

HerTechVenture

Trappole nella percezione sociale

University of Gdańsk



Co-funded by
the European Union

Project Number 2023-1-PL01-KA220-
HED-000156803

HER
TECH
Venture

Esercizio in piccoli gruppi

Decidi se l'affermazione presentata è vera o falsa.



TRUE



FALSE

Affermazione #1



Le donne in matematica tendono a ricevere voti più alti rispetto a quelli previsti dai loro punteggi SAT (Scholastic Assessment Test).

La ragione principale è che esse sperimentano una pressione extra, e il rischio di essere giudicate in base a stereotipi di genere le motiva.

Falso.

Affermazione #1



Le donne in matematica tendono a ricevere voti più alti rispetto a quelli previsti dai loro punteggi SAT (Scholastic Assessment Test).

La ragione principale è che esse sperimentano una pressione extra, e il rischio di essere giudicate in base a stereotipi di genere le motiva.



Minaccia dello stereotipo

(Steele & Aronson, 1995)

“La minaccia dello stereotipo descrive la situazione in cui esiste uno stereotipo negativo riguardo al gruppo di appartenenza di una persona, e questa è preoccupata di essere giudicata o trattata negativamente sulla base di questo stereotipo (Spencer et al., 2016, p.416)”.

I risultati di diversi studi spiegano il fenomeno della sotto-performance dove le donne (in matematica) e gli studenti appartenenti a minoranze possono affrontare una pressione aggiuntiva per evitare di confermare lo stereotipo riguardante il loro gruppo (cioè lo stigma sociale dell'inferiorità intellettuale). Di conseguenza, tendono a ottenere voti più bassi rispetto a quanto i loro punteggi SAT potrebbero prevedere, rispetto ai membri di un gruppo non stereotipato.

Minaccia dello stereotipo

(Steele & Aronson, 1995)

Bibliografia:

- Aronson, J., Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (1998). Stereotype threat and the academic underperformance of minorities and women. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 83–103). *Academic Press*. <https://doi.org/10.1016/B978-012679130-3/50039-9>
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype Threat. *Annual review of psychology*, 67, 415–437. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235>
- Steele, C. M., Spencer, S.J., Aronson, J. (2002). Contending with group image: the psychology of stereotype and social identity threat. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 34:379–440. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80009-0)
- Walton, G. M., & Spencer, S. J. (2009). Latent Ability: Grades and Test Scores Systematically Underestimate the Intellectual Ability of Negatively Stereotyped Students. *Psychological Science*, 20(9), 1132-1139. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02417.x>

Affermazione #2



Il genere è una categoria naturale (biologica) per descrivere le persone.



Falso

Affermazione #2



Il genere è una categoria naturale (biologica) per descrivere le persone.



Co-funded by
the European Union

Il Genere è un costrutto sociale, psicologico e culturale che si sviluppa nel processo di socializzazione. Società e culture diverse possono quindi avere comprensioni diverse di ciò che è 'maschile' o 'femminile'. Le società creano norme e aspettative legate al genere, che vengono apprese nel corso della vita delle persone - anche in famiglia, a scuola e attraverso i media.

Il Sesso è definito come le diverse caratteristiche biologiche e fisiologiche dei maschi e delle femmine, come gli organi riproduttivi, i cromosomi, gli ormoni, ecc. Di solito viene assegnato alla nascita.

Definizioni: The World Health Organisation, Council of Europe: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender#20>

Affermazione #3



Un atteggiamento
pregiudiziale può essere
espresso in modi sia
consci che **inconsci**.



Vero

Affermazione #3



Un atteggiamento
pregiudiziale può essere
espresso in modi sia
consci che **inconsci**.



Co-funded by
the European Union

Microaggressione / Discriminazione sottile

Un atteggiamento pregiudiziale verso un membro di un gruppo emarginato (come una minoranza razziale) può essere dimostrato inconsciamente o involontariamente. Questi possono essere **commenti o azioni sottili** espressi verbalmente o non verbalmente.

Esempi di microaggressione: interrompere, ignorare durante una conversazione, alzare gli occhi al cielo mentre qualcuno sta parlando, mettere in dubbio le capacità di una persona, e confondere titoli/posizioni/funzioni di una persona in base al suo genere o età.

Definizione: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/microaggression>

Scopri di più su come rispondere alle microaggressioni sul lavoro: <https://leanin.org/women-at-work/how-to-respond-to-microaggressions-at-work>

Affermazione #4



Le scelte di carriera contro-stereotipiche di genere, come uomini che lavorano nell'educazione della prima infanzia o donne che lavorano in occupazioni STEM, espongono uomini e donne a diverse reazioni sociali che sono negative solo per le donne.



Falso

Affermazione #4



Le scelte di carriera contro-stereotipiche di genere, come uomini che lavorano nell'educazione della prima infanzia o donne che lavorano in occupazioni STEM, espongono uomini e donne a diverse reazioni sociali che sono negative solo per le donne.



Effetti di Contraccolpo

(Rudman, 1998)

Sia gli uomini che le donne possono sperimentare reazioni sociali ed economiche – penalità per comportarsi in modo contro-stereotipico. Lo definiamo come effetti di contraccolpo, che possono essere espressi in atteggiamenti critici, manifestazioni non verbali negative e sabotaggio da parte di colleghi e subordinati.

Esempi di ruoli contro-stereotipici: uomini in lavori infermieristici, donne in ruoli di leadership.

Bibliografia:

Phelan, J.E., Rudman, L.A. (2010), Prejudice Toward Female Leaders: Backlash Effects and Women's Impression Management Dilemma. *Social and Personality Psychology Compass*, 4: 807-820. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00306.x>

Affermazione #5



Le differenze di genere hanno una base genetica e biologica che porta a caratteristiche e competenze diverse negli uomini e nelle donne.



Falso

Affermazione #5



Le differenze di genere hanno una base genetica e biologica che porta a caratteristiche e competenze diverse negli uomini e nelle donne.



Co-funded by
the European Union

Ci sono differenze biologiche tra uomini e donne. Tuttavia, le categorie e le caratteristiche di genere, come le donne che sono assistenti premurose, gli uomini che sono attivi e i leader, non sono profondamente radicate in fondamenti biologici ma piuttosto in aspettative sociali.

"Espressioni *come gli uomini sono di Marte e le donne di Venere* riflettono un pensiero essenzialista: la convinzione che tutti i membri di una categoria condividano qualità fondamentali o **essenziali** che li rendono ciò che sono" (Skewes et al., 2018, p.1).

Essenzialismo

Una convinzione che le differenze di genere abbiano una base genetica e/o biologica può portare ad attribuire caratteristiche diverse a uomini e donne. Le categorie sociali (come genere, razza ed etnia) sono spesso essenzializzate, il che significa viste come naturali (contenenti **"l'essenza"**) e unite per la categoria selezionata. Numerosi studi evidenziano che **l'essenzialismo può promuovere generalizzazioni** su come sono i gruppi sociali **e può rafforzare credenze e comportamenti stereotipati** (cioè sessismo, giustificazione per le disuguaglianze di genere, sostegno ai tratti di genere tradizionali).

Bibliografia:

- Meyer, M., Gelman, S.A. (2016), Gender Essentialism in Children and Parents: Implications for the Development of Gender Stereotyping and Gender-Typed Preferences. *Sex Roles* 75, 409–421. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0646-6>
- Skewes L, Fine C, Haslam N (2018), Beyond Mars and Venus: The role of gender essentialism in support for gender inequality and backlash. *PLoS ONE* 13(7): e0200921. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200921>

Affermazione #6



Poiché le persone vedono le donne come meno competenti degli uomini, tendono a dar loro meno riconoscimento per i successi e a biasimarle di più per gli errori.



Vero

Affermazione #6



Poiché le persone vedono le donne come meno competenti degli uomini, tendono a dar loro meno riconoscimento per i successi e a biasimarle di più per gli errori.



Co-funded by
the European Union

Errori di attribuzione / Bias di attribuzione

Tendiamo a spiegare il comportamento di una persona basandoci su diversi fattori, come caratteristiche personali o fattori situazionali. Tendiamo anche a mantenere **supposizioni errate sulle capacità di donne e uomini** sottovalutando le prestazioni delle donne e sopravvalutando quelle degli uomini. Se una donna ottiene buoni risultati, i fattori situazionali ne prendono il merito (ad esempio, fortuna, un compito facile), e se un uomo ha successo in qualche compito, il suo successo viene spiegato dalle sue capacità.

- Esempio dall'iniziativa LEAN IN: <https://leanin.org>
- Per saperne di più: <https://leanin.org/education#challenging-gender-bias>
- Bibliografia: Aronson, E. (2004). *The Social Animal* (9th ed.). Worth Publishers.



Grazie per l'attenzione!

Where to find us

