



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Co-funded by
the European Union

Progetto WE4LEAD

*Women's Empowerment for LEADership and Equity
in Higher Education Institutions*

- Progetto CBHE cofinanziato dal programma Erasmus+ (programma UE nei settori Istruzione, Formazione, Gioventù e Sport)
- Progetto di 36 mesi iniziato marzo 2023 => febbraio 2026.

6 paesi del Mediterraneo

9 università



"Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Executive Agency for Education and Culture. Neither the European Union nor the European Executive Agency for Education and Culture can be held responsible for them."



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Co-funded by
the European Union

OBIETTIVO GENERALE

Aumentare l'accesso delle donne alle più alte cariche
istituzionali

per contribuire a una **governance e a una gestione
pienamente inclusive**
nell'istruzione superiore (IS).

OBIETTIVO A LUNGO TERMINE

Trasformare le governance nell'IS nel Mediterraneo, promuovendo e adottando
una cultura della parità di genere.



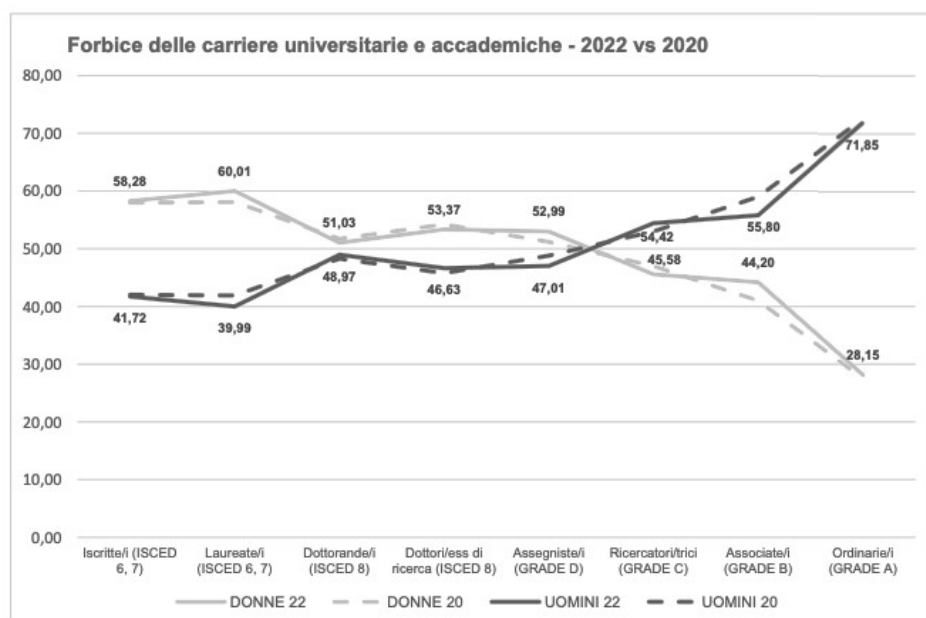
"Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Executive Agency for Education and Culture. Neither the European Union nor the European Executive Agency for Education and Culture can be held responsible for them."



Nonostante molte azioni nell'istruzione superiore e nella ricerca, le disuguaglianze di genere permangono.

Fenomeni ben noti nell'ambito degli studi sul *gender equality*:

- il *glass ceiling*: la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali
- la **segregazione verticale** della carriera delle donne, rappresentata dall'andamento a forbice del grafico

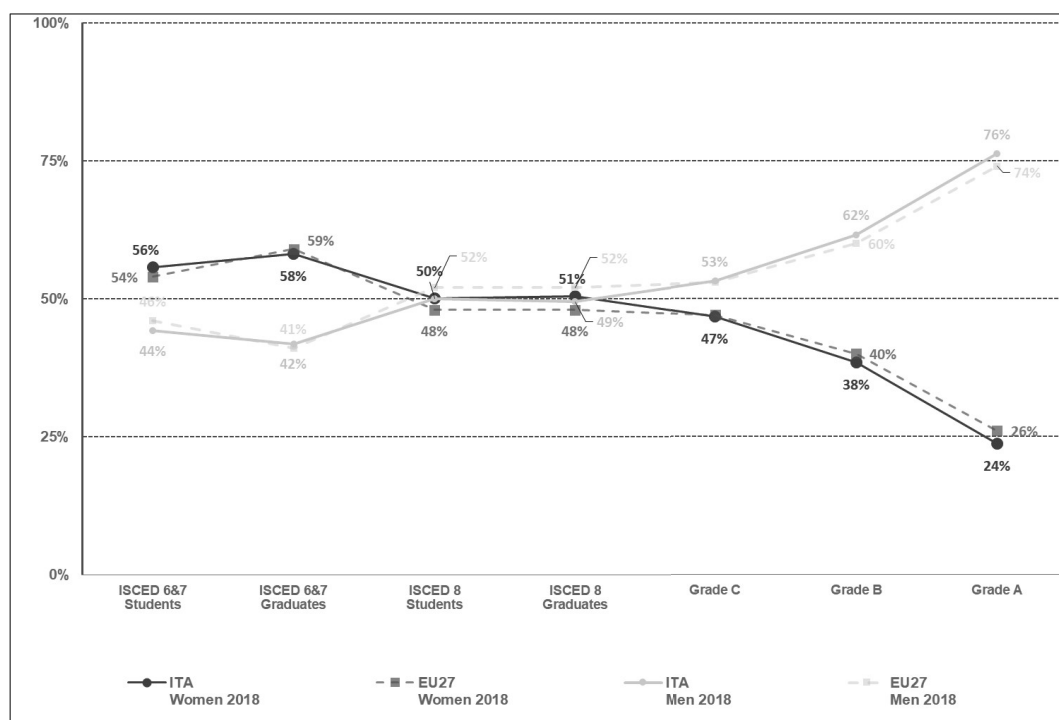


Sapienza-Bilancio di genere 2023

Proporzione di
donne e uomini in
carriera accademica
in Italia e in Europa

Il confronto tra
Italia e UE27
evidenzia un
analogo
andamento

26% le donne
al **Grade A** in
UE27 nel 2018



Fonte: ANS e BD MUR – anno 2018

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 - anno 2018

MUR, DGPBSS - Ufficio VI - Servizio Statistico

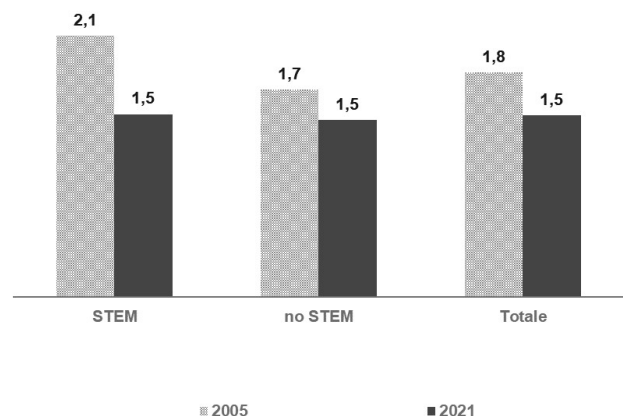
Glass Ceiling Index (GCI)



Misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere l'apice della carriera accademica:

<1 sovra-rappresentazione delle donne al Grade A
=1 parità di genere al Grade A
>1 sotto-rappresentazione delle donne al Grade A

$$GCI = \frac{(\text{Donne GradeABC} / \text{Donne\&Uomini GradeABC})}{(\text{Donne GradeA} / \text{Donne\&Uomini GradeA})}$$



- GCI in Italia è in **lenta** diminuzione: **1,8** nel **2005** => **1,5** nel **2021**
- tra il 2005 ed il 2021 il GCI in Italia : **STEM** (-0,6 punti) e **non STEM** (-0,2 punti)

8 WP



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Co-funded by
the European Union

We4Lead propone azioni concrete basate su risultati della ricerca scientifica.

WP1
Gestione e coordinamento

Valutare e monitorare l'uguaglianza di genere all'interno degli IIS.

Sensibilizzare gli IIS al progetto e far sì che i destinatari ne approvino gli obiettivi.

Elaborare Gender Equality Plan (GEP) e istituire Unità x l'Uguaglianza di Genere.

Formazione su *bias* impliciti di genere e formazione su leadership

Migliorare il modo in cui viene affrontato problema delle molestie

WP 2
Dati di genere

WP 3
Comunicazione e sensibilizzazione

WP 4
Quadro istituzionale

WP 5
Formazioni

WP 6
Contrasto alle molestie

WP 8
Diffusione e promozione

WP 7
Assicurazione Qualità



Cosa dicono i risultati della ricerca:

(es. Devine, et al., 2017; Moss-Racusin, et al., 2014, 2018; Régner et al., 2019; Stewart & Valian, 2018)

Male and female faculty equally likely to exhibit bias



Science faculty's subtle gender biases favor male students

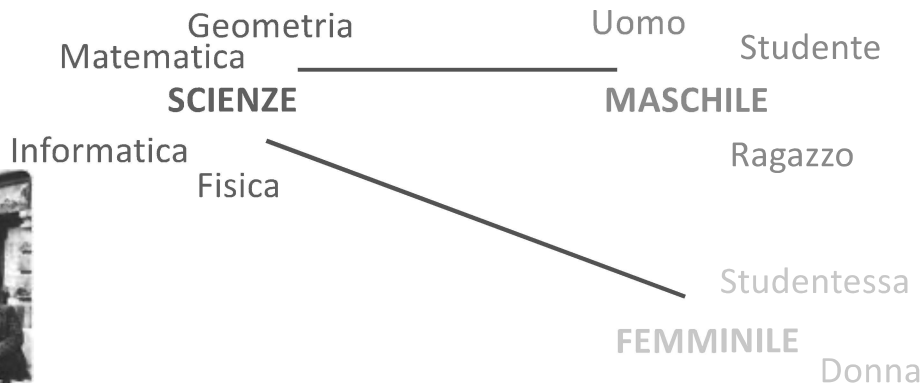
Corinne A. Moss-Racusin^{a,b}, John F. Dovidio^b, Victoria L. Brescoll^c, Mark J. Graham^{a,d}, and Jo Handelsman^{a,1}

^aDepartment of Molecular, Cellular and Developmental Biology, ^bDepartment of Psychology, ^cSchool of Management, and ^dDepartment of Psychiatry, Yale University, New Haven, CT 06520

Edited¹ by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review July 2, 2012)

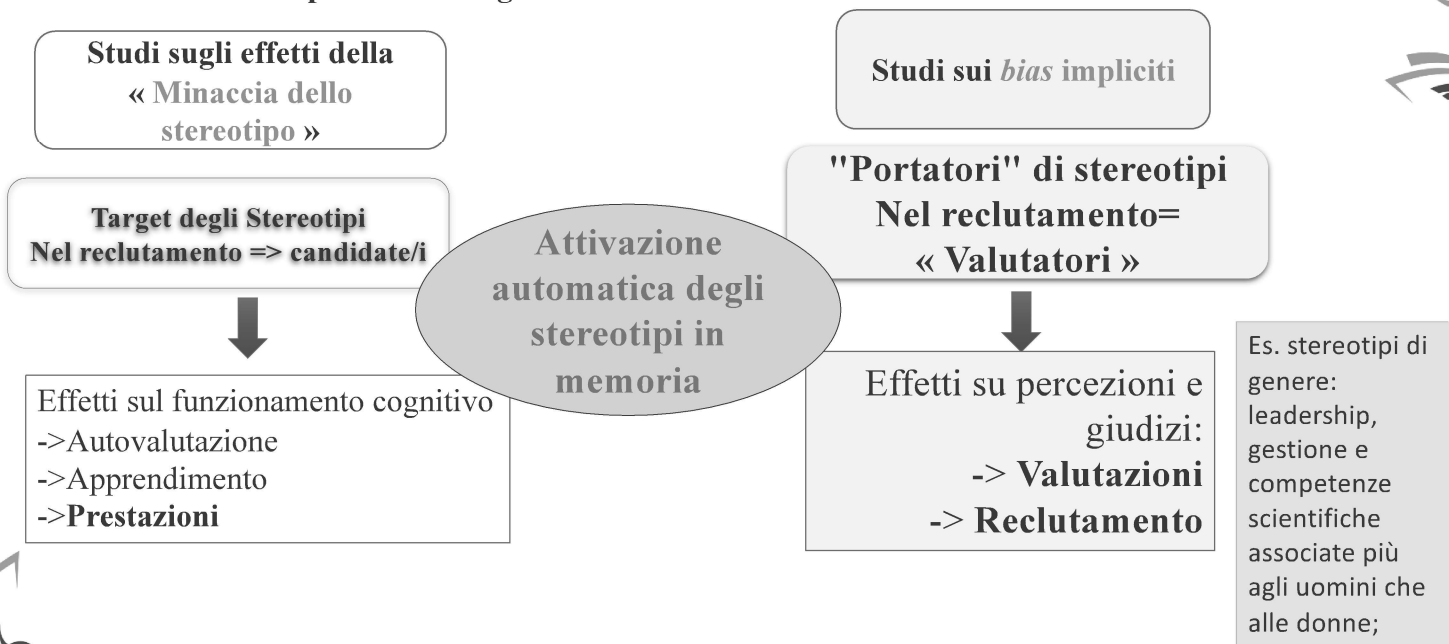
Despite efforts to recruit and retain more women, a stark gender disparity persists within academic science. Abundant research has

gender disparity in science (9–11), and that it “is not caused by discrimination in these domains” (10). This assertion has re-



¹Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Executive Agency for Education and Culture. Neither the European Union nor the European Executive Agency for Education and Culture can be held responsible for them.

Letteratura scientifica sull'influenza degli stereotipi di genere sulle prestazioni cognitive e sulle decisioni di reclutamento



**Memoria a
lungo
termine**

**Comprende anche
componenti automatiche.**

Episodica

Semantica

Procedurale

**Alcune informazioni sono così
ben apprese e radicate nella
MLT da essere accessibili
automaticamente.
Tuttavia non sempre sono
corrette**

- **Esercitare controllo inibitorio (Miyake et al. 2000)**
- **Funzioni esecutive della corteccia prefrontale**
 - **Allenamento del controllo esecutivo**

Cognitive Psychology 41, 49–100 (2000)
doi:10.1006/cogp.1999.0734, available online at <http://www.idealibrary.com> on **IDEAL**®

The Unity and Diversity of Executive Functions and Their Contributions to Complex "Frontal Lobe" Tasks: A Latent Variable Analysis

È necessario proporre interventi che consentano di:

- aumentare la **consapevolezza** sull'esistenza di bias impliciti,
- spiegare come funzionano (spesso in modo **automatico**, poiché ben ancorati nella **memoria a lungo termine**) e quali sono le conseguenze,
- utilizzare strategie per **controllare** meglio questi pregiudizi e **ridurne l'impatto**

nature
human behaviour

ARTICLES

<https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>

Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists

Isabelle Régner^{1*}, Catherine Thinus-Blanc¹, Agnès Netter², Toni Schmäder^{3,5} and Pascal Huguet^{4,5*}

“the present findings support ‘habit-breaking interventions’ that involve:
(1) **making committee members aware of implicit biases**;
(2) making them able to **understand the consequences** of these biases;
and (3) providing them **with effective strategies to reduce the impact** of implicit biases.”

Fase 1

Fase 2



STRUMENTI

1- Dati di genere sul personale docente:

- 1) Bacino nazionale per genere e area CUN
- 2) Posizioni nell'Ateneo e storico dei reclutamenti

Durata di lettura: 10 minuti

2- Test delle associazioni implicite Scienze-Genere:

Test per valutare l'associazione automatica del genere nelle Scienze

Durata: 10 minuti

3- Video o presentazioni animate:

Visione di alcuni risultati chiave della ricerca sull'influenza degli stereotipi di genere

Durata: 10 minuti

4- Scheda statistica:

Candidature presentate e ritenute all'orale, graduatorie finali, suddivise per genere

Durata: 2 minuti



OBIETTIVI

Informare sulla situazione di genere del personale docente

nell'Ateneo, e/o nel Dipartimento che recluta, nei laboratori

Prendere coscienza dell'esistenza di stereotipi di genere

ritenuti in memoria sotto forma di automatismi

Comprendere come gli stereotipi di genere possono influenzare il reclutamento e l'avanzamento di carriera

Verificare che la differenza del rapporto di genere durante il reclutamento e gli avanzamenti di carriera sia basata solo su meriti scientifici

Prendere coscienza sugli stereotipi di genere e **motivare** la comprensione della loro influenza

Illustrare i bias di genere durante il reclutamento e gli avanzamenti di carriera e comprendere i meccanismi che li influenzano

Fase 1



STRUMENTI

1-

Dati di genere sul personale docente:

- 1) Bacino nazionale per genere e area CUN
- 2) Posizioni nell'Ateneo e storico dei reclutamenti

Durata di lettura: 10 minuti



OBIETTIVI

Informare sulla situazione di genere del personale docente

nell'Ateneo, e/o nel Dipartimento che recluta, nei laboratori

Prendere coscienza sugli stereotipi di genere e **motivare** la comprensione della loro influenza

Scheda statistica dell'Università di Marsiglia

I. Données sexuées sur les vivriers au sein de la discipline : répartition des qualifiés par sexe et corps
(Source : services ministériels-DGRH^{1,2} depuis 5 ans)



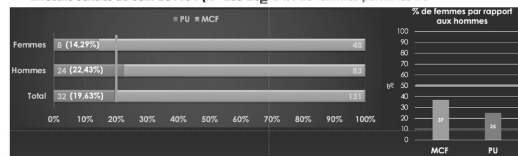
II. Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement/du département/de l'unité de recherche concerné par le recrutement
(Source : service RH d'AMU 2020-2021)

Le graphique de gauche présente le nombre et la proportion de PU et MCF au sein de chaque groupe de sexe, et sur l'ensemble des postes EC. La ligne verticale verte symbolise la proportion de PU que l'on devrait observer chez les femmes et chez les hommes si les recrutements « PU versus MCF » étaient indépendants du sexe des candidatures. Le graphique de droite présente la proportion de femmes PU et MCF par rapport aux hommes. La ligne horizontale symbolise la parité.

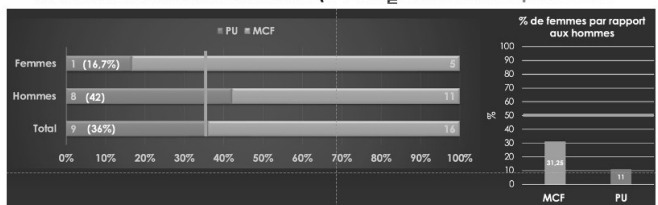
• Effectifs sexués au sein d'AMU (N=2076 EC) : 40% de femmes parmi les EC



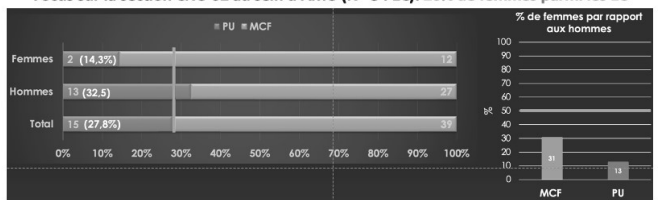
• Effectifs sexués au sein de l'IUT (N= 163 EC) : 34% de femmes parmi les EC



• Effectifs sexués au sein de l'unité M2P2 (N= 25 EC) : 24% de femmes parmi les EC



• Focus sur la section CNU 62 au sein d'AMU (N= 54 EC) : 26% de femmes parmi les EC

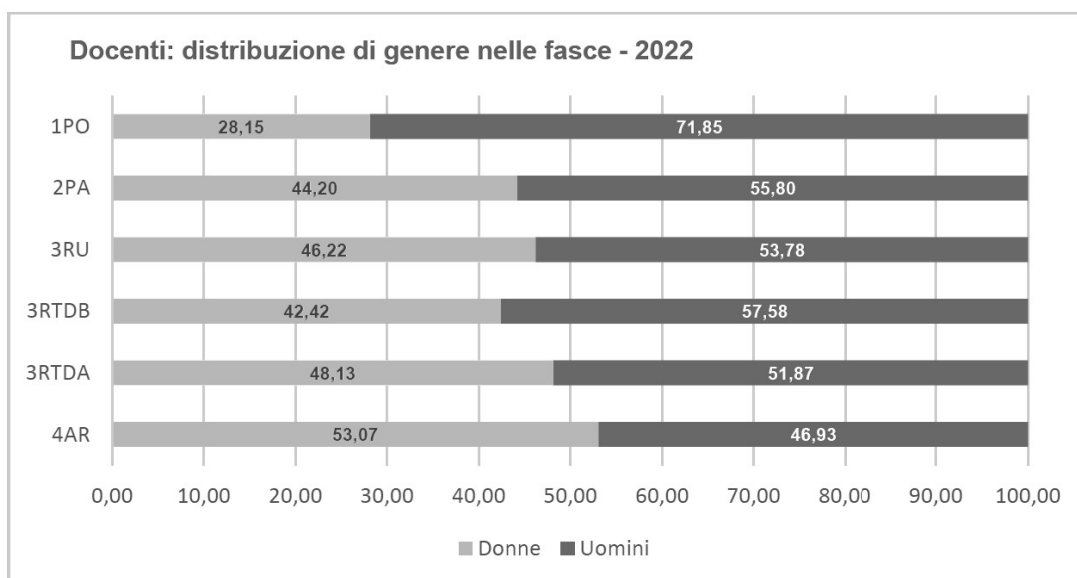


III. Historique des recrutements EC au sein de l'IUT

(Source : service RH d'AMU de 2017-2021)

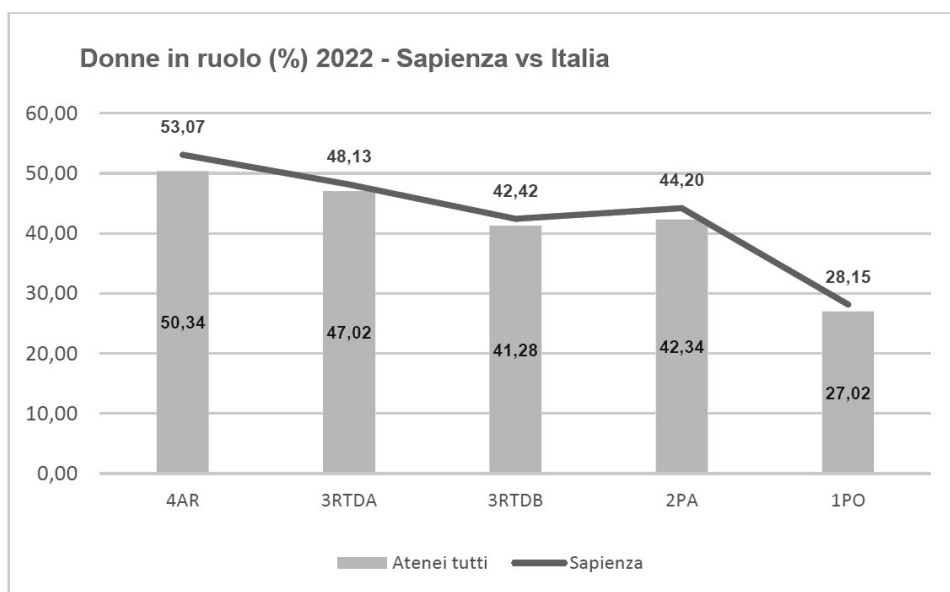
	2017		2018		2019		2020		2021	
	N postes pourvus	N femmes recrutées	N postes pourvus	N femmes recrutées	N postes pourvus	N femmes recrutées	N postes pourvus	N femmes recrutées	N postes pourvus	N femmes recrutées
MCF	6	1	8	2	4	1	3	1	3	2
PU	8	0	1	1	2	1	2	1	1	1

Fonte: Bilancio di Genere 2023 Sapienza
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/bilancio-di-genere>



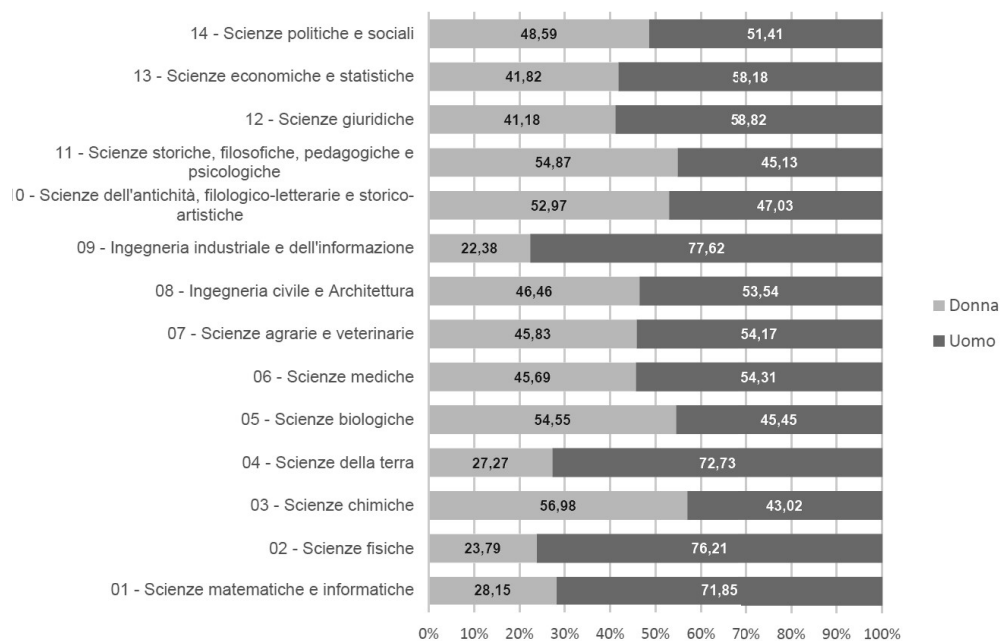
* All'interno del corpo docente sono conteggiati anche gli assegnisti di ricerca.

Fonte: Bilancio di Genere 2023 Sapienza
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/bilancio-di-genere>

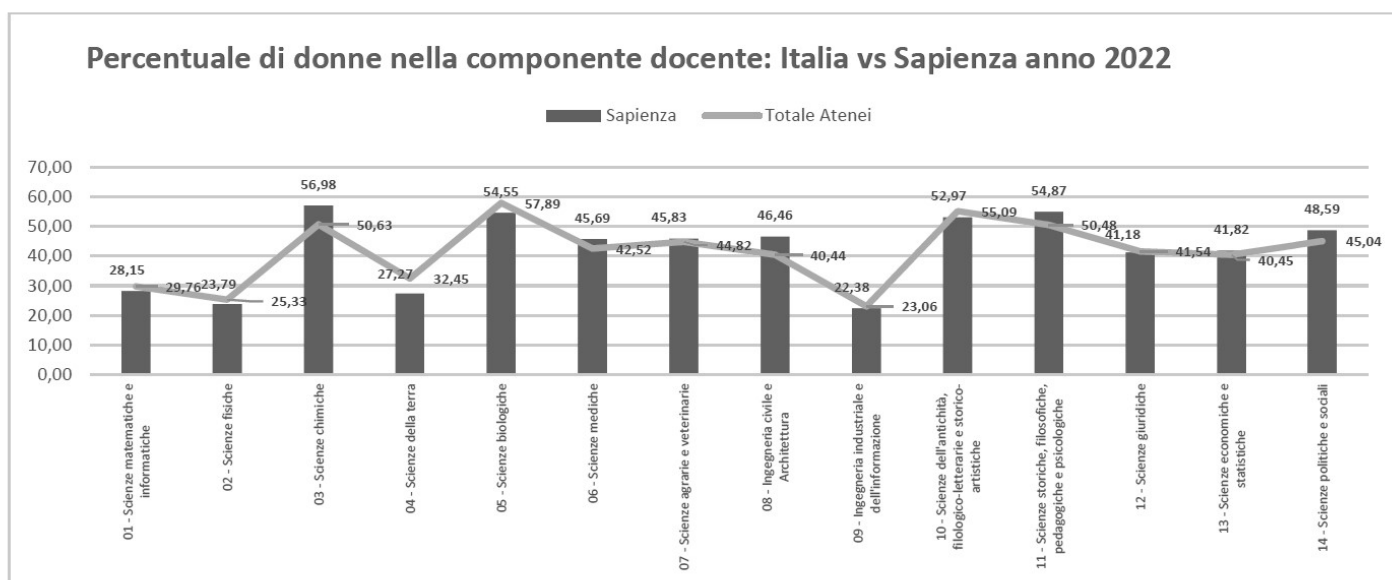


Fonte: Bilancio di Genere 2023 Sapienza <https://www.uniroma1.it/it/pagina/bilancio-di-genere>

Docenti: composizione per genere e area CUN - 2022



Fonte: Bilancio di Genere 2023 Sapienza
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/bilancio-di-genere>



Fase 1



STRUMENTI

1-

Dati di genere sul personale docente:

- 1) Bacino nazionale per genere e area CUN
- 2) Posizioni nell'Ateneo e storico dei reclutamenti

Durata di lettura: 10 minuti

2-

Test delle associazioni implicite Scienze-Genere:

Test per valutare l'associazione automatica del genere nelle Scienze

Durata: 10 minuti



OBIETTIVI

Informare sulla situazione di genere del personale docente

nell'Ateneo, e/o nel Dipartimento che recluta, nei laboratori

Prendere coscienza dell'esistenza di stereotipi di genere

ritenuti in memoria sotto forma di automatismi

Prendere coscienza sugli stereotipi di genere e **motivare** la comprensione della loro influenza

Implicit Association Test

Di seguito, utilizzerai i tasti 'E' e 'I' della tastiera del tuo computer per classificare gli elementi nei gruppi il più velocemente possibile. Questi sono i quattro gruppi e gli elementi che appartengono a ciascuno:

Categoria	Elementi
Maschio	Uomo, Figlio, Padre, Ragazzo, Zio, Nonno, Marito, Maschio
Femmina	Madre, Moglie, Zia, Donna, Ragazza, Femmina, Nonna, Figlia
Discipline Scientifiche	Astronomia, Matematica, Chimica, Fisica, Biologia, Geologia, Ingegneria
Discipline Umanistiche	Storia, Arte, Umanistiche, Italiano, Filosofia, Musica, Letteratura

Ci sono sette parti. Le istruzioni cambiano per ogni parte. Presta attenzione!

Continuare



**Test delle Associazioni Implicite (IAT):
uno strumento educativo**

Fate il test!

<https://implicit.harvard.edu/implicit/italy/takeatest.html>



Fase 1

Fase 2



STRUMENTI

1- Dati di genere sul personale docente:

- 1) Bacino nazionale per genere e area CUN
- 2) Posizioni nell'Ateneo e storico dei reclutamenti

Durata di lettura: 10 minuti

2- Test delle associazioni implicite Scienze-Genere:

Test per valutare l'associazione automatica del genere nelle Scienze

Durata: 10 minuti

3- Video o presentazioni animate:

Visione di alcuni risultati chiave della ricerca sull'influenza degli stereotipi di genere

Durata: 10 minuti



OBIETTIVI

Informare sulla situazione di genere del personale docente

nell'Ateneo, e/o nel Dipartimento che recluta, nei laboratori

Prendere coscienza dell'esistenza di stereotipi di genere

ritenuti in memoria sotto forma di automatismi

Comprendere come gli stereotipi di genere possono influenzare il reclutamento e l'avanzamento di carriera

Prendere coscienza sugli stereotipi di genere e **motivare** la comprensione della loro influenza

Illustrare i bias di genere durante il reclutamento e gli avanzamenti di carriera e comprendere i meccanismi che li influenzano

Video suggeriti da visionare



Target Article: Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1591-1599.

Video scientificamente validati:

- Moss-Racusin CA, Pietri ES, Hennes EP, Dovidio JF, Brescoll VL, Roussos G, Handelsman J. (2018). Reducing STEM gender bias with VIDS (video interventions for diversity in STEM). *J Exp Psychol Appl.* 24(2):236-260. doi: 10.1037/xap0000144
- <https://academics.skidmore.edu/blogs/vids/expert-interview-videos/>
- <https://youtu.be/g978T58gELo?si=VyNDG1XbBFj6LiSo>

Vantaggi della visione dei video

- Visione di possibili bias in atto
- Aiuto a riconoscerli in situazioni comparabili
- Accrescimento della motivazione a controllare i pregiudizi



Target Article: Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1591-1599.

Fase 1

Fase 2



STRUMENTI

1- Dati di genere sul personale docente:
1) Bacino nazionale per genere e area CUN
2) Posizioni nell'Ateneo e storico dei reclutamenti

Durata di lettura: 10 minuti

2- Test delle associazioni implicite Scienze-Genere:
Test per valutare l'associazione automatica del genere nelle Scienze

Durata: 10 minuti

3- Video o presentazioni animate:
Visione di alcuni risultati chiave della ricerca sull'influenza degli stereotipi di genere

Durata: 10 minuti

4- Scheda statistica:
Candidature presentate e ritenute all'orale, graduatorie finali, suddivise per genere

Durata: 2 minuti



OBIETTIVI

Informare sulla situazione di genere del personale docente
nell'Ateneo, e/o nel Dipartimento che recluta, nei laboratori

Prendere coscienza dell'esistenza di stereotipi di genere
ritenuti in memoria sotto forma di automatismi

Comprendere come gli stereotipi di genere possono influenzare il reclutamento e l'avanzamento di carriera

Verificare che la differenza del rapporto di genere durante il reclutamento e gli avanzamenti di carriera sia basata solo su meriti scientifici

Prendere coscienza sugli stereotipi di genere e **motivare** la comprensione della loro influenza

Illustrare i bias di genere durante il reclutamento e gli avanzamenti di carriera e comprendere i meccanismi che li influenzano

Scheda statistica in uso presso l'Università di Marsiglia

Scheda statistica

Dati relativi alle candidature ricevute per la posizione

A. Candidature ricevute ed esaminate dalla commissione

	Numero totale delle candidature ricevute ed esaminate	Numero di candidature ricevute da donne	% di candidature ricevute da donne
Candidature			

B. Ammessi al colloquio orale

	Numero totale dei colloqui orali	Numero dei colloqui di donne	% di colloqui di donne
Ammessi al colloquio orale			

C. Graduatoria finale

	Ordine	Genere (donne e uomini)
Graduatoria	1. 2. 3.	



Scheda statistica in uso presso l'Università di Marsiglia: Indicatori



WE4LEAD

Aix-Marseille
université
Socialement engagée

➤ Indicatori di partecipazione:

- numero di test IAT effettuati dai membri della commissione
- Feedback dei presidenti di commissione sulla visione dei video e dei dati statistici

➤ Numero e % di donne reclutate

- ### ➤ « Adverse Impact » (AI): indice di parità delle decisioni che tiene conto del numero di candidate e candidati

$P_f = n_f / N_f$
$P_m = n_m / N_m$
$AI = P_f / P_m$

➔

AI = 1 -- > parità
AI > 1 -- > decisioni a favore delle donne
AI < 1 -- > decisioni a favore degli uomini

➤ Confronto con gli anni precedenti

Referenze utili

<https://www.uniroma1.it/it/pagina/bilancio-di-genere>

<https://academics.skidmore.edu/blogs/vids/expert-interview-videos/>

<https://youtu.be/g978T58gELo?si=VyNDG1XbBFj6LiSo>

Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav.* 3(11):1171-1179. doi: 10.1038/s41562-019-0686-3

Moss-Racusin CA, Pietri ES, Hennes EP, Dovidio JF, Brescoll VL, Roussos G, Handelsman J. (2018). Reducing STEM gender bias with VIDS (video interventions for diversity in STEM). *J Exp Psychol Appl.* 24(2):236-260. doi: 10.1037/xap0000144

Devine PG, Forscher PS, Cox WTL, Kaatz A, Sheridan J, Carnes M. (2017). A Gender Bias Habit-Breaking Intervention Led to Increased Hiring of Female Faculty in STEMM Departments. *J Exp Soc Psychol.* 73:211-215. doi: 10.1016/j.jesp.2017.07.002



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Co-funded by
the European Union

Contatti

Clelia Rossi Arnaud, Dipartimento di Psicologia

Clelia.rossi-arnaud@uniroma1.it

Antonia Manduca, Dipartimento di Fisiologia e Farmacologia

Antonia.manduca@uniroma1.it

"Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Executive Agency for Education and Culture. Neither the European Union nor the European Executive Agency for Education and Culture can be held responsible for them."