 2021, dichiara che “in Italia il tasso di occupazione femminile ad agosto 2021 era del 48.9%”; dato che risente della crisi pandemica, che ha accentuato ancora di più la difficoltà di accesso al lavoro per quelle categorie nominate “fragili”: giovani, stranieri e donne (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, 2020).

La disparità di genere nel mercato del lavoro non dipende unicamente dalla differenza tra uomo e donna nel tasso di occupazione ma anche dal cosiddetto gender pay gap, definibile come “differenza di salario medio tra uomini e donne” (Eurostat, 2016). I dati forniti dall'Eurostat presentano nel 2020 in Italia un gender pay gap del 4.2%; dato che a prima vista potrebbe sembrare incoraggiante poiché al di sotto della media europea. In realtà questo dato non tiene in considerazione diversi aspetti strutturali del mercato del lavoro

italiano, penalizzanti per le donne. Un primo aspetto da considerare è la diversità di tipologia contrattuale tra uomo e donna. Infatti il lavoro part-time è ampiamente diffuso tra le donne, spesso non come scelta volontaria ma dettata o dai settori di appartenenza, spesso ad alta concentrazione femminile, o dalla necessità di dedicare delle ore nella propria giornata alle cure familiari. Questa ultima motivazione risente di un retaggio culturale appartenente al nostro paese: in media le donne dedicano cinque ore al giorno alla cura familiare, tempo al di sopra della media europea e maggiore del tempo dedicato dagli uomini italiani (2.5 ore; Osservatorio Job Pricing, 2021). Un altro aspetto da tenere in considerazione, per quanto concerne il gender pay gap, è la suddivisione di genere nel settore pubblico e privato. Infatti il settore pubblico presenta un gender pay gap del 4.1%, a differenza del comparto privato che presenta il 16.5% (Osservatorio Job Pricing, 2021). Si può notare quindi come nel settore privato sembra non ci sia spazio per le donne ed è ancora più difficile trovarle in posizioni apicali (come presidentessa di un cda, dirigente o quadro) anche se si è provato a colmare questo divario attraverso la legge Golfo-Mosca del 28 giugno 2011 e poi con la legge 160/2019, atta a regolare la presenza delle donne nei cda delle società quotate. Un altro aspetto che influisce sulla disparità salariale tra uomo e donna è la maternità, basti pensare che il salario settimanale di lavoratrici che sono anche madri è inferiore del 6% rispetto alle lavoratrici senza figli (Osservatorio Job Pricing, 2021). Un ultimo fattore che incide su questo divario retributivo è il percorso di studi scelto. Vi è una differenza sostanziale nella scelta delle aree disciplinari: le discipline umanistiche presentano maggioranza femminile; quelle scientifiche, ingegneria ed educazione fisica sono frequentate maggiormente dalla popolazione maschile. Distribuzione bilanciata invece per discipline come agraria, veterinaria, medicina, architettura, economia e statistica. In merito al rendimento le donne sono in

media più istruite degli uomini su tutti i livelli; nel 2021 le laureate rappresentavano il 58.7% del totale (Osservatorio Job Pricing, 2021). Inoltre le donne presentano in media voti più alti in tutte le aree disciplinari. Si può quindi notare come questi dati tendano a screditare lo stereotipo diffuso per il quale le donne siano meno dotate di uno sguardo analitico rispetto agli uomini, nonostante questo le donne continuano a scegliere percorsi alternativi a quelli STEM, forse perché influenzate da questa credenza.

Quale ruolo possono avere allora gli stereotipi nel mantenere questa disparità nel mondo lavorativo? Nei prossimi paragrafi verranno descritti alcuni processi che giocano un ruolo cruciale nella formazione delle prime impressioni.

## **1.2 Formazione di impressioni e categorizzazione**

Nel nostro quotidiano ci interfacciamo con stimoli diversi tra loro che possono essere più o meno conosciuti. L'essere umano ha insita in sé la necessità di dare un senso a ciò che lo circonda, sia che si parli di oggetti non animati, sia che si tratti di soggetti sociali (come una persona, un gruppo, una situazione sociale). Quando ci si trova davanti ad uno stimolo nuovo l'individuo inizierà a formarsi delle impressioni riguardanti lo stimolo non conosciuto. La formazione di impressioni può essere definita come “un processo sequenziale dato dall'acquisizione e dall'accumulo progressivo di informazioni” (Castelli, 2014). In letteratura possiamo trovare due modelli principali che tentano di spiegare questo processo cognitivo: il modello algebrico (Anderson, 1965) e il modello configurazionale (Asch, 1946). Il modello algebrico pone in primo piano i dati in entrata, recuperando la valenza delle singole caratteristiche attribuite allo stimolo, per poi farne

una media algebrica, che rappresenterà il risultato finale. Questo modello si può definire schematico, dal momento che non tiene conto della complessità dell'interazione delle caratteristiche appartenenti allo stimolo, finendo così per isolare il tratto. Asch invece, abbracciando la posizione gestaltista, pone l'accento sui processi cognitivi svolti sui dati in ingresso. In questo caso quindi si andrebbe a considerare l'insieme delle informazioni riguardanti lo stimolo, analizzando un'informazione sempre in relazione con le altre. L'esperimento classico che spiega questo modello è quello condotto da Asch nel 1946, nel quale i partecipanti erano suddivisi in due gruppi sperimentali; veniva fornito loro una lista di tratti di personalità di un ipotetico individuo, con il compito di descrivere la persona che era stata presentata. La lista di caratteristiche del soggetto differiva nelle due condizioni per un solo aggettivo posto al centro della lista: caldo vs. freddo (gli altri aggettivi erano: intelligente, abile, industrioso, determinato, pratico, prudente). I risultati mostrarono che il gruppo sperimentale nella condizione "caldo" attribuiva al soggetto caratteristiche legate alla socievolezza; invece il gruppo sperimentale nella condizione "freddo" attribuiva al soggetto caratteristiche legate alla serietà. Asch descrisse così il binomio di aggettivi caldo-freddo come determinanti e capaci di cambiare l'impressione che ci si può creare di un individuo; questo effetto non si verificava cambiando o inserendo altri aggettivi. Il modello configurazionale si può considerare quindi come maggiormente olistico, ed è avvalorato dagli effetti legati all'ordine con cui vengono percepite e acquisite le caratteristiche dello stimolo. Un esempio di effetto d'ordine è il primacy effect, per il quale la nostra considerazione sul nuovo stimolo, e sulle successive informazioni acquisite in merito, sarà ampiamente influenzata dalle prime informazioni che riceviamo su di esso. Gli effetti d'ordine fanno comprendere come il nostro sistema cognitivo sia resistente al cambiamento e come le prime informazioni alle quale prestiamo



attenzione siano determinanti nella definizione successiva dello stimolo. Questa tendenza alla “conservazione” delle impressioni si riflette anche nella ricerca di informazioni che convalidino l’ipotesi che ci si è formati sullo stimolo, ricercando selettivamente nell’ambiente aspetti che confermino le nostre credenze. Un altro fattore che incide sulla formazione di impressioni è la similarità con il soggetto-stimolo. Tutte le caratteristiche che confermano una similarità con la persona sulla quale ci si sta formando un’impressione fanno in modo che ci si predisponga positivamente nei suoi confronti, andando così a formare un’impressione positiva. La similarità è stata studiata da Byrne e Nelson (1965) in relazione all’attrattività. L’attrazione dei confronti di uno sconosciuto rapportata agli atteggiamenti condivisi con questa persona è stata definita come una funzione lineare positiva, poiché all’aumentare del numero di atteggiamenti condivisi, i giudizi di piacevolezza e il grado di attrazione reciproca cresce in modo lineare. Nell’esperimento, gli studiosi presentarono ai partecipanti degli estranei in diverse modalità di stimolo, che definivano le tre condizioni sperimentali in cui l’estraneo veniva rappresentato: un filmato sonoro a colori, o registrato su un nastro oppure rappresentato su una scala di atteggiamento mimeografata. Il procedimento prevedeva la presentazione di dodici opinioni dell’estraneo, a seguito delle quali i partecipanti dovevano valutarlo. In tutte le modalità di presentazione l’attrazione è risultata essere proporzionale alla quantità di atteggiamenti espressi dall’estraneo simili a quelli del partecipante. Da questi risultati ottenuti è stata disegnata una funzione che mette quindi in relazione l’attrazione e la somiglianza. Possiamo affermare quindi che nella formazione delle impressioni la similarità con il soggetto sarà molto probabilmente indicatore di un’impressione positiva. Il processo cognitivo di formazione di impressioni richiede uno sforzo cognitivo che non è sempre possibile, la mente umana non riesce ad utilizzare le risorse cognitive necessarie

per poter analizzare ed elaborare tutte le informazioni per ogni stimolo che ci si pone davanti. Questa quantità limitata di risorse cognitive conduce il soggetto a selezionare le informazioni di ingresso, cercando di massimizzare l'acquisizione di quante più informazioni con il minimo sforzo cognitivo. Utile a questa azione è il processo di categorizzazione, processo cognitivo tramite il quale “vari esemplari vengono inseriti in un medesimo insieme significativo sulla base degli elementi di similarità che li accomunano” (Castelli, 2014). Useremo quindi le nostre conoscenze pregresse sui soggetti di una categoria per arrivare ad un'approssimativa ma veloce definizione dello stimolo che abbiamo di fronte. Gli effetti della categorizzazione sono stati studiati da Tajfel e Wilkes (1963). Il compito fu presentato ai partecipanti come una prova di percezione visiva. I partecipanti furono divisi in due condizioni sperimentali: nella prima condizione gli sperimentatori presentarono delle linee di diversa lunghezza in ordine sparso, presentavano le linee una alla volta e in ordine sparso, non ordinato per lunghezza. La seconda condizione sperimentale vedeva impegnati altri partecipanti con la visione delle medesime linee ma con lettere ordinate per linee più corte (A) e linee più lunghe (B). Successivamente le linee furono nuovamente presentate una alla volta, chiedendo di stimare la loro lunghezza in pollici. Si nota che nella prima condizione sperimentale (in cui è assente la categorizzazione) la stima della lunghezza delle linee è accurata. Nella seconda condizione sperimentale accade che le linee contrassegnate dalla A vennero percepite tutte molto simili tra loro (la loro differenza di lunghezza venne percepita come minore rispetto alla loro lunghezza reale), lo stesso vale per le linee nominate come B. Allo stesso tempo l'ultima linea A e la prima linea B vennero percepite come molto diverse tra di loro rispetto a quanto lo fossero nella realtà, la loro differenza è stata raddoppiata nella stima. Tajfel e Wilkes con questo esperimento hanno definito due effetti

del processo di categorizzazione: l'assimilazione intracategoriale (per la quale la differenza tra le linee è stata sottostimata) e la differenziazione intercategoriale (la tendenza a sovrastimare la differenza tra le linee del gruppo A e quelle del gruppo B).

### **1.3 Euristiche, gender bias, glass ceiling e sticky floor**

Un altro modo per ottimizzare la gestione delle risorse cognitive è il ragionamento euristico. Possiamo definire il termine euristica come “strategie di ragionamento che riducono i giudizi complessi a semplici regole empiriche” (Crisp, & Turner, 2017) deducendo delle informazioni a partire da pochi indicatori. Ciò che ne conseguirà saranno dei giudizi sociali semplificati, che si rivelano per lo più efficienti ma tendenziosi o non sempre corretti. L'euristica che più facilmente possiamo associare ai pregiudizi nei confronti di categorie sociali è l'euristica della rappresentatività per la quale applichiamo un giudizio di probabilità nei confronti di un individuo riguardo alla sua appartenenza o meno ad una specifica categoria sociale. Lo stereotipo rappresenta la base logica di questa strategia cognitiva, dal momento che si andrà a considerare l'individuo rispetto alla sua aderenza o meno al prototipo della categoria alla quale ci stiamo riferendo. Il risultato finale di un ragionamento euristico sarà un errore di ragionamento e valutazione, che prende il nome di bias cognitivo. Bias viene dall'inglese “obliquo” o anche “errore/deviazione”, quindi un bias cognitivo è la valutazione finale che devia da quello che può essere un giudizio critico, favorendo piuttosto processi cognitivamente più semplici. Uno specifico tipo di bias cognitivo è quello di genere, il quale attribuisce caratteristiche all'uomo e alla donna basandosi non tanto su effettive prove empiriche ma su pregiudizi di genere diffusi. Esempi di gender bias sono ad esempio l'attribuzione di

caratteristiche che richiamano alla cura per le donne e qualità che riportano alla forza per gli uomini. È proprio sul pregiudizio di genere che si fonda lo studio di Moscatelli et al. (2020), punto di partenza di questo elaborato. Lo studio aveva come scopo quello di spiegare uno specifico gender bias, nominato da Moscatelli et al. (2020) come perfection bias, che si verifica nella selezione del personale. Si parla di perfection bias quando, davanti alla medesima posizione lavorativa ricercata, gli esaminatori valutano la candidata donna su dimensioni multiple (competenza, moralità e socialità), rispetto al candidato uomo che viene giudicato solo sulla dimensione della competenza. Per quanto questo studio sia stato svolto in laboratorio, vi sono due fenomeni comprovati nel mondo del lavoro che manifestano una grande disparità di genere nell'avanzamento di carriera per le medesime posizioni lavorative. Il primo fenomeno prende il nome di “sticky floor”, definito dall'European Institute for Gender Equality come “espressione usata come metafora per indicare un modello occupazionale discriminatorio che mantiene i lavoratori, soprattutto le donne, ai gradini più bassi della scala occupazionale, con scarsa mobilità e barriere invisibili”. Le lavoratrici in questa posizione si trovano bloccate su questo “pavimento appiccicoso”, tipico di quei lavori che non permettono di avanzare sul posto di lavoro perché professioni in cui è assente un margine di crescita, in cui non è possibile una crescita verticale. L'altro fenomeno, più conosciuto, è il “glass ceiling” (soffitto di cristallo o vetro) definito dalla Federal Glass Ceiling Commission (1995) come “delle barriere artificiali che bloccano l'avanzamento di donne e minoranze”, continua “barriera invisibile che impedisce alle minoranze e alle donne di raggiungere i gradini più alti della scala aziendale, a prescindere dalle loro qualifiche o dai loro risultati raggiunti”. Cotter et al. (2001) hanno individuato quattro criteri determinanti per la definizione di questa disuguaglianza di genere. Il primo criterio riguarda l'assenza di

collegamento tra la discriminazione lavorativa e le qualifiche e caratteristiche lavorative del soggetto. La lavoratrice che cerca di raggiungere una posizione apicale non presenta differenze a livello di competenze e qualità rispetto ai suoi colleghi, che invece riescono a raggiungere la vetta. Il secondo criterio riguarda il livello di successo ottenuto: “la disuguaglianza del soffitto di cristallo rappresenta una differenza di genere che è maggiore ai livelli più alti di risultato rispetto ai livelli più bassi di risultato.” Più si avanza nella carriera lavorativa e più i risultati da raggiungere rappresentano un limite maggiore all’avanzamento. Il terzo criterio puntualizza che il glass ceiling non rappresenta le semplici proporzioni di presenza di uomini e donne a livelli alti, ma piuttosto una differenza nelle possibilità di avanzamento a livelli apicali. Il quarto, ed ultimo, criterio dichiara che questa disuguaglianza di genere aumenta lungo il corso della carriera, mano a mano che si raggiungono livelli superiori ai precedenti. Il divario cresce solo ai livelli retributivi alti, non a livelli moderati o bassi. Comprendiamo come vi sia disparità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, portando le donne ad affrontare sfide e ostacoli maggiori rispetto ad un uomo.

#### **1.4 Il punto di partenza**

Il presente lavoro parte, come poc’anzi detto, dai risultati ottenuti nello studio di Moscatelli et al. (2020), che aveva come scopo spiegare il gender bias che si verifica nella valutazione e selezione del personale. A questo scopo sono state organizzate le impressioni che un possibile valutatore poteva avere in merito ad un/a candidato/a su tre dimensioni: Competenza, Moralità e Sociabilità. Manipolando il livello di consapevolezza dei partecipanti in merito alla disparità di genere nel mondo del lavoro,

si voleva indagare se tale manipolazione potesse influire sulla valutazione del/lla candidato/a. L'obiettivo che si riporta anche nel presente studio è quello di verificare se vi è la possibilità di inibire, sopprimere tali bias attivando nei partecipanti la consapevolezza della loro presenza.

## **CAPITOLO 2**

### **LO STUDIO CONDOTTO: I PRESUPPOSTI**

#### **2.1 Obiettivi dello studio**

Questo studio parte innanzitutto da una domanda di ricerca sorta a seguito della pubblicazione dello studio di Moscatelli et al. (2020) (Capitolo 1). Ci si è, infatti, interrogati sulla possibilità di contrastare l'attivazione automatica degli stereotipi di genere nel momento in cui vengono presentati all'individuo dei risultati attendibili che dimostrano le difficoltà incontrate dalle donne nella loro carriera già in fase di selezione del personale.

Il presente studio si inserisce in un filone di ricerca già precedentemente avviato con il principale obiettivo di indagare gli effetti della soppressione su più dimensioni, oltre a Competenza, Socievolezza e Moralità. Infatti, a tale scopo sono state aggiunte le dimensioni di Dominanza, Stabilità emotiva, Interessi e vita privata. Nello specifico, ci si poneva come obiettivo indagare se in seguito alla presentazione di dati che possono portare i partecipanti ad essere consapevoli dei bias di genere si ottenesse una soppressione dello stereotipo di genere, oppure se ci si trovi di fronte ad un deficit bias (in base ai risultati precedentemente ottenuti nella tesi della Dott.ssa Giulia Callà), per il quale si indagano maggiormente le dimensioni nelle quali si crede il/la candidato/a sia carente. In entrambi i casi, infatti, possiamo immaginare che il partecipante possa indagare meno le dimensioni stereotipicamente femminili a favore della Competenza, ma per due motivi completamente diversi: nel primo caso rifletterebbe una reale intenzione a sopprimere gli stereotipi di genere, mentre nel secondo caso si tratterebbe di una

maggior attivazione stereotipica. Includere altre dimensioni ci permetterebbe di capire meglio il processo sottostante le risposte dei partecipanti.

## **2.2 Ipotesi dello studio**

Lo studio presenta due ipotesi differenti per le due condizioni sperimentali (Controllo vs. Consapevolezza). Le due condizioni si differenziano per la presentazione (condizione di Consapevolezza) o meno (condizione di Controllo) di un testo inerente alla disparità di genere nel mondo del lavoro, riportando in breve i risultati ottenuti da Moscatelli et al. (2020). Vi è un'altra manipolazione che riguarda il genere del/la candidato/a da valutare per la posizione vacante, il tutto sempre suddividendo i partecipanti in modo randomizzato. Nella condizione di Controllo ci si aspetta di presentare i risultati ottenuti dallo studio di Moscatelli et al. (2020), cioè che le candidate donne vengano valutate su più dimensioni (Competenza, Dominanza, Moralità) e per i candidati uomini venga indagata solo la dimensione della competenza. Questa si presenta quindi come prima ipotesi (H1). La condizione di Consapevolezza riguarda invece la seconda ipotesi (H2), con la quale si assume che, presentando ai partecipanti nella prima parte del questionario il testo di Moscatelli et al. (2020), vi sia un tentativo da parte dei partecipanti di sopprimere l'influenza dello stereotipo di genere. Si ipotizza infatti che questa manipolazione possa tenere sotto controllo lo stereotipo di genere, aprendo due possibili scenari: per quanto riguarda il candidato uomo, che questo venga giudicato su più dimensioni, come le candidate donne, e quindi non solo sulla Competenza; nell'altro invece, che la candidata donna venga valutata principalmente sulla dimensione della Competenza, come i candidati uomini.



## CAPITOLO 3

### LO STUDIO CONDOTTO: IL METODO

#### 3.1 Partecipanti

Per la creazione e la somministrazione del questionario è stata utilizzata la piattaforma Qualtrics. Il campione complessivo (che tiene in considerazione anche i partecipanti reclutati da altre laureande) conta 558 partecipanti validi, di cui 217 maschi (38.6%), 340 femmine (60.5%) e 1 soggetto che ha preferito non rispondere a questa domanda. I partecipanti sono prevalentemente di nazionalità italiana, con un'età che va da 18 a 83 anni ( $M_{età} = 33.03$ ,  $SD = 14.32$ ).

Nell'ultima parte del questionario sono stati presentati due attention check: il primo relativo al genere del/la candidato/a che avrebbe dovuto ricoprire la posizione vacante, il secondo inerente alla lettura o meno dell'articolo di Moscatelli e al. (2020). Si è ritenuto opportuno tenere in considerazione unicamente il primo attention check, poiché la formulazione della domanda inerente al secondo si è rivelata essere ambigua. Tenendo quindi conto del primo filtro attentivo, i partecipanti che hanno risposto correttamente e che quindi rappresentano il campione effettivo sono 519, di cui 203 maschi (39.1%) e 316 femmine (60.9%). È stato inoltre deciso di escludere dal campione finale il/la partecipante che aveva espresso di non voler dichiarare il proprio genere, poiché uno dei fattori preso in considerazione poi nell'analisi dati è stata proprio la differenza di genere dei partecipanti.

### 3.2 Metodo

Lo studio presentava un disegno sperimentale 2 (la prima variabile si divideva in Condizione di controllo vs. Condizione di consapevolezza) x 2 (la seconda variava per il genere del/della candidato/a da valutare: Uomo vs. Donna). Entrambi i fattori sono stati manipolati tra partecipanti.

Il questionario somministrato online è costruito tramite la piattaforma Qualtrics si svolgeva nel seguente modo: dopo aver compreso e approvato il consenso informato, il questionario presentava un testo inerente alla situazione odierna del mondo del lavoro.

Questo il testo:

*“Il clima in cui al giorno d’oggi si ricerca un lavoro è completamente diverso da quello della generazione passata e molte persone ora riscontrano difficoltà nel trovare un lavoro permanente e a tempo pieno di qualsiasi tipo, soprattutto nell’area in cui sperano di trovare lavoro. Diversi e innumerevoli sono i fattori che conducono a queste sfide contemporanee, alcuni di questi sono dovuti alla turbolenza economica e politica in cui l’Italia (e non solo) si trova, mentre altri sono dovuti ai cambiamenti tecnologici e al modo in cui questi ultimi impattano sul mondo degli affari e dell’occupazione. In questo articolo guarderemo al motivo per cui trovare un lavoro in Italia oggi risulta così complicato e ai fattori che dovrebbero essere tenuti in considerazione per superare le sfide dei nostri giorni. Le ultime stime ufficiali suggeriscono che la probabilità di trovare un lavoro varia a seconda della tipologia del lavoro considerato e dell’età degli occupati. Si può anche osservare come sia facile trovare un lavoro occasionale o temporaneo ma sia ancora difficile trovare un lavoro a tempo pieno.”*

Successivamente, i partecipanti venivano divisi casualmente tra due condizioni sperimentali presentando (nella Condizione di consapevolezza) o meno (nella Condizione di controllo) il seguente testo sulla disuguaglianza economica e lavorativa di genere a svantaggio del genere femminile; si distinguevano in questo modo Condizione di consapevolezza vs. Condizione di controllo:

*“Un altro fattore che può giocare un ruolo importante è il genere. La ricerca ha dimostrato come la discriminazione di genere si rifletta sia nella discriminazione diretta che nei pregiudizi inconsci. Uno studio recente di Moscatelli e colleghi (2020) ha dimostrato non solo che gli uomini sono avvantaggiati rispetto alle donne ma anche che gli standard applicati nella selezione del personale sono diversi per uomini e donne. Mentre gli uomini vengono valutati sulla base della loro competenza, le donne vengono valutate su molteplici criteri. Infatti, le donne devono spiccare in diverse dimensioni relative al lavoro come essere competenti, avere ottime competenze inter-personali e comportarsi moralmente.”*

Si procedeva quindi presentando al partecipante un annuncio riguardante una posizione lavorativa vacante per un/una studente/essa nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento. La posizione da ricoprire era quindi la stessa per tutti i partecipanti, ma casualmente sono stati divisi in altre due condizioni: dovevano infatti immaginare di avere un CV da valutare, che poteva essere di un uomo oppure di una donna:

(VALUTAZIONE DI UNA CANDIDATA DI GENERE FEMMINILE):

*“Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L’attuale posizione libera nel Consiglio è per una donna. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare una donna per la posizione vacante.”*

(VALUTAZIONE DI UN CANDIDATO DI GENERE MASCHILE):

*“Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L’attuale posizione libera nel Consiglio è per un uomo. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un uomo per la posizione vacante.”*

Veniva poi chiesto di considerare questa posizione lavorativa durante tutte le domande successive presenti nel questionario.

Erano presenti quindi quattro condizioni sperimentali:

1. Condizione di controllo + Candidato uomo
2. Condizione di controllo + Candidata donna
3. Condizione sperimentale + Candidato uomo
4. Condizione sperimentale + Candidata donna

Si procedeva quindi presentando al/alla partecipante una lista di 18 caratteristiche personali prese in considerazione solitamente nel processo di selezione del personale. Le 18 caratteristiche appartenevano a sei diverse dimensioni di giudizio (tre caratteristiche per ogni dimensione): competenza, moralità, socievolezza, dominanza, stabilità emotiva

e interessi. Si chiedeva quindi di valutare su una scala da 1 (=per nulla) a 7 (=moltissimo) quanto il/la partecipante ritenesse le singole caratteristiche importanti per la decisione inerente alla posizione lavorativa considerata.

Veniva poi riportato un elenco di dodici domande ipotetiche, che solitamente si affrontano durante un colloquio di lavoro. Veniva chiesto di scegliere un minimo di quattro domande da porre all'ipotetico/a candidato/a (quindi maschio o femmina manipolato tra partecipanti) allo scopo di conoscerlo/a meglio così da prendere la giusta decisione riguardo all'assunzione. Successivamente veniva posto nuovamente lo stesso elenco e si chiedeva per ciascuna domanda di indicare la probabilità con cui avrebbe posto tale domanda, utilizzando una scala da 1 (=estremamente improbabile) a 7 (=estremamente probabile). Aspetto molto importante è che anche queste domande erano relative alle dimensioni sociali citate in precedenza: erano presenti 2 domande per ciascuna dimensione. Un pre-test<sup>1</sup> precedente aveva indagato quanto ciascuna domanda facesse riferimento ad una precisa dimensione

---

<sup>1</sup> Il pre-test era stato precedentemente somministrato tramite Qualtrics su un campione di 48 partecipanti di nazionalità italiana (27 femmine, 21 maschi,  $M_{età} = 25.71$ ,  $SD = 9.69$ ). L'obiettivo del pre-test era quello di individuare le domande (due per ognuna delle sei dimensioni) che riuscissero meglio a rappresentare e indagare la dimensione considerata. Queste domande sarebbero poi state inserite nel questionario principale, presentate ai partecipanti come domande potenzialmente richieste nei colloqui di lavoro. A questo scopo è stata creata una lista di domande possibili, più precisamente sei domande per dimensione, per un totale di 36 domande. Questa lista di domande è stata presentata ai partecipanti all'interno del questionario, e valutata su una Scala Likert da 1 (= per nulla) a 7 (= del tutto) quanto la domanda proposta misurasse la dimensione di riferimento.

Seguiva infine la presentazione di tre affermazioni volte ad indagare il sessismo benevolo, chiedendo di esprimere il grado di accordo su una scala da 0 (=fortemente in disaccordo) a 5 (=fortemente d'accordo).

Infine, vi erano le domande demografiche, quali: il genere, l'età (in anni compiuti), la nazionalità, il livello di istruzione, lo stato occupazionale attuale e se il/la partecipante avesse mai affrontato un colloquio di lavoro.

In conclusione venivano presentati tre attention checks, chiedendo ai partecipanti di indicare il genere del candidato al quale dovevano riferirsi durante in questionario, se avesse letto qualcosa riguardante lo studio di Moscatelli e al. (2020) e a quale tipologia di discriminazione si faceva riferimento nell'articolo presentato.

Seguiva infine il consenso informato conclusivo e il debriefing.



## CAPITOLO 4

### ANALISI DEI DATI E RISULTATI

In queste analisi dati sono state considerate tre variabili dipendenti. La prima riguarda l'importanza dei tratti presentati ai partecipanti come caratteristiche del/lla candidato/a da tenere in considerazione nel processo di selezione. I tratti erano tre per ogni dimensione, per un totale di 18 caratteristiche. Ogni singolo tratto è stato valutato su una scala da 1 (= per nulla) a 7 (= moltissimo). Per ciascuna dimensione è stata calcolata una media considerando insieme i tre tratti.

| <b><i>Dimensioni</i></b>        | <b><i>Tratti</i></b> |
|---------------------------------|----------------------|
| <b>Competenza</b>               | Competente           |
|                                 | Capace               |
|                                 | Efficiente           |
| <b>Dominanza</b>                | Sicuro/a di sé       |
|                                 | Determinato/a        |
|                                 | Ambizioso/a          |
| <b>Socievolezza</b>             | Gentile              |
|                                 | Socievole            |
|                                 | Amichevole           |
| <b>Stabilità emotiva</b>        | Calmo/a              |
|                                 | Maturo/a             |
|                                 | Autonomo/a           |
| <b>Interessi e vita privata</b> | Di ampie vedute      |
|                                 | Profondo/a           |
|                                 | Con tanti interessi  |
| <b>Moralità</b>                 | Fidato/a             |
|                                 | Onesto/a             |
|                                 | Sincero/a            |

*Tabella 1: Tratti suddivisi per dimensione*

La seconda variabile considerata prevede la scelta da parte dei partecipanti di almeno quattro domande da una lista di dodici quesiti posti solitamente durante i colloqui di

lavoro. Le domande erano due per ogni dimensione considerata nel questionario (2 domande x 6 dimensioni). Per questa variabile abbiamo operato un conteggio (somma) di quante domande sono state scelte per ciascuna dimensione. In questo modo abbiamo ottenuto valori che potevano oscillare da un minimo di 0 (=nessuna domanda scelta per la dimensione considerata) ad un massimo di 2 (=scelta di entrambe le domande inerenti alla dimensione considerata).

La terza variabile è rappresentata dalla probabilità indicata dai partecipanti di porre, durante un colloquio, ciascuna delle domande presentate al punto precedente su una scala da 1 (= Estremamente improbabile) a 7 (= Estremamente probabile). In questo caso è stata calcolata la media all'interno di ogni dimensione.

Abbiamo svolto due diverse analisi per ciascuna delle tre variabili appena descritte: la prima raggruppando le dimensioni stereotipiche maschili e femminili, la seconda considerando le sei dimensioni separate.

#### **4.1 Analisi per dimensioni stereotipiche**

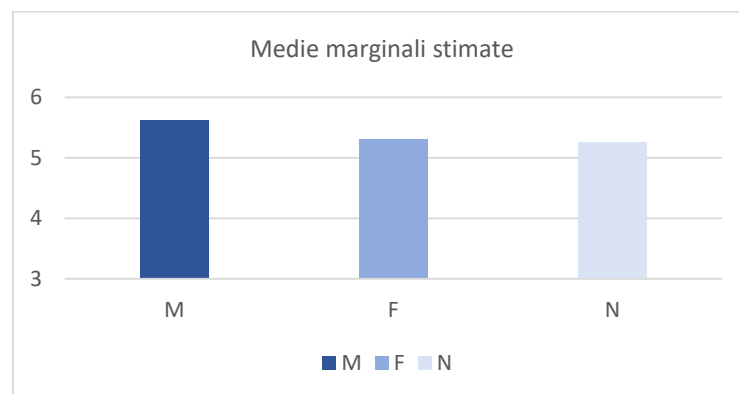
In questo caso si è svolta un'analisi della varianza per misure ripetute, ponendo come fattore entra partecipanti a 3 livelli la stereotipicità della dimensione: neutra, maschile, femminile. Tra le dimensioni considerate infatti, abbiamo raggruppato le dimensioni della Competenza e della Dominanza come stereotipicamente maschili, le dimensioni di Socievolezza e di Stabilità emotiva come stereotipicamente femminili, e le dimensioni di Moralità e di Interessi e vita privata come neutre. Come fattori tra partecipanti abbiamo incluso nell'analisi il genere del candidato da valutare (Uomo vs. Donna) e la condizione sperimentale (Controllo vs. Consapevolezza). Nella Tabella 2 sono riportati i risultati.



Dall'analisi è emerso un effetto significativo della dimensione stereotipica. Le dimensioni quindi sono state valutate come differentemente importanti dai partecipanti, come si può osservare dal Grafico 1. Osserviamo inoltre come l'interazione tra la stereotipicità delle dimensioni e la condizione sperimentale è significativa. Non sono emersi altri effetti significativi.

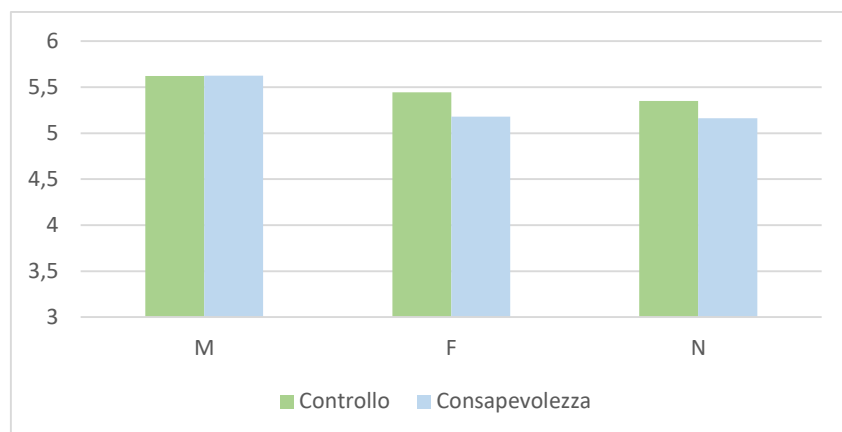
| Effetto                                                       | F             | p               |
|---------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|
| <b>Stereotipicità della dimensione</b>                        | <b>45.483</b> | <b>&lt;.001</b> |
| <b>Stereotipicità della dimensione*Condizione</b>             | <b>5.567</b>  | <b>.004</b>     |
| Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a            | .799          | .450            |
| Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a | .077          | .926            |

*Tabella 2: Risultati relativi all'importanza dei tratti con suddivisione stereotipica delle dimensioni*



*Grafico 1: Effetto principale della stereotipicità della dimensione*

Dal Grafico 1 possiamo notare come le dimensioni stereotipicamente maschili siano state valutate come maggiormente importanti rispetto a quelle femminili e neutre. Per quanto riguarda invece l'interazione con la condizione sperimentale, possiamo osservare i risultati riportati nel Grafico 2:



*Grafico 2: Medie dell'importanza dei tratti con suddivisione stereotipica delle dimensioni nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza*

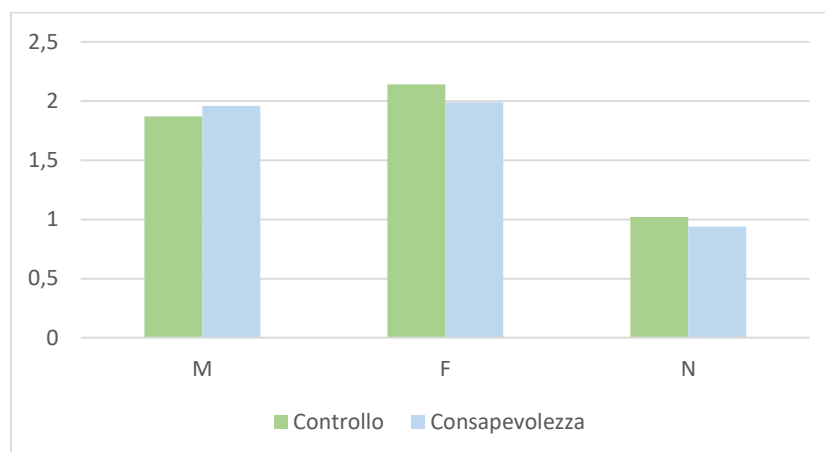
Si evince come, sia nella condizione di Controllo che in quella di Consapevolezza, le dimensioni stereotipicamente maschili siano considerate, quasi in egual modo, maggiormente importanti rispetto alle altre. Notiamo poi come passando dalla condizione di Controllo a quella di Consapevolezza le dimensioni femminili e neutre vengano indicate come meno importanti dai partecipanti. Tuttavia, l'interazione con il genere della persona da selezionare non è emersa significativa.

Proseguendo con la seconda variabile dipendente considerata, cioè il numero di domande scelte per dimensione, i risultati sono riportati nella Tabella 3. In questo caso è emerso solo un effetto principale della dimensione indagata.

| Effetto                                                       | F              | p               |
|---------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| <b>Stereotipicità della dimensione</b>                        | <b>170.185</b> | <b>&lt;.001</b> |
| Stereotipicità della dimensione*Condizione                    | 1.898          | .150            |
| Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a            | .419           | .450            |
| Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a | 1.830          | .926            |

*Tabella 3: Risultati relativi alla selezione delle domande*

Le medie ci mostrano come siano state maggiormente selezionate le domande appartenenti alle dimensioni stereotipiche femminili ( $M = 1.916$ ,  $F = 2.067$ ,  $N = 0.981$ ). Considerando l'interazione tra la suddivisione in dimensioni stereotipiche e le condizioni sperimentali i risultati sono riportati nel Grafico 3:



*Grafico 3: Numero di domande selezionate: interazione tra stereotipicità delle dimensioni e condizione sperimentale*

Notiamo come le domande appartenenti alle dimensioni stereotipicamente femminili siano ancora le più selezionate, individuando però una leggera diminuzione nella condizione di Consapevolezza ( $M = 1.992$ ). Si evince come la situazione contraria si manifesti per la selezione di domande stereotipicamente maschili, che vengono maggiormente selezionate nella condizione di Consapevolezza ( $M = 1.962$ ) rispetto a quella di Controllo ( $M = 1.871$ ).

Passando poi alla terza variabile dipendente, quindi alla probabilità di porre le domande presentate nel questionario in un colloquio di lavoro, i risultati sono riportati nella Tabella 4, dalla quale si può osservare un effetto significativo della stereotipicità della dimensione.

| Effetto                                                       | F              | p               |
|---------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| <b>Stereotipicità della dimensione</b>                        | <b>302.997</b> | <b>&lt;.001</b> |
| Stereotipicità della dimensione*Condizione                    | 2.053          | .129            |
| Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a            | .041           | .959            |
| Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a | 1.061          | .346            |

Tabella 4: Risultati relativi alla probabilità di porre le domande.

Prendendo in considerazione le medie si evince come i partecipanti ritengano maggiormente probabile quasi in egual misura porre le domande appartenenti alle dimensioni stereotipicamente maschili e femminili ( $M = 5.339$ ,  $M = 5.335$  rispettivamente), rispetto a quelle delle dimensioni neutre ( $M = 4.041$ ). Nel Grafico 4 sono riportate le medie dell'interazione tra la stereotipicità delle dimensioni e la condizione sperimentale.

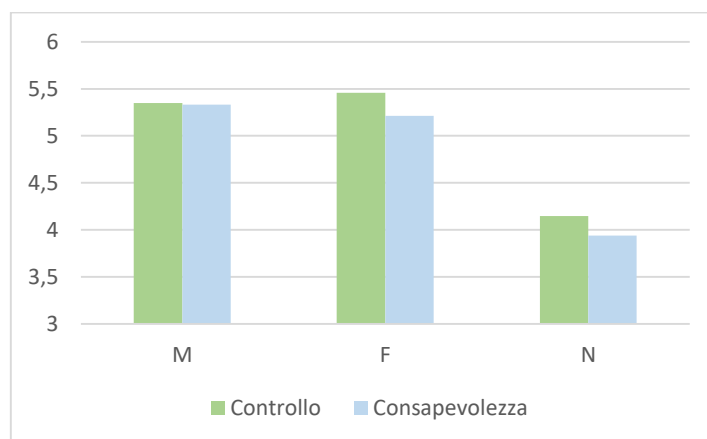


Grafico 4: Medie della probabilità di porre le domande in funzione della condizione sperimentale e della stereotipicità della domanda.

Si può notare come la probabilità di porre determinate domande cambi maggiormente nei quesiti appartenenti alla dimensione femminile ( $M_{Controllo} = 5.458$ ,  $M_{Consapevolezza} = 5.211$ ) e neutra ( $M_{Controllo} = 4.145$ ,  $M_{Consapevolezza} = 3.937$ ). In generale, per queste

due dimensioni si registra nella condizione di Consapevolezza una probabilità minore di porre le domande appartenenti a queste.

## 4.2 Analisi considerando separatamente tutte le dimensioni

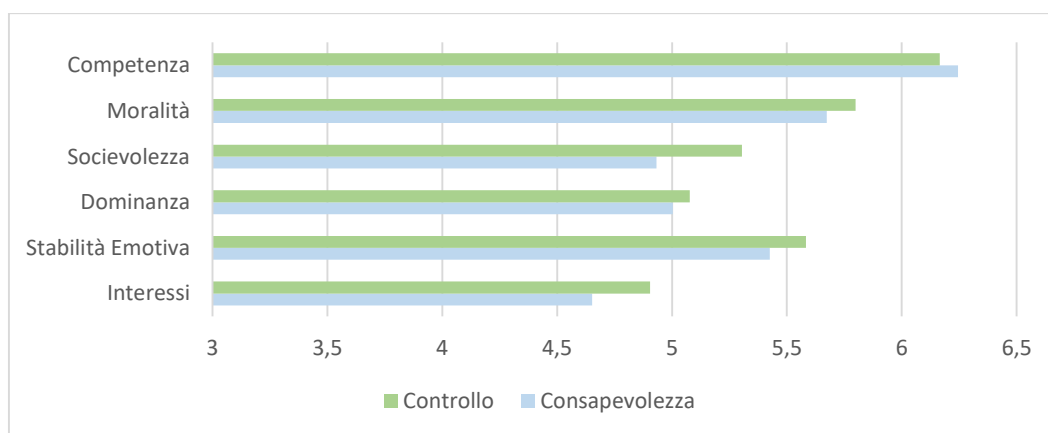
Abbiamo poi proseguito con l'analisi sulle dimensioni separate, svolgendo un'ANOVA multivariata abbiamo esplorato gli effetti distinti su ciascuna dimensione inserendo come fattori tra partecipanti il genere della persona da valutare e la condizione sperimentale. Iniziando con la prima variabile, quindi dall'importanza delle sei dimensioni, i risultati ci suggeriscono (Tabella 5) che la condizione sperimentale di Controllo vs. Consapevolezza ha avuto un effetto principale sulla dimensione di Socievolezza, e un effetto debole anche sulle dimensioni di Stabilità emotiva e di Interessi e vita privata. Quindi si manifesta una differenza sul giudizio di importanza di queste tre dimensioni nel passaggio dalla condizione di Controllo a quella di Consapevolezza.

| <i>Effetto</i>          | <i>Variabile dipendente</i>         | <i>F</i>      | <i>p</i>        |
|-------------------------|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| Condizione sperimentale | Importanza Competenza               | 1.385         | .240            |
|                         | Importanza Moralità                 | 1.741         | .188            |
|                         | <b>Importanza Socievolezza</b>      | <b>13.252</b> | <b>&lt;.001</b> |
|                         | Importanza Dominanza                | .632          | .427            |
|                         | <b>Importanza Stabilità Emotiva</b> | <b>3.597</b>  | <b>.058</b>     |
|                         | <b>Importanza Interessi</b>         | <b>5.041</b>  | <b>.025</b>     |
| Genere candidato/a      | Importanza Competenza               | .314          | .576            |
|                         | Importanza Moralità                 | .660          | .417            |
|                         | Importanza Socievolezza             | 3.237         | .073            |
|                         | Importanza Dominanza                | .301          | .583            |
|                         | Importanza Stabilità emotiva        | .210          | .647            |

|                               |                              |       |      |
|-------------------------------|------------------------------|-------|------|
|                               | Importanza Interessi         | .106  | .745 |
| Condizione*Genere candidato/a | Importanza Competenza        | .189  | .664 |
|                               | Importanza Moralità          | .263  | .608 |
|                               | Importanza Socievolezza      | 1.327 | .250 |
|                               | Importanza Dominanza         | 2.551 | .111 |
|                               | Importanza Stabilità emotiva | .039  | .843 |
|                               | Importanza Interessi         | 1.386 | .240 |

*Tabella 5: Risultati relativi all'importanza dei tratti*

Osservando le medie riportate nel Grafico 5 si osserva che l'importanza della dimensione diminuisce sempre nella Condizione di Consapevolezza, eccetto per la dimensione di Competenza, la quale subisce un aumento di importanza quando si passa dalla condizione di Controllo a quella di Consapevolezza.



*Grafico 5: Media dell'importanza delle dimensioni nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza*

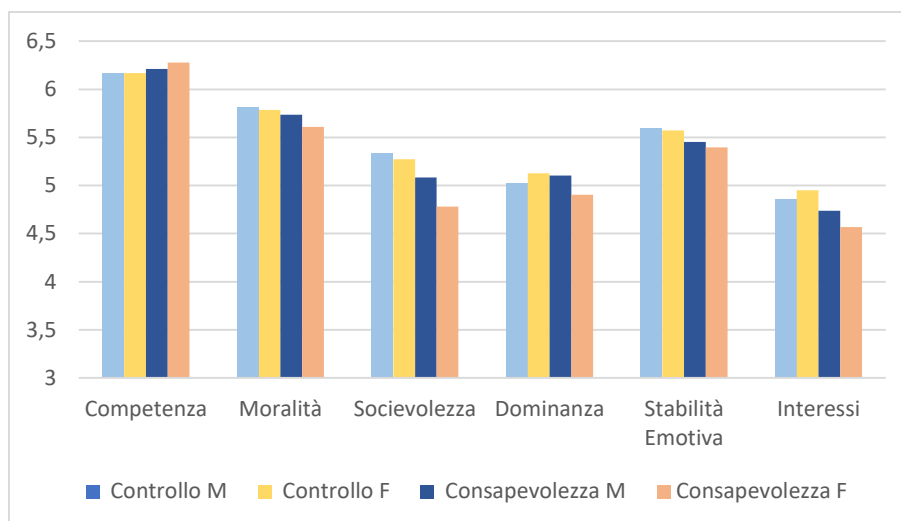


Grafico 6: Medie dell'importanza delle dimensioni nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza in base al genere del/la candidato/a

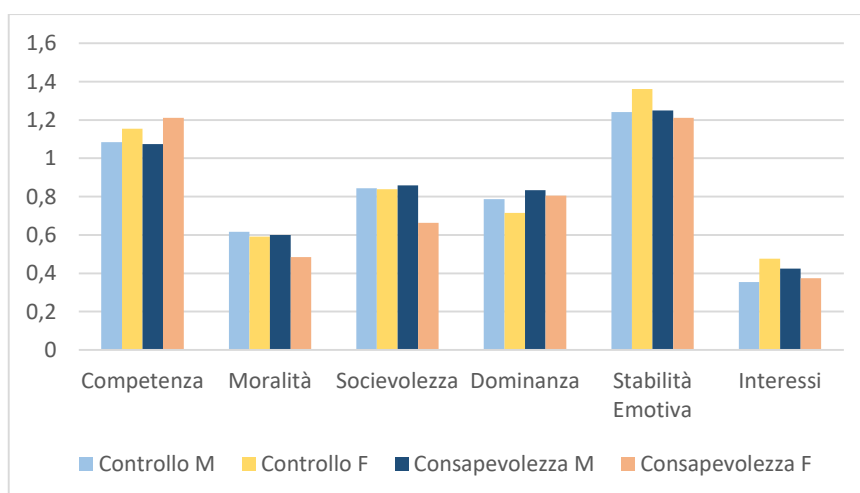
Notiamo un aumento di importanza della dimensione della Competenza nel passaggio dalla dimensione di Controllo a quella di Consapevolezza, sia nella selezione del candidato maschio che in quella della candidata femmina. Situazione contraria, quindi si verifica una diminuzione di importanza, per le dimensioni di Moralità, Socievolezza, Stabilità Emotiva, Interessi. Si evince una differenza in base al genere del candidato per la dimensione di Dominanza: per quanto concerne il candidato maschio, notiamo una differenza tra la condizione di Controllo e Consapevolezza, corrispondente ad un aumento di importanza di questa dimensione, situazione contraria si nota nel caso della candidata.

Per quanto riguarda la seconda variabile, ovvero il numero di domande selezionate per ciascuna dimensione, non si evidenziano effetti significativi, tuttavia per completezza si riportano gli effetti nella Tabella 6 e le medie nel Grafico 7 dell'interazione a due vie tra i due fattori inclusi nell'analisi.

| Effetto                 | Variabile dipendente | F    | p    |
|-------------------------|----------------------|------|------|
| Condizione sperimentale | Domande Competenza   | .175 | .676 |
|                         | Domande              | .951 | .330 |

|                            |        |                           |       |      |
|----------------------------|--------|---------------------------|-------|------|
|                            |        | Moralità                  |       |      |
|                            |        | Domande Socievolezza      | 1.893 | .170 |
|                            |        | Domande Dominanza         | 1.207 | .272 |
|                            |        | Domande Stabilità emotiva | 1.298 | .255 |
|                            |        | Domande Interessi         | .083  | .774 |
| Genere candidato/a         |        | Domande Competenza        | 3.329 | .069 |
|                            |        | Domande Moralità          | 1.199 | .274 |
|                            |        | Domande Socievolezza      | 2.949 | .087 |
|                            |        | Domande Dominanza         | .665  | .415 |
|                            |        | Domande Stabilità emotiva | .428  | .513 |
|                            |        | Domande Interessi         | .435  | .510 |
| Condizione*<br>candidato/a | Genere | Domande Competenza        | .359  | .549 |
|                            |        | Domande Moralità          | .503  | .478 |
|                            |        | Domande Socievolezza      | 2.633 | .105 |
|                            |        | Domande Dominanza         | .123  | .726 |
|                            |        | Domande Stabilità emotiva | 1.644 | .200 |
|                            |        | Domande Interessi         | 2.472 | .117 |

*Tabella 6: Risultati relativi al numero di domande scelte per ciascuna dimensione*



*Grafico 7: Numero di domande scelte per ciascuna dimensione nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza in funzione del genere del candidato*



Come si può evincere dal grafico le medie più alte, e quindi le dimensioni per le quali sono state selezionate un maggior numero di domande, appartengono alle dimensioni di Competenza e di Stabilità emotiva. Vi sono risultati differenti in base al genere del candidato per quanto riguarda le dimensioni di Competenza: per il candidato maschio il numero di domande rimane pressoché invariato nelle due condizioni sperimentali, per la candidata femmina notiamo un punteggio maggiore nella condizione di Consapevolezza; la condizione di Stabilità emotiva presenta la medesima situazione per il candidato maschio, invece subisce un abbassamento dalla condizione di Controllo a quella di Consapevolezza per la candidata femmina. Si riscontra anche la diminuzione di punteggio per quanto riguarda la dimensione di Socievolezza quando si prende in considerazione una candidata femmina, per la quale il numero di domande diminuisce nella condizione di Consapevolezza.

Passando alla terza variabile dipendente, ovvero la probabilità di porre ciascuna domanda, è emerso un effetto significativo di interazione tra i due fattori inclusi nell'analisi per la dimensione di Socievolezza. I risultati sono riportati nella Tabella 7

|                         | <i>Variabile dipendente</i>     | <i>F</i> | <i>Significatività</i> |
|-------------------------|---------------------------------|----------|------------------------|
| Condizione sperimentale | Prob. Domande Competenza        | .037     | .849                   |
|                         | Prob. Domande Moralità          | .746     | .388                   |
|                         | Prob. Domande Socievolezza      | 4.142    | .042                   |
|                         | Prob. Domande Dominanza         | .016     | .899                   |
|                         | Prob. Domande Stabilità Emotiva | 4.134    | .043                   |
|                         | Prob. Domande Interessi         | 3.879    | .049                   |
|                         | Prob. Domande Competenza        | 4.148    | .042                   |
|                         | Prob. Domande Moralità          | .110     | .740                   |
|                         | Prob. Domande Socievolezza      | .231     | .631                   |

|                                   |                                   |              |              |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Genere Candidato/a                | Prob. Domande Dominanza           | 3.225        | .073         |
|                                   | Prob. Domande Stabilità Emotiva   | .001         | .982         |
|                                   | Prob. Domande Interessi           | .614         | .434         |
| Condizione*Genere del candidato/a | Prob. Domande Competenza          | .205         | 0.651        |
|                                   | Prob. Domande Moralità            | 2.762        | 0.097        |
|                                   | <b>Prob. Domande Socievolezza</b> | <b>6.161</b> | <b>0.013</b> |
|                                   | Prob. Domande Dominanza           | 0.279        | 0.597        |
|                                   | Prob. Domande Stabilità Emotiva   | 0.002        | 0.964        |
|                                   | Prob. Domande Interessi           | 2.171        | 0.141        |

Tabella 7: Risultati relativi alla probabilità di porre le domande

Nel Grafico 8 sono rappresentate le medie dell'interazione a due vie per ciascuna dimensione.

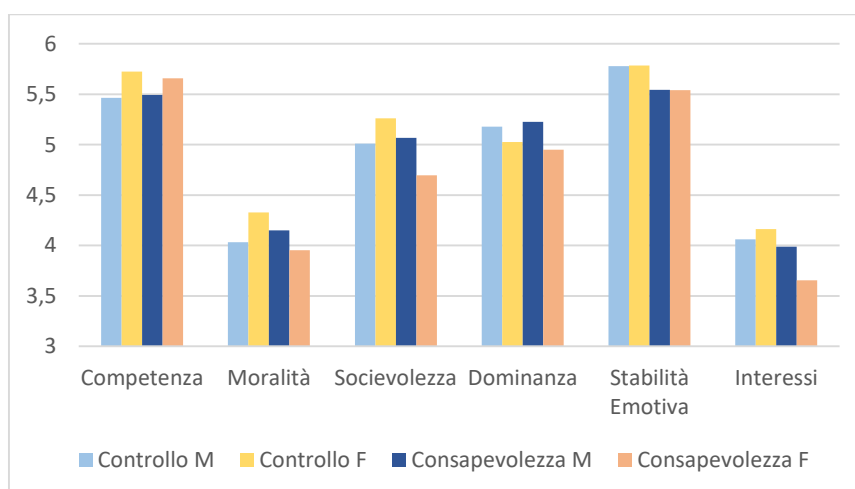


Grafico 8: Medie della probabilità di porre le domande nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza in funzione del genere del/la candidato/a da selezionare

Risultato da evidenziare è la minore probabilità di porre domande inerenti alle dimensioni di Moralità, Socievolezza e Stabilità emotiva e Interessi quando si passa alla condizione di Consapevolezza nel momento in cui consideriamo una candidata donna; al contrario, la probabilità di porre le domande appartenenti a queste dimensioni aumenta lievemente

o resta simile quando si passa alla condizione di Consapevolezza per un candidato uomo, eccetto per la Stabilità emotiva che diminuisce.



## **CAPITOLO 5**

### **DISCUSSIONE, LIMITI E SVILUPPI FUTURI**

#### **4.1 Discussione**

I risultati ottenuti dall'analisi delle variabili dipendenti ci consentono di confermare uno dei risultati principali dello studio di Moscatelli et al. (2020) per il quale la dimensione della Competenza risulta essere considerata la più indagata e importante. Considerando l'analisi per dimensioni stereotipiche si è verificato un effetto significativo della dimensione stereotipica, e per la prima variabile è risultata significativa anche l'interazione tra la condizione e il genere del/la candidato/a, stando così ad indicare che vi è stato un cambiamento, grazie all'inserimento del testo di Moscatelli et. al (2020), nell'importanza data alle dimensioni per la valutazione del/la candidato/a. Risultato che conferma l'importanza della dimensione della Competenza è la maggiore importanza data alle dimensioni stereotipicamente maschili. Per tutte tre le variabili risulta che, nel passaggio dalla condizione di Controllo a quella di Consapevolezza, le dimensioni stereotipiche maschili vengano selezionate allo stesso modo o maggiormente, a differenza delle dimensioni stereotipiche femminili e neutre, che vengono selezionate in forma minore. Sembra quindi che, portando alla consapevolezza i/le partecipanti della presenza di un gender bias, questi tendano di non focalizzarsi più su dimensioni quali Socievolezza, Stabilità emotiva, Moralità e Interessi e vita privata, ma prediligano le dimensioni di Competenza e Dominanza. Passando all'analisi sulle dimensioni separate, risultato che si può definire centrale è l'effetto significativo nella prima e terza variabile della dimensione della Socievolezza. Nella prima variabile vi è un effetto debole sulle dimensioni di Stabilità emotiva e Interessi, stando così a confermare un cambiamento di valutazione dei

partecipanti nelle due condizioni. Interessante è l'interazione tra condizione sperimentale e genere del/la candidato/a che è risultata significativa nella terza variabile per la dimensione della Socievolezza, indicando quindi un cambiamento rispetto anche al genere in merito a questa dimensione. Nella prima variabile si è verificato un aumento dell'importanza della Competenza nella condizione di Consapevolezza per entrambi i generi del/la candidato/a; inoltre vi è una diminuzione di importanza delle altre dimensioni nella condizione di Consapevolezza sempre per entrambi i generi, eccetto per la dimensione di Dominanza che aumenta di importanza per i candidati maschi e diminuisce per le candidate femmine. Quest'ultimo risultato conferma parzialmente la seconda ipotesi, dal momento che è diminuita l'importanza della Dominanza per il genere femminile (insieme alle altre dimensioni eccetto la Competenza) nella condizione di Consapevolezza, suggerendo così una soppressione dello stereotipo di genere. Altra conferma parziale delle due ipotesi la si ritrova nella seconda variabile nella quale, nella condizione di Consapevolezza, per le candidate donne vengono selezionate più domande appartenenti alla dimensione della Competenza e meno domande, rispetto alla condizione di Controllo, per le dimensioni di Stabilità emotiva e Socievolezza. Lo stesso non si può dire per il candidato maschio, per il quale il numero di domande selezionate per dimensioni risulta più o meno invariato, non confermando così l'ipotesi per la quale nella condizione di Consapevolezza per il candidato vengano selezionate più dimensioni di valutazione. Questa situazione si verifica però prendendo in considerazione la terza variabile nella quale al passaggio tra le due condizioni sperimentali per le candidate donne viene espressa meno probabilità di porre domande appartenenti alle dimensioni di Moralità, Socievolezza, Stabilità emotiva e Interessi, situazione opposta la si trova per il candidato. A fronte di questi risultati, considerando le ipotesi del presente studio, si può

dire confermata se pur debolmente la prima ipotesi per la quale, nella condizione di Controllo, le candidate vengono valutate su più dimensioni rispetto ai candidati. La seconda ipotesi si può dire parzialmente confermata, sempre con risultati deboli ma degni di nota, dal momento che vi è stata un tentativo di sopprimere lo stereotipo di genere nella condizione di Consapevolezza, diminuendo la valutazione sulle dimensioni altre dalla Competenza per le candidate donne. Lo stesso non si può dire per i candidati uomini, per i quali non si è trovato un aumento nella selezione delle dimensioni, diverse dalla Competenza.

#### **4.2 Limiti e sviluppi futuri**

Il presente studio porta con sé dei limiti, dai quali però possono nascere degli sviluppi interessanti. Il primo limite che si può desumere dal questionario proposto è l'uso del linguaggio per quanto riguarda il genere. Il testo infatti riporta la dicitura "il candidato" lungo tutto il questionario, anche quando si è nella condizione "candidata donna". Questo uso del linguaggio potrebbe rappresentare un fattore di disturbo nella selezione delle alternative di risposta, sbilanciando così implicitamente la scelta del/la partecipante. Sarebbe quindi possibile provare a rendere più neutro il questionario proponendo alternative linguistiche. Si potrebbe ricorrere ad un linguaggio inclusivo, ottenibile in diversi modi. Una prima soluzione potrebbe essere l'utilizzo del termine neutro, quando presente nella lingua, oppure utilizzare sia il termine al maschile che al femminile (il/la candidato/a). Un'ulteriore alternativa potrebbe essere l'inserimento della schwa, definita dall' Oxford Languages come "elemento consonantico trascritto con ə attribuito alla lingua indeuropea comune", al posto dell'ultima vocale che determina la discriminazione

linguistica di genere. Un'altra proposta è l'utilizzo dell'asterisco (\*) al posto della vocale finale della parola.

Proseguendo con i limiti dello studio, vi è un fattore ambientale determinante: il contesto presentato nel questionario è uno scenario ipotetico e non una situazione reale. I partecipanti potrebbero in questo modo non immedesimarsi davvero nella situazione; essendo poi compilato dai partecipanti in un contesto privato, questo può essere soggetto a distrazioni che inficiano l'attenzione posta dal/dalla partecipante nello svolgimento del compito. Sarebbe quindi interessante provare a sviluppare il questionario in uno scenario per lo più verosimile, o ancora meglio reale, ponendo i/le partecipanti di fronte a candidate o candidati complici dello studio.

Infine, vengono indagati unicamente gli atteggiamenti espliciti dei/delle partecipanti, attraverso domande che richiedono un giudizio di valore. Come ci insegna la ricerca sociale, l'indagine sugli atteggiamenti espliciti porta con sé un effetto di disturbo, la desiderabilità sociale, per la quale il/la partecipante fornisce risposte o seleziona alternative di risposta che possono essere definibili come socialmente più accettabili.

Sarebbe interessante indagare quindi l'atteggiamento implicito dei/le partecipanti. Infatti, lo sviluppo di questo studio volgerà ad indagare proprio l'atteggiamento implicito dei partecipanti, utilizzando uno IAT, per fare così emergere gli stereotipi di genere difficilmente indagabili in un questionario.

### **5.3 Conclusioni**

Sono convinta che non ci si possa accontentare dei piccoli passi avanti che sono stati fatti negli anni rispetto alla disparità di genere nel mondo del lavoro. A questi piccoli passi avanti continueranno a corrispondere gradi passi indietro nel momento in cui si preferirà



un uomo ad una donna per una posizione lavorativa, non tanto per le capacità e conoscenze ma perché “più adatto in quanto uomo”. Credo però che questo meccanismo si possa rompere su più fronti, partendo dall’educazione delle lavoratrici di domani, che non devono credere ad una ripartizione di genere del lavoro, ma guidare piuttosto le loro scelte lavorative in base a ciò che piace loro fare e studiare, eliminando così l’idea di una suddivisione tra “lavoro da uomo” e “lavoro da donna”. Credo bisogni anche, come nel suo piccolo fa questo studio, rendere consapevoli le persone che non si tratta di capacità maggiori di un lavoratore rispetto ad una lavoratrice ma che molto spesso ci si trova di fronte a stereotipi che inconsapevolmente mettiamo in atto, stereotipi che conosciuti possono essere mutati. Mi rendo conto però di come ci debba essere la volontà da parte della persona di rompere questo schema sociale che si è perpetrato nel corso del tempo, volontà che sussiste solo se condividiamo il pensiero che le nostre capacità e i nostri meriti non dovrebbero dipendere dal nostro genere di appartenenza, ma dal percorso che abbiamo fatto.

## Bibliografia

- Anderson N. H., 1965, *Adding versus averaging as a stimulus-combination rule in impression formation*, Journal of Experimental Social Psychology, 70, 394-400.
- Asch S. E., 1946, *Forming impression of personality*, Journal of Abnormal and Social Psychology, 41, 258-90.
- Byrne D., Clore Jr. G. L., 1966, *Predicting interpersonal attraction toward strangers presented in three different stimulus modes*, Psychonomic Science, Vol. 4, 239-240, Springer Link.
- Castelli L., 2014, *Psicologia sociale cognitiva. Un'introduzione (14° ed.)*. Urbino: Editori Laterza.
- Confindustria Udine, 2021, *Occupazione femminile*, Confindustria Udine.
- Cotter D. A., Hermesen J. M., Ovadia S., Vanneman R., 2001, *The Glass Ceiling Effect*, Social Forces, Vol. 80, Issue 2, 655-682, Oxford Academic.
- Crisp, R. J., Turner, R. N., 2017, *Psicologia Sociale (2° ed.)*. Torino: UTET, pp. 45-76
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, 2020, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Istituto Nazionale di Statistica.
- Moscatelli S., Menegatti M., Ellemers N., Mariani M. G., Rubini M., 2020, *Men Should Be Competent, Women Should Have it All: Multiple Criteria in the Evaluation of Female Job Candidates*, Sex Roles, 269–288, Springer Link.
- Osservatorio Job Pricing, 2021, *Gender Gap Report 2021*, Job Pricing.
- Sabbadini L. L., 26 febbraio 2020, *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, Istituto Nazionale di Statistica.
- Tajfel H., Wilkes, A. L., 1963, *Classification and quantitative judgment*, 54, pp. 101-4, British journal of Psychology.

## Sitografia

European Institute for Gender Equality, 2022, *Glossary and Thesaurus: Sticky floor*, <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1395>

Eurostat, 2016, *Glossary: Gender pay gap*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender\\_pay\\_gap\\_\(GPG\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

Eurostat, 2021, *Gender pay gap statistics*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels\\_vary\\_significantly\\_across\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU)

Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2022, *Dictionaries: Schwa*, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/schwa>

## Appendice

### MODULO INFORMATIVO E DI CONSENSO ALLA PARTECIPAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI

#### DESCRIZIONE E SCOPI DELLA RICERCA

Gentile partecipante,

con il presente documento ti chiediamo di fornire il tuo consenso informato a partecipare alla ricerca sulla formazione dell'atteggiamento e la sua influenza nella presa decisionale in merito ai processi di selezione del personale, coordinata dalla Dott.ssa Luciana Carraro.

L'obiettivo generale della ricerca è quello di approfondire i meccanismi che portano i selezionatori a scegliere fra diversi candidati nell'ottica di comprendere e cercare di contrastare i bias in fase di selezione del personale.

#### METODOLOGIA DI RICERCA

Durante la ricerca ti verrà chiesto di rispondere ad alcune domande. In dettaglio, verranno utilizzati i seguenti strumenti: ti verrà chiesto di fornire una valutazione sugli stimoli proposti a seconda della tua percezione e infine ti verranno richieste alcune informazioni socio-anagrafiche (età, genere, titolo di studio, nazionalità).

#### LUOGO E DURATA DELLA RICERCA

La ricerca si svolgerà online. Puoi completare il questionario in un luogo tranquillo a tua scelta. Una volta iniziato non può essere interrotto e poi ripreso in un secondo momento. La durata complessiva è di circa 15/20 minuti.

#### RECAPITI

- Responsabili della ricerca: Dott.ssa Luciana Carraro, [luciana.carraro@unipd.it](mailto:luciana.carraro@unipd.it), Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, via Venezia 8 – Padova; Dott.re Fabio Fasoli, [f.fasoli@surrey.ac.uk](mailto:f.fasoli@surrey.ac.uk), University of Surrey.
- Somministratori: laureanda Francesca Righetti ([francesca.righetti.3@studenti.unipd.it](mailto:francesca.righetti.3@studenti.unipd.it)) Università degli Studi di Padova.

#### CONSENSO ALLA PARTECIPAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI

Acconsento liberamente a partecipare allo studio sulla percezione sociale coordinato dalla Dott.ssa Luciana Carraro, e dichiaro:

1. Di essere informato che lo studio è in linea con le vigenti leggi D. Lgs 196/2003 e UE GDPR 679/2016 sulla protezione dei dati e di acconsentire al trattamento ed alla comunicazione dei dati personali, nei limiti, per le finalità e per la durata precisati dalle vigenti leggi (D. Lgs 196/2003 e UE GDPR 679/2016). Il responsabile della ricerca si impegna ad adempiere agli obblighi previsti dalla normativa vigente in termini di raccolta, trattamento e conservazione di dati sensibili.
2. Di sapere che la protezione dei miei dati personali è designata con Decreto del Direttore Generale 4451 del 19 dicembre 2017, in cui è stato nominato un Responsabile della Protezione dati ([privacy@unipd.it](mailto:privacy@unipd.it)).
3. Di sapere di potermi ritirare dallo studio in qualunque momento, senza fornire spiegazioni, senza alcuna penalizzazione e ottenendo il non utilizzo dei dati.
4. Di essere informato che i dati saranno raccolti in forma anonima.
5. Di essere stato informato che i propri dati saranno utilizzati esclusivamente per scopi scientifici e statistici e con il mantenimento delle regole relative alla riservatezza.
6. Di sapere che posso scaricare [qui](#) una copia del presente modulo.

Preso visione del presente modulo, esprimo il mio consenso alla partecipazione e al trattamento dei miei dati personali.

Dichiaro di aver letto e compreso i miei diritti, e di essere maggiorenne.

- ☐ ACCETTO di partecipare
- ☐ NON ACCETTO di partecipare

**MANIPULATION: control condition + female candidate (articles)**

**TI CHIEDIAMO GENTILMENTE DI LEGGERE CON MOLTO ATTENTAMENTE IL SEGUENTE TESTO, ESTRATTO DA UN ARTICOLO, DAL MOMENTO CHE SEGUIRANNO SUCCESSIVAMENTE DELLE DOMANDE.**

Il clima in cui al giorno d'oggi si ricerca un lavoro è completamente diverso da quello della generazione passata e molte persone ora riscontrano difficoltà nel trovare un lavoro permanente e a tempo pieno di qualsiasi tipo, soprattutto nell'area in cui sperano di trovare lavoro. Diversi e innumerevoli sono i fattori che conducono a queste sfide contemporanee, alcuni di questi sono dovuti alla turbolenza economica e politica in cui l'Italia (e non solo) si trova, mentre

altri sono dovuti ai cambiamenti tecnologici e al modo in cui questi ultimi impattano sul mondo degli affari e dell'occupazione.

In questo articolo guarderemo al motivo per cui trovare un lavoro in Italia oggi risulta così complicato e ai fattori che dovrebbero essere tenuti in considerazione per superare le sfide dei nostri giorni.

Le ultime stime ufficiali suggeriscono che la probabilità di trovare un lavoro varia a seconda della tipologia del lavoro considerato e dell'età degli occupati. Si può anche osservare come sia facile trovare un lavoro occasionale o temporaneo ma sia ancora difficile trovare un lavoro a tempo pieno.

**PER FAVORE, CONSIDERA ORA LE INFORMAZIONI RIGUARDO A QUESTA POSIZIONE VACANTE.**

C'è una posizione vacante per uno studente nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento, che è composto dallo staff accademico e da studenti. Le funzioni principali del Consiglio di Insegnamento includono monitorare la carriera degli studenti e aiutarli nel completare con successo gli esami in modo tale che si laureino nei tempi giusti.

Nelle pagine successive, ti chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali. Nel fare ciò, ti chiediamo gentilmente di tenere in considerazione che questo lavoro non sarà colpito dal Covid-19. Il lavoro avrà inizio a Settembre quando l'università riaprirà. Inoltre, se necessario, le attività verranno condotte da remoto in modalità smart working.

Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L'attuale posizione libera nel Consiglio è per una **donna**. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare una **donna** per la posizione vacante.

Nelle pagine successive, ti verrà presentato un elenco di caratteristiche che potresti considerare nel selezionare una **donna** per la posizione vacante nel Consiglio

d'Insegnamento.

**Control condition + male candidate**

**TI CHIEDIAMO GENTILMENTE DI LEGGERE MOLTO ATTENTAMENTE IL SEGUENTE TESTO, ESTRATTO DA UN ARTICOLO, DAL MOMENTO CHE SEGUIRANNO SUCCESSIVAMENTE DELLE DOMANDE.**

Il clima in cui al giorno d'oggi si ricerca un lavoro è completamente diverso da quello della generazione passata e molte persone ora riscontrano difficoltà nel trovare un lavoro permanente e a tempo pieno di qualsiasi tipo, soprattutto nell'area in cui sperano di trovare lavoro.

Diversi e innumerevoli sono i fattori che conducono a queste sfide contemporanee, alcuni di questi sono dovuti alla turbolenza economica e politica in cui l'Italia (e non solo) si trova, mentre altri sono dovuti ai cambiamenti tecnologici e al modo in cui questi ultimi impattano sul mondo degli affari e dell'occupazione.

In questo articolo guarderemo al motivo per cui trovare un lavoro in Italia oggi risulta così complicato e ai fattori che dovrebbero essere tenuti in considerazione per superare le sfide dei nostri giorni.

Le ultime stime ufficiali suggeriscono che la probabilità di trovare un lavoro varia a seconda della tipologia del lavoro considerato e dell'età degli occupati. Si può anche osservare come sia facile trovare un lavoro occasionale o temporaneo ma sia ancora difficile trovare un lavoro a tempo pieno.

**PER FAVORE, CONSIDERA ORA LE INFORMAZIONI RIGUARDO A QUESTA POSIZIONE VACANTE.**

C'è una posizione vacante per uno studente nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento, che è composto dallo staff accademico e da studenti. Le funzioni principali del Consiglio di Insegnamento includono monitorare la carriera degli studenti e aiutarli nel completare con successo gli esami in modo tale che si laureino nei tempi giusti.

Nelle pagine successive, ti chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali. Nel fare ciò, ti chiediamo gentilmente di tenere in considerazione che questo lavoro non sarà colpito dal Covid-19. Il lavoro avrà inizio a



Settembre quando l'università riaprirà. Inoltre, se necessario, le attività verranno condotte da remoto in modalità smart working.

Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L'attuale posizione libera nel Consiglio è per un **uomo**. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un **uomo** per la posizione vacante.

Nelle pagine successive, ti verrà presentato un elenco di caratteristiche che potresti considerare nel selezionare un **uomo** per la posizione vacante nel Consiglio d'Insegnamento.

#### **Awareness condition + female candidate**

**TI CHIEDIAMO GENTILMENTE DI LEGGERE MOLTO ATTENTAMENTE IL SEGUENTE TESTO, ESTRATTO DA UN ARTICOLO, DAL MOMENTO CHE SEGUIRANNO SUCCESSIVAMENTE DELLE DOMANDE.**

Il clima in cui al giorno d'oggi si ricerca un lavoro è completamente diverso da quello della generazione passata e molte persone ora riscontrano difficoltà nel trovare un lavoro permanente e a tempo pieno di qualsiasi tipo, soprattutto nell'area in cui sperano di trovare lavoro.

Diversi e innumerevoli sono i fattori che conducono a queste sfide contemporanee, alcuni di questi sono dovuti alla turbolenza economica e politica in cui l'Italia (e non solo) si trova, mentre altri sono dovuti ai cambiamenti tecnologici e al modo in cui questi ultimi impattano sul mondo degli affari e dell'occupazione.

In questo articolo guarderemo al motivo per cui trovare un lavoro in Italia oggi risulta così complicato e ai fattori che dovrebbero essere tenuti in considerazione per superare le sfide dei nostri giorni.

Le ultime stime ufficiali suggeriscono che la probabilità di trovare un lavoro varia a seconda della tipologia del lavoro considerato e dell'età degli occupati. Si può anche osservare come sia facile trovare un lavoro occasionale o temporaneo ma sia ancora difficile trovare un lavoro a tempo pieno.

Un altro fattore che può giocare un ruolo importante è il genere. La ricerca ha dimostrato come la discriminazione di genere si rifletta sia nella discriminazione diretta che nei pregiudizi



inconsci.

Uno studio recente di Moscatelli e colleghi (2020) ha dimostrato non solo che gli uomini sono avvantaggiati rispetto alle donne ma anche che gli standard applicati nella selezione del personale sono diversi per uomini e donne. Mentre gli uomini vengono valutati sulla base della loro competenza, le donne vengono valutate su molteplici criteri. Infatti, le donne devono spiccare in diverse dimensioni relative al lavoro come essere competenti, avere ottime competenze inter-personali e comportarsi moralmente.

**PER FAVORE, CONSIDERA ORA LE INFORMAZIONI RIGUARDO A QUESTA POSIZIONE VACANTE.**

C'è una posizione vacante per uno studente nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento, che è composto dallo staff accademico e da studenti. Le funzioni principali del Consiglio di Insegnamento includono monitorare la carriera degli studenti e aiutarli nel completare con successo gli esami in modo tale che si laureino nei tempi giusti.

Nelle pagine successive, ti chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali. Nel fare ciò, ti chiediamo gentilmente di tenere in considerazione che questo lavoro non sarà colpito dal Covid-19. Il lavoro avrà inizio a Settembre quando l'università riaprirà. Inoltre, se necessario, le attività verranno condotte da remoto in modalità smart working.

Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L'attuale posizione libera nel Consiglio è per una **donna**. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare una **donna** per la posizione vacante.

Nelle pagine successive, ti verrà presentato un elenco di caratteristiche che potresti considerare nel selezionare una **donna** per la posizione vacante nel Consiglio d'Insegnamento.

**Awareness condition + male candidate**

**TI CHIEDIAMO GENTILMENTE DI LEGGERE MOLTO ATTENTAMENTE IL SEGUENTE TESTO, ESTRATTO DA UN ARTICOLO, DAL MOMENTO CHE SEGUIRANNO SUCCESSIVAMENTE DELLE DOMANDE.**

Il clima in cui al giorno d'oggi si ricerca un lavoro è completamente diverso da quello della generazione passata e molte persone ora riscontrano difficoltà nel trovare un lavoro permanente e a tempo pieno di qualsiasi tipo, soprattutto nell'area in cui sperano di trovare lavoro.

Diversi e innumerevoli sono i fattori che conducono a queste sfide contemporanee, alcuni di questi sono dovuti alla turbolenza economica e politica in cui l'Italia (e non solo) si trova, mentre altri sono dovuti ai cambiamenti tecnologici e al modo in cui questi ultimi impattano sul mondo degli affari e dell'occupazione.

In questo articolo guarderemo al motivo per cui trovare un lavoro in Italia oggi risulta così complicato e ai fattori che dovrebbero essere tenuti in considerazione per superare le sfide dei nostri giorni.

Le ultime stime ufficiali suggeriscono che la probabilità di trovare un lavoro varia a seconda della tipologia del lavoro considerato e dell'età degli occupati. Si può anche osservare come sia facile trovare un lavoro occasionale o temporaneo ma sia ancora difficile trovare un lavoro a tempo pieno.

Un altro fattore che può giocare un ruolo importante è il genere. La ricerca ha dimostrato come la discriminazione di genere si rifletta sia nella discriminazione diretta che nei pregiudizi inconsci. Uno studio recente di Moscatelli e colleghi (2020) ha dimostrato non solo che gli uomini sono avvantaggiati rispetto alle donne ma anche che gli standard applicati nella selezione del personale sono diversi per uomini e donne. Mentre gli uomini vengono valutati sulla base della loro competenza, le donne vengono valutate su molteplici criteri. Infatti, le donne devono spiccare in diverse dimensioni relative al lavoro come essere competenti, avere ottime competenze inter-personali e comportarsi moralmente.

**PER FAVORE, CONSIDERA ORA LE INFORMAZIONI RIGUARDO A QUESTA POSIZIONE VACANTE.**

C'è una posizione vacante per uno studente nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento, che è composto dallo staff accademico e da studenti. Le funzioni principali del Consiglio di Insegnamento includono monitorare la carriera degli

studenti e aiutarli nel completare con successo gli esami in modo tale che si laureino nei tempi giusti.

Nelle pagine successive, ti chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali. Nel fare ciò, ti chiediamo gentilmente di tenere in considerazione che questo lavoro non sarà colpito dal Covid-19. Il lavoro avrà inizio a Settembre quando l'università riaprirà. Inoltre, se necessario, le attività verranno condotte da remoto in modalità smart working.

Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L'attuale posizione libera nel Consiglio è per un **uomo**. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un **uomo** per la posizione vacante.

Nelle pagine successive, ti verrà presentato un elenco di caratteristiche che potresti considerare nel selezionare un **uomo** per la posizione vacante nel Consiglio d'Insegnamento.

#### VD 1 - Perceived comp, moral, soc, dom, em stab, int

Di seguito sono riportate alcune **caratteristiche** personali che vengono solitamente considerate nel processo di selezione quando si valutano dei candidati. Ti chiediamo gentilmente di indicare in che misura ciascuna delle seguenti caratteristiche riterresti importante per la tua decisione.

|                     | 1 = per<br>nulla      | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7 =<br>moltissimo     |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Maturo/a            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sincero/a           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ambizioso/a         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Efficiente          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Capace              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Onesto/a            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Con tanti interessi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Determinato/a       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Autonomo/a          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fidato/a            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                 | 1 = per<br>nulla      | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7 =<br>moltissimo     |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sicuro/a di sè  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Socievole       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Competente      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gentile         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Di ampie vedute | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Amichevole      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Calm/a          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Profondo/a      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## VD 2 - Sample of interview questions

Ti verrà presentato ora un elenco di **domande comunemente poste in fase di colloquio** e ti chiediamo di sceglierne alcune che ti piacerebbe porre al candidato. Nel fare ciò, pensa alle domande che ti permettono di conoscere meglio il candidato e prendere la giusta decisione in merito all'assunzione.

Puoi scegliere da **un minimo di 4 domande** fino a quante ne desideri (non c'è un limite massimo).

- ☐ Le piace viaggiare?
- ☐ E' prioritario per lei avere sempre nuovi obiettivi da raggiungere?
- ☐ Con quale tipologia di persone le piace lavorare?
- ☐ Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?
- ☐ Quanto ritiene importante coltivare delle passioni?
- ☐ Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.
- ☐ Quali caratteristiche secondo Lei sono adatte per essere un buon leader?
- ☐ Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?
- ☐ Se si trovasse in una situazione in cui scadenze e priorità mutano velocemente, come reagirebbe?
- ☐ Quali sono stati i suoi contributi più creativi nel promuovere il rapporto con gli altri suoi colleghi?
- ☐ Mettiamo che il suo superiore le chieda di raccogliere informazioni che lei sa essere confidenziali e a cui non potrebbe avere accesso. Che cosa farebbe?
- ☐ Si trova in una situazione particolarmente difficile e che le crea ansia: come la gestisce?

In merito alle domande precedenti, quanto è **probabile** che chiederesti ciascuna di esse al candidato?

|                                                                                                                                                           | Estremamente<br>improbabile | Moderatamente<br>improbabile | Poco<br>improbabile   | Né<br>improbabile<br>né<br>probabile | Poco<br>probabile     | Moderatamente<br>probabile       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Quanto ritiene importante coltivare delle passioni?                                                                                                       | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?                                                            | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Mettiamo che il suo superiore le chieda di raccogliere informazioni che lei sa essere confidenziali e a cui non potrebbe avere accesso. Che cosa farebbe? | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Se si trovasse in una situazione in cui scadenze e priorità mutano velocemente, come reagirebbe?                                                          | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| E' prioritario per Lei avere sempre nuovi obiettivi da raggiungere?                                                                                       | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/>        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

|                                                                                                         | Estremamente<br>improbabile      | Moderatamente<br>improbabile     | Poco<br>improbabile              | Né<br>improbabile<br>né<br>probabile | Poco<br>probabile                | Moderatamente<br>probabile       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Quali sono stati i suoi contributi più creativi nel promuovere il rapporto con gli altri suoi colleghi? | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/>     | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Si trova in una situazione particolarmente difficile e che le crea ansia: come la gestisce?             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| Con quale tipologia di persone le piace lavorare?                                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| Quali caratteristiche secondo Lei sono adatte per essere un buon leader?                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |
| Le piace viaggiare?                                                                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |

### VD 3 - sessismo benevolo

Sei d'accordo con queste affermazioni?



|                                                                               | 0 =<br>fortemente<br>in<br>disaccordo | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5 =<br>fortemente<br>d'accordo |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Gli uomini sono incompleti senza le donne                                     | <input type="radio"/>                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>          |
| Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini.                 | <input type="radio"/>                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>          |
| Le donne tendono ad avere una maggior sensibilità morale rispetto agli uomini | <input type="radio"/>                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>          |

## Demographics

### Genere

- ☐ Maschio  
☐ Femmina  
☐ Preferisco non rispondere

### Età (anni compiuti)

### Nazionalità

- ☐ Italiana  
☐  Altro (specificare)

### Livello di istruzione

- ☐ Licenza della scuola dell'obbligo  
☐ Diploma  
☐ Laurea Triennale  
☐ Laurea Magistrale

☐ Post-lauream

Stato occupazionale attuale

☐ Lavoratore

☐ Disoccupato

☐ Studente

☐  Altro (specificare)

Hai mai affrontato un colloquio di lavoro?

☐ Sì

☐ No

Infine, per verificare il tuo livello di attenzione, ti chiediamo di ricordare le istruzioni fornite all'inizio.

Ti è stato indicato infatti che *"Come probabilmente saprai, per promuovere le pari opportunità, il Consiglio di Insegnamento è composto da uomini e donne in egual numero. L'attuale posizione libera nel Consiglio è per XXXXXXXX."*

Ti chiediamo di indicare il genere del candidato a cui ti è stato chiesto di pensare durante questo compito.

☐ Uomo

☐ Donna

Nell'articolo sulla situazione attuale del mercato del lavoro, hai letto qualcosa riguardo ai risultati dello studio di Moscatelli e colleghi (2020)?

☐ Sì

☐ No

A quale tipologia di discriminazione si fa riferimento?



- 
- ☐ Orientamento sessuale
  - ☐ Etnia
  - ☐ Genere

### **Debriefing e consenso informato post**

Ti chiediamo ora di fornire il tuo consenso finale all'utilizzo dei dati e di leggere successivamente la pagina conclusiva.

Dò il mio consenso ad utilizzare i dati e dichiaro:

- di essere maggiorenne,
- di aver letto attentamente le spiegazioni relative a questo studio,
- di essere stato informato/a riguardo agli obiettivi della ricerca in questione,
- di aver ricevuto soddisfacenti garanzie sulla riservatezza delle informazioni ottenute.

- ☐ ACCONSENTO all'utilizzo dei dati raccolti
- ☐ NON ACCONSENTO all'utilizzo dei dati raccolti

Il questionario è finito. Grazie mille per il suo prezioso contributo!

Prima di congedarla la informiamo che lo studio a cui ha partecipato si inserisce in un filone di ricerca che ha l'obiettivo di indagare quali sono i meccanismi alla base della decisione in fase di selezione del personale e capire in che modo questi meccanismi penalizzano le donne all'interno di questi processi.

L'obiettivo ultimo, infatti, è quello di trovare un modo per permettere alle donne non solo di ottenere pari opportunità in termini di salario ma anche in termini di posizioni ricoperte all'interno delle organizzazioni. È molto comune infatti che siano principalmente gli uomini a ricoprire posizioni di rilievo e di leadership. Ma è ancora più comune e preoccupante il fatto che, a parità di qualifiche, gli uomini vengano preferiti alle donne dal momento che quest'ultime vengono considerate meno competenti rispetto alla controparte maschile.

(Studio 1) Nello specifico, in questo studio vogliamo osservare se rendere le persone consapevoli dei possibili bias che possono influenzare la formazione dell'atteggiamento e la successiva presa di decisione, possa essere una via

percorribile ed efficace nel raggiungimento dello scopo che ci siamo posti, ovvero di rendere la fase di selezione del personale il più equa possibile.

Con la presente dichiaro di aver partecipato volontariamente allo studio coordinato dalla Dott.ssa Luciana Carraro e che:

1. Sono stato informato che lo studio è in linea con le vigenti leggi D. Lgs 196/2003 e UE GDPR 679/2016 sulla protezione dei dati e di acconsentire al trattamento ed alla comunicazione dei dati personali, nei limiti, per le finalità e per la durata precisati dalle vigenti leggi (D. Lgs 196/2003 e UE GDPR 679/2016). Il responsabile della ricerca si impegna ad adempiere agli obblighi previsti dalla normativa vigente in termini di raccolta, trattamento e conservazione di dati sensibili.
2. Sono stato informato sulla protezione dei miei dati personali che è designata con Decreto del Direttore Generale 4451 del 19 dicembre 2017, in cui è stato nominato un Responsabile della Protezione dati ([privacy@unipd.it](mailto:privacy@unipd.it)).
3. Sono stato informato del fatto che i dati potranno essere pubblicati su riviste o presentati a congressi ma in nessun modo sarà possibile l'identificazione dei partecipanti in quanto queste informazioni rimarranno confidenziali e protette secondo il Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs 196/2003 e UE GDPR 679/2016).
4. Sono stato informato, prima di partecipare al suddetto studio, che la mia partecipazione era volontaria e del mio diritto di interrompere la mia partecipazione allo studio in qualsiasi momento, senza fornire alcuna motivazione, senza alcuna penalizzazione e ottenendo il non utilizzo dei miei dati.
5. Sono stato informato che solo le persone che conducono la ricerca potranno avere accesso ai miei dati limitatamente ai fini della loro elaborazione e alla pubblicazione dei risultati aggregati a fine scientifico.
6. Sono stato informato che non sono previsti rischi o effetti collaterali in seguito alla partecipazione al progetto.
7. So che posso scaricare una copia del presente modulo [qui](#)
8. Infine, sono consapevole che qualora abbia bisogno di delucidazioni su qualunque aspetto della procedura sperimentale posso contattare la Dott.ssa Luciana Carraro ([luciana.carraro@unipd.it](mailto:luciana.carraro@unipd.it)).