

Discriminazioni verso le donne nel mondo del lavoro



In un negozio di Asiago,
24 aprile 2022

Pregiudizi e discriminazioni di genere

Ricerca sperimentale (Moss-Ragusin et al, 2012)

Docenti universitari (uomini e donne) di Università prestigiose valutano **lo stesso identico CV**, nella metà di casi firmato da "John" e nell'altra metà da "Jennifer" per un posto "junior" in ambito scientifico

RISULTATI

- John valutato come più competente di Jennifer
- Jennifer valutata come più simpatica e gradevole
- I docenti: più disponibili ad assumere John che Jennifer
- In caso di assunzione, gli offrono un salario più elevato: 30.000 \$ a John e 26.000 \$ a Jennifer

Stereotipi e aspettative sociali: agency/maschile, community/femminile
Tra i/le docenti: nessuna differenza di genere nei pregiudizi sessisti

Si veda anche Wenneras & Wold, 1997: Presso l'Accademia Svedese di Medicina, una donna doveva avere 2.5 volte più titoli di un uomo per avere la stessa valutazione e ottenere una borsa di studio



Una chiave di lettura : il sessismo ambivalente (Glick et al.)

Per quanto realizzato sia, un uomo non è mai veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna
Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano favoritismi, per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini
Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini
Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti
Le donne si offendono troppo facilmente
La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso
Quello che le femministe vogliono realmente è che le donne abbiano più potere degli uomini
Molte donne hanno una purezza che pochi uomini posseggono

• Sessismo ostile (SO): sminuire le donne, vederle come nemiche -> punizione delle donne che sfidano i ruoli, la dominazione di genere

• Sessismo benevolo (SB): idealizzare le donne purché in una posizione subordinata agli uomini -> premiazione delle donne che si adeguano ai ruoli tradizionali, rispondono ai bisogni maschili

-> Due facce della stessa medaglia



Sessismo ambivalente

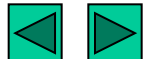
Grandi differenze tra i paesi

- Dappertutto, forte associazione tra SO e SB (a livello del paese)
- Relazione forte tra indicatori del gap di genere e sessismo: per esempio, + sessismo dove - donne in posizione politica preminente

Alcuni autori di riferimento

Peter Glick, *Gender & Work. Challenging conventional wisdom*, Harvard Business School, 2013

Chiara Volpato, *Psicosociologia del maschilismo*, Bari, 2013



Come si traducono questi pregiudizi nel mondo del lavoro?

Numerose ricerche, soprattutto sperimentali

- Ambiti lavorativi maschili; i dirigenti (soprattutto se con SB elevato) criticavano le donne meno degli uomini, ma davano loro dei compiti meno impegnativi
- Nelle valutazioni, le donne ricevevano più complimenti ("è meravigliosa") **ma meno promozioni**
- Per le donne, può essere peggio essere esposte al SB (che induce insicurezza) piuttosto che subire SO (che provoca ribellione)

Tra le donne, aderire al SB -> predice

- adesione al SO
- minor ambizioni professionali
- trovare legittime le discriminazioni contro le donne
- provare ostilità nei confronti di altre donne che "sfidano" i ruoli tradizionali



Come si traducono questi pregiudizi nel mondo del lavoro?

Doppio standard

Se la donna accetta un aiuto verrà vista come meno competente, mentre questo non succederà a un uomo

Ma se la donna rifiuta -gentilmente- l'aiuto, verrà vista come fredda e scostante, questo non succederà a un uomo

E' difficile per una donna avere un ruolo dirigente: le qualità considerate maschili («agency») sono incompatibili con le qualità richieste a una donna («communality»)

In conclusione, il sessismo benevolo

- Rinforza il sessismo ostile
- Promuove altre discriminazioni
- Stimola il «backlash» (contrattacco)
- Ostacola le ambizioni legittime delle donne



Come si traducono questi pregiudizi nel mondo del lavoro?

- Insistenza sulle prescrizioni stereotipiche e giudizi poco favorevoli per le donne che esibiscono qualità *agentic*;
- Difficoltà nell'esercizio della leadership: Donne in posizioni apicali percepite come antipatiche e ostili perchè violano lo stereotipo:
 - la collera accresce lo status maschile, peggiora la percezione femminile.

Maternal wall: le madri incompetenti!

Diventare genitori premia i padri, penalizza le madri: gli uomini acquisiscono «calore», mantenendo la competenza, le donne la perdono...

MA: Attenuazione degli effetti quando cresce il numero di donne nelle istituzioni...

Conclusione: non si può prescindere da un'analisi di genere, o più in generale da un'analisi che prenda in conto le discriminazioni a cui alcune persone/gruppi sono sottoposte

NB Attenzione ai discorsi sul «merito»

