

Ma sei sicura di farcela?

Una breve guida ai bias di genere

Francesca Attadio - 13 marzo 2024

Ma sei sicura di farcela?

Una breve guida

DISCLAIMER!

Il discorso è complesso e ancora troppo poco studiato, noi parleremo SOLO di genere binario

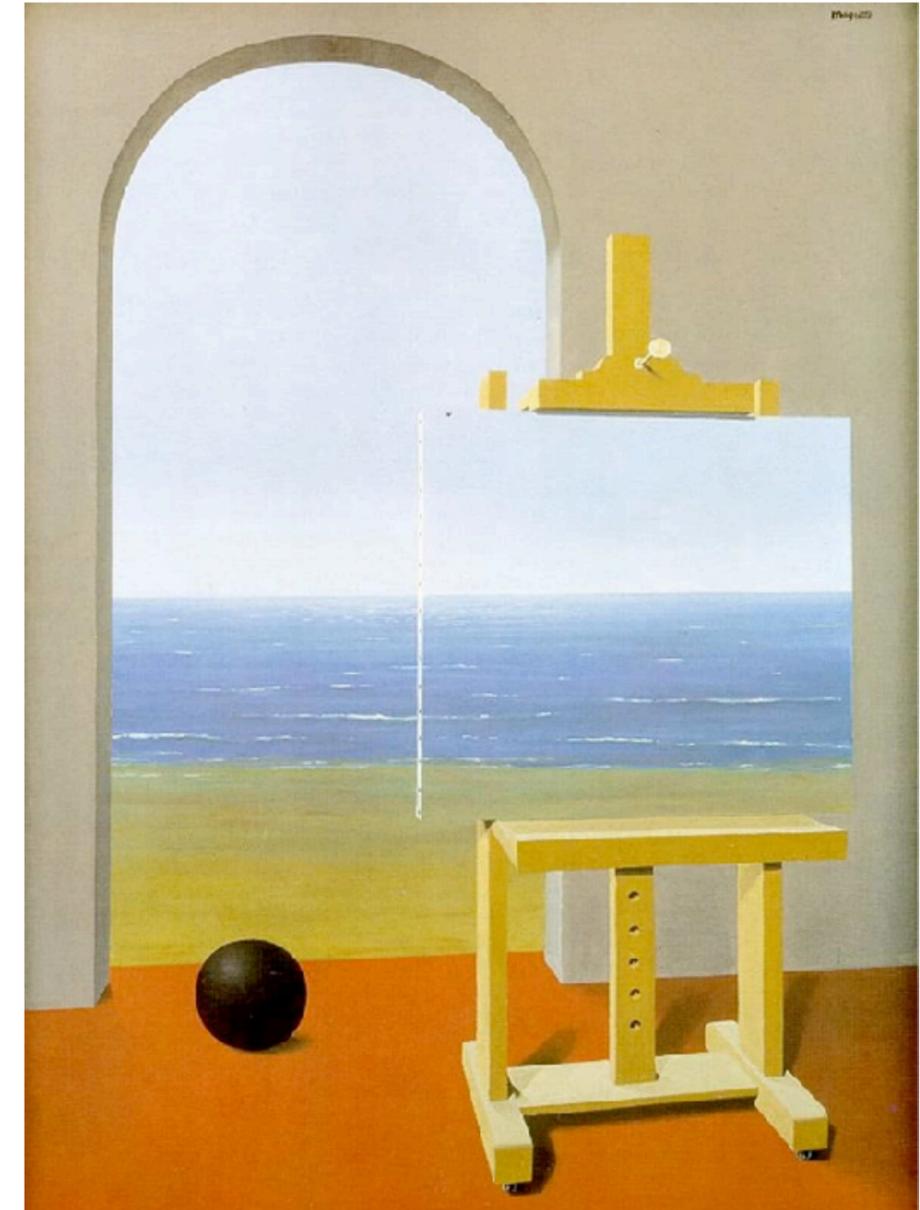
Francesca Attadio - 13 marzo 2024

Bias = distorsione

Eventi che incidono sui risultati numerici di uno studio, tanto da rendere inesatte le conclusioni dello studio stesso.

→ Distorsioni del fenomeno osservato.

→ Incidono sulla spiegazione corretta del fenomeno.



Magritte, La condition humaine II

Bias cognitivi

Si tratta di schemi mentali dai quali produciamo convinzioni che **facilitano un rapido processo decisionale**. Spesso sono **errori di giudizio** che non riguardano solo le azioni e le decisioni, ma anche i processi mentali della vita quotidiana.



Scorciatoie

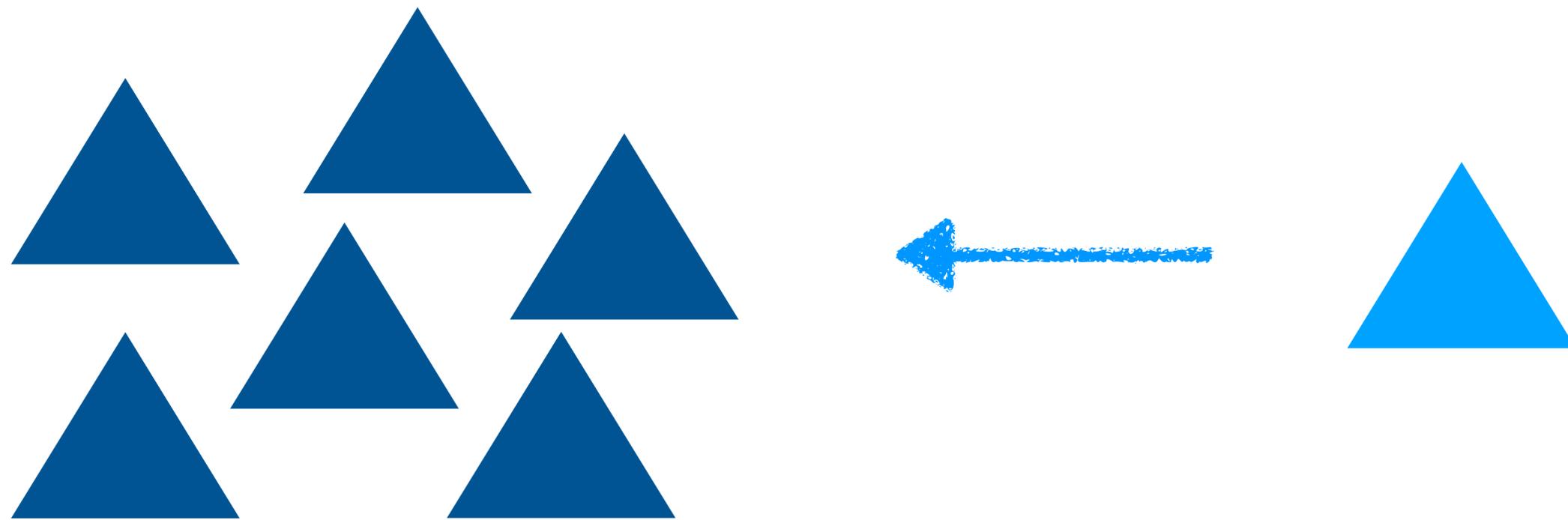


Servono a risparmiare tempo nel processo decisionale

**I bias possono avere un
impatto nella relazione tra i
generi**

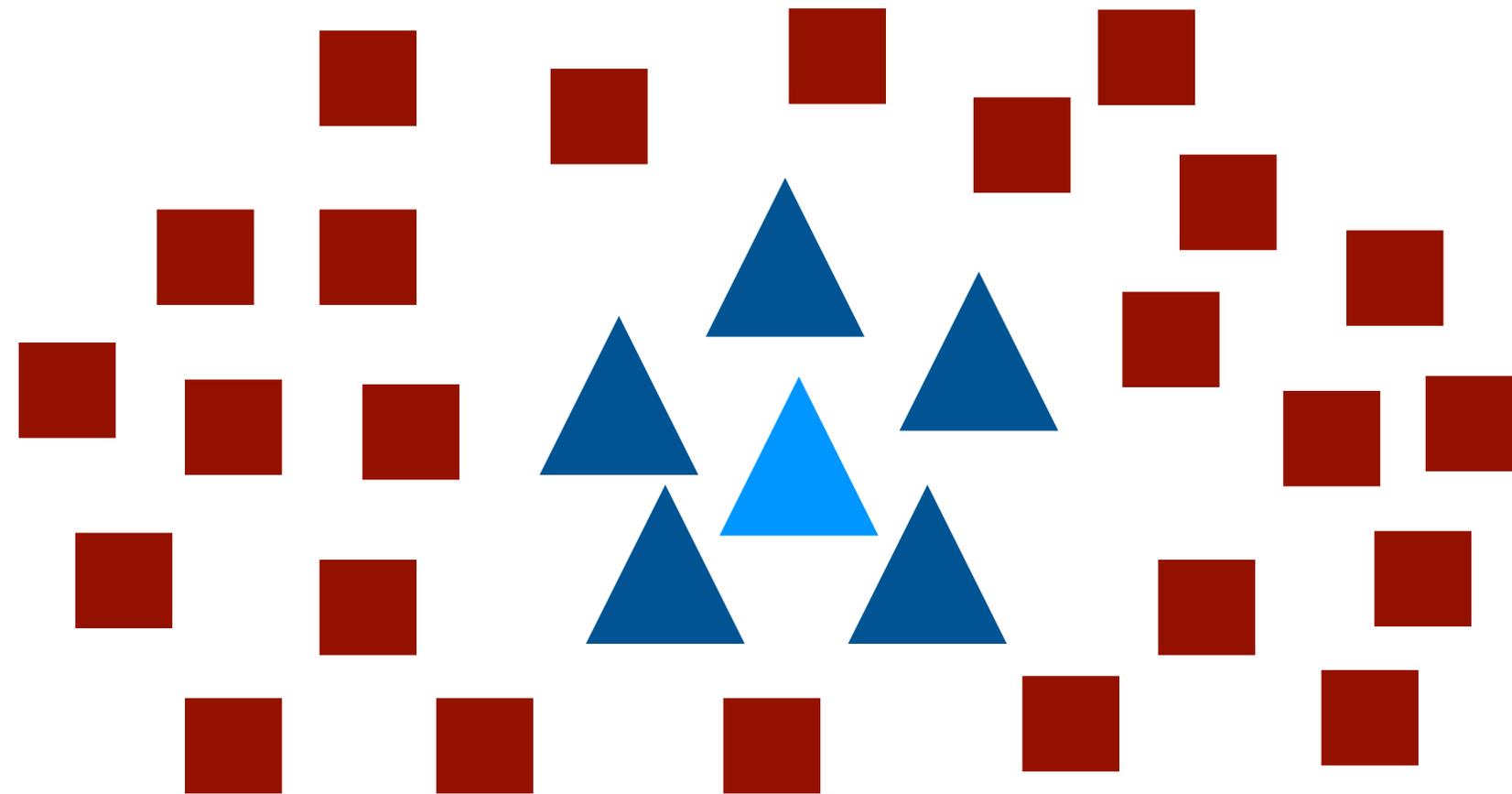
Bias di affinità

La tendenza a preferire o scegliere le persone che sono simili a noi.



Effetto omogeneità

La percezione che tutti al di fuori del proprio gruppo abbiano caratteristiche simili.



Bias di conferma

La tendenza ad andare alla ricerca di informazioni che confermano le nostre convinzioni.



Generata con l'intelligenza artificiale

Bias di desiderabilità sociale

La tendenza a fornire una risposta desiderabile dal punto di vista sociale.

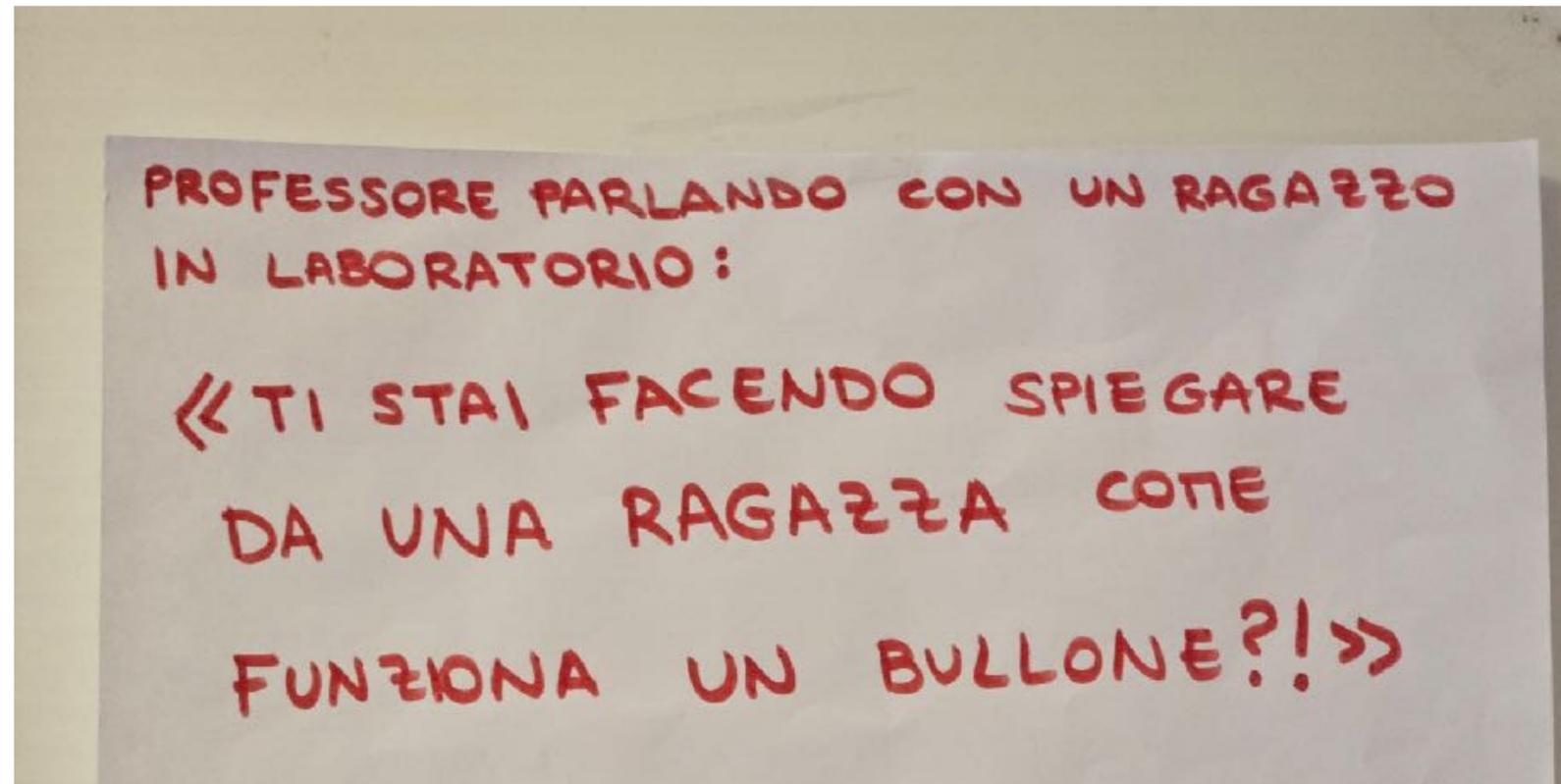


dal film *Miss Detective* (2005) con Sandra Bullock

Che bias è?

PROFESSORE PARLANDO CON UN RAGAZZO
IN LABORATORIO:
«TI STAI FACENDO SPIEGARE
DA UNA RAGAZZA COME
FUNZIONA UN BULLONE?!»

Che bias è?



Lato professore: bias di affinità

Lato student*: bias di desiderabilità

Che bias è?

ALL'ESAME ORIGLIO
UN RAGAZZO A FIANCO
FARE ALL'AMICO:
"CASUALMENTE OGGI
LE RAGAZZE SONO
TUTTE TRUCCATE"

Che bias è?

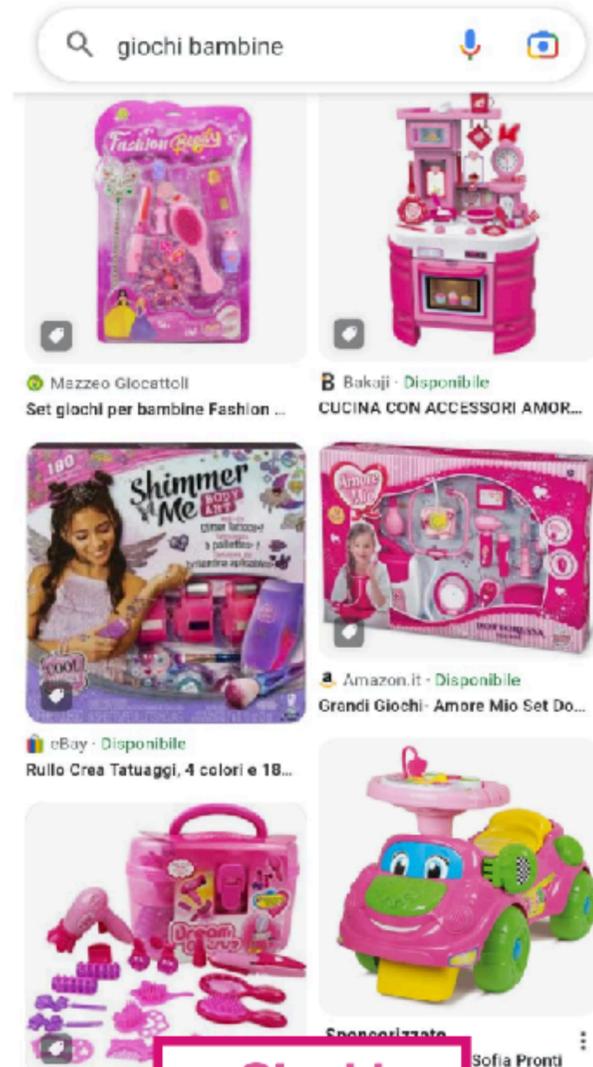
ALL'ESAME ORIGLIO
UN RAGAZZO A FIANCO
FARE ALL'AMICO:
"CASUALMENTE OGGI
LE RAGAZZE SONO
TUTTE TRUCCATE"

Bias di conferma

Partiamo dall'inizio

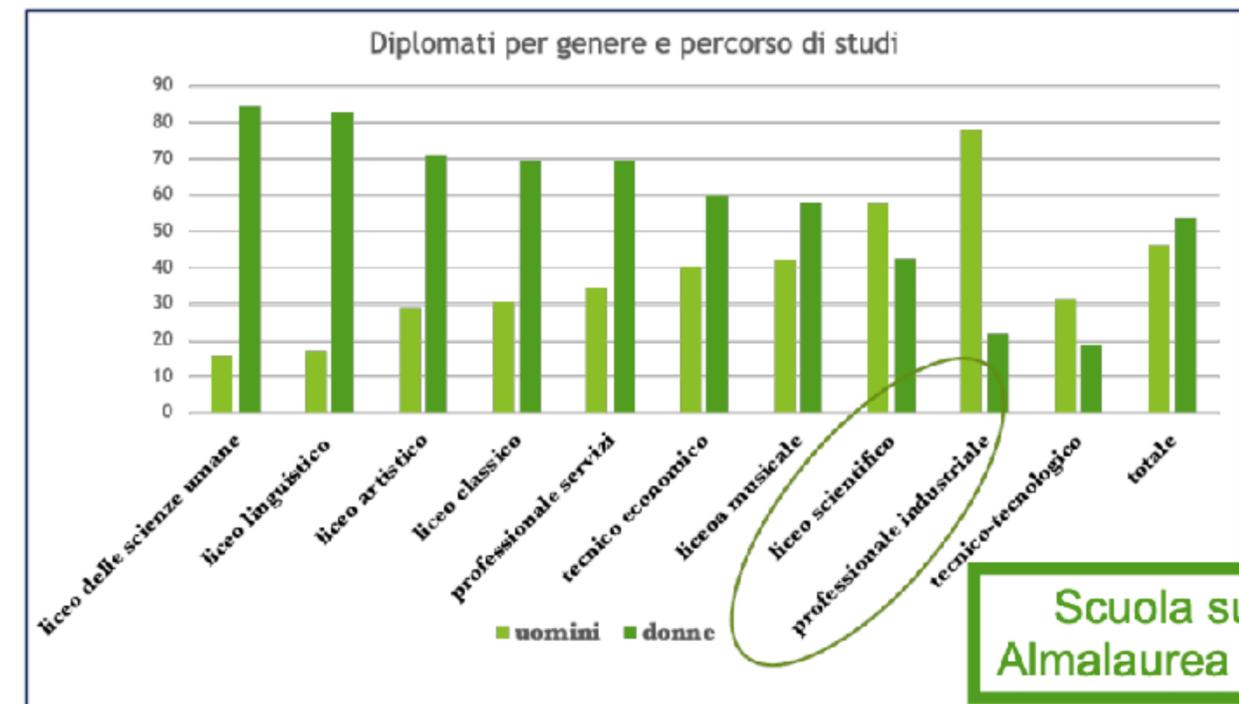


Giochi bambino



Giochi bambine

Stereotipi di genere hanno effetto su tutt* e a tutti i livelli!



Scuola superiore, AlmaLaurea 2018, Italia

Già dall'istruzione secondaria differenza tra generi!

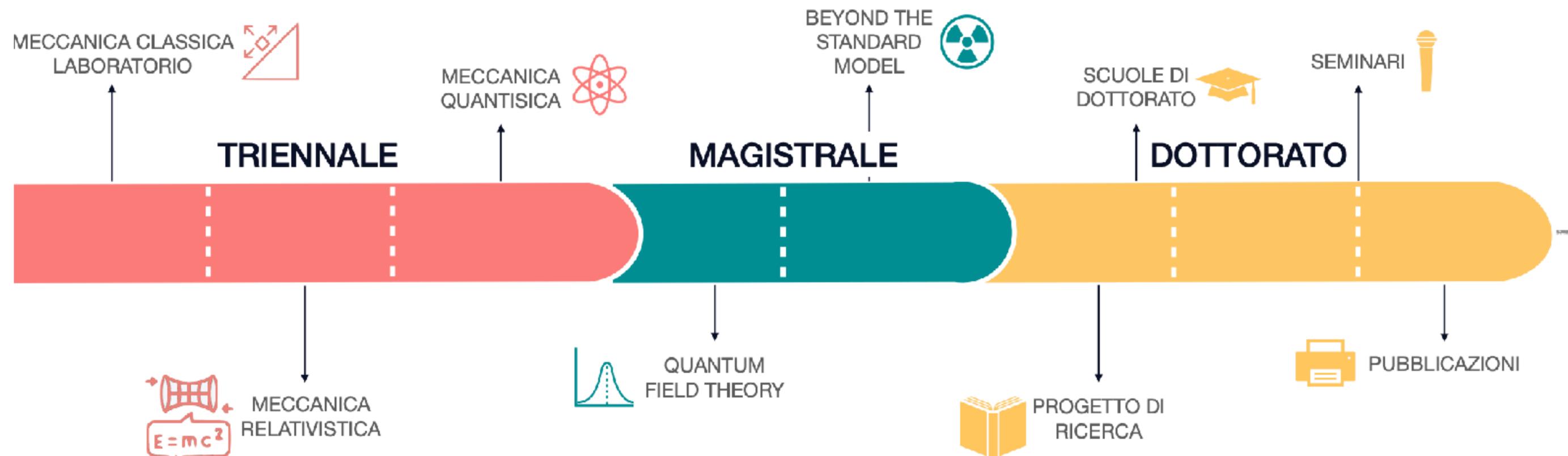
Percorso accademico

Università (triennale + magistrale)

- Lezioni
 - teoriche: prof spiega alla lavagna
 - laboratori: lavori di gruppo e relazioni
- Esoneri durante il corso e/o esami durante le “sessioni”

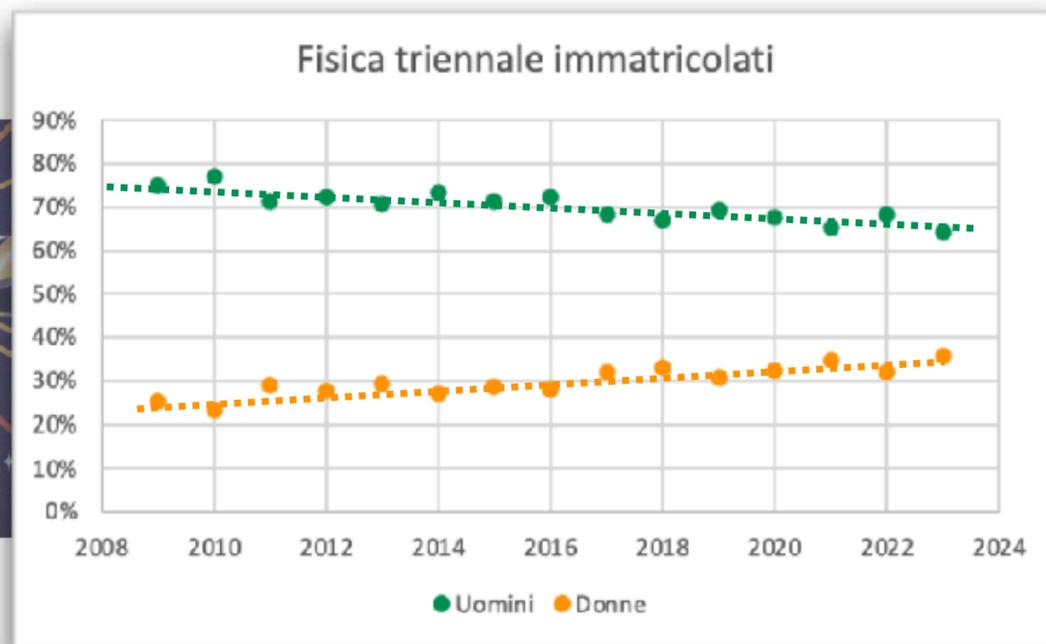
Dottorato

- No tappe fissate, maggiore indipendenza
- Si cura un progetto di ricerca
- Alla fine si pubblica una tesi

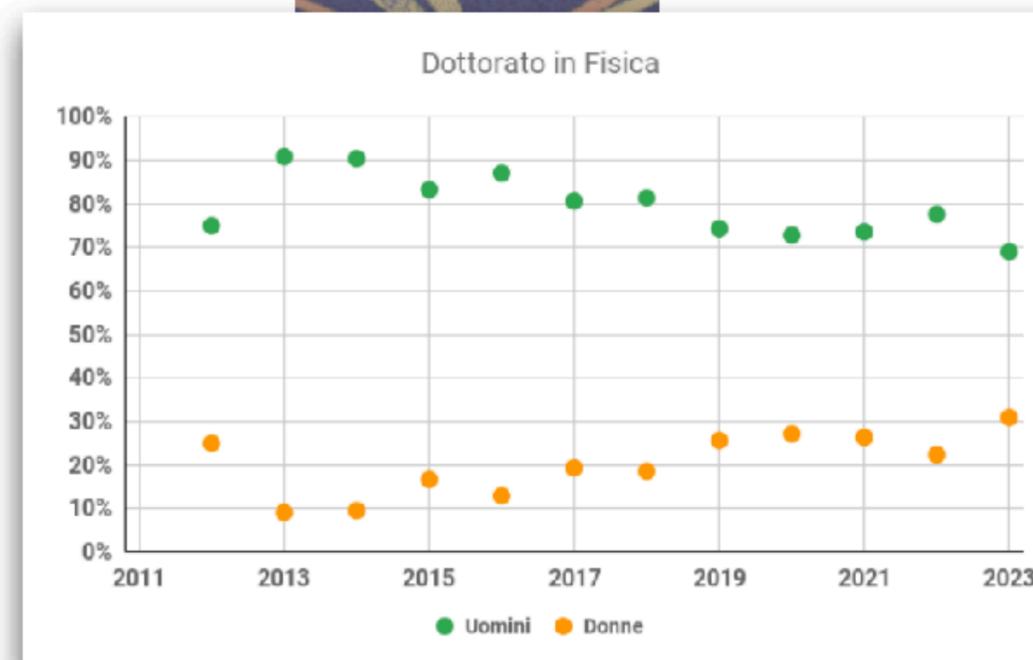
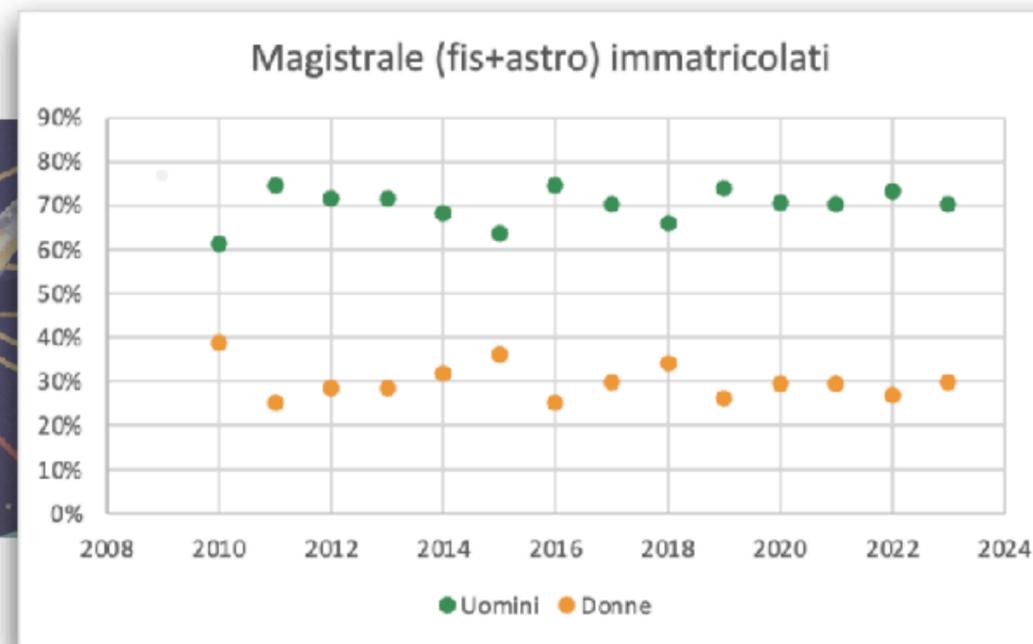


Quante donne fanno fisica?

Sempre più ragazze si iscrivono a fisica...

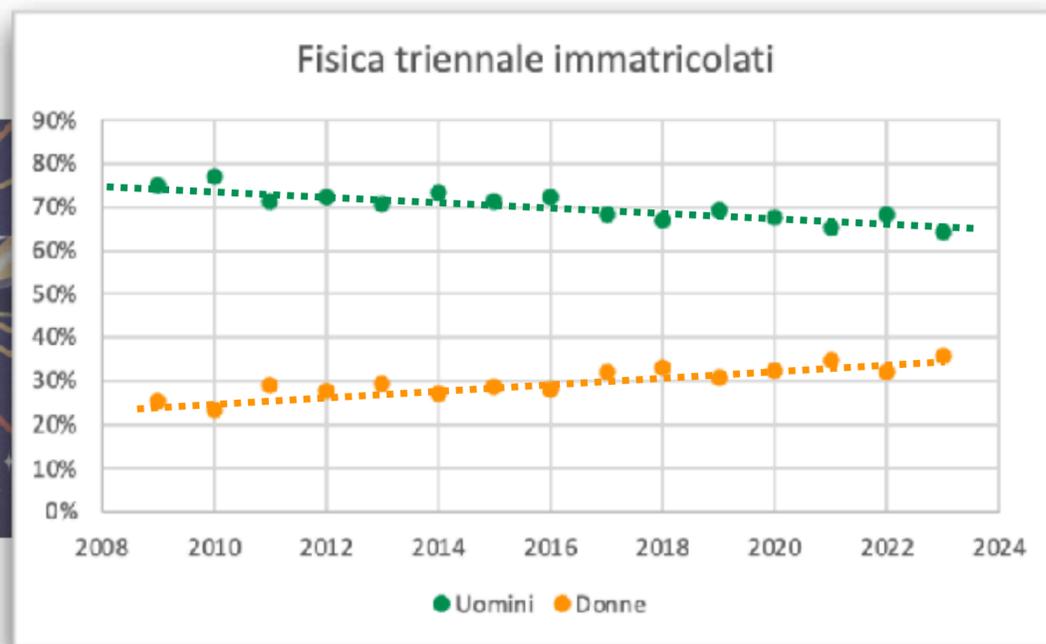


... più ci si specializza, meno ragazze continuano

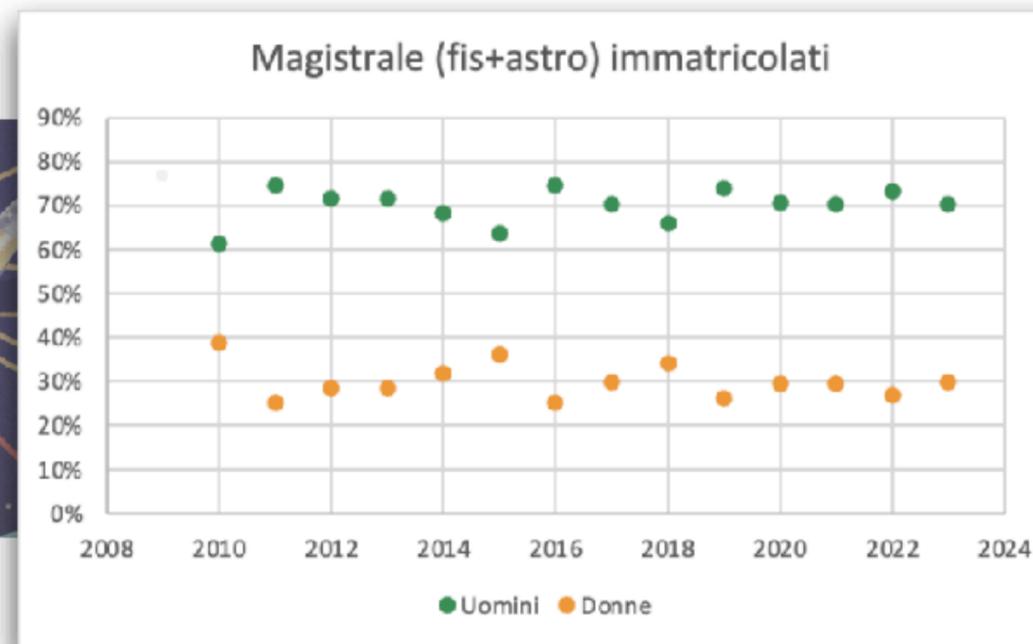


Quante donne fanno fisica?

Sempre più ragazze si iscrivono a fisica...

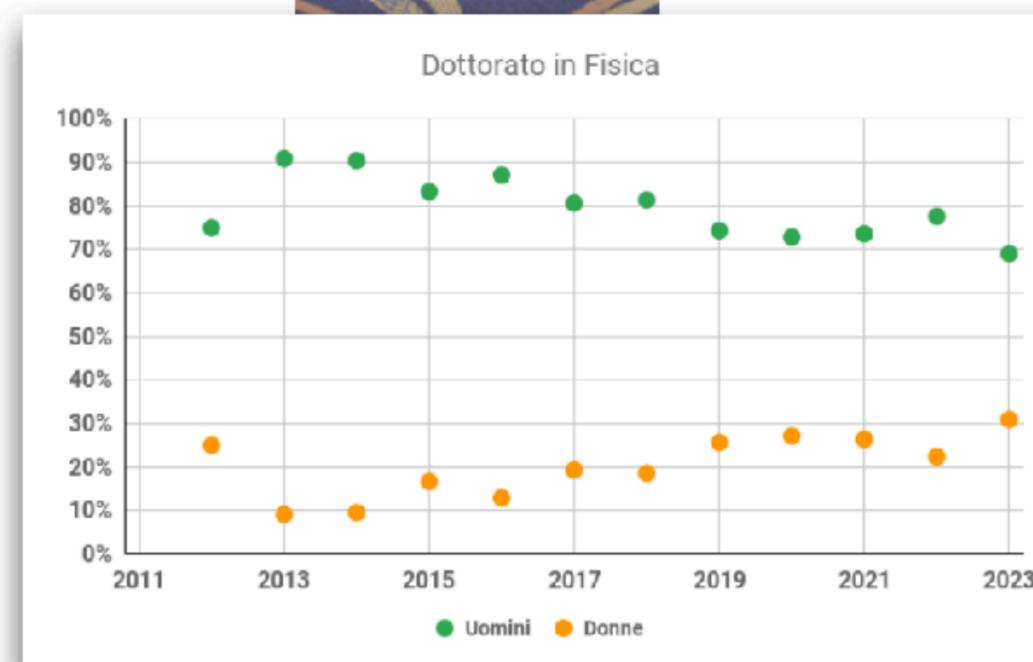


... più ci si specializza, meno ragazze continuano

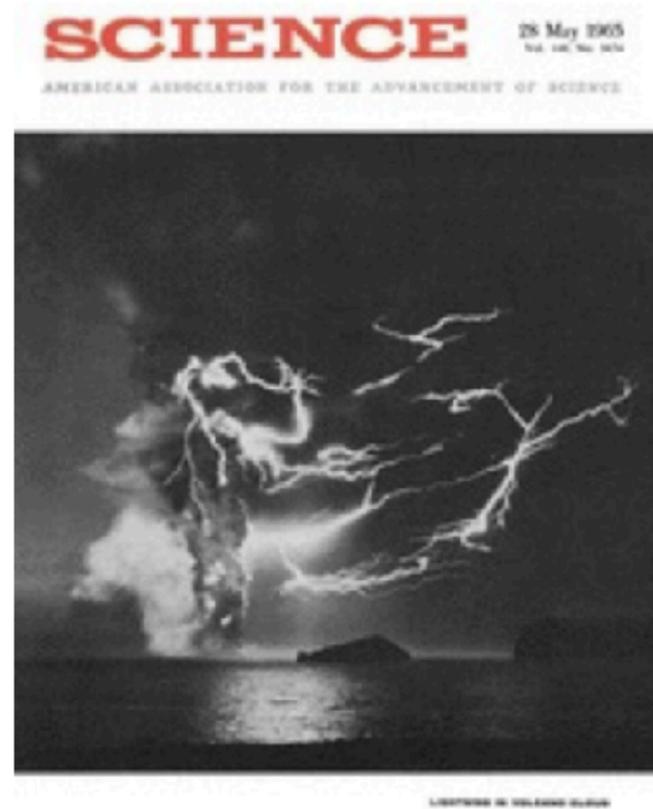


Il cambiamento c'è, ma è lento!!!

➔ Così risolviamo tra un secolo



Le tre domande

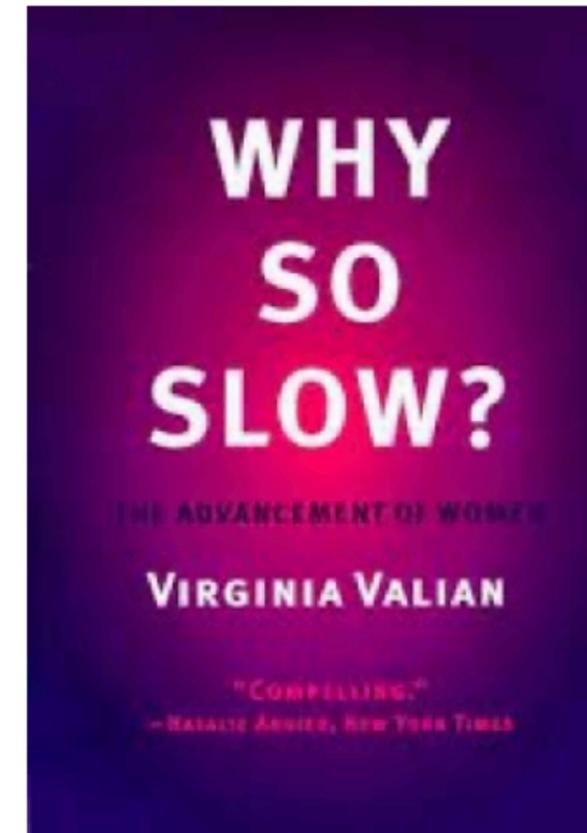


Why so few?
Alice Rossi, 1965

Perché così poche?

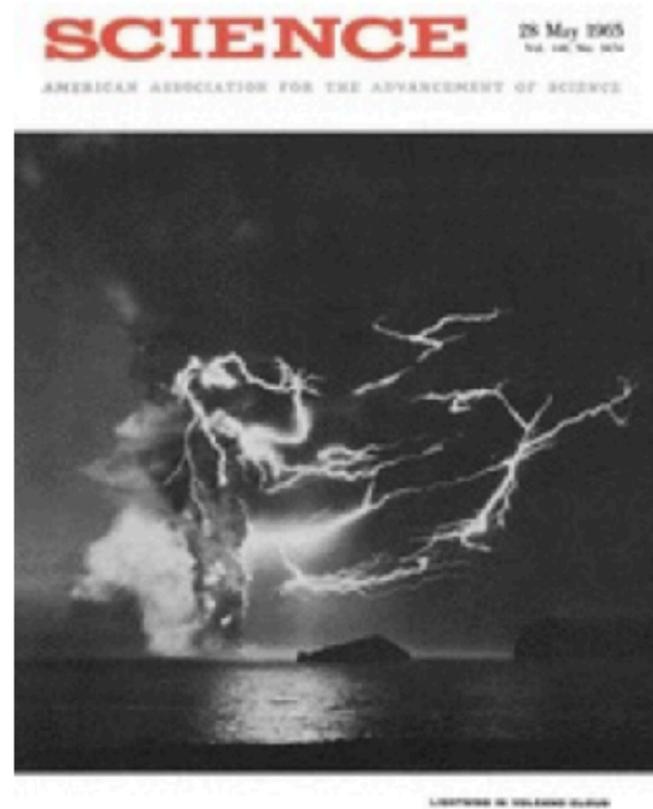


Why so low?
Inspired by:
Rossella Palomba, 2013
Perché così bassa?



Why so slow?
Virginia Valian, 1999
Perché così lenta?

Le tre domande

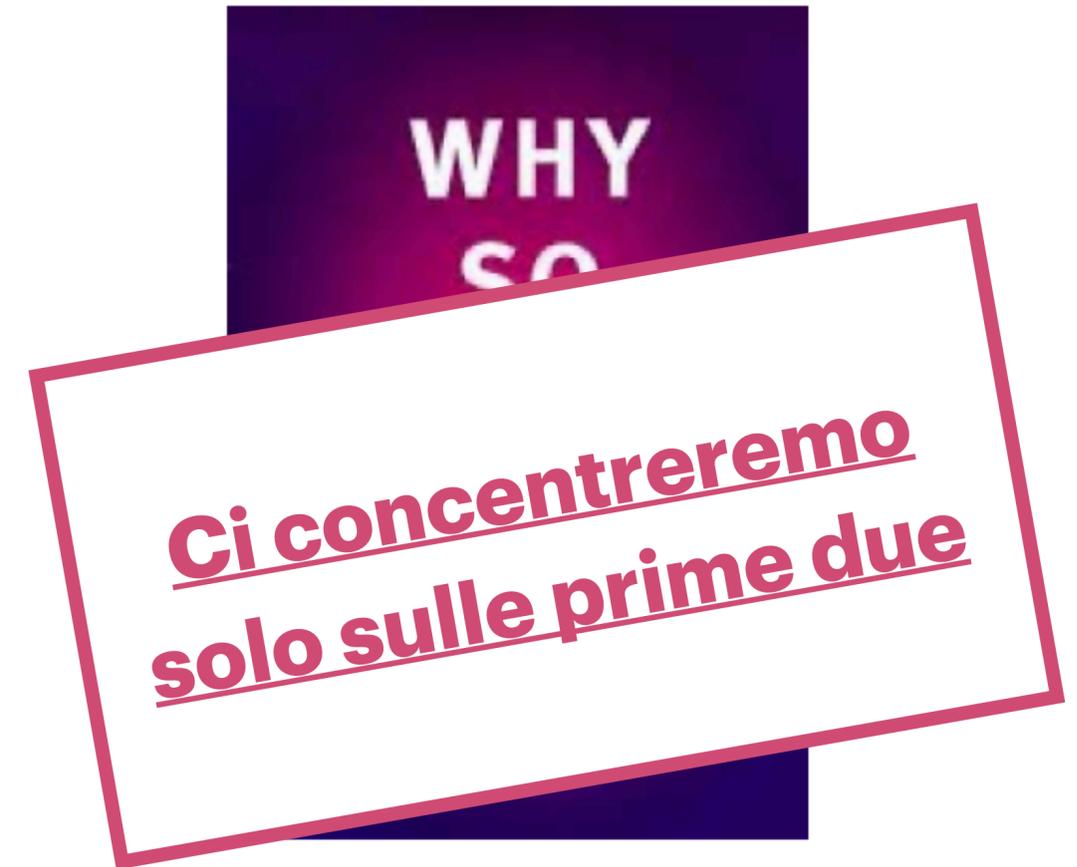


Why so few?
Alice Rossi, 1965

Perché così poche?



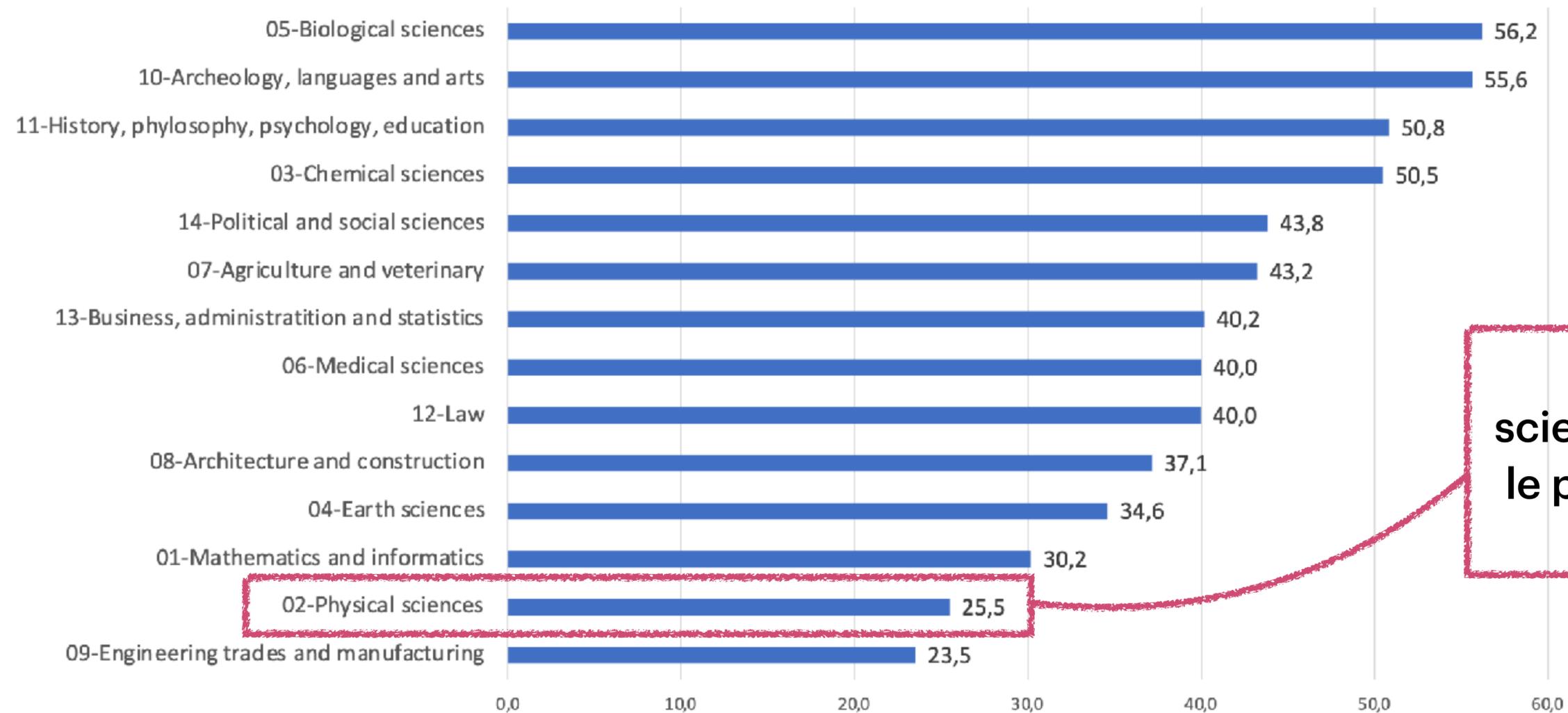
Why so low?
Inspired by:
Rossella Palomba, 2013
Perché così bassa?



Why so slow?
Virginia Valian, 1999
Perché così lenta?

Perché così poche?

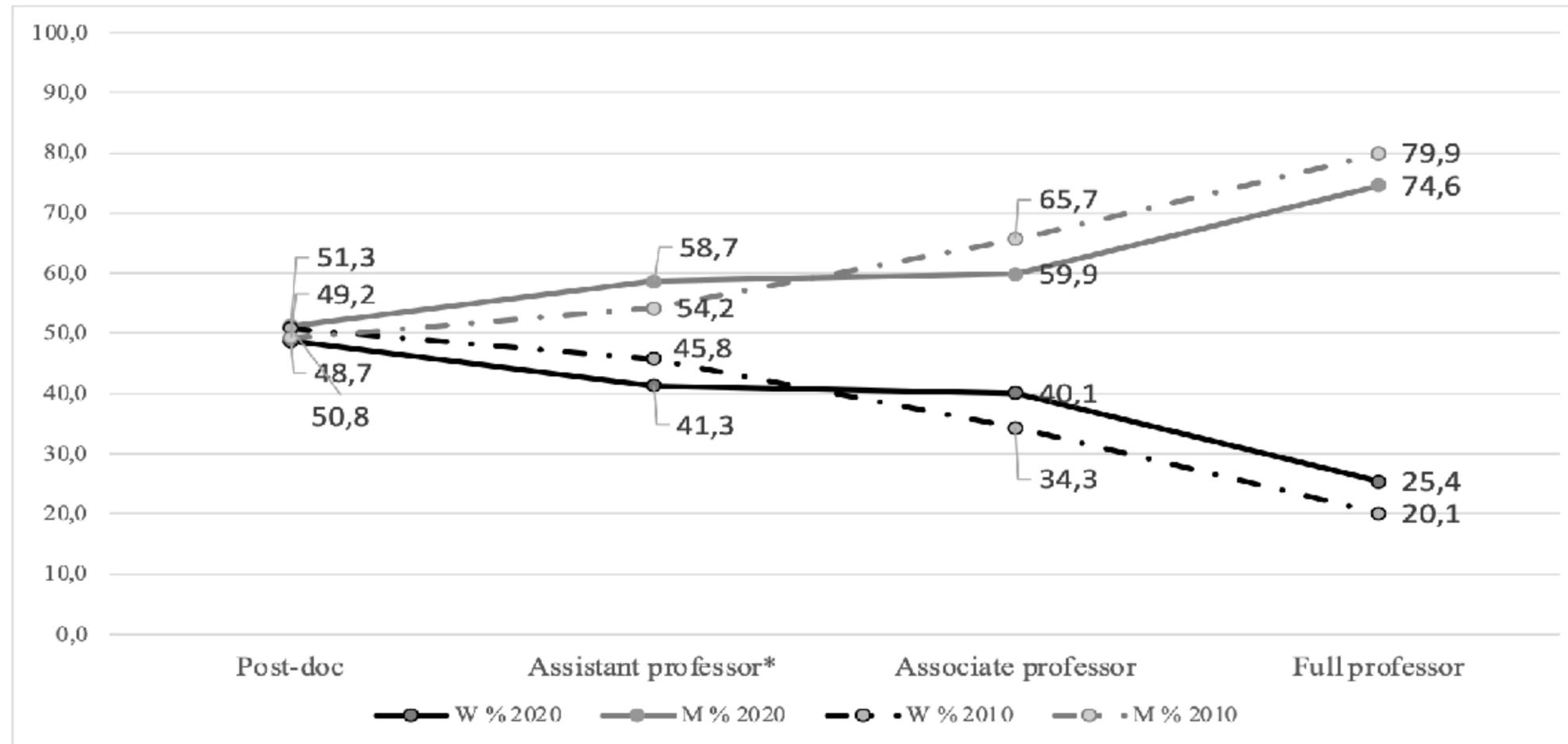
Percentuali di donne in accademia nel 2020



Fonte: dati MIUR sulla popolazione accademica Italiana, Gaiaschi e Musumeci 2021

Perché così bassa?

Il diagramma a forbice

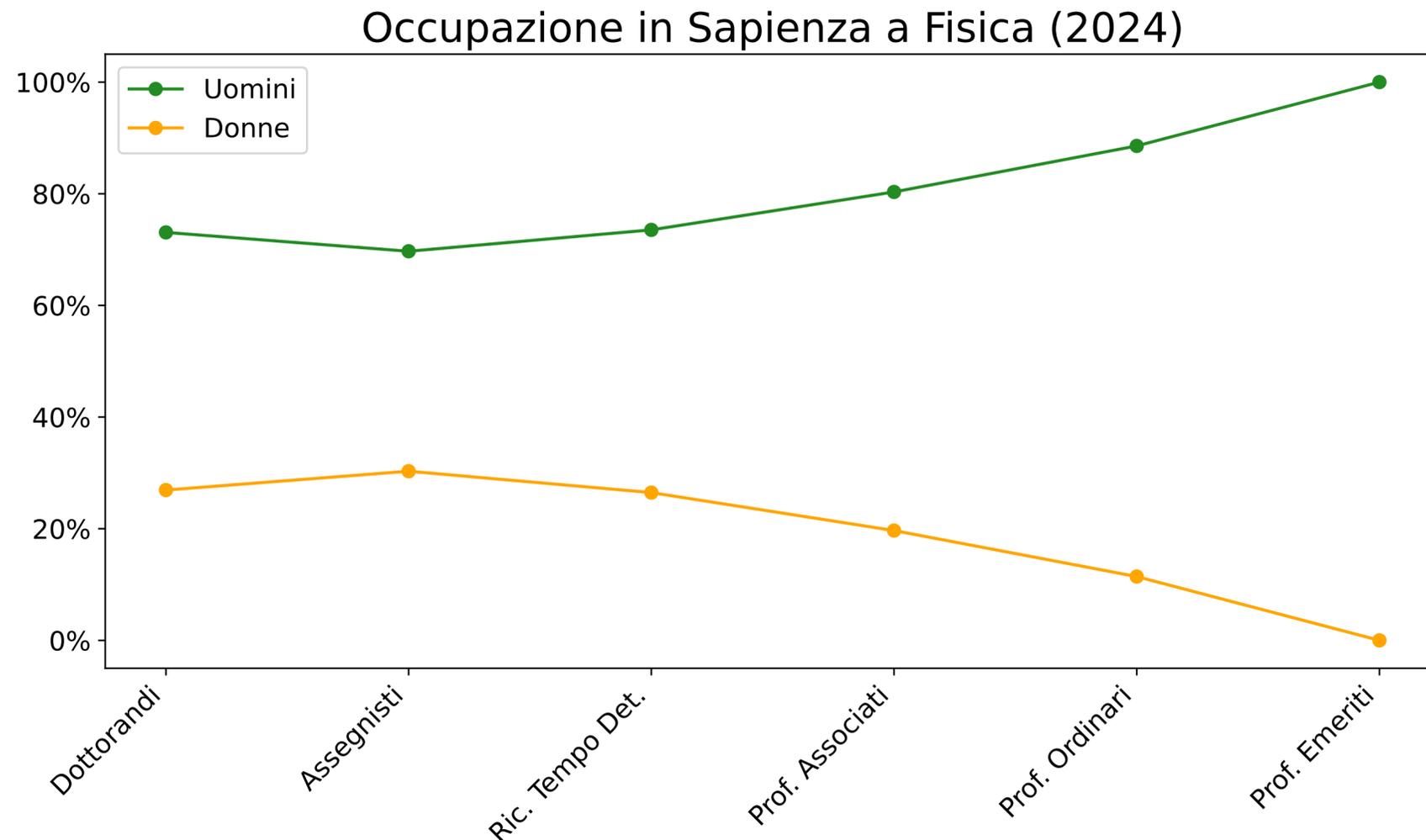


Gaiaschi, Musumeci, 2021 – Gaiaschi 2022

02 - Physical Sciences					
% F AR	% F RTDA	% F RTDB	% F RU	% F PA	% F PO
31,2	43,7	18,8	29,1	21,9	14,6

Perché così bassa?

Il diagramma a forbice



- **Problema sociale:** molte non si sentono all'altezza e scelgono altri percorsi da quello accademico
- **Problema economico:** percorso che tende a stabilità economica molto tardi
- **Problema storico:** solo emeriti uomini

Come si misurano le ineguaglianze?

Fino ad adesso abbiamo **semplicemente osservato la situazione**

- Statistica descrittiva
- L'ineguaglianza non significa discriminazione

Come facciamo a capire se c'è discriminazione?

- Bisogna usare dei metodi più sofisticati e calcolare il **gender gap "aggiustato"**



Il gap “aggiustato” in accademia

- Studi internazionali ci mostrano che le **donne** hanno una **minore probabilità “aggiustata”** di diventare **professoressa ordinaria** [1], **professoressa associata** [2]
- Tendono di più ad **abbandonare** l'accademia [3]

[1] Perna et al. 2005; Durodoye et al. 2020; IT: Marini e Meschitti 2018

[2] Wolfinger et al. 2008; Box Steffenmeiser et al. 2015; Weisshaar 2017; Filandri e Pasqua 2019

[3] Durodoye et al. 2020; Dubois- Shaik and Fusulier 2015, Huang et al. 2020.

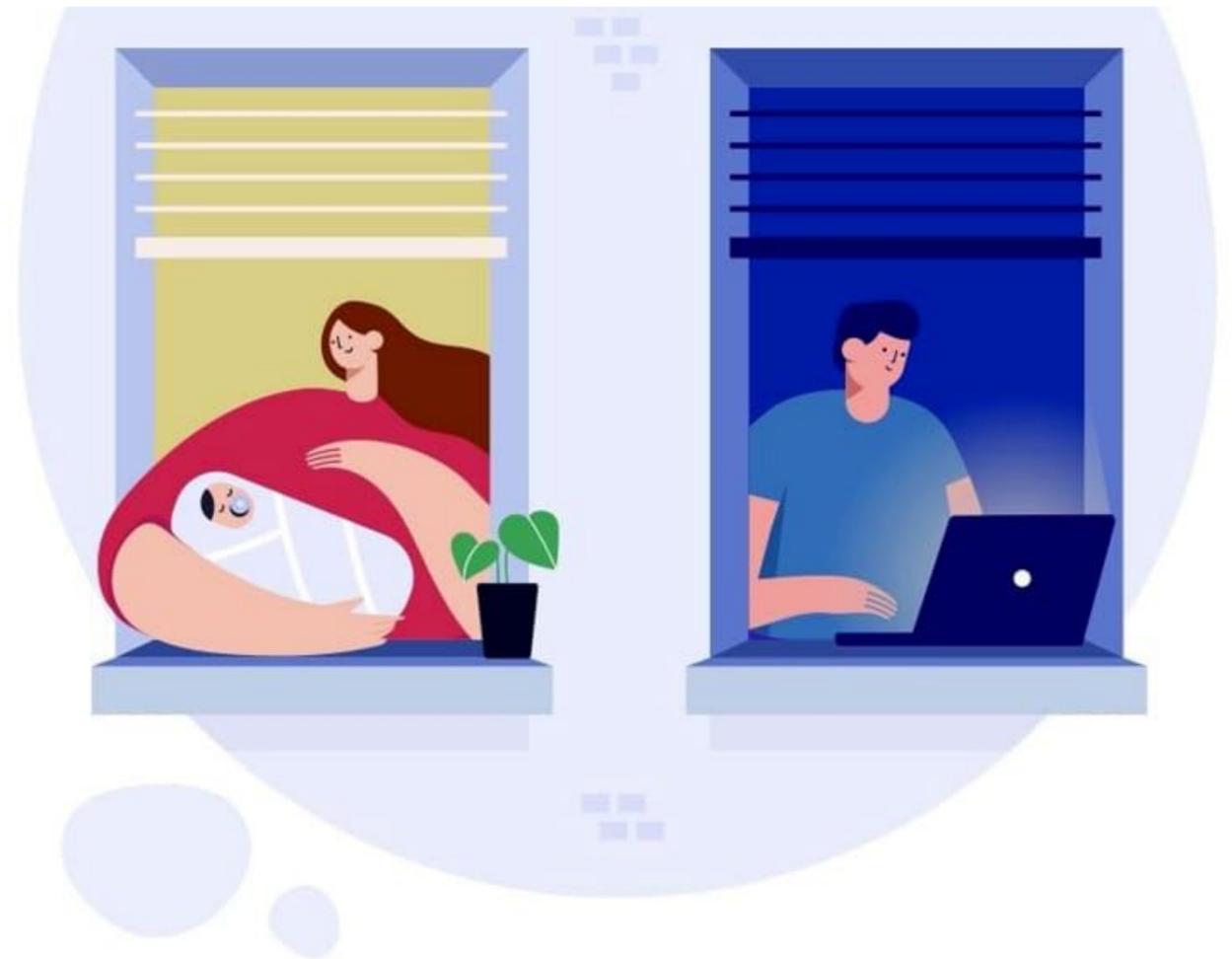


Generata con l'intelligenza artificiale

Spiegando il gender gap nella promozione: lato offerta

- **Micro:**

1. Differenze nelle attitudini e abilità scientifico-matematiche
2. Differenze nelle responsabilità familiari
3. Differenze nella produttività scientifica
4. Differenze nell'auto-promozione



Immuni app

Spiegando il gender gap nella promozione: lato domanda

- **Micro:** *biases* nei processi di valutazione.
- **Meso:** risorse, reti, segregazione, clima di lavoro.
- **Macro:** riforme dell'università.

1.



Credits: Giorgia Serughetti

Cosa si fa nel nostro dipartimento

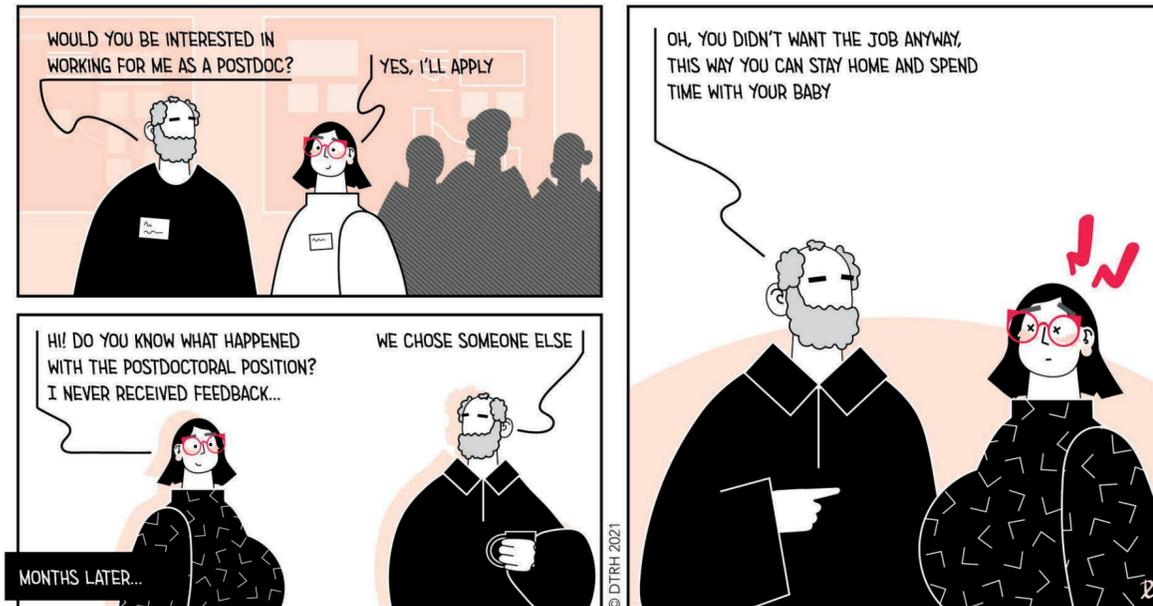
- **Commissione Gender Equality Plan (2022-...)** : membri del dipartimento ad ogni livello combattono ineguaglianze di genere.
- **Gruppo di lavoro Gender Balance**: dottorand* di fisica mettono in luce e risolvono problemi di genere nel dipartimento
- **Progetto Safe zone (2023-...)** : membri, dopo aver seguito un corso specifico, aiutano student* e colleg* che hanno subito qualsiasi tipo di discriminazione

Noi ci siamo



24 Novembre 2023, *Noi ci siamo*

Did this really happen? (È veramente successo?)



1. Did this really happen?!. 2018. Did this really happen?!. [ONLINE] Available at: <https://didthisreallyhappen.net/>. [Accessed 2 August 2023].
2. Alice Adenis. 2018. Entrelacs. [ONLINE] Available at: <https://entrelacsbd.wordpress.com/>. [Accessed 2 August 2023].

INFN masterclass



9 Febbraio 2024, *IDWS INFN masterclass*, dottorande INFN

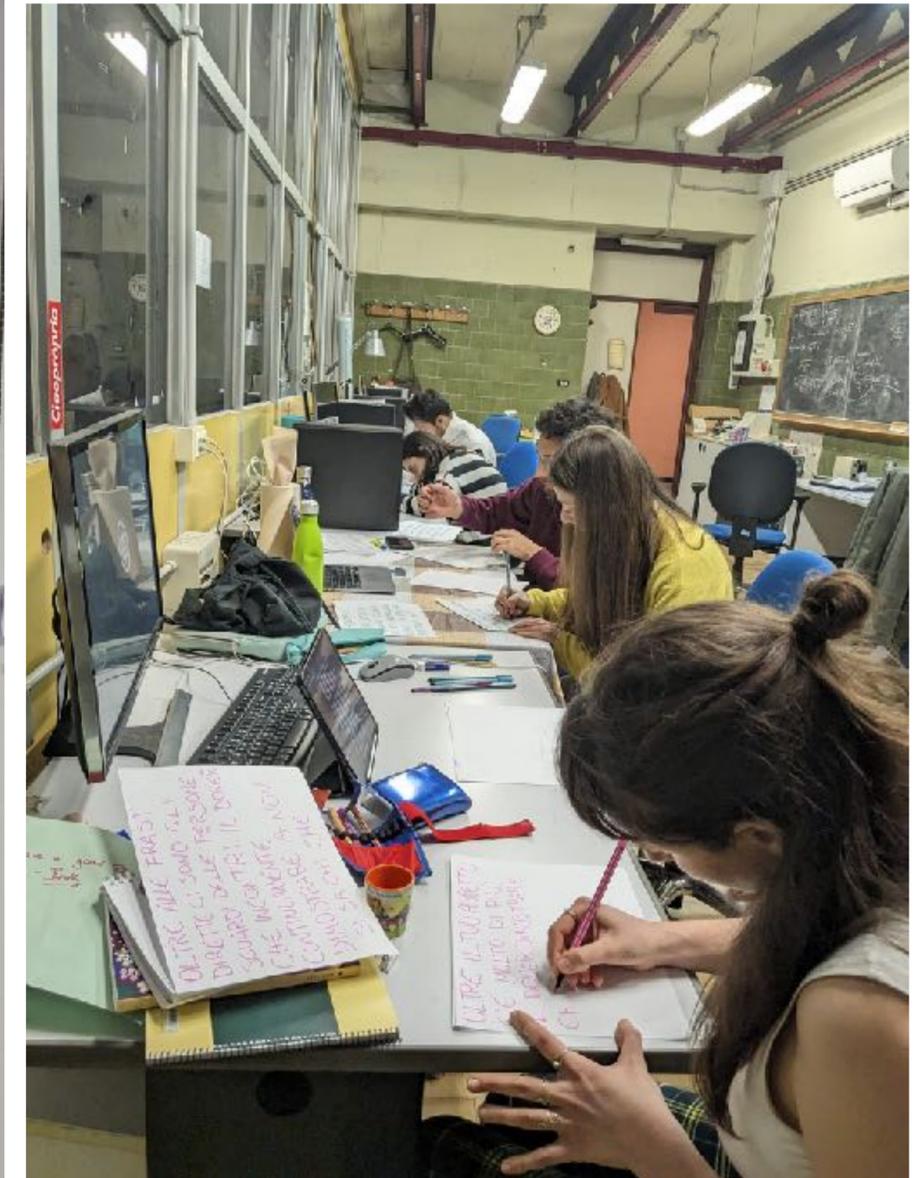
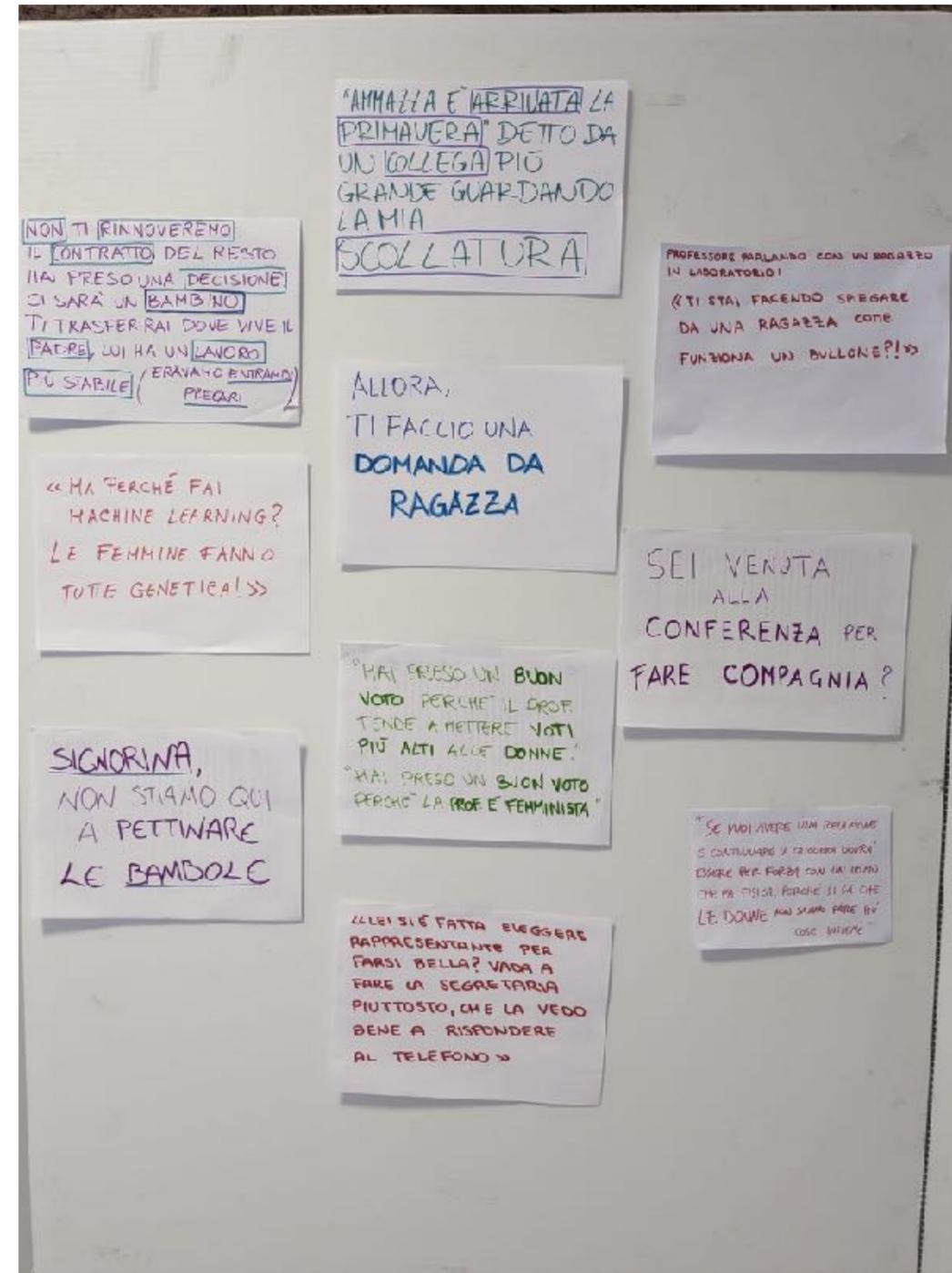
She rocks science



- Conferenza
- Sessione poster
- Aperitivo

12 Febbraio 2024, *She rocks science*

Esposizione di commenti e frasi sessiste



7 marzo 2024, Esposizione di commenti e frasi sessiste

Mind the gap!

- Seminari
- Momento associativo e di condivisione
- Aperitivo finale



23-24 Maggio 2024, *Mind the gap!*

Incontro con centro anti violenza (CAV)

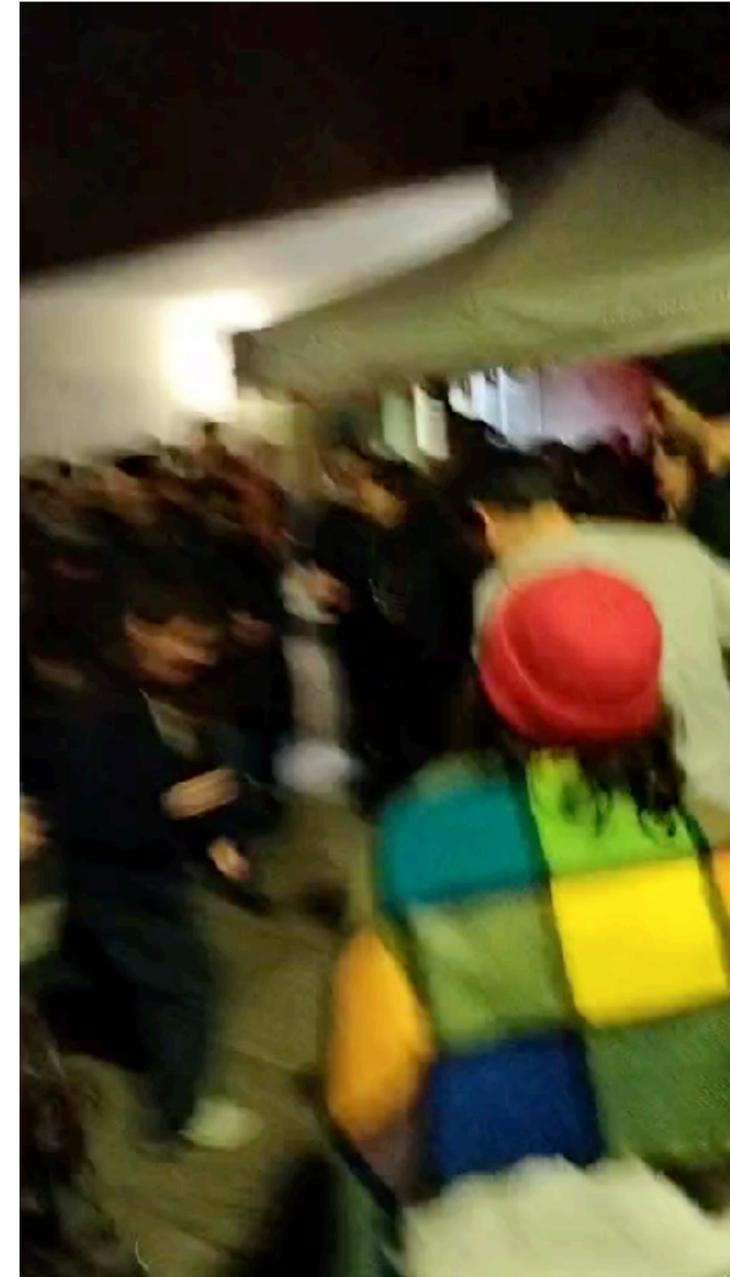
- Violenza di genere
- Introduzione sportello, via dei volsci 10, 16-20



7 Gennaio 2025, *Incontro con Generact*

She rocks science 2

- Disparità di genere nella scienza
- Stand up comedy



Sì, ce la posso fare

- In piccolo: tutti abbiamo i bias, ma con la **conoscenza** possiamo riconoscerli e superarli.
- In grande: maggiore **consapevolezza** generale del problema e **politiche** nella direzione di maggiore equità.
- Non c'è bisogno di essere Marie Curie o Albert Einstein!



E questa è solo la punta dell'iceberg.

Si discrimina ogni volta che non si include, ogni volta che si guarda dall'altra parte, ogni volta che non ci si educa.

E tu che stai leggendo cosa puoi fare?

Studia, ascolta, rispetta, supporta, proteggi, segnala.

E lotta.



Grazie per l'attenzione!

Per saperne di più

Gaiaschi, C. 2023. *Gender, class and the meritocratic ideal. The case of the life sciences in Italian Academia*. In Conley, H. and Sandberg, P. K. (eds.) *Handbook on Gender and Public Sector Employment*. Edward Elgar.

Gaiaschi, C., Musumeci, R. «Why so slow?» (2021). Un'analisi del reclutamento accademico in Italia dal 2000 al 2020, tra processi di femminilizzazione e (ri-)maschilizzazione. *AISS - Journal of Sociology*, 18, pp. 97-122. ISSN 2281-2652.

Gaiaschi, C. (2021). Università e cultura dell'eccellenza: più meritocratica per chi? Aporie di genere nell'accademia italiana. *Etnografia e ricerca Qualitativa*, (2). ISSN:1973-3194

Gaiaschi, C. (2021). Highly Skilled Women Reaching the Top: A Cost-free Achievement? Analyzing the Gender Promotion Gap in the Medical Profession. *Social Forces*, 100(2), pp. 622-648.

Gaiaschi, C. (2021). The academic profession in neoliberal times: a gendered view. *Professions and Professionalism*, 11(1).

Gaiaschi, C. & Musumeci, R. (2020) *Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*. *Social Sciences*, 9(9), 163..

Gaiaschi, C. (2019). Same job, different rewards: the gender pay gap among physicians in Italy. *Gender Work & Organization*, 26(11), 1562-1588.

Gaiaschi, C. (2017). Premiums and penalties among physicians in Italy: how gender affects the combined impact of marital and parental status on pay. *Polis*, (1), 97-126.

