



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"DISPARITA' DI GENERE E GENDER BIAS IN POLITICA: STUDIO
SULLA REGIONE VENETO"**

RELATORE:

CH.MO/A PROF./SSA Alessia Russo

LAUREANDO/A: Martina Tamburo

MATRICOLA N. 1231630

ANNO ACCADEMICO 2022 – 23

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma

(signature)

A handwritten signature in black ink, reading "Martina Tamburini". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'M' and 'T'.

Indice

Introduzione pag. 3

Capitolo 1:

LA DISPARITA' DI GENERE

- 1.1 La disparità di genere in ambito professionale ed economico pag. 4-6
- 1.2 La disparità di genere in ambito politico in Italia pag. 7-11
- 1.3 Gender bias e stereotipi di genere pag. 12-14

Capitolo 2:

PROGETTO E ANALISI

- 2.1 Metodologia e dati pag. 15-18
- 2.2 Analisi pag. 19-26
- 2.3 Risultati pag. 27-31

Conclusioni pag. 32-33

Bibliografia pag. 34-36

Introduzione

Il punto di partenza degli studi sulla disparità di genere in ambito politico è la sottorappresentanza delle donne. Queste, infatti, sono scarsamente presenti nelle istituzioni e nella vita pubblica, sia a livello locale e nazionale, sia a livello europeo. Il dato aggiornato alle ultime elezioni in Italia conferma l'andamento negativo. La percentuale di donne alla Camera e al Senato si attesta al 31%, contro il 35,3% della legislatura precedente, costituendo un ulteriore passo indietro, poiché nel nostro Paese non si assisteva ad un'inversione di tendenza dei dati da vent'anni. A livello globale "si respira la stessa aria". A luglio 2022 le donne occupavano solo il 26,4% dei posti da parlamentare e in 23 Paesi la rappresentanza arrivava addirittura sotto il 10%.

Perché dunque, nonostante l'aumento dei livelli di istruzione e il maggiore successo professionale, nella maggior parte dei Paesi le donne devono ancora raggiungere la parità in politica? Due principali filoni di ricerca cercano di rispondere a questa domanda. Il primo esamina i fattori che spingono le donne a concorrere per la politica mentre il secondo, a cui questo elaborato contribuisce, esamina le caratteristiche che muovono le persone a sostenere le candidate donna.

Su questa scia, ci proponiamo di fare un'analisi delle disparità presenti all'interno della nostra società, in cui continua a persistere un gender gap tra uomini e donne nella sfera sociale e professionale, focalizzandoci naturalmente sull'ambito politico e sulle difficoltà che la popolazione femminile affronta per avvicinarsene e per esserne protagonista. Un dibattito acceso si concentra sul ruolo che il pregiudizio svolge nel minare le prospettive elettorali delle donne. Avanzeremo una base teorica per la concettualizzazione di tre principali fonti di distorsione del voto, nonostante diversi autori di spicco suggeriscano che forme esplicite di discriminazione di genere sembrano essere in declino. Dalla letteratura emerge comunque che il bias di genere influenza in maniera importante e in senso negativo le carriere femminili all'interno degli ambiti lavorativi prevalentemente occupati dagli uomini, come, appunto, la politica. Di fatto, le donne devono fare i conti con preesistenti concezioni sulla loro idoneità al ruolo, basate su stereotipi e costrutti mentali

Per valutare la presenza di pregiudizi e stereotipi tra i politici, il nostro progetto di ricerca si basa su un'indagine originale destinata ad un campione ristretto ai politici della regione Veneto, appartenenti a tutti i comuni della provincia di Padova e a quelli dei capoluoghi di Provincia stessi e dunque: Padova, Venezia, Verona, Vicenza, Rovigo, Treviso, Belluno. La letteratura precedente verrà confermata dalle nostre evidenze e gli assunti teorici presi in analisi sembrerebbero utili nell'interpretazione dei risultati ottenuti. L'analisi qui svolta verrà arricchita in futuro con i risultati che riceveremo dall'esperimento presente nel progetto e non preso per ora in considerazione. Fin qui sarà possibile concludere che la disparità permane e anche una qualche forma di pregiudizio. Non a caso, l'indice sulla gender equality sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) mostra che negli ultimi dieci anni il "potere" è l'area in cui sono stati compiuti maggiori progressi, ma è anche quella in cui il divario rimane più ampio. Come si ricava dai dati, solo 14 Paesi nel mondo hanno almeno il 50% di donne che ricoprono posizioni ministeriali nel governo nazionale.

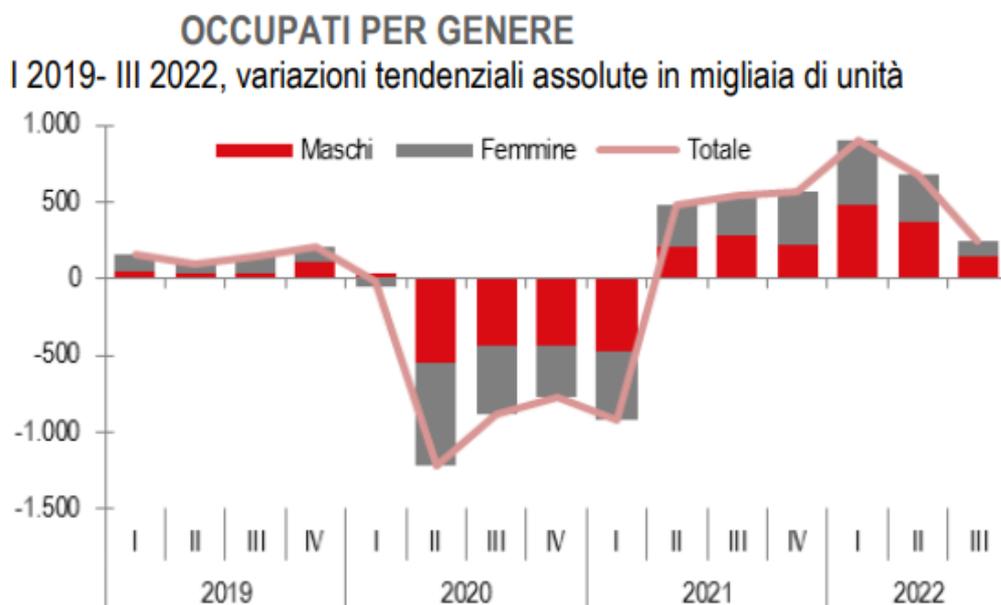
CAPITOLO 1:

LA DISPARITA' DI GENERE

1.1 La disparità di genere in ambito professionale ed economico

Per dare una definizione della parità di genere è necessario prima di tutto capire il significato del termine “genere”, essendo diverso da quello di “sesso” (Johansson,1998, p. 43, cit. in Keinert-Kisin, 2016, p. 8). Il sesso di un individuo è biologicamente definito, il genere rappresenta invece un costrutto sociale, al quale vengono associati i ruoli o le caratteristiche dell’essere maschio o femmina (Keinert-Kisin, 2016, p. 8; United Nations Development Programme [UNDP], 2020, p. 10). Tali ruoli o caratteristiche vengono assorbiti in base alle esperienze vissute e alle informazioni internalizzate condivise dalla cultura e dalle strutture sociali (UNDP, 2020, p. 10). Per “ruoli di genere” si intende perciò un complesso di caratteristiche, basate sulla cultura, associate agli uomini e alle donne. Le norme culturali e sociali insieme fanno nascere così delle aspettative nei confronti degli individui, promuovendo in questo modo dei comportamenti che hanno creato e mantenuto disuguaglianze di genere.

Decenni di sforzi e campagne politiche da parte di governi, organizzazioni internazionali e movimenti sociali hanno portato significativi progressi verso la parità di genere. Molti sostengono, tuttavia, che tale parità rimane ancora in gran parte fuori portata. Il trattamento delle donne e degli uomini sul mercato del lavoro mondiale è ancora diverso. Le donne sono chiamate a dover scontrarsi con ulteriori ostacoli per poter ottenere un posto di lavoro e, quando ottenuto, devono confrontarsi con problemi legati all’accesso in alcuni settori e in determinate posizioni decisionali (International Labour Organization Department of Statistics [ILOSTAT], 2020). Dalla combinazione della segregazione verticale e orizzontale, congiunta alla diversa ripartizione del lavoro non retribuito, ne conseguono delle differenze nelle condizioni di lavoro, per esempio la prevalenza di donne nei posti di lavoro part-time e il divario retributivo tra i sessi (ILOSTAT, 2020). A settembre 2022, solo il 56,4% delle italiane tra i 15 e i 64 anni aveva un impiego, con qualsiasi tipo di contratto, posizionando l’Italia ad uno degli ultimi posti in Europa in termini di occupazione femminile (fonte [Eurostat](#)). La pandemia ha aggravato il divario occupazionale tra uomini e donne: non solo in Italia, ma a livello globale, si discute di *shecession*, ossia recessione al femminile, cioè di una crisi economica che ha colpito più le donne che gli uomini. La ripresa dell’occupazione nel nostro Paese sta finora interessando più i lavoratori che le lavoratrici: secondo i rilevamenti di ISTAT, a dicembre 2022 il numero di occupati uomini è tornato sopra i livelli del 2019, mentre per le donne è ancora inferiore.



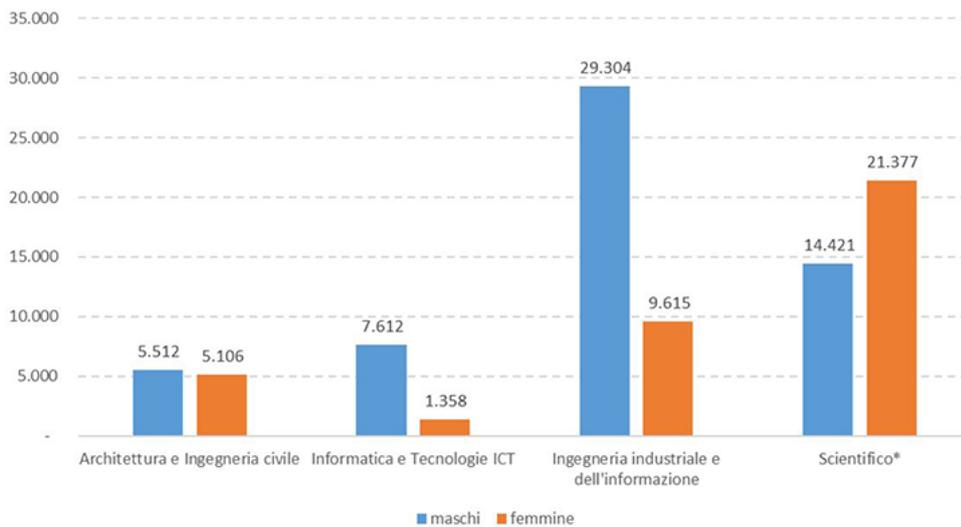
Fonte: Istat, 2022

Figura 1

Input fondamentale per raggiungere l'obiettivo della parità è l'istruzione. Normalmente, infatti, nelle economie moderne le persone più istruite trovano un impiego più facilmente (OECD, 2017, p. 114). Come emerge dal rapporto effettuato dall'OCSE (2017, p. 22), le formazioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche sono prevalentemente frequentate da uomini, mentre gli ambiti sanitari e della formazione, prevalentemente dalle donne. Le cause maggiori sono costituite da stereotipi e aspettative di genere, che tutt'oggi influenzano le scelte di formazione sia delle donne che degli uomini, "poiché sono ben radicati e i bambini li assorbono dalle famiglie, dalla società e dagli insegnanti" (OECD, 2017, p. 107). Nel mondo, solo il 35% degli iscritti alle facoltà STEM sono donne, con differenze rilevanti se si considerano le diverse discipline. Nelle 20 principali economie mondiali la presenza femminile negli ambiti data science e artificial intelligence arriva appena al 26%. Secondo i dati ISTAT, in Italia i laureati STEM sono il 24% del totale dei laureati tra i 24 e i 35 anni. Distinguendo per genere si scoprono notevoli differenze: nel caso degli uomini i laureati STEM sono il 33,7% del totale, per le donne solo il 17,6%. Oggi chi si laurea in tali discipline raggiunge un tasso di occupazione dell'89,3% (Istat, 2021). Guardando però al tasso di occupazione per genere nelle professioni STEM, il divario è anche qui evidente: 92,5% per gli uomini e 85% per le donne (Almalaurea 2021). Nel 63% dei casi i contratti a tempo indeterminato vengono offerti a uomini, il cui stipendio si aggira in media intorno ai 1.600 mensili, contro i 1.300 delle colleghe donne (Almalaurea, 2021).

Immatricolazioni anno accademico 2022/2023 in materie STEM per genere

(unità)



* il gruppo disciplinare scientifico ricomprende tra gli altri, gli indirizzi di studio inerenti alle scienze matematiche, fisiche, chimiche, biologiche.

Fonte: MIUR, Ufficio Statistica e Studi

Figura 2

Per queste e altre ragioni, il Global Gender Gap Report 2022, elaborato dal World Economic Forum, lo studio statistico che ogni anno fa il punto sulle disparità di genere indagando quattro dimensioni (politica, economia, salute, educazione/formazione), ci dice che a livello globale ci vorranno circa 132 anni per raggiungere la parità di genere, con un leggero miglioramento sui 146 Paesi presi in esame. La spinta maggiore è venuta dalla politica, ma persistono ancora profonde disparità di reddito e le donne in posizioni manageriali sono ancora poche. La quota globale di donne nella senior leadership, nel settore pubblico e privato, raggiunge solo il 33%.

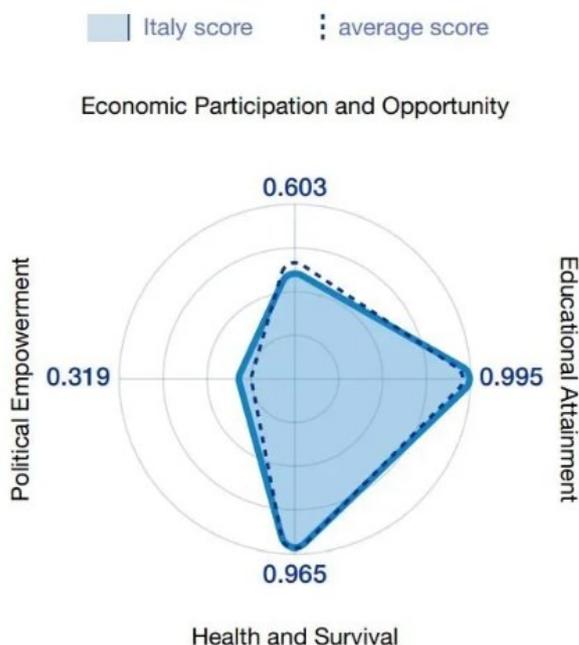


Figura 3, fonte: Global Gender Gap 2022, World Economic Forum.

L'Italia si trova al 63° posto con uno score di 0.720 su 1 (1 = parità), non di molto al di sotto della media europea. I sotto indicatori presi in considerazione sono quattro: emancipazione politica, partecipazione economica e opportunità, salute e sopravvivenza, istruzione.

Figura 3

1.2 La disparità di genere in ambito politico in Italia

I dati relativi alla presenza delle donne all'interno degli organi costituzionali in Italia hanno sempre messo in evidenza una presenza contenuta nei numeri e ancora più limitata in riferimento alle posizioni di vertice (Camera Deputati, 2022). Su questo sfondo, le politiche del 2013 hanno segnato una svolta, con un passaggio dal 19,5%¹ (XVI legislatura) al 30,1% di parlamentari donna elette (XVII legislatura). La spinta diventa più vigorosa con le elezioni del 2018, dove per la prima volta vengono messe in atto le misure previste dalla legge elettorale n.165 del 2017, atte ad avvallare la disparità di genere nella rappresentanza politica. Nella XVIII legislatura le donne risultano infatti elette in una misura pari a circa il 35%, ponendoci oltre la media dei Paesi Ue-28, del 32% circa. Nella legislatura appena inaugurata, la XIX, vi è invece un calo in entrambe le camere. Tra le due, il valore più alto viene riportato al Senato, con un 34,47%, leggermente discostato dal risultato della legislatura precedente. Alla Camera invece si registra un 32,25%, più basso di tre punti percentuali rispetto alla XVIII legislatura.

²Di seguito, il grafico mostra l'andamento storico della presenza delle donne in entrambi i rami del Parlamento.

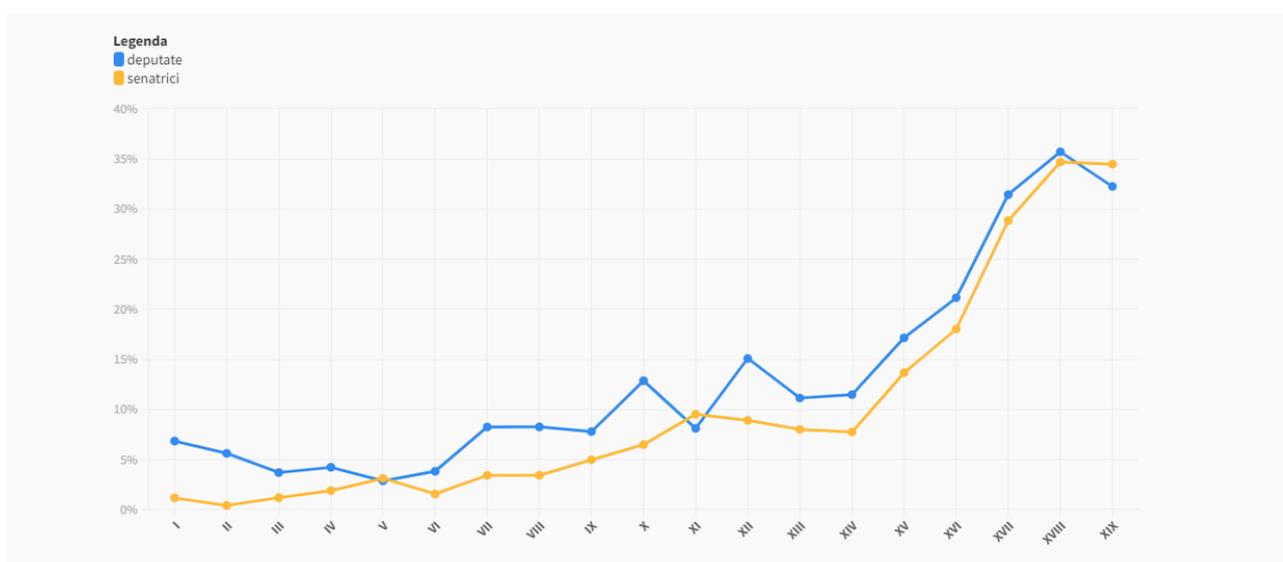


Figura 4

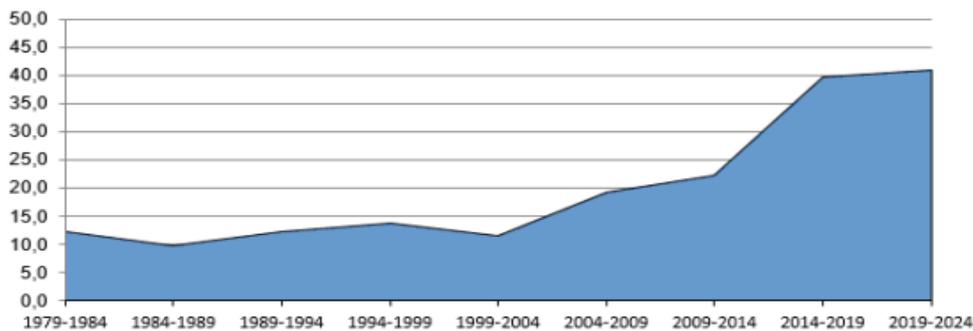
¹ storicamente molto al di sotto della soglia del 30%, considerato valore minimo affinché la rappresentanza di genere sia efficace.

² Figura 4, fonte: Dossier n. 104, 7 marzo 2022. “La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale”. Camera dei deputati. Il dato mostra la percentuale di donne elette al parlamento suddivise tra Camera e Senato nelle legislature che vanno dalla I (1948) alla XIX (2022). La quota è stata calcolata considerando per ciascuna serie il totale di eletti nella rispettiva aula. Sono considerati i dati a inizio legislatura, quindi non sono comprese le cessazioni e i subentri. In tutte le legislature sono inclusi anche senatori e senatrici a vita.

Nella XVIII legislatura si sono succeduti tre governi. Nel primo (da giugno 2018 a settembre 2019) sono state nominate 6 donne a guida di un ministero, su 19 ministri in totale (31,6%). Le nomine dei sottosegretari hanno interessato 5 donne su 47 (10,6%). Nella formazione del secondo governo, le ministre sono state 8 su 23 ministri totali (34,7%); le sottosegretarie 14 su 42 (33%). Nel terzo, registriamo la presenza di 8 donne (34,7%) su 23 ministri; le cariche di viceministro e sottosegretario in mano a donne sono state 18 (43,9%) su 41. Nella XIX legislatura, quella attuale, il governo si compone invece di 26 membri, ovvero: la stessa Presidente del Consiglio (prima Premier donna della storia in Italia), il sottosegretario alla presidenza del Consiglio e 24 ministri. Il Consiglio dei ministri è dunque composto da 19 uomini e 7 donne (27%), con 13 donne sottosegretari su un totale di 39 (un terzo). Il partito di maggioranza presenta 52 donne su 185 parlamentari (28%). Solo 2 donne su 24 presidenti di commissione tra Camera e Senato.

Per quanto riguarda la composizione della Corte costituzionale, nel 2019 è stata eletta per la prima volta in qualità di Presidente una donna. Nella composizione corrente, quattro dei quindici giudici costituzionali sono donne.

Riguardo alla presenza delle donne all'interno del Parlamento europeo (PE) prendendo in considerazione le prime cinque legislazioni, le italiane in carica risultavano in misura sempre inferiore al 15%. La figura 5 mostra che, dopo l'introduzione delle quote di lista nel sistema elettorale, la percentuale di donne italiane elette al PE è aumentato, passando da 10 donne nella V legislatura a 15 nella VI. La componente femminile è dunque passata dall'11,5% al 19,2%, crescendo ancora nella VII legislatura, dove le donne elette sono risultate 16 su 72 seggi spettanti all'Italia (pari al 22,2%). Dalle elezioni avvenute nel 2014 si è cominciato ad applicare prima la doppia preferenza di genere, e poi, dal 2019, la 'tripla preferenza di genere', in virtù della quale, nel caso in cui l'elettore esprimesse il numero di tre preferenze, queste debbono essere assegnate a candidati di sesso diverso tra loro, incorrendo nel caso contrario all'invalidità della seconda e della terza preferenza. Allo sfoglio dei risultati, nel 2014 le donne italiane sono quasi raddoppiate nel numero, arrivando a 29 su 73 seggi, ossia il 39,7%. Nel 2019 i risultati sono ulteriormente migliorati, vedendo arrivare le donne italiane a 30, ossia il 41,1% dei seggi (e superando il numero medio delle donne al Parlamento europeo, del 40,6%). Anche le donne che ricoprono alte cariche nel PE sono di più. Nella legislazione attuale, le vicepresidentesse sono 8 su 14 e le presidentesse di commissione sono 12 su 22. Di seguito la percentuale delle donne italiane elette al PE nel tempo:



³ Figura 5

Nelle assemblee regionali la presenza femminile è abbastanza esigua, con una percentuale in media attorno al 22,4%, 10 punti in meno rispetto al livello UE. Nella prima tabella, si riportano i dati dei consigli delle regioni e delle province autonome. Nella seconda tabella, in riferimento agli esecutivi regionali, la percentuale è di poco più alta, circa il 25%. In rosso si evidenzia il dato della regione che sarà oggetto dello studio nel Capitolo 2. Il Veneto risulta fra le prime regioni in Italia per numero di donne elette, anche se siamo ancora ben al di sotto della metà.

Presenza delle donne nei Consigli delle Regioni e delle Province autonome (dato al 22 febbraio 2022)				
	donne	uomini	totale	% donne
Abruzzo	5	26	31	16,1
Basilicata	2	19	21	9,5
Calabria	6	25	31	19,4
Campania	8	43	51	15,7
Emilia Romagna	16	34	50	32,0
Friuli Venezia Giulia	6	43	49	12,2
Lazio	16	35	51	31,4
Liguria	6	25	31	19,4
Lombardia	20	61	81	24,7
Marche	9	22	31	29,0
Molise	5	16	21	23,8
Piemonte	8	43	51	15,7
Puglia	7	44	51	13,7
Sardegna	9	51	60	15,0
Sicilia	16	54	70	22,9
Toscana	14	27	41	34,1
Umbria	8	13	21	38,1
Valle d'Aosta	4	31	35	11,4
Veneto	18	33	51	35,3
Provincia autonoma di Bolzano	9	26	35	25,7
Provincia autonoma di Trento	9	26	35	25,7
totale	201	697	898	22,4

4

Figura 6

³ Figura 5, fonte: Dossier n. 104, 7 marzo 2022. Camera dei deputati.

Figura 6, fonte: Dossier n. 104, 7 marzo 2022. “La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale”. Camera dei deputati

⁴ nel numero dei consiglieri sono stati computati anche i membri di diritto (come il Presidente della regione) (fonte: siti web delle regioni e delle province autonome).

Presenza delle donne nelle Giunte delle Regioni e delle Province autonome (dato al 22 febbraio 2022)			
	componenti della Giunta compreso il Presidente	(di cui) donne	% donne
Abruzzo	8	1	12,5
Basilicata	6	1	16,7
Calabria	8	2	25,0
Campania	11	3	27,3
Emilia Romagna	12	4	33,3
Friuli Venezia Giulia	11	3	27,3
Lazio	11	4	36,4
Liguria	8	2	25,0
Lombardia	17	5	29,4
Marche	7	1	14,3
Molise	7	1	14,3
Piemonte	12	3	25,0
Puglia	11	3	27,3
Sardegna	13	4	30,8
Sicilia	13	1	7,7
Toscana	9	4	44,4
Umbria	6	2	33,3
Valle d'Aosta	7	-	-
Veneto	9	3	33,3
Provincia autonoma di Bolzano	9	2	22,2
Provincia autonoma di Trento	8	2	25,0
totale	203	51	25,1

Fonte: Dossier n. 104, 7 marzo 2022. Camera dei deputati

figura 7

Nell'ambito delle assemblee degli enti locali, la presenza femminile in Italia si attesta intorno al 34% nei comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti, a circa il 32% nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti⁵. Nelle stesse assemblee in ambito UE, il dato medio rilevato risulta pari al 34,4%. Nelle giunte degli enti locali le donne sono più presenti: le donne che ricoprono la carica di assessore sono il 43%, per quanto riguarda i dati provenienti dai comuni con una popolazione massima di 15.000 abitanti; sono invece il 44%, nei comuni con popolazione sopra ai 15.000 abitanti. Le sindache rappresentano circa il 15% (la media UE è del 17,4%). In relazione alle province, tra i 76 presidenti di provincia nelle regioni a statuto ordinario, ci sono solo 7 donne, pari al 9,2% del totale.

Nelle autorità amministrative indipendenti, infine, su un totale di 38 componenti di diritto, 10 sono donne (pari al 26,3%). Nessuna delle nove Autorità considerate è attualmente presieduta da una donna. In nessuna authority si registra una maggioranza di donne. Le autorità considerate sono quelle di cui all'art. 22 del D.L. 90/2014 (conv. L. 114/2014).

Solo il ruolo di Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza è ricoperto da una donna, non a caso.

⁵ fonte: rielaborazione di dati tratti da Anagrafe degli amministratori locali - Ministro dell'interno, dati aggiornati al 9 febbraio 2022.

(Tutti i dati relativi ai Paesi europei e alle medie UE, sono tratti dal Database dell'EIGE relativo alla sezione: Women and men in decision making).

La situazione di disparità riassunta sopra ha attratto molta attenzione nella letteratura accademica. Una delle ragioni principali dietro questo interesse è costituita dal fatto che avere delle donne a ricoprire cariche pubbliche potrebbe avere un impatto sul tipo di politica condotta. Inoltre, esse stesse possono servire come modelli ed esempi da seguire, e in questo modo migliorare la fiducia propria delle donne e influenzare gli atteggiamenti verso queste, sia all'interno dell'ambito politico, sia nella società in generale (Beaman et al., 2009; Beaman et al., 2012). Come incrementare la presenza delle donne in politica diventa dunque un quesito pressante. Negli ultimi decenni, diversi Paesi hanno introdotto quote di genere che richiedono ai partiti di candidare un numero minimo di donne all'interno delle proprie liste. Vi è consenso sul fatto che le quote abbiano avuto successo nell'aumentare la partecipazione femminile alla vita politica, tuttavia, è stato dimostrato che queste presentano anche degli svantaggi, e, in più, se non accompagnate da altri interventi, rimangono poco utili al fine di ampliare in modo duraturo la fetta di donne elette. Infatti, un altro impedimento alla corsa verso le cariche elettive delle donne è dato dai sistemi elettorali, alcuni dei quali non favoriscono e addirittura limitano l'elezione femminile. Dagli studi compiuti emerge che ai sistemi maggioritari siano da preferire quelli proporzionali con molti seggi per circoscrizione, che danno alle donne la possibilità di essere elette, ed una soglia di sbarramento elevata che permette l'impossibilità di formazione di piccoli partiti, che guadagnando seggi, potrebbero escludere le donne dalla rappresentanza. In questo modo il gender gap potrebbe risultare avvallato per il semplice fatto che ci sono un maggior numero di seggi assegnati in un collegio, così che, per le donne che non occupano i primi posti in lista, sarebbe comunque possibile essere elette. In secondo luogo, inserire una donna in una lista in un sistema proporzionale è meno "pericoloso" perché non esclude comunque la presenza degli uomini e quindi in qualche modo i partiti non avrebbero nulla da perdere e tutto da guadagnare.

1.3 Gender bias e stereotipi di genere

Per comprendere le motivazioni che possono portare alla disparità tra uomo e donna è vantaggioso passare da un approccio di tipo neoclassico dell'economia, in cui le persone prendono decisioni in base alle aspettative razionali, ad un approccio comportamentale, che utilizza per contro la psicologia per spiegare il modo d'agire degli esseri umani. Questi molte volte si comportano in modo non perfettamente razionale (Thaler, 2015/2018, p. 9). Tale modalità anomala di comportamento è stata presa in analisi da Simon Herbert, il quale utilizza la nozione di razionalità limitata per spiegare come le persone non abbiano "la capacità cognitiva di risolvere" dei quesiti complicati e quindi, spesso, grazie anche a scarsità temporale e cognitiva, si servano delle c.d. euristiche, al fine di formulare dei giudizi e prendere conseguentemente delle decisioni (Thaler, 2015/2018, p. 29). Possiamo definire le euristiche come scorciatoie mentali utili a prendere decisioni in modo veloce, che però spingono gli individui a compiere errori sistematici o trappole mentali. Da qui, i bias (Motterlini, 2008, p. 14; Thaler, 2015/2018, p. 29).

"Bias" è un termine inglese che indica le distorsioni cognitive sia cosce che inconscie, come gli errori di ragionamento e i pregiudizi (Domsch et al., 2019, p. 5). Le persone, infatti, consciamente possono ritenere di non possedere alcun pregiudizio sull'identità sociale degli altri, ma inconsciamente, in seguito al processo decisionale, possono trapeolare degli stereotipi (Banaji & Greenwald, 2013, pp. 54-55). È dimostrato che scelte e valutazioni distorte causano molte difficoltà alle donne nel percorso della carriera. Il pregiudizio di genere, presente consciamente o no, si rinviene specialmente nei settori o nelle posizioni dove la presenza di uomini è prevalente (Filut et al., 2017, p. 15), un esempio potrebbe essere proprio la sfera della "leadership", spesso associata al genere maschile (Heilman, 2012, p. 124).

In quanto segue, concettualizziamo tre potenziali fonti di distorsione del voto, definendo modi per esaminare questi pregiudizi empiricamente. Vedremo che nella nostra analisi, tali meccanismi potrebbero costituire una base teorica nell'interpretazione dei dati.

- Aperta ostilità: le aspiranti politiche sarebbero inequivocabilmente svantaggiate se gli elettori o i politici preferissero candidati di sesso maschile a candidati di sesso femminile, anche quando i candidati siano altrimenti identici. Descritto dagli economisti come un "*taste of discrimination*" (Becker 1957, 16), l'ostilità contro le donne potrebbe emergere a causa di diversi fattori: ideologia conservatrice (Paxton e Kunovich 2003), atteggiamenti che relegano le donne a posizioni al di fuori della sfera politica (Arceneaux 2001) o ad una svalutazione delle esperienze che le donne portano al tavolo (Murray 2014; Franceschet, Krook, e Piscopo 2012). Inoltre, gli uomini potrebbero mostrare ostilità verso i rappresentanti di altri gruppi a causa di "omofilia", a cui gli scienziati politici si riferiscono come "effetti di affinità" (Dolan 2008), che contribuiscono alle preferenze di base degli individui uomini per altri uomini (Sanbonmatsu 2002). In questo elaborato, osserveremo "aperta ostilità" se, a parità di condizioni, candidati uomini sono preferiti a candidate donna.
- Doppi standard: si riferiscono all'uso di diverse metriche per valutare candidati di diversi gruppi, presumibilmente perché bias inconsci influenzano i criteri, le formule, o i pesi dati a particolari attributi nella valutazione della produttività di un individuo

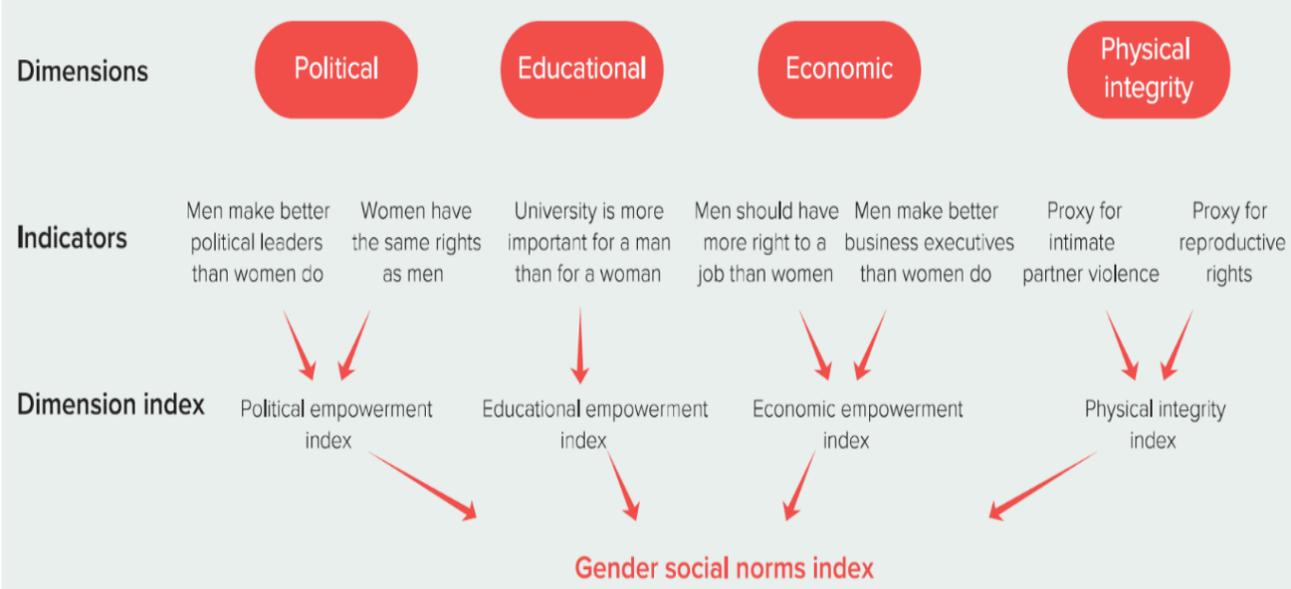
(Bertrand e Duflo 2017, 313; Parigi e Feder 2016). Alcuni studi hanno trovato che le donne hanno bisogno di essere più qualificate per avere successo in politica, mentre gli uomini sono più facilmente accettati sul potenziale (Mo 2015). Così come diversi studi dagli Stati Uniti evidenziano che le donne che vincono le elezioni tendono ad essere più altamente qualificate rispetto agli uomini (Anzia e Berry 2011; Lawless e Pearson 2008); ricevono giudizi di qualità superiore rispetto ai loro omologhi maschi (Fulton et al. 2006). Empiricamente, gli studiosi hanno scoperto che tratti con valenza negativa, come gli scandali di corruzione, sono meno penalizzanti per gli uomini rispetto che per le donne (Eggers, Vivyan, e Wagner 2018). Si applicano quindi doppi standard se certi tratti sono valutati diversamente a seconda della categoria che li presenta, o se si richiede ai candidati di sesso femminile di essere meglio dei loro avversari uomini. Osserveremo doppi standard se le caratteristiche, che sono vincenti per gli uomini, non sono invece abbastanza per assicurare il successo, quando possedute da una donna.

- Doppio vincolo: in questa forma, ciò che viene valutato nei candidati, indipendentemente dal genere, potrebbe creare vincoli più gravosi per alcune persone che per altre. Per esempio, il desiderio per un politico di ricoprire un tradizionale ruolo familiare (spesso etero normativo) e di avere contemporaneamente successo nella carriera potrebbe costituire un doppio vincolo per le donne (Gimenez et al. 2017). Ciò comporta conflitti di ruolo più profondi per i candidati di sesso femminile, data anche la ripartizione delle responsabilità familiari. Pochi dati confermano questa ipotesi: in Italia il 42,6% delle donne-madri tra i 25 e i 54 anni non è occupata e il 39,2% con 2 o più figli minori è in contratto part-time. Si osserva perciò un doppio vincolo se i tratti che rendono i candidati di successo sono sproporzionatamente più difficili da avere per le donne che per gli uomini, anche se la valutazione dei tratti stessi è imparziale.

Gli stereotipi di genere sono perciò delle generalizzazioni sui caratteri posseduti da uomini e donne (Heilman, 2012, p. 114) e si legano ai ruoli maschili e femminili attribuiti dalla società (Villano, 2013, p. 12). Da ciò deriva un meccanismo per mezzo del quale gli individui non vengono giudicati in base alla loro individualità o alle loro abilità, bensì per la loro appartenenza ad un certo gruppo sociale (Dietz & Prott, 2019, p. 240). Tali costrutti promuovono una percezione di “mancanza di idoneità” delle donne per posizioni tipicamente credute “maschili”, poiché le caratteristiche attribuibili alle donne non si allineano a quelle giudicate necessarie per ricoprire tali ruoli. Alcuni studi attestano che questi stereotipi sono stabili e simili in tutto il mondo e continuano a persistere in alcuni ambiti lavorativi e pure familiari, benché negli anni la presenza delle donne all’interno del mercato del lavoro e tra le occupazioni “non femminili”, sia migliorata (Heilman, 2012, p. 115).

Un’analisi del Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP) ha rilevato, appunto, un diffuso pregiudizio, da parte di uomini e donne, contro le donne in tutto il mondo. Il Gender Social Norms Index (GSNI), introdotto nel 2019 nell’Human Development Report, esamina come le credenze sociali possono ostacolare la parità di genere in quattro dimensioni: politica, istruzione, economia/ lavoro e integrità fisica. Per coprire le quattro dimensioni della parità di genere, l’indice presenta dati di indagine su sette indicatori provenienti da 76 paesi e copre l’84% della popolazione mondiale. L’indice rivela che quasi il 90% degli uomini e l’86% delle donne mostrano almeno un chiaro pregiudizio contro la

parità di genere in settori, oltre a quelli sopra citati (politica, economia, istruzione), come la violenza tra partner e i diritti riproduttivi delle donne⁶. Si evidenzia che: gli uomini hanno forti pregiudizi nel pensare che gli uomini siano leader politici migliori delle donne (52,8%) e che gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro (50,2%). Ciò si riflette nei parlamenti di tutto il mondo, nonostante tassi di voto simili tra uomini e donne. Le donne presentano meno pregiudizi in tutte le dimensioni. L'indice traccia il cambiamento di polarizzazione per ogni singola nazione nel tempo, ed evidenzia che i paesi con norme sociali più elevate tendono ad avere livelli più elevati di disparità di genere, come ad esempio i paesi del Medio-Oriente. I risultati dell'Indice dell'anno 2022 ci spingono però a sperare, poiché mostrano una situazione complessivamente migliore rispetto al suo primo rilevamento. In media, i pregiudizi contro l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne hanno visto una diminuzione da 201°-2°14 a 2°17-2°22. Le disuguaglianze comunque persistono e gli shock recenti, compresi gli squilibri planetari, la pandemia mondiale di Covid-19 e le crisi economiche stanno peggiorando lo scenario attuale in tutto il mondo.



(Nota: un valore più basso dell'indice indica migliore performance riguardo alla disuguaglianza di genere)

figura 8

⁶ Fonte: Human Development Report Office, basato sui dati dalla World Values Survey, aprile 2022. Come per Figura 8

CAPITOLO 2:

PROGETTO E ANALISI

2.1 Metodologia e dati

In questo capitolo ci focalizzeremo sullo studio effettuato per individuare gli aspetti relativi al gender bias, oggetto della ricerca. In particolare, si descriveranno le modalità di stesura del questionario sulla base degli obiettivi posti, della popolazione e del campione individuato; come e quali dati sono stati raccolti e l'analisi che ne è stata fatta. I risultati ottenuti verranno confrontati con gli *outcomes* di altre indagini già esistenti, come quelle somministrate dall'Istat e altri studi sul campo. Nella discussione finale si cercherà di delineare una propria tesi e di sostenerla con le evidenze dimostrate in letteratura.

Per il presente progetto si è scelto di selezionare una popolazione circoscritta ai politici della regione Veneto, intendendo con ciò, tutti i titolari di incarichi politici in carica nell'anno 2022/2023 di tutti i comuni della provincia di Padova, nonché dei capoluoghi di Provincia, ossia Padova, Venezia, Verona, Rovigo, Vicenza, Treviso, Belluno. Si noti che, all'interno del campione finale utilizzato per l'analisi, non sono pervenuti dati provenienti da Treviso e Belluno. La scelta di inviare il nostro sondaggio ad una popolazione ristretta e selezionata è di tipo metodologico. L'obiettivo è infatti quello di individuare possibili stereotipi di genere, causa della sottorappresentanza delle donne in politica, dal lato dei candidati, cioè tra coloro che in politica ci sono già. Il contributo che si è cercato di dare attraverso questa scelta consiste nella volontà di andare più in profondità nella conoscenza della materia. Tale conoscenza, infatti, deriva fin ora principalmente da studi che hanno interessato le opinioni e le visioni di coloro che votano, sebbene, come affermano Schwarz e Coppock (2020), una delle cause della bassa rappresentanza potrebbe essere proprio la "struttura dei partiti" e quindi dei meccanismi che muovono le scelte di chi decide riguardo alla formazione delle liste.

Il questionario è stato inoltrato ai soggetti selezionati per mezzo di PEC. Poiché ogni comune possiede una propria pagina web, all'interno della quale deve necessariamente esistere una sezione denominata "amministrazione trasparente", è stato possibile rinvenire gli indirizzi e-mail di consiglieri e assessori comunali. Per i comuni di dimensioni più ridotte, che non riportassero dettagliatamente tutti questi dati, ci si è serviti dell'indirizzo della segreteria generale. Sono state inviate dunque due categorie di e-mail. Una, destinata direttamente al soggetto selezionato, con messaggio personale; un'altra, destinata invece alle segreterie con la richiesta di inoltrare il questionario ai politici del comune interessato. Il nostro campione è formato da 207 risposte al sondaggio, ma da queste escludiamo quelle gravemente incomplete e interamente non complete. Ci serviamo dunque di 125 risposte.

Tasso di risposta al sondaggio

Popolazione	Fonte dei dati	Reclutamento	Risposte
Titolari di incarichi politici amministrazioni comunali, regione Veneto, in carica nel 2022-2023	Raccolti dai ricercatori. Siti web “amministrazione trasparente” di ogni comune	invio e-mail, dicembre 2022	125 (6.5% circa della popolazione)

Per la realizzazione del questionario è stata utilizzata LimeSurvey, una piattaforma online che consente la creazione da zero di un proprio questionario, con una vasta scelta di opzioni per la personalizzazione e la raccolta di dati. Per quanto riguarda la stesura vera e propria delle domande, ci si è serviti della guida pubblicata da Stantcheva (2022), la quale descrive minuziosamente ogni aspetto che un questionario efficace deve possedere, facendo particolare attenzione ad evitare i bias di cui può soffrire, primo fra tutti il c.d. *social desirability bias*. Per questa ragione ed anche per ottenere uno studio più interessante, si è deciso di cominciare il questionario con un esperimento e di continuarlo poi con una serie di domande, che potessero fungere anche da *consistency check* alle risposte date all’interno della sezione dell’esperimento. Il questionario si compone dunque di cinque sezioni.

La prima contiene l’esperimento, noto come “*paired-conjoint*” o vignette, per cui si fa riferimento ad un modello sperimentato da Hainmueller, Hopkins e Yamamoto (2014). In questa prima parte vengono presentate cinque coppie di ipotetici candidati a ricoprire il ruolo di capogruppo all’interno del partito o lista di riferimento del soggetto. I rispondenti vedranno riportate poche caratteristiche a descrizione di ogni singolo candidato e, in base a queste, decidere a quale candidato vorrebbero dare il proprio voto. Riportiamo un esempio di come la vignetta si presenta al rispondente:

	Candidato 1	Candidato 2
esperienza politica		
sexso		
età		
professione svolta attualmente		
numero di figli		

I valori di ciascuna caratteristica sono assegnati in maniera casuale e prendono spunto da Teele &co (2018), i quali si informano alla letteratura sulle donne in politica. Sulla stessa pagina dei due profili presentanti, il rispondente deve forzatamente scegliere tra uno dei due, imitando così il meccanismo reale con cui politici sono chiamati a dare la loro preferenza.

Valori caratteristiche

Caratteristica	Valore
sexso	Donna, Uomo
età	29, 45, 65
esperienza politica	1° mandato, 2° mandato
professione svolta attualmente	architetto, avvocato, impiegato pubblico, medico, operaio, professore
numero di figli	0, 1, 3

La seconda parte del questionario è costituita dai “Quesiti sulle opinioni”. Una serie di sette domande che, modellate su quesiti già testati da istituti come Istat, costituiscono il corpo principale oggetto dell’analisi svolta in questo elaborato. Il metodo di misurazione utilizzato è quello della scala Likert, con una scala: di quattro gradi, da “per niente” a “molto” più la possibilità di scegliere un’opzione “non so”, per i primi quattro quesiti; di cinque gradi, da “totalmente disaccordo” a “totalmente d’accordo” più la possibilità di scegliere l’opzione “non so”, per gli ultimi tre quesiti.

La terza sezione è costituita da quattro quesiti, i “Quesiti esperienza”. Viene semplicemente chiesto al rispondente se nel proprio comune vengono utilizzati strumenti come la quota di genere o la doppia preferenza e, se sì, di dare un giudizio sull’influenza che tali strumenti possono comportare sulle scelte di formazione delle liste.

Seguono due “Quesiti attualità”. Si domanda se, secondo l’opinione del soggetto rispondente, sul risultato dell’ultima elezione politica di settembre 2022 abbia influito il fattore gender. Il secondo quesito vuole indagare se un esempio di leader femminile possa aumentare e migliorare le opportunità di altre donne.

Il questionario si chiude infine con domande di tipo sociodemografico.

QUESITI	
Q1	“Gli uomini hanno più opportunità rispetto alle donne di raggiungere un ruolo di leadership”
Q2	“La maggior parte delle donne non è abbastanza forte per essere un leader”
Q3	“Le candidate donna hanno meno esperienza necessaria per un ruolo di leadership”
Q4	“Le candidate donna devono fare di più per dimostrare il loro valore rispetto agli uomini”
Q5	Per il bene della famiglia le donne dovrebbero essere disposte a lavorare meno
Q6	Alle donne va dato un trattamento preferenziale nella ricerca di lavoro e nella carriera professionale

Q7	In condizioni di scarsità di lavoro gli uomini dovrebbero avere maggiore diritto ad ottenerlo delle donne
Quota	Secondo la legge 23 novembre 2012, n.215, nel suo comune si applica la quota di lista (ossia nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi)?
DoppiaPrerenza	Secondo la legge 23 novembre 2012, n. 215, nel suo comune si applica la doppia preferenza di genere (la quale consente all'elettore di esprimere due preferenze purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza)?
EffettoQuota	Pensa che l'esistenza di quote di genere influenzi in qualche modo le scelte di partito nella formazione della lista?
EffettoDoppPref	Pensa che la possibilità di esprimere la doppia preferenza influenzi in qualche modo le scelte di partito nella formazione della lista?
FattoreGender	La caratteristica "donna" ha influenzato in qualche modo l'esito dell'ultima campagna elettorale (settembre 2022)?
LeaderDonna	Il fatto che una donna sia diventata Premier aumenterà le possibilità di altre donne di diventare leader?
QUESITI SOCIODEMOGRAFICI	

Tabella 1

2.2 Analisi

L'analisi che si è scelto di approfondire all'interno di questo elaborato riguarda la parte centrale del questionario. Non verrà infatti qui analizzata la prima sezione, quella dedicata all'esperimento, che verrà invece approfondita nell'ambito di un articolo che i ricercatori si sono impegnati a redigere.

Attraverso il metodo della regressione, impartiremo come variabile dipendente ogni quesito di nostro interesse e studieremo quali variabili indipendenti sono significative e spiegano di più le risposte ottenute. L'obiettivo è di ritrovare tra queste la variabile "SESSO". Noteremo che gran parte delle volte la nostra ipotesi è stata confermata e avallata dai risultati ottenuti da una precedente indagine Istat, a cui faremo riferimento.

Dopo aver scaricato dalla piattaforma LimeSurvey i dati delle risposte in formato Excel, abbiamo creato il nostro dataset utilizzando il software STATA. Tutta l'analisi è stata svolta su questo applicativo.

CONFORMAZIONE DEL CAMPIONE

La tabella sottostante offre uno sguardo d'insieme sulle caratteristiche presentate dal campione

Variable	Min	Max	Mean	SD	N
Q1	1	4	2.99187	.8916363	123
Q2	1	3	1.382114	.634013	123
Q3	0	3	1.341463	.625015	123
Q4	1	4	2.853659	.9724308	123
Q5	0	4	2	1.055819	123
Q6	0	5	2.227642	1.206628	123
Q7	1	4	1.406504	.8668522	123
Quota	0	1	.0655738	.2485563	122
DoppiaPrefer	0	1	.1557377	.3641018	122
EffettoQuota	1	4	3.079646	.8466488	113
EffettoDoppPref	1	4	3.019608	.8081318	102
FattoreGender	0	2	.7786885	.7330711	122
LeaderDonna	0	2	.8360656	.8167731	122
Partito	1	6	3.262295	1.509218	122
EsperienzaPol	1	3	1.672131	.7653943	122
Professione	1	6	3.352459	2.108315	122
StatoCivile	1	3	1.698113	.8747224	106

Figli	0	1	.6218487	.4869761	119
Età	24	73	47.93388	12.85479	121
Sesso	0	1	.442623	.5461992	122
Istruzione	1	4	2.658333	.7159155	120
Provenienza	1	4	1.180328	.5751952	122
n°Cittadini	1	2	1.909091	.2942449	22

Tabella 2

Il primo passo nell'analisi è stato quello di trasformare i nostri quesiti in variabili numeriche e di categorizzarle, assegnando cioè, ad ogni risposta per quesito, un numero, assicurandoci che la cardinalità seguisse l'intensità della preferenza, del tipo valori più alti indicano sempre più alto bias contro le donne. In questo modo è stato possibile creare delle statistiche descrittive, in cui abbiamo compreso media, minimo, massimo, deviazione standard e numero delle osservazioni. Il campione è dunque formato per il 39,4% circa da donne e dal 58,2% circa da uomini. Il restante 2% circa ha dichiarato "altro" nella risposta al quesito "Sesso". Per poter trattare la variabile come una dummy, è stato deciso di mettere da parte questa piccola percentuale e di proseguire l'analisi con la classica dicotomia uomo – donna. Il livello medio di istruzione è "laurea", l'età media è di 48 anni, la professione maggiormente svolta dai rispondenti è "lavoratore autonomo", lo schieramento politico più rappresentato è il centro-sinistra. Evidenziamo che circa il 70% dei rispondenti proviene dalla provincia di Padova, come era prevedibile visto che il questionario è stato principalmente condiviso tra i comuni appartenenti alla nostra provincia.

Attraverso la creazione di istogrammi delle variabili di nostro interesse per diversi livelli di: istruzione, età, partito, professione svolta, esperienza politica e naturalmente distinguendo tra uomo e donna, è stato possibile ottenere una prima idea di correlazione tra i dati. Di seguito alcuni risultati interessanti.

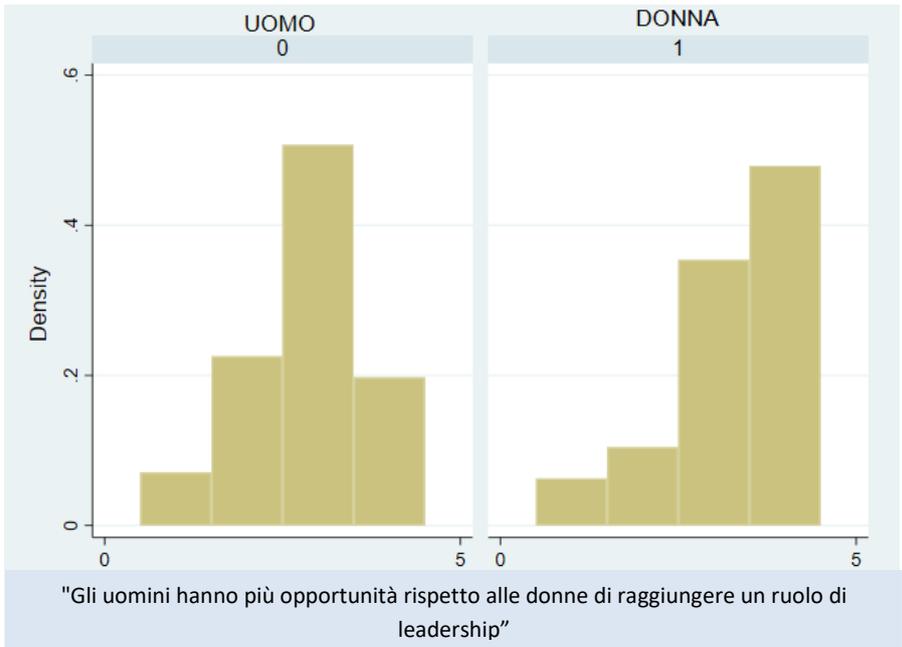


Grafico 1

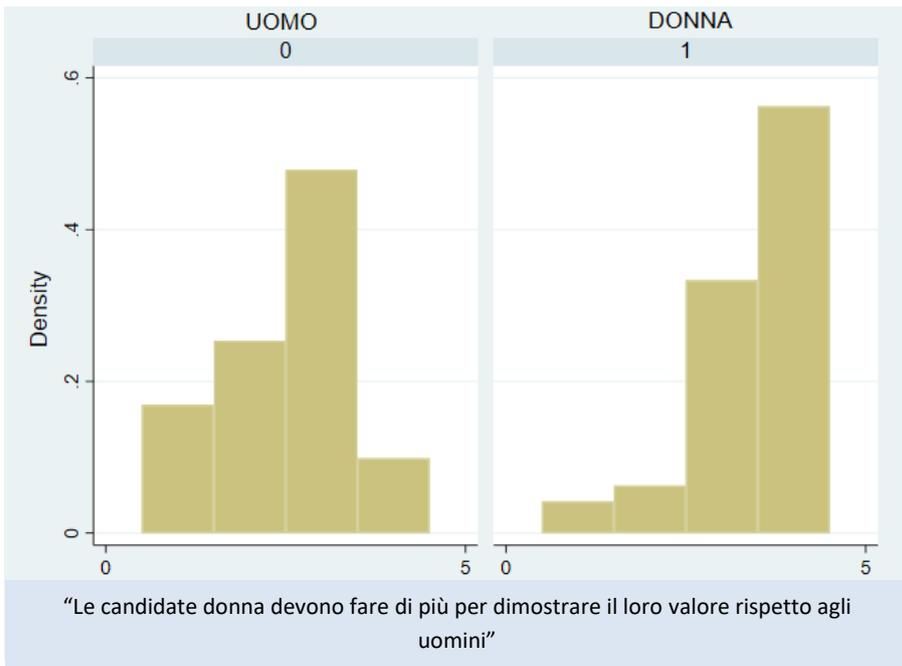


Grafico 2

7

⁷ Grafici 1,2,5,6: sull'asse delle x scala Likert da 1 a 4: per niente, poco, abbastanza, molto. Grafici 3,4: sull'asse delle x scala Likert da 1 a 5: tot. disaccordo, parz. disaccordo, indifferente, parz. d'accordo, tot. d'accordo

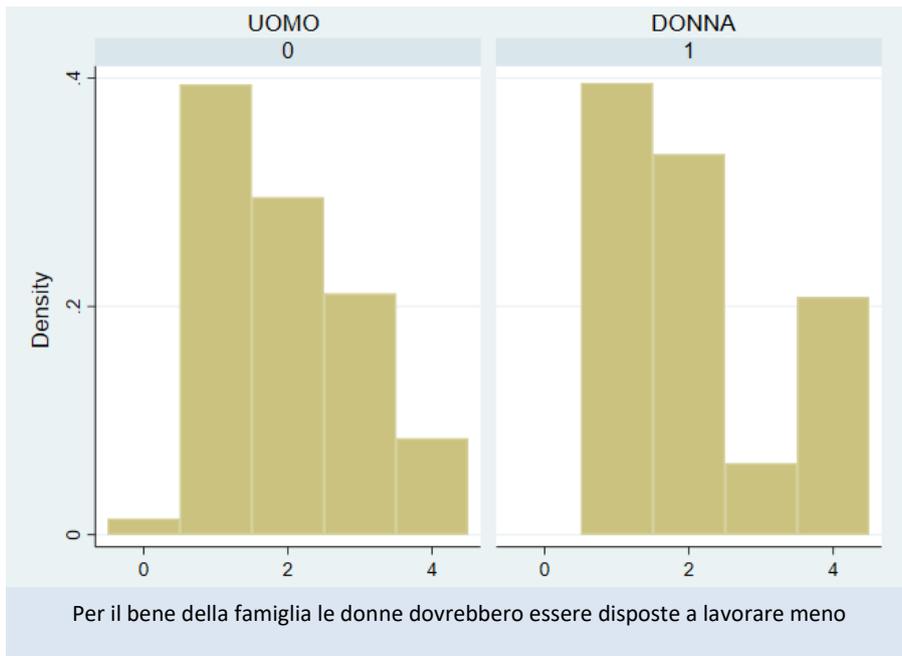


Grafico 3

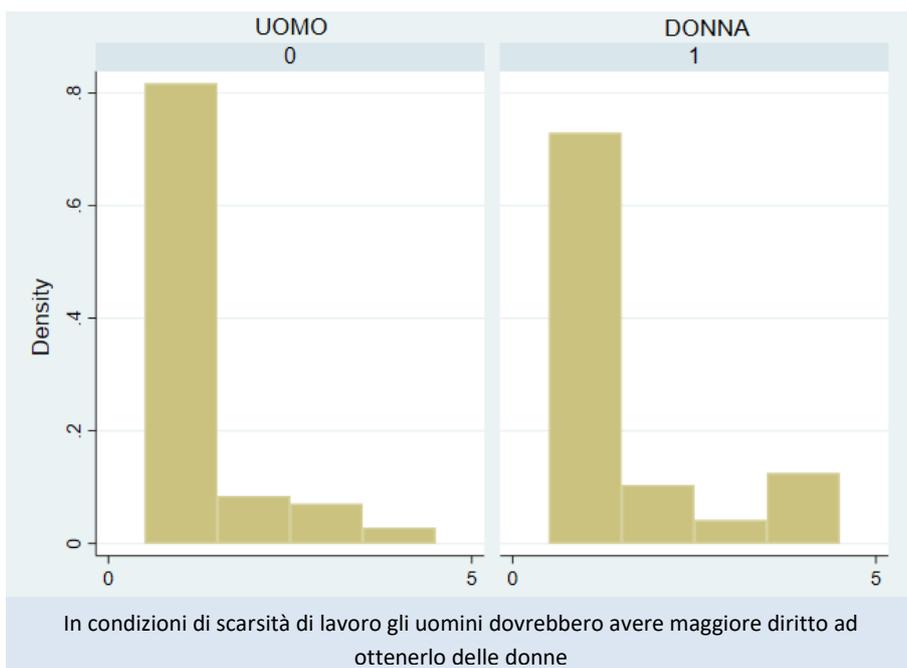


Grafico 4

Il Grafico 1 contiene le risposte date, a sinistra dagli uomini e a destra dalle donne, al quesito 1: "Gli uomini hanno più opportunità rispetto alle donne di raggiungere un ruolo di leadership". Notiamo come le risposte delle donne si distribuiscano su valori più alti, dimostrando quindi che le donne avvertono più disuguaglianza nella sfera professionale in generale rispetto agli uomini. Ciò potrebbe essere frutto di un bias della conferma o semplicemente la conferma di un sentire comune, comprovato dai dati, di una disparità. Allo stesso modo, il Grafico 2, che

mostra le risposte al quesito: “Le candidate donna devono fare di più per dimostrare il loro valore rispetto agli uomini”, sembra evidenziare gli stessi risultati. I Grafici 3 e 4 offrono dei risultati più inaspettati. Essi mostrano le risposte date alle affermazioni: “Per il bene della famiglia le donne dovrebbero essere disposte a lavorare meno” e “In condizioni di scarsità di lavoro gli uomini dovrebbero avere maggiore diritto ad ottenerlo delle donne”. Come naturalmente ci si aspetta, la maggioranza dei rispondenti dichiara di essere in disaccordo o indifferente; tuttavia, le donne danno le risposte con valori più alti e quindi, in un certo modo, più *biased*. Le ragioni di questi risultati potrebbero essere legate al fatto che alcune donne conservano ancora un’idea tradizionale di famiglia e così del ruolo di donna-madre. È però importante sottolineare che l’INL nel 2021 riportava che le madri a lasciare il lavoro sono più del doppio dei padri che hanno deciso di rinunciare alla carriera lavorativa e che 2 donne su 3 che si dimettono lo fanno per la difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli. Ciononostante, come sarà possibile notare più avanti nell’analisi, per quanto riguarda le risposte al quesito del Grafico 4, le variabili Istruzione, Partito ed Esperienza politica influiscono negativamente. Dunque, chi ha maggiore istruzione ha meno bias così come chi tende ad uno schieramento di sinistra o indipendente.

Per quanto concerne la visione che hanno gli uomini delle donne come leader, continua a rimanere, anche se con dei progressi, una credenza di fondo che non vede le donne ancora adatte a rivestire tale ruolo, come mostrano i Grafici 5 e 6. Questi rispondono ai quesiti: “La maggior parte delle donne non è abbastanza forte per essere un leader” e “Le candidate donna hanno meno esperienza necessaria per un ruolo di leadership”.

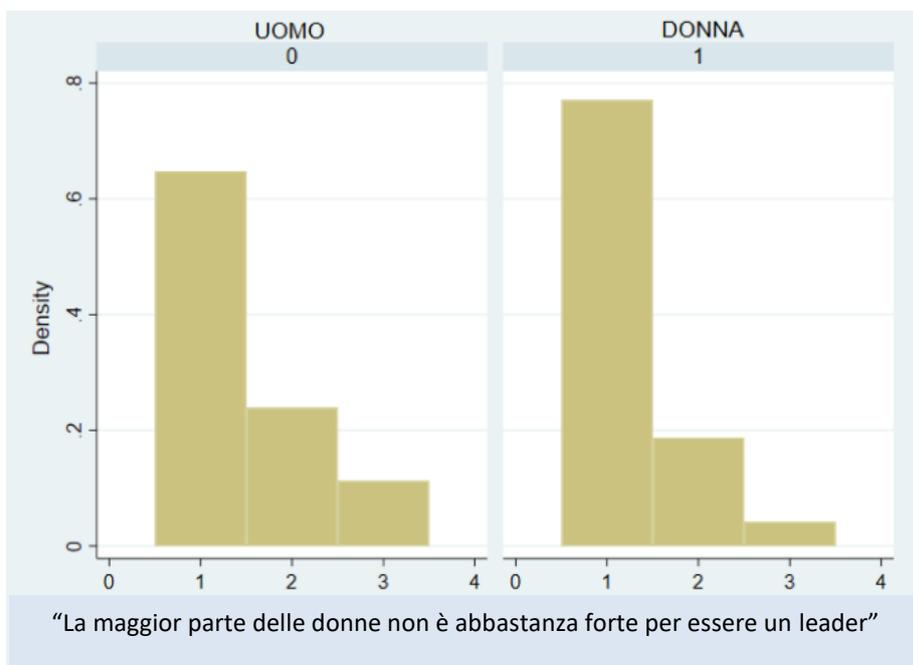


Grafico 5

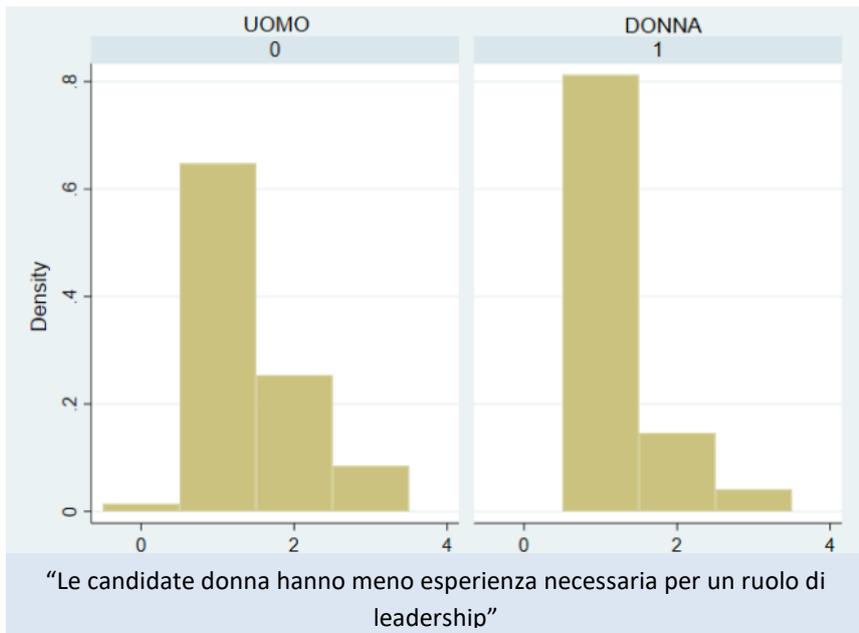


Grafico 6

L'analisi procede con la creazione di una matrice di correlazione e di un fattore che combina le nostre variabili di interesse. Notiamo che, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, alcune variabili sono correlate negativamente.

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	FattoreGen	LeaderDo	factor
Q1	1.0000									
Q2	0.1133	1.0000								
Q3	0.0851	0.4193	1.0000							
Q4	0.4620	0.0004	0.0618	1.0000						
Q5	-0.1517	0.2144	0.0667	-0.1231	1.0000					
Q6	0.1075	-0.0209	0.0985	0.1268	0.0859	1.0000				
Q7	0.0172	0.0921	0.0271	-0.1427	0.4985	0.1821	1.0000			
CharWomen	-0.0486	-0.1390	-0.1566	-0.0532	0.0297	0.1067	0.0916	1.0000		
WomenLeader	0.0250	-0.0871	-0.0664	-0.0381	-0.1357	0.0231	-0.0675	0.2288	1.0000	
factor	0.7973	-0.0037	0.1258	0.8004	-0.2103	0.4612	-0.0196	-0.0151	0.0149	1.0000

Tabella 3

Infine implementiamo un set di regressioni. In ogni modello la variabile dipendente, ossia il nostro quesito, è regredita su otto variabili esplicative, che abbiamo desunto dalle domande sociodemografiche, quindi: Sesso, Età, Professione svolta, Esperienza politica, Istruzione, Figli, Partito di appartenenza. A questi sono aggiunti i *municipality fixed effects*, ossia una variabile fissata come costante, nel nostro caso, la variabile “provincia di provenienza”. I fixed effects sono utili in quanto colgono effetti fissi di comune non varianti nel tempo che in parte potrebbero catturare differenziali in gender bias che spiegherebbero il risultato variabile. Nella tabella riportata sotto si notino le variabili significative, ossia quelle con un p-value più piccolo di 0.01, 0.05 e 0.1, a cui rispettivamente assegniamo da una a tre star. Ricordiamo che la variabile Sesso è una dummy, quindi si prende in considerazione il differenziale. Per quanto riguarda le altre variabili determinanti oltre a quella “Sesso”, risultano le variabili “Partito” ed “Esperienza politica”. La variabile Istruzione, in maniera prevedibile, influisce spesso negativamente.

8

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
costante	1.567*** (.51221)	1.795*** (.3718)	.8986** (.38939)	1.8859*** (.533326)	3.339*** (.61413)	2.031** (.7872)	2.415*** (.51407)
Sesso	.3861*** (.14498)	-.2502** (.1052)	-.08446 (.11021)	.75843*** (.150958)	.023736 (.17383)	.022424 (.2228)	.175224 (.14551)
Età	.009589 (.00811)	9.05e-06 (.0059)	.008493 (.00616)	-.004247 (.008450)	.002982 (.00973)	.00375 (.0124)	.005397 (.00814)
Istruzione	.106036 (.11433)	-.11218 (.0830)	.027825 (.08691)	.0715945 (.119045)	-.19025 (.13708)	-.1322 (.1757)	-.332*** (.11474)
Professione	.025426 (.03749)	.01161 (.0272)	-.00125 (.02850)	.0094329 (.039043)	.064796 (.04495)	.07219 (.0576)	.081027 (.03763)
Esperienza politica	-.06668 (.10871)	.002259 (.0789)	.18993** (.08264)	.0154962 (.113196)	-.3059** (.13034)	.05859 (.1670)	-.06773 (.10911)
Partito	.1520*** (.05193)	-.03283 (.0377)	-.05771 (.03948)	.117871** (.054076)	-.219*** (.06227)	.04705 (.0798)	-.174*** (.05212)
Figli	.154289 (.22750)	.01767 (.1651)	-.17212 (.17294)	.362561 (.236875)	.060840 (.27276)	-.2136 (.3496)	-.08462 (.22832)
Effetti fissi di comune	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
N osservazioni	117	117	117	117	117	117	117

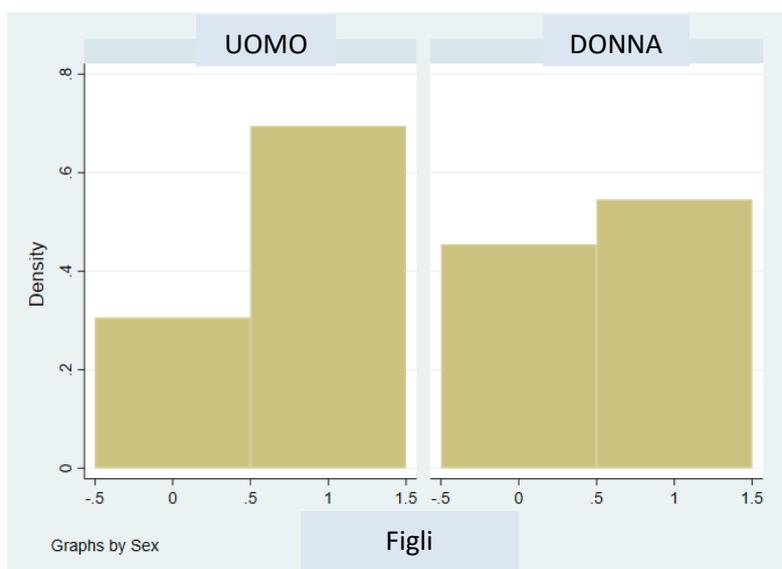
⁸ Note: Std errors in parentesi. *** (pvalue<0.01); ** (pvalue<0.05); * (pvalue<0.1)

	LeaderDonna	EffettoQuota
costante	1.093543** (.5073513)	2.776868*** (.5383827)
Sesso	-.0954063 (.1436064)	-.2015878 (.1530173)
Età	-.0065632 (.0080386)	-.0052767 (.0087411)
Istruzione	-.1247454 (.1132477)	.1670632 (.1215002)
Professione	-.0260654 (.0371417)	-.0189734 (.0401554)
Esperienza politica	.1209174 (.1076836)	.2272453* (.1169875)
Partito	.1015575* (.051443)	.0234421 (.0539729)
Figli	-.0662876 (.2253389)	-.2519237 (.2466562)
Effetti fissi di comune	SI	SI
N osservazioni	117	109

Tabella 4

2.3 Risultati

I risultati evidenziati nel paragrafo precedente indicano che permane ancor'oggi nell'opinione comune una certa convinzione di disparità, in cui le donne non possiedono pari opportunità rispetto agli uomini di poter raggiungere posizioni apicali. Convinzione che abbiamo ritrovato ben presente tra le donne, a conferma di quanto discusso nel capitolo 1. L'Human Development Report aveva infatti riscontrato che quasi il 90% degli uomini e più dell'80% delle donne mostrano almeno un pregiudizio contro la parità. Anche Taylor et al. (2008) hanno condotto un sondaggio in cui gli elettori hanno valutato candidati politici ipotetici con curriculum identici, ma dove il genere è stato assegnato in modo casuale. Essi sostengono che ci sono poche prove di discriminazione poiché il 69% dei loro intervistati hanno convenuto che gli uomini e le donne sono ugualmente capaci come leader politici. Tuttavia, un pieno 21% ha detto che gli uomini sono leader migliori, mentre solo il 6% ha detto che lo sono le donne, suggerendo un divario di 15 punti contro le donne. In più, Fulton (2012) sostiene che studi con oggetto elezioni di alto grado, che non evidenziano pregiudizio contro le donne, soffrono di una forma di bias di selezione: le donne che, infatti, concorrono ad alto livello sono così altamente qualificate da ridurre la comparsa di pregiudizi (Anzia e Berry 2011). Appaiono ben aderenti anche i concetti di “doppi standard” e “doppi vincoli” discussi nel primo capitolo, mentre concordiamo con gli autori precedenti nel rigettare la tesi per cui sarebbe ancora possibile ritrovare un'ostilità indiscriminata verso le donne. Si dimostra infatti che le candidate donna hanno bisogno di essere più qualificate per avere successo in politica e che il desiderio di ricoprire un tradizionale ruolo familiare e di avere contemporaneamente successo nella carriera potrebbe costituire un vincolo ben più gravoso per le donne che per gli uomini. Le donne che trovano il tempo e l'energia per la carriera sono spesso quelle che hanno abbandonato il tradizionale ruolo familiare in favore della “vita pubblica”. È quanto emerge dai nostri risultati, in cui quasi la metà delle rispondenti donna dichiara di non avere figli, in misura ben maggiore rispetto agli uomini (consideriamo, naturalmente, che nella società odierna molte donne decidono spontaneamente di non voler figli in base a scelte strettamente private):



⁹Gráfico 7

⁹ Gráfico 7, sull'asse delle x: 0 = no figli 1= sì figli

Una ricerca condotta dall'Istat, chiamata "Indagine sulle Discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica", offriva, già nel 2011, spunti simili su cui riflettere. Basandoci su undici domande che si occupavano dello stesso nostro campo di indagine, sulle quali abbiamo operato un'analisi simile a quella adoperata per il nostro studio, è stata riscontrata una buona aderenza nelle risposte.

QUESITI ISTAT	
quesito 1	Le donne stanno meglio o peggio: su possibilità di fare carriera/promozione?
quesito 2	Le donne stanno meglio o peggio: possibilità di trovare un posto di lavoro adeguato al proprio titolo di studio e/o alla propria esperienza
quesito 3	Le donne stanno meglio o peggio: su guadagno percepito a parità di posto di lavoro?
quesito 4	Le donne stanno meglio o peggio: su adeguata considerazione da parte del datore e dei colleghi di lavoro?
quesito 5	D'accordo o contrario alla seguente affermazione: In condizione di scarsità di lavoro, dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne
quesito 6	Secondo Lei, in Italia, in generale le donne sono discriminate, cioè trattate meno bene rispetto agli uomini?
quesito 7	Per una donna le responsabilità familiari sono un ostacolo nell'accesso a posizioni dirigenziali
quesito 8	In generale gli uomini sono leader politici migliori delle donne
quesito 9	In genere, gli uomini sono dirigenti migliori delle donne
quesito 10	È soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia
quesito 11	Sulla condizione degli uomini e delle donne oggi in Italia

Tabella 5

Riassumendo brevemente i risultati da loro ottenuti, l'opinione media dei partecipanti al sondaggio è che: le donne stanno peggio su possibilità di fare carriera/promozioni, stanno peggio su possibilità di trovare un lavoro adeguato alla propria istruzione e stanno peggio su guadagno percepito a parità di posto di lavoro; inoltre, le responsabilità familiari rappresentano spesso un ostacolo nell'accesso a posizioni dirigenziali. Sette volte su undici, la variabile Sesso è significativa.

Naturalmente un limite della nostra analisi è rappresentato dalla grandezza del campione. Quello preso in considerazione da Istat, infatti, offre quasi 6000 osservazioni, di modo che le variabili significative sono di più e più spesso determinanti. La variabile Età è fortemente significativa in otto modelli su undici.

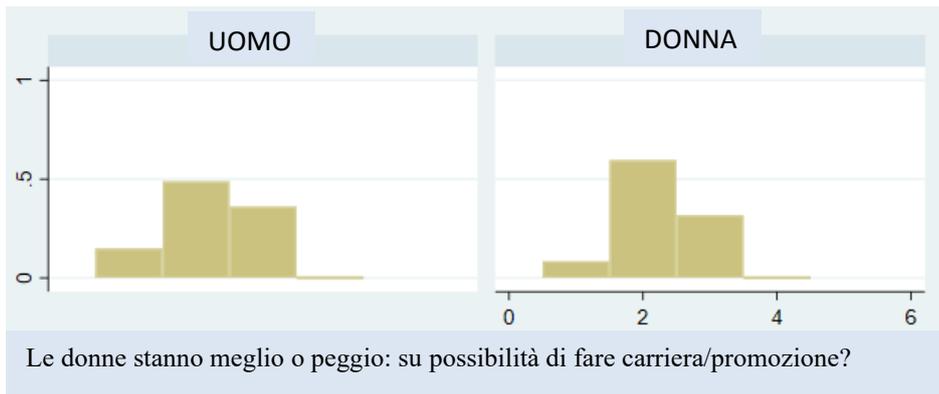
Si noti la tabella seguente (costruita come la Tabella 4):

	quesito 1	quesito 2	quesito 3	quesito 4	quesito 5	quesito 6	quesito 7
costante	1.997*** (.05894)	2.004*** (.05949)	2.395*** (.054062)	2.43*** (.0598)	2.36*** (.07372)	2.98*** (.0906)	2.030*** (.08593)
Sesso	.0261087 (.01699)	.0229617 (.017152)	-.03215** (.015585)	.000491 (.01725)	.1747*** (.02125)	-.239*** (.02612)	-.001502 (.02477)
Età	.0085893 (.00637)	.0046157 (.00643)	-.021*** (.005842)	-.00708 (.00646)	-.124*** (.00796)	-.036*** (.00979)	-.048*** (.00928)
Istruzione	.015729*** (.00600)	.0102555* (.006061)	.008118 (.005507)	.001856 (.00609)	.004118 (.00751)	.013201 (.00923)	.02037** (.00875)
Professione	.0019671 (.00566)	.0040656 (.005719)	-.006859 (.005196)	-.00313 (.00575)	.01455** (.00708)	-.00401 (.00871)	-.00738 (.00826)
Figli	.029697* (.01691)	.043065** (.017076)	.0097958 (.015516)	.005085 (.01717)	.0515** (.02116)	.009612 (.0260)	.0828** (.02466)
Effetti fissi regionali	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
N osservazioni	5,864	5,864	5,864	5,864	5,864	5,864	5,864

	quesito 8	quesito 9	quesito 10	quesito 11
costante	3.24919*** (.0796208)	3.1444*** (.0783525)	2.54251*** (.0981124)	3.29309*** (.1417076)
Sesso	.212669*** (.022953)	.256651*** (.0225874)	.213931*** (.0282838)	-.464207*** (.0408514)
Età	-.044717*** (.0086046)	-.060428*** (.0084675)	-.125483*** (.010603)	-.0337922** (.0153143)
Istruzione	.0070714 (.0081107)	.0037403 (.0079815)	.0122218 (.0099943)	.0419694*** (.0144352)
Professione	.0166679** (.0076534)	.0161032** (.0075315)	.031227*** (.0094309)	.0053535 (.0136214)
Figli	-.083089*** (.0228522)	-.0559018** (.0224881)	.0393046 (.0281595)	.0072801 (.0406719)
Effetti fissi regionali	SI	SI	SI	SI
N osservazioni	5,864	5,864	5,864	5,864

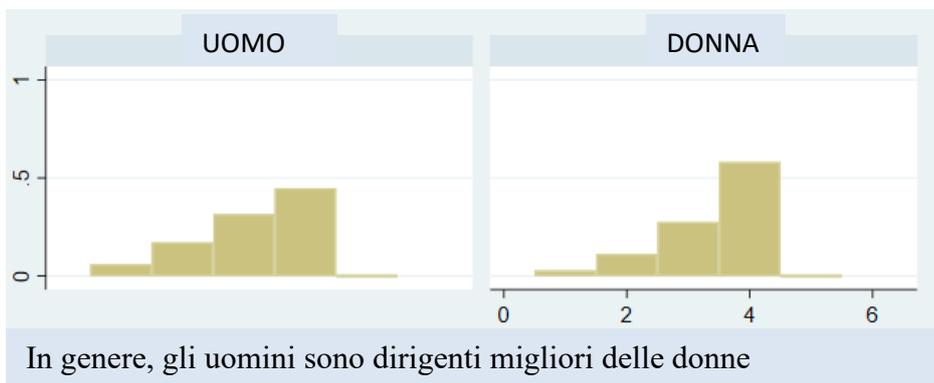
Note: Std errors in parentesi. * (pvalue<0.01); ** (pvalue<0.05); * (pvalue<0.1)**
Tabella6

Utilizzando i dati Istat come benchmark, siamo in grado di fare un'analisi dei dati longitudinale. Notiamo che i risultati qui ottenuti sono in generale consistenti con i nostri e con i grafici che mostriamo più su nell'analisi. Tuttavia, esaminiamo i coefficienti di regressione dei quesiti più aderenti tra di loro, per mezzo delle Tabelle 4 e 6. Ad esempio, per quanto riguarda il nostro quesito 1 e il quesito 1 di Istat:



¹⁰Grafico 8

Il Grafico 8 mostra la distribuzione delle risposte date dal campione di Istat. Anche qui vediamo che le donne per la maggior parte esprimono un'opinione in senso negativo. Vediamo però che il coefficiente di regressione della variabile "Sesso" è 0.026 (Tabella 6), mentre nel nostro caso assume valore 0.38 ed è fortemente significativo (Tabella 4), il che significa che nel nostro campione, la variabile "Sesso" influenza di più e la media delle risposte diventa più biased più le risposte provengono da donne.



¹¹Grafico 9

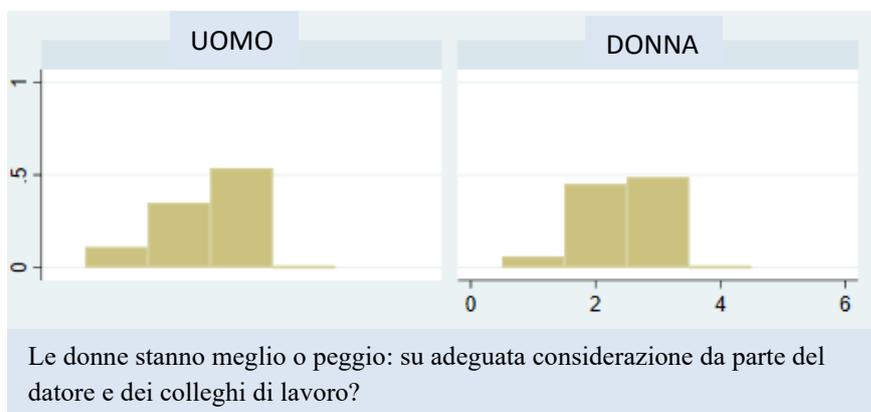
Il Grafico 9 mostra la distribuzione delle risposte date dal campione di Istat al loro quesito 9, associabile ai nostri quesiti 2 e 3. Coerentemente ai Grafici ottenuti dalla nostra analisi, si noti come una buona fetta di uomini pensi che questi sono più adatti a ricoprire ruoli dirigenziali. Anche i valori riscontrati nei coefficienti di regressione della variabile "Sesso" sono coerenti. Nella nostra analisi, infatti, essi sono rispettivamente -0.25 e -0.084 (Tabella 4), per i quesiti 2 e 3. Naturalmente, come mostrato nei Grafici 5 e 6, nella nostra scala Likert valori più grandi indicano più bias ed è dunque ragionevole in questo caso che l'essere donna influenzi negativamente la variabile dipendente e dunque che porti a valori più bassi nelle risposte. Allo stesso modo, il coefficiente di regressione della variabile "Sesso", in riferimento al quesito 9 di

¹⁰ Grafico 8, sull'asse delle x scala Likert: 1=meglio, 2=peggio, 3=non c'è differenza, >4=non sa.

¹¹ Grafico 9, sull'asse delle x scala Likert: 1=molto, 2=abbastanza, 3=poco, 4=per niente d'accordo, >4=non sa.

Istat, assume valore 0.26 (Tabella 6), poiché in questo caso la scala è strutturata in maniera diametralmente opposta e la dummy “Sesso” vale 1=uomo e 2=donna.

Risultato interessante proviene dall’istogramma che presenta le risposte al quesito 4 di Istat, in un certo senso collegabile al nostro quesito 4.



¹²Grafico 10

Istat ottiene che una buona parte delle rispondenti donna risponde che non c’è differenza nel livello di considerazione che uomini e donne ricevono sul posto di lavoro, benché non sia ignorabile il dato di quelle che invece rispondono che una differenza esista e negativa nei confronti del sesso femminile. Notiamo poi che più uomini che donne rispondono che la differenza risulta invece in un trattamento più positivo per le donne. Anche questo risulta coerente con i nostri dati, in cui gli uomini danno di più risposte con valori più bassi (Grafico 2). Per quanto riguarda i coefficienti, il valore di quello della variabile “Sesso” assunto nel caso del quesito 4 di Istat è molto piccolo e non significativo (Tabella 6), mentre invece il valore assunto nell’analisi al nostro quesito 4 è di 0.76 (Tabella 4) ed altamente significativo, dove, ricordiamo, la maggior parte delle donne affermava di dover dimostrare di più il proprio valore rispetto agli uomini.

È appena il caso di ricordare che i coefficienti di diverse altre variabili, come dicevamo, ad esempio, “età” ed “istruzione”, assumono valori che influenzano sicuramente in maniera importante la predizione delle risposte date ai nostri quesiti e soprattutto a quelli di Istat.

¹² Grafico 10, sull’asse delle x scala Likert: 1=meglio, 2=peggio, 3=non c’è differenza, >4=non sa.

CONCLUSIONI

Questo elaborato si proponeva l'obiettivo di delineare un'analisi delle disparità presenti nella nostra società ed in particolare nel mondo della politica. L'aspettativa era di rinvenire tra le cause di tale disparità gli stereotipi di genere, oggetto di grande attenzione in molti studi e nella letteratura contemporanea. Per fare ciò, è stata offerta una panoramica generale sul mondo e sull'Italia dello stato delle disuguaglianze persistenti. Il nostro progetto di ricerca, consistente in un questionario, vuole indagare e andare più a fondo sulle ragioni che muovono le scelte dei politici nella scelta dei propri "preferiti". Per questo abbiamo deciso di implementare un esperimento, i cui risultati auspichiamo possano darci delle evidenze interessanti. In questo senso, dunque, il nostro progetto non si conclude con la fine di questo elaborato, ma avrà dei risvolti futuri, che potranno incrementare la conoscenza che fin qui è stata raccolta. È corretto evidenziare che anche tale esperimento presenterà necessariamente delle limitazioni. Queste potrebbero essere: presenza di variabili significative al di fuori del controllo dei ricercatori, come rapporto tra candidato e segreteria del partito, fedeltà al partito, diverso fattore esperienziale (tipologia di incarichi già ricoperti), rete di conoscenze (network). L'analisi qui svolta e i risultati così ottenuti, invece, confermano gli studi precedenti e la letteratura alla base delle nostre ipotesi. Osserviamo che la disparità è ancora non solo presente, ma avvertita. Sia uomini che donne conservano ancora la convinzione che esista un "tetto di cristallo", ossia una segregazione verticale che impedisce o mette a dura prova le donne nel raggiungimento di posizioni di vertice e nel dimostrare il proprio valore. A tutto ciò contribuiscono le difficoltà nel bilanciare vita professionale e vita privata/familiare. Troviamo evidenze del fatto che alcuni uomini trovino la figura della donna meno idonea e con meno esperienza necessaria per rivestire ruoli dirigenziali. Quantunque alcuni di questi risultati fossero riscontrabili già nel 2011, tuttavia notiamo che con il crescere del livello di istruzione, in maniera prevedibile, si assiste ad un'inversione nei dati. Questo ci porta a supporre che un più alto livello di istruzione, probabilmente collegato ad una più giovane età, possa condurre ad un abbassamento della concezione stereotipata delle figure uomo/donna e che le disparità possano avvallarsi più rapidamente. È importante poi prendere in considerazione l'uso di alcuni strumenti che sembrano condurre sul sentiero della parità, ossia quello della quota di genere e della doppia preferenza. Come affermato però in diversi studi, pur essendo utili, è necessario che questi strumenti vengano associati ad altre misure che rendano i risultati più efficaci e permanenti nel tempo. Dalla nostra ricerca affiora che le donne li considerano capaci di influenzare le scelte dei partiti nella formazione delle liste, facendoci dunque interrogare se, nella loro opinione, il non utilizzo di questi porti invece ad atteggiamenti, se non ostili, comunque non vicini ad un obiettivo di parità nel numero dei candidati proposti. Sarebbe dunque interessante indagare più a fondo questi ultimi spunti di riflessione e altri, già proposti da diversi ricercatori, ma difficili da valutare come: differenze tra uomo e donna nell'ambizione politica, struttura dei partiti e scelte nel reclutamento dei candidati, ulteriori differenze uomo/donna nei costi opportunità dovute anche alla c.d. *motherhood penalty*, che sembrerebbe comportare grosse perdite nella busta paga delle donne/madri. Interessante, inoltre, sarebbe poter allargare il campione ai politici, non solo a livello regionale, come abbiamo provato qui a fare, ma a livello nazionale, così anche da correggere eventuali distorsioni causate dalla ristrettezza del campione esaminato.

In conclusione, così come affermiamo all'inizio dell'elaborato, la strada per giungere alla parità risulta ancora lunga, ma auspichiamo che studi come questo, e altri su questa scia, possano contribuire a rendere meno lungo e difficoltoso il sentiero.

Totale conteggio parole (bibliografia esclusa): 9498

BIBLIOGRAFIA

Anzia, Sarah F., and Christopher R. Berry, 2011. “The Jackie (and Jill) Robinson Effect: Why Do Congresswomen Outperform Congressmen?” *American Journal of Political Science* 55 (3): 478–93.

Arceneaux, Kevin, 2001. “The “Gender Gap” in State Legislative Representation: New Data to Tackle an Old Question.” *Political Research Quarterly* 54 (1): 143–60.

Banaji, M. R., & Greenwald, A. G., 2013. “Blindspot: Hidden biases of good people”. New York: Delacorte Press

Banca d'Italia, 2023. “Giornata internazionale per le donne e le ragazze nella scienza. C'è ancora tanta strada da percorrere”. Disponibile su <https://economieapertutti.bancaditalia.it/notizie/giornata-internazionale-per-le-donne-e-le-ragazze-nella-scienza-c-ancora-tanta-strada-da-percorrere/?dotcache=refresh> [data di accesso: 13/2/2023]

Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., Topalova, P., 2009. “Powerful women: Does exposure reduce bias?” *Quart. J. Econ.* 124 (4), 1497–1540.

Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., Topalova, P., 2012. “Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India”. *Science* 335 (6068), 582–586.

Becker, Gary, 1957. “The Economics of Discrimination”. University of Chicago Press.

Bertrand, M & Duflo, E, 2017. “Field Experiments on Discrimination.” In *Handbook of Field Experiments*”. Vol. 1. eds. Esther Duflo and Abhijit Banerjee. Elsevier, 309–93.

Bohnet, I., van Geen, A., & Bazerman, M., 2016.” Trumps Gender Bias: Joint vs. Separate Evaluation”. *Management Science*, 62(5), 1225–1234. doi:10.1287/mnsc.2015.2186

Camera dei deputati. Dossier 7 marzo 2022. “La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale”

Dietz, B., & Prott, F., 2019. “Perspektivenwechsel: Das Unbewusste bewusst machen! Eine empirische Untersuchung zu beruflichen Geschlechterstereotypen”. In M. E. Domsch, D. H. Ladwig, F. C. Weber (a cura di), *Vorurteile im Arbeitsleben: Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (pp. 239–254). doi:10.1007/978-3-662-59232-8_14

Dolan, K, 2008. “Is There a ‘Gender Affinity Effect’ in American Politics? Information, Affect, and Candidate Sex in U.S House Elections.” *Political Research Quarterly* 61 (1): 79–89.

Domsch, M. E., Ladwig, D. H., & Weber, F. C., 2019. “UNCONSCIOUS BIAS – Eine Einführung zu Vorurteilen im Arbeitsleben”. In M. E. Domsch, D. H. Ladwig, F. C. Weber (a cura di), *Vorurteile im Arbeitsleben: Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (pp. 3–20). doi:10.1007/978-3-662-59232-8_1

Eggers A. C., Vivyan N., and Wagner M., 2018. “Corruption, Accountability, and Gender: Do Female Politicians Face Higher Standards in Public Life?” *Journal of Politics* 80(1): 321–26.

- Filut, A., Kaatz, A., & Carnes, M., 2017. "The Impact of Unconscious Bias on Women's Career Advancement (The Sasakawa Peace Foundation Expert Reviews Series on Advancing Women's Empowerment)". The Global Frontier Fund. Disponibile su: https://www.spf.org/gff/publication/detail_24106.html
- Franceschet, S., Krook, M. L. & Piscopo, J., 2012. *"The Impact of Gender Quotas"*. Oxford University Press.
- Fulton, S., Cherie D. Maestas, L. Maisel, S. & Stone, W. J., 2006. "The Sense of a Woman: Gender, Ambition, and the Decision to Run for Congress." *Political Research Quarterly* 59 (2): 235–48.
- Fulton, S. A., 2012. "Running Backwards and in High Heels: The Gendered Quality Gap and Incumbent Electoral Success." *Political Research Quarterly* 65 (2): 303–14.
- Gimenez, A. T., Karpowitz, C. F., Monson J. Q., & Preece J. R., 2017. "Selection Effects and Self-Presentation: How the Double Bind S triangles Women's Representation." Paper presented at the *Midwest Political Science Association Conference*.
- Ghosh, I., 2021. "Mapped: Where Women Hold the Most and Least Political Power". Visual Capitalist.
- Hainmueller, J, Hopkins, D. J. & Yamamoto, T., 2014. "Causal inference in conjoint analysis: understanding multidimensional choices via stated preference experiments." *Political Analysis* 22(1): 1–30.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G., 2008. "Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions". *The Journal of applied psychology*, 93(1), 189–198. doi:10.1037/0021-9010.93.1.189
- Heilman, M. E., 2012. "Gender stereotypes and workplace bias". *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. Elsevier. doi:10.1016/j.riob.2012.11.003
- Istat, 2011. "Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica".
- International Labour Organization Department of Statistics [ILOSTAT], 2020. "Labour statistics on women." ILOSTAT. Disponibile su <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- Keinert-Kisin, C., 2016. "Corporate Social Responsibility and Discrimination: Gender Bias in Personnel Selection". 1st ed. 2016. *CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer. doi:10.1007/978-3-319-29158-1
- Lawless, J. L., & Pearson, K., 2008. "The Primary Reason for Women's Underrepresentation? Revaluating the Conventional Wisdom." *The Journal of Politics* 70 (1): 67–82.
- Mo, Hyunjung, C., 2015. "The Consequences of Explicit and Implicit Gender Attitudes and Candidate Quality in the Calculations of Voters." *Political Behavior* 37: 357–95.

Motterlini, M., 2008. “Trappole mentali. Come difendersi dalle proprie illusioni e dagli inganni altrui”. Milano: RCS Libri.

Murray, Rainbow, 2014. “Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All.” *American Political Science Review* 108 (3): 520–32.

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2017. “The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle”. Publishing, Parigi. doi:10.1787/9789264281318-en.

Otaye-Ebede, L., & Akobo, L., 2020. “Social and psychological perspectives on diversity”. In J. Syed, M. Özbilgin (a cura di), *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective* (pp. 15-41). Londra, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.

Paris, C., & Feder. D., 2016. “Candidate Qualifications as Cues for Competence.” Working paper. Paper presented at Midwest Political Science Association Conference.

Paxton, P., & Kunovich, S., 2003. “Women’s Political Representation: The Importance of Ideology.” *Social Forces* 82: 87–113.

Ispettorato nazionale del lavoro, 2021. “Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151”.

Save the Children. 7° Rapporto “Le Equilibriste: la maternità in Italia 2022”.

Sanbonmatsu, K., 2002. “Gender Stereotypes and Vote Choice.” *American Journal of Political Science* 46 (1): 20–34.

Schwarz S. and Coppock A., 2020. “What Have We Learned About Gender From Candidate Choice Experiments? A Meta-analysis of 67 Factorial Survey Experiments”.

Stantcheva S., 2022. “How to Run Surveys: A guide to creating your own identifying variation and revealing the invisible”.

Taylor, P., Rich Morin, D’Vera Cohn, April Clark, & Wendy Wang, 2008. “A Paradox in Public Attitudes: Men or Women: Who’s the Better Leader”. Pew Research Center.

Thaler, R. H., 2018. “Misbehaving. La nascita dell’economia comportamentale”. (G. Barile, Trad.) Torino: Giulio Einaudi editore. (opera originale pubblicata nel 2015)

Teele D., Kalla J., Rosenbluth F., 2018. “The Ties That Double Bind: Social Roles and Women’s Underrepresentation in Politics”. *American Political Science Review* (2018) 112, 3, 525–541. doi:10.1017/S0003055418000217

United Nations Development Programme [UNDP], 2020. “Tackling Social Norms: A game Changer for Gender Inequalities”. Human Development Perspectives. New York. doi:10.18356/ff6018a7-en

Villano, P., 2013. “Pregiudizi e stereotipi” (2° ed.). Roma: Carocci editore.