

Alma Mater Studiorum  
Università di Bologna

Dottorato di ricerca in Psicologia  
Ciclo XXXII

# Prima Facie:

four facets of gender bias  
in personnel selection.

presentata da:

**Sara Pireddu**

coordinatrice dottorato:

prof.ssa **Monica Rubini**

Tutor:

prof.ssa **Michela Menegatti**

Collaborazione: prof.ssa M.K. Ryan e dott.ssa Renata Bongiorno

# STEREOTIPI DI GENERE E CONSEGUENZE

## Contenuto degli stereotipi di genere

Competenza (intelligente, efficiente), dominanza (determinato/a, sicuro/a di sè), moralità (onesto/a e sincero/a) e socievolezza (gentile, premuroso/a).

Uomini: competenti e dominanti ma poco morali e socievoli.

Donne: morali e socievoli ma poco competenti e dominanti.

(Eagly & Karau, 2002, Cuddy et al., 2007)

## Distorsione della perfezione o '*Perfection Bias*'

Esaminando la competenza, la moralità e la socievolezza in ambito lavorativo (Es: valutazione delle prestazioni, selezione del personale):

Uomini: valutati in base alla loro competenza.

Donne: valutate in base a tutti i criteri di giudizio considerati.

(Prati et al, 2019; Moscatelli et al., 2020)

# L'APPARENZA NEL CONTESTO LAVORATIVO

## Attrattività

Lo stesso curriculum ha più possibilità di essere selezionato quando il/la candidato/a è più attraente rispetto a quando il/la candidato/a è meno attraente o il curriculum è presentato senza la foto del/della candidato/a.

(Watkins & Johnston, 2000)

## Prime impressioni basate sui visi

Le persone istantaneamente e inconsapevolmente inferiscono dai visi diversi tratti di personalità: competenza, simpatia, dominanza, l'essere degno di fiducia, etc...

(Oosterhoff & Todorov, 2008; Sutherland et al., 2013)

Queste inferenze/prime impressioni hanno delle conseguenze:

Manager dai volti percepiti più competenti e dominanti lavorano nelle compagnie di maggior successo e hanno uno stipendio più alto rispetto a manager dal volto meno competente e dominante.

(Fruhen, Watkins, & Jones, 2015; Graham, Harvey, & Puri, 2016; Rule & Ambady, 2008, 2009)

# OBIETTIVO E IPOTESI

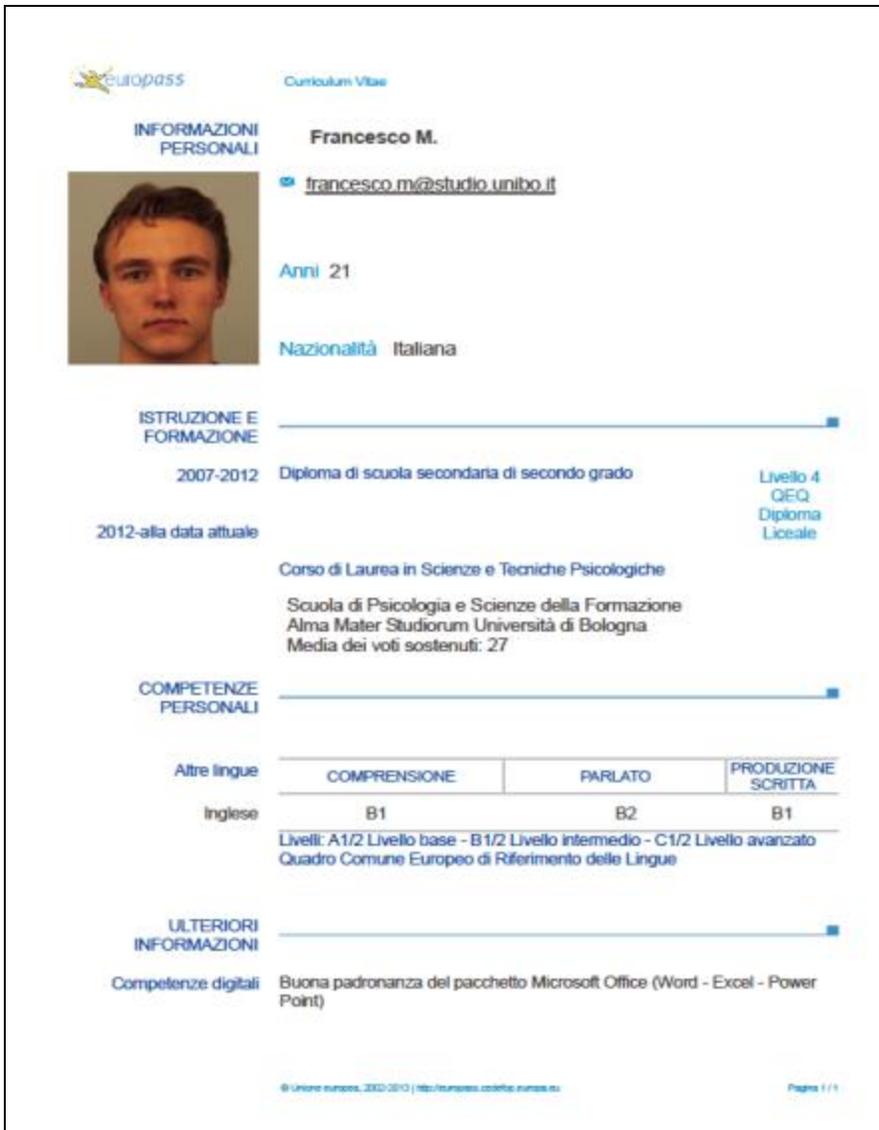
## Obiettivo

Il presente lavoro ha inteso estendere la ricerca sul *perfection bias* utilizzando i visi come stimoli da cui vengono inferite la competenza, la dominanza, la moralità e la socievolezza, nonché l'attrattività, quali dimensioni di giudizio per la valutazione di candidati/e in un processo di selezione.

## Ipotesi

- **I candidati uomini** valutati sulla base della loro competenza.
- **Le candidate donne** valutate sulla base di tutte le dimensioni di giudizio prese in considerazione.

# STUDIO 1



The image shows a Europass Curriculum Vitae for Francesco M. The document is divided into several sections:

- INFORMAZIONI PERSONALI:** Includes a photo of Francesco M., his name, email address (francesco.m@studio.unibo.it), age (21), and nationality (Italiana).
- ISTRUZIONE E FORMAZIONE:** Lists education from 2007-2012 (Diploma di scuola secondaria di secondo grado, Livello 4 QEQ, Diploma Liceale) and from 2012 to the present (Corso di Laurea in Scienze e Tecniche Psicologiche, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Media dei voti sostenuti: 27).
- COMPETENZE PERSONALI:** A section for personal competencies.
- Altre lingue:** A table showing language proficiency in English.
- ULTERIORI INFORMAZIONI:** A section for additional information.

Altre lingue	COMPRESIONE	PARLATO	PRODUZIONE SCRITTA
Inglese	B1	B2	B1

Levels: A1/2 Livello base - B1/2 Livello intermedio - C1/2 Livello avanzato  
Quadro Comune Europeo di Riferimento delle Lingue

Competenze digitali: Buona padronanza del pacchetto Microsoft Office (Word - Excel - Power Point)

© Unione europea, 2002-2010 | <http://europass.cedefop.europa.eu> Pagina 1 / 1

## Partecipanti

214 studenti del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna.

(106 femmine, 88 maschi,  $M_{età} = 21.44$ ,  $DS_{età} = 3.14$ )

## Procedura

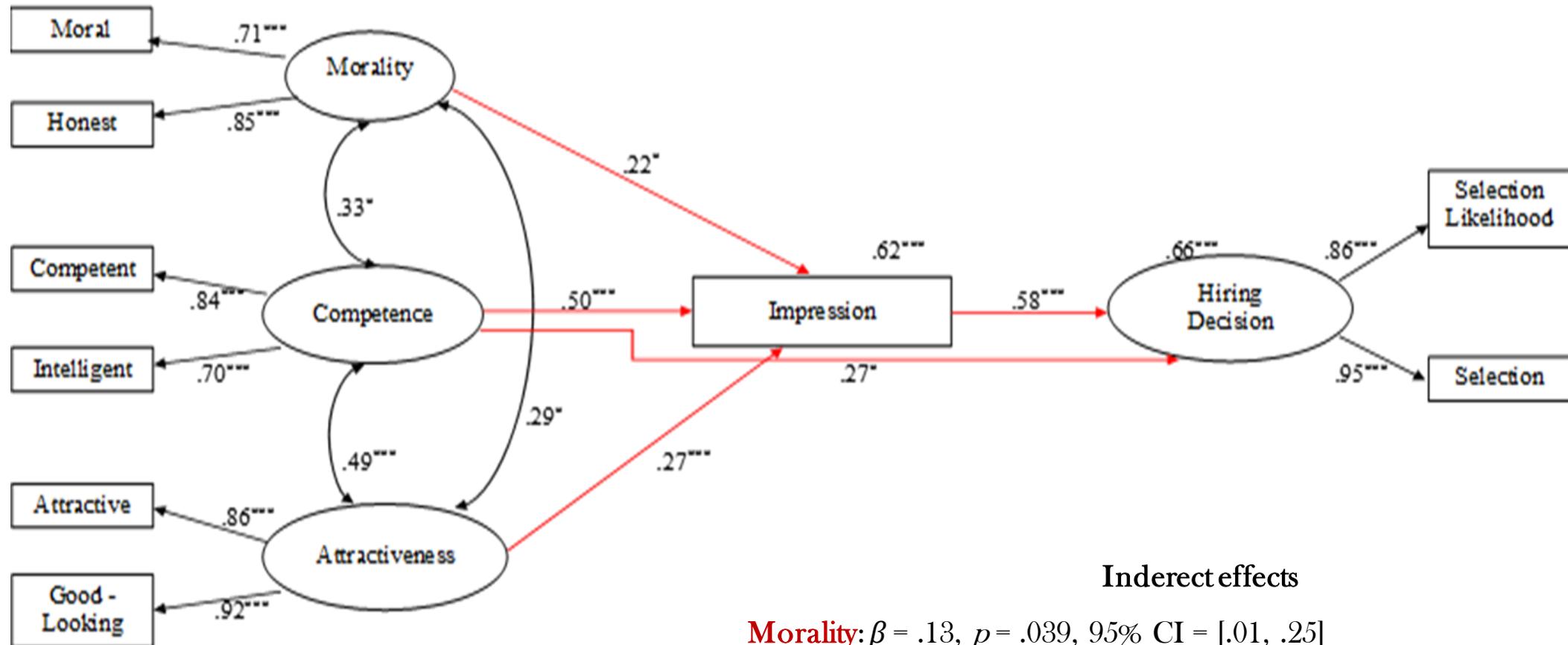
- E' stato chiesto di valutare la competenza, la moralità, l'attrattività e le possibilità di assunzione/hireability di un candidato o una candidata per una **posizione di lavoro part-time**.
- Il CV è sempre lo stesso, cambia solo la foto.

(Karolinska Directed Emotional Faces; Lundqvist, Flykt, & Öhman, 1998)



# STUDIO 1: RISULTATI CANDIDATE DONNE

Female Applicants Model



## Indirect effects

**Morality:**  $\beta = .13$ ,  $p = .039$ , 95% CI = [.01, .25]

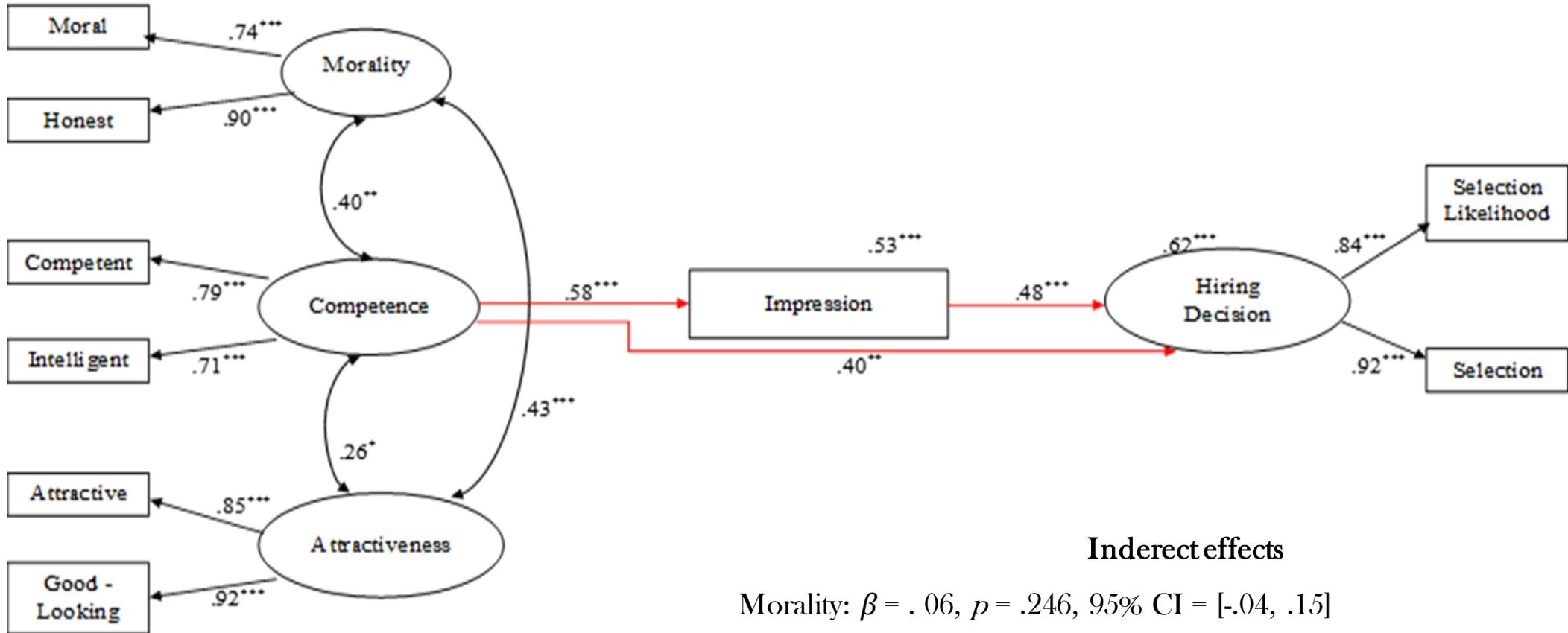
**Competence:**  $\beta = .29$ ,  $p < .001$ , 95% CI = [.15, .43]

**Attractiveness:**  $\beta = .16$ ,  $p = .007$ , 95% CI = [.04, .27]

Note. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

# STUDIO 1: RISULTATI CANDIDATI UOMINI

Male Applicants Model



## Indirect effects

Morality:  $\beta = .06$ ,  $p = .246$ , 95% CI = [-.04, .15]

**Competence:**  $\beta = .28$ ,  $p < .001$ , 95% CI = [.15, .42]

Attractiveness:  $\beta = .10$ ,  $p < .107$ , 95% CI = [-.02, .21]

# STUDI 2-4

## Partecipanti



Studio 2: 144 studenti, University of Exeter (120 Femmine, 18 Maschi;  $M_{età} = 17.7$ ,  $DS_{età} = 1.34$ )

Studio 3: 129 lavoratori, Prolific (64 Femmine, 65 Maschi;  $M_{età} = 37.14$ ,  $SD_{età} = 9.82$ )

Studio 4: 151 lavoratori, Prolific (77 Femmine, 74 Maschi;  $M_{età} = 37.67$ ,  $SD_{età} = 8.82$ )

## Procedura



- I partecipanti leggevano una descrizione del lavoro (Studi 2 e 3: **Area Sales Manager**; Studio 4: **Finance Manager**) e venivano, poi, mostrate loro 100 foto di 50 candidate e di 50 candidati in ordine casuale.
- Per ciascuna foto: valutazione sulla probabilità di selezione/hirability per quella detemata posizione.
- Le foto (Chicago Face Database, Ma, Correll, & Wittenbrink, 2015) erano pre-testate e selezionate per non differire statisticamente nei livelli percepiti di competenza, dominanza, moralità, socievolezza e attrattività.

# STUDI 2-4: RISULTATI CANDIDATE DONNE

Standardized regression coefficients (standard errors), structure coefficients ( $r_s$ ) and relative importance weights coefficients (RIW) for the five predictors of female and male candidates hirability

		Study 1			Study 2			Study 3		
		$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW	$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW	$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW
Attractiveness		.50*** (.08)	.91	.32 a	.59*** (.09)	.95***	.38 a	.63*** (.09)	.96***	.40 a
Competence		.19 (.16)	.89	.21 ab	.28* (.18)	.87	.22 b	.29* (.18)	.85	.22 b
Female Candidates	Dominance	.26* (.10)	.65	.17 b	.12 (.11)	.64	.15 bc	.07 (.11)	.64	.14 bc
	Morality	.16 (.15)	.42*	.07 c	.07 (.17)	.36*	.05 cd	.04 (.17)	.33*	.05 cd
	Sociability	.14 (.10)	.37	.06 c	.05 (.11)	.29*	.03 d	.02 (.11)	.25*	.03 d
		$R^2 = .842, adjR^2 = .824$			$R^2 = .850, adjR^2 = .833$			$R^2 = .834, adjR^2 = .816$		
		$F(5, 44) = 46.96, p < .001$			$F(5, 44) = 50.01, p < .001$			$F(5, 44) = 44.33, p < .001$		

# STUDI 2-4: RISULTATI CANDIDATI UOMINI

	Study 1			Study 2			Study 3		
	$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW	$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW	$\beta$ (SE)	$r_s$	RIW
Attractiveness	.48*** (.09)	.85	.29 a	.37*** (.118)	.81***	.22 a	.33** (.13)	.81***	.19 ab
Competence	.22 (.15)	.86	.19 b	.26* (.19)	.89	.20 a	.29 (.21)	.90	.19 a
Male Candidates									
Dominance	.12 (.09)	.43	.08 c	.17 (.11)	.48	.09 a	.15 (.13)	.47	.08 b
Morality	.13 (.19)	.70*	.14 b	.13 (.23)	.68*	.13 a	.14 (.27)	.69*	.12 ab
Sociability	.27** (.10)	.64	.14 bc	.26* (.12)	.65*	.13 a	.22 (.14)	.64*	.11 ab
	$R^2 = .830, adjR^2 = .810,$ $F(5, 44) = 42.91, p < .001$			$R^2 = .771, adjR^2 = .745,$ $F(5, 44) = 29.66, p < .001$			$R^2 = .693, adjR^2 = .659,$ $F(5, 44) = 19.90, p < .001$		

# CONCLUSIONI

Lo Studio 1 ha confermato l'esistenza di un *perfection bias* a livello di apparenza dei volti, confermando che la donna non solo deve essere ma anche apparire 'perfetta'.

Gli Studi 2-4 hanno indicato che:

- Attrattività e Competenza sono le due dimensioni di giudizio più importanti.
- A seguire per importanza: la dominanza per le donne; moralità e socievolezza per gli uomini.

Quindi, le valutazioni si sono basate su quelle dimensioni stereotipiche in cui le candidate e i candidati sono ritenute/i essere carenti.

Pertanto, tale fenomeno è stato chiamato '*deficit bias*'.

# IMPLICAZIONI TEORICHE E PRATICHE

## Competenza e Dominanza

- Le donne forse non sono più considerate stereotipicamente meno competenti degli uomini.
- Le **disuguaglianze di genere** in ambito lavorativo potrebbero essere legate solo alla differenza nella percezione stereotipica di dominanza (non più di competenza).

(Bongiorno et al., 2021; Eagly et al., 2020; Hentschel et al., 2019; Leach et al., 2017)

## Professionisti delle Risorse Umane

- I tratti di personalità sono inferiti dai volti in modo inconsapevole (Todorov et al., 2015)
- I profili dei/le candidati/e sono di norma ricercati on-line (Facebook, LinkedIn, Dutta, 2010; Woods et al., 2020)

Al fine di evitare decisioni fallaci: seminari ed interventi riguardanti l'effetto della prima impressione basata sui volti e di come questo possa portare ad una focalizzazione distorta su tratti stereotipici nella valutazione di uomini e donne.

sara.pireddu2@gmail.com



THANKS  
FOR  
YOUR  
ATTENTION