

Stereotipi di genere: definizione, origini, e conseguenze.

Caterina Suitner, Università degli Studi di Padova, DPSS

L'intervento propone di definire lo 'stereotipo', distinguendolo da concetti affini quali il pregiudizio, la discriminazione e l'oggettivazione. Analizza i contenuti degli stereotipi di genere, la loro natura descrittiva e prescrittiva, e i loro risvolti concreti, ovvero come si traducono in pregiudizio e in articolare in sessismo. Vengono delineate le basi socio-cognitive degli stereotipi di genere, assieme ai meccanismi che li rendono così persistenti anche di fronte a palesi controprove e cosa succede a chi osa violare tali stereotipi. Viene descritta la natura asimmetrica degli stereotipi e la teoria della mascolinità precaria, con qualche riflessione rispetto alle possibili contro-misure.

Infine, esamina gli effetti degli stereotipi di genere sulla prestazione e le capacità di donne e uomini, con particolare attenzione al fenomeno della minaccia dello stereotipo.

STEREOTIPI DI GENERE

Caterina Suitner

Università degli Studi di Padova



1

Vai a wooclap.com

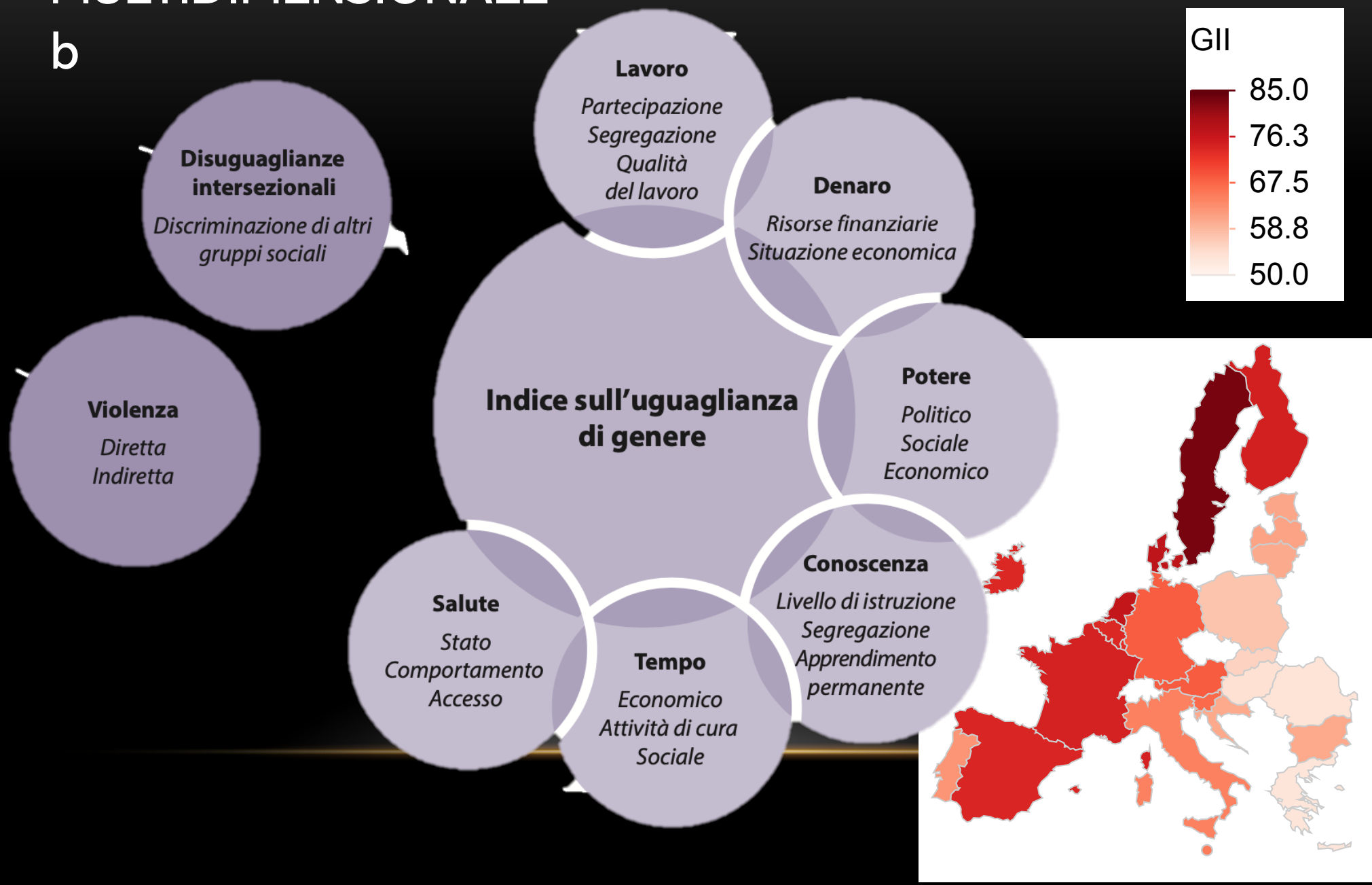
2

Immettere il codice dell'evento nel banner superiore

Codice evento
SUITNER

(DIS)PARITÀ DI GENERE: UN FENOMENO MULTIDIMENSIONALE

b



GENDER EQUALITY INDEX

Index



Work



Money



Knowledge



Time



Power



Health



Violence





Rendiconto di genere 2024

2.1.1 Tavola 8 – Competenza alfabetica non adeguata

Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Totale	33,3	43,4	33,5	43,4	33,9	42,9

Fonte: Istat - BES

2.1.2 Tavola 9 – Competenza numerica non adeguata

Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Totale	46,20%	42,90%	45,80%	41,60%	46,90%	41,50%

Fonte: Istat - BES

2.5.2 Tavola 14 – Percentuale di laureati a.a. 23/24 – Laurea magistrale

Laureati 2023 - Laurea magistrale			
Settore disciplinare	Femmine	Maschi	Totale
Artistica, Letteraria ed Educazione	77%	23%	20.970
Economica, Giuridica e Sociale	63%	37%	34.038
Sanitaria e Agro-Veterinaria	55%	45%	9.681
STEM	42%	58%	36.965
Totale	57,7%	42,3%	101.654

Fonte: AlmaLaurea

2.7.1 Tavola 16 - Specializzazioni post-laurea – Dottorati di ricerca

Dottorati di ricerca 2023			
Settore disciplinare	Femmine	Maschi	Totale
Ingegneria	31%	69%	1.205
Scienze della vita	64%	36%	1.802
Scienze di base	36%	64%	1.259
Scienze economiche, giuridiche e sociali	48%	52%	842
Scienze umane	58%	42%	997
Totale	48,5%	51,5%	6.105

Fonte: AlmaLaurea

2.7.2 Tavola 17 - Specializzazioni post-laurea – Master di 1° livello

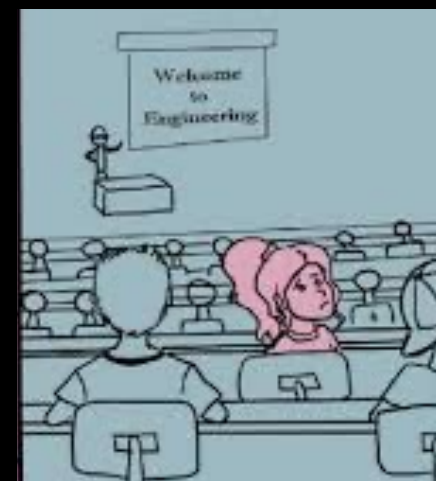
Diplomati Master di 1° livello - 2023			
Settore disciplinare	Femmine	Maschi	Totale
Economica, Giuridica e Sociale	63%	37%	2.172
Medica	70%	30%	1.911
Scientifica e Tecnologica	52%	48%	405
Umanistica	73%	27%	1.081
Totale	66,8%	33,2%	5.569

Fonte: AlmaLaurea

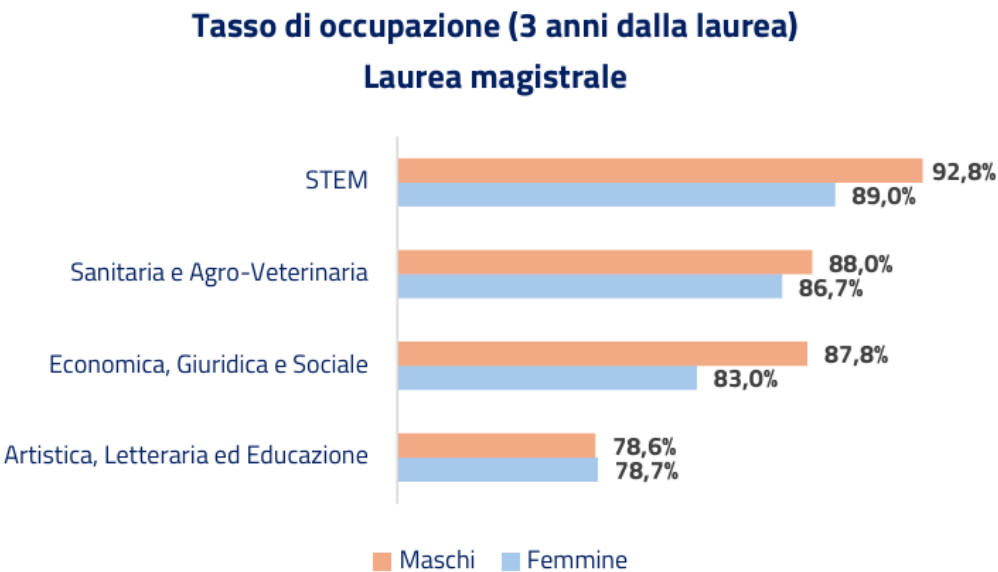
2.7.3 Tavola 18 - Specializzazioni post-laurea – Master di 2° livello

Diplomati Master di 2° livello - 2023			
Settore disciplinare	Femmine	Maschi	Totale
Economica, Giuridica e Sociale	57%	43%	1.697
Medica	62%	38%	2.494
Scientifica e Tecnologica	46%	54%	929
Umanistica	81%	19%	612
Totale	60%	40%	5.732

Fonte: AlmaLaurea



2.6.2 Grafico 9 - Tasso di occupazione dopo 3 anni dalla laurea per genere



3.1 Tasso di occupazione per genere ed età
3.1.1 Tavola 19 - tasso di occupazione

Tasso di occupazione			
Classe di età	2023		
	Femmine	Maschi	Totale
15-24	16,2	24,3	20,4
25-34	59,5	76,3	68,1
35-49	66,0	86,7	76,3
50-64	52,9	74,3	63,4
15-64	52,5	70,4	61,5

Fonte: CIV Inps – Rendiconto sociale 2023

3.8.1 Tavola 35 - Retribuzioni medie giornaliere - dipendenti privati

Retribuzioni medie giornaliere per settore economico – dipendenti privati

Settore economico	2023		
	Femmine	Maschi	Totale
Estrazione di minerali da cave e miniere	175,7	173,6	174,0
Attività manifatturiere	95,3	119,2	112,5
Fornitura di energia	145,7	171,5	165,4
Forniture di acqua	101,8	105,8	105,1
Costruzioni	80,0	92,5	91,3
Commercio	75,6	99,1	87,8
Trasporto e magazzinaggio	95,8	102,5	101,0
Servizi di alloggio e ristorazione	54,9	65,6	60,1
Servizi di informazione e comunicazione	109,7	145,1	131,1
Attività finanziarie e assicurative	147,4	217,2	181,9
Attività immobiliari	77,9	129,7	95,7
Attività professionali scientifiche e tecniche	86,3	133,0	104,7
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	63,0	81,1	72,2
Istruzione	72,5	81,7	74,7
Sanità e assistenza sociale	66,2	87,5	70,9
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	73,9	107,6	92,2
Altre attività di servizi	62,0	86,0	71,1
Attività di famiglie e convivenze come datore di lavoro per personale domestico	53,3	65,5	61,2

Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

10/18
settori
esaminati
le donne
percepisco
no più del
20% in
meno.



ASSUNZIONI 2023 – TIPOLOGIE DI CONTRATTI

Tempo indeterminato

Femmine 36,9%

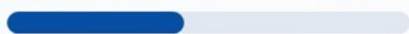


Maschi 63,1%

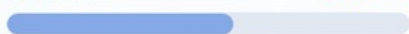


A termine*

Femmine 43,8%



Maschi 56,2%



(*) I contratti a termine comprendono: tempo determinato, stagionali, in somministrazione, intermittente.



Focus su Quadri e Dirigenti

Nei contratti a tempo indeterminato il *gender gap* per le figure di quadri e dirigenti è eclatante. Solo il 21,1% delle donne ha contratti da dirigente contro il 78,9% dei colleghi uomini. Nei contratti da quadri il genere femminile rappresenta il 32,4% mentre quello maschile il 67,6%. Si evince quindi che il mondo delle cariche dirigenziali e manageriali in Italia sia ancora prettamente maschile.



Occupati sovra istruiti						
Fascia d'età	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
15-24	46,3	43,4	44,8	44	45,1	42,8
25-34	40	36,9	39,7	35,9	40,2	36,2
35-44	32	28,5	32,6	28,3	34,6	29,4
45-54	22,9	20,2	24,6	20,4	26,2	21,9
55-59	16,2	14,2	17	14,1	18	15,4
60-64	15,9	14,3	15,1	13,2	16,8	15,1
65-89	13,6	9,2	14	10,2	15,8	10,9
Totale	27,4	24,6	28,1	24,4	29,4	25,4

Fonte: Istat - BES

3.10.2 Tavola 39 – Part time

Part time lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico						
Fascia d'età	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
15-24	364.794	368.865	414.489	401.386	435.296	419.912
25-34	767.368	549.787	791.307	554.950	781.223	544.977
35-44	874.774	427.632	889.584	427.456	886.104	419.939
45-54	1.008.929	388.515	1.035.615	392.989	1.040.847	386.577
55-64	557.052	254.832	602.747	274.751	645.058	289.287
65-89	56.612	58.607	62.418	66.525	68.459	72.948
Totale	3.629.529	2.048.238	3.796.160	2.118.057	3.856.987	2.133.640

Fonte: Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Part time involontario						
Fascia d'età	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
15-24	32	15,1	30,1	12,6	27,6	12,6
25-34	20,6	8,9	18,2	7,9	16,8	6,9
35-44	17,2	6,4	15,6	5,3	14,4	4,6
45-54	17,5	4,8	16	4,2	15,4	3,9
55-64	14,7	5,1	14,2	4,4	14,1	4
65-89	12,7	6,7	13,4	5,5	12,6	5,2
Totale	17,9	6,5	16,5	5,6	15,6	5,1

Fonte: Istat – BES



4.3.6 Tavola 49 - Congedi parentali per genere – Numero di beneficiari

Congedi parentali - Numero di beneficiari						
Regione	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	4.220	1.579	4.735	1.787	4.663	2.274
Basilicata	1.179	308	1.211	417	1.297	622
Calabria	5.013	1.396	5.400	1.686	5.491	2.107
Campania	9.293	2.769	10.141	3.536	11.608	5.187
Emilia-Romagna	27.868	7.839	29.966	9.321	29.006	11.584
Friuli-Venezia Giulia	6.347	1.546	6.605	1.847	6.018	2.306
Lazio	25.656	8.713	29.541	10.691	30.166	13.081
Liguria	4.942	1.489	5.775	1.908	5.630	2.223
Lombardia	59.374	11.337	65.829	14.261	61.613	17.180
Marche	5.965	1.245	6.465	1.500	5.904	1.616
Molise	599	340	653	371	721	513
Piemonte	20.494	4.506	21.869	5.241	21.039	6.532
Puglia	10.858	2.693	11.778	3.092	12.591	4.325
Sardegna	3.449	1.172	4.081	1.588	4.174	1.997
Sicilia	8.152	5.557	9.379	5.676	10.154	6.329
Toscana	16.779	4.222	19.523	5.240	17.991	6.266
Trentino Alto-Adige	6.475	2.019	6.846	2.461	6.245	3.132
Umbria	2.315	542	2.691	713	2.669	859
Valle d'Aosta	553	175	618	221	587	259
Veneto	27.953	5.570	29.960	6.785	26.391	8.021
Totale	247.484	65.017	273.066	78.342	263.958	96.413

Fonte: Inps - Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia



Pensioni IVS vigenti – Importo medio

GESTIONI	TRATTAMENTI PENSIONISTICI	2023		
		Femmine	Maschi	Totale
FONDO PENSIONI LAVORATORI DIPENDENTI	Anzianità/Anticipate	1.752,2	2.350,6	2.051,4
	Invalità	646,0	950,4	798,2
	Superstiti	889,3	515,0	702,2
	Vecchiaia	760,5	1.359,8	1.060,1
	IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE	989,0	1.897,8	1.443,4
DIPENDENTI PUBBLICI	Anzianità/Anticipate	2.054,8	2.691,6	2.373,2
	Invalità	1.657,7	2.411,0	2.034,4
	Superstiti	1.292,6	798,4	1.045,5
	Vecchiaia	1.953,4	3.049,1	2.501,3
	IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE	1.811,9	2.554,0	2.182,9
LAVORATORI PARASUBORDINATI	Invalità	426,7	505,7	466,2
	Superstiti	303,5	205,2	254,4
	Vecchiaia	842,6	1.138,1	990,3
	IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE escluse pens. suppl.	612,6	1.103,4	858,0
	Invalità	47,5	92,4	70,0
	Superstiti	67,6	39,3	53,4
	Vecchiaia	108,3	166,9	137,6
	Pensioni suppl. IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE	92,3	164,5	128,4
LAVORATORI AUTONOMI	Anzianità/Anticipate	1.079,7	1.554,1	1.316,9
	Invalità	574,2	781,6	677,9
	Superstiti	622,4	432,0	527,2
	Vecchiaia	686,8	949,2	818,0
	IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE	730,0	1.285,8	1.007,9
ALTRE PREVIDENZIALI	Anzianità/Anticipate	1.942,6	2.420,5	2.181,5
	Invalità	1.293,6	1.597,1	1.445,3
	Superstiti	1.103,0	687,1	895,0
	Vecchiaia	1.273,2	1.679,0	1.476,1
	IMPORTO MEDIO MENSILE TOTALE	1.412,3	2.154,1	1.783,2

Fonte: CIV Inps – Rendiconto sociale 2023

PENSIONE



5.1 Reati spia in Italia

5.1.1 Tavola 54 - Reati spia in Italia

Reati spia				
Delitto	N. vittime totali 1° semestre 2023	N. vittime genere femminile 1° semestre 2023	N. vittime totali 1° semestre 2024	N. vittime genere femminile 1° semestre 2024
Atti persecutori	9.359	6.926	9.914	7.336
Maltrattamenti contro familiari e conviventi	11.808	9.564	13.541	10.968
Violenze sessuali	2.991	2.722	3.229	2.938
Totale	24.158	19.212	26.684	21.243

Fonte: "Rapporto violenza sulle donne 2023" Ministero dell'Interno – Direzione Centrale della Polizia Criminale

INCIDENZA VITTIME DI GENERE FEMMINILE*



(*) L'incidenza delle vittime di genere femminile non subisce variazione nel periodo temporale analizzato (1° semestre 2023 – 1° semestre 2024).

INCIDENZA VITTIME DI GENERE FEMMINILE

OMICIDI VOLONTARI



OMICIDI VOLONTARI IN AMBITO FAMILIARE/AFFETTIVO

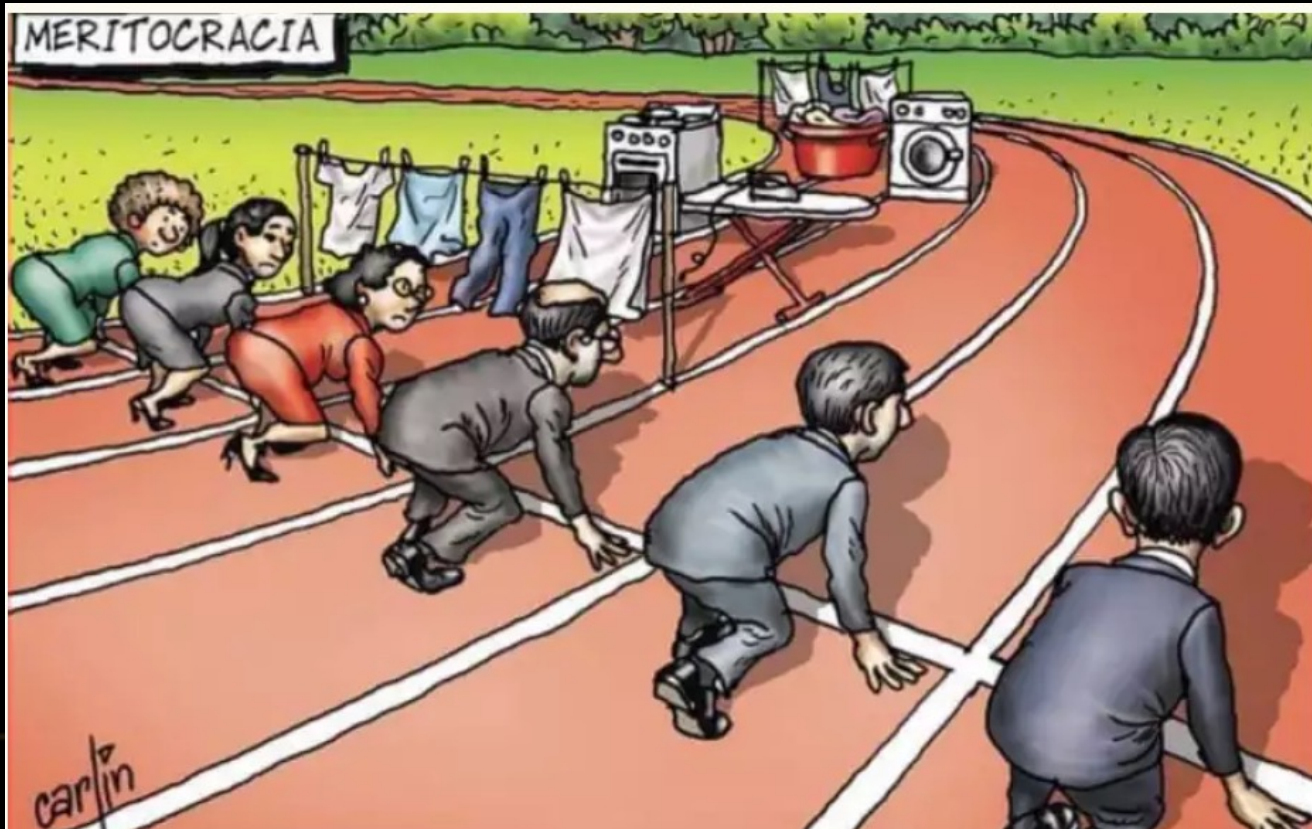


OMICIDI VOLONTARI AD OPERA DI PARTNER O EX PARTNER



SEGREGAZIONE LAVORATIVA

- la segregazione lavorativa in base al genere
- ->l'esclusione da alcune categorie occupazionali è agita in base al genere del lavoratore o della lavoratrice



CI VORRANNO 202 ANNI

- Per chiudere il gender paygap nel mondo (World Economic forum)
- nel 2018 le donne in tutto il mondo hanno guadagnato il 63% di ciò che è finito nelle tasche degli uomini. (World Economic forum)
- nel 2017 le donne in EU hanno guadagnato in media 16% in meno all'ora (European Commission)
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en



2 giugno 1946

Daniela Mapelli 18 giugno 2021



22 ottobre 2022



“Universa universis patavina libertas”

CATEGORIZZAZIONE DI GENERE

- Rilevante fin dalla primissima infanzia
(Bem, 1981; Mackie, Hamilton, Susskind, & Rosselli, 1996)
- 3 mesi: distinzione tra volti maschili e femminili
- 6 mesi: discriminazione del genere dalla voce
- 10 mesi: associazione tra genere e oggetti tipici
(Quinn et al., 2002; Miller, 1983; Younger & Fearing, 1999; Levy & Haaf, 1994)
- 2 anni: capacità di etichettare i gruppi di genere
- Coincide con lo sviluppo della consapevolezza del "sé"
(Baldwin & Moses, 1996; C. L. Martin & Ruble, 2004)
- Precede altre categorie come etnia o età
(Bem, 1983; Maccoby & Jacklin, 1974; C. L. Martin & Ruble, 2004)

ABBIAMO DUE SISTEMI IN AZIONE!

SISTEMA 1

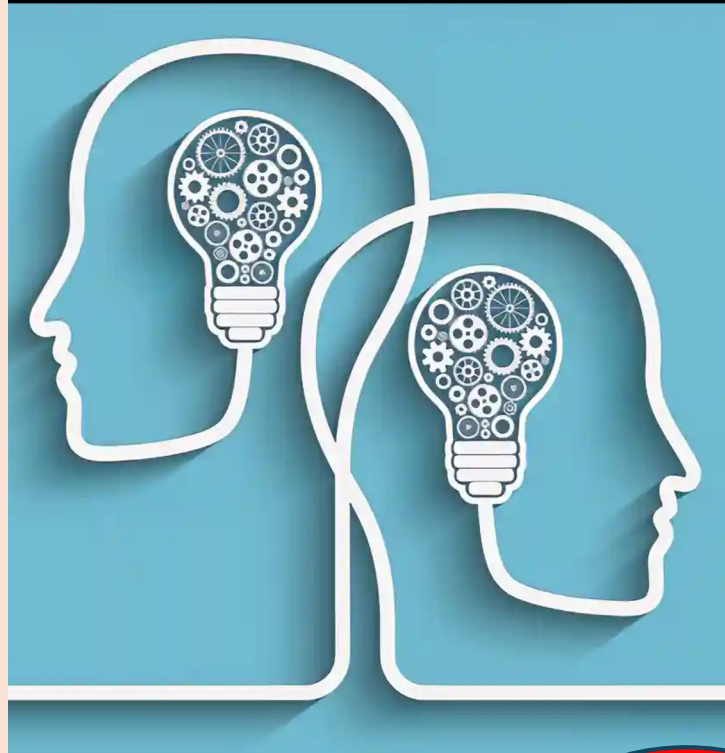
- ☐ Intuizione / istinto
- ☐ Automatico
- ☐ Non consapevole
- ☐ Veloce
- ☐ Richiede poco sforzo

90 %

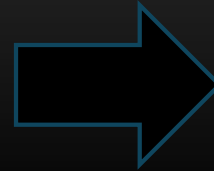
SISTEMA 2

- ☐ Pensiero razionale
- ☐ Controllato
- ☐ Consapevole
- ☐ Lento
- ☐ Richiede elevate energie

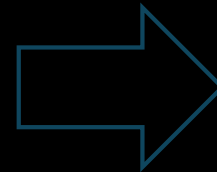
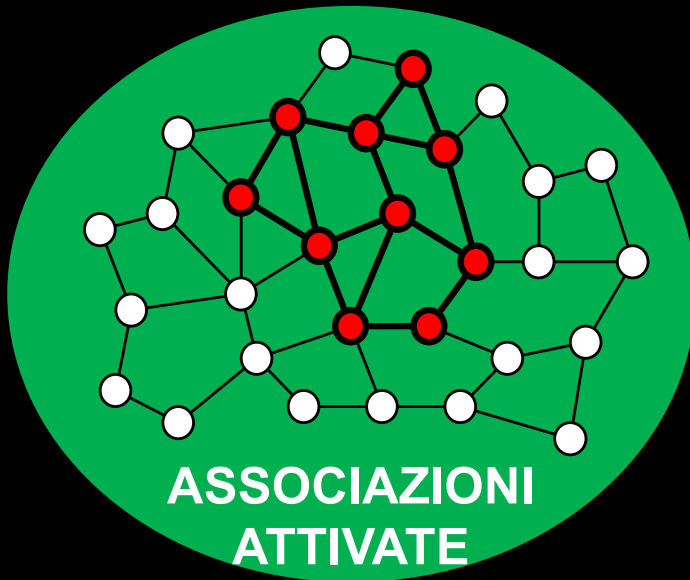
10 %



SISTEMA 2



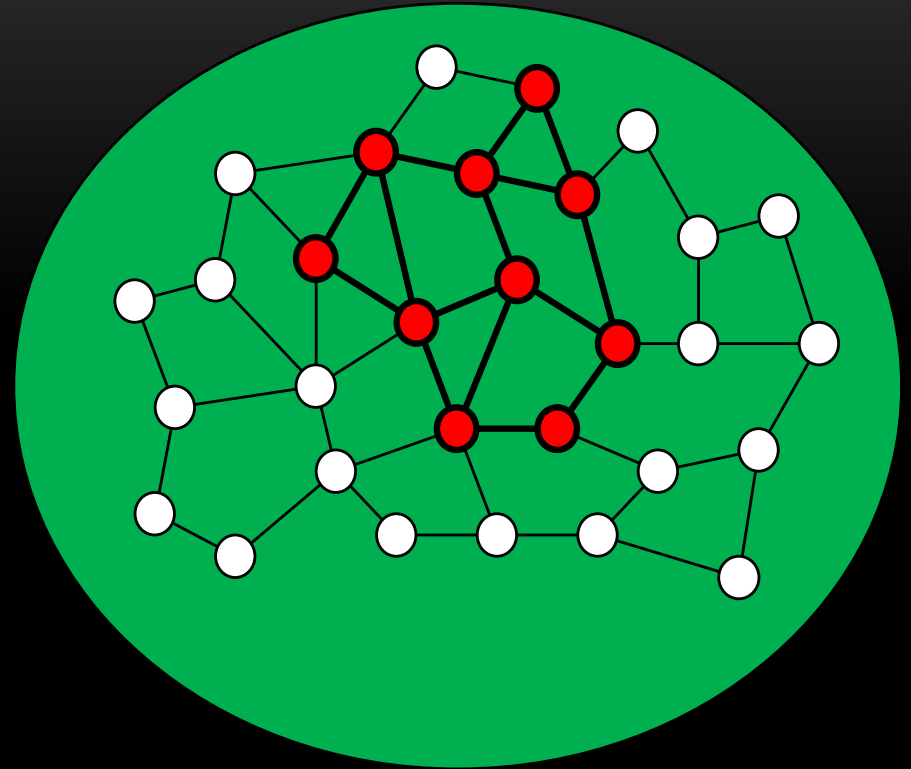
RISPOSTE
CONTROLLATE
CONSAPEVOLI



RISPOSTE
AUTOMATICHE
NON CONSAPEVOLI

SISTEMA 1

COME SI FORMANO QUESTE ASSOCIAZIONI



o Sono tracce di esperienze passate che si formano in tenera età e che rimangono quasi inalterate nel corso della vita.

Sono difficili da modificare.

ORIGINI EVOLUTIVE

- Legate alla riproduzione: capacità adattiva di distinguere maschi e femmine
- Uomini e donne cercano caratteristiche diverse nei partner
 - Donne: preferenza per status e ambizione (acquisizione di risorse)
 - Uomini: preferenza per fertilità e valore riproduttivo (attrattività, giovinezza) (Buss, 1995; Conroy-Beam et al., 2015)
- Coerenza nelle preferenze di partner tra culture diverse

SESSO

VS.

GENERE

Il sesso si riferisce alle diverse caratteristiche biologiche e fisiologiche dei maschi e delle femmine, come gli organi riproduttivi, i cromosomi, gli ormoni, ecc.

Il genere si riferisce alle caratteristiche socialmente costruite di donne e uomini - come le norme, i ruoli e le relazioni di e tra gruppi di donne e uomini.

Attribuito alla nascita

Identità personale

COME NASCONO GLI STEREOTIPI: LA CATENA DI COMUNICAZIONE

- **Formazione di stereotipi attraverso la riproduzione seriale: Martin et al. (2014):**
 1. Associazione casuale di tratti di personalità a un gruppo di alieni
 2. Partecipanti imparano e riproducono associazioni alieni-tratti
 3. Ripetizione per 7 volte con nuovi partecipanti
- **Risultati:**
 - Le associazioni diventano più significative e facili da ricordare
 - Maggiore accuratezza nella riproduzione nelle fasi successive
 - Formazione di associazioni sistematiche e stereotipiche
 - Es: alieni con stesse proprietà associati agli stessi tratti
- **Conclusione:**
 - Il processo porta alla formazione di stereotipi sulle categorie di alieni
 - Dimostra come gli stereotipi possono emergere attraverso la comunicazione e la trasmissione culturale



COME SI MANTENGONO GLI STEREOTIPI

Metodo:

- Narrazione originale con caratteristiche e comportamenti congruenti vs incongruenti con lo stereotipo di genere
- Riproduzione seriale della narrazione

Risultati:

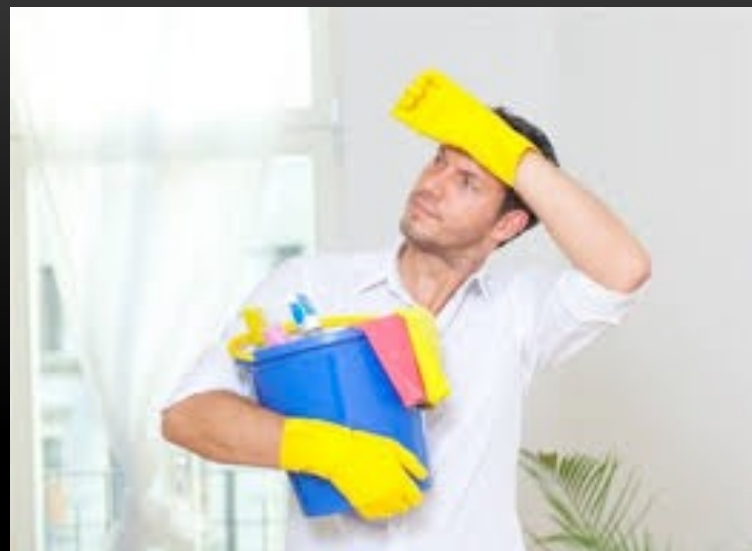
1. Inizialmente: Alcune informazioni incongruenti riprodotte più delle congruenti
2. Alla fine: Maggiore riproduzione di informazioni congruenti

Conclusioni:

- Bias verso informazioni congruenti nella riproduzione seriale
- Fenomeno robusto sia in comunicazioni scritte che orali

Implicazioni:

- Tendenza a rafforzare gli stereotipi esistenti attraverso la comunicazione
- Possibile meccanismo di mantenimento degli stereotipi nella società



IL CONTENUTO DEGLI STEREOTIPI



I RUOLI DI GENERE IN OCCIDENTE OGGI

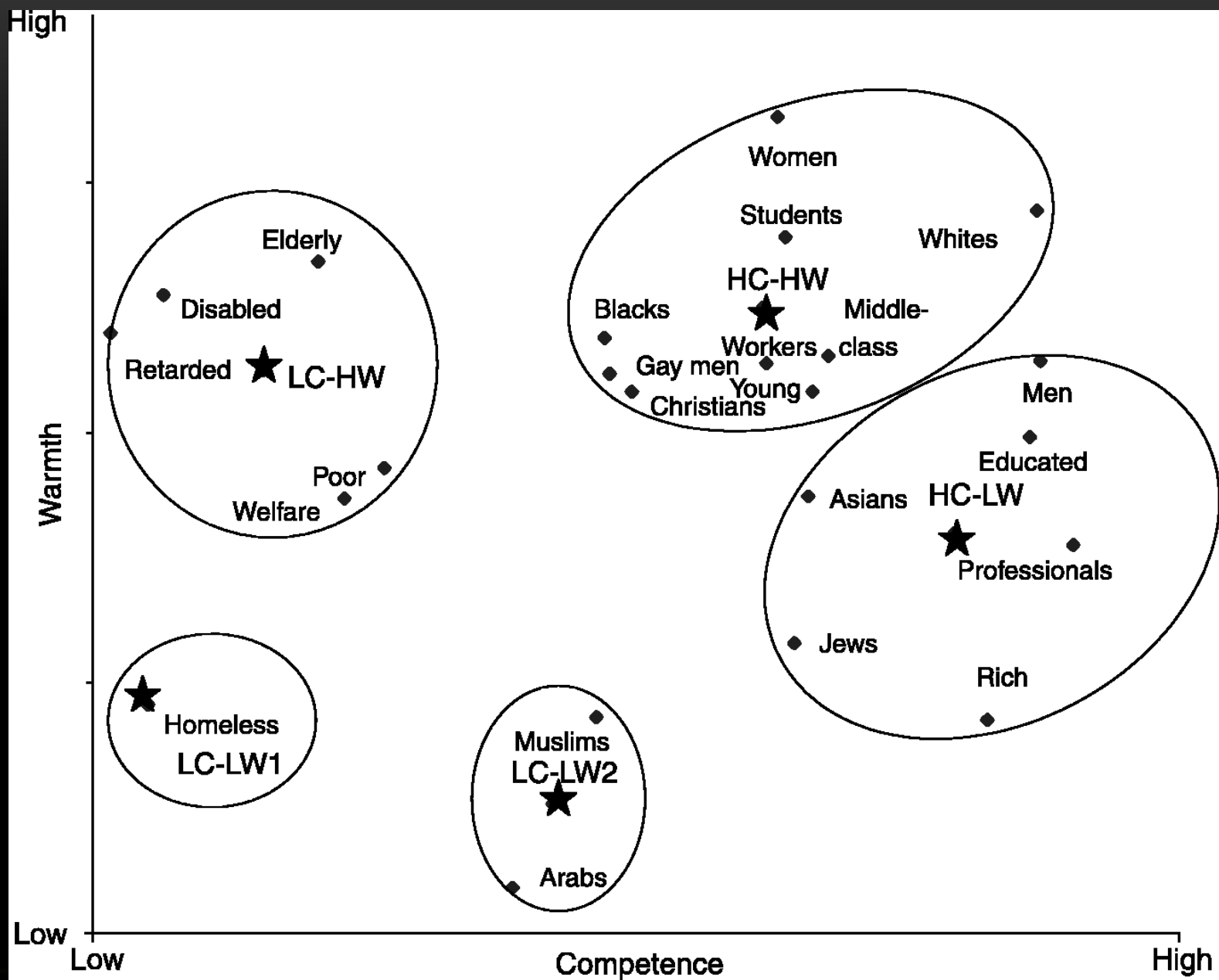
- STEREOTIPO (verificato in Europa, Nord e Sud America, Australia e parti del medio oriente)
- UOMINI → alto status, alto livello di competenza e indipendenza, basso livello di calore e gentilezza



I RUOLI DI GENERE IN OCCIDENTE OGGI

- STEREOTIPO (verificato in Europa, Nord e Sud America, Australia e parti del medio oriente)
- DONNE → basso status, basso livello di competenza e indipendenza, alto livello di calore e gentilezza





Fiske et al., 2002, stereotype content model

GLI STEREOTIPI DI GENERE

Carattere descrittivo: specificano come uomini e donne sono e si comportano

Carattere prescrittivo: specificano come uomini e donne DEVONO essere e si DEVONO comportare

- Queste regole sociali sono attivamente perpetuate...
in che modo?

STEREOTIPI DI GENERE VENGONO INSEGNATI

- **Famiglia:** I figli maschi consolati di meno, meno spronati ai giochi di ruolo/di cura
- **Scuola:** diverse aspettative
- **Lavoro:** segregazione per ambito
- **Mass Media:** oggettivazione donne
- **Ovunque**



IL VERBO

1 Cancella il verbo che NON è adatto.

• La mamma	cucina.	stira.	tramonta.
• Il sole	illumina.	gela.	sorge.
• Il cavallo	canta.	corre.	nitrisce.
• L'acqua	scorre.	lava.	dorme.
• Lo scoiattolo	vola.	salta.	rosicchia.
• Il papà	lavora.	legge.	gracida.

SESSISMO

- È l'espressione di un pregiudizio e l'attuazione di comportamenti discriminatori nei confronti delle persone sulla base del loro genere sessuale

ESEMPI SPERIMENTALI

A parità di qualifica e di CV:

- Candidate meno qualificate,
- meno offerte di lavoro [Moss-Racusin et al., 2012]
- Studentesse meno talento [Leslie et al., 2015]
- Architetti D progetti meno creativi [Proudfoot, 2015]



IMPLICITO!



The influence of gender-stereotyped perfumes
on leadership attribution

SABINE SZCESNY* AND DAGMAR STAHLBERG
Department of Social Psychology, University of
Mannheim, Germany



SESSISMO

- È l'espressione di un pregiudizio e l'attuazione di comportamenti discriminatori nei confronti delle persone sulla base del loro genere sessuale

PERCHE'?

Teoria della
selezione sessuale

NATURA

Teoria del ruolo
sessuale

CULTURA

LA MINACCIA DELLO STEREOTIPO

WWW.REDUCINGSTEREOTYPETHREAT.ORG

- Quando lo stereotipo che ci descrive come membri di un gruppo è attivato, tendiamo a confermarlo con i nostri comportamenti (anche se lo stereotipo non descrive accuratamente la realtà)



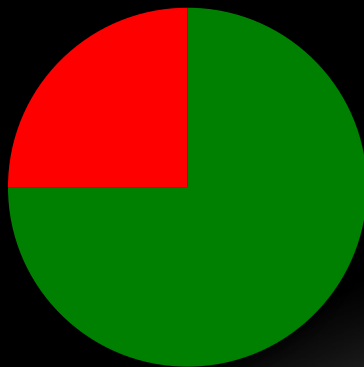
Åkerstedt and Kecklund, 2001, Ballesteros and Dischinger, 2002, Hasselberg et al., 2005, Laberge-Nadeau et al., 1992, Laflamme and Engström, 2002, Laflamme et al., 2005, Massie et al., 1995, Turner et al., 2004, Waller et al., 2001 and Williams, 2003; Monárrez-Espino, M Hasselberg, L Laflamme, 2006

LA MINACCIA DELLO STEREOTIPO

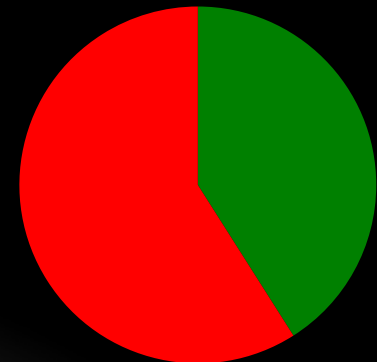
88 studentesse in un simulatore di guida, devono evitare un pedone che attraversa inaspettatamente la strada

Obiettivo descritto: verificare i processi mentali alla base del comportamento di guida

Obiettivo descritto: verificare perché le donne guidano PEGGIO degli uomini



■ Pedone
EVITATO
■ Pedone
INVESTITO



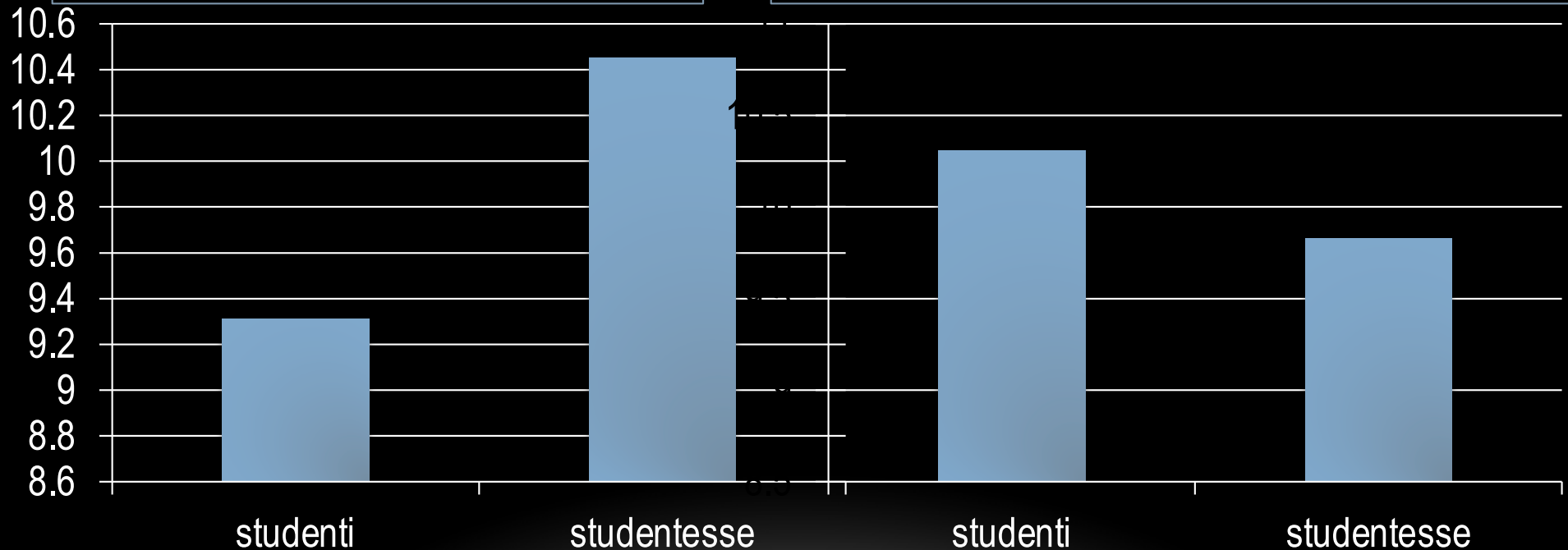
LA MINACCIA DELLO STEREOTIPO

51 M e 61 F compilano lo stesso test

Descrizione del test

abilità sociali

capacità di elaborazione delle info



Koenig, Eagly, , 2005

EVIDENZE ANCHE IN MATEMATICA

Spencer, Steele, & Quinn, 1999 **Walsh, Hickey, & Duffy, 1999**; Ambady, Shih, Kim, & Pittinsky, 2001; Muzzatti & Agnoli, 2007

SOPRATTUTTO SE

- ✓ **SONO MOLTO BRAVE!**
- ✓ Good, Aronson, & Harder, 2008
- ✓ **CREDONO CHE LA LORO PERFORMANCE DIPENDA DA LORO**
Cadinu, Maass, Lombardo, & Frigerio, 2006
- ✓ **CREDONO NELLO STEREOTIPO**
Schmader, Johns, and Barquissau, 2004



COME SI PERPETUANO GLI STEREOTIPI DI GENERE IN MODO ESPLICITO:

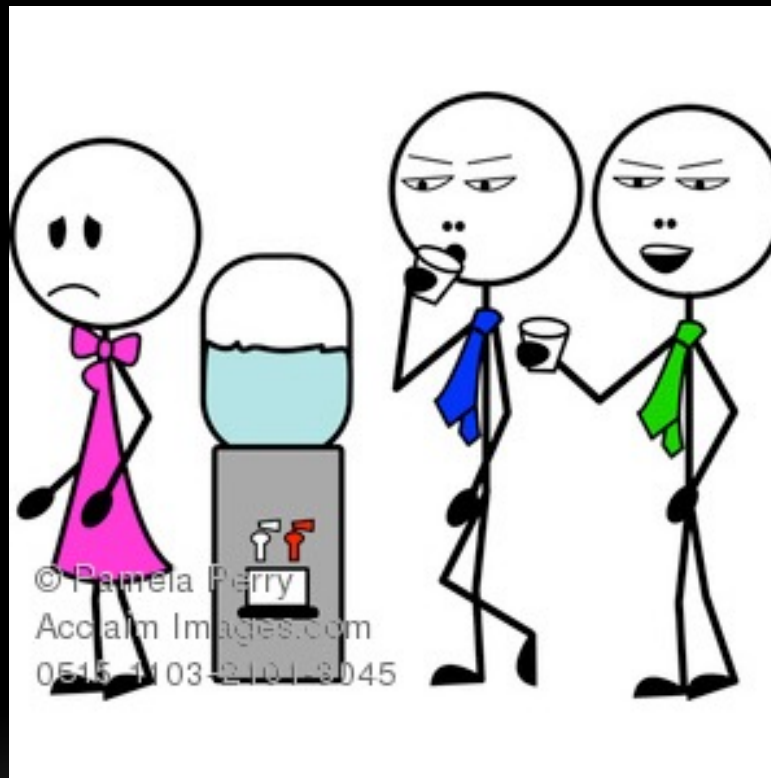
- Linguaggio: BATTUTE SARCASTICHE, BARZELLETTE, SESSISTE
- Immagini: PRESENTAZIONE DI MODELLI FEMMINILI STEREOTIPATI NEI MASS-MEDIA

IN MODO SOTTILE:

- Linguaggio : uso di maschile generico
- Immagini: uso di FACE-ISM e SAB

LE CONSEGUENZE

- Molestie sessuali nei luoghi di lavoro-> sintomi di stress, ridotta soddisfazione nell'ambiente lavorativo, ridotta produttività, abbandono del posto di lavoro

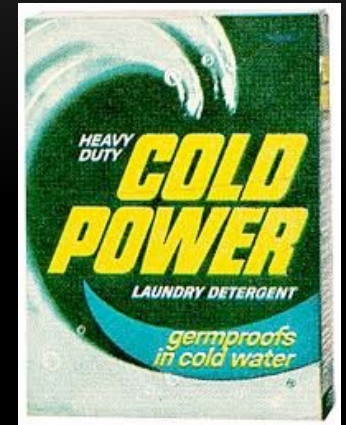


LE CONSEGUENZE: PRESENTAZIONE DI MODELLI FEMMINILI STEREOTIPATI NEI MASS-MEDIA

Spot pubblicitari :

Solo prodotto

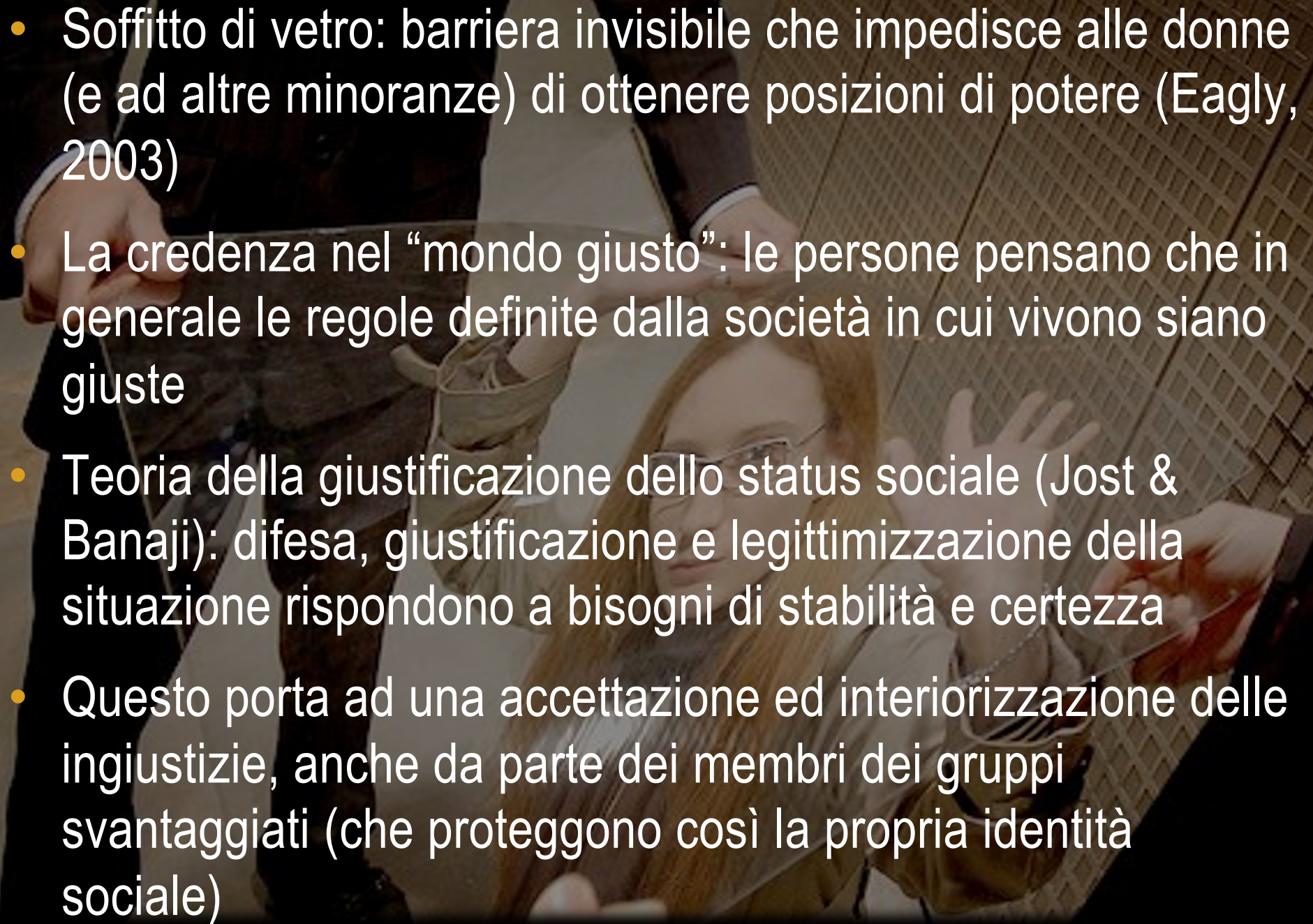
Prodotto + stereotipico modello femminile



Partecipanti maschi: nessuna differenza

Partecipanti donne: calo di prestazione test di matematica & minore interesse e aspirazione ad intraprendere in futuro professioni di carattere scientifico



- 
- Soffitto di vetro: barriera invisibile che impedisce alle donne (e ad altre minoranze) di ottenere posizioni di potere (Eagly, 2003)
 - La credenza nel “mondo giusto”: le persone pensano che in generale le regole definite dalla società in cui vivono siano giuste
 - Teoria della giustificazione dello status sociale (Jost & Banaji): difesa, giustificazione e legittimizzazione della situazione rispondono a bisogni di stabilità e certezza
 - Questo porta ad una accettazione ed interiorizzazione delle ingiustizie, anche da parte dei membri dei gruppi svantaggiati (che proteggono così la propria identità sociale)

COSA SUCCEDDE A CHI OSA ROMPERE IL VETRO?

- Il contraccolpo: le persone che violano gli stereotipi di genere subiscono una ritorsione sociale
- Le donne innegabilmente competenti vengono sminuite, poco apprezzate come persone e definite per compensazione fredde (cosa che non succede agli uomini)



PAURA DEL CONTRACCOLPO

- La paura di venire “puniti” per rompere i soffitti di vetro che ci tengono ai “nostri posti”
- Porta a :
- AUMENTO DEL CONFROMISMO
- NASCONDERE LA DEVIANZA

SCOGLIERA DI CRISTALLO (GLASS CLIFF)



designare una donna ai vertici di un'azienda o un'istituzione in un momento di particolare difficoltà e alto rischio, mascherandola come gesto anti-discriminatorio e di **inclusione**

le donne in molti dei casi analizzati venivano chiamate a ricoprire un ruolo al vertice, una volta che le aziende si ritrovavano in una situazione di **forte crisi: maggiori difficoltà e rischio, maggiore probabilità di fallimento**

Tokenismo

Margaret Thatcher, prima donna a ricoprire la carica di Primo ministro del Regno Unito, tra il 1979 e il 1990, designata in un momento di profonda crisi e declino della potenza inglese.

Theresa May Primo ministro nel 2016, poco dopo il referendum della **Brexit**, in un momento quindi particolarmente travagliato e complesso, in seguito alle dimissioni di David Cameron e al rifiuto di Nigel Farage e Boris Johnson di guidare la coalizione di governo, nonostante entrambi fossero stati promotori della Brexit.

Marissa Mayer, eletta amministratrice delegata di Yahoo! nel 2012, quando l'azienda si è vista superare da Google.

SBILANCIAMENTO DEI RUOLI DI GENERE

- Cambiamenti nella società ha consentito alle donne di mostrare caratteristiche maschili più di quanto abbia consentito agli uomini di esibire caratteristiche femminili (Twenge, 1997)



SBILANCIAMENTO DEI RUOLI DI GENERE

- Accettiamo più facilmente che una bimba abbia comportamenti maschili che non un bimbo abbia comportamenti femminili(Kilianski, 2003)



EFFETTI DELL SBILANCIAMENTO: LA TEORIA DELLA MASCOLINITA' PRECARIA

LA MASCOLINITA' è:

- -DIFFICILE DA OTTENERE
 - -FACILE DA PERDERE
- PRECARIA, QUINDI VULNERABILE, FACILE DA MINACCIARE
- Se minacciati nella loro mascolinità gli uomini vivranno una situazione di stress e cercheranno di riguadagnare la mascolinità attraverso comportamenti RISCHIOSI, PUBBLICAMENTE VISIBILI; DIFFICILI DA COMPIERE (Vandello *et al*, 2008)
 - Sarà inoltre più probabile che abbiano reazioni violente (Bosson *et al*, 2009)
 - Che siano aggressivi (Reidy *et al.*, 2009) e sessualmente molesti verso le donne (Siebler *et al*, 2008; Maass *et al*, 2003)
 - Che reagiscano in modo violento all'omosessualità (Tallet & Bettencourt, 2008; Glick *et al*, 2007)
 - Che desiderino un fisco più muscoloso (Hunt, Gonsalkorale & Murray, 2013)

Quindi?

Non c'è niente da fare?

Siamo destinati ad un mondo stereotipico, con uomini stressati per la loro mascolinità e bisognosi di riaffermarla a tutti i costi?

RUOLI LEGATI AL GENRE

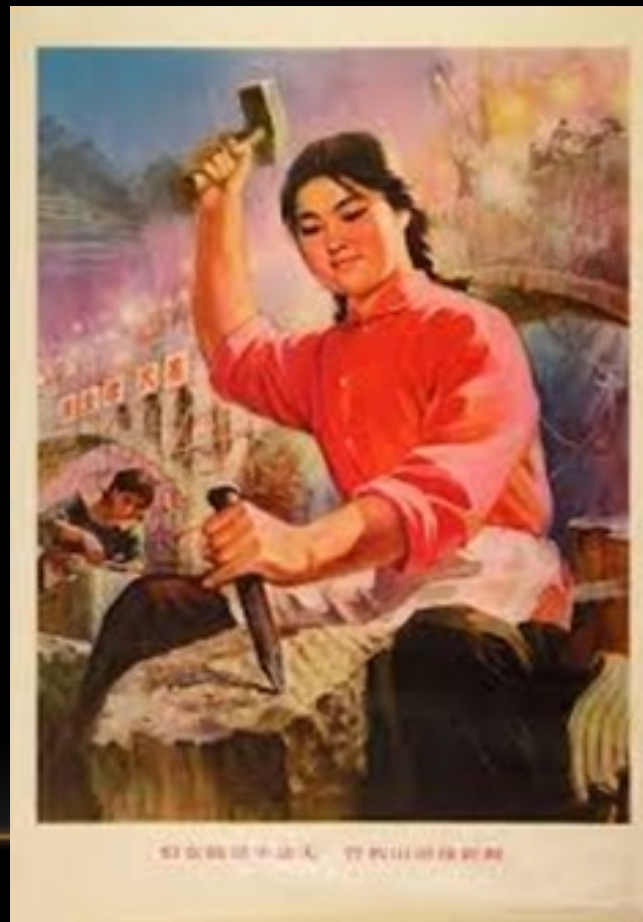
- Cambiano in base al periodo storico e al luogo geografico



- Shanghai in the 1930s....



- Shanghai in the 1960s...



- Sweden 1000 years ago...



- Sweden Today...





*"Sexual Harassment
is never pretty."*

*"Stop it, before it
gets ugly."*

c. 2002 www.ideasandtraining.com

IL RUOLO DEI PARI

HUNT AND GONSALKORALE, 2014-

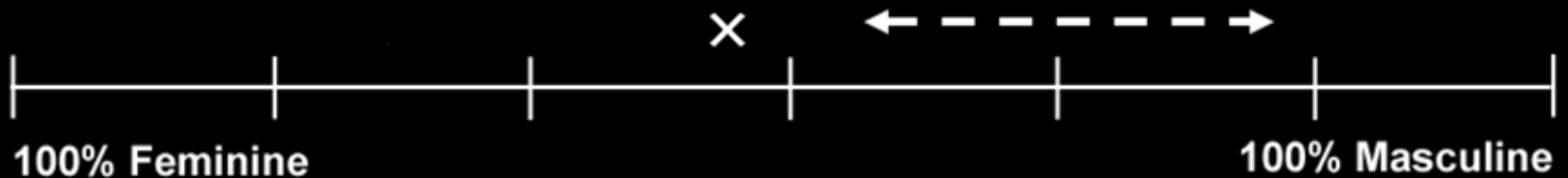
- 2 X 2 design:
 - LEVEL 1- presence or absence of threat to masculinity
 - LEVEL 2- Harassment encouraged or discourage by peers
 - DV- Sexually-harassing behaviour

LA STRATEGIA SPERIMENTALE

- A ogni partecipante (74 MASCHI) viene detto che stanno partecipando ad uno studio sulla personalità e il senso dell'umorismo insieme ad altri due partecipanti (artificiali)
- Poi compilano una scala di conformismo alle norme maschili
- E ricevono un FALSO feedback (minaccia vs. controllo)
- Possono mandare delle battutine sessiste in una chat con una compagno e una compagna (artificiali)
- La “partecipante” donne obietta (sempre)
- Il “partecipante” maschio può obiettare o rinforzare

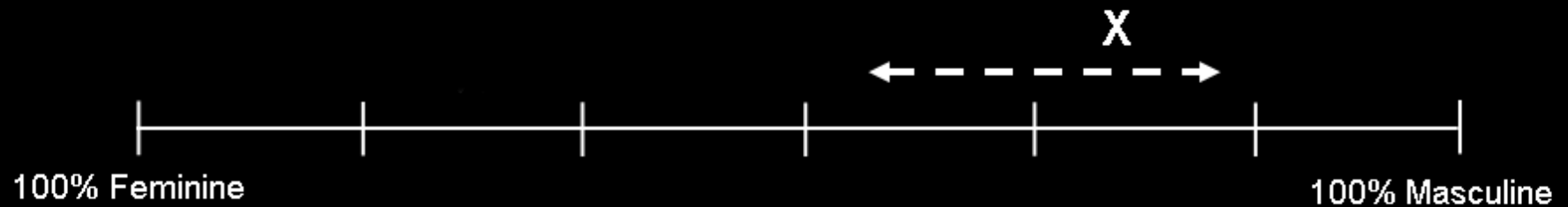
ESEMPIO DI MINACCIA

The vast majority of men (90%) score on masculinity in the range indicated by the arrows. Where you lie on the dimension is indicated by the X.



ESEMPIO DI RASSICURAZIONE

The vast majority of men (90%) score on Masculinity in the range indicated by the arrows. Where you lie on the dimension is indicated by the X.



POI... SI CHATTA

- Inizia il finto test dell'umorismo insieme ai due compagni (attori, d'accordo con lo sperimentatore)
- Il partecipante deve scegliere 12 barzellette da una lista di 20 e mandarle ai suoi compagni che le devono valutare
- Le barzellette delle lista possono essere sessite o no



ESEMPIO DI FEEDBACK INCORAGGIANTE DEL COMPAGNO

Erica rates: 0

Comments: I find that really offensive

James rates: 9

Comments: Hillarious- more like this!!!!

Press the "ESC" key to return to joke
selections

ESEMPIO DI FEEDBACK DISSUADENTE

Erica rates: 0

Comments: I find that really offensive

James rates: 2

Comments: That's not cool

Press the "ESC" key to return to joke
selections

RISULTATI

- I partecipanti maschi inviano più barzelle sessiste quando sono incoraggiati e se sono molto conformisti
- Però quegli stessi partecipanti riducono drasticamente il numero di barzelle sessiste inviate se ricevono un feedback disincentivante da un loro compagno

CONCLUSIONE GENERALE

È più facile spezzare un atomo che un pregiudizio. A. Einstein

- Ma anche il fatto che sia difficile non significa che sia impossibile!
- Consapevolezza e istruzione sono il primo passo, quindi GRAZIE di cuore per queste vostre iniziative!



*"Se istruisci un bambino
avrà un uomo istruito.*

*Se istruisci una donna avrai
una donna, una famiglia e
una società istruita."*

Rita Levi-Montalcini





LA PERVASIVITÀ DEGLI STEREOTIPI DI GENERE

Due ambiti in cui gli stereotipi emergono senza che nessuno se ne accorga

- Grammatica
- Spazio

PICCOLO TEST DI STORIA

DISEGNATE UN UOMO SAPIENS E UN UOMO
ABILIS

SCRIVETE IL NOME DI UN PROFESSORE

SCRIVETE IL NOME DI UNA PROFESSORESSA

CONSEGUENZE DEL MASCHILE GENERICO

Linguaggio = uno strumento con cui rendere gruppi (in-)visibili

1) maschile generico (falso generico)

chairman, interazione uomo-macchina

“la dichiaro dottore in psicologia..”

rende donne invisibili

- Maschile generico viene generalmente interpretato come “maschile” (Kidd, 1971; MacKay, 1980; MacKay & Fulkerson, 1979; Moulton, Robinson, & Elias, 1978, Murdock & Forsyth, 1985)

1) asimmetria lessicale: forma femminile non è equivalente

Professore– professoressa

Dissimetrie linguistiche

GRAMMATICALI

maschile generico ("cittadini" = cittadine e cittadini)

maschile per riferirsi a donne ("il sindaco Giulia Taldeitali")

femminili scorretti ("la giudice donna")

la *precedenza del maschile* nelle coppie oppositive uomo/donna

la designazione delle *donne come categoria a sé* ("anziani, donne e studenti...")

SEMANTICHE

lessico legato a *stereotipi* e ruoli di genere;

disparità nel modo di riferirsi a uomini e donne (chiamare politiche per nome o con "la + cognome")

lessico che *oggettifica* o *sessualizza* la donna;

utilizzo di un lessico che associa la donna alla maternità, anche laddove non sia un argomento pertinente

Google astronauta mamma

All Images Videos **News** Maps Books More Tools

Il Mattino

Cristoforetti, astronauta e mamma: «Equipaggi europei per colonizzare lo spazio. I miei figli non fanno caso a

Cristoforetti, astronauta e mamma: «Equipaggi europei per colonizzare lo spazio. I miei figli non fanno caso al mio lavoro» · Per la prima volta...

Nov 18, 2023

la Repubblica

Il luogo delle vostre storie – Mamma mia è un'astronauta




Samantha Cristoforetti sta per tornare nella Stazione Spaziale Internazionale come comandante, intanto ha fatto, nell'assoluto riserbo,...

May 30, 2021

AGI

Le polemiche social su 'mamma Samantha' in orbita e con i figli sulla Terra

Per la 45enne astronauta milanese, alla sua seconda missione spaziale, c'è l'eco di una



Google astronauta papà

All Images Videos **News** Maps Books More Tools

Torino Cronaca

L'astronauta Maurizio Cheli: ho fatto volare mamma e papà a 80 anni

Quattro giorni di conferenze, incontri e iniziative per un format diviso tra nove location con oltre 100 eventi gratuiti. Padrone di casa è...

May 4, 2023

Vatican News

Incontro di Papa Francesco con gli astronauti, Paolo Nespoli: lo spazio ti cambia

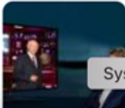


Durante l'incontro si è parlato, tra l'altro, della fragilità della terra. Ai microfoni di Vatican News, Paolo Nespoli rivela che al Pontefice è...

Jun 8, 2018

TV Sorrisi e Canzoni

Alberto Angela: «Mio padre, un astronauta di nome Piero»

Come ha anticipato domenica 7 maggio in un'intervista con Fabio Fazio a "Che tempo



Quantifying gender bias towards politicians in cross-lingual language models

Karolina Stańczak , Sagnik Ray Choudhury, Tiago Pimentel, Ryan Cotterell, Isabelle Augenstein

Published: November 28, 2023 • <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277640>

Gender	Languages						
	Arabic	Chinese	English	French	Hindi	Russian	Spanish
male	206.526	207.713	206.493	233.598	206.778	208.982	226.492
female	44.962	45.683	44.703	53.437	44.958	45.277	50.888
non-binary	67	67	66	67	67	67	67

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277640.t001>

PLOS ONE

female						male					
negative		neuter		positive		negative		neuter		positive	
divorced	3.4	bella	3.1	beautiful	3.2	stolen	1.5	based	1.2	bold	1.4
bella	3.2	women	3.0	lovely	3.1	american	1.4	archeological	1.2	vital	1.4
fragile	3.2	misty	3.0	beloved	3.1	forbidden	1.4	hilly	1.1	renowned	1.4
women	3.1	maternal	3.0	sweet	3.1	first	1.4	variable	1.1	mighty	1.4
couple	3.0	pregnant	3.0	pregnant	3.1	undergraduate	1.4	embroider	1.1	modest	1.4
mere	2.9	agriculture	3.0	female	3.0	fascist	1.4	filipino	1.1	independent	1.4
next	2.9	divorced	2.9	translucent	3.0	tragic	1.4	distinguishing	1.1	monumental	1.3
another	2.9	couple	2.9	dear	3.0	great	1.4	retail	1.1	like	1.3
lower	2.9	female	2.9	marry	3.0	insulting	1.4	socially	1.0	support	1.3
naughty	2.9	blonde	2.9	educated	2.9	out	1.4	bottled	1.0	notable	1.3

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277640.t004>

GRUPPO A

Scrivi il nome del
tuo scrittore
preferito

GRUPPO B

Scrivi il nome della
tua scrittrice o
scrittore preferito

Laddove la domanda conteneva la forma duale (o neutra), sono state nominate molte più donne (più del doppio rispetto alla prima situazione)

Congresso di Geofisica

Anche quest'anno, insigni **scienziati** da tutto il mondo si sono ritrovati a discutere delle loro ultime scoperte...

Congresso di Geofisica

Anche quest'anno, insigni **scienziate e scienziati** da tutto il mondo si sono ritrovati a discutere delle loro ultime scoperte...

Secondo te, quante
donne erano presenti al
congresso?



20.3%

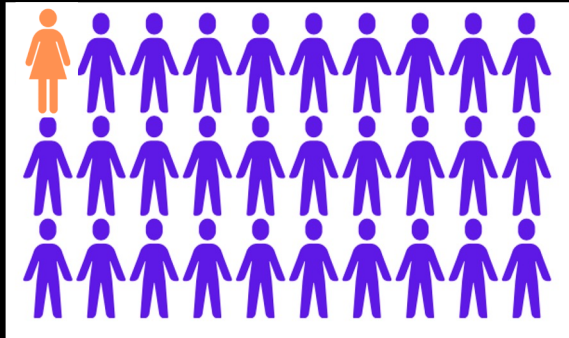


30.4%

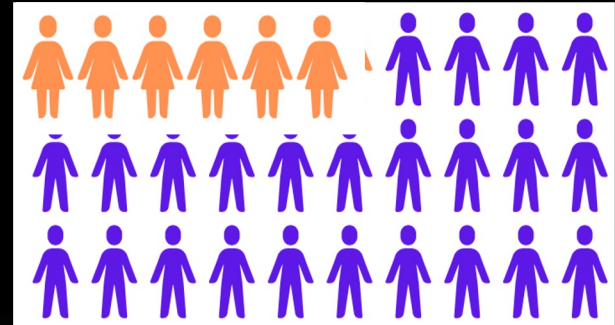
79

Quale politico dovrebbe essere il prossimo primo ministro per (nome partito)?

Quale politica o politico dovrebbe essere il prossimo primo ministro per (nome partito)?



3.3%



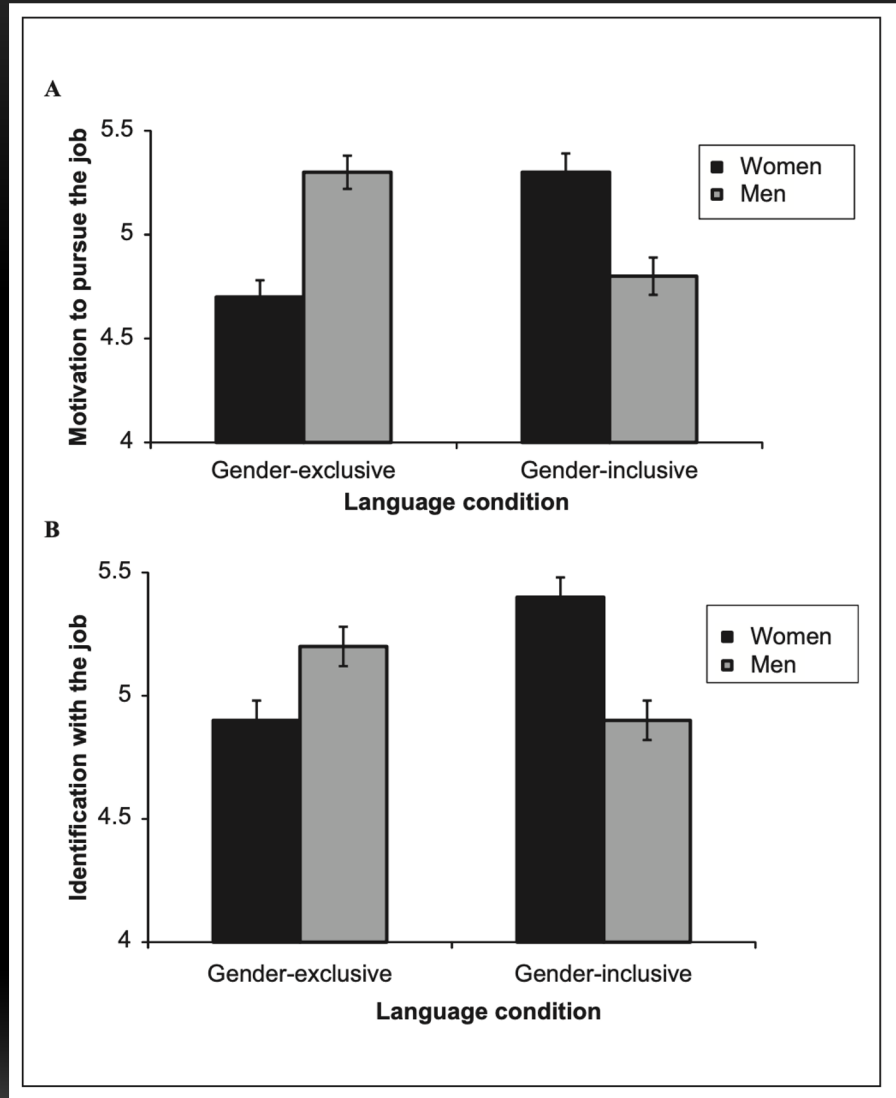
16.7%

Stahlberg and Sczesny, 2001

“il candidato ideale è...”



Una descrizione del profilo richiesto e dell'ambiente di lavoro tutta al maschile riduce la **motivazione delle donne a candidarsi** rispetto ad una in cui si usa un linguaggio inclusivo.

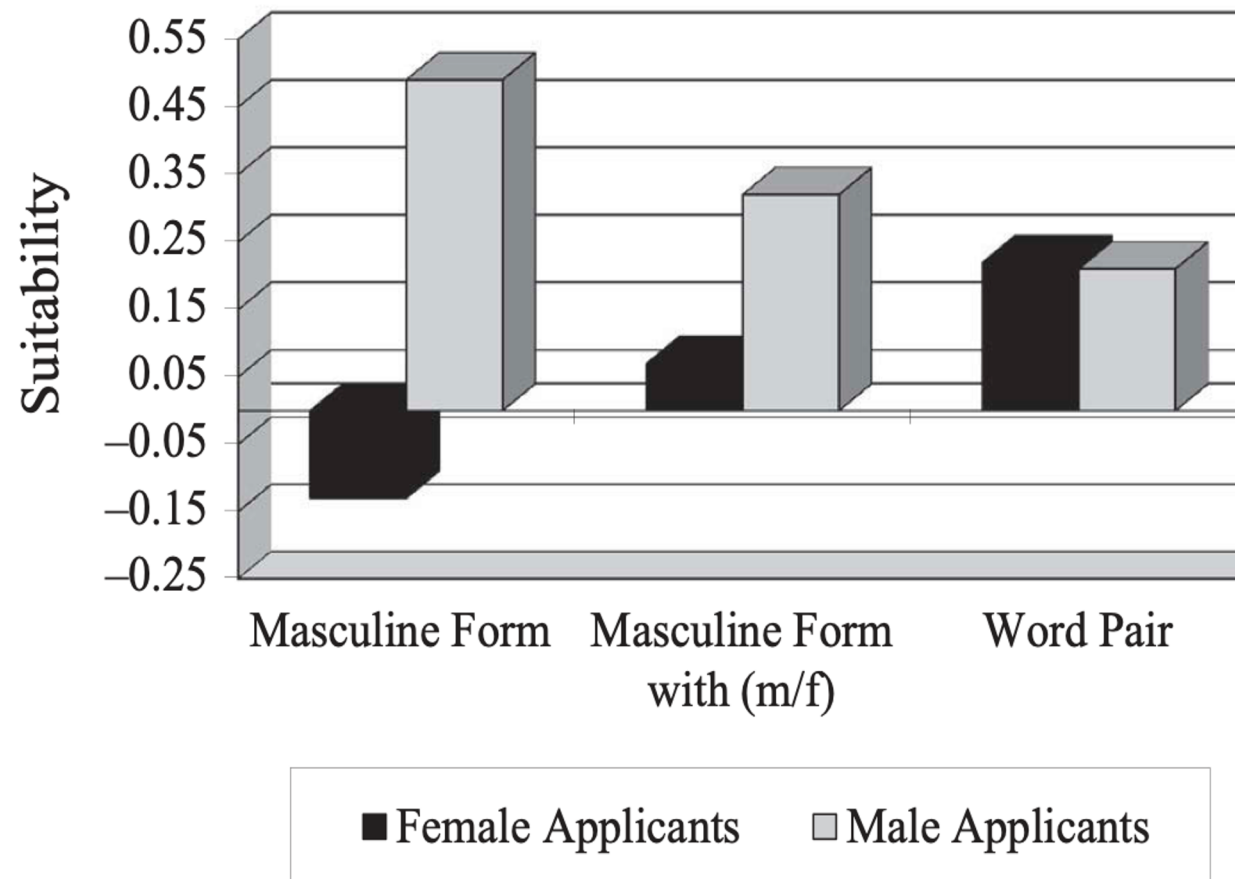


Stout & Dasgupta, 2011



Soffitto di cristallo e linguaggio

Per posizioni lavorative di **alto status** (es., manager) con **titolo al maschile**, chi svolgeva la selezione tendeva a percepire come **meno adeguate le donne**, mentre quando il titolo era duale le donne erano percepite come ugualmente adeguate.



Cercasi ingegnera

Sono stati analizzati quasi 200.000 annunci di lavoro tra Svizzera, Austria, Polonia e Repubblica Ceca.



Annunci di lavoro con *linguaggio gender-fair* sono più frequenti:

- nei Paesi con *maggiore parità di genere*;
- negli ambiti lavorativi *bilanciati rispetto al genere* o dominati da donne.

Linguaggio e società: un'analisi cross-culturale

Analisi del linguaggio parlato in 134 paesi: c'è relazione tra linguaggio e parità di genere?

Un buon livello di parità di genere correla con una lingua priva di genere o in cui il genere è poco marcato;

viceversa, laddove il genere è molto marcato è più probabile trovare minori livelli di parità di genere.



Un nostro lavoro recente...

- a. Derivati (i termini femminili sono derivate dal maschile: dottore → dottoressa, e perdono status)
- b. Maschile Generico (I dottori per dire tutti)
- c. Asimmetrie (signorina, usare il presidente anche se si potrebbe dire correttamente la presidente)

STUDIO 1: 13 lingue valutate

- Più alto è l'indice, maggiore la disuguaglianza, soprattutto nelle variabili strutturali (partecipazione politica e lavorativa)

STUDIO 2: 10800 rispondenti da 7 paesi

- Più alto è l'indice nel proprio paese, maggiore è la credenza nei ruoli di genere

Edoardo Bernucci, Carmen Cervone

Maschile generico

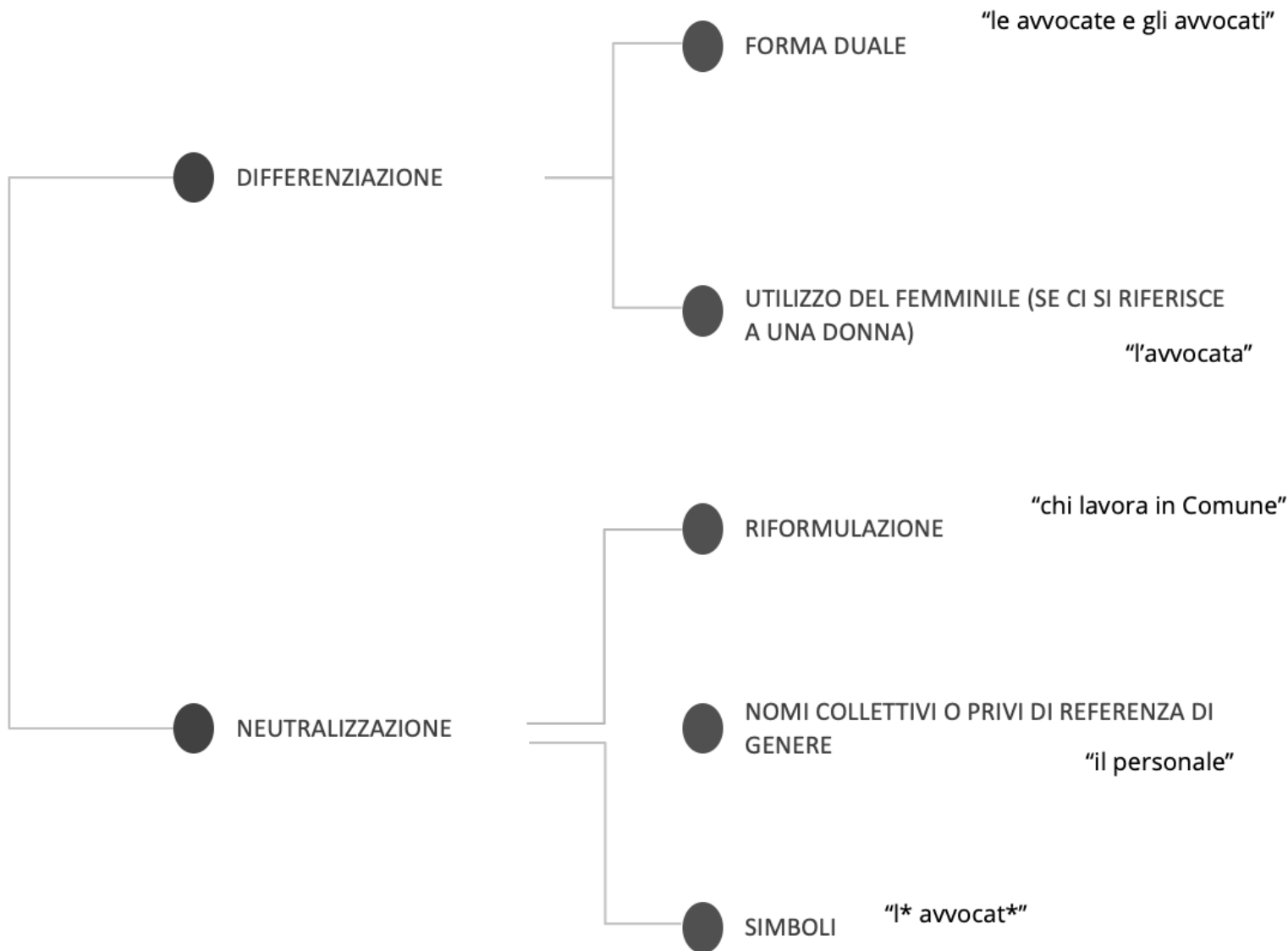
FORMALMENTE

maschile generico (*lavoratori*)
=
forma grammaticale corretta per
includere ambedue i generi

COGNITIVAMENTE

- Viene elaborato spontaneamente **come se fosse riferito solo a maschi**
- **Inibisce l'attivazione** di esemplari femminili, evocando quasi solo **immagini maschili**
Il significato maschile viene appreso prima e rimane quello più immediato

Strategie per un linguaggio ampio di genere





LE DIVERSE FORME DI SDOPPIAMENTO

forma	esempio	vantaggi	svantaggi
Estesa	le ragazze e i ragazzi	leggibile; pronunciabile; chiaro	ripetitivo; non breve
Contratta	le/i ragazze/i	economico	non pronunciabile
Solo articoli (nomi ambigenere)	i/le insegnanti	economico	non pronunciabile
Aperta (moduli)	_i_ sottoscritt_ _____	permette di inserire il proprio genere; non richiede sdoppiamento	può essere poco chiaro

LE DIVERSE STRATEGIE DI NEUTRALIZZAZIONE

strategia	esempio	vantaggi	svantaggi
uso del <i>passivo</i>	“la domanda deve essere presentata entro...”	economico, leggibile, pronunciabile	meno chiaro
forme <i>impersonali</i>	“si deve presentare la domanda entro...”	economico, leggibile, pronunciabile	meno chiaro
<i>pronomi indefiniti</i>	“chi vuole candidarsi deve presentare domanda entro...”	economico, leggibile, pronunciabile. chiaro	
<i>rivolgersi direttamente a chi legge</i>	“se vuoi candidarti devi...” “se vuoiLe candidarsi deve...”	economico, leggibile, pronunciabile, chiaro (soprattutto la forma in 2 ^a persona)	non adatto a tutte le tipologie di testi, meno chiaro (soprattutto la forma in 3 ^a persona)
L'utilizzo di <i>nomi privi di referenza di genere</i>	“le persone interessate devono presentare domanda entro...”	leggibile, pronunciabile, chiaro	meno economico
L'utilizzo di <i>nomi collettivi o riferiti al servizio</i> invece che alla persona	“il personale docente deve presentare domanda entro...”	leggibile, pronunciabile, economico	non sempre chiaro (soprattutto per regolamenti)
L'utilizzo di <i>simboli</i> che sostituiscono le tradizionali desinenze	“le interessate devono presentare domanda entro...” “l* interessat* devono...”	economico, esplicitamente inclusivo rispetto alle persone non binary	non leggibile, non pronunciabile (tranne la ə), poco chiaro

I 5 principali argomenti contro un linguaggio di genere ampio

- 1) violano la **liberta' di parola**
- 2) interferisce con la **naturale produzione del linguaggio** perche' (almeno inizialmente) richiede un monitoraggio intenzionale
- 3) è artificiale e distruggono la **naturale bellezza** della lingua
- 4) è **inefficaci** in quanto superficiali – *euphemism treadmill* il tapis roulant dell'eufemismo, necessita' di continuo aggiornamento (nigger → negroe → Black → Afro American → African American ...)
- 5) solo parole ...



CENSORED
FREE SPEECH

DUE BIAS SPAZIALI: NELLE RAPPRESENTAZIONI SPAZIALI

- **Face-ism:** asimmetria legata alla prominenza facciale (maggiore proporzione di volto presentata= più competente)
- **Spatial Agency Bias:** asimmetria legata alla direzione della scrittura (in linea con la scrittura= più agentic)

ASIMMETRIE SPAZIALI E GENERE



Face-ism

Archer et al., 1983; Copeland, 1989; Hall & Crum, 1994, Konrath & Schwartz, 2007



SAB

Mc Manus & Humphrey, 1974; Suitner & Maass, 2007, Maass et al. 2009

