

SEMINARIO

“Il soffitto di cristallo: Binding Moral Foundations ed Essenzialismo di Genere come mediatori tra Bisogno di Chiusura Cognitiva e atteggiamenti negativi verso le donne manager”

Dott.ssa Veronica REPETTO

(assegnista di ricerca)

Dipartimento di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione

Nonostante i numerosi progressi verso la parità di genere, le donne che accedono a posizioni manageriali sono costrette a scontrarsi con resistenze e pregiudizi radicati, profondamente intrecciati con norme culturali e stereotipi sociali, riconducibili al cosiddetto “soffitto di cristallo” (Morrison & Glinow, 1990; Ryan et al., 2016). Questo studio si propone di far luce sui processi psicologici che alimentano tali resistenze, indagando come il bisogno di chiusura cognitiva (Need for Cognitive Closure, NCC; Kruglanski, 2004) influenzi gli atteggiamenti negativi verso le donne manager, attraverso il ruolo mediatore delle Binding Moral Foundations (Graham et al., 2011) e delle credenze essenzialiste di genere (Skewes et al., 2018). L'analisi, condotta su un campione di 248 lavoratori italiani tramite questionari self-report e modelli di mediazione, conferma che un alto NCC predice valutazioni più sfavorevoli delle donne in ruoli di leadership (Baldner & Pierro, 2019b, 2024). Inoltre, tale effetto si manifesta in virtù di una maggiore adesione alle Binding Moral Foundations di Ingroup/Loyalty, Authority/Respect e Purity/Sanctity, che a loro volta promuovono l'endorsement di visioni essenzialiste del genere. Tra questi, il principio di Authority/Respect emerge come fattore chiave nel rafforzare credenze che naturalizzano le disuguaglianze, contribuendo a legittimare la segregazione dei ruoli (Haidt, 2012; Jost et al., 2003). Nel complesso, i risultati mettono in evidenza come NCC, Binding Moral Foundations ed essenzialismo di genere operino congiuntamente nel consolidare stereotipi e nel sostenere meccanismi di giustificazione dello status quo (Jost & Banaji, 1994; Albarello et al., 2023). Lo studio non solo chiarisce le radici cognitive della discriminazione di genere in ambito organizzativo, ma sottolinea anche l'urgenza di interventi mirati a favorire flessibilità cognitiva (Hodson et al., 2018) e a decostruire visioni essenzialiste che ostacolano un reale cambiamento verso l'inclusività.

15 ottobre 2025
ore 10.00 - Aula 3 “Eraldo De Grada”

Dipartimento di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione
Facoltà di Medicina e Psicologia
Via dei Marsi, 78 - 00185 Roma