

Riequilibrare le opportunità:
le donne all'università e negli enti di ricerca
Trieste, 15 maggio 2014

Il sistema delle discriminazioni di genere

Chiara Volpato
Università di Milano-Bicocca

Discriminazioni di genere in accademia

Le discriminazioni di genere nell'università e negli enti di ricerca persistono:

Dati statunitensi (Monroe et al., 2008)

Dati australiani (Currie & Hill, 2013)

Dati europei (Knights & Richards, 2003)

Bourdieu P. (1984). *Homo academicus*. Bari: Edizioni Dedalus, 2013.

Sessismo ambivalente

(Glick et al., 2000, 2004)

Sessismo ostile (HS) e sessismo benevolo (BS) sono atteggiamenti complementari.

Forse in accademia il problema maggiore è dato dal sessismo benevolo.

Ricordiamo però che, ancora nel 2006, Lawrence Summers, rettore di Harvard, ha esternato sulle minori capacità femminili...

Sessismo benevolo

Combina dominio e affetto, aumentando così i sentimenti di lealtà.

E' sottile, mascherato, difficile da interpretare come paternalismo anche dalle donne stesse.

E' insidioso: perpetua la gerarchia di genere, sostiene il sistema ideologico basato sulla complementarietà, che relega le donne nei ruoli tradizionali e indebolisce le resistenze femminili.

Come e perché?

- Poca riflessione sui processi interni all'accademia
- Meccanismi di potere: gruppi dominanti e dominati
- Processi psicosociali che sorreggono la disuguaglianza: bias, distorsioni implicite, spesso inconsapevoli che regolano percezione e comportamento e concorrono a legittimare e mantenere lo status quo

Simili o diversi?

Hyde (2005, 2007) ha mostrato come, a differenza di quanto ribadito dai media, sul piano psicologico uomini e donne si differenziano molto poco. Nel 78% degli studi condotti (in ambiti quali le abilità spaziali, il ragionamento morale, le capacità comunicative, l'auto-percezione e l'auto-stima) le differenze individuate tra maschi e femmine sono nulle o decisamente piccole.

Stereotipi di genere

I *Big Two*, le due modalità” che danno conto dell’85% delle impressioni che ci facciamo delle persone e dei gruppi che incontriamo, *communality* e *agency*, sono diversamente associate a uomini e donne.

I tratti maschili sottolineano l’*agency* (l’essere autocentrati, orientati al compito, impegnati nel raggiungimento dei propri obiettivi), quelli femminili la *communality* (pensare agli altri, essere attente alle relazioni, provare empatia e comprensione).

Stereotipi di genere

Gli stereotipi servono a giustificare credenze e comportamenti degli attori sociali, rafforzando così lo status quo, giustificando come naturali, desiderabili e moralmente corretti i ruoli maschili e femminili.

Il contenuto degli stereotipi di genere è collegato alla divisione del lavoro e ai ruoli storicamente ricoperti da uomini e donne (Eagly, 1987).

Gli stereotipi sono resistenti al cambiamento. 8

Conseguenze

- Paradigma Goldenberg
- Sovrapposizione tra l'immagine maschile e quella della persona autorevole (Schein, 1973, 2001):
think manager, think male;
- Oscillazione dei criteri di assunzione: i giudizi vengono adeguati per favorire il candidato che presenta una maggior congruenza tra ruolo e genere: il capo della polizia deve essere un uomo, il professore di *women's studies* una donna (Uhlmann & Cohen, 2005);

La discriminazione si nasconde nel linguaggio

- Analisi delle lettere di raccomandazione per un posto di ricercatore di biologia (Schmader et al., 2007) e in psicologia (Madera et al., 2009)
- Le forme femminili comportano spesso una perdita di status (Merkel et al., 2012)
- Ricerca di Rubini e Menegatti (2014) sul linguistic intergroup bias nelle commissioni di concorso: i giudizi relativi alle donne, formulati dai commissari uomini, privilegiano termini positivi a livello concreto e termini negativi a livello astratto

Conseguenze

- Lo status è maschile: la donna deve valere più di un uomo per ottenere gli stessi risultati (Wenneras & Wold, 1997);
- Quando un uomo e una donna lavorano insieme, si ha una sistematica sottostima dell'apporto femminile;
- Alle donne si chiede più aiuto, ma si concede meno riconoscimento;
- Donne confinate nelle risorse umane e pubbliche relazioni

Conseguenze

- Insistenza sulle prescrizioni stereotipiche e giudizi poco favorevoli per le donne che esibiscono qualità *agentic*;
- Difficoltà nell'esercizio della leadership (Brescoll & Uhlmann, 2008; Carli, 2001; Eagly et al., 1992; Ely, 1994; Rudman & Glick, 2008). Donne in posizioni apicali percepite come antipatiche e ostili perché violano lo stereotipo: la collera accresce lo status maschile, peggiora la percezione femminile.

Maternità: *“la peggior decisione economica che una donna possa prendere!”*

Maternal wall: le madri incompetenti!

Diventare genitori premia i padri, penalizza le madri: gli uomini acquisiscono calore, mantenendo la competenza, le donne la perdono (Crosby et al., 2004; Correll et al., 2007).

- Attenuazione effetti quando cresce il numero di donne nelle istituzioni...
- “Think crisis, think female”
(Ryan & Haslam, 2010)