



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)

*Corso di Laurea Magistrale in Psicologia sociale,
del lavoro e della comunicazione*

Tesi di laurea magistrale

**Formazione di impressioni nella selezione del personale:
il peso delle disuguaglianze di genere**

**Impression formation in personnel selection:
the weight of gender inequality**

Relatrice:

Prof.ssa Luciana Carraro

Correlatrice:

Dott.ssa Matilde Tumino

Laureanda: Fabiana Iannone

Matricola: 2015576

Anno Accademico 2021/2022

*Alle donne e agli uomini della mia famiglia: mia
madre, mio padre, mio fratello,
perché ha più valore decostruire insieme.*

“Prendendo coscienza dei condizionamenti culturali, di quelli che non sappiamo, non immaginiamo neppure di avere, potremmo scoprire qualcosa di essenziale, qualcosa che cambia tutto, il senso di noi, dei rapporti, della vita. Via via che si andava al fondo dell'oppressione il senso della liberazione diventava più interiore. Per questo la presa di coscienza è l'unica via, altrimenti si rischia di lottare per una liberazione che poi si rivela esteriore, apparente, per una strada illusoria.”

Carla Lonzi (1970).

Indice

Introduzione.....	4
CAPITOLO 1.....	6
Formazione di impressioni e stereotipi di genere.....	6
1.1 Formazione di impressioni, bias e stereotipi.....	6
1.2 Stereotype Content Model (SCM).....	8
1.3 SCM: uomini competenti, donne calorose.....	9
1.4 Bias Map.....	11
CAPITOLO 2.....	15
Le disuguaglianze di genere e il perfection bias.....	15
2.1 Le disuguaglianze di genere.....	15
2.2 Gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro.....	18
2.3 Competenza, moralità, socievolezza e il perfection bias.....	21
2.4 Obiettivi del presente studio.....	23
CAPITOLO 3.....	26
Studio 1: Metodo e Procedura.....	26
3.1 Metodo.....	26
3.1.2 Partecipanti.....	26
3.1.3 Disegno sperimentale.....	26
3.2 Procedura.....	28
CAPITOLO 4.....	32
Studio 1: Risultati.....	32

4.1 Analisi con suddivisione stereotipica delle dimensioni a 3 livelli.....	32
4.2 Analisi delle dimensioni considerate separatamente a 6 livelli.....	41
4.3 Conclusioni.....	47
CAPITOLO 5.....	49
Studio 2: Metodo e Procedura.....	49
5.1 Metodo.....	49
<i>5.1.2 Disegno sperimentale.....</i>	<i>49</i>
5.2 Procedura.....	49
CAPITOLO 6.....	55
Discussione, limiti e sviluppi.....	55
6.1 Discussione.....	55
6.2 Limiti e sviluppi futuri.....	57
6.3 Conclusioni.....	58
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	60
APPENDICE.....	65

INTRODUZIONE

Quello delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro è un tema che tocca me in quanto donna e studentessa ma, allo stesso tempo, percepisco come superata la narrazione per cui le disuguaglianze di genere siano un tema esclusivamente femminile. Nel presente studio citerò dei dati che riguardano proprio i vantaggi che lotta alla discriminazione di genere porta non solo alle donne, ma alla società intera: agli uomini, all'economia, alle comunità. Inoltre, recenti movimenti segnalano una crescente attenzione al tema, come ad esempio la decisione di inserire tra le tre priorità trasversali del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) la promozione della parità di genere, stanziando fondi pari a 38,5 miliardi di euro per risorse dirette ed indirette destinate a migliorare la condizione delle donne. I vantaggi economici sono quindi riconosciuti e per questo motivo si decide di investirvi. Tuttavia, queste misure rappresentano una spinta necessaria ma non sufficiente. Aldilà dei vantaggi infatti, la questione di genere necessita di essere – realmente – una questione di genere. Non può più permettersi di esistere in quanto “questione di genere femminile”. Eppure, fare propria questa consapevolezza richiede fatica. Questo accade perché alcuni fenomeni – come il sessismo e la conseguente discriminazione di genere – sono sistemici e, in quanto tali, parte di noi. Riconoscere queste dinamiche richiede un importante lavoro di decostruzione: nella nostra società essere un uomo è un privilegio, essere una donna di successo una conquista. È necessario, dunque, che le persone riconoscano la minacciosa naturalezza di queste dinamiche che alimentano non solo negli uffici, ma anche nelle case, il presupposto di un ruolo subordinato della donna, che è sempre meno capace, meno intelligente, meno idonea. Sarà proprio la consapevolezza un elemento chiave anche del presente studio.

In questo senso, i dati e la ricerca svolgono un ruolo prezioso: contro l'isteria di cui sono state spesso accusate le donne, i numeri ci dicono che alcuni fenomeni sono reali. La disuguaglianza di genere sul luogo di lavoro è uno di questi. L'obiettivo dello studio è quindi quello di indagare una delle numerose cause alla base della disuguaglianza di genere sul luogo di lavoro che ostacola le donne fin dal primo momento in cui tentano di approcciarsi ad un percorso professionale: la fase di selezione del personale. Il Capitolo 1 illustrerà alcuni degli approcci teorici che cercano di spiegare il modo in cui ci orientiamo nel mondo e – di conseguenza – come percepiamo gli eventi e le persone attorno a noi. Appare chiaro che spesso queste percezioni sono erranee ed è proprio da questi presupposti che possono nascere disuguaglianze. Il Capitolo 2 si focalizzerà sul fenomeno della disuguaglianza di genere nel luogo di lavoro, con un'attenzione ai *bias* che condizionano la valutazione delle donne. Il Capitolo 3 descrive la procedura con cui è stato realizzato lo Studio 1 - che indaga gli atteggiamenti espliciti – illustrando il campione raccolto, il Pre-test e il metodo utilizzato. Il Capitolo 4 si concentra sull'esposizione dei risultati dello Studio 1. Segue il Capitolo 5 che illustra la procedura e il metodo (il campione raccolto e la struttura del disegno sperimentale) dello Studio 2 iniziato durante la stesura della presente tesi e che verrà terminato in futuro (non verranno quindi presentati i risultati). Infine, nel Capitolo 6 trovano spazio la discussione dei risultati, i limiti e gli sviluppi futuri.

CAPITOLO 1

FORMAZIONE DI IMPRESSIONI E STEREOTIPI DI GENERE

1.1 Formazione di impressioni, *bias* e stereotipi

Come ampiamente indagato in psicologia sociale, gli esseri umani nel loro lavoro di interpretazione della realtà tendono ad operare delle semplificazioni per rendere l'elaborazione dei loro giudizi più semplice e rapida. Questo tipo di elaborazione, seppur spesso necessario per la creazione di giudizi, porta spesso ad errori di valutazione (chiamati *bias*). Questi *bias* possono nascere nel momento in cui formiamo impressioni o prendiamo decisioni basandoci su euristiche, cioè "scorciatoie mentali" o strategie di pensiero semplici ed efficienti che, tuttavia, portano con sé il rischio di errori di valutazione. È da questo tipo di valutazioni che nascono gli stereotipi, cioè delle credenze sugli attributi personali di un gruppo di individui. Gli stereotipi sono spesso sovragereneralizzati, imprecisi e resistenti alle nuove informazioni (Myers, 2013).

La formazione delle impressioni è "il processo che si attua quando si integrano varie fonti informative in merito ad una persona al fine di formare un giudizio sociale complessivo di quella persona" (Ickes, 2003). Nelle prime impressioni, fondamentali per la costruzione del giudizio sociale, vengono utilizzati gli indizi considerati più salienti ed accessibili, come caratteristiche fisiche ma anche segnali derivanti dalla comunicazione non verbale (gesti, tono di voce, espressioni, movimenti del corpo) (Fiske e Neuberg, 1990). Questo vale per le persone che incontriamo casualmente o verso cui non siamo particolarmente interessate/i. Tuttavia, se siamo motivate/i a comprendere e conoscere quella persona, entrano in gioco processi più complessi. In letteratura esistono due filoni di ricerca sulla formazione di impressioni complesse: uno fa riferimento al modello configurazionale di Asch (1946), l'altro al modello algebrico di Anderson (1981). In quest'ultimo, l'autore, partendo da una matrice psicofisica, afferma che le impressioni globali si basano su un'integrazione algebrica di singoli elementi, per cui tratti positivi e negativi si sommano fino a giungere ad una valutazione negativa o positiva di quella persona in base all'esito del calcolo

algebrico. Il modello configurazionale di Asch sostiene, invece, che le persone sono percepite come unità psicologiche, dunque le diverse informazioni che abbiamo su di loro vengono rapportate ad un nucleo unificante. Di conseguenza, costruiamo un'impressione complessa e globale basata, in particolare, sui tratti che consideriamo salienti e che influiscono maggiormente sulla nostra valutazione. Al contrario di Anderson, Asch non concepisce la percezione dell'individuo come somma dei tratti che possiede, ma piuttosto sostiene che alcuni tratti sono percepiti come più importanti di altri per cui l'intero è più della somma delle parti. Un altro aspetto interessante del modello è la presenza di un possibile effetto di ordine, secondo cui i tratti che vengono forniti per primi risultano essere quelli più influenti nella formazione delle impressioni (effetto *primacy*). Tuttavia, ricerche più recenti, hanno messo in luce anche la possibilità talvolta di un effetto contrario: l'effetto *recency*, secondo cui sarebbero – al contrario – le informazioni fornite per ultime quelle più salienti (Tetlock e Kim, 1987).

In genere, nelle nostre prime valutazioni, siamo accurate/i: è più frequente che le prime impressioni siano esatte che sbagliate (Jussim, 2005). Tuttavia, i nostri pregiudizi possono spesso risultare erronei e influenzati dalle nostre credenze pre-esistenti. In un esperimento, Vallone et al. (1985) hanno mostrato a studenti pro-israeliani e pro-arabi delle notizie televisive che descrivevano l'uccisione di rifugiati civili in Libano: i risultati mostrarono che entrambi i gruppi percepivano le emittenti come ostili rispetto al proprio schieramento, affermando che le notizie nei mezzi di comunicazione venissero distorte. Questo dimostra quanto sia importante considerare anche i preconcetti delle persone nella formazione delle impressioni. È utile tenere a mente questo aspetto per la comprensione del presente studio poiché, nella società attuale – di stampo patriarcale – i preconcetti colpiscono sia le donne che gli uomini, ma con differenti conseguenze sia sul modo in cui gli esseri umani si percepiscono, sia sulle aspettative di ruolo e di comportamento (Ellemers, 2018).

1.2 Stereotype Content Model (SCM)

Il presente studio basa però la sua analisi su una prospettiva teorica più recente, elaborata da Cuddy, Fiske e Glick che hanno proposto lo *Stereotype Content Model* (SCM) e il *Bias Map* (2008).

Secondo lo SCM, i giudizi di calore e competenza sono alla base delle percezioni delle altre persone e guidano le reazioni emotive e comportamentali di chi percepisce. Secondo lo SCM queste dimensioni sono universali perché prendono in considerazione domande sulle altre persone che sono sia “di base” che “adattive”. Infatti, inquadrare le persone con cui interagiamo all’interno di queste due dimensioni è per noi fondamentale perché rispondono alla domanda: posso fidarmi di questa persona? È un amico o un nemico? (Glick e Fiske, 2001). Si tratta tuttavia di una categorizzazione che porta a semplificare le percezioni e le valutazioni che elaboriamo verso le altre persone. L'importanza funzionale e l'universalità delle dimensioni del calore e della competenza derivano dalla loro corrispondenza a due domande fondamentali per sopravvivere nel mondo sociale. In primo luogo, le persone hanno bisogno di anticipare le intenzioni degli altri esseri sociali nei loro confronti: in questo senso, ci è utile cogliere tratti come la moralità, l'affidabilità, la sincerità, la gentilezza e la cordialità. In secondo luogo, le persone hanno bisogno di conoscere la capacità degli altri e delle altre di perseguire le proprie intenzioni. Qui subentra la dimensione della competenza, che comprende tratti come l'efficacia, l'abilità, la creatività, la fiducia e l'intelligenza. Dal punto di vista motivazionale, il calore rappresenta un orientamento accomodante che favorisce le altre persone più che il proprio io, mentre la competenza rappresenta i tratti che si riferiscono al sé e alla capacità di realizzare gli eventi desiderati. Nel tempo, il calore e la competenza hanno ricevuto diverse etichette e, alcune di queste, si riferiscono proprio alla divisione maschile/femminile: i tratti maschilini (talvolta etichettati come agenti o strumentali – *agentic* o *instrumental*) e femminili (ai quali ci si riferisce spesso come espressivi o di cura – *expressiveness* o *nurturance*) sono, rispettivamente, i tratti della competenza e del calore (Eagly & Mladinic, 1994; Spence, Helmreich, & Stapp, 1974).

Un elemento interessante del modello è l’ambivalenza degli stereotipi: il pregiudizio dipende sia dal

gruppo che dal contesto e può includere simultaneamente sia pregiudizi negativi che soggettivamente positivi (Eagly & Mladinic, 1994; Spence, Helmreich, & Stapp, 1974). Per questo, molti *outgroup* sono percepiti come calorosi ma non competenti o viceversa.

1.3 SCM: uomini competenti, donne calorose

Rispetto alle differenze di genere, Eagly e Mladinic (1994) hanno sottolineato - in uno studio - che le donne sono percepite come più calorose degli uomini. Un aspetto da evidenziare, in questo senso, è che il calore è considerato un attributo meno rilevante per lo status rispetto alla competenza: per questo motivo, ammettere che le donne siano più calorose degli uomini rappresenta, per gli uomini in primis, un compromesso conveniente. Una conseguenza di ciò è il fenomeno del sessismo benevolo: “un insieme di credenze che sono soggettivamente benevole, perché idealizzano il calore delle donne, ma sessiste, in quanto assegnano alle donne il ruolo di subordinate che necessitano di protezione paternalistica. È nell’interesse degli uomini che le donne esprimano queste caratteristiche, caratteristiche che si addicono alle donne in una posizione subordinata e di sostegno.” (Glick e Fiske, 2001). Questo tipo di valutazioni porta conseguenze anche sul piano della realtà: le donne vengono associate a ruoli domestici e di cura della casa e dei figli o delle figlie, mentre gli uomini sono associati al dovere di proseguire nella carriera e mantenere economicamente la famiglia. Non a caso le donne più ambiziose non sono ben viste, ma anzi vengono ostacolate e spesso minacciate di risultare “poco femminili” nella loro manifestazione di competenza e, di conseguenza, meno attrattive. Ne consegue che se per una donna è già di per sé difficile affermarsi come persona competente, lo diventa ancora di più nel momento in cui ciò viene associato ad una perdita di affetto (Glick e Fiske, 2001). In questo senso, è esplicativa la frase della scrittrice Erica Jong: “Le donne sono il solo gruppo sfruttato nella storia ad essere stato idealizzato nella loro assenza di potere,” attraverso l’assegnazione al ruolo di creature sensibili adatte alla vita familiare, ma non a posizioni di potere (Jong, 2001). A questo riguardo, una ricerca Ipsos (2021) sulle disuguaglianze di genere in pandemia ha fatto emergere che, in un periodo di crisi come quello

pandemico, la percentuale di uomini che pensano che l'integrazione delle donne avrebbe impatti positivi è leggermente diminuita rispetto all'anno scorso (da -3 a -6 punti). È possibile che alcuni di loro, in un periodo instabile e incerto, possano sentirsi minacciati e quindi meno propensi a sostenere la promozione delle donne.

Questi stereotipi non appartengono soltanto agli uomini, ma anche alle donne stesse: influenzate da questo tipo di narrazioni stereotipiche, le donne tendono a considerarsi esse stesse più calorose e meno competenti degli uomini. Questa percezione erronea ha un'importante influenza sulle loro scelte di vita, anzi le porterà, piuttosto, a non scegliere: non scegliere di lavorare, non scegliere una certa carriera, non scegliere alcuni tipi di studi o attività stereotipicamente "maschili". Ad esempio, In Italia sono più donne che uomini ad ottenere un titolo terziario: nel 2018 sono state 231.000 le donne, contro 169 mila uomini. Tuttavia, c'è un'ampia differenza nella scelta del corso di laurea da intraprendere: su 100 donne laureate, solo 16 ottengono un titolo terziario nelle competenze tecnico-scientifiche STEM (pari a circa 38 mila donne), mentre su 100 uomini laureati quelli che lo sono in tale ambito raggiungono i 35 (pari a circa 59 mila uomini) (Istat, Istruzione e formazione, marzo 2021).

1.4 Bias Map

Tornando allo SCM, questo è stato esteso negli anni arrivando a comprendere il *Bias Map* (*Behaviors from Intergroup Affect and Stereotypes*; Cuddy et al., 2007) che analizza le reazioni affettive, i comportamenti e le emozioni in base allo stereotipo evocato. Il *Bias Map* ha anche lo scopo di rappresentare i giudizi sociali che scaturiscono dalle diverse combinazioni tra le dimensioni di competenza e calore.

		Competence	
		Low	High
Warmth	High	Paternalistic stereotype low status, not competitive (e.g., housewives, elderly people, disabled people)	Admiration high status, not competitive (e.g., ingroup, close allies)
	Low	Contemptuous stereotype low status, competitive (e.g., welfare recipients, poor people)	Envious stereotype high status, competitive (e.g., Asians, Jews, rich people, feminists)

Figura 1 - BIAS Map e Stereotype Content Model (tratto da Fiske, Cuddy, & Glick, 2007)

Le due dimensioni riflettono due aspetti delle relazioni strutturali tra i gruppi: lo status relativo e il tipo di interdipendenza – competitiva o cooperativa. Come dimostrato dai celebri esperimenti nei campi estivi di Sherif (1956) le relazioni competitive portano a caratterizzare gli altri gruppi come manipolatori, disonesti e ostili, mentre le relazioni cooperative conducono alla creazione di stereotipi più favorevoli degli altri gruppi considerati come amichevoli, altruisti e calorosi. Lo status, quindi, determina chi è percepito come competente, mentre il tipo di interdipendenza determina se un gruppo è considerato come caloroso o non caloroso. Nella tabella, l’“ammirazione” della competenza dell’*outgroup* avviene verso gruppi stereotipicamente percepiti come calorosi e competenti e in mancanza di un rapporto di competizione tra i gruppi di alto e basso status. Quando i gruppi di basso status non percepiscono come competitivo il rapporto con il gruppo dominante scatta un sentimento di ammirazione nei loro confronti. Accade, ad esempio, in quelle società in cui le persone di basso status si sentono dipendenti dalla generosità dei loro dominanti perché la

relazione è percepita come collaborativa piuttosto che espropriativa. Al contrario, quando lo status di un altro gruppo è significativamente più basso, questo spesso riflette una situazione di differenze di status stabili, accompagnate da stereotipi paternalistici per cui i membri del gruppo di status inferiore sono percepiti come bambini o primitivi bisognosi della guida del gruppo di alto status. Per quanto riguarda l'incrocio tra basso status e competizione, può nascere, da parte del gruppo dominante, un sentimento di disprezzo, ad esempio verso le persone che usufruiscono dell'assistenza sociale o le persone senza fissa dimora. Infine, nei confronti di gruppi di alto status e con un rapporto di competizione il contenuto dello stereotipo è quello dell'invidia, ad esempio verso le persone asiatiche o ebreo. Infatti, il pregiudizio invidioso caratterizza gli *outgroup* come parassiti: un esempio è la propaganda nazista contro gli Ebrei definiti come topi, o l'immagine degli Asiatici come orda gialla, quindi, un nemico temuto e rispettato allo stesso tempo. Dal momento che la competizione con un gruppo potente provoca ansia (Dépret & Fiske, 1996), gli stereotipi possono esagerare sia la competenza che la mancanza di calore dell'*outgroup*, fino al punto da farlo percepire demoniaco e ingannevole, così come esageratamente competente. Qui gli stereotipi assolvono ad una funzione molto importante: dare un significato razionale alla paura e all'insicurezza e a giustificare le forme di violenza e discriminazione attuate nei confronti dell'*outgroup*. Questo tipo di stereotipo alimenta le disuguaglianze nel mondo del lavoro: quando l'*outgroup* è percepito come competente (o, addirittura, iper-competente) la conseguenza comportamentale è quella di ostacolarlo nella progressione del suo status socio-economico (Glick e Fiske, 2001). Il tipo di pregiudizio ambivalente spesso dipende dallo status di chi lo percepisce: ad esempio, è più probabile che gli individui di basso status, anche se sono parte del gruppo sociale dominante, esibiscano un pregiudizio invidioso piuttosto che paternalistico perché, a causa del loro basso status, non si sentirebbero abbastanza sicuri da provare un sentimento paternalistico nei confronti di un *outgroup*. Quindi, la posizione dell'individuo all'interno del suo gruppo può determinare il tipo di pregiudizio che probabilmente egli assumerà. Le persone appartenenti a gruppi di alto status, al contrario, potrebbero con più probabilità avere pregiudizi di tipo

paternalistico, più sottili e più difficili da individuare. Questo quindi accade sia a livello individuale che di gruppo. Una delle conseguenze è che le minoranze di grande successo potrebbero essere percepite come un pericolo per la società, in particolare dai gruppi dominanti che detengono una lunga storia di privilegio che ha generato, a sua volta, ideologie legittimanti: questo gli ha permesso, nel tempo, di generare credenze culturali (Glick e Fiske, 2001). Alcuni elementi contestuali possono portare ad un incremento di questi sentimenti pregiudiziali, ad esempio la scarsità di risorse o la percezione del proprio *ingroup* in declino (Staub, 1989). In queste occasioni, paura e insicurezza possono infiammare i pregiudizi invidiosi verso le minoranze di successo, principalmente allo scopo di trovare un qualche agente umano da biasimare per i cambiamenti sociali (Tajfel, 1981). Tale reazione è spesso definita “capro espiatorio,” e si riferisce tipicamente allo sfogo di frustrazioni condivise causate dalla mobilità sociale verso il basso di un gruppo in precedenza dominante (Allport, 1954). Il pregiudizio invidioso si collega alla teoria della deprivazione relativa, che propone che dalla comparazione dei risultati sia a livello di gruppo sia a livello individuale possano scaturire sentimenti di deprivazione e, quindi, di risentimento verso altri individui o gruppi di maggior successo (Davis, 1959).

Questo modello sottolinea l'importanza di riconoscere quanto possano essere dannose le componenti apparentemente positive degli stereotipi dell'*outgroup*. Poiché il modello standard del pregiudizio è quello dell'odio, gli effetti insidiosi degli stereotipi positivi rimangono spesso invisibili. Accettato sia dai gruppi dominanti che da quelli subordinati, lo stereotipo del calore dei gruppi subordinati serve a perseguire in maniera efficace e velata l'interesse dei dominanti a tenere i gruppi subordinati tranquilli e al “loro posto” (Jackman, 1994). Allo stesso modo, le minoranze “modello” possono godere dell'attribuzione di competenza da parte dei gruppi dominanti, ma il costo di questa presunta competenza può tradursi in una particolare vulnerabilità ad essere socialmente esclusi da coloro che detengono il potere. Già Pasolini affermava, nel 1975, che “la tolleranza reale (fintamente assimilata e fatta propria dal potere) è privilegio sociale delle élites

colte; mentre la massa “popolare” gode di una orribile larva di tolleranza, che la rende in realtà preda di una intolleranza e di un fanatismo quasi nevrotico” (Pier Paolo Pasolini, 1974).

CAPITOLO 2

LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE E IL PERFECTION BIAS

2.1 Le disuguaglianze di genere

Quando parliamo di “genere” ci riferiamo ai ruoli, costruiti e associati socialmente a uomini e donne. Questo implica che quando parliamo di scelte, azioni e conseguenze che riguardano la vita di uomini e donne dobbiamo tenere a mente che tutti questi aspetti sono fortemente influenzati dai ruoli femminili e maschili socialmente definiti, che possono danneggiarli o avvantaggiarli.

Per anni gli autori e le autrici si sono chieste se il genere sessuale di una persona possa effettivamente spiegare il suo modo di sentire, pensare, reagire. Certamente esistono delle differenze tra uomini e donne riguardo alcuni tratti, atteggiamenti e comportamenti con i quali loro stesse/i si descrivono (Feingold, 1994) e alcuni sono conformi agli stereotipi esistenti (Eagly e Steffen, 1986). Tuttavia, queste differenze di genere riflettono differenze medie tra gruppi, per cui sarebbe errato - a livello individuale - elaborare le proprie valutazioni sulla base di stereotipi che si basano su differenze medie e che hanno quindi uno scarso valore predittivo. Il dibattito sulle differenze di genere si è evoluto nel tempo. Secondo la prospettiva evuzionistica, nei due sessi si sarebbero evolute diverse caratteristiche in base ai comportamenti adottati per la sopravvivenza: ad esempio, l'aggressività maschile aveva una valenza adattiva nel minacciare gli altri rivali sessuali, mentre nelle donne resisteva un comportamento adattivo di cura per la protezione della prole (Campbell, 1999). Secondo la teoria dei ruoli sociali, invece, le differenze di genere nei comportamenti e nella personalità di uomini e donne derivano da modelli e aspettative culturalmente assegnate che riguardano lavori, attività e ruoli familiari socialmente accettabili (Eagly e Wood, 1999).

La disuguaglianza di genere riguarda quei fenomeni, ambienti, contesti in cui uno dei due generi (più spesso il genere femminile) è sotto-rappresentato e svantaggiato rispetto all'altro. La maggior parte della letteratura, nello spiegare le cause della disuguaglianza di genere, si è concentrata sullo

studio degli stereotipi. Tra i diversi risultati, ce n'è uno indiscutibile: i membri del gruppo stereotipato tendono ad accettare gli stereotipi. Nel 1968 Goldberg realizzò un celebre studio in cui chiese a studentesse del Connecticut College di valutare brevi articoli, attribuiti talvolta ad autori e talvolta ad autrici. I risultati mostrarono che, in generale, le donne tendono a ricevere valutazioni più basse: le donne, quindi, discriminavano le donne.

Il fenomeno del divario tra generi (*gender gap*), che riguarda diverse sfere della vita, da quella sociale a quella professionale ha visto - negli ultimi anni - una crescente attenzione. Tuttavia, nei Paesi occidentali, anche se il pregiudizio di genere esplicito sta scomparendo, sopravvive quello implicito. Questo pregiudizio è visibile già negli annunci di nascita: uno studio condotto negli Stati Uniti (Gonzalez e Koestner, 2005) dimostra che i genitori annunciano con più orgoglio la nascita di un figlio maschio e, già dalla nascita, i figli maschi vengono descritti in termini di status, mentre le figlie in termini di relazione. Nei Paesi al di fuori delle democrazie occidentali il quadro risulta ancora peggiore: i due terzi tra bambini e bambine non scolarizzate sono femmine (Nazioni Unite, 1991) e in Cina il 95% di bambini orfani è di sesso femminile (Webley, 2009). In tutto il mondo i genitori preferiscono la nascita di un figlio maschio: negli Stati Uniti, il 40% dei genitori in attesa di un bambino affermavano di preferire un maschio, mentre la restante percentuale si divideva tra nessuna preferenza e preferenza di una figlia femmina (Newport, 2011). In conclusione, anche se oggi il pregiudizio di genere è meno comune di un tempo, le tecniche utilizzate per studiare il pregiudizio implicito dimostrano come la presenza di *bias* sopravviva.

Stereotipi e pregiudizi hanno forti implicazioni sulla vita delle donne. L'assegnazione stereotipica al ruolo di donna casalinga, ad esempio, ha implicazioni nel dato secondo cui è quattro volte più probabile che siano le donne a dedicarsi alla cucina e ai lavori domestici per almeno un'ora al giorno tutti i giorni rispetto agli uomini (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2020). Esiste una lacuna importante sui dati che riguardano la violenza di genere e questa stessa lacuna sottolinea la necessità di maggiori studi sui problemi e i fenomeni che colpiscono la sfera femminile. Secondo l'Eurostat (2018), oltre 600 donne sono state uccise da un partner intimo, un familiare o un parente

in 14 Stati membri dell'UE. Il 39% delle donne ha subito molestie negli ultimi cinque anni e il 28% negli ultimi 12 mesi e, ancora, il 13% delle donne ha subito molestie su Internet negli ultimi cinque anni e l'8% negli ultimi 12 mesi (FRA's Fundamental Rights Survey, 2019). Toccando il tema dell'intersezionalità, notiamo come il 48% delle donne con disabilità ha subito molestie negli ultimi cinque anni e il 36% negli ultimi 12 mesi (FRA's Fundamental Rights Survey, 2019) e il 10% delle donne lesbiche e l'8% delle donne bisessuali sono state aggredite fisicamente o sessualmente negli ultimi cinque anni perché appartenenti alla comunità LGBTQIA+ (LGBTI Survey II, 2019).

Le disuguaglianze di genere si rispecchiano anche nella sfera della salute e gli anni di pandemia da Covid-19 l'hanno ben dimostrato. Infatti, secondo l'Ipsos (2021) in periodo pandemico il 59% delle donne ha provato ansia, depressione o burnout rispetto al 50% degli uomini. Ancora, il 32% delle donne ha dichiarato di soffrire di estrema stanchezza e stress, rispetto al 22% degli uomini. Un dato interessante riguarda la presenza o meno di figli o figlie, che ha conseguenze molto diverse per uomini e donne: il 47% delle donne con almeno un figlio o una figlia sotto i 18 anni si sente regolarmente esausta, rispetto al 34% dei padri. Il *gender gap* è ancora più elevato con bambini/e sotto i 6 anni: il 56% delle madri di bambine/i piccoli si sente sopraffatta, rispetto al 34% dei padri di bambine/i della stessa età (Ipsos, 2021). Infine, la rivista Lancet (2020) sottolinea che le donne sono sottorappresentate dalle rilevazioni statistiche prese in considerazione nei vari paesi. Anche nella ricerca farmacologica troviamo disuguaglianze di genere: secondo la ricercatrice Shansky (2019) gli stereotipi cominciano dal laboratorio: ad esempio, i topi femmina vengono spesso esclusi dalle analisi in quanto si teme che le differenze ormonali portino ad una variabilità che inficia sui risultati. I dati rilevati dagli studi clinici sui vaccini contro il Covid-19 dimostrano come gli uomini siano ancora la percentuale più alta all'interno del gruppo di volontari coinvolti nelle sperimentazioni. La sottorappresentazione delle donne in medicina non riguarda solo le sperimentazioni legate al periodo pandemico: in generale, nei trial sperimentali, 8 persone su 10 sono uomini (Benjeaa et al., 2020).

2.2 Gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro

Come prima accennato, l'espressione "*gender gap*" si vuole indicare il divario esistente tra uomini e donne in diversi ambiti della vita. Questo fenomeno è particolarmente presente nella sfera lavorativa: secondo l'Istat e l'Eurostat, il tasso di donne occupate in Europa nel 2019 è del 63% mentre per gli uomini il tasso di occupazione è del 74%. Per quanto riguarda il contesto italiano, i dati ISTAT evidenziano che non solo il tasso di occupazione degli uomini è superiore a quello delle donne, ma occupano posizioni più importanti e ricevono un salario più elevato. Le donne, infatti, guadagnano in media il 15% in meno rispetto agli uomini (ISTAT, 2018) dando vita al fenomeno del *gender pay-gap* che definisce appunto la discriminazione di genere sul salario, che presenta significative differenze tra uomini e donne, anche a parità di mansioni, ruoli e competenze. Oltre che svantaggioso per le donne e per la società, questo fenomeno è anche anticostituzionale:

l'articolo 37 della Costituzione afferma infatti: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore."

Come accennato, tutto ciò rappresenta un problema non solo per le donne, ma per tutta la società. Secondo l'Ocse, una presenza paritaria di donne e uomini nel mercato del lavoro porterebbe a una crescita del PIL del 12.4% entro il 2030, oltre che a un aumento del tasso di occupazione del 7%. Inoltre, la partecipazione delle donne al lavoro porta ad una maggiore domanda di servizi da parte delle lavoratrici, ad un maggior contributo reale alla massa fiscale e previdenziale e ad un minor rischio di povertà (Bianco, 2012). A livello delle imprese, invece, sono numerosi gli studi che dimostrano come una maggiore presenza femminile possa portare diversi benefici (anche economici). In particolare, la presenza di donne in ruoli di leadership si associa a migliori condizioni finanziarie delle imprese e ad un maggior tasso di innovazione (Deszö and Ross, 2012). Gli ostacoli alla carriera delle donne sono numerosi e di varia natura, tanto che nel 1986 il Wall Street Journal ha coniato il termine "*glass ceiling*" (soffitto di cristallo) per indicare proprio tutte quelle barriere, trasparenti e invisibili, che ostacolano l'accesso e la progressione di carriera delle donne. È molto importante prendere in considerazione il *gender gap* nell'ambito lavorativo in

quanto l'accesso a posizioni di potere significa, per le donne, poter contribuire attivamente alle scelte che riguardano la lotta alle discriminazioni e il raggiungimento dell'equità tra uomini e donne sul posto di lavoro. Tuttavia, alcuni autori e autrici sottolineano che questa lotta potrebbe essere ostacolata dalle donne stesse: si parla di sindrome dell'ape regina per indicare quel fenomeno secondo cui le donne in posizioni di potere, invece di creare opportunità di carriera per altre donne, tendono al contrario ad ostacolarle per salvaguardare la loro condizione di unicità, di successo e potere (Ellemers et al., 2004).

Questi dati dimostrano che, nonostante i numerosi benefici associati all'avere nella forza lavoro una presenza paritaria di uomini e donne, il *gender gap* in ambito lavorativo rimane ancora un problema diffuso. In più, la pandemia da Covid-19 ha pesato più sulle donne che sugli uomini: nell'ultimo mese del 2020 ci sono stati 101.000 occupati in meno e, di questi, 99.000 sono donne (Report Istat, 2021).

Ma quali sono le cause di questo fenomeno? Secondo la teoria dei ruoli di genere, le differenze di genere derivano dalla divisione del lavoro e dalla struttura gerarchica di una società in cui le donne e gli uomini hanno storicamente ricoperto ruoli sociali diversi (Eagly, Wood, & Diekman, 2000). In base a queste percezioni stereotipiche, gli uomini sarebbero più propensi ad impegnarsi in compiti che richiedono velocità,

forza e la possibilità di essere lontani da casa per lunghi periodi, mentre alle donne viene attribuito il compito di rimanere a casa e dedicarsi a compiti familiari, come l'educazione dei figli e delle figlie. Di conseguenza, dagli uomini ci si aspetta che siano "agentici", cioè forti e indipendenti, mentre dalle donne ci si aspetta che siano cioè gentili, disponibili e comprensive (Wood & Eagly, 2002).

La maggior parte della letteratura si è concentrata però sul ruolo degli stereotipi di genere, che descrivono gli uomini come caratterizzati da una maggiore *agency* e percepiti come più competenti, mentre le donne sono viste come più adatte ad attività di cura o ruoli domestici (Glick et al., 1988). Le caratteristiche legate alla competenza, come asserzione, competitività, ambizione vengono

associate maggiormente agli uomini, che hanno quindi maggiori probabilità di essere assunti (Heilman, 2012). La competenza è senza dubbio la caratteristica più richiesta sul luogo di lavoro e questo spiega perché le donne sono percepite come meno adatte a certe mansioni, in particolare quando si tratta di posizioni elevate (Heilman et al., 2015). Questa narrazione stereotipica consente di avallare lo stereotipo della casalinga calorosa ma incompetente che giustifica il ruolo domestico delle donne e la loro esclusione dalle posizioni dominanti maschili. Allo stesso modo, lo stereotipo del lavoratore competente ma freddo è stato usato come giustificazione per tenere le donne fuori dalle posizioni tradizionalmente dominate dagli uomini (Cuddy, Fiske, & Glick, 2004; Fiske, Bersoff, Borgida, Deaux, & Heilman, 1991; Phelan, Moss-Racusin, & Rudman, 2008; Rudman, 1998; Rudman & Glick, 2001).

C'è da sottolineare che gli uomini tendono ad essere considerati più competenti rispetto alle donne, anche a parità di prestazioni o qualifiche simili (Moss-Racusin et al., 2012) e questo risultato è accentuato quando le informazioni sui candidati e candidate oppure i criteri della selezione risultano ambigui e incompleti (Heilman et al., 2015).

Gli stereotipi di genere inducono anche le persone ad utilizzare standard diversi nel giudicare i candidati al lavoro di sesso maschile e femminile. Secondo lo *shifting standards model* (Biernat e Fuegen 2001), sulle donne pesano aspettative differenti rispetto agli uomini: dato che, stereotipicamente, non sono percepite competenti come gli uomini in ambito lavorativo, le persone tendono a formulare i loro giudizi sulla base di standard minimi di prestazione, che per le donne sono più bassi (ad esempio: "È molto abile per essere una donna"). Tuttavia, proprio a causa di questi standard più bassi, alle donne viene richiesto di fornire ancora più dimostrazioni di competenza per ottenere lo stesso risultato dei candidati uomini (Levin et al., 2015). La presenza di stereotipi influenza diversi aspetti della vita lavorativa. Swim e al. (1989) hanno dimostrato che gli stereotipi condizionano la valutazione individuale che si ha di una donna: risultati o prodotti di un lavoro provenienti da ambienti "maschili" o neutri tendono a essere giudicati di qualità superiore se attribuiti a uomini. Ancora, diversi studi hanno dimostrato che si ha più fiducia ad assegnare un

compito lavorativo nuovo ad un uomo piuttosto che ad una donna (Balkwell & Berger, 1996; Gerdes & Garber, 1983; Hansen & O'Leary, 1985; Heilman & Guzzo, 1978; Pugh & Wahrman, 1983). Alcune ricerche dimostrano che non va meglio per le donne che, consapevoli di questi ostacoli, cercano di promuovere le proprie competenze: Rudman (1998) ha realizzato uno studio in cui dimostra che i tentativi delle donne di mostrarsi competenti producono risultati controproducenti, tanto che vengono apprezzate e assunte con meno probabilità di uomini che si mostrano competenti.

2.3 Competenza, moralità, socievolezza e il *perfection bias*

Sulla base dello studio di Moscatelli (2020), il presente studio mira a focalizzarsi su un approccio differente, secondo cui il giudizio sociale è formato da tre dimensioni: competenza, moralità e socievolezza. Come descritto in precedenza, la letteratura sul *gender bias* si concentra sulle due componenti di competenza e calore. Tuttavia, ricerche più recenti (Leach et al., 2007) scompongono l'elemento del calore in due dimensioni: da una parte la socialità, cioè la capacità di stabilire buone relazioni con le altre persone e - dall'altra - la moralità, definita come onestà, affidabilità e correttezza del comportamento sociale. La moralità sembra essere fondamentale nella formazione delle prime impressioni sia di individui che di gruppi (Brambilla e Leach, 2014; Ellemers, 2017; Moscatelli et al., 2019; Pagliaro et al., 2016). Per quanto riguarda il contesto lavorativo e la selezione del personale, la competenza rimane la componente più importante. Tuttavia, la moralità viene comunque considerata dal momento che aiuta a predire i comportamenti benevoli o nocivi dei/delle dipendenti (Cohen et al., 2014). Anche nel caso della moralità entrano in gioco alcuni stereotipi di genere: le donne, infatti, sono percepite come più socievoli e le donne stesse tendono ad accettare questo stereotipo in misura maggiore rispetto all'attribuzione (sempre stereotipica) di affidabilità (Leach et al., 2017). In linea con la presente analisi, uno studio di Prati e colleghi/e (2019) ha dimostrato che in valutazioni scritte dei/delle dipendenti gli uomini venivano descritti in termini associati alla competenza mentre nelle valutazioni delle donne si aggiungevano

giudizi legati alla sfera della moralità e della socievolezza. Di conseguenza, le donne venivano giudicate su più dimensioni degli uomini.

Brambilla e Leach (2014) hanno realizzato uno studio in cui hanno chiesto ai/alle partecipanti di giudicare l'importanza di alcuni tratti per il raggiungimento di quattro diversi obiettivi (impressione globale, obiettivo rilevante per la socialità, obiettivo rilevante per la competenza e obiettivo rilevante per la moralità). L'ipotesi di partenza è che nella valutazione globale, il tratto della moralità sia percepito come il più importante nel giudicare una persona, mentre quando l'obiettivo si associa alla competenza, come nel caso di un colloquio di lavoro, il tratto della competenza sarebbe percepito come più importante della socialità e della moralità. I risultati hanno confermato le ipotesi: la moralità è il tratto più importante quando riguarda l'impressione globale e i tratti della socievolezza e della moralità vengono processati in maniera differente, dimostrando che i diversi tratti hanno ruoli distinti gli uni dagli altri.

Sulla base dei risultati di Brambilla e Leach (2014), Moscatelli e collaboratori (2020) hanno condotto quattro differenti studi. Nel primo sono stati analizzati i report di colloqui reali per osservare se i selezionatori o le selezionatrici utilizzassero le tre dimensioni sopracitate nel valutare le candidate e i candidati e se ciò fosse legato all'esito del colloquio (assunzione/rifiuto). Nel secondo studio è stata analizzata l'importanza percepita di moralità, socievolezza e competenza nell'assumere candidati e candidate, chiedendolo con domande esplicite. Infine, gli autori hanno verificato l'influenza delle informazioni sulla competenza e sulla moralità dei candidati e delle candidate nel predire le decisioni di assunzione (Studio 3) e di rinnovo del contratto (Studio 4). L'ipotesi è che la competenza sia, come dimostrato dagli studi menzionati precedentemente, la componente più importante nella valutazione di candidati/e. Tuttavia, dal momento che le donne sono percepite come più calorose degli uomini e vengono valutate in base alla moralità più di quanto venga fatto con gli uomini, viene ipotizzato che i tratti di moralità e socievolezza vengano più spesso menzionati per le donne nel giustificare decisioni prese in ambito di assunzioni. Infine, viene ipotizzato che mentre per gli uomini la scelta di assunzione si basi solo sulla valutazione della

competenza, per le donne riguarderebbe tutte e tre le dimensioni. Quest'ultima ipotesi si basa sul fenomeno del *backlash effect* (effetto contraccolpo) descritto da Rudman e Glick (1999), secondo cui le donne vengono valutate in maniera negativa nel momento in cui si discostano dalle percezioni che vengono loro stereotipicamente attribuite e che sono considerate maschili, come l'ambizione. La conseguenza di tutto ciò è che le donne, per avere successo in un colloquio, non devono solo dimostrarsi competenti ma perfette: da qui il nome di *perfection bias* per descrivere quel fenomeno secondo cui le donne risultano svantaggiate rispetto agli uomini in fase di assunzione poiché vengono giudicate su più dimensioni (moralità, socievolezza e competenza) mentre gli uomini vengono valutati su un'unica dimensione (competenza). E non solo: accanto al *perfection bias*, si colloca anche il *deficit bias* (Menegatti et al., 2020) secondo cui le donne verrebbero valutate maggiormente in quei tratti in cui sono stereotipicamente percepite come carenti rispetto agli uomini, come la competenza.

2.4 Obiettivi del presente studio

Il presente studio si pone l'obiettivo di esplorare ulteriormente gli effetti messi in luce da Moscatelli e collaboratori (2020) partendo dai risultati secondo cui le donne vengono valutate in base a più dimensioni rispetto agli uomini in fase di selezione del personale. L'obiettivo è di indagare l'effetto della consapevolezza del bias sulla soppressione stereotipica. Si presume, cioè, che le persone - quando consapevoli dell'esistenza del bias - tendano a sopprimere lo stereotipo verso le donne, selezionando sia per uomini che per donne domande inerenti alla competenza. Nell'indagare questo effetto, l'analisi si divide in due studi. Lo Studio 1 parte dai dati una precedente tesi di laurea (Giulia Callà, 2020) e ha come obiettivo un'esplorazione più approfondita della consapevolezza del bias sulla soppressione stereotipica, aggiungendo all'analisi tre ulteriori dimensioni: dominanza, stabilità emotiva e interessi. La dominanza e la stabilità emotiva fanno riferimento al modello dei *Big Five* (McCrae e Costa, 1987) che teorizza cinque fattori nella descrizione della personalità che nell'adattamento del questionario italiano sono: coscienziosità, amicalità, stabilità emotiva, apertura

mentale, energia. La dominanza è una sottodimensione dell'energia e comprende i tratti dell'assertività, della leadership e dell'agency. Secondo alcuni studi, la dominanza sarebbe maggiormente presente negli uomini (Helgeson and Fritz, 1999), tanto che le differenze di genere nel tratto dell'energia possono quindi cambiare direzione a seconda che i tratti specifici misurati si avvicinino o si allontanino dal polo della dominanza (Weisberg et al., 2011). La stabilità emotiva riguarda la capacità di gestire i conflitti, l'ansia e di affrontare esperienze negative. Infine, la dimensione degli interessi è stata inserita in linea con la tendenza, nei colloqui di lavoro, a porre domande sulla propria vita privata, passioni e attività extralavorative. Inoltre, le/i partecipanti sono stati casualmente divisi in due condizioni: “*Consapevolezza*” (condizione sperimentale) e “*Controllo*”. Entrambi i gruppi sono stati sottoposti alla lettura di un breve testo in cui vengono evidenziate le difficoltà odierne del trovare un lavoro stabile e nella propria area di competenza. Alle/ai partecipanti assegnati alla condizione di “*Consapevolezza*” sono stati mostrati i risultati degli studi di Moscatelli e al. (2020) che dimostrano che le donne riscontrano maggiori difficoltà degli uomini nella fase di selezione. Alle persone che sono state casualmente assegnate alla condizione di “*Controllo*” non veniva mostrata alcuna informazione al riguardo. Successivamente, le/i partecipanti vengono invitati a mettersi nei panni di un selezionatore o una selezionatrice, dovendo scegliere un candidato per una posizione vacante nel Consiglio di Insegnamento del Dipartimento. Il genere del candidato poteva essere femminile o maschile. Nella parte successiva, le/i partecipanti dovevano selezionare le domande che avrebbero posto al candidato o alla candidata per formarsi un'impressione e formulare una valutazione su di lei/lui. La tipologia di domande varia in base alla dimensione di riferimento: competenza, socievolezza, moralità, dominanza, stabilità emotiva, interessi. In linea con le ipotesi di Moscatelli e al. (2020) ci si aspetta che le domande assumano una rilevanza diversa in base al genere del candidato/a. In particolare, ci si aspetta che nella condizione di *Controllo* venga data maggiore importanza alla dimensione della competenza e, nella valutazione delle candidate donne, si attende una maggiore rilevanza delle altre dimensioni rispetto agli uomini. Per quanto riguarda la condizione sperimentale di “*Consapevolezza*”, invece, si

attende che le/i partecipanti, consapevoli del *bias*, riescano a tenerlo sotto controllo in fase di selezione delle domande e che dunque non si verifichi alcuna discriminazione di genere.

Riassumendo le ipotesi dello Studio 1: nella condizione di *Controllo* (H1a) le donne verranno valutate su più dimensioni, mentre gli uomini solo in base alla dimensione di competenza. Nella condizione sperimentale di *Consapevolezza* (H1b) ci si aspetta che donne e uomini vengano valutati principalmente sulla base della competenza, essendo saliente la consapevolezza del *bias*. Nella seconda ipotesi (H2) si attende che la condizione sperimentale di *Consapevolezza* porti le/i partecipanti a porre un numero simile di domande sia a candidati che candidate, mentre nella condizione *Controllo* si ipotizza che verranno poste più domande alle donne che agli uomini.

Nello Studio 2 l'obiettivo resta quello di verificare se nella condizione di consapevolezza del *bias* si verifichi una soppressione dello stereotipo. Tuttavia, in questo caso, l'analisi avviene a livello di atteggiamenti impliciti, tramite la somministrazione dello *IAT* Test (Test di Associazione Implicita). In questo studio, inoltre, si è deciso di semplificare il disegno sperimentale considerando soltanto le tre dimensioni di competenza, moralità e socievolezza.

CAPITOLO 3

STUDIO 1: METODO E PROCEDURA

3.1 Metodo

3.1.2 Partecipanti

Il questionario è stato diffuso in collaborazione con altre laureande in diversi canali, tra cui gruppi Whatsapp e Telegram informali, gruppi virtuali dedicati alla diffusione di questionari tra studentesse e studenti (Esperimenti di Psicologia a Padova, Sportello Esperimenti), canali social come Facebook e Instagram, passaparola con contatti diretti. Il campione finale era composto da 558 soggetti, di cui 217 maschi (38.6%), 340 femmine (60.5%) e 1 soggetto che ha scelto l'opzione "preferisco non rispondere" (0.2%). Le/i partecipanti che rappresentavano casi effettivamente validi erano 519 di cui 203 maschi (39.1%) e 316 femmine (60.9%) dal momento che è stato escluso il partecipante che non ha espresso il genere e 38 persone che hanno riportato una risposta errata sul *manipulation check* del genere. Si tratta cioè di persone che, alla fine del questionario, non ricordavano il genere della persona che avevano il compito di selezionare. L'età varia da un minimo di 18 anni ad un massimo di 83 ($M = 33.03$; $SD = 14.3$).

3.1.3 Disegno sperimentale

Lo studio si compone di un disegno sperimentale multifattoriale 2 (Condizione: *Controllo* vs *Consapevolezza*) x 2 (Genere della/del candidato: *Uomo* vs *Donna*) x 6 (Dimensione: *Competenza* vs. *Moralità* vs. *Socievolezza* vs. *Dominanza* vs. *Stabilità emotiva* vs. *Interessi*). Il fattore Condizione ed il fattore Genere sono stati manipolati *between-subjects* a due livelli. Il fattore Dimensione a sei livelli è invece misurato *within-subjects*. In tutte le condizioni all'inizio veniva mostrato alle/ai partecipanti il seguente 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”

Nella condizione sperimentale di *Consapevolezza*, veniva aggiunto, rispetto al testo precedente, il seguente testo:

“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.”

Dunque, al fine di rendere saliente la consapevolezza del *bias* che svantaggia le donne durante la fase di selezione del personale, è stato citato lo studio di Moscatelli e colleghe/i (2020) che testimonia l’esistenza di questo effetto.

Dopo la lettura di questi testi, si presentava la manipolazione del genere della/del candidato: alle/ai partecipanti veniva dunque presentato, in maniera casuale, uno di questi due testi:

*“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/una **uomo/donna**. Ti chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un/una **uomo/donna** per la posizione vacante.*

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

Riassumendo, il disegno sperimentale si componeva di quattro condizioni tra partecipanti:

- Condizione di *Controllo* + candidata di genere femminile
- Condizione di *Controllo* + candidato di genere maschile
- Condizione *Sperimentale/Consapevolezza* + candidata di genere femminile
- Condizione *Sperimentale/Consapevolezza* + candidato di genere maschile

3.2 Procedura

Le/i partecipanti, una volta avuto accesso al questionario inviato tramite i canali elencati precedentemente, erano tenuti a sottoscrivere il consenso informato rispetto alla partecipazione e al trattamento dei dati. Successivamente, venivano assegnati – in maniera casuale – ad una delle due condizioni (*Controllo vs Sperimentale*) descritte in precedenza e venivano esposti i testi prima citati, che potevano riportare o meno (a seconda della condizione assegnata) i risultati dello studio di Moscatelli e colleghe/i (2020). A questo punto del questionario entravano in gioco le variabili dipendenti: alle/ai partecipanti veniva chiesto di valutare - su una scala Likert da 1 (*per nulla*) a 7 (*moltissimo*) - l'importanza delle caratteristiche rappresentative di ciascuna dimensione (3 caratteristiche per ogni dimensione) nell'ambito della selezione del personale (si veda Figura 1)

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 nulla	2	3	4	5	6	7 = moltissimo
Competente	<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"/>
Efficiente	<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"/>
Onesto/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"/>
Gentile	<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"/>
Amichevole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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"/>
Determinato/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"/>
Calm/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maturo/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"/>
Di ampie vedute	<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"/>
Con tanti interessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Immagine 1: Tratti presentati nel questionario

Dopo aver valutato l'importanza di ciascun tratto, alle/ai partecipanti veniva chiesto di selezionare le domande che avrebbero posto al candidato o alla candidata, scegliendone almeno 4 tra le *Interview Questions* risultate come più rappresentative delle 6 dimensioni da un precedente Pre-Test¹.

In seguito, sono state riproposte le stesse domande, chiedendo però ai/alle partecipanti la probabilità con cui avrebbero posto quelle domande ad una/un candidata/o. Anche in questo caso, erano invitate/i a rispondere utilizzando una Scala Likert da 1 (*estremamente improbabile*) a 7 (*estremamente probabile*). Le 12 *Interviews Questions* - selezionate dal Pre-Test e divise in base alla dimensione di riferimento - sono di seguito elencate:

¹ La somministrazione del pre-test è avvenuta tramite la piattaforma Qualtrics ed ha visto la partecipazione di 48 persone (27 femmine e 21 maschi) di nazionalità italiana, da un minimo di 20 anni ad un massimo di 67 (M = 25.71, SD = 9.69). Oltre alle tre dimensioni fondamentali del giudizio sociale (competenza, moralità, socievolezza) sono state indagate ulteriori tre dimensioni: dominanza, stabilità emotiva e interessi che rappresentavano la variabile dipendente dello studio. L'obiettivo del pre-test era dunque quello di selezionare delle ipotetiche domande da porre ad una/un candidata/o che fossero rappresentative di ciascuna dimensione. Il questionario era composto da 36 frasi (6 per ogni dimensione) che riproducevano domande ipotetiche da porre durante un colloquio di lavoro.

<i>Dimensione</i>	<i>Interview Questions</i>
Competenza	1. “Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.” 2. Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?
Moralità	1. “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?” 2. “Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?”
Socievolezza	1. “Con quale tipologia di persone le piace lavorare?” 2. “Quali sono stati i suoi contributi più creativi nel promuovere il rapporto con gli altri suoi colleghi?”
Dominanza	1. “È prioritario per lei avere sempre nuovi obiettivi da raggiungere?” 2. “Quali caratteristiche secondo Lei sono adatte per essere un buon leader?”
Stabilità Emotiva	1. “Si trova in una situazione particolarmente difficile e che le crea ansia: come la gestisce?” 2. “Se si trovasse in una situazione in cui scadenze e priorità mutano velocemente, come reagirebbe?”
Interessi	1. “Le piace viaggiare?” 2. “Quanto ritiene importante coltivare delle passioni?”

Tabella 1 – Interviews Questions selezionate per il questionario

Subito dopo, veniva somministrata una scala che misurava il costrutto di sessismo benevolo per cui veniva chiesto di esprimere su una Likert da 0 (*fortemente in disaccordo*) a 5 (*fortemente d'accordo*) il grado di accordo su tre item tratti dalla riduzione dell'*Ambivalent*

Sexism Inventory (Rollero et al., 2014) utilizzata nell'ambito dello studio di Bosson e colleghi (2021).

Successivamente, ai/alle partecipanti venivano richieste alcune informazioni demografiche, nello specifico: genere, età, nazionalità, livello di istruzione, occupazione e se avessero mai affrontato un colloquio di lavoro. Infine, sono stati inseriti due *manipulation check* per indagare l'attenzione dei/delle partecipanti e dunque verificare se ricordassero il genere della candidata o del candidato inizialmente assegnato e su cui avevano effettuato le loro valutazioni e per verificare se ricordassero i risultati dello studio di Moscatelli e colleghe/i (2020; Figura 2)

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

Immagine 2: Manipulation Check sul genere della/del candidata/o tratta dal questionario

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

- Sì
- No

Immagine 3: Manipulation Check su consapevolezza bias tratta dal questionario

Quando le/i partecipanti rispondevano di aver letto i risultati dello studio di Moscatelli e colleghi/i (2020) veniva posta un'ultima domanda che chiedeva: "A quale tipologia di discriminazione si fa riferimento?" a cui si poteva rispondere con un'alternativa a scelta tra tre opzioni: *Genere, Etnia, Orientamento sessuale*. Anche questa domanda serviva per verificare se le/i partecipanti ricordassero che lo studio di Moscatelli e colleghi/i (2020) trattasse il tema della discriminazione di genere nella selezione del personale. Infine, veniva richiesto il consenso finale all'utilizzo dei dati raccolti ed un debriefing conclusivo.

CAPITOLO 4

STUDIO 1: RISULTATI

I risultati verranno presentati seguendo due tipologie di analisi. In una prima analisi i tratti verranno suddivisi in tre macro-dimensioni in base al livello di stereotipicità: maschili/femminili/neutri.

Nello specifico, le dimensioni stereotipicamente maschili sono rappresentate dalla *Dominanza* e dalla *Competenza*, quelle stereotipicamente femminili dalla *Socievolezza* e dalla *Stabilità Emotiva* e, infine, le dimensioni neutre da *Moralità* e *Interessi*. Nella seconda analisi le stesse dimensioni verranno considerate separatamente e quindi in 6 livelli distinti.

4.1 Analisi con suddivisione stereotipica delle dimensioni a 3 livelli

Importanza percepita delle dimensioni

Per quanto riguarda la variabile dipendente dell'importanza attribuita delle dimensioni, è stata condotta un'analisi della varianza per misure ripetute ponendo a fattore entro partecipanti le 3 macro-dimensioni (dimensioni stereotipiche maschili vs. femminili vs. neutre), mentre come fattori tra partecipanti sono stati inclusi il genere del candidato e la condizione sperimentale. I risultati di questa analisi sono riportati nella Tabella 2.

Effetti entro soggetti	F	p
<i>Stereotipicità della dimensione</i>	45.483	<.001
<i>Stereotipicità della dimensione*Condizione</i>	5.567	.004
Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a	.799	.450
Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a	.077	.926
Effetti tra soggetti		
<i>Condizione sperimentale</i>	5.386	.021
Genere candidato/a	.808	.369
Condizione*Genere candidato/a	1.248	.264

Tabella 2 - Risultati relativi all'importanza attribuita ai tratti

Si può quindi osservare che è emerso un effetto significativo della stereotipicità della dimensione, per cui l'importanza attribuita ai tratti variava in base alla dimensione di appartenenza (*Grafico 1*). Anche la condizione di appartenenza (*Controllo vs Consapevolezza*) ha influito sull'importanza attribuita ai tratti (*Grafico 2*).

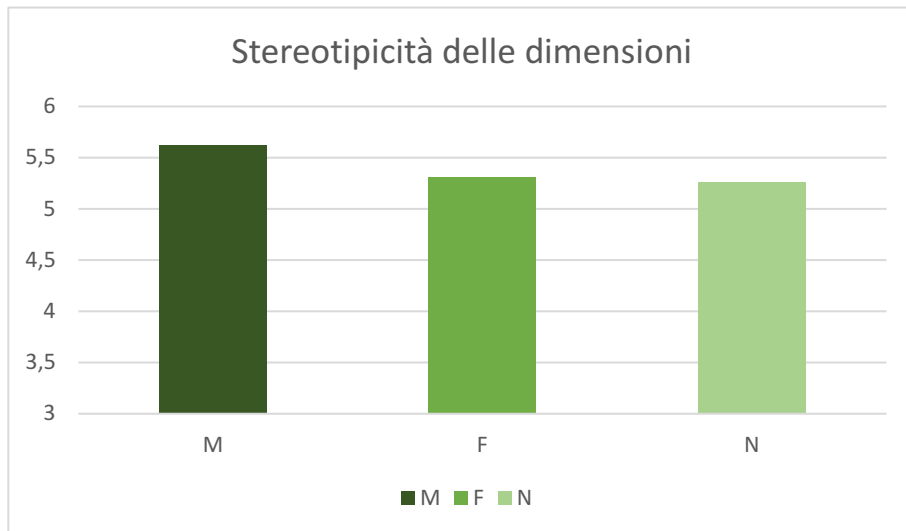


Grafico 1 – Importanza attribuita alle varie dimensioni

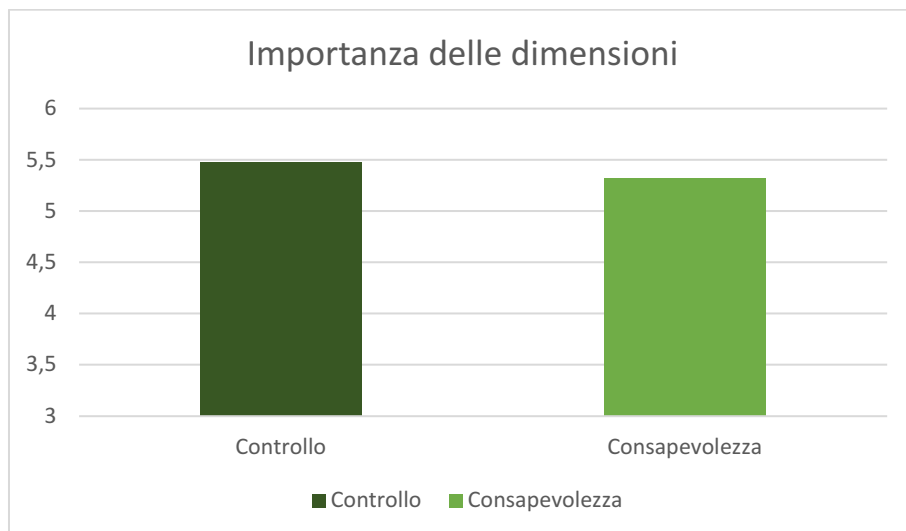


Grafico 2 – Importanza attribuita alle varie dimensioni in base alla condizione sperimentale

I dati illustrati nel *Grafico 1* dimostrano che i tratti valutati come più importanti sono quelli appartenenti alla dimensione stereotipicamente maschile (*Competenza e Dominanza*). Nel *Grafico 2*

possiamo invece osservare che le/i partecipanti nella condizione di *Controllo* hanno attribuito maggiore importanza alle dimensioni stereotipiche rispetto alle/ai partecipanti nella condizione di *Consapevolezza*.

Un altro effetto significativo indicato nella *Tabella 2* riguarda l'interazione tra stereotipicità della dimensione e la condizione sperimentale. Le medie sono riportate nel *Grafico 3*.

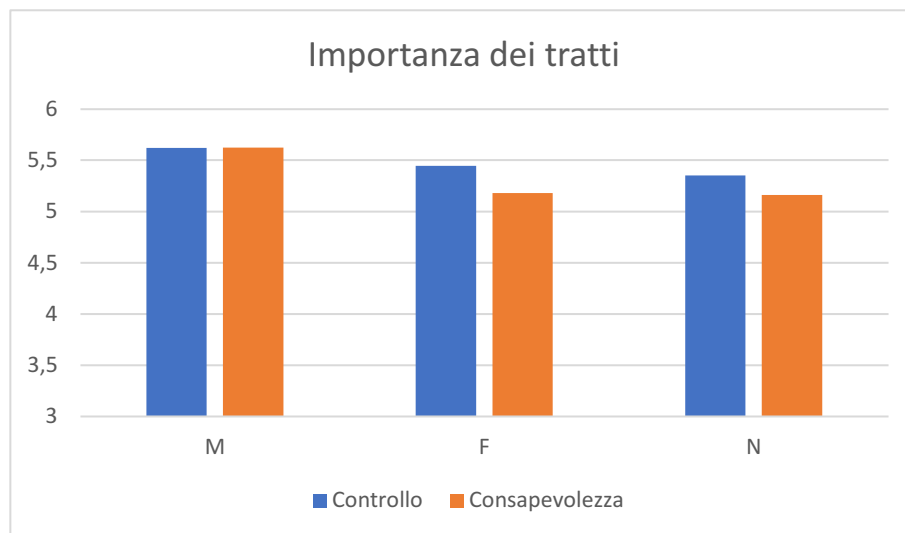


Grafico 3 - Importanza dei tratti in funzione della condizione sperimentale e della stereotipicità del tratto.

Questi dati sembrano suggerire che nella condizione di *Controllo* viene data maggiore importanza ai tratti stereotipicamente femminili e neutri rispetto alla condizione di *Consapevolezza*, mentre i tratti maschili sono valutati come importanti in entrambe le condizioni. Ciò dimostra che, in generale, i tratti percepiti come stereotipicamente maschili (*Competenza* e *Dominanza*) sono considerati come i più importanti nell'ambito della valutazione di un/una candidato/a.

Non è emersa un'interazione tra la dimensione e genere della/del candidata/o, così come tra stereotipicità della dimensione, genere della/del candidata/o e condizione. Questo vuol dire che non c'è una maggiore o minore importanza attribuita ai tratti al variare del genere della/del candidato/a da valutare, neppure al variare della condizione.

Numero di *Interview Questions* selezionate

Per quanto riguarda questa variabile, abbiamo conteggiato per ciascun partecipante quante domande avesse scelto per ciascuna dimensione (c'erano 2 domande per ciascuna dimensione). Anche in questo caso è stata condotta un'analisi della varianza per misure ripetute ponendo a fattore entro partecipanti le 3 macro-dimensioni (dimensioni stereotipiche maschili vs. femminili vs. neutre), mentre come fattori tra partecipanti sono stati inclusi il genere del candidato e la condizione sperimentale. Per verificare se il numero di domande selezionate variasse in base alla condizione sperimentale e al genere della/del candidato abbiamo sommato le domande selezionate all'interno di ciascuna dimensione. Gli effetti rilevati sono i seguenti:

Effetti entro soggetti	F	p
Stereotipicità della dimensione	170.185	<.001
Stereotipicità della dimensione*Condizione	1.898	.150
Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a	0.419	.450
Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a	1.830	.926
Effetti tra soggetti		
Condizione sperimentale	1.402	.237
Genere del/della candidato/a	.125	.724
Condizione*Genere del/della candidato/a	4.626	.032

Tabella 3 – Risultati relativi al numero di *Interview Questions* selezionate

In questo caso, è emerso come effetto significativo quello della stereotipicità della dimensione: ciò vuol dire che ad influire sul numero delle *Interview Questions* selezionate è stato il valore stereotipico della dimensione (maschile, femminile, neutro). Notiamo che negli effetti tra soggetti è emersa significativa l'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o.

In media, sono state selezionate più domande appartenenti alla dimensione stereotipicamente femminile (*Socievolezza e Stabilità Emotiva*). Le medie sono qui di seguito presentate:

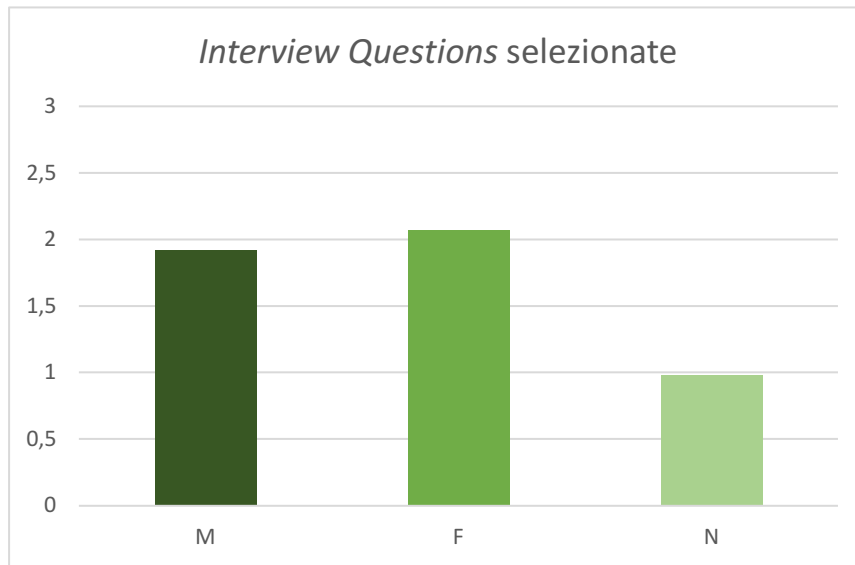


Grafico 4 – Numero di Interview Questions selezionate considerando la stereotipicità delle dimensioni

Nella *Tabella 3* possiamo osservare un'altra interazione interessante tra stereotipicità della dimensione e condizione sperimentale, illustrata nel *Grafico 5*.

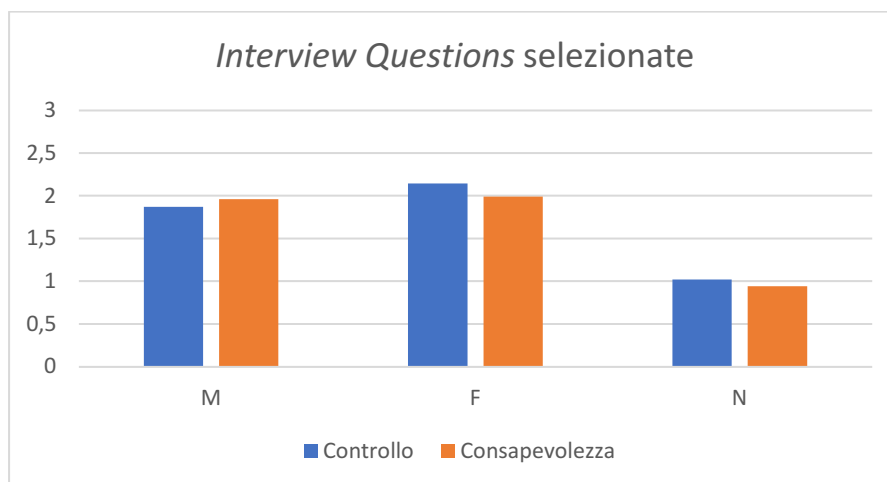


Grafico 5 - Numero di Interview Questions selezionate con suddivisione stereotipica delle dimensioni nelle condizioni sperimentali

In generale, sono state scelte meno domande stereotipicamente neutre (*Moralità e Interessi*) rispetto a quelle maschili e femminili. Per quanto riguarda le domande stereotipicamente femminili, queste vengono scelte in minor numero nella condizione di *Consapevolezza*: ciò vuol dire che quando le/i partecipanti sono consapevoli del *bias* prestano più attenzione alla stereotipicità delle domande. Al

contrario, notiamo come nella condizione di *Controllo*, cioè quando le/i partecipanti non sono consapevoli del *bias*, ci sia un maggior numero di domande stereotipicamente femminili selezionate.

Per quanto riguarda gli effetti tra soggetti riportati nella *Tabella 3*, è emersa un'interazione significativa tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o, illustrata nel *Grafico 6*.

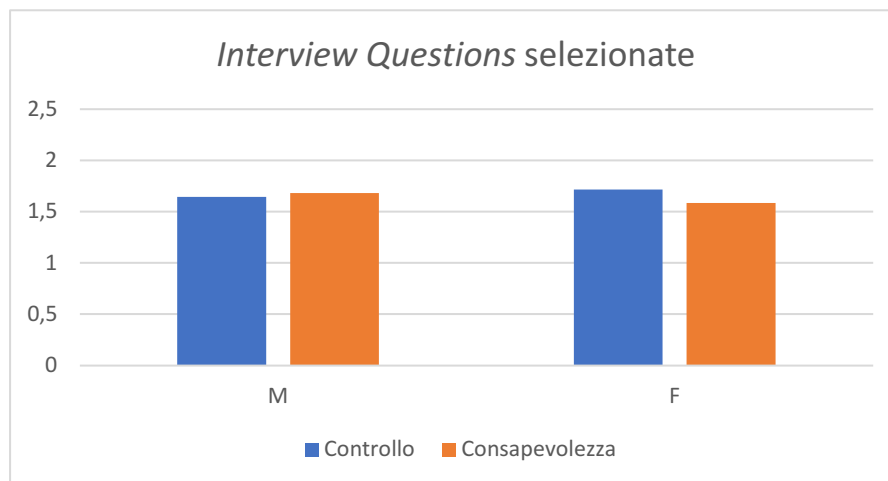


Grafico 6 - Numero di Interview Questions selezionate in funzione della condizione sperimentale e del genere della/del candidata/o

Qui possiamo notare che nel caso di candidati uomini non emergono differenze tra le due condizioni sperimentali: in entrambi i casi, le/i partecipanti tendono a selezionare lo stesso numero di domande. Al contrario, per le candidate donne, i soggetti hanno selezionato un maggior numero di domande nella condizione di *Controllo*: notiamo quindi, nella condizione di *Consapevolezza*, il tentativo di soppressione dello stereotipo.

Probabilità di porre ciascuna domanda

Per quanto riguarda la variabile dipendente della probabilità di porre le domande abbiamo innanzitutto calcolato delle medie per ciascuna dimensione e poi abbiamo calcolato delle medie unendo le dimensioni in base alla stereotipicità. Su questi 3 punteggi abbiamo condotto un'analisi

multivariata mettendo a fattore tra soggetti la condizione sperimentale e il genere della/del candidata/o e entro partecipanti le 3 macro-dimensioni. Sono stati rilevati i seguenti effetti:

Effetti entro soggetti	F	p
Stereotipicità della dimensione	302.997	<.001
Stereotipicità della dimensione*Condizione	2.053	.129
Stereotipicità della dimensione*Genere candidato/a	0.41	.959
Stereotipicità della dimensione*Condizione*Genere candidato/a	1.061	.346
Effetti tra soggetti		
Condizione sperimentale	5.051	.025
Genere del/della candidato/a	.088	.767
Condizione*Genere del/della candidato/a	4.444	.036

Tabella 4 – Risultati relativi alla probabilità di porre le domande

Possiamo osservare che emerge un effetto significativo rispetto alla stereotipicità della dimensione.

Le medie sono illustrate nel *Grafico 7*.

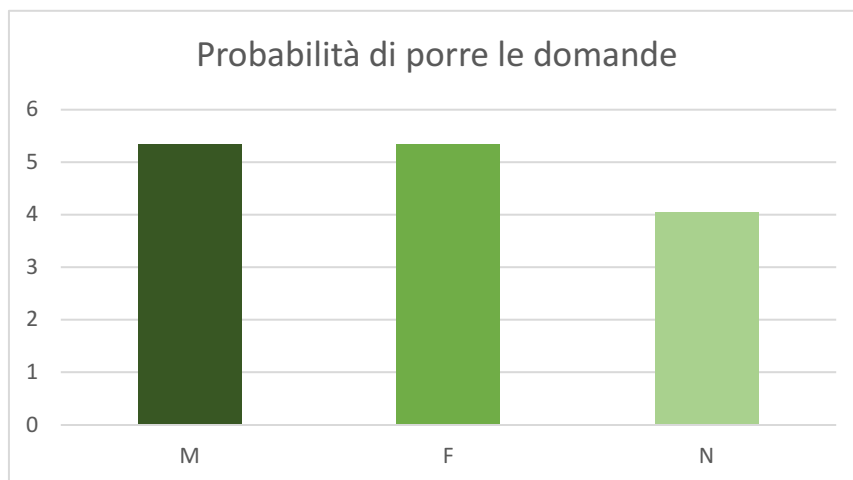


Grafico 7 - Medie della probabilità di porre le domande

Il *Grafico 7* mostra che, in generale, le/i partecipanti porrebbero con maggiore probabilità domande stereotipicamente maschili e femminili piuttosto che quelle neutre. È inoltre interessante segnalare l'interazione tra stereotipicità della dimensione e la condizione sperimentale, che riportiamo qui di seguito:

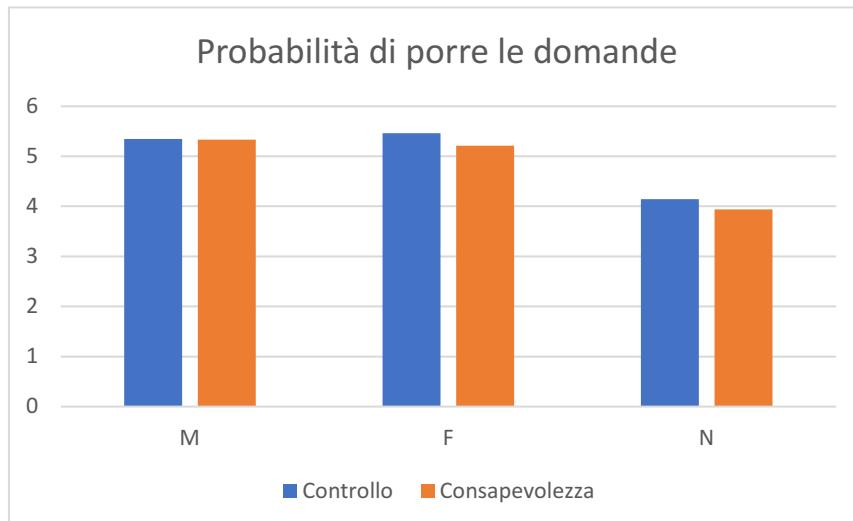


Grafico 8 - Probabilità di porre domande nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza in funzione della stereotipicità delle dimensioni

Nel *Grafico 8* possiamo osservare che nella condizione di *Consapevolezza* le/i partecipanti hanno posto con minore probabilità le domande stereotipicamente femminili rispetto alla condizione di *Controllo*. Questo vuol dire che, quando consapevoli del *bias*, le persone prestano più attenzione agli stereotipi legati al tipo di domande, tendendo a porre con meno probabilità domande stereotipicamente femminili. Nella condizione di *Controllo*, inoltre, le/i partecipanti pongono con maggiore probabilità domande stereotipicamente femminili piuttosto che maschili. Le domande neutre sono state invece poste con minore probabilità rispetto alle altre.

Per quanto riguarda gli effetti tra soggetti, nella *Tabella 4* sono indicati due effetti significativi: il primo è relativo alla condizione sperimentale (*Grafico 9*), il secondo all'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidato/a (*Grafico 10*).

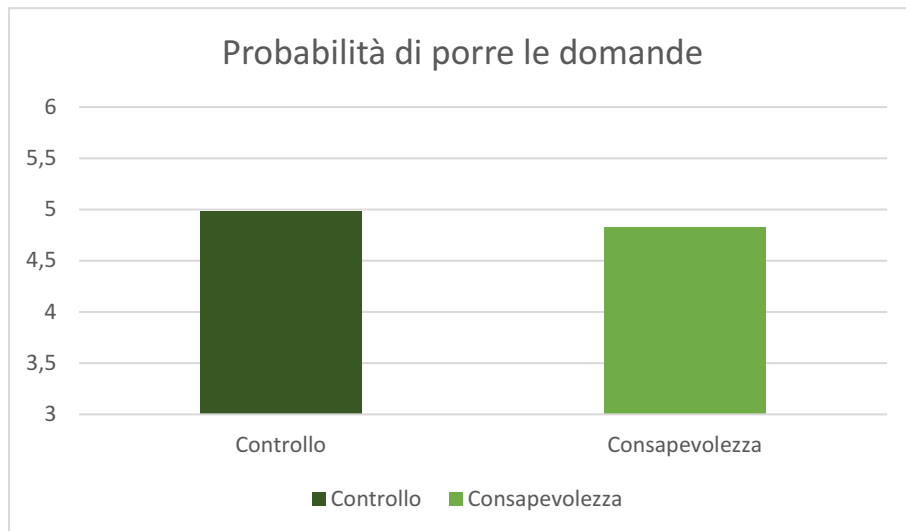


Grafico 9 - Probabilità di porre domande nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza

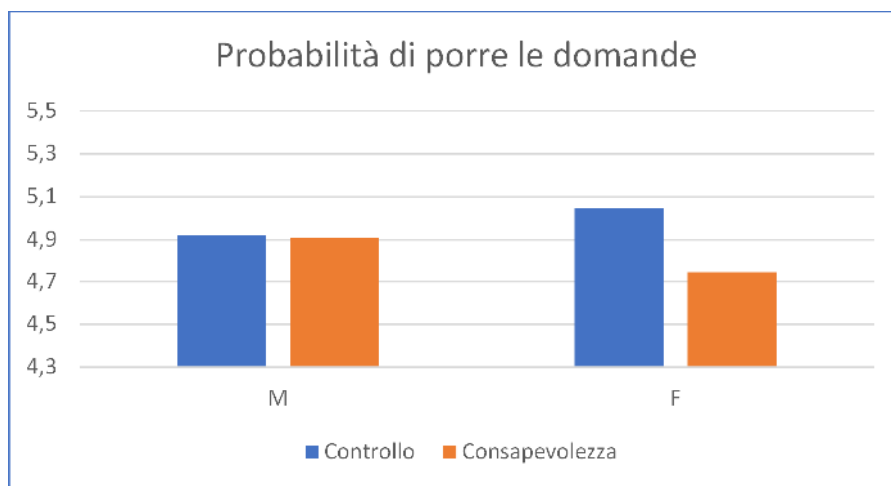


Grafico 10 - Probabilità di porre domande in funzione dell'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidato/a

Dal *Grafico 9* possiamo notare che nella condizione di *Controllo* le/i partecipanti hanno manifestato una maggiore probabilità di porre le domande rispetto alla condizione di *Consapevolezza*. Nel *Grafico 10*, invece, l'effetto della condizione di appartenenza viene misurato in base alla sua interazione con il genere della/del candidata/o: qui possiamo osservare che, nel caso di un candidato uomo, non ci sono differenze tra le due condizioni nella probabilità di porre domande. Al contrario, nel caso di una candidata donna osserviamo un'importante differenza: nella condizione di *Controllo* c'è una maggiore probabilità di porre domande rispetto alla condizione di *Consapevolezza* e questo

segnala un tentativo – da parte dei soggetti – di sopprimere lo stereotipo nel momento in cui si trovano a valutare una candidata donna.

4.2 Analisi delle dimensioni considerate separatamente a 6 livelli

Importanza percepita

Per quanto riguarda l'importanza percepita di ogni tratto, abbiamo condotto un'analisi multivariata (MANOVA) mettendo a fattore tra soggetti la condizione sperimentale e il genere della/del candidata/o. I risultati emersi sono riportati nella *Tabella 5*.

Effetto	Variabile dipendente	F	p
Condizione sperimentale	Importanza Competenza	1.385	.240
	Importanza Moralità	1.741	.188
	Importanza Socievolezza	13.252	<.001
	Importanza Dominanza	.632	.427
	Importanza Stabilità Emotiva	3.597	.058
	Importanza Interessi	5.041	.025
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 attribuita ai tratti considerati separatamente

Da questi dati possiamo osservare che la condizione sperimentale ha un effetto sulla valutazione dei tratti della *Socievolezza* della *Stabilità Emotiva* e degli *Interessi* (*Grafico 7*). Anche il genere della/del candidata/o ha un effetto significativo sulla dimensione della *Socievolezza* (*Grafico 8*). Tuttavia, non sono emersi risultati significativi di interazione tra condizione e genere della/del candidata/o.

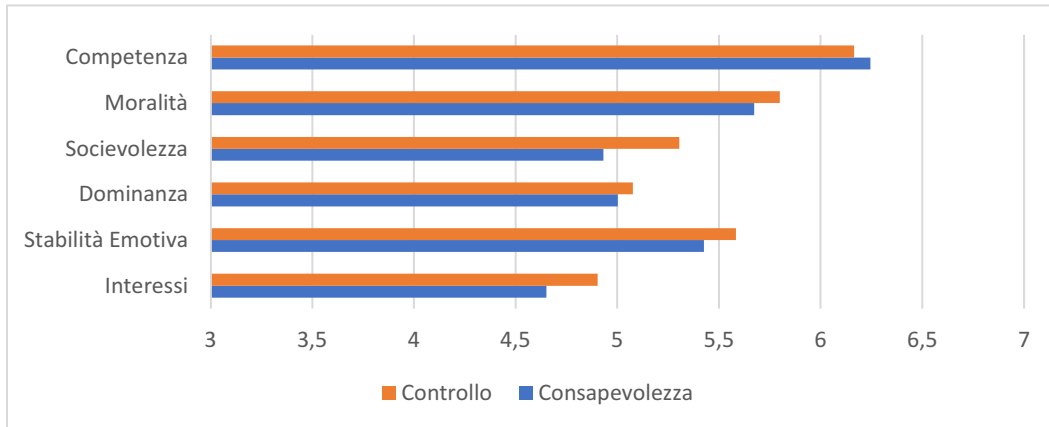


Grafico 11: Importanza delle dimensioni nelle condizioni di Controllo e Consapevolezza

Da questi dati riportati nel *Grafico 11* possiamo notare come, in generale, sia stata data maggiore importanza alla dimensione di *Competenza*, così come già confermato dagli studi di Moscatelli e colleghe/i (2020). Notiamo però, in particolare, che le dimensioni di *Socievolezza*, *Stabilità emotiva* e *Interessi* sono valutate come significativamente più importanti nella condizione di *Controllo* rispetto alla condizione di *Consapevolezza*. Questo vuol dire che quando il *bias* è saliente e le/i partecipanti ne sono consapevoli tendono a dare minore importanza alle dimensioni stereotipicamente femminili (*Socievolezza* e *Stabilità emotiva*), cercando dunque di reprimere lo stereotipo. La condizione di *Consapevolezza* porta a valutare come meno importante anche la dimensione stereotipicamente neutra degli *Interessi*.

Un altro risultato interessante riportato nella *Tabella 5* riguarda l'effetto del genere della/del candidata/o sull'importanza attribuita alle dimensioni. Riportiamo qui le medie:

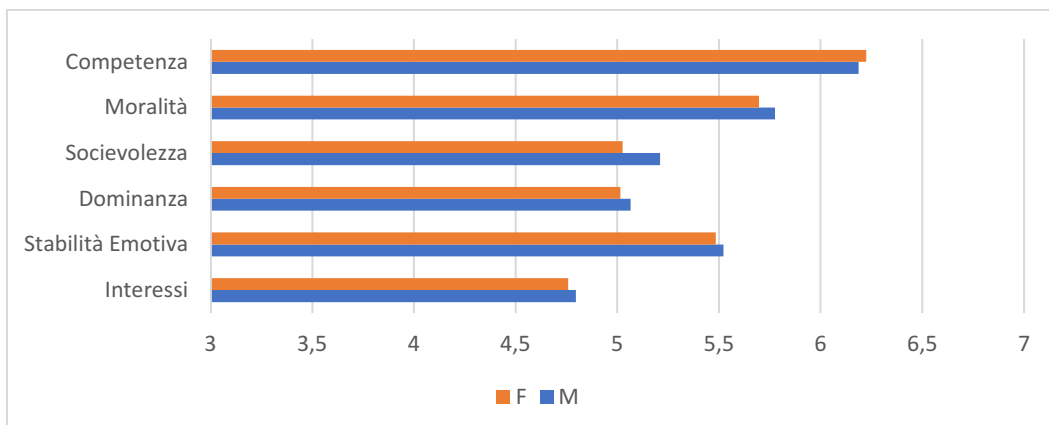


Grafico 12: Importanza delle dimensioni in base al genere della/del candidata/o

Nel Grafico 12 possiamo notare che l'importanza attribuita alla dimensione della *Socievolezza* varia in base al genere della/del candidata/o da valutare. Nello specifico, se si tratta di un candidato uomo viene valutata come più importante.

Numero di *Interview Questions* selezionate

Anche in questo caso, per quanto riguarda la variabile dipendente del numero di *Interview Questions* selezionate, abbiamo condotto un'analisi multivariata (MANOVA) mettendo a fattore tra soggetti la condizione sperimentale e il genere della/del candidata/o. Gli effetti sono riportati nella Tabella 6.

Effetto	Variabile dipendente	F	p
Condizione sperimentale	Domande Competenza	.175	.676
	Domande Moralità	.951	.330
	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*Genere candidato/a	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

Dalla Tabella 6 possiamo osservare alcuni risultati interessanti: il genere della/del candidato ha un effetto significativo sul numero di domande scelte rispetto alle dimensioni di *Competenza*

e *Socievolezza*. Tuttavia, non sono emersi effetti significativi legati alla condizione sperimentale o all'interazione tra genere e condizione sperimentale.

Anche se non significativi, riportiamo comunque il grafico con le medie relative all'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidato.

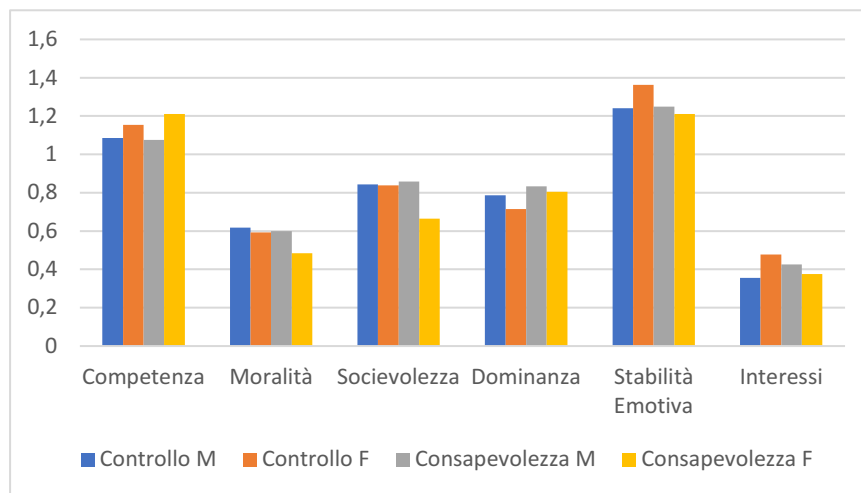


Grafico 13: Media del numero di domande scelte per ciascuna dimensione nelle due condizioni sperimentali in caso di candidati uomini (M) e candidate donne (F)

Come accennato precedentemente, un risultato interessante riguarda la dimensione della *Socievolezza*. Qui notiamo come nella condizione sperimentale *Consapevolezza*Candidata donna*, le/i partecipanti tendano a selezionare un numero minore di domande appartenenti a quella dimensione rispetto alle altre condizioni. Questi risultati possono essere spiegati alla luce dell'effetto di salienza del *bias*: quando le/i partecipanti sono consapevoli del *bias*, tendono a sopprimere lo stereotipo nei confronti delle candidate donne, cercando di selezionare più domande sulla competenza e meno sulla socievolezza. È interessante osservare anche i risultati relativi alla dimensione degli *Interessi*: nella condizione *Controllo*Candidata donna*, le/i partecipanti, inconsapevoli del *bias*, tendono a selezionare più domande relative agli interessi e alla vita privata rispetto alla condizione *Controllo*Candidato uomo*, confermando l'utilizzo del *bias* nella valutazione delle candidate. Infine, possiamo osservare che c'è una maggiore variazione nel numero di domande poste alle candidate donne al variare della condizione sperimentale rispetto agli uomini:

nello specifico nelle dimensioni di *Moralità*, *Socievolezza* e *Stabilità Emotiva* alle donne vengono poste un numero maggiore di domande nella condizione di *Controllo* rispetto alla condizione di *Consapevolezza*. Questo risultato è in linea con l'ipotesi H1: quando le/i partecipanti sono consapevoli del *bias* - grazie all'esposizione ai risultati degli studi di Moscatelli e colleghe/i (2020) - tendono a sopprimere lo stereotipo ponendo alle donne un minor numero di domande, cosa che non accade quando alle/ai partecipanti in condizione di controllo che non sono consapevoli del *bias*.

Probabilità di porre le domande

Rispetto alla variabile dipendente relativa alla probabilità di porre ciascuna delle domande tratte dalle *Interview Question* abbiamo condotto la medesima analisi multivariata condotta anche per le variabili precedenti, inserendo a fattore tra soggetti la condizione sperimentale e il genere della/del candidata/o. Gli effetti sono riportati nella Tabella 7.

Effetto	Variabile dipendente	F	p
Condizione sperimentale	Probabilità 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
Genere candidato/a	Prob. Domande Competenza	4.148	.042
	Prob. Domande Moralità	.110	.740
	Prob. Domande Socievolezza	.231	.631
	Prob. Domande Dominanza	3.225	.073
	Prob. Domande Stabilità emotiva	.001	.982
	Prob. Domande Interessi	.614	.434
Condizione*Genere candidato/a	Prob. Domande Competenza	.205	.651
	Prob. Domande Moralità	2.762	.097
	Prob. Domande Socievolezza	6.161	.013
	Prob. Domande Dominanza	.279	.597
	Prob. Domande Stabilità emotiva	.002	.964
	Prob. Domande Interessi	2.171	.141

Tabella 7: Risultati relativi alla probabilità di porre le domande considerando ciascuna dimensione

Nella *Tabella 7* possiamo notare che la condizione sperimentale di appartenenza ha avuto un effetto sulla probabilità di porre domande relative alla *Socievolezza*, alla *Stabilità Emotiva* e agli *Interessi* (*Grafico 14*). Il genere della/del candidato/a ha avuto un effetto significativo sulla probabilità di porre domande relative alla *Competenza* e alla *Dominanza* (*Grafico 15*). Tuttavia, non sono emersi effetti significativi di interazione tra i due fattori considerati. Vediamo infatti che l'interazione tra la condizione sperimentale e il genere della/del candidato ha un effetto significativo solo sulla probabilità di porre domande relative alla *Socievolezza* (*Grafico 16*).

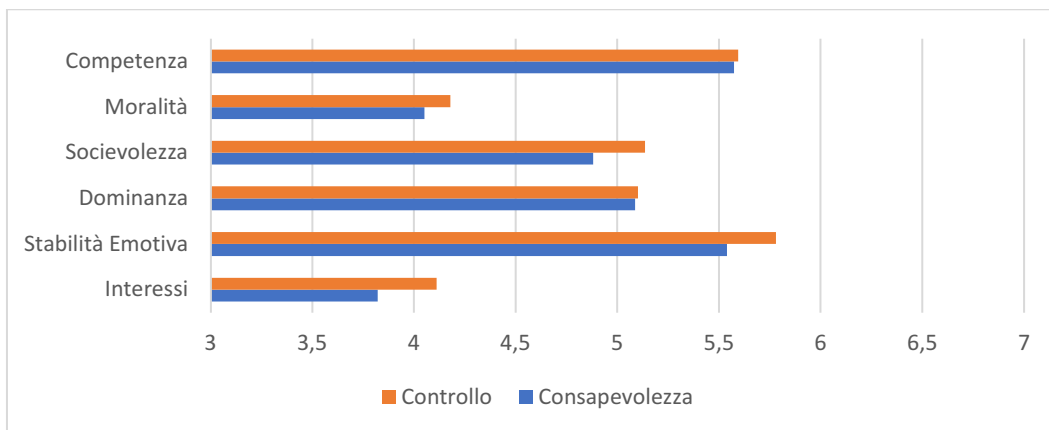


Grafico 14: Probabilità di porre le domande in base alla condizione sperimentale

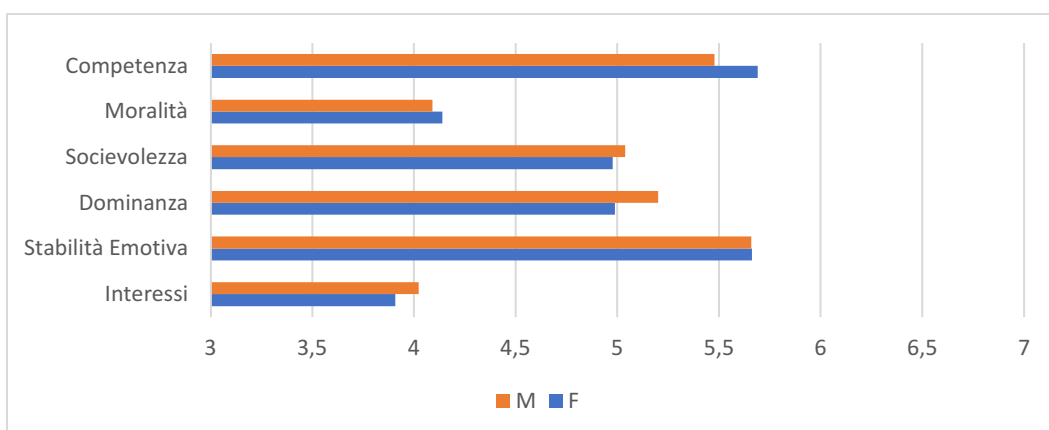


Grafico 15: Probabilità di porre le domande in base al genere della/del candidata/o

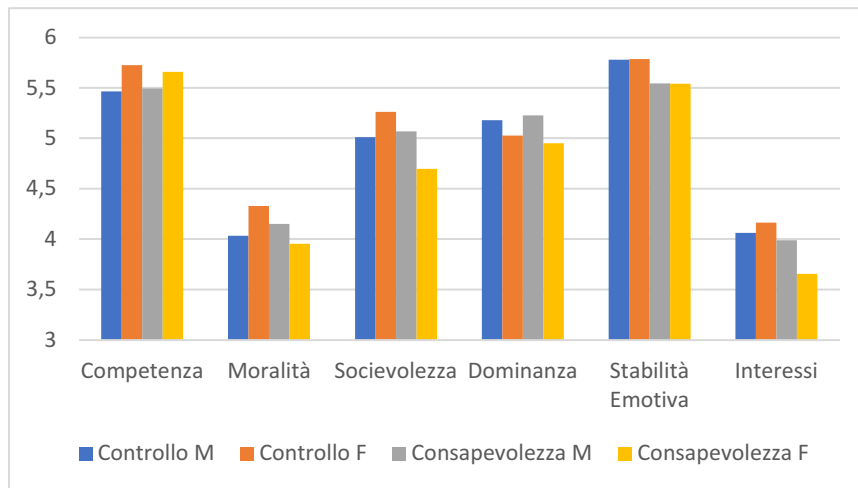


Grafico 16: Medie della probabilità di porre le domande considerando l'interazione tra le condizioni sperimentali e il genere della/del candidata/o

Riprendendo l'effetto significativo dell'interazione tra condizione e genere della/del candidato sulla dimensione della *Socievolezza*, possiamo notare come nella condizione *Controllo*Candidata Donna* ci sia una maggiore probabilità di porre domande relative a quella dimensione (stereotipicamente femminile). Questo confermerebbe l'ipotesi secondo cui, quando non consapevoli del *bias*, le/i partecipanti tendano a porre più domande stereotipicamente femminili alle donne non solo rispetto agli uomini nella stessa condizione, ma anche rispetto alle candidate donne nella condizione di *Consapevolezza*. Vediamo, infatti, che quando le/i partecipanti si trovano nella condizione di *Consapevolezza*Candidata donna* le domande sulla *Socievolezza* vengono poste con minore probabilità rispetto alle altre condizioni: ciò dimostra il tentativo di soppressione dello stereotipo quando si viene esposte/i alla consapevolezza del *bias*.

4.3 Conclusioni

In base ai risultati illustrati, possiamo in generale dire confermata l'ipotesi secondo cui, nella condizione di *Consapevolezza*, ci sia un tentativo di soppressione dello stereotipo. Vediamo infatti che, quando consapevoli del *bias*, le/i partecipanti tendono a selezionare un minor numero di domande nel valutare candidate donne. Inoltre, c'è stata in generale una minor probabilità di porre

domande alle donne, nello specifico, vengono poste meno domande stereotipicamente femminili rispetto alla condizione di *Controllo*. Analizzando i tratti nello specifico, abbiamo potuto notare che nella condizione di *Controllo* i tratti stereotipicamente femminili sono percepiti come più importanti, a dimostrazione che la non conoscenza del *bias* porti le/i partecipanti ad attivare lo stereotipo. Ancora, tra le due condizioni sperimentali, abbiamo potuto osservare una maggiore variazione di domande per le donne rispetto agli uomini. Contrariamente a quanto ipotizzato, invece, non abbiamo rilevato effetti significativi dell'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o né sull'importanza percepita né sul numero di domande scelte.

Un'eccezione riguarda, nello specifico, il tratto della *Socievolezza* (stereotipicamente femminile) su cui c'è un lieve effetto dell'interazione tra condizione e genere sia per quanto riguarda il numero di domande scelte che la probabilità di porre domande. Quest'ultima eccezione è in linea con le nostre ipotesi: nel caso di candidate donne vengono poste più domande e con più probabilità nella condizione di *Controllo* rispetto a quella di *Consapevolezza*.

Lo Studio 1 si poneva come obiettivo la misurazione degli atteggiamenti espliciti. Tuttavia, questo tipo di misurazione può essere influenzato da *bias* legati alla desiderabilità sociale, per cui le/i partecipanti potrebbero non essere completamente sinceri nel riportare le loro. Per questo motivo, abbiamo deciso di realizzare un secondo studio (Studio 2) che comprende - oltre ad una prima parte in cui vengono misurati ancora atteggiamenti espliciti tramite un questionario - una seconda parte in cui è presente uno IAT (Implicit Association Test; Greenwald et al., 1998), così da ovviare al possibile *bias* causato dalla desiderabilità sociale e misurare gli atteggiamenti impliciti.

CAPITOLO 5

STUDIO 2: METODO E PROCEDURA

5.1 Metodo

5.1.2 Disegno sperimentale

Lo studio si compone di un disegno sperimentale multifattoriale 2 (Condizione: *Controllo* vs *Consapevolezza*) x 2 (Genere della/del candidato: *Uomo* vs *Donna*) x 3 (Dimensione: *Competenza* vs. *Moralità* vs. *Socievolezza*). Il fattore *Condizione* ed il fattore *Genere* sono stati manipolati *between-subjects* a due livelli: le/i partecipanti sono stati assegnati casualmente ad una delle due condizioni. Il fattore *Dimensione* a tre livelli è invece *within-subjects*.

La manipolazione del primo fattore avveniva così come illustrato nel Capitolo 3 per lo Studio 1: alle/ai partecipanti in condizione di *Consapevolezza* veniva mostrato un testo con i risultati dello studio di Moscatelli e colleghe/i (2020) per rendere saliente il *bias* che svantaggia le donne nei processi di selezione del personale. Anche la manipolazione del genere della/del candidato/a ripeteva la stessa procedura dello Studio 1: alle/ai partecipanti veniva chiesto di valutare una donna o un uomo a seconda della condizione di appartenenza.

5.2 Procedura

La prima parte del questionario, come accennato precedentemente, restava invariata rispetto a quella dello Studio 1: le/i partecipanti dovevano accettare il modulo di partecipazione e venivano esposti ai testi che variavano a seconda della condizione sperimentale di appartenenza. Rispetto allo Studio 1, in questo caso le variabili dipendenti misurate a livello esplicito erano solo due: il numero di *Interview Questions* selezionate e la probabilità di selezionare le domande. Inoltre, nello Studio 2

le *Interview Questions* presentate facevano riferimento solo a 3 dimensioni (rispetto alle 6 dello Studio 1): *Competenza, Socievolezza e Moralità*. Per misurare la prima variabile dipendente, alle/ai partecipanti veniva chiesto di selezionare un minimo di tre domande in questo modo:

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

Può scegliere da **un minimo di 3 domande** fino a quante ne desidera (non c'è un limite massimo).

- Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?
- Parlando di software, quanti ne conosce e di che tipo?
- Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.
- Ci descriva le caratteristiche del collega con cui si è trovato meglio a lavorare insieme e quelle del collega con cui si è trovato peggio a collaborare.
- Con quale tipologia di persone le piace lavorare?
- Le piace lavorare con altre persone? Come si comporterebbe all'interno di un lavoro di gruppo?
- Cosa farebbe nel caso in cui osservasse un collega fare osservazioni sessuali o razziste nei confronti di un altro dipendente, creando così una situazione o un ambiente di lavoro poco confortevole?
- Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?
- 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?

Immagine 4: Selezione delle domande tratta dal questionario

Successivamente, veniva chiesto con quale probabilità la/il partecipante avrebbe posto quella domanda al candidato/a di riferimento per misurare la seconda variabile dipendente. Subito dopo, sono state poste delle domande demografiche, nello specifico: genere, età, nazionalità e se la persona avesse mai affrontato un colloquio di lavoro. Sono state poi inserite due domande di *manipulation check*, come nello Studio 1, per verificare se le/i partecipanti ricordassero il genere della/del candidato che avevano il compito di valutare e se avessero letto i risultati degli studi di Moscatelli e colleghe/i (2020).

A questo punto lo Studio 2 si differenzia dallo Studio 1 per la presenza di un Implicit Association Test (IAT; Greenwald et al., 2003) per misurare le associazioni implicite tra lavori stereotipicamente maschili e femminili e nomi maschili e femminili. Il test si componeva di 7 parti e ne sono state create 4 versioni – somministrate in maniera casuale – che variavano in base

all'ordine di somministrazione dei blocchi (compatibili vs. incompatibili allo stereotipo) e alla posizione delle categorie nello schermo (destra vs sinistra). Le/i partecipanti avevano il compito di associare immagini che evocano diversi lavori alle categorie “*Lavori maschili*” o “*Lavori femminili*” (selezionati attraverso un pre-test precedentemente condotto). Lo stesso veniva richiesto per le categorie *Nomi maschili* e *Nomi femminili*: sullo schermo venivano mostrati nomi maschili e femminili e le/i partecipanti avevano il compito di associarli alle due categorie. Infine, i soggetti venivano sottoposti alla categorizzazione di tutti gli stimoli contemporaneamente (lavori maschili, lavori femminili, nomi maschili e nomi femminili), sempre con il compito di indicarne la categoria di riferimento. Nello specifico, gli stimoli della categoria *Nomi* erano:

- *Nomi maschili: Pietro, Mattia, Luca, Gabriele*
- *Nomi femminili: Laura, Beatrice, Alice, Giorgia*

Per quanto riguarda gli stimoli della categoria *Lavori femminili e maschili* sono state utilizzate delle immagini precedentemente pre-testate come rappresentative di lavori stereotipicamente maschili vs. femminili. Nella Figura 5 e 6 sono riportati due esempi del compito di categorizzazione presente nello IAT con un'immagine di lavoro stereotipicamente maschile e una femminile.



Immagine 5: Esempio di immagine di lavoro stereotipicamente maschile tratto dallo IAT Test



Immagine 6: Esempio di immagine di lavoro stereotipicamente femminile tratto dallo IAT Test



Immagine 7: Esempio di immagine di lavoro stereotipicamente maschile tratto dallo IAT Test nel blocco di doppia categorizzazione incompatibile con lo stereotipo.



Immagine 8: Esempio di immagine di lavoro stereotipicamente femminile tratto dallo IAT Test nel blocco di doppia categorizzazione incompatibile con lo stereotipo.

Per ciascun blocco veniva richiesto un compito diverso. Riportiamo qui le diverse combinazioni di associazioni richieste:

Compiti	Istruzioni	Esempi di stimoli
Primo blocco: le/i partecipanti associano lo stimolo (immagine) alle categorie “Lavori maschili” e “Lavori femminili”	Premere il tasto “E” per i <i>Lavori maschili</i> e il tasto “T” per i <i>Lavori femminili</i>	Immagine chirurgo Immagine camion dei pompieri Immagine disegno sartoriale Immagine asilo nido
Secondo blocco: le/i partecipanti associano lo stimolo (nome) alle categorie “Nomi maschili” e “Nomi femminili”	Premere il tasto “E” per i <i>Nomi femminili</i> e il tasto “T” per i <i>Nomi maschili</i>	Alice Laura Mattia Luca
Terzo blocco: le/i partecipanti associano entrambi gli stimoli (nomi e immagini) alle categorie di appartenenza, che vengono associate a due tasti di risposta differenti in base alla posizione delle categorie sullo schermo (tasto “E” per la sinistra, tasto “T” per la destra)	Premere il tasto “E” per le categorie in alto a sinistra dello schermo e il tasto “T” per le categorie a destra dello schermo	Immagine oggetti per la pulizia Beatrice Immagine camion Gabriele
Quarto blocco: le/i partecipanti ripetono il compito precedente	Continuare il compito con le stesse istruzioni	Immagine salone parrucchiere Giorgia Immagine meccanico Pietro
Quinto blocco: le/i partecipanti ripetono il compito del primo blocco,	Premere il tasto “E” per i <i>Lavori femminili</i> e il tasto “T” per i <i>Lavori</i>	Immagine disegno sartoriale Alice

ma l'associazione con i tasti di risposta è invertita	<i>maschili</i> , prestando attenzione perché le parti sono invertite	Immagine camion Gabriele
Sesto blocco: le/i partecipanti ripetono il compito del terzo blocco, ma vengono invertiti due tasti di risposta ad uno stimolo per categoria	Premere il tasto “E” per le categorie in alto a sinistra dello schermo e il tasto “I” per le categorie a destra dello schermo, prestando attenzione perché le parti sono invertite	Immagine chirurgo Laura Immagine asilo nido Mattia
Settimo blocco: le/i partecipanti ripetono il compito del sesto blocco	Continuare il compito con le stesse istruzioni	Immagine meccanico Giorgia Immagine asilo nido Pietro

Tabella 8 – Compiti e istruzioni IAT Test

Una volta terminato il test di associazione implicita, alle/ai partecipanti veniva chiesto il consenso per analizzare i dati in maniera anonima. Il questionario terminava una volta fornito il consenso.

La raccolta dati di questo studio è ancora in corso e vista la presenza di un compito IAT appare anche particolarmente impegnativa in quanto i partecipanti devono svolgere questo compito solo ed esclusivamente da un computer. Non sono quindi riportare analisi al riguardo.

CAPITOLO 6

DISCUSSIONE, LIMITI E SVILUPPI

6.1 Discussione

Per quanto riguarda l'analisi dello Studio 1 con suddivisione stereotipica delle dimensioni a 3 livelli, è risultato significativo l'effetto della stereotipicità della dimensione, oltre all'interazione tra questa e la condizione sperimentale. Questo risultato dimostra che i tratti considerati come più importanti sono quelli appartenenti alla dimensione stereotipicamente maschile (*Competenza e Dominanza*), in linea con i risultati dello studio di Moscatelli e colleghe/i (2020).

Sulla variabile dipendente numero di *Interview Questions* selezionate, è emersa un'interazione significativa tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o, per cui le domande stereotipicamente femminili (*Moralità e Interessi*) vengono scelte in misura minore quando le/i partecipanti si trovano nella condizione di *Consapevolezza*, segnalando un tentativo di soppressione del *bias*. Inoltre, alle candidate donne vengono poste meno domande nella condizione di *Consapevolezza* rispetto a quella di *Controllo*, mentre per i candidati uomini non sono state rilevate differenze tra le due condizioni. Questo risultato conferma parzialmente l'ipotesi H2: il numero di domande varia per le donne al variare della condizione, ma nella condizione di *Controllo* non varia il numero di domande poste a candidati uomini e candidate donne.

Sulla probabilità di porre le domande, è risultato significativo l'effetto della stereotipicità della dimensione, per cui è più probabile che vengano poste domande stereotipicamente maschili e femminili piuttosto che neutre. Osserviamo qui un risultato importante: per i candidati uomini non ci sono differenze tra le due condizioni nella probabilità di porre domande, mentre per le candidate donne la probabilità aumenta significativamente nella condizione di *Controllo* rispetto a quella di *Consapevolezza*, confermando il tentativo di soppressione dello stereotipo.

Riguardo l'analisi delle dimensioni considerate separatamente a 6 livelli, non sono emersi effetti

significativi dell'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o sull'importanza attribuita ai tratti, contrariamente alle nostre ipotesi. Tuttavia, osserviamo che la condizione sperimentale ha un effetto sui tratti della *Socievolezza*, *Stabilità Emotiva* e *Interessi*, mentre il genere ha un effetto sulla *Socievolezza*. Nello specifico, notiamo che le dimensioni stereotipicamente femminili, insieme agli *Interessi*, sono valutate come più importanti nella condizione di *Controllo*, mentre quando il *bias* è saliente le/i partecipanti tentano di sopprimere lo stereotipo, valutando quelle stesse dimensioni come meno importanti. Un risultato contrario alle nostre ipotesi riguarda invece la dimensione della *Socievolezza*, che viene valutata come più importante quando viene valutato un candidato uomo.

Riguardo la variabile dipendente del numero di domande selezionate, non abbiamo rilevato un'interazione significativa tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o, contrariamente alle nostre ipotesi. Tuttavia, sono emersi dei risultati interessanti: il genere della/del candidata/o ha un effetto significativo sulle dimensioni di *Competenza* e *Socievolezza*, nello specifico, vengono selezionate meno domande legate alla *Socievolezza* e più domande legate alla *Competenza* quando la candidata da valutare è una donna e le/i partecipanti sono nella condizione di *Consapevolezza*. È questo il risultato più importante in linea con la nostra ipotesi (H1), per cui nel tentativo di sopprimere lo stereotipo, le/i partecipanti valutano le candidate donne più in base alla competenza e meno in base alla socievolezza. Un altro risultato degno di nota è che c'è una maggiore variazione nel numero di domande poste alle candidate donne al variare della condizione sperimentale rispetto agli uomini e anche questo risultato è in linea con l'ipotesi H1: le/i partecipanti, quando il *bias* è saliente, pongono meno domande alle candidate donne rispetto alla condizione di *Controllo* in cui non sono consapevoli del *bias*.

Infine, riguardo la probabilità di porre le domande, abbiamo rilevato un effetto significativo dell'interazione tra condizione sperimentale e genere della/del candidata/o solo sulla dimensione della *Socievolezza*, in maniera simile alla variabile dipendente precedente. Anche in questo caso, quando le/i partecipanti valutano una candidata donna in condizione di *Controllo*, c'è maggiore

probabilità di porre domande legate alla dimensione di *Socievolezza* - stereotipicamente femminile – rispetto alla condizione di *Consapevolezza*.

Ricapitolando, la prima ipotesi può dirsi in parte confermata, poiché le candidate donne vengono valutate su più dimensioni nella condizione di *Controllo*, in particolare sulla dimensione della *Socievolezza* per cui sono emerse un maggior numero di domande e una maggior probabilità di porle. Lo stesso non vale per l'altra dimensione stereotipicamente femminile – cioè la *Stabilità Emotiva* – per cui non sono emersi risultati significativi. Anche se con risultati deboli, anche la seconda ipotesi è stata parzialmente confermata, per cui nella condizione di *Consapevolezza* le valutazioni delle candidate donne sono state basate meno sulle altre dimensioni e più sulla *Competenza*, mentre per i candidati uomini non sono state registrate differenze tra le due condizioni.

6.2 Limiti e sviluppi futuri

I limiti del presente studio riguardano diversi aspetti. Innanzitutto, nei questionari di entrambi gli studi (Studio 1 e Studio 2) non è stato utilizzato un linguaggio inclusivo, ma è stata utilizzata esclusivamente la dicitura de “il candidato”, anche quando si trattava di una candidata donna. Questo può influenzare la valutazione della/del partecipante, che potrebbe richiamare in memoria un candidato uomo anche quando gli viene chiesto di valutare una donna. Uno sviluppo futuro legato a questo limite è quello di tentare di utilizzare un linguaggio più inclusivo, neutralizzando il genere o considerandoli entrambi, con diciture quali “la/il candidata/o”. Inoltre, entrambi gli studi presentavano scenari fittizi, in cui non sempre è facile immedesimarsi e questo aspetto potrebbe compromettere il coinvolgimento delle/dei partecipanti, elemento importante nella misurazione. Un ulteriore limite riguarda la somministrazione del test dello Studio 2: il test è stato somministrato inviando il link di accesso in maniera privata e su piattaforme informali, per cui il setting non era – probabilmente – adeguato a tenere lontane eventuali distrazioni o stimoli esterni. Al contrario, per i

test di associazione implicita è richiesta maggiore concentrazione e neutralizzazione degli stimoli esterni. In futuro, sarebbe auspicabile somministrare il test in un contesto più consono, come quello del laboratorio.

6.3 Conclusioni

Durante la stesura della presente tesi mi sono spesso interrogata sul ruolo della consapevolezza, concetto chiave del presente studio e che, come parzialmente dimostrato, sembra poter avere un effetto sulla soppressione degli stereotipi verso le donne nel mondo del lavoro. Forse i numeri e i dati non hanno l'energia che contraddistingue, invece, le storie delle persone: parlo delle storie di tante donne che, ancora oggi, credono che il loro destino sia quello di essere mamme e casalinghe (o più spesso: non lo credono, ma non vedono alternative). Tuttavia, credo che anche i dati e i numeri possano sostenere queste storie, dando loro una dignità scientifica che le rendi non solo più credibili, ma soprattutto più urgenti. Ed è qui che si trova il ruolo chiave della consapevolezza: storie e numeri possono, insieme, generare coscienza e lotta. Da una parte, la testimonianza di sguardi e volti stanchi, affaticati dagli sforzi sempre maggiori che gli vengono richiesti e che – nonostante ciò – non sono spesso sufficienti ad allontanare quello storico ruolo subordinato. Dall'altra parte, la robustezza di numeri che parlano chiaro e dimostrano l'esistenza di un problema sistemico, le cui cause e conseguenze sono molteplici e complesse. Non dobbiamo farci spaventare da questa complessità: questa tesi è il tentativo di analizzare – in maniera scientifica – una delle tante cause della disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro. Ha l'obiettivo – comunque ambizioso – di prendersi cura di una parte di questa complessità e renderla accessibile a chiunque. Affinché tutte e tutti possano trattenere parte di questa complessità con sé, affinché possano digerirla e farla propria fino a diventarne realmente consapevoli e tradurla in pratiche autenticamente impattanti.

Riferimenti bibliografici

Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Anderson, N. H. (1968) A Simple Model for Information Integration. In R.P. Abelson, E. Aronson, W.J. McGuire, T.M. Newcomb, M.J. Rosenberg, & P.H. Tannenbaum (Eds.), *Theories of Cognitive Consistency: A Sourcebook*. Chicago: Rand McNally.

Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41(3), 258.

Balkwell, J. W., & Berger, J. (1996). Gender, status, and behavior in task situations. *Social Psychology Quarterly*, 59, 273–283.

Benjeaa, Y., & Geysels, I. (2020). Gender Bias in the Clinical Evaluation of Drugs, *Applied Clinical Trials*, 29

Brambilla, M., & Leach, C.W. (2014). On the importance of beingmoral: The distinctive role of morality in social judgment. *Social Cognition*, 32, 397–408.

Callà, G. (2020). Formazione di impressioni e bias di genere: un'indagine empirica nell'ambito della selezione del personale. [Tesi di Laurea Magistrale, Università degli Studi di Padova]

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: a meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological bulletin*, 100(3), 309.

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European review of social psychology*, 5(1), 1-35.

Eagly A. H. & Antonio Mladinic (1994) Are People Prejudiced Against Women? Some Answers From Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence, *European Review of Social Psychology*, 5, 1-35.

Bianco M. (2012), “Il genere entra nell’economia: una minaccia per la leadership maschile o un’opportunità anche per loro?”, Relazione al convegno *La competenza delle donne per lo sviluppo delle aziende e il rilancio dell’economia: manager, istituzioni, cultura e università a confronto*, Roma, 16.02.2012.

Bosson, J. K., Jurek, P., Vandello, J. A., Kosakowska-Berezecka, N., Olech, M., Besta, Tomasz, et al. (2021). Psychometric Properties and Correlates of Precarious Manhood Beliefs in 62 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*.

Brambilla, M., & Leach, C.W. (2014). On the importance of beingmoral: The distinctive role of morality in social judgment. *Social Cognition*, 32, 397–408.

Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral character in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 943–963.
<https://doi.org/10.1037/a0037245>.

Broadbridge, A. M., & Fielden, S. L. (2018). *Research handbook of diversity and careers*. Edward Elgar Publishing.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701-718.

- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., and Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *J. Pers. Soc. Psychol.* 92, 631–648.
- Cuddy A. J. C., Fiske S. T., Glick P. (2008), Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map, *Advances in Experimental Social Psychology* 40, Edited by ZANNA. ISBN: 978-0-12-015240-7
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22(4), 280-296.
- Deszö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33, 1072–1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American psychologist*, 54(6), 408.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Traunter (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ellemers, N. (2017). Morality and the regulation of social behavior: Groups as moral anchors. *Psychology Press*. Milton Park: Routledge.
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A. e Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the Queen-bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 116(3), 429.
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum model of impression formation, from attention and interpretation. *Advances in experimental social psychology*, 23.
- Fiske, S. T., Bersoff, D. N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Price Waterhouse v. Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.
- Fiske, S. T., & Dépret, E. (1996). Control, interdependence and power: Understanding social cognition in its social context. *European review of social psychology*, 7(1), 31-61.
- Gerdes, E. G., & Garber, D. M. (1983). Sex bias in hiring: Effects of job demands and applicant competence. *Sex Roles*, 9, 307–319.
- Gonzalez, A. Q., & Koestner, R. (2005). Parental preference for sex of newborn as reflected in positive affect in birth announcement, *Sex Roles*, 52, 407-411.
- Goldberg P.A. (1968). Are women prejudiced against women? *Transactions*, 5, 28-30.
- Hansen, R. D., & O’Leary, V. E. (1985). Sex-determined attributions. In V. E. O’Leary, R. K. Unger & B. S. Wallston (Eds.), *Women, gender, and social psychology* (pp. 67–99). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>.
- Heilman, M. E., & Guzzo, R. A. (1978). The perceived cause of work success as a mediator of sex discrimination in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 346–357.

Heilman, M. E., Manzi, F., & Braun, S. (2015). *Presumed incompetent: Perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection*. In A. M. Broadbridge & S. L. Stirling (Eds.),

Helgeson, V. S., & Fritz, H. L. (1999). Unmitigated agency and unmitigated communion: Distinctions from agency and communion. *Journal of Research in Personality*, 33(2), 131-158.

Helmreich, R., & Stapp, J. (1974). Short forms of the Texas Social Behavior Inventory (TSBI), an objective measure of self-esteem. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 4(5), 473-475.

Ickes, W. (2010). *Everyday mind reading: Understanding what other people think and feel*. Prometheus Books.

Ipsos (2021). L'impatto del covid sulle donne, il livello di gender gap nei paesi del g7. Tratto da <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/L%27impatto%20del%20Covid%20sulle%20donne%20-%20il%20livello%20di%20Gender%20Gap%20nei%20Paesi%20del%20G7.pdf>

Istat (2021). Occupati e disoccupati. Tratto da <https://www.istat.it/it/archivio/253019>

Istat e Eurostat (2020), "La vita delle donne e degli uomini in Europa". Tratto da <https://www.istat.it/donne-uomini/index.html?lang=it>

Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations*. Univ of California Press.

Jussim, L. (2005). *Accuracy in social perception: Criticisms, controversies, criteria, components, and cognitive processes*.

Leach, C. W., Carraro, L., Garcia, R. L., & Kang, J. J. (2017). Morality stereotyping as a basis of women's in-group favoritism: An implicit approach. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20, 153–172.

Leach, C. W., Ellemers, N., & Barreto, M. (2007). Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 234–249. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.234>.

Levin, I., Rouwenhorst, R., & Trisko, H. (2005). Separating gender biases in screening and selecting candidates for hiring and firing. *Social Behavior and Personality*, 33, 793–804. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.8.793>.

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.

Menegatti, M., Moscatelli, Pireddu, S., & Rubini, M. (2020, Settembre). Perfection bias e deficit bias: Due facce della disuguaglianza di genere nella selezione del personale. Paper presentato al secondo PRIN meeting "The psychology of economic inequalities".

Moscatelli, S., Menegatti, M., Albarello, F., Pratto, F., & Rubini, M. (2019). Can we identify with a nation low in morality? The heavy weight of (im) morality in international comparison. *Political Psychology*, 40, 93–110.

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*, 83(5-6), 269-288.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479.

Myers D. G (2013), *Social Psychology*, New York: McGraw-Hill Education.

Pagliaro, S., Ellemers, N., Barreto, M., & Di Cesare, C. (2016). Once dishonest, always dishonest? The impact of perceived pervasiveness of moral evaluations of the self on motivation to restore a moral reputation. *Frontiers in Psychology*, 7, 586.

Peeters, G., & Czapinski, J. (1990). Positive-negative asymmetry in evaluations: The distinction between affective and informational negativity effects. *European review of social psychology*, 1(1), 33-60.

Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash towards agentic women. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 406-413.

Pier Paolo Pasolini (1974), su “Tempo”, 26 aprile 1974.

Prati, F., Menegatti, M., Moscatelli, S., Kana Kenfack, C. S., Pireddu, S., Crocetti, E., Mariani, M. G., & Rubini, M. (2019). Are mixedgender committees less biased toward female and male candidates? An investigation of competence-, morality-, and sociability-related terms in performance appraisal. *Journal of Language and Social Psychology*. Advance online publication.

Pugh, M. D., & Wahrman, R. (1983). Neutralizing sexism in mixed sex groups: Do women have to be better than men? *American Journal of Sociology*, 88, 746–762.

Rollero, C., Glick, P., & Tartaglia, S. (2014). Ambivalent sexism inventory--short version--italian. PsycTESTS Dataset.

Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629-645.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Perspective gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743-762

Shansky, R. M. (2019). Are hormones a “female problem” for animal research?. *Science*, 364(6443), 825-826.

Sherif, M. (1956). Experiments in group conflict. *Scientific American*, 195(5), 54-59.

Staub, E. (1989). *The roots of evil: The origins of genocide and other group violence*. Cambridge University Press.

Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., & Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin*, 105, 409–429.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories* (p. 6). Cambridge: Cambridge university press.

Tetlock, P. E., & Kim, J. I. (1987). Accountability and judgment processes in a personality prediction task. *Journal of personality and social psychology*, 52(4), 700.

Vallone, R. P., Ross, L., & Lepper, M. R. (1985). The hostile media phenomenon: biased perception and perceptions of media bias in coverage of the Beirut massacre. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 577.

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, 2, 178.

Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The lancet*, 395(10227), 846-848.

Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699-727.

Appendice

Questionario Studio 1

Consenso informato PRE

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, 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, University of Surrey.

- Somministratori: laureanda Francesca Righetti (francesca.righetti.3@students.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:

https://psicologi.pd.eu/qualifici.com/CEdit/Section/Block/Ajax/GetSurvey/PrintPreview?ContextSurveyID=SV_3UBnQTE0XU4Z0&ContextLibr... 1/15

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).
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.

Presa 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.

https://psicologia.pd.eu/qualificas.com/Qualificas/Section/Block/Ajax/GetSurveyFormPreview?ContentSurveyID=SV_3UBnCTE0XU4ZG&ContentLibr... 4/5

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.

https://psicologia.pd.eu/qualificazioni/QuestiSezioni/Blodot/Ajax/GetSurvey/Preview?ContextSurveyID=SV_3UBnOTED0U4Z9&ContextLibr... 5/5

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.

https://psicologia.pd.eu/qualtrics.com/QUEST/Sections/Block/Ajax/GetSurvey/PrintPreview?ContextSurveyID=SV_3UBnOTEDXU4Z9&ContextLibr... 7/15

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 nulla	2	3	4	5	6	7 = molissimo
Capace	<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"/>
Efficiente	<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"/>
Sincero/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"/>
Maturo/a	<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"/>
Determinato/a	<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"/>
Autonomo/a	<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"/>
Sicuro/a di sé	<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"/>
Profondo/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"/>
Con tanti interessi	<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"/>

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).

https://psicologia.pd.eu.qualtrics.com/QED/Section/BI/odol/Ajax/GetSurvey/Preview?ContextSurveyID=SV_3UBn0TE0U420&ContextLibr... 8/15

- Quali caratteristiche secondo Lei sono adatte per essere un buon leader?
- Se si trovasse in una situazione in cui scadenze e priorità mutano velocemente, come reagirebbe?
- E' prioritario per lei avere sempre nuovi obiettivi da raggiungere?
- Le piace viaggiare?
- Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?
- Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?
- Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.
- Quali sono stati i suoi contributi più creativi nel promuovere il rapporto con gli altri suoi colleghi?
- Con quale tipologia di persone le piace lavorare?
- 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?
- Quanto ritiene importante coltivare delle passioni?
- 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 improbabile	Moderatamente improbabile	Poco improbabile	Né improbabile né probabile	Poco probabile	Moderata probal
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"/>
Quali sono stati i suoi contributi più creativi nel promuovere il rapporto con gli altri suoi colleghi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Estremamente improbabile	Moderatamente improbabile	Poco improbabile	Né improbabile né probabile	Poco probabile	Moderata probabil
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 type="radio"/>
Le piace viaggiare?	<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"/>
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 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 type="radio"/>
Quanto ritiene importante coltivare delle passioni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input 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"/>
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"/>

Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.

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?

Estremamente improbabile Moderatamente improbabile Poco improbabile Né improbabile né probabile Poco probabile Moderata probabile

VD 3 - sessismo benevolo

Sei d'accordo con queste affermazioni?

	0 = fortemente in disaccordo	1	2	3	4	5 = fortemente d'accordo
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"/>
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"/>

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.

https://psicologiapt.e.uqam.ca/Qualtrics.com/Qualtrics/Sections/Block/Ajax/GetSurveyFormPreview?ContextSurveyID=SV_3UBnCTED0U4Z0&ContextLib... 12/15

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?

- Etnia
- Orientamento sessuale
- 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

https://psicologiapt.eu.qualtrics.com/Quest/Sect/online/Block/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_3UBnCTEDXU4ZG&ContextLib... 13/15

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).
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).

https://psicologia.pd.eu.qualtrics.com/QED/Section/Block/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_3UBnCTE00U4Z9&ContextLib... 14/15

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).

Powered by Qualtrics

Questionario Studio 2

Incorrect device

The survey software has detected that you are attempting to take this survey from an incompatible device. The survey contains questions that will only function correctly on a computer with a keyboard. Please open this survey from a computer with a keyboard.

c_info pre

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

DESCRIZIONE E SCOPI DELLA RICERCA

Gentile partecipante,
con il presente documento le chiediamo di fornire il suo consenso informato a partecipare ad uno studio che mira ad indagare alcuni processi nell'ambito della selezione del personale. Il progetto è coordinato dalla Prof.ssa Luciana Carraro.

METODOLOGIA DI RICERCA

Durante la ricerca le verrà chiesto di rispondere ad alcune domande. In dettaglio, verranno utilizzati i seguenti strumenti: le verrà chiesto di immaginare di selezionare una persona per una posizione di lavoro e di indicare quali informazioni cercherebbe di raccogliere riguardo questa persona. Infine, ci sarà un compito in cui dovrà categorizzare degli stimoli maschili e femminili premendo dei tasti sulla tastiera in modo rapido.

LUOGO E DURATA DELLA RICERCA

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

RECAPITI

- Responsabili della ricerca: Dott.ssa Luciana Carraro, luciana.carraro@unipd.it,
Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, via Venezia 8 – Padova

https://psicologia.unipd.it/qualifit.com/Quest/Sections/Blocks/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_38aWhNG7Zfx0B&ContextL... 1/15

CONSENSO ALLA PARTECIPAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI

Acconsento liberamente a partecipare allo studio sulla percezione sociale coordinato dalla Prof.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).
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.

Presa 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

Controllo_F

LE 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.

https://psicologia.pd.eu/qualtrics.com/Q/Ext/SectionBlock/Ajax/GetSurvey/PrintPreview?ContextSurveyID=SV_38aWhNQ7Z/tx0B04/ContextLI... 2/15

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, CONSIDERI 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, le chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali.

Come probabilmente saprà, 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**. Le chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare una **donna** per la posizione vacante.

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

Controllo_M

LE 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

https://psicologia.pd.eu/quiritica.com/Questi/Sections/Blados/Ajax/GetSurvey/PrintPreview?ContextSurveyID=SV_38aWhNG7Z6xOB9&ContextLI... 3/15

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.

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, CONSIDERI 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, le chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali.

Come probabilmente saprà, 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**. Le chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un **uomo** per la posizione vacante.

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

Sperimentale_F

LE 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

https://psicologiapt.a.uqatitica.com/QuestEdiSection/BlockAjaxGetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_39eWhNG7Zvbx0B0A&ContextLi... 4/5

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.

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, CONSIDERI 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, le chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali.

Come probabilmente saprà, 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**. Le chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare una **donna** per la posizione vacante.

https://psicologia.pd.au.qualtrics.com/Qualtrics/Sections/Block/Ajax/GetSurveyPreview?ContextSurveyID=SV_38eWhNG72fo080&ContextLI... 5/15

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

Sperimentale_M

LE 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.

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, CONSIDERI 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.

https://psicologiapt.eu.qualtrics.com/QEd/SectionBlocks/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_38xWhNG7Zv6xOB9&ContextLi... 6/15

Nelle pagine successive, le chiederemo di considerare questo lavoro e di pensare ad alcuni candidati potenziali.

Come probabilmente saprà, 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**. Le chiediamo gentilmente di immaginare di dover selezionare un **uomo** per la posizione vacante.

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

VD Domande

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

Può scegliere da un **minimo di 3 domande** fino a quante ne desidera (non c'è un limite massimo).

- Parlando di software, quanti ne conosce e di che tipo?
- Come si comporterebbe se scoprisse che uno dei suoi colleghi sta mentendo al vostro superiore?
- Con quale tipologia di persone le piace lavorare?
- Cosa farebbe nel caso in cui osservasse un collega fare osservazioni sessuali o razziste nei confronti di un altro dipendente, creando così una situazione o un ambiente di lavoro poco confortevole?
- Ci fornisca un esempio della sua esperienza con il computer e la sua padronanza di digitazione.
- Ci descriva le caratteristiche del collega con cui si è trovato meglio a lavorare insieme e quelle del collega con cui si è trovato peggio a collaborare.
- Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?
- Le piace lavorare con altre persone? Come si comporterebbe all'interno di un lavoro di gruppo?

https://psicologia.pd.eu.qualtrics.com/QED/Section/Block/Ajax/GetSurvey/PrintView?ContextSurveyID=SV_38aWhNG7Z7fx0B9&ContextU... 7/5

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?

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

	Estremamente improbabile	Moderatamente improbabile	Poco improbabile	Né improbabile né probabile	Poco probabile	Moderata probal
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"/>
Le piace lavorare con altre persone? Come si comporterebbe all'interno di un lavoro di gruppo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ci descriva le caratteristiche del collega con cui si è trovato meglio a lavorare insieme e quelle del collega con cui si è trovato peggio a collaborare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://psicologia.pd.eu/qualificas.com/QUEST/Section/Block/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_38aWhNG7Z6tx0B0&ContextLI... 8/15

	Estremamente improbabile	Moderatamente improbabile	Poco improbabile	Né improbabile né probabile	Poco probabile	Moderata probabile
Quale competenza possiede che reputa particolarmente adatta a questa posizione?						
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 type="radio"/>
Cosa farebbe nel caso in cui osservasse un collega fare osservazioni sessuali o razziste nei confronti di un altro dipendente, creando così una situazione o un ambiente di lavoro poco confortevole?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input 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 type="radio"/>
Parlando di software, quanti ne conosce e di che tipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Demografiche

Genere

- Maschio
- Femmina
- Preferisco non rispondere

Età (anni compiuti)

Nazionalità

- Italiana
- Altro (specificare)

Ha mai affrontato un colloquio di lavoro?

- Sì
- No

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

Le è stato indicato infatti che *"Come probabilmente saprà, 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."*

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

- Uomo
- Donna

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

- Sì
- No

A quale tipologia di discriminazione si fa riferimento?

- Genere
- Orientamento sessuale
- Etnia

Istruzioni generiche IAT

Nel prossimo compito le mostreremo degli stimoli in sequenza rapida al centro del monitor e le chiederemo di categorizzarli seguendo delle istruzioni precise e schiacciando solo due tasti sulla tastiera. Sarà importante essere veloci nel rispondere.

IAT 1 - Compatible First [Target A on Right with Pos]

Lavori Maschili	Lavori Femminili
Nomi Maschili	Nomi Femminili
Lavori Maschili or Nomi Maschili	Lavori Femminili or Nomi Femminili
Lavori Maschili or Nomi Maschili	Lavori Femminili or Nomi Femminili

Loading all the content...

https://psicologia.pd.eu.qualtrics.com/QED/Section/BI/ads/Ajax/GetSurveyPrintPreview?ContextSurveyID=SV_38eWbN07Zvix0B6&ContextLI... 11/15

Nomi Maschili	This should take less than 1 minute Loading all the content...	Nomi Femminili
Lavori Femminili	This should take less than 1 minute	Lavori Maschili
Lavori Femminili	Loading all the content...	Lavori Maschili
or	This should take less than 1 minute	or
Nomi Maschili	Loading all the content...	Nomi Femminili
Lavori Femminili	This should take less than 1 minute	Lavori Maschili
or	This should take less than 1 minute	or
Nomi Maschili	AT 2.00 Impacted Neg Target A on Right with Neg Loading all the content...	Nomi Femminili
Lavori Maschili	This should take less than 1 minute Loading all the content...	Lavori Femminili
Nomi Femminili	This should take less than 1 minute Loading all the content...	Nomi Maschili
Lavori Maschili	This should take less than 1 minute	Lavori Femminili
or		or
Nomi Femminili		Nomi Maschili
Lavori Maschili	Loading all the content...	Lavori Femminili
or		or
Nomi Femminili	This should take less than 1 minute	Nomi Maschili
Lavori Femminili	Loading all the content...	Lavori Maschili
or	This should take less than 1 minute	or
Nomi Femminili	This should take less than 1 minute	Nomi Maschili
Lavori Femminili	Loading all the content...	Lavori Maschili
or	This should take less than 1 minute	or
Nomi Femminili	AT 2.00 Impacted Neg Target A on Left with Pos Loading all the content...	Nomi Maschili
Lavori Femminili	This should take less than 1 minute	Lavori Maschili

Loading all the content...	
Nomi Femminili	Nomi Maschili
This should take less than 1 minute Loading all the content...	
Lavori Femminili	Lavori Maschili
or	or
Nomi Femminili	Nomi Maschili
Lavori Femminili	Lavori Maschili
or	or
Nomi Femminili	Nomi Maschili
Lavori Maschili	Lavori Femminili
or	or
Lavori Maschili	Lavori Femminili
or	or
Nomi Femminili	Nomi Maschili
Lavori Maschili	Lavori Femminili
or	or
Nomi Femminili	Nomi Maschili
This should take less than 1 minute Loading all the content...	
Lavori Femminili	Lavori Maschili
This should take less than 1 minute Loading all the content...	
Nomi Maschili	Nomi Femminili
This should take less than 1 minute Loading all the content...	
Lavori Femminili	Lavori Maschili
or	or
Nomi Maschili	Nomi Femminili
Lavori Femminili	Lavori Maschili
or	or
Nomi Maschili	Nomi Femminili
Lavori Maschili	Lavori Femminili
This should take less than 1 minute	

https://psicologia.pd.univr.it/tes.com/QuED/Section/Blocks/Ajax/GetSurvey/PrintPreview?ContextSurveyID=SV_38eWnNG725x080&Context... 13/15

Loading all the content...	
Lavori Maschili	Lavori Femminili
or	This should take less than 1 minute
Nomi Maschili	Nomi Femminili
or	This should take less than 1 minute
Nomi Maschili	Nomi Femminili
This should take less than 1 minute	
Il questionario è terminato!	
+	
Loading all the content...	
La informiamo che l'obiettivo dello studio era indagare gli stereotipi di genere nell'ambito della selezione del personale. Per questo motivo tra i partecipanti abbiamo manipolato il genere della persona da selezionare per la posizione vacante (uomo vs. donna).	
This should take less than 1 minute	
Le chiediamo di premere il pulsante sottostante per dare il suo consenso ad analizzare i dati in maniera anonima assieme a quelli di tutte le altre persone che parteciperanno allo studio.	
Se non acconsente può uscire dal browser e le sue risposte verranno cancellate	
<input type="radio"/> Accenso	
<input type="radio"/> Non Accenso	

Powered by Qualtrics

Ringraziamenti

Ringrazio la prof.ssa Luciana Carraro, che sin dal suo corso ha contribuito a farmi appassionare alla psicologia nella sua sfumatura politica. La ringrazio per avermi seguito con costanza ed interesse durante la stesura di questa tesi.

Ringrazio mio fratello Domenico, che è sempre con me, per i suoi consigli – anche quelli che non seguo – e per quel suo modo inconfondibile con cui si prende cura di me.

Ringrazio mia madre e mio padre per la delicatezza con la quale hanno dato forma ai miei percorsi, garantendomi sempre uno spazio di sperimentazione fondamentale per la mia crescita.

Ringrazio la mia famiglia: i miei zii, zie e “cugnette/i” capaci di comunicare l’amore anche da lontano e di farmi sentire sempre al caldo, anche qui a Padova.

Ringrazio le mie amiche e i miei amici di sempre che mi donano - ogni giorno - la stabilità del crescere insieme. Ringrazio anche quelle e quelli che ho incontrato negli ultimi anni, che mi hanno conosciuto in una maniera differente - forse più autentica - e che mi hanno concesso una sosta in uno spazio sicuro in cui mi sono sentita realmente accolta.

Ringrazio Sebastiano, “il mio tutor” e il libro più importante, per il tempo che dedica a me e alle persone, con una cura rara - fatta di ascolto e flussi – e sempre carica di senso.