

SEMINARIO

“Disuguaglianza di genere: processi sottostanti lo status quo e le azioni per il cambiamento sociale”

Dott.ssa Corine Stella KANA KENFACK

(assegnista di ricerca)

Dipartimento di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione

Disuguaglianze di genere nei ruoli di leadership: potranno mai essere superate? Quali sono i meccanismi e i fattori che ne favoriscono la persistenza? Nel 2024, l'Italia si è classificata al 14° posto nell'Indice UE sulla parità di genere con un punteggio di 69.2 su 100. Tale risultato segna un incremento di un punto rispetto al 2021, pur rimanendo leggermente al di sotto della media UE (EIGE, 2024). Il miglioramento risulta principalmente attribuibile all'aumento della rappresentanza femminile nella leadership. Tuttavia, fa notare l'ente, permane un divario significativo tra uomini e donne, con queste ultime ancora notevolmente svantaggiate nell'accesso a cariche apicali. In linea con gli obiettivi del progetto PRIN 2022 volto a indagare i fattori alla base delle disuguaglianze di genere, il nostro lavoro di ricerca ha indagato diversi fattori cognitivi e contestuali che incidono sulla persistente esclusione delle donne dai ruoli di leadership. Negli ultimi decenni, la letteratura scientifica ha evidenziato come le donne siano considerate meno adatte dei loro colleghi uomini a ricoprire posizioni di leadership in virtù di una percezione stereotipata di incongruenza tra gli stereotipi di genere e il prototipo comunemente associato al ruolo di leader (Eagly & Karau, 2002). Tale discrepanza determina l'emergere di atteggiamenti pregiudizievole e di reazioni negative nei confronti di donne che ricoprono o aspirano a posizioni di leadership, poiché esse si discostano dallo stereotipo tradizionalmente associato alla figura del leader (Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001). In questo contesto, il progetto di ricerca ha mirato ad indagare i meccanismi cognitivi e contestuali che alimentano o rafforzano tali stereotipi, contribuendo così alla persistenza delle discriminazioni di genere per l'accesso a posizioni di leadership. Nello specifico, abbiamo indagato come e quando il Bisogno di Chiusura Cognitiva, il contatto contro-stereotipico e le teorie implicite della persona influenzino gli atteggiamenti nei confronti delle donne in ruoli di leadership. Nel primo studio, abbiamo esaminato se i potenziali effetti benefici del contatto positivo contro-stereotipico nel ridurre gli atteggiamenti negativi verso le donne in posizioni di leadership potrebbero estendersi anche a “outgroup” secondari, similmente discriminati in quanto inadatti a posizioni di leadership e come questi effetti variano a seconda del livello di bisogno di chiusura cognitiva. Nel secondo studio, abbiamo esaminato il ruolo delle teorie di giustificazione del sistema, in particolare la teoria implicita della persona, nel plasmare gli atteggiamenti verso le donne in ruoli di leadership a seguito di un contatto positivo contro-stereotipico. Nel complesso, i risultati offrono un contributo empirico significativo alla comprensione dei processi che sostengono la sottorappresentazione delle donne in posizioni di leadership, evidenziando al contempo la necessità di adottare interventi volti a decostruire i meccanismi che alimentano e perpetuano gli stereotipi di genere.

19 settembre 2025

ore 16.00 - Aula “Ezio Ponzo”

Dipartimento di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione

Facoltà di Medicina e Psicologia

Via dei Marsi, 78 - 00185 Roma