



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024
REPORT 2023

RELAZIONE ANNUALE
COMMISSIONE GENERE
anno 2023



INTRODUZIONE

La presente relazione ha ad oggetto le attività realizzate dalla Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia nel corso del 2023 per la realizzazione di quanto pianificato nel Gender Equality Plan 2022-24, approvato con delibera del Senato Accademico del 27 Aprile 2022, n. 90.

Nella sua composizione, la Commissione Genere durante l'anno 2023 è così costituita:

- Bannò Mariasole, Professoressa Associata Dip. di Ingegneria Meccanica e Industriale (Presidente);
- Beatrice Assunta, Personale Tecnico Amministrativo;
- Cremaschi Marta, Rappresentante degli studenti in Senato Accademico;
- Guaglianone Luciana, Professoressa Associata Dip. di Giurisprudenza;
- Giovanna Piovani, Ricercatrice Dip. di Medicina Molecolare e Traslazionale
- Majorana Alessandra, Professoressa Ordinaria Dip. di Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica;
- Pozzolo Susanna, Professoressa Ordinaria Dip. di Giurisprudenza;
- Venturi Stefania, Personale Tecnico Amministrativo;
- Vezzoli Marika, Ricercatrice Dip. di Medicina Molecolare e Traslazionale.

La Commissione Genere ha operato trasversalmente con tutti gli Organi di Ateneo con l'obiettivo comune che il Gender Equality Plan diventi progressivamente parte integrante degli strumenti di programmazione strategica e di rendicontazione di Ateneo, quali il Piano Strategico e il Bilancio di Genere.

Il costante impegno è dedicato alla realizzazione di tutte le iniziative necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati anche nell'ottica di una sempre maggiore sensibilità dell'intera comunità accademica verso il tema dell'equità di genere.

La Commissione Genere nel corso del 2023 ha continuato il suo operato per dare corso alle attività previste dal Gender Equality Plan 2022-2024 dell'Università degli Studi di Brescia nelle 5 Aree di intervento specifiche.

In particolare la Commissione Genere nel corso del 2023 ha:

- pianificato n. 8 riunioni periodiche, con cadenza mensile, in plenaria per la condivisione dello stato di avanzamento delle attività;
- consolidato strumenti di monitoraggio e valutazione per il controllo di gestione;
- adottato soluzioni strategiche rispetto alla pianificazione delle attività e all'allocazione delle risorse in costante raccordo con la Direzione Generale e il Rettorato;
- attivato una segreteria organizzativa deputata alla gestione amministrativa delle attività del GEP;
- gestito i rapporti con l'ufficio comunicazione per le attività di disseminazione dei contributi comunicativi.

La Commissione Genere e i gruppi di lavoro costituiti per le singole Aree di intervento hanno quindi lavorato per implementare le attività previste per l'anno 2023.



| CONSUNTIVO DICEMBRE 2023 | |
|--|---------------------|
| AREA 1: CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA | 57.043,62 € |
| AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE NEGLI ORGANI DECISIONALI | 19.000 € |
| AREA 3: PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA | - € |
| AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI | 37.370,15 € |
| AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA | 10.970,51 € |
| AREA 5: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE. COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI | 10.995,52 € |
| TOTALE COMPLESSIVO | 135.379,80 € |

A seguire si riportano, per ciascuna Area di Intervento, schede di sintesi che illustrano:

- Obiettivi e relative azioni;
- Avanzamento rispetto agli indicatori di valutazione;
- Impiego delle risorse economiche;
- Criticità incontrate;
- Altro.



| | |
|--|---|
| AREA 1 | CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA RESPONSABILI: Assunta Beatrice - Luciana Guaglianone - Stefania Venturi |
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | <p>OBIETTIVO 1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione del Referente per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA.</p> <p>1. Costituzione del Referente per le politiche di Genere, quale ruolo autonomo con specifiche competenze di coordinamento con lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none">- coordinare e supportare la realizzazione di tutte le azioni relative alle questioni di genere che sono e saranno avviate dall'Ateneo, dai suoi organi e dalla Commissione Genere;- coordinare le attività con tutti gli uffici preposti;- monitorare l'esecuzione e il rispetto della tempistica delle azioni previste nel BdG e nel GEP, fornendo alla Commissione Genere sintesi periodiche dei risultati conseguiti e ogni documentazione di supporto necessaria;- fungere da collettore di informazioni di rilievo per le questioni di genere. <p>OBIETTIVO 2: Cultura dell'organizzazione: Revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere ed inclusiva, formazione sulle tematiche di genere e lotta agli stereotipi.</p> <p>1. Revisione linguistica dei siti e della documentazione prodotta dall'Ateneo e dai Dipartimenti in un'ottica di genere e inclusiva.</p> <p>2. Corso di formazione obbligatorio in presenza sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio destinato: al personale responsabile o facente parte di Commissioni e/o Nuclei di valutazione, ovvero che, riveste cariche rappresentative (delegati/e del/della Rettore/Rettrice; delegati/e dei/delle Direttori/ttrici di dipartimento, responsabili di strutture dipartimentali), ai/alle dirigenti, agli/alle EP, al personale della Centro Genere, ai/alle responsabili degli uffici di ateneo.</p> <p>3. Corso di sensibilizzazione online sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio per il rimanente personale nonché per Assegniste/i, Specializzandi/e, Dottorande/i, Borsisti/borsiste.</p> <p>OBIETTIVO 3: Favorire l'equilibrio vita privata e lavorativa: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale.</p> <p>1. Contributi per l'accesso agli asili nido dei figli/delle figlie del Personale Docente e Ricercatore, PTA Assegniste/i, Specializzandi/e, Dottorande/i, Borsisti/borsiste.</p> <p>2. Contributi per l'accesso ai centri estivi dei figli/ delle figlie del Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegniste/i, Specializzandi/e, Dottorande/i, Borsisti/borsiste. Nel corso del 2023 sono stati investiti 1.120,00 € per il contributo centri estivi (ricevute 4 domande ed erogati 14 voucher) e 2000 € per il contributo asili nido (ricevute 18 domande).</p> <p>3. Convenzioni con spazi ricreativi (ludoteche o centro sportivi) per favorire attività lavorative pomeridiane dei figli/delle figlie (fino a 12 anni di età) dei/delle docenti, PTA, Assegniste/i, Specializzandi/e, Dottorande/i, Borsisti/borsiste. Questo obiettivo non è stato raggiunto in quanto non sono stati trovati spazi nel territorio da adibire a kindergarten.</p> <p>4. Supporto dopo il rientro dai congedi maternità/paternità o dopo periodi di</p> |



| | |
|--|---|
| | <p>assenza prolungati di almeno 2 mesi consecutivi tramite corsi di aggiornamento/formazione o tutoring durante l'orario lavorativo.</p> <p>5. Introduzione di un regolamento per flessibilizzare l'orario di lavoro in caso di genitori con prole fino a 12 anni di età.</p> <p>6. Seminari volti a sensibilizzare il sostegno alla genitorialità e al care condiviso</p> |
| <p>AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE</p> | <p>INDICATORI OBIETTIVO 1:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Costituzione della Referente per le politiche di Genere: entrata in organico una risorsa a settembre 2022, soddisfatto. A fronte della necessità di avere una risorsa a tempo pieno dedicata, è stata definita l'assegnazione alla Commissione Genere di una risorsa attualmente incardinata sotto il Responsabile delle Risorse Umana. <p>INDICATORI OBIETTIVO 2:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 50% di documenti revisionati e 100% di siti revisionati: l'attività di revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere e inclusiva, prevista in modalità manuale nel GEP, è stata modificata in attività volta allo sviluppo di un prototipo che permetta di svolgere una revisione automatica. Per l'esecuzione di questa attività sono in corso contatti con l'Università di Torino. A questo fine è in approvazione una specifica convenzione. Per la selezione dei documenti già revisionati è stato adottato un criterio qualitativo (si sono scelti documenti che presentano lessici e registri linguistici differenti) invece del criterio quantitativo indicato nel GEP. Sono stati revisionati i piani strategici, le relazioni annuali della commissione paritetica studenti-docenti e tre moduli ciascuno dei dipartimenti DIGI e DIMI prevista da GEP per il 2022. Gli analoghi documenti dei dipartimenti rimanenti e dei testi del sito di Ateneo inizialmente previsto per il 2023 slitterà al 2024 per il ritardo dovuto alla difficoltà di elaborare il testo della convenzione.2. 8 corsi erogati in presenza nel 2023 come previsto dal GEP: 3 edizioni per il Personale Tecnico Amministrativo e 5 edizioni per i Docenti e Personale non strutturato; previsti da GEP altri corsi per il 2024.3. 1 corso online: in programma per il 2023 è slittato al 2024 per difficoltà dovute all'elaborazione ed implementazione della piattaforma per l'erogazione dei corsi. Nel 2023 sono stati prodotti ed elaborati i contenuti del corso ed il materiale didattico. <p>INDICATORI OBIETTIVO 3:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 75% delle richieste di accesso ai nidi soddisfatte: 100 % soddisfatto.2. 75% delle richieste di accesso ai centri estivi soddisfatte: soddisfatto.3. 75% delle richieste di convenzioni soddisfatte: soddisfatto.4. 75% delle richieste di supporto dopo il rientro soddisfatte: soddisfatto.5. Introduzione regolamento orario flessibile: in programma per il 2023. Obiettivo parzialmente soddisfatto in quanto il risultato raggiunto non è ottimale ed è in via di revisione.6. Realizzazione di almeno 2 seminari: In via di definizione. la realizzazione è prevista per il 2024. Al momento sono stati presi contatti con i possibili Relatori. |



| | |
|---|--|
| <p>IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE</p> | <p>SPESI 2023 OBIETTIVO 1: sono stati spesi 8.941,18 € (per la realizzazione di 2 masterclass e 2 installazione artistiche di Patrizia Benedetta Fratus); sono stati imputati e in parte spesi 23.890,08 € (per l'assegno di ricerca della Dott.ssa Camilla Federici (attivo dall'01/04/2023 al 31/03/2024); sono stati spesi 1.859,56 € (per la partecipazione al convegno nazionale AIDEA a Salerno). OBIETTIVO 2: sono stati spesi 19.632,80 € (per incarichi per attività di supporto nella redazione del Gender Equality Plan - GEP; per la realizzazione dei contenuti per un corso di formazione online; per la partecipazione ad una conferenza legata ai temi del Bilancio di Genere a Trento); OBIETTIVO 3: sono stati spesi 2.720,00 € (per l'erogazione di voucher per i centri estivi e di contributi per gli asili nido, destinati al personale non strutturato).</p> |
| <p>CRITICITA' INCONTRATE</p> | <p>OBIETTIVO 2: punto 1: presi i contatti con l'Università di Torino. Slitta al 2024 per il ritardo dovuto alla difficoltà di elaborare il testo della convenzione; punto 3: in programma per il 2023 verrà erogato nel 2024 per difficoltà dovute all'elaborazione ed implementazione della piattaforma per l'erogazione dei corsi</p> |
| <p>ALTRO</p> | |



| AREA 2 | EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI RESPONSABILI: Susanna Pozzolo - Marta Cremaschi |
|---|---|
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | <p>OBIETTIVO 1: Rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere.</p> <p>Istituzione di una Commissione Genere di Ateneo composta dalle rappresentanze del Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegniste/i, Specializzandi/e, Dottorande/i, Borsisti/borsiste, Comunità studentesca con la finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none">- dare attuazione al Gender Equality Plan e al Bilancio di Genere;- proporre l'aggiornamento costante degli strumenti summenzionati integrati con gli strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo;- rendere visibile i risultati conseguiti mediante il sito di Ateneo (pagina web dedicata). <p>OBIETTIVO 2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Indagine conoscitiva per capire le motivazioni che spingono a rivestire (o meno) posizioni apicali di governo dell'Ateneo (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2)2. Organizzazione di corsi rivolti prioritariamente al genere sottorappresentato, volti a sviluppare e consolidare qualità collegate a leadership - autostima - gestione di gruppi di lavoro, con un approccio di genere. Le iniziative saranno orientate a sostenere e favorire le candidature del genere sottorappresentato, anche in termini di possibilità pratiche di conciliazione vita/lavoro (per tali pratiche si rinvia all'Area 1) (in parte già prevista dal BdG Azione 2.5.2). <p>OBIETTIVO 3: Incrementare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali degli organi accademici elettivi, misti (prevalentemente elettivi) e non elettivi.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cariche elettive: Istituzione di una Commissione di Governance composta da cinque componenti nominata dal Senato Accademico su proposta della Commissione Genere, sentito il CUG che avrà il compito di formulare proposte di revisione di Statuto e Regolamenti di Ateneo che disciplinano l'elezione dei/delle componenti elettivi/e degli Organi collegiali (Rettore/Rettrice; Componenti del Senato Accademico) e di quelli monocratici (Direttori/direttrici di Dipartimento; Direttori/direttrici di Scuole di Specializzazione; Presidenti di Corsi di Studio; Direttori di Centri di Ateneo).2. Cariche non elettive: Per la nomina e la composizione delle cariche non elettive (Direttore/direttrice generale; Prorettore/prorettrice vicaria; Prorettori/Prorettrici o delegati/e; componenti del Consiglio di Amministrazione; componenti del Comitato Unico di Garanzia; Nucleo di Valutazione; Coordinatori/coordinatrici di Dottorati di Ricerca) e delle Commissioni/Organismi e Gruppi di lavoro dell'Ateneo deve essere rispettata la partecipazione equilibrata dei generi. (Azioni in parte già previste dal BdG Azione 2.4.3) |
| AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI | <p>INDICATORI OBIETTIVO 1:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere: soddisfatto. Sarà necessario fare una integrazione dello statuto per |



| | |
|--|---|
| VALUTAZIONE | <p>includere un rappresentante delle rsu in luogo di due del comitato partecipativo.</p> <ol style="list-style-type: none">Istituzione Commissione Genere: soddisfatto.Aggiornamento BdG e GEP e pagina sito web: in via di aggiornamento, aggiornato il BdG e consegnato al Rettore per la pubblicazione ufficiale. <p>INDICATORI OBIETTIVO 2:</p> <ol style="list-style-type: none">Indagine conoscitiva: avviata e prodromica alle azioni. Sono stati avviati corsi sulla sensibilizzazione per l'uso di un linguaggio inclusivo. Corsi e altre azioni sulla leadership sono stati organizzati con il Progetto "Empower The LeadHer" mediante l'erogazione di 10 Percorsi di Coaching individuali dedicati a giovani dottorande, il progetto è stato attivato tramite procedura di avviso pubblico. Altri percorsi sono stati spostati a valle dell'indagine sviluppata dalla dott.ssa Mariella Popolla sui ruoli apicali e ricercatore.Realizzazione di 4 corsi di formazione che raggiungano 100 docenti; 50 PTA; 50 studenti/esse. <p>INDICATORI OBIETTIVO 3:</p> <ol style="list-style-type: none">Istituzione della Commissione di Governance e revisione Statuto/Regolamenti e Composizione delle cariche elettive a scadenza dopo la revisione dei regolamenti, nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi (50%): da portare a termine nel 2024.Composizione cariche non elettive nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi (50%): da portare a termine nel 2024. |
| IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE | <p>SPESI 2023</p> <p>OBIETTIVO 1: nessun importo imputato.</p> <p>OBIETTIVO 2: sono stati spesi 9.000,00 € (per i percorsi di coaching "Empower the LeadHer").</p> <p>OBIETTIVO 3: sono stati spesi 10.000,00 € (per una prestazione d'opera per la redazione di questionario sulla percezione della disuguaglianza eseguita dalla Dott.ssa Mariella Popolla).</p> |
| CRITICITA' INCONTRATE | <p>Alcune attività programmate nel periodo sono in programma per il 2024, Attualmente è in sospenso la mappatura degli incarichi e la revisione dei regolamenti attività per la quale si sono presi contatti con altri Atenei (es. Bologna, Verona e Roma) per un confronto sulle strategie adottate per l'implementazione di azioni analoghe.</p> |
| ALTRO | |



| AREA 3 | PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA RESPONSABILI: Alessandra Majorana - Marika Vezzoli |
|--|---|
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | <p>OBIETTIVO 1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mappatura degli incarichi del PTA lungo tutti i livelli di carriera e responsabilità per valutare l'eventuale necessità di correttivi per il riequilibrio di genere.2. Indagine conoscitiva sulle ragioni interne che determinano la segregazione orizzontale e verticale (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2).3. Applicazione della parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità - in conformità alle linee guida adottate nel 2020 (prot.n. 216173), nonché alla Carta SAGE sui principi della parità di genere (SA del 14/05/2019) - la cui inosservanza dovrà essere appositamente motivata in forma scritta dall'organizzazione dell'evento, quando non vi sia un numero congruo di persone di entrambi i generi. <p>OBIETTIVO 2: Promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale che verticale delle progressioni di carriera</p> <ol style="list-style-type: none">1. Azioni volte ad assicurare l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso con l'introduzione della regola secondo cui "si deve proseguire con l'estrazione dei nomi fino a quando non si produca la commissione rispettosa delle proporzioni di $\frac{1}{3}$ fra i generi" in tutti i regolamenti di Ateneo e Dipartimento ove si ponga il tema (art. 57 del d.lgs 165/2001) (in parte già prevista dal BdG Azione 2.4.2)2. Introduzione della regola secondo cui a parità di valutazione si preferisce il sesso meno rappresentato.3. Applicazione della regola dell'$\frac{1}{3}$ al rapporto fissato dall'art. 347 della legge di stabilità 2015 per le assunzioni di 1 RTDb ogni 2 docenti ordinari assunti.4. Applicazione nei concorsi locali del fattore correttivo per gravidanza o altre esigenze di cura previsto dall'ASN per le valutazioni e gli avanzamenti di carriera.5. Definizione di misure volte a favorire l'equilibrio di genere all'interno delle progressioni di carriera del PTA. |
| AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE | <p>INDICATORI OBIETTIVO 1: (da aggiornare)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mappatura PTA: soddisfatta (vedi relazione annuale 2022 CUG).2. Indagine conoscitiva in corso.3. 30% di crescita rispetto dell'equilibrio di genere nei panel e 10% di giustificazioni nell'asserita impossibilità di rispetto della regola: realizzata una mappatura sulla composizione dei panel degli eventi scientifici 2022 e 2023. <p>INDICATORI OBIETTIVO 2: (da aggiornare)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Modifica regolamenti per le commissioni di concorso: modificato il regolamento del CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN INGEGNERIA MECCANICA E INDUSTRIALE2. Applicazione regola dell'$\frac{1}{3}$: traslata nel 2024.3. Applicazione dei fattori correttivi: traslata nel 2024.4. Definizione misure progressioni di carriera entro il 2023: traslata nel 2024. |



| | |
|--|--|
| IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE | SPESI 2023 Nessuna risorsa economica imputata a quest'area come da GEP 2022-2024 |
| CRITICITA' INCONTRATE | |
| ALTRO | |



| | |
|--|---|
| AREA 4 | INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI RESPONSABILI: Stefania Venturi - Alessandra Minelli poi sostituita da Marika Vezzoli e Giovanna Piovani |
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | <p>OBIETTIVO 1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Indagine conoscitiva qualitativa (es. focus group) e quantitativa (es. analisi dati portale competenze, IRIS, progetti presentati e finanziati, allocazione delle risorse, pubblicazioni, presentazioni, progetti e brevetti) per comprendere la diffusione delle tematiche di genere nei gruppi di ricerca (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2).2. Introduzione fra gli strumenti di raccolta dati sulla ricerca (e.g IRIS) campi specifici da compilare che consentano l'identificazione della presenza di tematiche legate al genere all'interno di: pubblicazioni, progetti finanziati e competenze di ricerca di gruppi o singoli/e ricercatori/trici.3. Indagine conoscitiva sui progetti finanziati e in corso d'opera per verificare l'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona del PI.4. Redazione di un volume per la collana Brixia University Press inerente la componente femminile di Ateneo, la sua evoluzione storica e i risultati raggiunti. Realizzazione di interviste mensili a Ricercatrici da fare apparire sul sito dell'Università <p>OBIETTIVO 2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nei diversi settori della ricerca dell'Ateneo.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Organizzazione di un evento formativo per ognuna delle 14 macroaree disciplinari indirizzato al Corpo Docente e Ricercatore al fine di formare sulla rilevanza della dimensione di genere nella ricerca.2. Definizione dei criteri di premialità e loro successiva implementazione a favore dei/le ricercatori/trici sottorappresentati/e per la selezione dei progetti di ricerca interni. <p>OBIETTIVO 3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Indagine conoscitiva quantitativa sulla presenza delle tematiche di genere nelle attività di Terza missione.2. Formazione specifica del Corpo Docente e Ricercatore e del PTA coinvolto in attività di terza missione sull'apporto in termini di valore economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle tematiche di genere. |
| AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE | <p>INDICATORI OBIETTIVO 1:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Costituzione database per indagine quantitativa e redazione della relazione per l'indagine qualitativa: il questionario è stato predisposto e inviato ai PI di finanziamenti per progetti da bandi competitivi nazionali e internazionali ottenuti negli anni 2018-2022. Le risposte sono raccolte nel mese di novembre 2023.2. Introduzione di campi specifici nelle banche date già esistenti: Nelle pubblicazioni obbligatorio indicare l'SDG.3. Rilevazione dell'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona del PI: |



| | |
|--|---|
| | <p>questionario strutturato e somministrato e dati raccolti nel mese di novembre 2023.</p> <p>4. Pubblicazione di un volume sulla ricerca di genere all'interno dell'Ateneo: traslata nel 2024.</p> <p>INDICATORI OBIETTIVO 2:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eventi formativi organizzati e in corso di realizzazione nell'ambito del Progetto curato dalla Dott.ssa Rita Bencivenga "Integrazione della prospettiva di genere+ nella ricerca e nell'insegnamento accademico"2. Definizione ed introduzione criteri di premialità: traslata nel 2023. <p>INDICATORI OBIETTIVO 3:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizzazione indagine: traslato al 2024.2. Realizzazione di un corso per macroarea (i.e. Ingegneria, Medicina, Economia e Giurisprudenza) per un totale di 4 corsi: traslato al 2024. |
| IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE | <p>SPESI 2023</p> <p>OBIETTIVO 1: non sono stati spesi fondi.</p> <p>OBIETTIVO 2: sono stati spesi 10.000,00 € (inerenti al progetto formativo "Integrazione della prospettiva di genere+ nella ricerca e nell'insegnamento accademico").</p> <p>OBIETTIVO 3: sono stati spesi 970,51 € (relativi al rimborso per la partecipazione di tre relatrici ad un intervento organizzato in occasione di Futura EXPO).</p> |
| CRITICITA' INCONTRATE | |
| ALTRO | <p>Rispetto all'ambito indicato in obiettivo 3 sono state organizzate attività di promozione, sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti nel corso dell'evento "la Notte dei Ricercatori" in data 29 settembre sia a Brescia che a Mantova con l'intento di promuovere l'importanza di questi aspetti anche in funzione della Terza missione dell'Università.</p> |



| AREA 4 | INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI Responsabile: Mariasole Bannò |
|--|---|
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | <p>OBIETTIVO 4. Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Istituzione di corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari, previsti nell'offerta formativa, per tutte le macro aree dell'Ateneo e da svolgersi nelle diverse sedi, volti a far conoscere la necessità della prospettiva di genere nelle diverse discipline: in progettazione dal 2023.2. Attivazione di due lezioni obbligatorie per tutti/e gli/le studenti/esse neo-immatricolati/e: in progettazione dal 2023.3. Istituzione di seminari per far conoscere la prospettiva di genere nei corsi di Dottorato e di Specialità: realizzati nel 2022 e in progettazione ulteriore per il 2023.4. Inserimento nei Syllabus di un campo dedicato ai temi in prospettiva di genere quale integrazione del programma del singolo corso: iniziato l'indagine per capire se e come procedere tecnicamente entro il 2024 <p>OBIETTIVO 5: Sviluppare e potenziare l'integrazione della dimensione di genere nell'orientamento in ingresso</p> <ol style="list-style-type: none">1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado: effettuato nel 2023 tramite il progetto STEM in GENERE, a prosecuzione dal 2021.2. Realizzazione studio condiviso con le scuole di I grado per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere: prima bozza dal progetto STEM in GENERE, a prosecuzione dal 2021.3. Orientamento per le scuole superiori: effettuata con il percorso STEM in GENERE e altre attività riportate negli indicatori, a prosecuzione dal 2021.4. Incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentati/e: erogate nel 2023 . |
| AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE | <p>INDICATORI OBIETTIVO 4:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 2 corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari: obiettivo anno 2023.2. 2 lezioni obbligatorie: obiettivo anno 2023.3. 4 seminari per dottorandi/e, 4 corsi seminariali per personale accademico: progettazione di 1 corso di dottorato per l'anno 2023 (3 lezioni da 3 ore l'una), evento pubblico con docenti.4. 70% numero Syllabus compilati: obiettivo anno 2024. <p>INDICATORI OBIETTIVO 5: STEM in GENERE anno 2022 (ALLEGATO 1):</p> <ol style="list-style-type: none">1. 3.000 studenti/esse e 140 docenti di scuole di I grado all'anno: raggiunto.2. Studio condiviso con le scuole per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere: in fase di elaborazione.3. 1.000 studenti/esse e 160 docenti di scuole di II grado all'anno:<ul style="list-style-type: none">- formati/e circa 150 studenti e 20 docenti scuole di II grado con il progetto STEM in GENERE; |



| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- avvio di due percorsi di alternanza scuola lavoro; <p>4. Istituzione ed assegnazione di Borse di studio: erogate anno 2023.</p> |
| IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE | <p>SPESI 2023</p> <p>OBIETTIVO 4: sono stati spesi 639,50 € (per la realizzazione del seminario Gendered Innovations Gender dimension in Horizon Europe).</p> <p>OBIETTIVO 5: sono stati spesi 36.730,65 € (per la realizzazione del progetto STEM in GENERE, per la missione a Roma relativa al ritiro del premio per la migliore iniziativa Italiana per la parità di Genere, per l'assegnazione di 15 borse di studio per la parità di genere nello studio e nella ricerca).</p> |
| CRITICITA' INCONTRATE | <p>Attivazione per capire come attuare le modifiche sul Syllabus che possono essere impostate liberamente dall'Ateneo. anche se sono emerse alcune perplessità circa visto che il Syllabus risulta poco pratico con molti campi non obbligatori. Si è tenuto un tavolo della didattica ma non si è parlato dell'opzione dedicata al Syllabus.</p> |
| ALTRO | |



| | |
|--|---|
| AREA 5 | CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI RESPONSABILI: Susanna Pozzolo - Luciana Guaglianone - Marta Cremaschi- Giovanna Piovani (da giugno 2023) |
| OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI | OBIETTIVO 1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere 1. Indagine conoscitiva sulla percezione della violenza di genere diversificato per PTA, corpo studentesco, personale accademico. 2. Produzione di materiale informativo ad impatto visivo volto a sensibilizzare la comunità accademica sul tema del contrasto alla violenza di genere. 3. Workshop annuale multidisciplinare sul tema della violenza di genere e problematiche connesse, aperto anche alla cittadinanza. 4. Laboratorio partecipato annuale rivolto al personale accademico, da svolgersi a rotazione nelle diverse sedi, formativo sul tema della violenza di genere 5. Corsi formativi per il contrasto alla Violenza di genere su più livelli di approfondimento: - corso base, rivolto a tutta la comunità accademica e alla rete antiviolenza; - corso avanzato rivolto a specifici utenti: Docenti; Vertici e apicali delle Strutture dei Dipartimenti e dell'Ateneo; per coloro che assumono nuovi incarichi di responsabilità-organizzazione e/o progrediscono nella carriera OBIETTIVO 2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime 1. Presentazione semestrale della Consigliera di Fiducia e della Garante degli Studenti nei corsi di studio, negli insegnamenti più numerosi (in parte già previsto in BdG Azione 2.7.1) 2. Incontri organizzati ogni 4 mesi circa nei Consigli di Dipartimento con la Consigliera di fiducia (in parte già previsto in BdG Azione 2.7.1) 3. Creazione numero di cellulare anonimo per richiesta di supporto / denuncia 4. Apertura di un tavolo con tutti gli enti pubblici per valorizzare la partecipazione alle Reti territoriali esistenti 5. Potenziamento dello sportello psicologico tramite coordinamento diretto con la Consigliera di fiducia |
| AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE | INDICATORI OBIETTIVO 1: (da aggiornare) 1. Realizzazione indagine conoscitiva, studenti, specializzandi, assegnisti, dottorandi, borsisti, tasso di risposta almeno al 50%: attività iniziata nel 2022, indagine attiva dal 2023. Realizzato un questionario che è stato somministrato a studenti, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, borsisti/e. La raccolta dati è stata terminata a luglio. In anteprima a settembre vi è stata breve relazione e anticipo via web dei risultati. La raccolta dati è stata terminata a luglio. In anteprima a settembre vi è stata breve relazione e anticipo via web dei risultati 2. 100% copertura delle sedi con il materiale comunicativo della campagna |



| | |
|--|--|
| | <p>#finiscequi mutuata dall'università di Trento: soddisfatto.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Realizzazione del workshop: traslato al 2024.4. Realizzazione del laboratorio partecipato: traslato al 2024.5. Realizzazione di corsi formativi di base e avanzati con partecipazione almeno pari al 10% dei potenziali destinatari: Corso Base: Svolto un seminario di sensibilizzazione contro la violenza alle donne con relatrici equipe centro antiviolenza Butterfly che ha dato crediti formativi per attività a scelta agli studenti che hanno partecipato Corso Avanzato: traslato al 2024. <p>Realizzate attività di sensibilizzazione attraverso il linguaggio dell'arte e del teatro:</p> <ul style="list-style-type: none">- mostra/installazione Virginia Per Tutte e Su tela di Patrizia Fratus- Spettacolo teatrale "Amorosi Assassini" di Valeria Perdonò: organizzate 3 repliche presso i Dipartimenti di Ingegneria, Medicina, Giurisprudenza e una replica aperta alla cittadinanza presso il Teatro Mina Mezzadri in Santa Chiara in collaborazione con il Centro Teatrale Bresciano. <p>INDICATORI OBIETTIVO 2:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 4 incontri a rotazione per sede di corso: pianificato di raggiungere tutti i dipartimenti nel 2023: rimandato al 2024.2. 1 incontro annuale nei Consigli di Dipartimento per ogni Dipartimento: traslato al 2023: rimandato al 2024.3. Attivazione del servizio cellulare: stipulata convenzione con società Butterfly dal 2023 per numero telefonico h244. Valorizzazione reti territoriali: partecipazione tavolo Assessora Pari opportunità Brescia.5. Contatti con la Consigliera di Fiducia: attivato contatto con consigliera di fiducia da proseguire nel 2024 |
| IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE | <p>SPESI 2023</p> <p>OBIETTIVO 1: sono stati spesi 10.995,52 € (per stampa di materiale informativo legato alla campagna #finisce qui e per la realizzazione dello spettacolo "Amorosi Assassini").</p> <p>OBIETTIVO 2: Non vi sono costi.</p> |
| CRITICITA' INCONTRATE | Alcuni ritardi nella programmazione degli incontri con la Consigliera di Fiducia dovuti a difficoltà organizzative e di disponibilità. |
| ALTRO | |

Durante la riunione ordinaria della Commissione Genere del 13/02/2024, votano e approvano la presente relazione, esprimendo parere favorevole:

Bannò Mariasole
Vezzoli Marika
Beatrice Assunta
Pozzolo Susanna
Venturi Stefania
Alessandra Majorana



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024 REPORT 2023

Guaglianone Luciana
Giovanna Piovani
Cremaschi Marta



ALLEGATI:

- **Locandina evento #virginiapertutte (Area 1)**
- **Locandina evento "Su tela" (Area 1)**
- **Relazione finale - attività ricerca Dott.ssa Camilla Federici (Area 1)**
- **Report finale - attività Dott.ssa Teresa Cignarella (Area 1)**
- **Report finale - attività Dott.ssa Mara Floris (Area 1)**
- **Report finale - attività Dott. Andrea Marra (Area 1)**
- **Report finale - attività Dott. Matteo Pellegrini (Area 1)**
- **Report finale - attività Dott.ssa Martina Rosola (Area 1)**

- **Relazione finale - progetto Sevenplus Coaching (Area 2)**
- **Report finale - attività Dott.ssa Mariella Popolla (Area 2)**

- **Relazione finale - progetto Dott.ssa Rita Bencivenga (Area 4 ricerca)**

- **Relazione progetto STEM in Genere 2023 (Area 4 didattica)**

- **Locandina evento "Amorosi assassini - facciamo finta di niente, dai..." (Area 5)**
- **Locandina seminario "Ti amo da morire #ma anche no" (Area 5)**



#virginiapertutte

opera partecipata
di ricamatura e riscrittura
Patrizia Benedetta Fratus
a cura di Ilaria Bignotti e con Laura Bergami

dal saggio
"UNA STANZA TUTTA PER SÉ"
di Virginia Woolf

13 Marzo - 8 Aprile
l'intera opera sarà installata
nelle sedi
dell'Università degli Studi di Brescia,
dipartimenti di: Economia, Giurisprudenza,
Ingegneria e Medicina
L'iniziativa è stata voluta e finanziata dalla
Commissione di Genere
e coordinata da Assunta Beatrice

Info: www.virginiapertutte.it
Instagram: [virginiapertutte](https://www.instagram.com/virginiapertutte)
FB: [virginiapertutte](https://www.facebook.com/virginiapertutte)



con il patrocinio di



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



PARTNER ISTITUZIONALI



MAIN PARTNER



PARTNER DI SISTEMA



PARTNER DI AREA



SU TELA

di Patrizia Fratus
a cura di Barbara Pavan
con Butterfly CAV Butterfly

La libertà in un battito d'ali



11 Ottobre - 1 Novembre

mostra diffusa nelle sedi dell'Università
degli Studi di Brescia, dipartimenti di:
Economia
Giurisprudenza
Ingegneria
Medicina

L'iniziativa è stata voluta e finanziata
dalla
Commissione di Genere
coordinata da Assunta Beatrice
con il patrocinio di



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



BERGAMO
BRESCIA
Capitale Italiana
della Cultura



PARTNER ISTITUZIONALI



MAIN PARTNER



PARTNER DI SISTEMA



PARTNER DI AREA



MEDIA PARTNER



Alla cortese attenzione della

Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia

a mezzo mail a

presidente-commissione-genere@unibs.it

commissione-genere@unibs.it

Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività di ricerca prevista in riferimento al contratto di parasubordinazione per la collaborazione ad attività di ricerca, di cui all'art.22 della legge 30/12/2010, n. 240 - Contratto n. 75 Prot. 0091142 del 29.03.2023

Assegnista di Ricerca: Dott.ssa Camilla Federici - nata a Isola della Scala (VR) il 01/06/1982 e residente in viale MOntenero n. 16 - 46100 Mantova - CF. FDRCLL82H41E349P

La scrivente assegnista ha eseguito la propria attività di ricerca personalmente, in maniera continuativa con decorrenza dal 01.04.2023 accordandosi con la Referente Prof.ssa Mariasole Bannò nella parte relativa alle modalità di svolgimento, ai tempi e agli obiettivi finali. Con la referente scientifica e Presidente della Commissione Genere è stato mantenuto un costante raccordo nelle attività proprie del suo ruolo istituzionale.

Nella sua interezza l'incarico ha avuto ad oggetto attività di ricerca afferenti il progetto "Gender Equality Plan in accademia e nella ricerca: il caso di studio dell'Università di Brescia" presso il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale. Il Programma di ricerca si è concentrato sul percorso di implementazione del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 dell'Università degli Studi di Brescia. Il GEP 2022-2024 è stato valutato in relazione al Bilancio di Genere 2021: entrambi come strumenti programmatici che, insieme al Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), definiscono gli obiettivi per realizzare l'integrazione delle politiche di pari opportunità, in una logica di mainstreaming e di innovazione e semplificazione. La ricerca ha lo scopo di analizzare e valutare i due documenti formali cardine, Bilancio di Genere e Gender Equality Plan, per identificare strumenti e metodologie che consentano di ottenere una effettiva integrazione funzionale tra i due documenti ed una messa a sistema dei processi di implementazione in ragione della loro dimensione sostanziale e procedurale. L'obiettivo della ricerca è l'individuazione di procedure e buone prassi che consolidino nel tempo un processo di innovazione dell'intero Ateneo sotto l'egida del principio di uguaglianza, formale e sostanziale.

Nello specifico, la scrivente assegnista ha collaborato nella realizzazione delle seguenti attività:

- 1.** Attività di ricerca e studio di strumenti strategici rispetto a modalità di gestione della Commissione Genere (pianificazione e partecipazione alle cabine di regia mensili da aprile a tutt'oggi, elaborazione di strumenti di monitoraggio e valutazione finalizzati alla redazione del report annuale, facilitazione nella condivisione delle comunicazioni interne ed esterne, soluzioni strategiche rispetto alla pianificazione delle attività, coordinamento di sotto-gruppi di lavoro);
- 2.** Attività di ricerca e studio delle soluzioni più adeguate alla realizzazione degli obiettivi del GEP 2022-2024 e all'implementazione delle attività caratterizzanti le Aree del GEP anche in relazione ai dati di cui Bilancio di genere pubblicato nel 2021 e al Bilancio di genere redatto in corso d'anno.
- 3.** In particolare le attività hanno riguardato lo studio, la ricerca e il supporto all'elaborazione del Bilancio di Genere di Ateneo 2021 (allegato 1); la scrivente è inoltre componente del gruppo di coordinamento per la redazione del Bilancio Di Genere di Ateneo 2022 (allegato 2);
- 4.** Rispetto alle Aree del GEP 2022-2024 sono state svolte le seguenti attività:

Area 1 - Coordinamento e componente del gruppo di lavoro per la redazione del vademecum sul linguaggio di genere (visionabile al seguente link: https://www.unibs.it/sites/default/files/2023-06/Vademecum%20Linguaggio%20Inclusivo_DEF.pdf);

Area 2 - Coordinamento e collaborazione allo sviluppo del progetto Empower the LeadHer

realizzato da SevenPlus (allegato 3);

Area 3 - Impostazione della raccolta dati per la mappatura delle percentuali di presenze femminili e maschili nei panel dei convegni in Unibs (attività in corso);

Area 4 - Supporto alle attività del Progetto Stem in Genere; organizzazione della partecipazione all'iniziativa "La notte dei Ricercatori" presso la sede di Mantova; curatela di una pubblicazione dedicata al progetto "STEM in genere" in fase di realizzazione;

Area 5 - Promozione e coordinamento dell'iniziativa teatrale e formativa "Amorosi Assassini" sul tema della violenza di genere proposta nei dipartimenti DIMI, DIGi e Facoltà di Medicina e in edizione per la cittadinanza presso il CTB di Brescia (visionabile al seguente link: <https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/spettacolo-amorosi-assassini>);

5. Attività di ricerca e sviluppo della convenzione con l'associazione Amleta APS un'associazione di promozione sociale il cui scopo è contrastare la disparità e la violenza di genere. Tale attività ha portato alla sottoscrizione della Convenzione fra UNIBS e Amleta, approvata dal Senato Accademico del 22/11/2023 con Prot. 275/2023. Nell'ambito della Convenzione la scrivente è stata inoltre correlatrice di n. 2 tesi di Laurea:

-La disparità di genere nei teatri nazionali italiani: un'indagine con l'Associazione Amleta - DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA E INDUSTRIALE - Corso di Laurea in INGEGNERIA GESTIONALE - Laureando F. Longo;

-Donne in scena: uno studio econometrico sulla presenza femminile nei teatri italiani - DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA E INDUSTRIALE - Corso di Laurea Magistrale in INGEGNERIA GESTIONALE - Laureanda A. Bonacquisti;

6. Partecipazione ai seguenti convegni:

-Convegno "L'aziendalismo crea valore" dell'Accademia Italiana di Economia Aziendale, Salerno - presentazione del paper "Governance Inclusiva in Università: esperienza di applicazione nella realizzazione del Gender Equality Plan" a firma di Prof.ssa Mariasole Bannò, Dott.ssa Anna Brescianini, Dott.ssa Camilla Federici (allegato 4);

-Conferenza "Implementing the Istanbul Convention. The Role of the Educational and Academic System", Università di Milano-Bicocca presentazione dell'abstract a firma di Prof.ssa Mariasole Bannò, Dott.ssa Camilla Federici, Valeria Perdonò "Harnessing the Power of Theatre: Theatre as an Educational Tool to Address Gender Violence" - presentazione alla parallel session n. 3 Prevention and Awareness Campaign (allegato 5);

7. Pubblicazioni:

-Brescianini, A., Bannò, M., Federici, C., (2023) "How inclusive governance should drive gender equality in Universities: a proposed methodology". AG About Gender International Journal of Gender Studies. 2023, 12(24) 73-113. ISSN 2279-5057 DOI: 10.15167/2279-5057/AG2023.12.24.2233 - <https://riviste.unige.it/index.php/aboutgender/article/view/2233> (allegato 6).

8. Altri progetti in corso:

Brescianini, A., Bannò, M., Federici, C., (2024) "How to measure the impact generated by the Gender Equality Plan?" (allegato 7) che sarà presentato alla 7th International Conference on Gender Research, Barcellona, Spagna, 28th-29th April 2024.

Si offrono in comunicazione i seguenti allegati che formano parte integrante della presente relazione::

1. Bilancio di genere 2021;
2. Composizione del gruppo di coordinamento per la redazione del Bilancio Di Genere 2022;
3. Relazione finale progetto Empower the LeadHer;
4. Paper "Governance Inclusiva in Università: esperienza di applicazione nella realizzazione del Gender Equality Plan";

5. Abstract "Harnessing the Power of Theatre: Theatre as an Educational Tool to Address Gender Violence";
6. Brescianini, A., Bannò, M., Federici, C., (2023) "How inclusive governance should drive gender equality in Universities: a proposed methodology". AG About Gender International Journal of Gender Studies. 2023, 12(24) 73-113. ISSN 2279-5057
7. Brescianini, A., Bannò, M., Federici, C., (2024) "How to measure the impact generated by the Gender Equality Plan?"

In fede, Mantova-Brescia 29/01/2024

La Responsabile
Prof.ssa Mariasole Bannò

L'Assegnista
Dott.ssa Camilla Federici



Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività prevista

Contratto: contratto di prestazione d'opera per attività di supporto nella redazione del Gender Equality Plan - GEP

Collaboratrice: Alessandra Teresa Cignarella
Nata a: Chiari (BS) il 29/05/1992
Residente in: via Isonzo 42, 25038 Rovato (BS)
Codice fiscale: CGNLSN92E69C618H

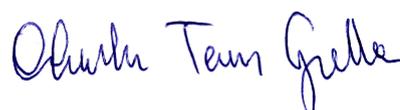
Durante le **60h (sessanta)** di servizio totale (svolte autonomamente tra aprile 2023 e luglio 2023), sono state condotte attività di supporto nella redazione del *Gender Equality Plan - GEP* dell'Università degli Studi di Brescia. Tali attività includono la revisione di documenti d'ufficio e pagine web in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere nel linguaggio amministrativo. In particolare, le attività svolte dalla collaboratrice sono state:

- 1) annotazione dei documenti amministrativi presi a campione per testare la validità dello schema di annotazione, con il fine ultimo di sviluppare un software di correzione automatica,
- 2) testing della piattaforma online impiegata per l'annotazione dei suddetti documenti (LabelStudio) e dialogo costante con le altre persone coinvolte nell'attività di annotazione per supporto, confronto e feedback,
- 3) revisione microscopica delle linee guida basate su teorie linguistiche, in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere, dopo averle testate, commentate e riadattate grazie all'esito di diverse riunioni svolte con le altre persone coinvolte nell'attività.

Torino, 10/07/2023

Visto la responsabile

La collaboratrice



Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività prevista

Contratto: Contratto di prestazione d'opera per attività di supporto all'attività del Gender Equality Plan - GEP

Collaboratore:

Mara Floris

Nata a Torino (TO) il 20/05/1991

Residente in Corso Regina Margherita, 63 - 10124 Torino

Codice fiscale: FLRMRA91E60L219Y

Ho svolto le mie **60 ore** di servizio tra aprile e dicembre 2023, conducendo attività di supporto all'attività del Gender Equality Plan - GEP dell'Università degli Studi di Brescia. Tali attività includono la revisione di documenti ufficiali in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere nei documenti amministrativi.

L'attività svolta consisteva nell'annotazione di testi per lo sviluppo di un software di correzione automatica del genere nei documenti amministrativi. Mi sono dunque occupata dell'annotazione di tali documenti secondo lo schema di annotazione precedentemente perfezionato.

Torino, 19/12/2023

La responsabile

La collaboratrice



Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività prevista

Contratto: Contratto di prestazione d'opera per attività di supporto all'attività del Gender Equality Plan - GEP

Collaboratore:

Andrea Marra

Nato ad Agropoli (SA) il 14/04/1992

Residente in Via Sant'Antonio da Padova, 6 - 10121 Torino

Codice fiscale: MRRNDR92D14A091A

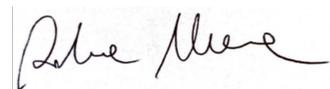
Ho svolto le mie **60 ore** di servizio tra aprile e novembre 2023, conducendo attività di supporto all'attività del Gender Equality Plan - GEP dell'Università degli Studi di Brescia. Tali attività includono la revisione di documenti ufficiali in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere nel linguaggio amministrativo.

L'attività svolta consisteva nell'annotazione di testi per lo sviluppo di un software di correzione automatica del genere nei documenti amministrativi. Mi sono dunque occupato dell'annotazione di tali documenti dell'Università secondo lo schema di annotazione precedentemente perfezionato.

Torino, 27/11/2023

La responsabile

Il collaboratore



Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività prevista

Contratto: contratto di prestazione d'opera per attività di supporto nella redazione del Gender Equality Plan - GEP

Collaboratore: Matteo Pellegrini
Nato a: Moncalieri (TO) il 28/01/1991
Residente in: Largo Sempione 184, 10154, Torino, TO
Codice fiscale: PLLMTT91A28F335F

Durante le **80h (ottanta)** di servizio totale (svolte autonomamente tra aprile 2023 e dicembre 2023), sono state condotte attività di supporto nella redazione del *Gender Equality Plan - GEP* dell'Università degli Studi di Brescia. Tali attività includono la revisione di documenti d'ufficio e pagine web in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere nel linguaggio amministrativo. In particolare, le attività svolte dal collaboratore sono state:

- 1) annotazione dei documenti amministrativi presi a campione per testare la validità dello schema di annotazione, con il fine ultimo di sviluppare un software di correzione automatica,
- 2) testing della piattaforma online impiegata per l'annotazione dei suddetti documenti (LabelStudio) e dialogo costante con le altre persone coinvolte nell'attività di annotazione per supporto, confronto e feedback,
- 3) revisione microscopica delle linee guida basate su teorie linguistiche, in ottica dell'uso corretto del linguaggio di genere, dopo averle testate, commentate e riadattate grazie all'esito di diverse riunioni svolte con le altre persone coinvolte nell'attività.

Torino, 18/12/2023

Visto la responsabile

Il collaboratore



Oggetto: Relazione attestante l'effettivo e regolare svolgimento dell'attività prevista

Contratto: contratto di prestazione d'opera per la progettazione, l'erogazione e la valutazione di impatto di un corso di formazione in presenza sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio previsto dal Gender Equality Plan - GEP

Collaboratrice: Martina Rosola

Nata a: Cernusco sul Naviglio il 07/08/1992
Residente in: Viale Italia, 66 26900 Lodi (LO)
Codice fiscale: RSLMTN92M47C523Z

Durante i mesi di servizio (gennaio-novembre 2023), sono state svolte attività riguardanti la realizzazione delle attività previste dal Gender Equality Plan - GEP.

In particolare, le attività svolte sono state:

- Programmazione
 - Selezione delle date, redazione delle comunicazioni relative ai corsi per personale docente e ricercatore e tecnico amministrativo e gestione delle iscrizioni per un totale di **7 ore**;
 - Selezione e organizzazione dei contenuti, preparazione di slide ed esercizi per il corso docenti per un totale di **10 ore**;
 - Selezione delle date, scelta e organizzazione dei contenuti, preparazione di slide ed esercizi per il corso per studenti per un totale di **6 ore**;
 - Redazione di documenti corretti secondo le Linee Guida MIUR (2018) sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo al fine di permettere a chi abbia frequentato il corso di mettere in pratica gli argomenti trattati grazie all'ausilio di modelli di correzione cui rifarsi per redigere autonomamente documenti conformi alle suddette linee guida. Tale attività ha richiesto l'impegno complessivo di **10 ore**.
- Erogazione
 - 5 edizioni del corso per personale docente e ricercatore svoltesi nei giorni 5 maggio, 12 e 19 maggio, 16 giugno, 20 settembre, 13 novembre. Ogni edizione è constata di 6 ore di lezione in presenza, per un totale di **30 ore**;
 - 3 edizioni del corso per personale tecnico amministrativo svoltesi nei giorni 30 ottobre e 6 novembre, 16 novembre, 23 novembre. Ogni edizione è constata di 7 ore di lezione in presenza, per un totale di **21 ore**;
 - 1 lezione di **3 ore** per studenti del Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale, svoltasi il 16 marzo;
 - 2 lezioni di 1 ora e mezzo ciascuna per un totale di **3 ore** rivolte a studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, svoltasi il 30 ottobre e il 6 novembre;
 - Valutazione d'impatto dei corsi per personale docente e ricercatore e tecnico amministrativo tramite questionari per un totale di **5 ore**.

Visto Prof.ssa Mariasole Bannò

Empower the Leader

Relazione Finale

27 dicembre 2023 Rev.2

INDICE

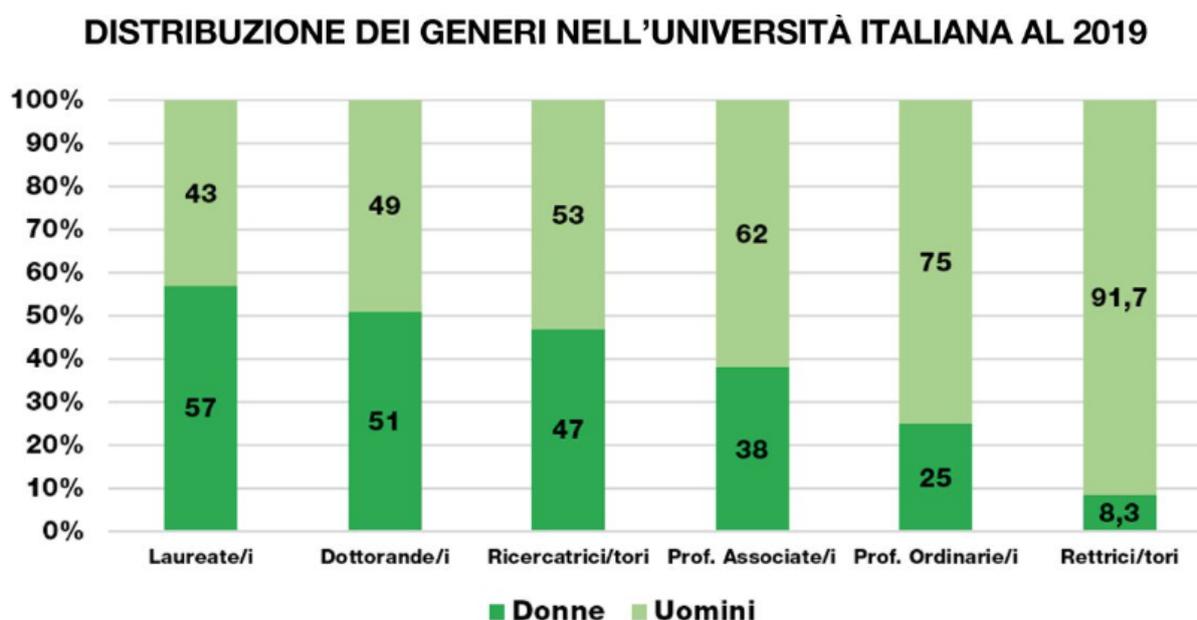
1. Premessa
2. Obiettivi del progetto
3. Struttura del progetto
 - 3.1 Il kick-off del progetto
 - 3.2 Il matching coach-coachee
 - 3.3 I percorsi di coaching individuale
4. Output del progetto
 - 4.1 Obiettivi dei percorsi di coaching
 - 4.2 Consapevolezze ed apprendimenti
5. La piattaforma di sviluppo Deeper Signals
 - 5.1 I dati di personalità aggregati
6. Conclusioni
7. Allegati

1. Premessa

I laureati e le laureate che decidono di proseguire la loro formazione universitaria e intraprendere la strada del dottorato di ricerca compiono una scelta dettata il più delle volte dalla passione per il loro ambito di studi, dal desiderio di conoscenza e dalla volontà di partecipare in prima persona al futuro della ricerca scientifica e contribuire attivamente al progresso culturale, scientifico e tecnologico della società. Non sempre, tuttavia, sono ripagati/e adeguatamente dei propri sforzi nel loro percorso che spesso si dimostra lungo, faticoso e a tratti impervio. In particolare, la precarietà e i bassi livelli reddituali possono ingenerare un livello di disagio crescente, come fotografato da molteplici studi e ricerche.

Ad esempio, secondo un sondaggio internazionale pubblicato su *Nature*, il 36% dei dottorandi e delle dottorande si è rivolto a servizi di supporto psicologico per la cura dell'ansia e della depressione. Inoltre, una metanalisi² condotta nel 2021 e alla quale hanno collaborato ricercatori provenienti da diversi atenei degli Stati Uniti e del Regno Unito ha rilevato che su un campione complessivo di 23.469 studenti e dottorandi/e, il 24% mostrava sintomi di depressione clinicamente significativi e che su un campione di 15.626 studenti e dottorandi/e, il 17% riferiva sintomi di ansia clinicamente significativi.¹

La situazione si aggrava, ulteriormente, per le giovani ricercatrici che, pur laureandosi in numero maggiore e mediamente con voti più alti, vedono progressivamente ridotte le possibilità di accedere alla carriera accademica, come evidenziato dal grafico qui di fianco²



¹ <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03459-7>

<https://www.nature.com/articles/s41598-021-93687-7>

² Fonte: MIUR e VIII indagine ADI – Associazione Dottorandi Italiani

Risulta, quindi, fondamentale progettare degli interventi a sostegno dei giovani ricercatori, ed in particolare delle **giovani ricercatrici**, con l'obiettivo di incrementare i livelli di motivazione, soddisfazione e resilienza, migliorare - in logica di *total reward plan* - le condizioni reddituali, e prevenire il deterioramento delle condizioni psicologiche.

2. Obiettivi del progetto

Il progetto "Empower The Leadher" è rivolto alle giovani ricercatrici, dottorande e borsiste che, come fotografato nella sezione introduttiva, vivono una condizione di particolare disagio a causa della precarietà, dei bassi livelli reddituali e della limitata possibilità di accedere alla carriera universitaria.

Gli obiettivi che il progetto si pone, attraverso l'erogazione di percorsi di coaching individuali, sono:

- Supportare lo sviluppo personale e professionale delle giovani ricercatrici attraverso un percorso di crescente consapevolezza che faciliti la messa a fuoco di obiettivi, risorse, talenti, *bias* cognitivi e aree di miglioramento;
- Tracciare un piano d'azione chiaro e misurabile verso il raggiungimento dei propri obiettivi personali e professionali;
- Mantenere più alti livelli di soddisfazione, motivazione e resilienza, con un impatto significativo su performance e qualità della vita;
- Realizzare il pieno potenziale delle giovani ricercatrici, mitigando l'impatto che la assenza di una parità di genere, nella maggior parte dei contesti accademici e professionali, può comportare.

3. Struttura del progetto

Il progetto prevede la seguente struttura:



Nota: rispetto al numero di sessioni previste in fase di offerta (5), Sevenplus ha deciso di incrementare il numero complessivo di sessioni relative ad ogni

percorso di coaching a 6 unità, allo scopo di offrire alle dottorande una esperienza di coaching più completa ed esaustiva. Il prezzo del progetto “Empower The Leader” non ha subito, in ogni caso, alcuna variazione.

3.1 Il kick-off del progetto

L'avvio del progetto (kick-off) è avvenuto il 20.07.2023 tramite una videoconferenza alla presenza delle 10 dottorande selezionate per i percorsi di coaching, della prof. Mariasole Bannò, Presidente della Commissione di Genere di Unibs, della dott.ssa Camilla Federici, e dei/delle 7 coach Sevenplus. Durante il kick-off, condotto in doppia lingua italiano - inglese, Sevenplus ha raccontato alle dottorande selezionate gli obiettivi e la struttura del progetto e le caratteristiche dei programmi di coaching, e ha presentato i/le 7 coach Sevenplus in modo da consentire, alle candidate stesse, una più facile selezione del/della coach.

A valle del kick-off, è stato inviato un documento riepilogativo che includeva i contenuti presentati e le biografie sintetiche dei/delle coach stessi/e (Allegato 1).

3.2 Il matching coach-coachee

A ognuna delle dottorande è stato richiesto di indicare la preferenza di tre (3) coach Sevenplus.

Il matching coach - coachee è stato, quindi, proposto da Sevenplus secondo i seguenti criteri:

- 1) coinvolgimento del gruppo di 7 coach Sevenplus in almeno 1 percorso di coaching a beneficio di una più ampia e diversificata esperienza per il gruppo di candidate;
- 2) il rispetto delle preferenze indicate dalle dottorande cercando di mantenerne, compatibilmente con il criterio 1, la priorità specificata.

Su 10 dottorande, a 7 (70%) è stato assegnato il/la coach specificato come prima preferenza, e alle restanti 3 (30%) è stato assegnato il/la coach specificata come seconda preferenza.

Qui di seguito è riportata la tabella di associazione dottoranda - Coach.

| Cognome Candidata | Nome Candidata | Nome e Cognome Coach |
|-------------------|----------------|-------------------------|
| | | 1) Flavia de Palma |
| | | 1) Marcella di Marco |
| | | 1) Carloandrea Gadda |
| | | 2) Pilar Zorrilla |
| | | 1) Nicoletta Scannavini |
| | | 1) Silvania Moll |
| | | 1) Nicoletta Scannavini |
| | | 1) Silvania Moll |
| | | 2) Carloandrea Gadda |

Nota: Il numero prima del nome del/della coach indica l'ordine di preferenza specificato dalle dottorande nella fase di selezione dei/delle coach.

A valle del matching, a partire dalla fine di agosto / inizio di settembre, sono stati avviati i singoli percorsi di coaching.

3.3 I percorsi di coaching individuale

Ogni percorso individuale di coaching si è sviluppato secondo la seguente struttura:

a) Sessione "0"

Attraverso una esplorazione facilitata dal/dalla coach, la dottoranda ha definito gli obiettivi del programma. Il/la coach ha offerto il proprio supporto nel mettere a fuoco il significato più profondo dei singoli obiettivi per la dottoranda, i criteri di misurazione del raggiungimento dei risultati definiti e i primi passi necessari per il raggiungimento degli stessi.

b) Sessioni 1, 2, 3 e 4

Ogni sessione si è focalizzata nell'approfondire uno o più obiettivi del programma, definendo degli specifici obiettivi di sessione. Attraverso un'esplorazione degli stessi, il/la coach ha accompagnato la dottoranda verso una crescente consapevolezza di sé, del contesto, delle proprie risorse già disponibili, di quelle da trovare o allenare, dei propri valori, delle proprie capacità e delle proprie convinzioni disfunzionali, fino alla definizione di un piano concreto d'azione da implementare per muoversi verso i risultati del programma di coaching.

c) Sessione 5 - Chiusura

L'ultima sessione ha avuto, come scopo, la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del programma, unitamente alla sintesi dei principali apprendimenti del percorso.

Il/la coach ha supportato, quindi, la dottoranda nell'esplorare come "capitalizzare" ulteriormente tali apprendimenti, mettendoli a servizio dei propri obiettivi futuri, e ha accompagnato la dottoranda verso una piena

³ Il nome delle dottorante è stato oscurato nel rispetto Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196) e del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

consapevolezza delle proprie capacità e della propria piena autonomia nel raggiungerli.

4. Output del progetto

I percorsi di coaching individuale sono tra gli strumenti più efficaci a supporto della consapevolezza e dello sviluppo individuale.

Al tempo stesso, alcune delle informazioni emerse nei percorsi di coaching – in particolare obiettivi, consapevolezze e dati psicometrici – possono, a livello aggregato, offrire degli spunti di approfondimento utili per promuovere consapevolezza e sviluppo su una popolazione più ampia di dottorandi/e, che non ha avuto accesso ai percorsi di coaching stessi.

A tale scopo, qui di seguito, offriamo l'analisi aggregata di alcune informazioni dei percorsi di coaching.

NOTA: tali informazioni sono fornite previa autorizzazione verbale o scritta delle dottorande e garantendo, in ogni caso, l'anonimato dei singoli contributi.

4.1 Obiettivi dei percorsi di coaching

Le dottorande, nei rispettivi percorsi di coaching, hanno definito complessivamente 41 obiettivi pari, in media, a circa 4 obiettivi per ogni percorso. Gli obiettivi sono stati clusterizzati in 14 macro-temi; oltre l'80% degli obiettivi sono riconducibili a 7 di questi macro-temi: Comunicazione efficace, Autostima, Work-life Balance, Motivazione, Carriera, Gestione delle Emozioni e Pianificazione.

Questi 7 macro-temi non solo rappresentano le principali aree di intervento dei percorsi di coaching erogati, ma offrono degli spunti su tematiche potenzialmente di interesse per una più ampia popolazione di dottorande.

Qui di seguito la tabella riassuntiva che riassume il numero di obiettivi associati ad ogni macro-tema identificato.

| Macro-tema | N° obiettivi | % Obiettivi |
|-------------------------|--------------|-------------|
| Comunicazione efficace | 9 | 22,0% |
| Autostima | 7 | 17,1% |
| Work-life balance | 5 | 12,2% |
| Motivazione | 4 | 9,8% |
| Carriera | 4 | 9,8% |
| Gestione delle emozioni | 3 | 7,3% |
| Pianificazione | 2 | 4,9% |
| Leadership | 1 | 2,4% |
| Gestione Feedback | 1 | 2,4% |
| Empowerment | 1 | 2,4% |

| | | |
|---------------------------|-----------|---------------|
| Gestione delle relazioni | 1 | 2,4% |
| Flessibilità | 1 | 2,4% |
| Apprendimento continuo | 1 | 2,4% |
| Gestione del tempo | 1 | 2,4% |
| Totale complessivo | 41 | 100,0% |

Tabella obiettivi vs. macro-temi

Come evidenziato nel paragrafo precedente, nella sessione di chiusura è stato chiesto ad ogni dottoranda quale fosse il livello di raggiungimento degli obiettivi definiti in ognuno dei programmi di coaching.

Qui di seguito una tabella riepilogativa degli obiettivi definiti e del relativo grado di raggiungimento dichiarato dalle dottorande.

| Macro-tema | % |
|--|-------|
| Comunicazione efficace | |
| Avere un ruolo attivo nel condividere le proprie conoscenze con una comunicazione chiara | >100% |
| Capire come fare a valorizzare il mio lavoro e le mie capacità verso vari/e interlocutori/trici | >100% |
| Capire come rendere più efficace la mia comunicazione | >100% |
| Comunicare in modo più efficace con colleghi/e e referenti responsabili | 100% |
| Comunicare in modo più efficace e sicuro | 85% |
| Imparare a comunicare con serenità i tempi del proprio lavoro ed i confini personali | 90% |
| Liberare la potente comunicatrice che è in me! | N.O. |
| Riuscire a mostrare ai/alle propri/e interlocutori/trici, come evolverà il mio Dottorato di Ricerca. | 100% |
| Trovare delle strategie per parlare in pubblico senza ansia | 100% |
| Autostima | |
| Avere maggiore fiducia in me stessa | 90% |
| Avere sicurezza di quello che faccio | 75% |
| Come essere più <i>confident</i> nei confronti dei/delle miei/mie superiori, mettendo in mostra la parte migliore di me, difficoltà ad esprimermi anche in inglese | 90% |
| Creare un metodo di autovalutazione oggettivo | 100% |
| Essere consapevole della capacità di dare il proprio apporto alla ricerca | 100% |
| Scoprire come essere la sostenitrice di me stessa in modo efficace. | 100% |
| Sviluppare un senso di autoefficacia | >100% |
| Work-life balance | |
| Capire come riuscire a conciliare il dottorato e la maternità | 100% |
| Capire come coniugare il dottorato con la vita familiare. | >100% |
| Capire come riuscire ad organizzarsi meglio in mezzo a tante responsabilità: vita personale, dimensione familiare, salute, vita accademica, nuova casa | 90% |
| Gestire meglio il tempo, prendermi del tempo per me stessa | 100% |

| | |
|--|-------|
| Organizzarsi nelle cose pratiche della vita, prestando attenzione all'immagine di sé, al piacere e al significato delle cose. | 90% |
| Motivazione | |
| Capire come accettare gli aspetti lavorativi distonici con me | 100% |
| Come fare per accettare gli aspetti lavorativi distonici con me | 100% |
| Trovare interesse nel progetto | 100% |
| Trovare la motivazione per pubblicare un articolo già scritto e che deve essere revisionato | >100% |
| Carriera | |
| Avere un'idea più chiara del mio percorso professionale | >100% |
| Capire se il dottorato è la strada giusta per me | 100% |
| Concludere con successo l'anno accademico, portando a termine tutti i compiti, gli esami orali, le prove pratiche e sapendo cosa fare nel tirocinio. | 90% |
| Iniziare un processo di focalizzazione concreta circa il mio futuro professionale | 100% |
| Gestione delle emozioni | |
| Eliminare l'ansia | 100% |
| Riuscire a gestire le emozioni nelle scelte | 80% |
| Vivere più serenamente quando sto portando avanti il lavoro | 95% |
| Pianificazione | |
| Avere già degli obiettivi (di ricerca) chiari per il proseguo del dottorato. | 100% |
| Imparare a stabilire priorità | 100% |
| Leadership | |
| Comprendere il ruolo di un/una leader e come ottenere/affinare le capacità di leadership, sia autonome che condivise | 100% |
| Gestione Feedback | |
| Farsi scivolare alcuni commenti/feedback (non prenderli sul personale) | 90% |
| Empowerment | |
| Comprendere il vero significato di empowerment, più specificamente come sentirsi potenziate | 100% |
| Gestione delle relazioni | |
| Imparare a porre limiti alle altre persone | 75% |
| Flessibilità | |
| Aumentare la mia flessibilità | 90% |
| Apprendimento continuo | |
| Capire come attivare nuovi apprendimenti e rimanere focalizzate | >100% |
| Gestione del tempo | |
| Non procrastinare, rispettare le scadenze, riuscire ad essere più costante | 80% |

Tabella macro-temi, obiettivi, e grado di raggiungimento degli stessi⁴

⁴ Il valore ">100%" indica che la dottoranda ha dichiarato di aver raggiunto l'obiettivo del programma superando le aspettative iniziali.

Dei 41 obiettivi definiti, 40 (pari a circa il 98%) sono stati affrontati durante le conversazioni di coaching e solo 1 (pari a circa il 2%) non è stato trattato, per la scelta della dottoranda di non affrontarlo e/o per il limite di tempo assegnato ai percorsi di coaching.

Dei 40 obiettivi sui quali si è articolata la conversazione di coaching, in 26 (65% del totale, pari a ca. 2/3) l'obiettivo è stato dichiarato raggiunto dalla dottoranda almeno al 100%; in ben 8 di questi 26 (pari al 20% del totale degli obiettivi) le dottorande hanno dichiarato di aver superato il 100% di raggiungimento del risultato, superando le aspettative iniziali definite nella fase di set-up degli obiettivi. In relazione a 9 obiettivi (22,5%), le dottorande hanno dichiarato di aver raggiunto l'obiettivo al 90 o 95%, mentre per soli 5 obiettivi (12.5%) le dottorande hanno dichiarato un raggiungimento del risultato tra il 75 e l'85%.

Alla luce dei risultati raggiunti, quindi, attraverso i percorsi di coaching forniti il progetto "Empower the Leader" ha rappresentato un supporto concreto, valido ed efficace per la crescita personale e professionale delle dottorande in una fase iniziale ma cruciale della loro carriera.

Come già evidenziato, infatti, le dottorande si trovano a vivere una situazione di particolare disagio a causa della precarietà e dei bassi livelli reddituali, a cui si aggiunge l'aggravante costituita dalla limitata possibilità di accedere alla carriera universitaria rispetto ai colleghi dottorandi, come dimostrano i dati forniti in premessa. Del resto, temi quali "l'autostima", "la motivazione", il "work-life balance", la "carriera", "la leadership" - che riguardano più del 50% degli obiettivi definiti nei programmi - appaiono come particolarmente correlati con le caratteristiche e le complessità del contesto in cui le dottorande si trovano ad operare.

In ultima analisi, consentendo alle dottorande di mettere a fuoco i propri obiettivi personali e professionali, di acquisire una più profonda consapevolezza dei propri talenti e delle proprie aree di miglioramento, di mantenere più elevati livelli di soddisfazione, motivazione e resilienza, di tracciare un piano di azione e di raggiungere effettivamente gli obiettivi che le dottorande si sono prefissate il progetto ha dato un contributo concreto alla realizzazione del loro pieno potenziale, mitigando l'impatto che l'assenza di una effettiva parità di genere, nella maggior parte dei contesti accademici e professionali, spesso comporta.

4.2 Consapevolezze ed apprendimenti

Nell'incontro conclusivo, i/le coach hanno chiesto alle dottorande di mettere a fuoco alcuni degli apprendimenti e delle consapevolezze emersi nei rispettivi programmi. Qui di seguito sono riportati alcuni degli elementi raccolti e verbalizzati in questo momento di sintesi del percorso.

“Importanza di focalizzarsi sul **"why"**.”
 “Importanza di **suggerimenti pratici** per incrementare efficacia ed efficienza.”
 “Imparare a **dire di no**.”
 “Importanza di **gestire le mie energie** e razionalizzarle.”
 “Ho imparato **attività pratiche** per incrementare efficacia ed efficienza.”
 “Guardare le cose da **altri punti di vista**”.
 “Il percorso di coaching ha contribuito al mio **sviluppo accademico, professionale e personale**.”
 “Ho imparato ad **accettarmi per come sono** e questo include sapermi concedere il tempo di cui ho bisogno”
 “Mi sforzerò di trovare delle strategie per **consolidare nel tempo quanto appreso** durante il percorso.”
 “La **perseveranza** è la chiave del successo.”
 “Identificare **modelli di ispirazione e grandi comunicatori**.”
 “**Difendere** i miei spazi.”
 “Ho imparato **nuove abitudini** che mi consentono di mantenere un maggiore equilibrio psico-fisico e migliorare le performance.”
 “Ho acquisito **nuove abitudini** per migliorare work-life balance.”
 “**Riconoscere e dare più valore** alle attività che danno soddisfazione professionale.”
 “Dare **spazio** alla parte più **emotiva**.”
 “Mi ha aiutato a **gestire i miei limiti** e a **identificare i miei punti di forza**, facendomi sentire più sicura.”
 “Ho imparato a **ragionare e lavorare in modo più profondo**”
 “Importanza di rimanere focalizzata su **priorità**.”
 “**Visione olistica** del proprio contesto personale e professionale.
 “Ho **più possibilità e opportunità** di quelle che credevo.”
 “Maggiore consapevolezza nelle **mie capacità**.”
 “Pensare e provare **più strategie**.”
 “Mettere a fuoco **cosa c'è di più importante** in gioco per me come persona.”
 “Valutare persone e situazioni considerando **il contesto**.”
 “Mi ha aiutato a fare emergere le **paure, traumi**, così come modi di affrontare e accettare che tutto fa parte di me, e quindi a **trovare nuove possibilità**.”
 “Ho percepito di volta in volta una **maggiore sicurezza** in me stessa ed una crescente **capacità di argomentare**.”
 “Definire **priorità** come elemento strategico.”
 “**Organizzare il mio tempo** per una gestione efficace ed efficiente.”
 “Riaggiornare alcuni **valori** in base alla mia maturità personale e professionale acquisita.”
 “**Chiedere aiuto** non è sintomo di debolezza ma di **coraggio** e voglia di migliorare.”

Le consapevolezze e gli apprendimenti qui riportati, che sono solo alcuni degli elementi emersi durante i percorsi di coaching, descrivono un generale incremento della consapevolezza di sé e degli elementi del contesto, dei propri punti di forza e dei propri limiti, delle proprie capacità, dei propri valori e delle proprie convinzioni. Questo elemento nei percorsi di coaching, così come in tutti

i percorsi di sviluppo, costituisce la chiave di volta per definire nuove strategie di pensiero e azione e nuove abitudini.

Ciò testimonia come il raggiungimento degli obiettivi dei programmi di coaching rappresenti solo uno dei risultati del coaching; il cuore di ogni percorso è costituito, infatti, da una crescente consapevolezza di sé, punto di partenza per progettare e realizzare i cambiamenti desiderati.

5. La piattaforma di sviluppo Deeper Signals

A integrazione dei percorsi di coaching, i/le coach Sevenplus hanno deciso di offrire la possibilità alle dottorande di accedere alla piattaforma di sviluppo Deeper Signals.

Gli strumenti Deeper Signals⁵, non solo includono i più avanzati test psicometrici validati scientificamente, ma forniscono alle persone un feedback immediato che include un percorso di apprendimento (*learning journey*) personalizzato per consentire alle persone, dopo aver preso consapevolezza dei propri tratti comportamentali e dei rischi ad essi connessi, di abilitare un percorso di sviluppo individuale incentrato sul miglioramento dei propri comportamenti.

L'obiettivo è stato, quindi, quello di consentire alle dottorande che hanno completato il test (100% delle candidate) di intraprendere un percorso di sviluppo focalizzato sull'evoluzione dei propri comportamenti e accessibile per 12 mesi.

Il test richiede pochi minuti per il completamento, è progettato per garantire un'esperienza gradevole centrata sulla persona e misura le disposizioni comportamentali, maggiormente predittive del benessere e della performance (*Core Drivers*).

Il report individuale, disponibile immediatamente sulla piattaforma (e in formato elettronico), utilizza un linguaggio intuitivo, semplice e facilmente comprensibile. Sulla base dei tratti di personalità e dei relativi punteggi ottenuti, il report non solo descrive in modo semplice e sintetico punti di forza, rischi, impatto sulle performance del team, implicazioni sulla propria leadership e comportamenti da agire, ma propone un vero e proprio percorso di coaching digitale adattivo che fornisce *insight* sullo sviluppo personale e sul ruolo nel team, micro-azioni pratiche per migliorare i propri comportamenti e contenuti diversificati e sintetici personalizzati e disponibili per 12 mesi dalla data di completamento del test.

In aggiunta al report individuale e al *learning journey* ad esso collegato, la funzionalità DynaMo, anch'essa disponibile per 12 mesi, fornisce settimanalmente suggerimenti di sviluppo collegati ai propri Core Drivers.

Per ogni Core Driver sono previsti 15-20 contenuti di sviluppo (in aumento e aggiornamento costante) che propongono temi specifici relativi ai propri tratti di

⁵ Deeper Signals è stata co-fondata da Tomas Chamorro-Premuzic, già CEO di Hogan Assessment, e attualmente docente alla Columbia University e Chief Science Officer del Gruppo ManPower.

personalità, fornendo sia spunti di riflessione sia suggerimenti comportamentali concreti.

L'effetto di DynaMo è di mantenere alta l'attenzione sul miglioramento di determinati comportamenti per un periodo di alcuni mesi, fornendo stimoli e suggerimenti direttamente applicabili.

5.1 I dati di personalità aggregati

La piattaforma Deeper Signals, oltre ai report e ai percorsi di apprendimento individuali, offre la possibilità di aggregare i dati di personalità della popolazione che ha completato l'assessment.

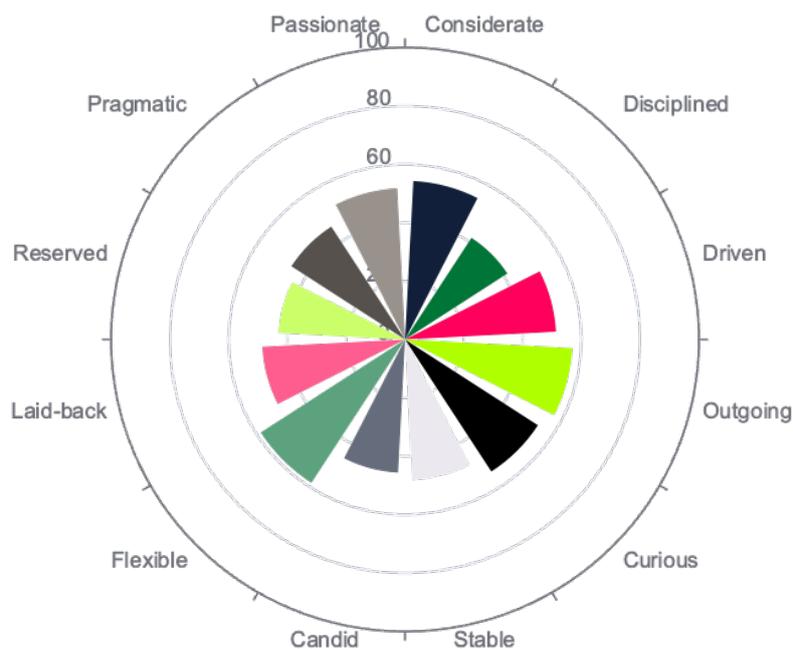
Le disposizioni comportamentali sono misurate rispetto a sei dicotomie⁶:

| Deeper Signals | BIG 5 | Deeper Signals |
|---|-------------------------------------|--|
| <i>Schietto</i> Critico e determinato | Piacevolezza | <i>Diplomatico</i> Accogliente, collaborativo, amichevole |
| <i>Flessibile</i> Flessibile, reattivo, impulsivo | Coscienziosità | <i>Metodico</i> Organizzato, affidabile, ponderato |
| <i>Riservato</i> Riservato, silenzioso, introversivo | Estroversione - Socievolezza | <i>Espansivo</i> Socievole, estroverso, loquace |
| <i>Rilassato</i> Rilassato, accomodante, senza pretese | Estroversione - Proattività | <i>Determinato</i> Ambizioso, propenso al rischio, orientato agli obiettivi |
| <i>Pragmatico</i> Pragmatico, pratico, diretto | Apertura | <i>Curioso</i> Creativo, intellettuale, curioso |
| <i>Intenso</i> Appassionato, ansioso, aperto al feedback | Stabilità emotiva | Stabile Emotivamente stabile, calmo, rilassato |

Ognuno di questi sei assi è misurato in percentili. Il punteggio varia da 100 di un estremo (es. schietto) a 100 dell'estremo opposto (es. diplomatico); un punteggio pari a 50 rappresenta il punto medio tra le due disposizioni comportamentali ai rispettivi estremi.

Qui di seguito, una sintesi dei dati relativi ai tratti di personalità delle dieci dottorande che hanno partecipato al progetto "Empower the Leader".

⁶ Il modello sottostante è il Modello Big 5 (conosciuto anche come Modello dei 5 Fattori, FFM o OCEAN), che rappresenta il modello scientificamente più riconosciuto relativo alla personalità. Su di esso si poggiano tutti i principali strumenti psicometrici oggi disponibili sul mercato. Deeper Signals, come Hogan Assessment, suddivide la dimensione dell'Estroversione in Estroversione verso il risultato (Proattività) ed Estroversione verso le relazioni (Socievolezza). Le dimensioni osservate, quindi, da 5 (modello Big 5) diventano, appunto, 6.



Core Drivers

NOTA: I tratti di personalità seguono una distribuzione normale. A livello globale, la media dei tratti di personalità di ognuna delle 6 dimensioni è pari a 50.

E' possibile individuare quali sono i tratti di personalità che si discostano maggiormente, a livello individuale e a livello aggregato, dal valore medio della distribuzione normale.

Nel grafico relativo ai Core Drivers sopra riportato, si evidenzia come i tratti di personalità delle 10 dottorande che si discosta maggiormente dalla media sono l'essere **Flessibili** (58.5), **Espansive** (57.0), **Diplomatiche** (54.4) e **Curiose** (53.9).

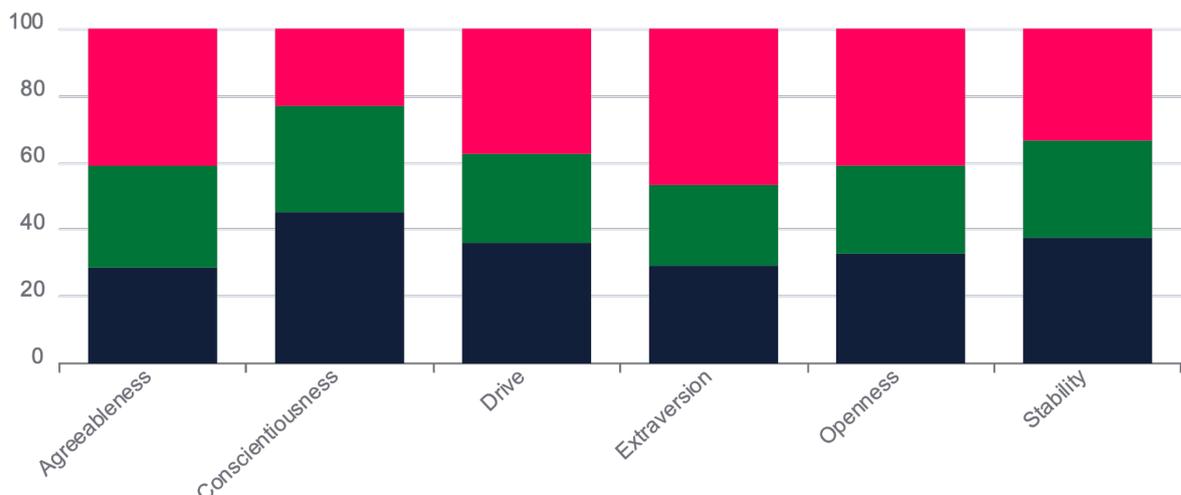
Qui di seguito una sintesi del significato di tali tratti di personalità prevalenti e dei rischi ad essi connessi. In situazioni di stress, infatti, i punti di forza possono tradursi in "over-used strengths", ovvero in comportamenti che possono avere un impatto potenzialmente negativo su relazioni e performance.

| Core Drivers | Descrizione | Core Risk associato | Descrizione |
|---------------------|--|----------------------------|--|
| Flessibili | La misura in cui un individuo è flessibile, reattivo e impulsivo. A suo agio nel lavorare senza regole e strutture. | Impulsive | Quando un individuo flessibile diventa disorganizzato, avventato e indolente. |

| | | | |
|--------------|--|---------------|--|
| Espansive | La misura in cui un individuo è cordiale, amichevole e affabile. Energetico e collaborativo | Esibizioniste | Quando un individuo espansivo diventa audace, egocentrico e in cerca di attenzioni. |
| Diplomatiche | La misura in cui un individuo è compassionevole, cooperativo e gentile. Gentile, sensibile ed empatico nei rapporti interpersonali. | Reticenti | Quando un individuo diplomatico diventa ingenuo, altruista e insicuro. |
| Curiose | La misura in cui un individuo è creativo, intellettuale e curioso. Aperto a idee nuove e metodi innovativi di fare le cose | Eccentriche | Quando un individuo curioso diventa eccentrico, idealista e dirompente. |

Tabella Core Drivers e Core Risks prevalenti nella popolazione osservata

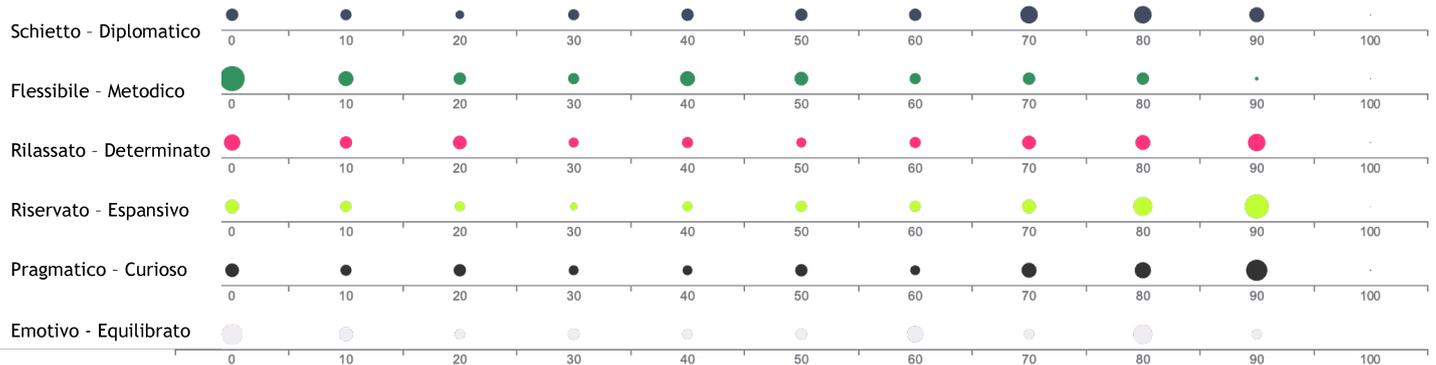
Nel grafico qui di seguito, è riportata la suddivisione percentuale dei punteggi alti, medie e bassi relative alle 6 disposizioni comportamentali. Si osserva, per esempio, come il 45% delle dottorande abbia un punteggio alto in *Extraversion* (Socievolezza). La stessa percentuale di dottorande mostra un punteggio basso, invece, in *Conscientiousness* (Coscienziosità).



Dispersione tratti di personalità: punteggi **bassi**, **medi** e **alti**

Qui di seguito, invece, la dispersione dei punteggi ottenuti. La dimensione del cerchio cresce all'aumentare del numero di persone che hanno ottenuto un punteggio nel relativo decile.

Si può notare come la popolazione considerata sia complessivamente eterogenea in termini di tratti di personalità, con una dispersione significativa lungo tutti e sei gli assi di osservazione. Per questo motivo i punteggi medi non si discostano in modo molto marcato dal valore medio (50).



Dispersione tratti di personalità: decili

6. Conclusioni

I percorsi di coaching si sono dimostrati un valido strumento a supporto dello sviluppo personale e professionale delle dottorande che hanno partecipato al programma, grazie a un percorso di crescente consapevolezza che ha consentito loro di mettere a fuoco obiettivi, risorse, talenti, *bias* cognitivi e aree di miglioramento. Le dottorande stesse hanno rilevato, complessivamente, un livello medio di raggiungimento dei risultati superiore al 95% (in 2/3 dei casi gli obiettivi sono stati raggiunti al 100% superando, nel 20% dei casi, il 100%).

I percorsi sono stati in grado, quindi, una volta definiti gli obiettivi, di tracciare piani d'azione concreti, chiari e misurabili. Il progressivo raggiungimento dei risultati ha, inoltre, consentito di mantenere più alti livelli di soddisfazione, motivazione e resilienza, con un impatto significativo su performance e qualità della vita.

Si evidenzia, inoltre, come le consapevolezze, gli apprendimenti e le nuove abitudini delle dottorande non solo abbiano consentito il raggiungimento dei risultati definiti all'inizio dei percorsi, ma rappresentino strumenti importanti che rimarranno a loro disposizione anche per i rispettivi obiettivi futuri.

L'analisi dei dati a livello aggregato ha, inoltre, consentito di individuare sette macro-temi all'interno dei quali sono stati clusterizzati gli obiettivi dei percorsi di coaching individuali: comunicazione efficace, autostima, work-life balance, motivazione, carriera, gestione delle emozioni e pianificazione. Questi sette macro-temi non solo rappresentano le principali aree di intervento dei percorsi di coaching erogati, ma offrono degli spunti su tematiche potenzialmente di interesse per una più ampia popolazione di dottorande.

Oltre ai dati qualitativi, l'analisi psicometrica tramite piattaforma Deeper Signals ha consentito di misurare alcuni tratti di personalità prevalenti nelle dottorande che hanno partecipato al programma, che mediamente sono risultate più flessibili, espansive, diplomatiche e curiose della media della popolazione. A tali tratti di personalità sono associati comportamenti distintivi e potenziali rischi che costituiscono informazioni rilevanti in ottica di consapevolezza di sé e sviluppo di comportamenti efficaci.

La piattaforma di sviluppo Deeper Signals, quindi, oltre a percorsi di apprendimento personalizzati, ha offerto la possibilità di individuare, attraverso dati scientificamente validi, quali sono i punti di forza e le aree di miglioramento a livello individuale e a livello aggregato, offrendo spunti di interesse significativo rispetto ai progetti di sviluppo sia individuali che di gruppo.

7. Allegati

Allegato 1 - UNIBS_Empower the Leadher_Kickoff_2023.07.20.pdf

Gender Equality Plan - GEP
Ricerca sulla percezione della disuguaglianza di genere all'Università di Brescia
Relazione finale.

ATTIVITÀ SVOLTE E PARTECIPANTI

La prima fase delle attività correlate alla ricerca in oggetto è stata dedicata alla creazione di un database di contatti di persone in ruoli apicali e dirigenziali sia dal punto di vista del personale docente che da quello del personale tecnico-amministrativo. Per quanto riguarda il corpo docente, in questa prima fase, sono stati raccolti i contatti dei/delle direttori/direttrici e dei/delle vicedirettori/direttrici di ciascuno dei sette dipartimenti presenti nell'ateneo bresciano.

Dal punto di vista del personale tecnico-amministrativo, invece, sono stati inseriti i soggetti con ruoli apicali sia all'interno del singolo dipartimento che nei diversi organi dell'ateneo.

In seguito, è stata elaborata una traccia di intervista semi-strutturata per ciascun settore di indagine, volta a garantire un'esplorazione delle diverse aree tematiche potenzialmente informate da disuguaglianza di genere (tra le altre, accesso a determinati ruoli, permanenza in determinati ruoli, carriera, conciliazione vita privata e vita lavorativa ed effetti sulla possibilità di carriera, differenze di genere e disparità di genere).

È stata poi inviata una comunicazione con la richiesta di disponibilità per l'intervista, permettendo la prenotazione diretta su un calendario reso disponibile online. Mentre dal punto di vista del personale tecnico amministrativo la risposta è stata immediata e numerosa, da quello del personale docente il primo round di mail non ha ricevuto neppure una risposta.

In seguito a un secondo e a un terzo round di richiesta di intervista sono iniziate ad arrivare le prime disponibilità.

Sono state effettuate n. 16 interviste, così ripartite: n. 8 a personale docente e n. 8 a personale tecnico-amministrativo. Vale la pena segnalare che, data la scarsa percentuale di risposte positive da parte del personale docente con la motivazione dell'assenza di tempo per l'intervista, è stata inviata loro una traccia di intervista che includeva i principali nodi critici da sciogliere, chiedendo loro di rispondere nei tempi e modi che reputassero più consoni (file audio, risposte per iscritto, appuntamento telefonico, intervista di persona). Delle 14 persone contattate solo due hanno risposto: la prima allegando un file con le risposte, la seconda consigliando che questo genere di indagini coinvolgessero le donne del dipartimento (si trattava di un individuo di genere maschile).

In seguito, è stato elaborato un questionario da somministrare online tramite link alla piattaforma LimeSurvey, finalizzato a indagare, con una prospettiva gender sensitive, caratteristiche di carriera, percezioni e bisogni di persone con i seguenti contratti: RTDb, RTDa, ricerca a tempo indeterminato, assegni di ricerca, borse di ricerca, dottorati di ricerca. Hanno partecipato all'indagine un totale di 156 respondents (115 questionari completi, 41 parziali), cosa che, naturalmente, rende il campione un po' meno rappresentativo.

CARATTERISTICHE STRUMENTI DI RILEVAZIONE E DI INDAGINE

Per quanto riguarda il personale, sia docente che tecnico amministrativo, che ricopre ruoli apicali, lo strumento utilizzato è stato quello dell'intervista semistrutturata "focalizzata" o "mirata" (focused interview, Merton e Kendall 1946; Merton Fiske e Kendall 1956), definita anche "guidata" (Pizzorno 1960) o "finalizzata" (Borsatti e Cesa-Bianchi 1980) che ha per obiettivo raccogliere le opinioni, gli atteggiamenti e le reazioni degli intervistati rispetto a un tema (Addeo, Montesperelli, 2007). Partendo dalla ricostruzione del proprio percorso lavorativo e familiare, si è poi proceduto ad

indagare la percezione di disparità e di differenze di genere nell'ateneo bresciano. Dopo che nelle prime interviste si è registrata una certa rigidità e chiusura rispetto al tema in oggetto, e allo scopo di poter ottenere dei risultati che non fossero influenzati dall'accettabilità sociale delle risposte, si è ricorso anche all'inserimento di una storia, quale strumento, concepito e sviluppato da Alberto Marradi (2005), utile alla rilevazione di atteggiamenti e valori diffusi nella popolazione di una data società contemporanea. In questo caso, si trattava del racconto di una selezione "cieca" di musicisti per un'orchestra, che ha portato, per la prima volta, a una composizione quasi esclusivamente femminile degli elementi selezionati.

Per quanto, invece, concerne il gruppo di ricercatori e ricercatrici, la scelta metodologica è ricaduta su un questionario anonimo autosomministrato tramite invio di un link, al fine di ridurre il rifiuto a partecipare per timore di eventuali ripercussioni. Composto da sei gruppi di domande, per un totale di 43 quesiti, ha previsto tanto risposte a scelta multipla quanto risposte aperte.

Il questionario ha ricevuto riscontri importanti dai/dalle primi/e partecipanti, che hanno portato a una sua modifica in corso d'opera (attuata in modo tale da non inficiare le risposte già raccolte).

PRINCIPALI RISULTATI

A) Sezione Ruoli Apicali

1. Personale docente

Dal punto di vista del personale docente è preponderante la lettura delle asimmetrie di genere come problema culturale e sociale che ha effetti sulle carriere ma come variabile esterna e non strutturale al modello organizzativo universitario. In altre parole, a una prima lettura, non vengono identificati ostacoli che arrestino o rallentino la possibilità di carriera per le donne dentro l'accademia.

Coloro che ricoprono oggi ruoli apicali, con una imponente maggioranza di uomini, richiamano una dimensione temporale come elemento interessante di lettura: nel proprio settore si sono raggiunti ruoli apicali *oggi* perché *in passato* si sono potute attraversare determinate tappe "obbligate"; passaggi ai quali numerose colleghe si sarebbero trovate costrette a rinunciare perché ostacolate dai carichi familiari. In effetti, nella ricostruzione delle tappe principali della carriera della maggior parte delle persone intervistate, quando queste siano di genere maschile, il lavoro di cura ha rappresentato un impegno residuale rispetto alla carriera, resa possibile grazie al maggior impegno assunto dalle proprie mogli, compagne e madri. Certo, vi sono delle eccezioni che raccontano di una notevole difficoltà nel farsi carico di genitori anziani o, in passato, dei propri figli (con conseguente rallentamento dell'avanzamento di carriera) ma risulta comunque preponderante l'apporto fornito dalle donne nell'ambito privato e domestico. Dinamiche, queste, considerate quasi totalmente superate.

In termini di aree disciplinari, la minor presenza femminile in ruoli apicali, secondo gli intervistati, sembrerebbe dipendere dalla segregazione orizzontale che, sempre secondo loro, in passato esercitava più che nel presente una forte influenza sulle scelte delle donne.

Nella percezione delle persone intervistate viene segnalata una certa inversione di tendenza in aree storicamente considerate maschili: economia, matematica, psichiatria. A titolo di esempio, si riportano alcuni stralci di intervista che forniscono degli interessanti spunti riguardo la percezione non della *disparità* ma delle *differenze* in termini di genere:

"La parte matematica è totalmente femminile qua. Se c'è un problema di questa natura è sull'area ingegneristica [...] per esempio a ingegneria, sono forti le chimiche e sono forti le matematiche." (Uomo, over 50).

“Nella matematica e nella statistica, il grosso del corpo docente sono donne” (Uomo, over 50).

“Ma in generale tutta l'area della psichiatria, diciamo della salute mentale, come molti altri settori della medicina, hanno avuto nel corso degli anni un progressivo spostamento da una prevalenza del genere maschile a una progressiva, prima parità e poi adesso, addirittura direi prevalenza numerica [femminile]. Per esempio, nella neuropsichiatria infantile la prevalenza delle donne è nettissima, molto evidente. Così come è evidente la prevalenza del genere femminile nella psicologia clinica, cioè tutta l'area psicologica. L'area, invece delle dipendenze patologiche e della psichiatria stessa, ha avuto sì questo stesso tipo di andamento, ma non in modo così marcato, per cui c'è una maggiore parità numerica. Stiamo, stiamo sempre parlando tra uomini e donne che fanno parte dell'equipe di lavoro, dell'équipe professionale [non dei ruoli prettamente apicali] lo credo che, uno spostamento in generale delle discipline mediche, verso, appunto, l'interesse delle donne, da un lato la crescente, come, come diciamo disciplina, che comunque pone al centro la relazione, i contatti umani e sociali, sia ormai un percorso molto avviato e che andrà a incrementarsi nel tempo. Per alcune discipline, forse proprio per la prevalenza di questi aspetti, oppure per la componente che è legata, per esempio, all'interazione con i bambini e con gli adolescenti, vedo ancor di più di una presenza femminile e questa è un andamento che lo credo che sia destinato ad affermarsi ancora maggiormente nel corso del tempo. Io credo che questo sia stato un grande vantaggio complessivamente. Perché ha introdotto, anche al di là delle diciamo delle competenze professionali, ma anche delle istanze un po' meno competitive, più valorizzanti di quello che sono le relazioni che nel nostro campo sono cruciali, sono fondamentali. Sono uno strumento terapeutico principale e credo che questo abbia un pochettino favorito anche questo, per esempio, non vediamo lo stesso tipo di andamento nelle discipline chirurgiche che sono ancora più legate a una scelta prevalente, non esclusiva ma prevalente, del genere maschile. “(Uomo, over 60).

Dalle testimonianze sembrerebbe confermato un cambiamento che ha investito il mondo del lavoro e modificato l'ambito di influenza della segregazione orizzontale: non più, semplicemente, una concentrazione di uomini e donne in settori e occupazioni differenti, quanto una specializzazione “al femminile” di aree appartenenti a settori considerati maschili. Tra le motivazioni più accreditate in letteratura, la capacità del settore di accogliere istanze riguardanti la necessità di tempi di lavoro flessibili ma, come si evince dall'ultimo stralcio di intervista citato, nella percezione sociale diffusa, anche la valorizzazione di caratteristiche considerate in qualche modo appannaggio del femminile (capacità di relazione, predisposizione al lavoro di cura, empatia, rapporto con bambini e bambine). Per quanto riguarda l'osservazione dei percorsi di carriera attuali in ciascun dipartimento, più che identificare degli aspetti strutturali, le persone intervistate sostengono che si tratterebbe, in buona sostanza, di una minor disponibilità delle donne a garantire la propria presenza nei diversi dipartimenti quando necessaria.

Una differenza di genere rilevata da alcuni intervistati riguarda la minor propensione delle donne, rispetto ai propri colleghi, a richiedere autorizzazioni per missioni all'estero e convegni che prevedano un'assenza da casa prolungata e il fatto che le stesse investano maggiormente le proprie energie nella didattica, a discapito di un'internazionalizzazione del proprio profilo.

La minor disponibilità da parte delle donne non viene certamente interpretata come un'assenza di interesse o di disponibilità *tout court* ma come diretta conseguenza di impegni legati al ruolo di cura in famiglia, che seguita ad essere esercitata dalle stesse in modo più rilevante rispetto agli uomini.

In effetti, nel caso del settore accademico, rispetto ad altri ambiti, anch'essi ad accesso universalistico, risulta formalmente ridotta l'incidenza di carriere per cooptazione ma, a livello informale ancorché strutturale, seguita a essere preponderante la richiesta di un'adesione totale a modelli normativi di investimento senza riserve e senza intrusione alcuna da parte dell'ambito privato/familiare/personale.

“È un dato di fatto, cioè io ho avuto ben tre figli, nonostante tutta questa cosa e devo dire che la mia grandissima fortuna, io continuo a dirlo e continuo a ringraziare la mia povera mamma, che in realtà è mancata. Ma se io non avessi avuto lei non sarei riuscita a fare quello che dovevo, ma non perché mi avrebbero penalizzato gli altri, ma perché effettivamente lavorare in un mondo di uomini deve darti la stessa possibilità di esserci quando ci sono loro, in modo tale da non perderti nulla e questo io l'ho potuto fare perché avevo mia mamma a casa che mi gestiva i tre figli. Perché altrimenti, soprattutto quando hai figli piccoli, questa disponibilità tu non la dai, giustamente, perché la famiglia è comunque importante, mentre io, da questo punto di vista, sono stata molto fortunata e il fatto di essere sempre presente mi ha consentito poi di fare una gestione di carriera che, secondo me, è andata sufficientemente bene. Insomma, né meglio né peggio rispetto agli uomini, perché comunque devo dire che ci sono stati degli anni che le nuove generazioni non ricordano, ma far carriera nel settore universitario era molto [...], cioè, coltelli tra i denti. Insomma, adesso si vive anche bene dopo tutto e quindi devo dire che quello che manca secondo me è un po' un supporto alle famiglie in generale.” (Donna, over 50)

Anche in questo caso, però, iniziano a manifestarsi elementi di rottura; rispetto al passato, i giovani padri sembrerebbero più orientati a costruire e a consolidare il proprio ruolo di cura e genitoriale, rifiutando incarichi per cause familiari o richiedendo un minor carico di lavoro che, altrimenti, ostacolerebbe una loro presenza costante e continuativa nella vita dei propri figli e delle proprie figlie. Così commenta una delle persone intervistate:

“Vedo che anche i maschi sono molto presenti in famiglia. Sono molto responsabilizzati, ecco, rispetto al passato, quindi, c'è un cambiamento in questo senso.” (Uomo, over 60).

Percezione confermata anche da altri intervistati:

“Oggi è un po' diverso, io vedo i nostri specializzandi, vedo i giovani medici, che giustamente tengono anche a mantenere comunque dei limiti e quindi, al di là di urgenze, ovviamente, a cui non si sottraggono, però poi, dopo, vogliono...giustamente, cercano di difendere un maggiore equilibrio tra la vita personale familiare e quella lavorativa” (Uomo, over 60).

In conclusione, dalle interviste raccolte, emerge un quadro che attribuisce le eventuali disparità di genere nelle carriere a un problema di distribuzione dei ruoli di cura e di necessità di politiche di conciliazione che possano supportare le famiglie e, più nello specifico, le donne con figli o genitori anziani, affinché possano aderire a un modello organizzativo che richiede un forte investimento in termini di presenza e disponibilità, senza, però, se non in rari casi, una messa in discussione del modello organizzativo stesso.

2. Personale tecnico-amministrativo

Il settore tecnico-amministrativo dell'Università di Brescia vede una forte componente femminile, anche nei ruoli apicali. Tale caratteristica, comune a molti altri atenei italiani, sembrerebbe dipendere dalla segregazione orizzontale nella sua forma più tradizionale, dove il settore amministrativo, pubblico, presentava un alto tasso di femminilizzazione. Dal momento che gli avanzamenti di carriera seguono dei percorsi particolarmente standardizzati, non stupisce la presenza di donne in ruoli apicali, giustificata da una mera composizione numerica maggioritaria nel personale.

La maggior parte delle interviste ha sottolineato il fatto che lavorare nel settore pubblico porta con sé una condizione di privilegio rispetto all'unico ostacolo che si rileva: quello della conciliazione tra lavoro e vita personale.

“Io sul sistema universitario non posso dire che ci siano degli ostacoli, cioè ci sono degli ostacoli che sono dovuti al doppio ruolo che la donna spesso compie. Però non ci sono degli ostacoli.” (Donna, over 50).

“Sicuramente, per quello che ho visto nel mio contesto, la donna nel suo essere madre è sempre stata tutelata nell'ente pubblico. Creare, crescere e costruire la propria famiglia con meno ostacoli rispetto al privato, questo sicuramente sì.” (Donna, over 50)

“Purtroppo, nella società che non si evolve [ruoli di cura suddivisi per genere] può essere un posto comodo. Per esempio: io ho una collega, una è una mia amica, molto più giovane di me di 15 anni, questa amica che lavora adesso all'Ufficio [nome rimosso] qua in università di Brescia, ha fatto per 14 anni la libera professionista, però poi non ce la faceva più a gestire famiglia, libera professione, figlio Allora ha fatto il concorso; adesso è contentissima. Quindi in realtà è più comodo per chi magari ha già dei bambini o delle bambine o degli anziani di cui prendersi cura, perché riesce.

È sempre un lavoro pubblico, che ti garantisce la copertura quando sei in malattia, questo sì, ci sono comunque dei benefit, questo sì, i buoni pasto, il rimborso delle spese sanitarie, totale o parziale, degli sconti sulle spese di trasporto. Però gli stipendi paragonati ad altri comparti sono bassi.

La consapevolezza di asimmetrie di genere dal punto di vista professionale è ostacolata dalla composizione di genere delle équipe di lavoro, spesso composte esclusivamente da donne.

“Nel mio ufficio ci sono solo donne quindi non ci sono differenze in questo senso”. (Donna, over 50).

In realtà, la scelta del termine, “quindi”, appare interessante: a una prima lettura può, infatti, indicare una logica quanto evidente assenza di disparità ma, dall'altra, potrebbe indicare una percezione dell'intervistata che, se avesse uomini nel proprio gruppo, allora vedrebbe delle asimmetrie da segnalare. Non si tratta di un mero esercizio di forzata interpretazione in termini di genere: negli uffici in cui sono presenti anche dipendenti di genere maschile la divisione del lavoro appare influenzata da determinate dinamiche:

“Lo stipendio è per tutti uguale, secondo contratto collettivo nazionale, per cui lo stipendio è quello. Però ci sono, in proporzione, molti più incarichi dati a uomini che,

quindi, guadagnano un po' di più. È anche vero, però, per esempio nelle reperibilità, come posso dire, è emersa questa ci sono appunto degli uomini che prendono di più in proporzione delle donne perché hanno degli incarichi particolari e quindi guadagnano qualcosa in più. Un po' ci si candida e un po' vengono dati. Che poi, sono quegli incarichi per gli allarmi tecnologici, perché se scatta un allarme, un allarme antincendio, quindi devi essere reperibile, anche all'alba ti devi alzare quindi eh, sono anche molto faticosi, c'è anche questo da dire.” (Donna, over 50).

Secondo alcune intervistate, la maggior presenza femminile potrebbe essere un effetto diretto (dissuasivo per gli uomini) di due fattori, tra essi correlati: il carico di lavoro eccessivo e la scarsa remunerazione rispetto a pari mansioni svolte sia in altre pubbliche amministrazioni sia nel settore privato:

“Allora forse ci sono un po' di uomini in più, forse li stanno assumendo. C'è un problema, innanzitutto: nei concorsi non c'è il vincolo di permanenza nell'amministrazione di 5 anni, come c'era ai miei tempi. Io ho fatto il concorso qui, venivo dalla [nome regione], io per 5 anni mi impegnavo a stare qui, a meno di non fare un altro concorso e vincerlo. Allora davo le dimissioni e passavo nell'altra amministrazione. Qui invece questo vincolo non c'è. Poi molti di questi che hanno assunto, perché i concorsi li stanno facendo, ne hanno anche fatti, ma molti sono scappati prima perché hanno visto che le responsabilità che si assumevano, anche per un livello C. Le cose da fare li spaventavano e quindi...troppe responsabilità e stipendio basso.” (Donna, over 50).

“Il figlio di una collega, che sta studiando ingegneria gestionale [...] ed è assunto in un'azienda, per cui fai i turni una settimana di mattina, una settimana di pomeriggio, dice «lo non vengo a fare il lavoro qua del tecnico in università, perché lo stipendio è più basso del mio», cioè questo qua che è un ragazzo giovane, prende circa 2.000 € al mese, quanto sua mamma, ed è uno che ha poco più di vent'anni, 22 anni, sta studiando e lavora, vedi.” (Donna, over 50).

La presenza di un settore privato particolarmente florido, con numerose aziende che operano sul territorio, funge da deterrente per l'accesso all'ambito tecnico-amministrativo dell'Università per i/le giovani e per chi non ha particolari vincoli familiari che, invece, orienterebbero la scelta sugli Enti Pubblici che constano di politiche di conciliazione valutate in termini soddisfacenti da molte delle intervistate; ad esempio, la possibilità di poter usufruire di due giorni di smart working a settimana. Grande insoddisfazione, invece, dal punto di vista degli avanzamenti e degli scatti di carriera, percepiti come non prioritari da parte dell'Ateneo e particolarmente lenti rispetto ai tempi preventivamente ipotizzati.

Nel caso del personale tecnico-amministrativo, per concludere e richiamare i principali punti emersi, si vedrebbe confermata una forte femminilizzazione del settore, interpretata dalle persone intervistate come diretta conseguenza di alcuni fattori: scarsa retribuzione (rispetto ad altri enti pubblici e alle aziende private) a fronte di un carico di lavoro consistente, ritardo negli scatti di carriera e, in chiave positiva, la possibilità di poter conciliare tempi di vita e tempi di lavoro in modo più agile rispetto al settore privato.

B) Sezione Inizio Carriera (RTDb, RTDa, RTI, Assegnisti/e, Borsisti/e, Dottorandi/e)

Il questionario è stato suddiviso in 6 aree principali:

Anagrafica (genere, età, ruolo ricoperto e da quanto tempo)

Mentore (se sì, suddivisione del carico di lavoro didattico, scrittura articoli, attribuzione articoli)

Modalità di lavoro (tempo da dedicare alla scrittura, impegni serali e nel week end, principali ostacoli carriera)

Vita privata (presenza di figli, desiderio di averne, conciliazione, cura genitori/anziani, effetti sulla carriera)

Genere e carriera (composizione per genere dottorato, assegno, RTD; prospettive di carriera, piano alternativo)

Ateneo (valutazione interventi Ateneo in tema di parità, proposte, partecipazione a gruppi e associazioni ed effetti sulla carriera).

A una prima lettura emerge una scarsa consapevolezza circa gli effetti che il genere ha sulle traiettorie lavorative individuali nonostante, dai dati, siano comunque identificabili delle differenze interessanti. A seguire delle tabelle che riportano i dati più interessanti emersi dalla rilevazione.

| | Hai mai avuto percezione che il tuo lavoro venisse valutato diversamente in base al genere? | | |
|--------------------|---|----------------------|----------------------|
| | No | Sì, in modo migliore | Sì, in modo peggiore |
| Altro | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| Donna | 64,2% | 1,9% | 34,0% |
| Gender fluid | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Uomo | 87,9% | 3,0% | 9,1% |
| Totale complessivo | 72,7% | 2,3% | 25,0% |

Il 72,7% ritiene che la valutazione del proprio operato non sia influenzata dal genere di appartenenza; il 25%, invece, ritiene che lo sia in modo peggiorativo: sul totale delle donne che hanno partecipato all'indagine, è il 34% ad avere questa percezione mentre dal punto di vista maschile il 9,1% reputa che il proprio genere abbia inciso negativamente e il 3% positivamente.

| | Chi si occupa degli student* | | | | |
|--------------------|------------------------------|--------------------|--|-------------------------|--------------------|
| | Altro | Prevalentemente io | Prevalentemente io insieme ad altre colleghe/ghi | Prevalentemente lei/lui | Sia io che lei/lui |
| Altro | | | | | |
| Donna | 8,7% | 17,4% | 28,3% | 15,2% | 30,4% |
| Gender fluid | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Uomo | 3,6% | 28,6% | 3,6% | 42,9% | 21,4% |
| Totale complessivo | 6,7% | 21,3% | 18,7% | 25,3% | 28,0% |

| | Pubblicazioni: equa divisione del lavoro? Percentuali di NO |
|--------------------|---|
| Donna | 30,6% |
| Uomo | 17,4% |
| Totale complessivo | 25,4% |

| | Attribuzioni eque? Percentuali di NO |
|--------------------|--------------------------------------|
| Donna | 16,7% |
| Uomo | 4,3% |
| Totale complessivo | 11,9% |

| | Vieni contattato dalle/dai tuoi superiori dopo le 19 e nei weekend? Percentuale di sì |
|--------------------|---|
| Altro | 0,0% |
| Donna | 56,6% |
| Gender fluid | 0,0% |
| Uomo | 30,3% |
| Totale complessivo | 45,5% |

Dal punto di vista delle modalità di lavoro e del rapporto con l'eventuale mentore (se presente) è interessante notare che il 56,6% delle donne rilevano che la richiesta di disponibilità investa le fasce orarie canonicamente non afferenti all'orario di lavoro, con una differenza di 26 punti percentuali rispetto ai colleghi uomini. Così come è maggiore la percentuale di donne che, sul totale delle rispondenti, valuta come iniqua la divisione del lavoro e le attribuzioni nel caso di articoli scritti a più mani. Certo, è da segnalare che questi dati si riferiscono al 25% del totale di rispondenti (donne, uomini e gender fluid) riguardo la divisione del lavoro e al 12% riguardo le attribuzioni. In altre parole, la maggior parte dei e delle rispondenti, valuta in termini equi e positivi tali aspetti.

| | Il tuo Ateneo sta attuando interventi per ridurre le asimmetrie di genere? | | |
|--------------------|--|--------|-------|
| | No | Non so | Sì |
| Altro | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| Donna | 5,7% | 54,7% | 39,6% |
| Gender fluid | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| Uomo | 0,0% | 75,8% | 24,2% |
| Totale complessivo | 3,4% | 63,6% | 33,0% |

Più della metà delle donne che hanno partecipato all'indagine non è informata circa le politiche dell'Ateneo volte a ridurre le asimmetrie di genere, mentre il 39,6% reputa che, effettivamente, ci siano degli interventi specifici. Solo il 3,4% degli uomini rispondenti e il 5,7% delle donne rispondenti sostiene, invece, che l'Ateneo non stia lavorando in tal senso.

Il 20,5% del totale (22,6% del totale delle donne e 18% del totale degli uomini) fa parte di associazioni. Nessuno pensa che questo influisca in maniera negativa sul percorso di carriera; 4 donne e 2 uomini credono che questo, al contrario, lo faccia in maniera positiva; 3 donne e 3 uomini che non abbia nessuna influenza, e il resto risponde di non aver mai pensato a questo aspetto.

| | Hai un piano B? (percentuale di Sì) |
|--------------------|--|
| Altro | 100,0% |
| Donna | 45,3% |
| Gender fluid | 0,0% |
| Uomo | 36,4% |
| Totale complessivo | 42,0% |

Il 42% dei/delle partecipanti all'indagine ha dichiarato di avere un "piano b", nel caso non fosse possibile proseguire la carriera accademica; di questi il 45,3% è rappresentato da donne (mentre per gli uomini vi è una differenza di quasi 10 punti percentuali). A essere interessante, però, sono le risposte alle domande aperte rispetto alle possibili alternative che sembrerebbero suggerire un maggior grado di incertezza nelle donne e una maggior sicurezza del proprio percorso da parte degli uomini.

È allora interessante riportare alcune tra le risposte aperte ricevute su quattro aspetti principali: ostacoli alla carriera, conciliazione tempi di vita e di lavoro, prospettive future di carriera e, infine, "piano B".

Dal punto di vista degli ostacoli alla carriera, la maggior parte delle opinioni fornite dagli uomini si riferiscono a: assenza di punti organico, assenza di fondi e inefficacia dell'attuale sistema di valutazione. Non mancano, però, riferimenti a logiche definite "baronali" e ad ambienti di lavoro percepiti come malsani e intrisi di aggressività e competizione. Dal punto di vista femminile emergono, oltre agli elementi sollevati dai colleghi e confermati dalle stesse, difficoltà a sostenere la copiosa richiesta di pubblicazioni (ostacolata da criteri delle riviste considerati stringenti e da costi sempre più esosi), la scarsa valutazione e importanza conferita alla didattica, una profonda fatica nel sentirsi obbligate a "dimostrarsi fedeli e accondiscendenti" verso PO e PA e, naturalmente, la difficoltà nel conciliare gli impegni familiari e quelli lavorativi.

A questo proposito, è interessante sottolineare come le risposte aperte sulla conciliazione, salvo alcuni casi in cui si registra la dinamica inversa, sono ripartibili in due gruppi sulla base del genere: da un lato, il riferimento costante alla gestione dei figli, alla necessità di aiuti esterni e all'assenza di tempo per sé da parte delle donne e, dall'altra, il riferimento al tempo per sé (alla propria socialità, alla propria persona), sia in termini di soddisfazione (riuscire a ritagliarselo) che di frustrazione (lavorare un numero di ore che non lo permette). Salvo, appunto, qualche rarissimo riferimento diretto alla gestione dei figli/e con la propria compagna, il tempo di vita degli uomini che hanno partecipato all'indagine non viene descritto come tempo di cura. Tra i partecipanti uomini ci sono stati tre casi (sul totale di risposte sia maschili che femminili) in cui la risposta è stata "non ho capito la domanda". Senza voler saltare a conclusioni non confermate da evidenze inconfutabili, è però interessante il fatto che sono stati dei partecipanti uomini a non riuscire a interpretare una domanda sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dal punto di vista delle prospettive future di carriera non si registrano differenze di genere: la maggior parte delle partecipanti e dei partecipanti vive una situazione di forte incertezza e precarietà, riportando vissuti di sconforto e scarsa fiducia nel domani. Tuttavia, e questo è un dato interessante, vi sono delle differenze in chi ha dichiarato di *non* avere un piano B: da un lato, le motivazioni addotte dalle donne hanno a che fare, sostanzialmente, con un assorbimento totale delle energie da parte del lavoro in accademia, tale da non concedere tempo e modo di pensare a delle alternative. Al contrario, gli uomini che hanno dichiarato di non avere un piano B, con le dovute eccezioni ("Non ho un piano A, figuriamoci un piano B" risponde qualcuno), non sentono l'esigenza

di vagliare delle alternative, arrivando a dichiarare che farlo implicherebbe che non vi sia un reale investimento nella propria carriera accademica.

Chi, al contrario, ha dichiarato di avere un piano B risponde, nuovamente, a una certa suddivisione di genere: l'alternativa principale per gli uomini partecipanti all'indagine sembrerebbe il lavoro in azienda e, comunque, nel privato mentre, per quanto riguarda le donne, la risposta più ricorrente ha a che fare con l'insegnamento a scuola.

Proposte conclusive emerse dai/dalle partecipanti all'indagine

Premesso che molti dei partecipanti hanno dichiarato di non voler/poter fornire proposte di intervento perché non ne comprendono la necessità, sia dal punto di vista del personale tecnico-amministrativo che da quello a inizio carriera (meno da parte dei ruoli apicali ricoperti dai/dalle docenti) sono emerse numerose proposte di intervento; alcune afferenti all'area della conciliazione e del supporto ai/alle caregiver (sia per figli/e che per anziani/e) e altre relative alla modalità di reclutamento. Un elemento appare centrale: la necessità di estendere gli interventi e le politiche *già attive* nell'ateneo anche a chi ha contratti e incarichi transitori, legati a singoli progetti o a borse/assegni di ricerca.

A seguire, una sintesi delle principali proposte avanzate dal gruppo che ha partecipato all'indagine tramite questionario (RTDb, RTDa, Assegnisti/e e borsisti/e di ricerca, ricercatori a tempo indeterminato, dottorandi/e):

“Il concetto di "mente androgina" che Virginia Woolf esprime in "Una stanza tutta per sé" costituisce a mio avviso una chiave di lettura estremamente interessante circa la questione.”

“Il problema penso sia più in come vengono educate le persone. L'università può sensibilizzare. Al massimo creare un corridoio anonimo per segnalare disparità di genere quando necessario”

“Assicurare sempre un bilanciamento tra i generi quando si valuta un'assunzione o una posizione”

“Promuovere donne in ruoli amministrativi chiave di UNIBS”

“Più donne ai vertici, sono troppo poche!”

“Imporrei quote più ampie obbligatorie che rispettino il gender equality plan nel piano assunzioni”

“Posti riservati al genere femminile. In mancanza di candidature, scorrimento della graduatoria maschile. Naturalmente questo può comportare una riduzione della verifica di merito, perché se dovessero esservi 10 posti riservati a donne, in presenza di 8/10 candidate, vi sarebbe un ingresso automatico. Quindi non bisognerebbe avere la preoccupazione di bocciare e di lasciare posti scoperti. Anche se mi pare che ormai le candidature siano pari. Il problema resta ai vertici e nei luoghi decisionali.”

“Possibilità di favorire l'allattamento al seno sul posto di lavoro; possibilità di avere asilo nido interno all'università”

“Credo che un supporto psicologico adeguato e un 'intervento che aiuti le madri, soprattutto con bimbi piccoli, che lavorano, sia essenziale. Agevolazione con asili nido della zona per esempio.

In generale credo che, soprattutto per il personale non strutturato, dovrebbe esserci un chiaro esplicitamento del monte ore mensile, perché tutte le persone che lavorano con me, a prescindere dal genere, lavorano con orari che sono di gran lunga superiori a quelli retribuiti.”

“Maggior elasticità contrattuale e sussidi per le ragazze in età da gravidanza. Spesso, con alcuni contratti non si riceve nessuno stipendio durante i mesi di maternità. Sarebbe anche un grosso aiuto la possibilità di avere un nido aziendale all'interno dell'università, visto il numero di giovani lavoratrici che si trovano in difficoltà”.

“Rendere più appetibile il lavorare nell'Università quindi contratti anche triennali ma con tutti i diritti che spettano a un lavoratore. Come succede in Inghilterra e in altri paesi europei. Aiutare chi ha figli creando delle strutture come i nidi e i centri estivi per permettere a uomo o donna che sia di lavorare.”

Dal punto di vista delle proposte emerse durante le interviste, invece, oltre a quelle molto simili già elencate, si segnala la proposta di rendere gli spazi dell'Ateneo kids e pet friendly, prevedendo in ciascuna struttura e sede, degli spazi, anche autogestiti, dove poter ospitare per un tempo limitato eventuali bambini/e, soprattutto durante le riunioni che possono aver luogo a partire dal pomeriggio.

Un'altra proposta è quella di prevedere un servizio di trasporto che si occupi di accompagnare minori e anziani/e dai centri in cui vengono accuditi (scuole, asili, centri privati) alla sede in cui si trovano i/le care giver.

Infine, la proposta di organizzare spazi e servizi che prevedano una compresenza di anziani autosufficienti e minori, alla stregua di esperienze analoghe sperimentate in altri paesi e promotorici, non solo della cura dei minori, ma di una valorizzazione delle persone anziane in un'ottica di *active aging*.

Rita Bencivenga

Spett.le
Università degli Studi di Brescia
Piazza del Mercato, 15 - 25121 Brescia

Genova, 11. Febbraio 2024

Oggetto: Resoconto attività di formazione per tre dipartimenti (ambito ingegneristico, economico e giuridico) dell'Università di Brescia. Tema: Integrazione della Prospettiva di Genere+ nella Ricerca e nell'Insegnamento accademico

A seguito dei contatti intercorsi a partire dal 21 luglio 2023, ho inviato una prima bozza contenente alcune proposte volte a fornire a personale accademico informazioni, strategie e risorse volte ad includere nelle proprie attività di ricerca e di insegnamento una prospettiva di genere+ idonea a rispondere ai requisiti dell'Unione Europea, in particolare in relazione a Horizon Europe.

Dopo alcuni contatti telefonici, scambi di email e raccolta di informazioni sui bisogni formativi, è stato concordato un programma consistente in:

- incontri individuali con responsabili dei quattro dipartimenti (ambito medico, ingegneristico, economico e giuridico);
- quattro moduli formativi (tre a distanza e uno in presenza) della durata di 8 ore complessive con ogni dipartimento.

Gli incontri individuali si sono svolti dal 25 novembre dopo aver concordato appuntamenti online. Dati i numerosi impegni sopravvenuti, ho lasciato ampia disponibilità oraria per riuscire a raccogliere informazioni da tutti i dipartimenti che hanno accettato il colloquio. Il colloquio, dopo un'introduzione in cui descrivevo l'iniziativa, ha esplorato i seguenti temi:

- GEP, BdG, e linee guida sul linguaggio inclusivo
- Attuale dimensione di genere+ dei dipartimenti in merito ad aspetti organizzativi, didattica, ricerca, impegno sociale per il territorio, dottorati.

A seguito degli incontri, che si sono svolti con i dipartimenti di Economia, Giurisprudenza e Ingegneria, sono seguiti scambi di email su aspetti specifici su cui alcune delle persone intervistate hanno desiderato aggiungere informazioni.

Via Macaggi 21/1
I-16121 Genova
PI 02129230997
CF BNCRTI59E66C573I
Tel +39 010 8606508
rita.bencivenga@yahoo.it

Rita Bencivenga

Sono stati quindi programmati gli incontri di formazione, inizialmente per i quattro dipartimenti, predisponendo un modulo di iscrizione online. Il Dipartimento di Medicina non ha iscritto nessuna persona al corso.

Gli incontri online si sono svolti regolarmente. Ho accolto le richieste di alcuni/e partecipanti di cambiare orario, in quanto ho ritenuto prioritario far seguire tutti e quattro gli incontri. A seguito di ogni incontro sono state distribuite le diapositive utilizzate e in alcuni casi testi ritenuti da me e dai partecipanti utili a completare la formazione. Anche in questo caso con alcune persone ci sono stati scambi di email per richiesta di ulteriori informazioni, bibliografia, consigli.

Quasi tutte le persone hanno accolto la proposta di realizzare un breve elaborato che descrivesse in poche righe la rilevanza di una prospettiva di genere+ nel proprio ambito disciplinare. Tale elaborato, annunciato durante il primo incontro, ha permesso di definire gli aspetti principali legati a un cambiamento di prospettiva: innovazione portata dalla dimensione di genere+, riferimenti scientifici utili ad approfondire il tema (ricercatori/trici, pubblicazioni principali, case editrici sensibili ai temi). Gli elaborati sono stati discussi durante gli incontri in presenza.

Ho rilevato l'interesse a un incontro da tenersi fra circa quattro mesi, volto a discutere i progressi che saranno fatti nei prossimi mesi nell'adottare le strategie consigliate durante il corso. Non è stata al momento definita una data precisa. Alcune persone hanno espresso il desiderio di rendere pubblico il proprio elaborato. Non disponendo le pagine personali di UniBS uno spazio apposito, sono state avanzate alcune ipotesi, fra cui quella di richiedere al Laboratorio Osservatorio sugli Studi di Genere LOG di ospitare (contestualizzandoli) gli elaborati. Al momento non sono stati presi contatti ufficiali in merito alla proposta.

Ritengo che aver lasciato libertà di partecipare a chi aveva un interesse al tema abbia costituito un aspetto importante nel creare un'atmosfera sempre propositiva e costruttiva. Molte domande hanno permesso di elargire consigli e strategie al di là di quanto da me inizialmente pianificato.

L'interesse verso i temi trattati e la soddisfazione di poter acquisire strategie volte ad includere una prospettiva di genere+ nei propri programmi di insegnamento e nelle proprie attività di ricerca sono stati espressi verbalmente e tramite messaggi email.

Le persone che hanno partecipato al corso dispongono ora di strategie utili nel contesto accademico: identificare scienziati/e e ricercatori/trici leader nei rispettivi settori nell'implementazione di approcci inclusivi; fonti nazionali e internazionali cui attingere per cercare

Via Macaggi 21/1
I-16121 Genova
PI 02129230997
CF BNCRTI59E66C573I
Tel +39 010 8606508
rita.bencivenga@yahoo.it

Rita Bencivenga

progetti, relazioni, report utili a consolidare le proprie conoscenze acquisite durante il corso; bibliografie e sitografie specifiche per i singoli dipartimenti; suggerimenti utili a presentare richieste di finanziamento all'UE in grado di rispondere ai requisiti di inclusività; checklist da adottare negli insegnamenti e nella ricerca.

Un altro aspetto importante è stato rappresentato dalla possibilità di interagire fra colleghi/e dello stesso dipartimento e di altri dipartimenti, con scambi di conoscenze utili in futuro a collaborazioni interdisciplinari, che potranno avere ricadute anche sulle prossime edizioni del Piano di Parità di Genere e del Bilancio di genere. Anche il documento UniBS relativo al linguaggio inclusivo, di cui all'inizio del corso la maggior parte delle persone non era a conoscenza, è ora noto e potrà contribuire a cambiamenti positivi nell'uso di un linguaggio adeguato nell'insegnamento, nella ricerca, nelle attività rivolte alla cittadinanza.



Rita Bencivenga

Allegati:

Preventivo e programma corso

Diapositive utilizzate per i vari incontri

"Relazione controfirmata digitalmente dalla Prof.ssa Mariasole Bannò, in qualità di Presidente della Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia, per approvazione".

Via Macaggi 21/1
I-16121 Genova
PI 02129230997
CF BNCRTI59E66C573I
Tel +39 010 8606508
rita.bencivenga@yahoo.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



STEM IN GENERE

Progetto per un riequilibrio di genere nelle discipline STEM

INTRODUZIONE

Le politiche sociali non sono sempre state neutrali e solo negli ultimi anni si è assistito ad un crescente interesse verso le tematiche legate al genere, alla parità dei sessi e all'inclusione. Grazie alla predisposizione dei Bilanci di genere (di seguito BdG) nelle pubbliche amministrazioni, si è potuto approfondire l'eventuale presenza di azioni discriminatorie nei confronti di particolari soggetti e, partendo da questi dati, predisporre azioni per affrontare il problema.

Uno dei fenomeni che si riscontrano è quello della segregazione orizzontale, cioè il diverso tasso di occupazione di donne e uomini nei diversi ambiti lavorativi. Nello specifico, gli uomini occuperebbero maggiormente contesti di studio e di lavoro legati alle cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), mentre le professioni sanitarie e di cura sarebbero caratterizzate da una presenza maggiormente femminile.

Il fenomeno affonda le sue radici, in parte, nel modello educativo e sociale che ha diffuso in passato, e diffonde tutt'oggi, specifiche visioni e ruoli di genere. Un passo concreto che può essere mosso per contrastare le disparità esistenti è rappresentato dalle azioni sul territorio volte ad accrescere la consapevolezza sul tema, sensibilizzando le varie Istituzioni.

Dopo aver stilato il suo BdG, l'Università degli Studi di Brescia ha conseguentemente ipotizzato e messo in atto una serie di azioni volte ad affrontare queste tematiche all'interno delle strutture scolastiche presenti sul territorio. Tali eventi (in)formativi sono stati concordati con gli Istituti stessi e proposti a due diversi livelli: da un lato alle scuole primarie e secondarie di I grado, con lo scopo di affrontare gli eventuali pregiudizi e stereotipi di genere che durante il percorso educativo possono formarsi, dall'altro lato alle scuole secondarie di II grado, con lo scopo di promuovere un orientamento più consapevole alla scelta universitaria, maggiormente incentrato sui propri veri interessi e abilità e meno su una visione stereotipata delle carriere di studio e lavorative.

Di seguito le iniziative attuate.

1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado

Presso le scuole primarie e le scuole secondarie di I grado sono stati attuati interventi di sensibilizzazione e di informazione sulla parità di genere sotto forma di attività ludiche e di laboratori creativi. I contenuti hanno permesso di riflettere sulle tematiche di genere e sulle eventuali disparità che perdurano all'interno della società odierna, un'occasione di scambio di opinioni e di ragionamento volto ad allentare i vincoli alla libera scelta degli individui derivanti da stereotipi o a visioni "innatiste" ancora presenti nella società. Questo rappresenta un primo passo per favorire un pensiero ed un modello educativo maggiormente inclusivo e rispettoso delle volontà degli studenti,





in modo tale da contrastare idee preconcette circa i ruoli di genere e le conseguenti limitazioni nella scelta del futuro percorso formativo e lavorativo.

Destinatari: Scuole di I grado della città e della Provincia di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - LOG-CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - LOG-CUG Scuole di I grado/Uffici scolastici territoriali/Direzioni didattiche

2. Azioni di orientamento per le scuole secondarie di II grado

Presso le scuole secondarie di II grado è stata proposta una formazione dei/delle docenti sulle tematiche in oggetto, avendo come obiettivo quello di sensibilizzare le principali figure educative in modo tale da diffondere l'importanza della parità di genere già all'interno delle istituzioni scolastiche. Per affrontare il tema con gli/le studenti sono state proposte attività creative (messa in scena di uno spettacolo sul tema STEM e parità di genere) e visite guidate teatralizzate nelle quali è stato affrontato il tema in oggetto. Ciò ha permesso il ragionamento tra gli/le studenti sulle reali opportunità formative e lavorative di ognuno, che non dovrebbero "obbedire" agli stereotipi ma dovrebbero essere basate sui propri veri interessi.

Destinatari: Istituti secondari di II grado della città e della Provincia di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetti Attuatori: CUG - LOG - UOC Orientamento - Scuole secondarie di II grado della città e della provincia di Brescia - Uffici scolastici territoriali

3. Indicatori di realizzazione

1. 3500 studenti/esse e 150 docenti di scuole fino alla scuola secondaria di I grado nel 2023: RAGGIUNTO E SUPERATO
2. 80 studenti/esse e 50 docenti di scuole secondarie di II grado nel 2023: RAGGIUNTO E SUPERATO
3. Studio condiviso con le scuole per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere: IN FASE DI ELABORAZIONE

4. Il contesto di riferimento

L'Università degli Studi di Brescia, nell'ambito delle azioni positive pianificate all'interno del Gender Equality Plan 2022-2024, ha previsto interventi specifici nelle tre missioni proprie: didattica, ricerca e terza missione. Quest'ultima si riferisce all'insieme delle attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale e di trasformazione produttiva delle conoscenze, attraverso processi di interazione diretta dell'Università con la società civile e il tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio, affinché la conoscenza diventi strumentale per l'ottenimento di benefici di natura sociale, culturale ed economica.

In questo alveo nasce il Progetto "STEM in Genere" che si pone l'obiettivo generale di scardinare gli stereotipi di genere che accompagnano il percorso educativo e didattico dei/delle discenti delle scuole primarie e secondarie ostacolando lo sviluppo libero ed autentico delle proprie inclinazioni ed interessi di studio, prima, e di professione, poi.

Ridurre il divario di genere nelle discipline STEM per migliorare la ricerca e l'innovazione garantendo la parità di genere in tutta Europa è uno degli obiettivi cardine. Numerosi sono i progetti finanziati dall'UE che si adoperano per rafforzare la partecipazione di donne e ragazze nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). In linea con la strategia europea per le università, la





Commissione europea sta lavorando per attenuare la sottorappresentanza delle donne nei settori STEM attraverso una tabella di marcia di attività, che prevede altresì un manifesto su un'istruzione e carriere STEM inclusive dal punto di vista del genere.

Le statistiche disaggregate per genere sono considerate uno degli strumenti per analizzare e capire il contesto e valutare i passi compiuti verso la parità in ambito scientifico misurando gli squilibri ancora presenti. La cosiddetta "forbice delle carriere accademiche", riguarda tutte le discipline e si riflette poi nel mondo del lavoro. Il trend è simile in tutta Europa: le donne sono la maggioranza degli studenti e dei laureati, la metà dei dottorandi e dei Post-Doc (Fonte: EIGE 2022). In media 33,8 % dei ricercatori sono donne in EU (34,3 % in Italia), ma solo poche entrano nelle carriere scientifiche ed ancor meno raggiungono livelli apicali (Fonte: She Figures 2021). La segregazione orizzontale appare evidente se si analizzano i dati delle discipline STEM. Gli ambiti disciplinari non sono neutri rispetto al genere: tra chi ha una laurea STEM è più elevata la componente maschile, che raggiunge il 59%; tra i laureati STEM i ragazzi sono in stragrande maggioranza in particolare in ingegneria (74,0%) (Fonte: EIGE 2022). Viceversa nelle discipline non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre) (Fonte: EIGE 2022).

I dati relativi al territorio nazionale sono rappresentativi anche del territorio bresciano. In particolare, secondo Il BdG presentato dall'Università degli Studi di Brescia (2020), risulta evidente una segregazione orizzontale tra i corsi di area STEM a prevalenza maschile (es. ingegneria elettronica con il 93% di studenti maschi iscritti e ingegneria civile con il 63%; scienze economiche con il 75%) e i corsi di area non-STEM dove invece la percentuale più alta appartiene alle studentesse (es. Scienze Giuridiche 60% e discipline dell'area socio sanitaria con percentuali che oscillano tra il 61% ed il 67%).

Le discipline scientifiche e le materie di studio e ricerca non hanno genere: ricondurle dentro schemi essenzialisti costruiti sul binomio di categorie maschile-femminile; associarle ad identità di genere precostituite; ritenere, in sintesi, che le STEM siano prerogativa dei discendenti maschi, mentre le discipline socio-sanitarie siano appannaggio delle discendenti femmine significa riprodurre stereotipi di genere che impediscono il pieno sviluppo degli adulti di domani. Significa non garantire pari opportunità a tutte e tutti, significa violare il principio costituzionale di uguaglianza, significa, in buona sostanza, discriminare.

E' negli stadi più precoci della crescita che possono di contro essere trasmessi modelli virtuosi e nuove rappresentazioni della realtà, nuove narrazioni.

5. Il Progetto "STEM in Genere" - Anno 2023

Il Progetto "STEM in Genere", con questa mission, propone nelle scuole primarie e secondarie percorsi e laboratori educativi e ricreativi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, sugli stereotipi e le discriminazioni per capire, riconoscere e scardinare bias consci e inconsci utilizzando un metodo innovativo che attinge anche a strumenti e linguaggi propri del mondo dell'arte.

Il Progetto è ideato dall'Università degli Studi di Brescia coadiuvata, nella seconda edizione tenutasi nel corso del 2023, da altri sei enti presenti nel territorio bresciano: Lyceum srl; Associazione Chirone; Automazione; Diamo i Numeri; ASD solo tango e Theatre Teaches.

Gli enti coinvolti hanno attivato progetti nelle classi delle scuole primarie e secondarie presenti nei Comuni del territorio della provincia di Brescia e vicine.

Per facilitare una lettura di insieme si offre una tabella riepilogativa dei principali indicatori di risultato ottenuti.





| PROGETTO STEM IN GENERE | | | | | | | |
|--|--------|---------|-----------------|--------------|----------------|----------------|--------|
| Periodo di riferimento: Gennaio - Dicembre 2023. | | | | | | | |
| | Lyceum | Chirone | Theatre Teaches | Automa zione | ASD SOLO TANGO | Diamo i Numeri | Totale |
| Numero studenti infanzia | | 150 | | | | | 150 |
| Numero studenti elementari | 454 | 2000 | | 38 | | 150 | 2642 |
| Numero studenti medie | 68 | 750 | | | | | 818 |
| Numero studenti superiori | | 0 | 61 | 18 | 20 | | 99 |
| Numero docenti infanzia | | 6 | | | | | 6 |
| Numero docenti elementari | 41 | 79 | | 2 | | 17 | 139 |
| Numero docenti medie | | 29 | | | | | 29 |
| Numero docenti superiori | | 0 | | 1 | | | 1 |
| Numero ore erogate infanzia | | 12 | | | | | 12 |
| Numero ore erogate elementari | 33 | 102 | | 16 | | 82 | 233 |
| Numero ore erogate medie | 6 | 36 | | | | | 42 |
| Numero ore erogate superiori | | 0 | 31 | 15 | 20 | | 66 |
| Numero scuole infanzia | | 2 | | | | | 2 |
| Numero scuole elementari | 5 | 12 | | | | 2 | 19 |
| Numero scuole medie | 1 | 4 | | | | | 5 |
| Numero scuole superiori | | 0 | 2 | | 1 | | 3 |
| Numero classi infanzia | | 6 | | | | | 6 |
| Numero classi elementari | 22 | 80 | | 2 | | 8 | 112 |
| Numero classi | 3 | 30 | | | | | 33 |





| | | | | | | | |
|----------------------------|---|----|---|---|---|---|----|
| medie | | | | | | | |
| Numero classi superiori | | 0 | 4 | 1 | 1 | | 6 |
| Numero Comuni interessati | 3 | 14 | | 2 | | 1 | 20 |
| Numero eventi pubblici | 1 | 6 | | | | 4 | 11 |
| Numero articoli quotidiani | | 5 | | | | 1 | 6 |

6. Il metodo

Particolare riflessione merita il metodo didattico prescelto. Si è sperimentato un metodo didattico innovativo che, in abbinamento a momenti formativi tradizionali in aula (es. Attività "Il cervello delle bambine e dei bambini a confronto: esistono delle differenze?" di Lyceum) ha dato spazio anche a strumenti didattici non tradizionali. Tra questi, la scelta di stimolare l'attenzione dei/delle discenti mediante tecniche didattiche più interattive come giochi (es. Gioco "Il memory dei Mestieri" di Lyceum; gioco "Indovina chi?" di Associazione Chirone) o attività esperienziali (es. l'esperimento "Torre di monete" di Lyceum) è risultata particolarmente vincente.

Theatre Teaches ha curato un laboratorio applicando le metodologie e le tecniche dell'arte teatrale a un'esperienza formativa. Tale strumento ha impegnato i/le partecipanti (i.e., studenti di scuola secondaria di II grado) nella stesura e messa in scena di un copione che aveva come contenuto le STEM e il genere.

Attività più pratiche ed esperienziali sono state pertanto sia funzionali alla raccolta di informazioni di contesto e di percezioni dei/delle partecipanti sia finalizzate ad incentivare l'attivazione. La metodologia adottata ha permesso di dare maggior effettività alle proposte attraverso un apprendimento esperienziale che ha messo in gioco la componente cognitiva (opinioni, idee) ma anche i sentimenti e le emozioni.

Soprattutto a livello di scuola primaria e in linea con gli obiettivi e le osservazioni che hanno presupposto il progetto, le esperienze e i riscontri pratici, fattuali ed esperienziali rappresentano un potente mezzo di trasmissione del sapere, di interiorizzazione dei concetti, e di ristrutturazione cognitiva, con i quali viene stimolata la flessibilità mentale che permetta di valorizzare le caratteristiche e capacità di ciascuno/a al fine di raggiungere la parità di genere e di prevenire lo strutturarsi di convinzioni e atteggiamenti che rafforzino condotte rigidamente stereotipate.

7. Analisi dei risultati - Anno 2023

I momenti di restituzione finale hanno consentito di raccogliere i feedback degli/le discenti osservando dinamiche relazionali e comunicative ed evidenziando differenze di modalità di pensiero emerse e cambiamenti intervenuti nelle stesse durante le esperienze didattiche proposte. Dai contributi emersi si è valutata e monitorata l'acquisizione degli apprendimenti proposti. I/le partecipanti hanno raccolto la riflessione che le persone non sono tutte uguali, ma è proprio nella valorizzazione dell'unicità di ciascuno/a che si realizza pienamente la persona, la parità, l'uguaglianza e la libertà di scegliere il proprio percorso.





La richiesta a posteriori di invio di materiale di approfondimento da utilizzare per lavori in classe o da fornire agli e alle studenti in vista di compiti in classe è indicatore dell'interesse suscitato dalle tematiche trattate e dell'apprezzamento dell'iniziativa.

Il Progetto STEM in Genere ha inoltre coinvolto, con attività formative dedicate, docenti delle scuole primarie e secondarie con l'obiettivo di offrire strumenti specifici e qualificati per supportare ed accompagnare adeguatamente gli/le studenti nell'arco della vita scolastica al processo di rimozione degli stereotipi di genere. Il lavoro svolto con le/i docenti ha permesso di osservare l'opportunità di estendere la programmazione progettuale anche alle numerose ripercussioni che l'educazione stereotipata sviluppa rispetto agli equilibri all'interno della famiglia e della genitorialità, soprattutto nel caso della separazione della coppia genitoriale, in quanto il fenomeno separativo, alimentato dalla cultura stereotipata, costituisce un contesto che favorisce anche la detonazione della violenza di genere.

Una valutazione analitica dei risultati del terzo anno di Progetto rivela che le scuole primarie e le scuole secondarie di I grado sono state attivate più agevolmente, mentre le scuole secondarie sono state agganciate con maggior difficoltà. Data l'importanza di sostenere anche studenti appartenenti alla fascia d'età in cui si apprestano a fare una scelta che indirizzerà e darà vita al loro futuro, risulta fondamentale promuovere un maggior coinvolgimento degli istituti di grado secondario: da questo punto di vista si sostanzia la necessità di inquadrare modalità di collegamento con tali enti più efficaci, e proposte di attività maggiormente correlabili ai bisogni concreti di istruzione, sviluppo e riflessione proprie di questo target, al fine di attrarre maggiormente tanto gli/le studenti quanto i/le docenti e le figure scolastiche di riferimento coinvolte.

Risulta fondamentale, dunque, un maggior coinvolgimento degli istituti di grado secondario: da questo punto di vista si sostanzia la necessità di inquadrare modalità di collegamento con tali enti più efficaci, e proposte di attività maggiormente correlabili ai bisogni concreti di istruzione, sviluppo e riflessione proprie di questo target, al fine di attrarre maggiormente tanto gli/le studenti quanto i/le docenti e le figure scolastiche di riferimento coinvolte.

Correlate alle criticità relative al contatto e al coinvolgimento degli istituti sono le tempistiche di proposizione del progetto alle scuole.

In particolare, si è sostanziata la necessità strategica di organizzare la programmazione in un periodo antecedente all'inizio della scuola, per poter essere inseriti nel programma scolastico con maggior probabilità e facilità. Per ovviare a tale problematica, potrebbe essere funzionale una tempestiva preparazione del materiale informativo e un contatto con gli istituti comprensivi entro il mese di settembre, momento in cui viene elaborata la programmazione scolastica.

In linea con queste premesse emerge pertanto l'importanza di una sistematizzazione dell'approccio comunicativo sia in termini di coinvolgimento della cittadinanza, sia nell'ottica di proporre il progetto in maniera strategica attraverso un piano di comunicazione integrato.

8. Buone pratiche acquisite ed elementi innovativi

Uno dei maggiori punti di forza del progetto è stata proprio l'integrazione di diversi approcci metodologici: comunicativo-sociale, storico letterario e pedagogico-didattico. Un approccio interdisciplinare, diversificato ma comunque congiunto, rappresenta un aspetto centrale per instillare il cambiamento culturale necessario al raggiungimento della parità di genere: ciò costituisce una buona pratica e un bagaglio considerato parte integrante del disegno progettuale e una caratteristica che si intende valorizzare nel corso della futura programmazione, anche attraverso interventi integrati.





Accanto a ciò è risultato imprescindibile e fondamentale erogare un percorso formativo anche per gli/le insegnanti e le figure di riferimento quali attori fondamentali nello sviluppo delle giovani generazioni e nella costruzione sociale del sapere. Pertanto, è centrale la convergenza dei punti di vista perché gli obiettivi del progetto possano mettere le radici su un terreno fertile.

Al tempo stesso si sostanzia la necessità di porre grande attenzione all'utilizzo e al tema del linguaggio che potrebbe rappresentare un focus tematico da implementare a beneficio di studenti di grado superiore.

In sede di espletamento delle attività è risultata lampante la potenza e l'importanza della riflessione dialogica e del confronto tra pari, elemento che rafforza la flessibilità cognitiva e permette una maggior interiorizzazione dei messaggi proposti.

Diversificare gli interventi per modo di erogazione, natura e metodologie ha rappresentato, come accennato, una ricchezza notevole sia per la diffusione delle adesioni nei diversi gradi scolastici sia per assimilare i messaggi veicolati. Affiancare attività formative, laboratoriali ed esperienziali/sperimentali (logicamente e consciamente correlabili ai fini del progetto) ad altri modi di erogare le attività che permettano di assorbire una concezione paritaria dei generi (laboratori teatrali o di danza) costituisce un bagaglio imprescindibile che verrà valorizzato ulteriormente nella futura programmazione.

Si evidenziano ulteriori propositi migliorativi e di novità emersi in sede di raccordo-confronto con gli enti afferenti al progetto, anche in riferimento al superamento dei limiti precedentemente menzionati.

Si ipotizza, infatti, di creare materiale informativo (digitale) unitario del progetto da condividere con gli istituti del territorio e con la stampa come primo step conoscitivo; accanto a ciò si suggerisce l'opportunità di integrare detto materiale con una presentazione delle attività alle figure scolastiche interessate per illustrare la ricchezza dei contenuti del progetto stesso. Un ulteriore mezzo di diffusione, soprattutto per quanto riguarda gli istituti superiori, potrebbe essere costituito da materiale informativo da destinare a ragazzi e ragazze che rappresentano i/le destinatari/e degli interventi.

Considerando inoltre come i propositi perseguiti dal progetto, dagli enti coinvolti e dalle attività, si inseriscono in un disegno a lungo termine cui obiettivo è la diffusione di un modello dei ruoli di genere di tipo paritario nella società in senso lato (dunque non solo nelle scuole, che rappresentano invece un punto di partenza e terreno fertile per un cambiamento culturale) potrebbe rientrare negli interessi del progetto stesso anche il coinvolgimento di imprese ed organizzazioni del territorio. L'arricchimento potrebbe derivare tanto dalla condivisione di esperienze professionali positive dal punto di vista della parità di genere, quanto da una formazione reciproca tra istituzioni professionali e futuri lavoratori/trici, avvicinando entrambe le categorie a tali tematiche. Ciò rappresenterebbe un disegno ancora più efficace affinché attecchisca socialmente una concezione di genere di tipo egualitario, con azioni che coinvolgano simultaneamente tanto i/le più piccoli/e quanto le figure scolastiche e il mondo del lavoro.

In riferimento alla copertura territoriale, gli interventi formativi e le attività attinenti al progetto STEM in Genere hanno, nella sua terza edizione, interessato principalmente le scuole ubicate nel comune di Brescia e in tutta la provincia. Risulta negli interessi degli obiettivi e dei propositi del progetto espandere le attività anche in territori limitrofi, come per esempio nel mantovano presso cui insistono sedi distaccate dell'Università degli Studi di Brescia.

Da un punto di vista generale, potrebbe risultare utile implementare un'attività di monitoraggio ex ante, in itinere ed ex post del cambio di prospettiva e/o atteggiamento da parte dei singoli individui coinvolti attraverso la somministrazione di questionari creati ad hoc in fase iniziale e finale del





progetto. Oltre a questo, sarebbe funzionale prevedere dei momenti di feedback con gli istituti scolastici, potenzialmente pre e post-intervento, al fine di valutare l'assorbimento e la validità, inquadrando eventuali cambiamenti emersi che possono costituire il banco di prova dell'efficacia delle azioni e direzioni intraprese.

Segue rassegna stampa e relazioni dei singoli enti coinvolti.

Si cercano ingegneri: teatro e laboratori per arruolare ragazze

Progetto di UniBs

Le facoltà tecniche ancora a predominanza maschile, Medicina in controtendenza

■ In Ingegneria informatica ed elettronica gli iscritti maschi superano il 90%, a Meccanica sono circa l'85%; vanno meglio, sul fronte della parità di genere, gli indirizzi Gestionale ed Ambientale, dove i maschi sono il 60%. I dati dell'**Università degli Studi di Brescia** si inseriscono nel trend generale nazionale e rappresentano in maniera evidente, spiega la prof. Mariasole Bannò, presidente della Commissione di Genere

dell'**ateneo**, la grande perdita di talento femminile nelle discipline Stem, acronimo di Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Per contrastare gli stereotipi di genere in queste aree, **UniBs** ha quindi dato vita al progetto «STEM in genere» rivolto alle scuole primarie e secondarie, giunto alla seconda edizione. Tre le parole chiave: intelletto, pratica ed emozione, che hanno guidato le attività didattico-educative declinate in giochi, iniziative teatrali, storytelling, con l'obiettivo di informare e rieducare culturalmente studentesse e studenti, in modo che possano seguire le loro inclinazioni e ambizioni a prescindere dal genere di appartenenza.

Nella prima edizione di



I dati. Ingegneria informatica ed elettronica è ancora al 90% maschile

«STEM in genere» sono stati raggiunti circa 3mila studenti e 300 docenti grazie alla collaborazione con Lycreum, associazione Chirone, Solo Tango, Automazione, gruppo teatrale La Betulla e BidiBrescia; nella seconda edizione si conta di raggiungere risultati ancora migliori grazie all'estensione dei laboratori anche alla provincia di Mantova e al coinvolgimento di aziende quali Feralpi Group, Intred e Pwc PricewaterhouseCoopers.

A livello europeo, ha precisato ulteriormente la professoressa Bannò, è stato calcolato che se solo si raggiungesse la parità

di genere nelle aree STEM, entro il 2050 si potrebbero avere 1.200.000 occupati in più, sia donne sia uomini, con una crescita del PIL del 3%.

Senza però sottacere che il problema in altri corsi di laurea è inverso, per esempio a Medicina - ha spiegato il rettore **Francesco Castelli** - facoltà che rispetto a un passato a predominanza maschile vede ora il 70% circa di iscritte donne, percentuale che s'avvicina al 100% in Ostetricia. Più vicine all'equilibrio di genere invece sono Giurisprudenza ed Economia. //

LUISA PEDRETTI





Con «Diamo i numeri» si scopre la bellezza della matematica

L'associazione. Nata nel 2018 da un gruppo di 15 volontari, tra gli obiettivi unire le generazioni. Lo strumento principale che utilizzano è il laboratorio

CHIARA RONCELLI

La matematica può essere divertente e unire le generazioni. È questo l'obiettivo che vuole trasmettere l'associazione «Diamo i numeri», nata nel 2018 da un gruppo di 15 volontari matematici o appassionati di matematica che si sono messi insieme per permettere a tutti di accedere a questo affascinante mondo attraverso una serie di attività piacevoli e giocose.

«Ci siamo accorti delle difficoltà che si possono incontrare, soprattutto a livello scolastico, quando si parla di matematica e del suo apprendimento - racconta il presidente, Andrea Spinelli -. Ma la matematica è bella e interessante, quindi abbiamo pensato che fosse importante dedicarci alla sua divulgazione e comunicazione perché non venga più percepita come un ostacolo».

Un linguaggio comune

I volontari dell'associazione hanno età molto diverse tra loro, vanno dai 26 ai 70 anni. «La matematica ha separato le barriere tra le generazioni e si è dimostrata essere un linguaggio comune». Le persone più esperte del gruppo sono insegnanti ormai in pensione, che si sono sempre dedicati a questa parte di formazione e di ricerca di metodologie e attività che possano essere stimolanti per i più piccoli. Gli altri sono giovani professionisti interessati a far conoscere il mondo della matematica, che li appassiona, anche ad altri.

Lo strumento principale che utilizzano nelle loro proposte



L'associazione promuove attività che possano essere stimolanti per i più piccoli

■ Il presidente Spinelli: vogliamo che la materia non venga più percepita come un ostacolo

■ Svolto più di 320 ore di volontariato tra laboratori in classe e formazione per gli insegnanti

è il laboratorio di matematica, presente anche nelle indicazioni nazionali per il primo ciclo di studi.

«L'idea è quella di far uscire la matematica dal problema e non viceversa. Partiamo quindi sempre da una situazione problematica vera, alla quale va trovata una risposta o una soluzione se esiste. Lasciamo poi totalmente spazio alla creatività e all'immaginazione dei piccoli. Nel momento finale si allestisce uno spazio di discussione collettiva per far emergere tutti i diversi punti di vista e le differenti strate-

gie. Il compito dell'insegnante è quello di un direttore d'orchestra che deve saper valorizzare quello che emerge per fare poi una sintesi che sia davvero collettiva».

La soluzione al problema

Attività di gruppo, che si inseriscono nel solco del cooperative learning, all'interno delle quali ogni partecipante ha un ruolo e tutti collaborano per trovare la soluzione al problema. «Quando proponiamo le attività ci sono diverse reazioni: i piccoli si buttano e non hanno paura di sbagliare, si di-





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE

vertono anche perché le attività sono manipolative e ludiche. Alla fine ci dicono che non hanno fatto matematica, anche se invece l'hanno fatta dall'inizio alla fine. Gli adulti fanno più fatica a mettersi in gioco, a volte si sentono più bravi rispetto ai bambini, anche se in realtà capita spesso che le intuizioni dei piccoli siano quelle vincenti».

Dopo la pausa estiva, nei prossimi giorni l'associazione riprenderà le proprie attività che nell'anno scolastico 2022/2023 hanno registrato un ottimo successo. «Abbiamo svolto più di 320 ore di volontariato tra laboratori in classe e formazione per gli insegnanti, intervenendo all'interno di dieci Istituti comprensivi della città e della provincia. Ma abbiamo anche proposto iniziative aperte a tutta la cittadinanza, in particolare agli adulti: quattro laboratori matematici e quattro serate divulgative all'interno della sede della Social Domus».

Le iniziative in programma

Con l'avvio dell'anno scolastico ripartiranno sia i laboratori nelle classi della scuola primaria e della secondaria di primo grado, sia la formazione rivolta ai docenti per l'uso di metodologie che avvicinino i più piccoli al mondo dei numeri. «Ripartiremo anche con i percorsi fuori dalle scuole. In particolare collaboreremo con il Servizio bibliotecario urbano all'interno del percorso "Ci incontriamo in un libro" durante il quale cureremo un ciclo di sei pomeriggi a tema "Crescere con i numeri" rivolti a bambini dai 4 agli 8 anni. Partiremo dalla lettura di un libro matematico per poi arrivare a proporre giochi e laboratori».

Novità di questo settembre è l'avvio di una collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia per il progetto «Stem in genere», che vuole sensibilizzare gli studenti sugli stereotipi di genere in ambito scientifico e matematico. Per saperne di più visitare il sito diamoinumeri.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
marisole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ La Statale lavora per superare uno squilibrio che ha radici storico-culturali

Donne, scienza e cultura «Riduciamo le distanze»

Il progetto «Stem in genere» ha coinvolto le scuole bresciane per colmare il gap. La preferenza per le materie umanistiche

Magda Biglia

●● Sono ancora troppo poche le donne in campo scientifico e l'Università Statale di Brescia entra in gioco per dare il proprio contributo a colmare il gap. Torna per il secondo anno il progetto «Stem in genere» con attività nelle scuole di ogni livello, per studenti e docenti, curato dalla Commissione di genere con l'obiettivo di portare l'interesse su Science, Technology, Engineering, Mathematics.

«Le cause del disequilibrio fra uomini e donne sono culturali, sono tante e radicate, bisogna intervenire il più presto possibile, fin dalle scuole primarie, con i piccoli più ricettivi. Nella scorsa edizione, supportati dal Log, il Laboratorio Osservatorio degli studi di genere e dal Cug, Comitato unico di garanzia, abbiamo coinvolto tremila alunni e trecento studenti delle scuole bresciane, con un alto grado di soddisfazione, e da oggi siamo a disposizione per ricominciare, anche nelle scuole mantovane, dal primo al secondo ciclo, con strumenti innovativi e tematiche congrue alle diverse fasce di età» ha spiegato ieri alla stampa, accompagnata dal rettore Francesco Castelli, la presidente della commissione, Mariasole Banno.

Il riferimento, per gli istituti interessati, è stemingener@unibs.it. Si va dai giochi al teatro, alla conoscenza del-



Sono sei le associazioni che collaborano con l'Università al progetto Stem

le scienziate, anche tramite una visita guidata al Vantiniario per le conterrane. Il progetto sarà sostenuto da sei associazioni: Lyceum per la psicologia, Chirone per la divulgazione scientifica e culturale, La Betulla per le tecniche teatrali, BidiBrescia per le visite teatralizzate, Solo Tango per il ballo, Automazione del dipartimento di Ingegneria per i laboratori, più le commissioni Pari opportunità di Comune e Provincia e l'Ust. Dal 2023 si sono aggiunte tre aziende per il collegamento col mondo del lavoro, Feralpi, Intred, Pwc PricewaterhouseCoopers.

Uno studio europeo per l'uguaglianza di genere, Eige, dimostra che un maggior numero di donne in ambito

Stem creerebbe le condizioni per 1,2 posti di lavoro entro il 2050, stimolando la crescita dell'Unione europea, facendo aumentare il Pil di 800 miliardi pari al 3 per cento. Dalle superiori scientifiche arriva alle università scientifiche il 23 per cento delle iscritte, percentuale che cala nel mercato occupazionale, e ancora di più se si guarda ai livelli apicali. «Alla segregazione orizzontale si aggiunge quella verticale» il commento della professoressa Banno.

Secondo i dati di Eurostat, nel 2014, le ragazze si sono laureate in servizi socio-sanitari, in umanistica e belle arti, scienze sociali, amministrazione aziendale e diritto.

Negli anni aumenta la fetta di adesioni complessiva agli studi scientifici ma il divario rimane invariato. E si ripercuoterà negli anni a venire perché nel futuro ad essere richieste saranno le tante professioni digitali dalla definizione in inglese, legate allo sviluppo tecnologico.

A Brescia le fanciulle sono il 10 per cento a Ingegneria informatica, il 15 a Meccanica, il 40 a Gestionale Ambientale. Solo a Medicina, tra le facoltà scientifiche, sono diventate il 70 per cento. Si vedono anche gap al contrario, con Ostetricia al 100 per 100 femminile, mentre a Economia e Giurisprudenza siamo più o meno in equilibrio. ●

© UNIVERSITÀ DI BRESCIA



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



Il progetto

Discipline Stem, Unibs punta a aumentare laureati e laureate

Solo quattro persone sono riuscite a prendere più di un Nobel e una di queste, la prima in assoluto, fu Marie Curie, nel 1903 per la fisica e nel 1911 per la chimica. Discipline Stem si direbbe oggi, acronimo che un po' spaventa ma che in realtà apre le porte a mondi affascinanti nel campo delle Scienze, della Tecnologia, dell'Ingegneria e della Matematica. Ieri il rettore Francesco Castelli ha richiamato alla memoria la scienziata per presentare la seconda edizione del progetto «Stem in Genere», che si propone di combattere lo squilibrio di genere nelle aree di studio scientifiche. Il tema è serio anche all'università statale dove — come ha ricordato ieri la presidente della Commissione Genere dell'ateneo Mariasole Banno — ci sono corsi (Informatica o Ingegneria elettronica o Meccanica) nei quali i maschi arrivano all'85-90% del totale degli iscritti. Il progetto ha coinvolto per il momento 300 docenti e ben tremila studentesse e studenti di città e provincia, dai più piccoli alle superiori. Il progetto è coadiuvato da sei associazioni del territorio che declinano gli interventi a seconda dei destinatari e in base alla fascia d'età (Icyreum S.r.l., l'Associazione Chirone, Solo l'ango Asd, Automazione, gruppo teatrale La Betulla e BidiBrescia). L'obiettivo, attraverso attività laboratoriali, è fare leva sulle persone a dare vita alle proprie ambizioni e valorizzare le proprie risorse a prescindere dal genere di appartenenza. Sempre più donne studiano e si iscrivono all'università, ma restano ancora delle differenze importanti per l'indirizzo scelto. Anche nelle materie Stem, dove il totale degli iscritti è fortunatamente in aumento ma dove è rimasto immutato nel tempo il rapporto tra uomini e donne (con grande prevalenza dei primi). L'obiettivo ultimo è ovviamente aumentare il numero complessivo di iscritti in queste discipline ma anche colmare un divario di genere che crea disuguaglianza. Come è stato ricordato ieri una laurea Stem offre migliori prospettive di lavoro anche all'estero. «Abbiamo una perdita fortissima di talenti femminili — ha osservato ieri Banno —, un problema che ha radici nel modello educativo e sociale». Di qui la necessità di aumentare i laureati Stem e, se possibile, le laureate in particolare. Cosa che peraltro sta già avvenendo nelle professioni mediche, una volta monopolio o quasi dei maschi e che vedono invece una prevalenza di donne. (l.b.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA FOTO DEL GIORNO



«STEM in Genere», Intred con l'università

Intred spa, operatore di telecomunicazioni quotato sull'Euronext Growth Milan di Borsa Italiana, è partner del progetto «STEM in Genere» ideato dall'università degli Studi di Brescia in linea con gli obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024 e con il supporto di LOG - Laboratorio Osservatorio Studi di Genere, per un riequilibrio di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Nella foto l'amministratore delegato di Intred, Daniele Pelli, con la professoressa Mariasole Banno presidente della Commissione Genere dell'ateneo.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE

STEM IN GENERE

Progetto per un riequilibrio di genere nelle discipline STEM

RELAZIONI DEI SINGOLI ENTI COINVOLTI anno 2023



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariaSOLE.banno@unibs.it



LYCEVM®

Clinica, Formazione, Consulenza Aziendale

RELAZIONE FINALE – 2023

FORMAZIONE LABORATORIALE RIVOLTA AGLI/ALLE ALUNNI/E – SCUOLA PRIMARIA

QUANDO

20/04/2023 Scuola Primaria T. Olivelli. Classi 3^A-B; 5^A-B-C
21/04/2023 Scuola Primaria T. Olivelli. Classi 4^A-B
05/05/2023 IC EST 3, Brescia. Classi: 3^A
10/05/2023 IC EST 3, Brescia. Classi: 5^A
19/05/2023 IC EST 3, Brescia. Classi: 2^A
29/09/2023 Scuola Primaria di Navezze (IC Gussago). Classi: 1^A, 3^A, 5^A
20/11/2023 Scuola Primaria Gianni Rodari, IC Roncadelle. Classi 5^A-B
24/11/2023 Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago. Classi: 4^A-B
29/11/2023 Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago. Classi: 5^A-C
30/11/2023 Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago. Classi: 5^B
04/12/2023 Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago. Classi: 3^B
06/12/2023 Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago. Classi: 3^A

PROFESSIONISTI/E COINVOLTI/E

Maffi Matteo, Psicologo
Elena Ligia Popa, Dottoressa in Psicologia

NUMERO DI STUDENTI COINVOLTI/E

Sono stati erogati effettivamente 22 moduli laboratorio da 1,5 ore rivolti agli e alle studenti di 22 classi dei seguenti istituti:

- Scuola Primaria Gianni Rodari, IC Roncadelle; n. 2 classi, n. 47 studenti e studentesse
- Scuola Primaria di Navezze, IC Gussago n. 3 classi, n. 63 studenti e studentesse
- Scuola Primaria Aldo Moro di Gussago n. 7 classi, n. 145 studenti e studentesse
- IC EST 3 , Brescia; n. 3 classi, n. 60 studenti e studentesse
- Scuola Primaria T. Olivelli, Gussago, BS. n. 7 classi, n. 139 studenti e studentesse

In totale sono stati coinvolti n. 454 studenti e studentesse della Scuola Primaria.





OBIETTIVI PERSEGUITI

Le attività laboratoriali proposte sono state progettate, realizzate ed erogate con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- Educare alla rimozione di quegli stereotipi di genere che costringono donne e uomini a ruoli predefiniti.
- Orientare e motivare gli/le studenti alla libera scelta secondo i propri interessi e le proprie potenzialità.
- Stimolare la riflessione su di sé e sulle proprie aspirazioni.
- Stimolare riflessioni sulle professioni considerate da donna e professioni considerate da uomo e sui condizionamenti che possono influire sulla scelta del lavoro.
- Riflettere sulle differenze fisiologiche e biologiche fra maschi e femmine sottolineando come queste non costituiscano una supremazia di un genere sull'altro e siano suscettibili, soprattutto a livello cerebrale, di modifiche.
- Evidenziare come siano proprio queste differenze a permettere uguaglianza e piena realizzazione della persona.

DETTAGLIO PROGETTUALITA'

Le attività laboratoriali condividono l'uso di pratiche metodologiche attive in cui sia possibile apprendere a partire dalla propria esperienza e dai propri vissuti. Attività di gruppo, confronti e attività ludiche permettono di dare maggior concretezza alle proposte attraverso un apprendimento esperienziale che mette in gioco la componente cognitiva (opinioni, idee) ma anche i sentimenti e le emozioni. Nella forma sono state calibrate e leggermente modificate in base alla fascia d'età considerata. I laboratori, progettualmente, hanno compreso, per i nuovi istituti che non avevano mai aderito in precedenza al progetto, le attività previste e proposte nel 2023. È stata apportata qualche lieve modifica in riferimento alle metodologie con cui raggiungere gli obiettivi prefissati, seguendo comunque la macro-impostazione prevista per il 2023. Le attività saranno descritte nella sezione dedicata.

A fianco della formazione per le nuove scuole aderenti, sono state progettate, elaborate ed erogate formazioni ad hoc per istituti che avevano già aderito nel corso del primo anno del progetto STEM in Genere. In particolare tale proposta laboratoriale, su richiesta degli istituti stessi (nello specifico Scuola Primaria T.Olivelli di Gussago) è stata correlata alla "Settimana della lettura". A partire da un elenco di volumi di divulgazione scientifica che integrasse riflessioni ed aspetti relativi alla tematica della parità di genere, sono state poi proposte attività e role playing correlate al ramo del sapere oggetto della lettura.

Infine, vista la richiesta pervenuta da diversi istituti di poter strutturare interventi laboratoriali rivolti a studenti e studentesse che fossero propedeutici e introduttivi ad attività erogate successivamente da altri enti coinvolti nel Progetto STEM In Genere, in particolare in riferimento all'attività teatrale proposta dall'Associazione La Betulla, è stata progettata e strutturata, anche in questo caso, un'ulteriore impostazione laboratoriale. Considerando il valore aggiunto della collaborazione tra enti e dell'intersecazione delle attività stesse, proposito la cui integrazione avevamo ambito anche a seguito del primo anno del progetto, sono state proposte attività ad hoc.

I laboratori sono dunque venuti poi a strutturarsi come sotto riportato. Dopo un'introduzione iniziale sul progetto STEM in Genere e sulle tematiche affrontate, infatti, sono state svolte le attività descritte di seguito divise e differenziate per livello di istruzione e in linea con i macro-obiettivi esplicitati in precedenza.





DETTAGLIO ATTIVITÀ EROGATE E OBIETTIVI EFFETTIVAMENTE RAGGIUNTI

FORMAZIONE STANDARD (nuovi istituti)

Quando: 05/05/2023; 10/05/2023; 19/05/2023; 29/09/2023; 24/11/2023; 29/11/2023; 30/11/2023; 04/12/2023; 06/12/2023

Dove: IC EST 3 Brescia, Scuola Primaria di Navezze (IC Gussago), Scuola Primaria Aldo Moro (Gussago)

Classi Coinvolte: 1^, 2^, 3^, 4^, 5^

CLASSI PRIME E SECONDE ELEMENTARI

1) Attività "Giochi da maschi e giochi da femmina"

Si consegna a ogni bambino/a una scheda con i disegni dei giocattoli e lo/a si invita a cerchiare di rosa e d'azzurro i giocattoli che ritengono siano riconducibili ai maschi o alle femmine e a usare entrambi i colori per i giocattoli che ritengono siano riconducibili a entrambi. Dopo il completamento, delle card plastificate raffiguranti ogni gioco singolarmente vengono attaccate di volta in volta alla lavagna per confrontare le opinioni degli/le alunni/e e aprire il dialogo.

Obiettivi raggiunti:

- Lavorare sul tema dell'identità e del ruolo.
- Portare i bambini e le bambine a riflettere e a confrontarsi sui diversi punti di vista.
- Verificare se sono già presenti stereotipi di genere.
- Riflettere su come non esista una regola generale rispetto a ciò ma esistano punti di vista diversi in base alle inclinazioni di ciascuno/a.

2) Attività "Il memory dei mestieri"

Utilizzando la Lavagna Interattiva Multimediale agli/le alunni/e vengono presentate delle carte coperte; devono trovare le coppie di carte col medesimo lavoro che vede impiegati sia uomini che donne nello stesso ruolo. Al termine del gioco si riflette sulla scelta di questa impostazione e sul relativo significato e si condividono i punti di vista.

Obiettivi raggiunti:

- Trasmettere e far interiorizzare l'idea che maschi e femmine possono svolgere e svolgono le stesse professioni poiché possono acquisire lo stesso livello di competenza.
- Condividere le proprie opinioni ascoltando il punto di vista di ciascuno/a.
- Stimolare riflessioni circa l'influenza dei ruoli di genere storicamente proposti dal contesto socioculturale.
- Introdurre i contenuti di un video presentato in seguito relativo ai ruoli di genere imposti storicamente e alle relative conseguenze sociali.

3) Attività di visione del video "Donne in STEM"

Proiezione alla Lavagna Interattiva Multimediale di un breve video, appositamente creato, che ripercorre il ruolo delle donne nella scienza alla luce dei ruoli di genere stabiliti socialmente nella storia e delle credenze diffuse socialmente nel tempo. Al termine della visione ciascuno/a condivide ciò che ha compreso e ciò che lo/a ha colpito, stimolando dialogo e condivisione dei punti di vista.

Obiettivi raggiunti:





- Riflettere sull'influenza del contesto socio-culturale rispetto alle possibilità e opportunità di sviluppo di ciascuno/a.
- Comprendere come la concezione sociale dei ruoli di genere abbia avuto storicamente ed abbia un impatto sulla piena realizzazione dell'individuo.
- Far conoscere importanti figure di donne scienziate nella storia e le loro difficoltà di accesso all'istruzione e all'ambito scientifico.
- Ragionare sulle disparità di genere ancora presenti.
- Introdurre concetti relativi alle differenze cerebrali tra maschi e femmine presunte in passato per presentare poi le evidenze scientifiche odierne.

4) Attività "Il cervello delle bambine e dei bambini a confronto: esistono delle differenze?"

Utilizzando supporti visivi e la Lavagna Multimediale e un modellino in spugna del cervello, si osserva l'organo stesso. Viene spiegato a livello riassuntivo e semplificato il ruolo e il funzionamento del cervello e dei collegamenti neuronali, e chiesto agli/le alunni/e se pensano ci siano differenze a livello di funzionamento e di aspetto tra i cervelli dei maschi e i cervelli delle femmine e di conseguenza rispetto a ciò che sono in grado di fare. Dopodiché si trasferiscono le evidenze scientifiche odierne.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere le differenze individuali a livello cerebrale.
- Evidenziare come al di là di differenze quantitative, non esiste un cervello tipicamente da maschio e uno tipicamente da femmina: sono un mosaico, con differenze individuali e caratteristiche di entrambi i cervelli. Sebbene molteplici aspetti, incluso quello cerebrale, differenzino uomini e donne, i diversi studi condotti mostrano che in alcuni casi le somiglianze possono superare le differenze, e che nelle differenze riusciamo a fare le stesse cose ma utilizzando strategie diverse, che non cambiano gli esiti. I risultati di questi studi ci aiutano a valutare l'impatto dell'appartenenza al genere femminile o maschile come buon predittore di capacità maggiormente presenti nell'uno o nell'altro, ma ci aiutano anche a tenere a mente l'unicità di ciascun individuo e ciascun cervello, riassegnando un forte potere all'ambiente sociale e dell'educazione alla base delle nostre differenze.
- Evidenziare la plasticità del cervello e il ruolo dell'esperienza quotidiana nel modificarlo e plasmarlo, potenziando determinate caratteristiche.

5) Attività Esperimento "Torre di monete" (tensione superficiale dell'acqua)

Sulla base di quanto anticipato precedentemente, si stimola il ragionamento riguardo all'attività dello/a scienziato/a e alle caratteristiche personali necessarie per tale attività. Si accenna al metodo utilizzato dagli/le scienziati/e per i loro studi (metodo sperimentale) e alla sua utilità per il progredire delle conoscenze. Si inizia poi l'esperimento. Una card plastificata viene appoggiata sul bordo di un bicchiere rigido vuoto in modo che la parte finale della card ecceda i bordi del bicchiere. Si chiede quindi agli/le alunni/e, secondo loro, cosa succede appoggiando una moneta sulla parte finale della card plastificata che eccede i bordi del bicchiere e si scrivono le ipotesi alla lavagna. Si procede alla verifica (la card cade). Si riempie poi il bicchiere d'acqua fino a metà e si pone la stessa domanda annotando le ipotesi alla lavagna. Si procede poi alla verifica (la card cade come in precedenza). Si riempie poi il bicchiere d'acqua fino all'orlo in modo che la card plastificata sia a contatto con l'acqua. Si pone la stessa domanda posta in precedenza e si annotano le ipotesi. Si procede alla verifica in cui la carta non cade se non dopo un alto numero di monete poste una sopra l'altra. Si chiede agli/le alunni/e di ipotizzare un'interpretazione di questo fenomeno e si fornisce poi la spiegazione del fenomeno della tensione superficiale dell'acqua. Si amplia poi la riflessione su questo meccanismo agli ambienti naturali come lo stagno. Al termine di queste riflessioni, si stimola il ragionamento e il dialogo sulle capacità messe in campo quando si opera in ambito scientifico e





sul fatto che dette capacità possono fare capo tanto ai maschi quanto alle femmine. Lo si dimostra chiedendo a un bambino e a una bambina di illustrare quanto appena visto e compreso, evidenziando come tutta la classe sia riuscita a partecipare, ragionare, apprendere e comprendere.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere il fenomeno della tensione superficiale dell'acqua.
- Trasferire l'utilità sociale e l'importanza della ricerca e degli studi scientifici.
- Evidenziare le fasi del metodo scientifico e le competenze messe in campo dalla scienza.
- Sottolineare come tutti/e possano diventare scienziati/e.

6) Brainstorming e valutazione finali

Raccogliendo i feedback degli/le alunni/e, osservando dinamiche relazionali e comunicative ed evidenziando differenze di modalità di pensiero emerse e cambiamenti intervenuti nelle stesse durante l'esperienza, si valuta e monitora l'acquisizione degli apprendimenti proposti e si concludono le attività, riprendendo e ribadendo un concetto fondamentale: non siamo tutti/e uguali, ma è proprio nella valorizzazione dell'unicità di ciascuno/a che si realizza pienamente la persona, la parità, l'uguaglianza e la libertà di scegliere il proprio percorso.

CLASSI TERZE ELEMENTARI

1) Attività "Come sono i bambini e le bambine"

Si dividono i bambini in tre gruppi: un gruppo di maschi, un gruppo di femmine e un gruppo misto. Si consegnano a ogni bambino/a due schede raffiguranti un bambino e una bambina accanto a cui c'è una lista di aggettivi. Si invita a colorarla e a scegliere, in gruppo a maggioranza, e segnare dalla lista 8 aggettivi che descrivono il bambino e la bambina. Si osservano le dinamiche tra i gruppi per parlarne durante la discussione e verificare anche eventuali differenze tra gli stessi.

Dopo il completamento si discute insieme riportando le risposte individuali dei/delle bambini/e alla lavagna, utilizzando due schede grandi raffiguranti le stesse immagini delle schede compilate. Si ragiona quindi sui diversi punti di vista e si paragonano le risposte dei gruppi, analizzando anche le dinamiche interne notate.

Obiettivi raggiunti:

- Lavorare sul tema dell'identità e del ruolo.
- Portare i bambini e le bambine a riflettere e a confrontarsi sui diversi punti di vista.
- Verificare se sono già presenti stereotipi di genere.
- Assimilare capacità di rispetto reciproco.
- Comprendere come i giudizi di ciascuno/a derivano dalla nostra esperienza di tutti i giorni, che però non è generalizzabile e non esaurisce tutta la casistica individuale possibile.

2) Attività "Il memory dei mestieri"

Utilizzando la Lavagna Interattiva Multimediale agli/le alunni/e vengono presentate delle carte coperte; devono trovare le coppie di carte col medesimo lavoro che vede impiegati sia uomini che donne nello stesso ruolo. Al termine del gioco si riflette sulla scelta di questa impostazione e sul relativo significato, e si condividono i punti di vista.

Obiettivi raggiunti:

- Trasmettere e far interiorizzare l'idea che maschi e femmine possono svolgere e svolgono le stesse professioni poiché possono acquisire lo stesso livello di competenza.
- Condividere le proprie opinioni ascoltando il punto di vista di ciascuno/a.





- Stimolare riflessioni circa l'influenza dei ruoli di genere storicamente proposti dal contesto socioculturale.
- Introdurre i contenuti di un video presentato in seguito relativo ai ruoli di genere imposti storicamente e alle relative conseguenze sociali.

3) Attività di visione del video "Donne in STEM"

Proiezione alla Lavagna Interattiva Multimediale di un breve video, appositamente creato, che ripercorre il ruolo delle donne nella scienza alla luce dei ruoli di genere stabiliti socialmente nella storia e delle credenze diffuse socialmente nel tempo. Al termine della visione ciascuno/a condivide ciò che ha compreso e ciò che lo/a ha colpito/a, stimolando dialogo e condivisione dei punti vista.

Obiettivi raggiunti:

- Riflettere sull'influenza del contesto socio-culturale rispetto alle possibilità e opportunità di sviluppo di ciascuno/a.
- Comprendere come la concezione sociale dei ruoli di genere abbia avuto storicamente ed abbia un impatto sulla piena realizzazione dell'individuo.
- Far conoscere importanti figure di donne scienziate nella storia e le loro difficoltà di accesso all'istruzione e all'ambito scientifico.
- Ragionare sulle disparità di genere ancora presenti.
- Introdurre concetti relativi alle differenze cerebrali tra maschi e femmine presunte in passato per presentare poi le evidenze scientifiche odierne.

4) Attività "Il cervello delle bambine e dei bambini a confronto: esistono delle differenze?"

Utilizzando supporti visivi e la Lavagna Multimediale si osserva la figura di un cervello stilizzato. Viene spiegato a livello riassuntivo e semplificato il ruolo e il funzionamento del cervello e dei collegamenti neurali, e chiesto agli/a alunni/a se pensano ci siano differenze a livello di funzionamento e di aspetto tra i cervelli dei maschi e i cervelli delle femmine e di conseguenza rispetto a ciò che sono in grado di fare. Dopodiché si trasferiscono le evidenze scientifiche odierne.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere le differenze individuali a livello cerebrale.
- Evidenziare come al di là di differenze quantitative, non esiste un cervello tipicamente da maschio e uno tipicamente da femmina: sono un mosaico, con differenze individuali e caratteristiche di entrambi i cervelli. Sebbene moltissimi aspetti, incluso quello cerebrale, differenzino uomini e donne, i diversi studi condotti mostrano che in alcuni casi le somiglianze possono superare le differenze, e che nelle differenze riusciamo tutti/e a fare le stesse cose ma utilizzando strategie diverse, che non cambiano gli esiti. I risultati di questi studi ci aiutano a valutare l'impatto dell'appartenenza al genere femminile o maschile come buon predittore di capacità maggiormente presenti nell'uno o nell'altro, ma ci aiutano anche a tenere a mente l'unicità di ciascun individuo e ciascun cervello, ri-assegnando un forte potere all'ambiente sociale e all'educazione alla base delle nostre differenze.
- Evidenziare la plasticità del cervello e il ruolo dell'esperienza quotidiana nel modificarlo e plasmarlo, potenziando determinate caratteristiche.

5) Attività "Il cervello! Emisfero destro ed Emisfero Sinistro! Ora tocca a te!"

Sulla base di quanto anticipato precedentemente, si stimola l'autoriflessione e l'autoconsapevolezza a livello individuale. Vengono creati 2 gruppi, un gruppo lavorerà sull'emisfero destro e l'altro sul sinistro. Dopo lo specchietto "curiosità", in cui vengono spiegate le attività di cui si occupano i due emisferi, si chiede ai bambini e alle bambine di lavorare e decorare ciascuno emisfero in base alla





propria indole (es. mettetevi in ascolto delle vostre capacità e passioni, in cosa siete bravi, cosa vi piace, cosa vi rispecchia di più?). Dopo aver scelto, alunni ed alunne disegnano simboli indicativi e rappresentativi dell'emisfero scelto e delle passioni per cui hanno fatto questa scelta. Dopo che i due macro gruppi avranno completato gli emisferi si chiederà di lavorare in macro gruppo, unendo i due emisferi.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere il funzionamento del cervello.
- Stimolare l'autoascolto, l'autoconsapevolezza e l'autoconoscenza.
- Trasferire l'utilità sociale e l'importanza della ricerca e degli studi scientifici.
- Evidenziare come maschi e femmine possano avere le stesse predisposizioni e interessi che non dipendono dal genere di appartenenza, per cui non esiste un pattern predefinito e rigido a cui doversi conformare.
- Trasmettere come non esistano attività, capacità e passioni da maschio o da femmina, ma come queste dipendano dalle caratteristiche uniche ed irripetibili di ogni individuo.
- Stimolare la conoscenza reciproca.
- Sottolineare come tutti/e possano diventare scienziati/e.

6) Brainstorming e valutazione finali

Raccogliendo i feedback degli/le alunni/e, osservando dinamiche relazionali e comunicative ed evidenziando differenze di modalità di pensiero emerse e cambiamenti intervenuti nelle stesse durante l'esperienza, si valuta e monitora l'acquisizione degli apprendimenti proposti e si concludono le attività, riprendendo e ribadendo un concetto fondamentale: non siamo tutti/e uguali, ma è proprio nella valorizzazione dell'unicità di ciascuno/a che si realizza pienamente la persona, la parità, l'uguaglianza e la libertà di scegliere il proprio percorso.

CLASSI QUARTE E QUINTE ELEMENTARI

1) Attività "Opinioni ed esperienze: dialoghiamo"

Si distribuiscono ai bambini e alle bambine 5 bigliettini che riportano 5 domande diverse, riferite sia alle loro opinioni sul mondo maschile e femminile, sia alle loro conoscenze ed esperienze nella vita quotidiana. Le risposte vengono poi incollate su un cartellone che riporta le domande stesse, e vengono comparate le risposte di alunni ed alunne per verificare se ci sono differenze nell'approccio educativo alla tematica. Viene quindi stimolato il confronto tra punti di vista.

Di seguito le domande proposte:

- Pensando al passato, ai tuoi nonni e/o alle tue nonne, c'erano differenze nelle attività che potevano fare i maschi e le femmine? Se sì, Quali?
- Oggi, pensi che le cose siano cambiate o sono rimaste uguali? Se sono cambiate, in che modo?
- Nella vita di tutti i giorni noti differenze rispetto a quello che fanno i maschi e le femmine?
- Scrivi in che modo aiuti a casa tua
- Pensi che ci siano sport da maschi e sport da femmine? Se sì, quali?

Obiettivi raggiunti:

- Portare i bambini e le bambine a riflettere e a confrontarsi sui diversi punti di vista.
- Assimilare capacità di rispetto reciproco.
- Trasmettere e interiorizzare l'idea che maschi e femmine possono svolgere e svolgono le stesse professioni poiché possono acquisire lo stesso livello di competenza.





- Condividere le proprie opinioni ascoltando il punto di vista di ciascuno/a.
- Stimolare riflessioni circa l'influenza dei ruoli di genere storicamente proposti dal contesto socioculturale.
- Verificare se ci sono differenze nelle attribuzioni e se il sesso è portatore di stereotipi.
- Trasferire l'importanza delle capacità di dialogo e confronto.

2) Attività "Indovina Chi"

Viene consegnato a ciascun bambino e bambina un foglietto in cui devono completare ed inserire le seguenti informazioni:

- Colore preferito:
- Gioco/passatempo preferito:
- Materia preferita:
- Sport/passione:
- Cosa vorresti fare da grande:

Ogni alunno e alunna dovrà solo specificare sul foglietto se è un maschio (M) o se è una femmina (F). I foglietti vengono poi piegati, messi in un contenitore ed estratti casualmente. Leggendo le risposte, studenti e studentesse devono indovinare se le risposte sono di un maschio o di una femmina.

Obiettivi raggiunti:

- Trasmettere e interiorizzare l'idea che maschi e femmine possono avere le stesse passioni, ambizioni e interessi.
- Avallare l'idea per cui non ci sono predisposizioni biologiche, alla nascita, per cui tutti i maschi sono più portati per qualcosa e le femmine per qualcos'altro.
- Condividere le proprie opinioni ascoltando il punto di vista di ciascuno/a.
- Stimolare riflessioni circa l'influenza dei ruoli di genere storicamente proposti dal contesto socioculturale.
- Introdurre i contenuti di un video presentato in seguito relativo ai ruoli di genere imposti storicamente e alle relative conseguenze sociali.

3) Attività di visione del video "Donne in STEM"

Proiezione alla Lavagna Interattiva Multimediale di un breve video, appositamente creato, che ripercorre il ruolo delle donne nella scienza alla luce dei ruoli di genere stabiliti socialmente nella storia e delle credenze diffuse socialmente nel tempo. Al termine della visione ciascuno/a condivide ciò che ha compreso e ciò che lo/a ha colpito/a, stimolando dialogo e condivisione dei punti vista.

Obiettivi raggiunti:

- Riflettere sull'influenza del contesto socio-culturale rispetto alle possibilità e opportunità di sviluppo di ciascuno/a.
- Comprendere come la concezione sociale dei ruoli di genere abbia avuto storicamente ed abbia un impatto sulla piena realizzazione dell'individuo.
- Far conoscere importanti figure di donne scienziate nella storia e le loro difficoltà di accesso all'istruzione e all'ambito scientifico.
- Ragionare sulle disparità di genere ancora presenti.





- Introdurre concetti relativi alle differenze cerebrali tra maschi e femmine presunte in passato per presentare poi le evidenze scientifiche odierne.

4) Attività “Il cervello delle bambine e dei bambini a confronto: esistono delle differenze?”

Utilizzando supporti visivi, video ad hoc e la Lavagna Multimediale si osserva l'aspetto e il funzionamento del cervello. Viene spiegato a livello riassuntivo e semplificato il ruolo e il funzionamento del cervello e dei collegamenti neuronali, e chiesto agli/le alunni/e se pensano ci siano differenze a livello di funzionamento e di aspetto tra i cervelli dei maschi e i cervelli delle femmine e di conseguenza rispetto a ciò che sono in grado di fare. Dopodiché si trasferiscono le evidenze scientifiche odierne. Sebbene moltissimi aspetti, incluso quello cerebrale, differenzino uomini e donne, i diversi studi condotti mostrano che in alcuni casi le somiglianze possono superare le differenze, e che nelle differenze riusciamo tutti a fare le stesse cose ma utilizzando strategie diverse, che non cambiano gli esiti. I risultati di questi studi ci aiutano a valutare l'impatto dell'appartenenza al genere femminile o maschile come buon predittore di capacità maggiormente presenti nell'uno o nell'altro, ma ci aiutano anche a tenere a mente l'unicità di ciascun individuo e ciascun cervello, riassegnando un forte potere all'ambiente sociale e all'educazione alla base delle nostre differenze.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere le differenze individuali a livello cerebrale.
- Evidenziare come al di là di differenze quantitative, non esiste un cervello tipicamente da maschio e uno tipicamente da femmina: sono un mosaico, con differenze individuali e caratteristiche di entrambi i cervelli.
- Evidenziare la plasticità del cervello e il ruolo dell'esperienza quotidiana nel modificarlo e plasmarlo, potenziando determinate caratteristiche.

5) Attività “Quizzone scientifico”

Sulla base di quanto anticipato precedentemente, si stimola il ragionamento riguardo all'attività dello/a scienziato/a e alle caratteristiche personali necessarie per tale attività. Dividendo poi bambini e bambine in gruppi dalla composizione variegata, si distribuiscono delle domande con risposte a scelta multipla riferite ai contenuti trasmessi precedentemente rispetto al funzionamento e alle caratteristiche del cervello. Si confrontano poi gli esiti evidenziando come sia gli studenti che le studentesse abbiano assimilato in egual modo i concetti trasmessi.

Obiettivi raggiunti:

- Apprendere il funzionamento del cervello.
- Trasferire l'utilità sociale e l'importanza della ricerca e degli studi scientifici.
- Evidenziare le capacità di comprensione e studio di concetti e fenomeni scientifici non siano riferibili solo ad uno o all'altro genere.
- Sottolineare come tutti/e possano diventare scienziati/e.

6) Brainstorming e valutazione finali

Raccogliendo i feedback degli/le alunni/e, osservando dinamiche relazionali e comunicative ed evidenziando differenze di modalità di pensiero emerse e cambiamenti intervenuti nelle stesse durante l'esperienza, si valuta e monitora l'acquisizione degli apprendimenti proposti e si concludono le attività, riprendendo e ribadendo un concetto fondamentale: non siamo tutti/e uguali, ma è proprio nella valorizzazione dell'unicità di ciascuno/a che si realizza pienamente la persona, la parità, l'uguaglianza e la libertà di scegliere il proprio percorso.





FORMAZIONE LABORATORIALE - SETTIMANA DELLA LETTURA

Quando: 20/04/2023 – 21/04/2023

Dove: Scuola Primaria T. Olivelli, IC Gussago

Classi Coinvolte: 3[^]A-B; 5[^]A-B-C; 4[^]A-B

Professionisti: Dottor Matteo Maffi, Psicologo; Dottoressa Elena Ligia Popa, Dottoressa in Psicologia.

MACRO PROGETTAZIONE INTERVENTO CON CLASSI TERZE ELEMENTARI

- SOGGETTO: ADA BYRON LOVELANCE “Numeri e Poesia”
- TARGET: classi terze elementari
- ATTIVITÀ TEORICA: visione video e lettura brevi parti del libro
- ATTIVITÀ PRATICA: lavoro in sottogruppo e poi in macro gruppo classe
- CONCLUSIONE: confronto in plenaria, feedback e saluti

MICRO PROGETTAZIONE

1° Momento: “Riscaldamento e attivazione dell’aula”

- PRESENTAZIONE formatori, gruppo classe (giro di nomi)
- SPIEGAZIONE di obiettivi, temi incontro e struttura della mattinata
- IMPORTANZA della condivisione e riflessione di questo progetto

2° Momento: “Visione video e riflessione di gruppo”

- VIDEO visione del video <https://www.youtube.com/watch?v=pCscsSgivhI> riguardante la vita e la passione di Ada verso le macchine.
- RIFLESSIONE in plenaria (vi è piaciuto? Chi vuole raccontare cosa abbiamo visto?)

3° Momento: “Lettura passi del libro”

- LETTURA di passi/pagine specifiche che facciamo riferimento a 3 diversi temi con il supporto visivo delle slide con immagini e due parole chiave:

1. Importanza del contesto familiare e aspetti biografici per lo strutturarsi di interessi, passioni e predisposizioni.
2. Coltivare i propri sogni, passioni, idee e avere degli obiettivi.
3. L'innovazione, Ada una matematica visionaria: l'importanza del suo contributo scientifico.

- RIFLESSIONE in plenaria (qual è l'aspetto che più vi ha incuriosito?)

4° Momento: “Attività Numeri e parole”

- ATTIVITÀ IN PICCOLO GRUPPO: gioco di gruppo;
- Divisione di bambini e bambine in piccoli gruppi;





- A ciascun alunno e alunna verrà consegnata una coroncina di carta;
- Oltre alle coroncine, ciascun gruppo avrà a disposizione una copia dell'alfabeto numerico, ossia un alfabeto in cui a ogni lettera è associato un numero, ad esempio a=1, b=2 ecc;
- Sulla coroncina ci sarà una cifra es. 25, questa cifra indicherà due lettere ad esempio, 2= b e 5= E;
- Ciascun bambino e ciascuna bambina avente in testa la coroncina non potrà sapere la "sua" cifra ma dovranno essere i suoi compagni a fargliela indovinare attraverso delle operazioni matematiche;
- I membri del piccolo gruppo dovranno quindi aiutarsi a vicenda per indovinare la cifra presente sulla coroncina, dopo di che dovranno tradurre le cifre in lettere attraverso la copia dell'alfabeto numerico;
- Tradotte le cifre in lettere, dovranno collaborare ancora in sottogruppo mettendo insieme le lettere di ciascuno e cercando di capire quale sia la parola del gruppo;
- ATTIVITÀ IN GRANDE GRUPPO: "Scopri la frase" dopo che ciascun piccolo gruppo avrà trovato la parola da indovinare, dovranno collaborare tra loro in macro gruppo e trovare la frase;
- ciascun gruppo dovrebbe aver trovato la parola del loro gruppo;
- quando tutti hanno scoperto qual'è la parola magica del gruppo, dovranno collaborare in quanto gruppo classe unendo tutte le lettere e cercando di capire la frase;
- la frase viene scritta su un cartellone che poi rimarrà appeso in classe;
- Frase finale : La parità di genere è libertà di essere (parità, genere, libertà, essere)--> segnare l'ordine dei numeri/post it per formare parola.

• 5° Momento: Conclusione

- Minuti finali dell'incontro dedicati alla condivisione dell'esperienza del lavoro in piccolo e grande gruppo, feedback, sintesi della significatività di incontri di questo tipo.

MACRO PROGETTAZIONE INTERVENTO CON CLASSI QUARTE ELEMENTARI

- SOGGETTO: DIAN FOSSEY "La mia vita tra i gorilla"
- TARGET: 4 A; 4B
- ATTIVITÀ TEORICA: visione immagini e lettura brevi parti del libro
- ATTIVITÀ PRATICA: lavoro in sottogruppo e poi in macro gruppo classe
- CONCLUSIONE: confronto in plenaria, feedback e saluti

MICRO PROGETTAZIONE

1° Momento: "Riscaldamento e attivazione dell'aula"

- PRESENTAZIONE formatori, gruppo classe (giro di nomi)
- SPIEGAZIONE di obiettivi, temi incontro e struttura della mattinata





- IMPORTANZA della condivisione e riflessione su questo progetto + riflessione di gruppo, partecipazione di tutti

2° Momento: “Visione di immagini, breve presentazione di Dian e riflessioni”

- Presentazione della figura di Dian Fossey con l'ausilio di immagini/slide (soprattutto riguardo ai gorilla, al Ruanda e alla sua riserva, specificando cosa faceva prima di seguire il suo sogno in modo da potersi focalizzare poi sul momento in cui parte per l'Africa)
- RIFLESSIONE in plenaria (cosa abbiamo capito? Chi era, e cos'ha fatto? Perché secondo voi i suoi studi sono stati importanti per la scienza e la società?)

3° Momento: “Lettura passi del libro”

- LETTURA di passi/pagine specifiche che facciano riferimento a 3 diversi temi con il supporto visivo delle slide con immagini e parole chiave.
- Importanza del contesto familiare, ed esperienze infantili nel definire passioni e interessi, riscontro della famiglia da grande, percorso di studi e difficoltà che ha incontrato, non si è abbattuta e trova il modo per partire per il suo sogno.
- Trasferimento di informazioni e nozioni scientifiche sui gorilla arrivateci grazie ai suoi stud.
- Difficoltà lungo il suo percorso e battaglie portate avanti.
- RIFLESSIONE in plenaria (qual è l'aspetto che più vi ha incuriosito? Perché è stato importante il suo apporto?)

4° Momento: “ Progettate il vostro parco nazionale”

- ATTIVITÀ IN PICCOLO GRUPPO: gioco di gruppo.
- Presentazione attività.
- Divisione in due gruppi.
- Ad ogni gruppo di bambini e bambine verrà richiesto di progettare e poi illustrare su un cartellone (e spiegare) un progetto di parco naturale per animali; dovranno poi presentarlo alla “commissione scientifica”.
- La commissione sarà composta da “scienziati e scienziate” con molti pregiudizi, usati per criticare/sminuire il progetto; studenti e studentesse dovranno riflettere per fornire argomentazioni che sgretolino i pregiudizi stessi.
- ATTIVITÀ IN GRANDE GRUPPO: “Come ci si sente” dopo che ciascun gruppo avrà presentato la propria riserva/progetto, si chiederà di condividere le sensazioni provate, le idee e opinioni suscitate e si procederà a riflettere sull'importanza della parità di genere.

5° Momento: Debriefing Conclusione

- Minuti finali dell'incontro dedicati alla condivisione dell'esperienza del lavoro in piccolo e grande gruppo, feedback, sintesi della significatività di incontri di questo tipo;

MACRO PROGETTAZIONE INTERVENTO CON CLASSI QUINTE ELEMENTARI





- SOGGETTO: "Benvenuti a CERVELLOPOLI. Ecco come funziona il cervello"
- TARGET: classi quinte
- ATTIVITÀ TEORICA: visione video, quiz + spiegazione e lettura brevi parti del libro
- ATTIVITÀ PRATICA: lavoro in sottogruppo e poi in macro gruppo classe
- CONCLUSIONE: confronto in plenaria, feedback e saluti

MICRO PROGETTAZIONE

1° Momento: "Riscaldamento e attivazione dell'aula"

- PRESENTAZIONE formatori, gruppo classe (giro di nomi)
- SPIEGAZIONE di obiettivi, temi incontro e struttura della mattinata
- IMPORTANZA della condivisione e riflessione di questo progetto
- CREAZIONE GRUPPI

2° Momento: "Visione del video e quiz time con spiegazione"

- Osservazione video : ai bambini e alle bambine viene chiesto di seguire con attenzione il video <https://www.youtube.com/watch?v=UmO7IFi2UOk> , si può suggerire loro di prendere qualche appunto in quanto le informazioni presenti nel video saranno riprese sotto forma di quiz.
- Quiz time: dopo la visione del video si fa fare ad alunni ed alunne un quiz creato ad hoc.

3° Momento: "Lettura passi del libro"

- LETTURA di passi/pagine specifiche che facciano riferimento a diversi temi con il supporto visivo delle slide con immagini e parole chiave.
- RIFLESSIONE in plenaria (qual è l'aspetto che più vi ha incuriosito?).
- 3.1° Momento: "Quiz Time".

4° Momento: "Il cervello! Emisfero destro ed Emisfero Sinistro! Ora tocca a te!"

- ATTIVITÀ IN PICCOLO GRUPPO: vengono creati 2 gruppi, un gruppo lavorerà sull'emisfero destro e l'altro sul sinistro. Si chiede a bambini e bambine se si sentono più razionali/logici o emotivi/creativi facendo lavorare ciascuno su un emisfero in base alla propria indole (es. mettetevi in ascolto delle vostre capacità e passioni, in cosa siete bravi, cosa vi piace, cosa vi rispecchia di più?). Si chiede inoltre, in base alle informazioni emerse dai supporti multimediali, di disegnare qualche simbolo indicativo e rappresentativo dell'emisfero scelto e delle passioni ed interessi coinvolti nella scelta.
- Dopo che i due macro gruppi avranno completato gli emisferi si chiede di lavorare in macro gruppo, unendo i due emisferi.
- ATTIVITÀ GIOCO: alunni ed alunne vengono suddivisi in 4 gruppi; ogni gruppo rappresenta un senso (escluso il gusto per eventuali allergie). Ad ogni gruppo viene consegnato un kit di bicchierini dal contenuto misterioso: dovranno indovinarlo usando il senso che il gruppo stesso rappresenta.
- ATTIVITÀ IN GRANDE GRUPPO: "Come ci si sente", condividere le sensazioni provate, le idee e opinioni suscitate.

5° Momento: Conclusione

- Minuti finali dell'incontro dedicati alla condivisione dell'esperienza del lavoro in piccolo e grande gruppo, feedback, sintesi della significatività di incontri di questo tipo.





FORMAZIONE PROPEDEUTICA AD ATTIVITA' TEATRALE DELL'ASSOCIAZIONE "LA BETULLA"

Quando: 20/11/2023

Dove: Scuola Primaria G. Rodari, Roncadelle

Classi coinvolte: 5^A-B

Professionisti: Dottor Matteo Maffi, Psicologo; Dottoressa Elena Ligia Popa, Dottoressa in Psicologia.

MICRO-PROGETTAZIONE

A) MOMENTO IN PLENARIA

- Presentazione del progetto = cos'è stem in genere
- Presentazione delle attività della mattinata e dell'organizzazione del tempo
- Visione di un video (esperimento di FanPage per registrare le reazioni di bambini e bambine alla discriminazione di genere)
- confronto in plenaria/brainstorming

B) ATTIVITA' IN SEZIONE

1- Maschi e femmine: la nostra esperienza

- attività: cartellone diviso in due colonne M/F. Viene chiesto ai bambini e alle bambine di raccontare quali sono secondo loro le differenze tra maschi e femmine con domande che si riferiscono alla propria esperienza.
 - o Domande scelte:
- Obiettivo: far riflettere i bambini sulle differenze tra F/M che loro stessi percepiscono e nelle quali credono perchè probabilmente le sperimentano quotidianamente. Individuare lo stereotipo, far capire loro che già da piccoli vengono influenzati da questo stereotipo.

2- Indovina chi: abbattere lo stereotipo

- Attività: viene consegnato ad ogni alunno e ad ogni alunna un foglietto con cinque domande riguardanti passioni, interessi, ambizioni e gusti personali.
- Vengono raccolti i bigliettini, mescolati e poi estratti di volta in volta. Vengono lette ad alta voce le risposte e fornite le informazioni sulla base delle quali dovranno indovinare se il bigliettino stesso fa riferimento ad un maschio o ad una femmina.
- Obiettivo: abbattere lo stereotipo di genere attraverso l'uguaglianza tra generi, dimostrando che non esistono regole fisse rispetto a gusti/passioni/interessi, che anzi spesso sono sovrapponibili tra maschi e femmine. Dimostrare inoltre che passioni, ambizioni, gusti, interessi, colori e materie preferite non hanno un genere.

3- L'influenza della pubblicità: create uno spot che smantelli gli stereotipi

- Attività: viene stimolata la riflessione sull'influenza dei messaggi trasmessi dalla pubblicità sui nostri comportamenti e scelte della vita quotidiana. Vengono mostrati alcuni spot con





messaggi stereotipati, discriminatori, sessisti, e si chiede ad alunni e alunne che messaggio hanno colto rispetto ai ruoli di genere e le sensazioni suscitate.

- Vengono poi mostrati esempi di spot pubblicitari recenti pensati ad hoc per smantellare gli stereotipi di genere tradizionalmente e socialmente diffusi.
- Viene poi chiesto ad alunni ed alunne di creare lo spot di un prodotto che, secondo loro, è sempre stato tradizionalmente associato al mondo maschile o al mondo femminile: dovranno pertanto elaborare uno spot pubblicitario sul prodotto stesso che smantelli l'idea che sia associabile ad un solo genere, veicolando il messaggio che sia utilizzabile da entrambi i generi.

FORMAZIONE LABORATORIALE RIVOLTA AGLI/ALLE ALUNNI/E – SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Vista l'importanza delle tematiche trattate e l'interesse dimostrato da alcune Scuole Secondarie di Primo Grado, considerando inoltre l'obiettivo già emerso nel 2022 di coinvolgere anche gli istituti di grado superiore, è stato erogato un intervento rivolto a tre classi terze medie, con l'aspirazione, per il 2024, di estendere il target ed il bacino di interventi erogati a queste fasce scolastiche.

Quando

15/12/2023

Dove

Scuola Secondaria di Primo Grado Venturelli, Gussago

Classi coinvolte: 3^A-3^B-3^C

N° studenti e studentesse coinvolti: 68 alunni ed alunne

Professionisti: Dottor Matteo Maffi, Psicologo; Dottoressa Elena Ligia Popa, Dottoressa in Psicologia.

PROGETTAZIONE

1- INTRODUZIONE:

- momento dedicato alle presentazioni di formatori e progetto;
- momento di spiegazione degli obiettivi condivisi;
- spiegazione di cosa si farà durante la mattinata;
- visione di video esplicativi dell'argomento chiave dell'intervento (video in questione: "Donne e STEM" + "Gap di genere");
- riflessione sul ruolo della cultura in questo ambito;

2- STEREOTIPI VS NUOVI SIGNIFICATI:

Lavoro di riflessione individuale e gruppale circa: stereotipi di genere, conseguenze oggettive e quotidiane derivanti dallo stereotipo, possibili azioni positive per abbattere lo stereotipo e implementare un cambiamento di prospettiva.

Nello specifico il cartellone (3 cartelloni totali, uno per ogni classe) sarà diviso in due macro-colonne "stereotipi" - "nuove prospettive". La colonna stereotipi sarà a sua volta divisa in esempi (elenco di stereotipi esistenti), nell'altra parte ci sarà lo spazio per le varie influenze che gli stereotipi hanno





nella vita di tutti i giorni. Nella colonna nuove prospettive sarà a sua volta divisa in nuove immagini sui ruoli di genere ossia nuove immagini positive e paritarie dei ruoli di genere e l'altro spazio invece sarà dedicato alle azioni effettive per raggiungere le nuove e positive immagini di genere.

Step 1: lavoro individuale su stereotipi: si chiede ai ragazzi di scrivere su un bigliettino uno stereotipo di genere (es. i maschi fanno lavori meccanici, oppure le donne si prendono cura della famiglia). Chi finisce di scrivere il bigliettino si reca al cartellone, lo legge e poi lo incolla (in questo modo tutti si sentiranno responsabilizzati).

Il formatore fa una sintesi e fa un recap (alla lavagna o su word) degli stereotipi più frequenti e più incisivi.

Step 2: lavoro individuale sulle conseguenze di tali pregiudizi: i ragazzi su un altro bigliettino scriveranno quali sono le conseguenze concrete, nella vita di tutti i giorni, di questi pregiudizi rispetto alla definizione di ruoli di genere stereotipati. Anche per questo step i ragazzi scriveranno sul bigliettino, una volta finito si recheranno alla lavagna e poi lo leggeranno.

La parte di lavoro individuale, quindi, riguarda la parte degli stereotipi e delle conseguenze pratiche che hanno nella vita di tutti i giorni. Nella restituzione si organizza quanto emerso in aree tematiche (lavoro, famiglia, interessi, emozioni, capacità, sport, gusti...) allo scopo di far riflettere gli studenti.

Fatto ciò, si stimola la riflessione su qual è il punto dove vogliamo arrivare, quali azioni da intraprendere per abbattere tali stereotipi.

Step 1: lavoro in gruppo: divisione in gruppi, ciascun gruppo dovrà pensare (e appuntare su un foglio) quali potrebbero essere le nuove immagini dei ruoli di genere e, come secondo

Step 2: quali azioni per abbattere il pregiudizio (es. i maschi possono lavorare alla scuola dell'infanzia, oppure le donne possono lavorare nella meccanica o nell'ingegneria). Una volta che ciascun gruppo avrà pensato ad alcune azioni positive per abbattere il pregiudizio, dovranno comunicarle (attraverso il referente del gruppo). Uno degli alunni scrive sul cartellone.

3- ROLE-PLAYING:

Divisione in 3 gruppi; si spiega ad alunni ed alunne che dovranno fare un role playing (una simulazione, una scenetta). Vengono forniti alcuni input, per stimolare la riflessione rispetto a a quali istituti e contesti potrebbero essere resistenti alla candidatura di una ragazza o di un ragazzo. Il formatore dovrà spiegare che ciascun gruppo dovrà pensare, trascrivere, e mettere in scena una determinata situazione in cui il pregiudizio viene esercitato da qualcuno, viene subito da qualcun altro e viene abbattuto dal medesimo soggetto attraverso delle argomentazioni significative. L'obiettivo è quello di creare 3 gruppi che si occuperanno di tre scene e contesti diversi.

Gruppo scuola: un gruppo dovrà mettere in scena il colloquio di selezione di uno studente candidato per una determinata scuola con la presenza di 2 insegnanti che dovranno determinare l'idoneità del candidato.

Gruppo colloquio candidato maschio: un altro gruppo dovrà mettere in scena un colloquio di lavoro. Ci saranno due personaggi quali un professionista in ricerca e selezione ed un responsabile delle risorse umane. Il candidato dovrà argomentare le motivazione della sua candidatura e abbattere lo stereotipo.

Gruppo colloquio candidata femmina: l'ultimo gruppo dovrà mettere in scena un colloquio di lavoro dove il candidato sarà una ragazza. La candidatura sarà valutata da un professionista in ricerca e





selezione e da un responsabile delle risorse umane. La candidata dovrà dimostrare di poter ricoprire un ruolo tradizionalmente associato al mondo maschile, abbattendo così i pregiudizi intrinseci.

CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

Come evidenziato lo scorso anno, rimane la volontà di progettare l'utilizzo di un questionario per la rilevazione delle predisposizioni individuali, da consegnare eventualmente prima degli interventi ai e alle docenti, e da fare ricompilare a seguito degli interventi stessi.

Si ipotizza tuttavia di introdurre il questionario per le prossime edizioni del progetto STEM in Genere, come strumento qualitativo atto a registrare le risposte individuali, ottenendo importanti informazioni qualitative. Si evidenzia inoltre, come accennato precedentemente, l'utilità di una somministrazione in tempi diversi, all'inizio e alla fine del percorso, funzionale alla raccolta di eventuali cambiamenti intervenuti nell'interpretazione e concettualizzazione dei generi negli/le alunni/e.

In questa prospettiva sarebbe dunque proficuo prevedere più di un unico incontro per ogni classe nell'ottica di un percorso, al fine di poter verificare l'effettiva acquisizione degli apprendimenti auspicati, di monitorare eventuali cambiamenti nelle dinamiche relazionali e di pensiero e infine di rinforzare quanto precedentemente trasmesso. Ciò potrebbe rappresentare inoltre un importante strumento di valutazione qualitativa finale, da detenere in forma scritta. Allo stesso modo, si è evidenziata come utile e proficua l'organizzazione di attività propedeutiche a quelle di altre.

Si è potuto osservare in sede di attività laboratoriale la presenza di stereotipi di genere già in fasi precoci dello sviluppo, appresi dalla cultura di riferimento e suscettibili di tracciare traiettorie di crescita futura in linea con questa; ciò tanto in riferimento al mondo del lavoro quanto ai ruoli di crescita e cura nella vita quotidiana.

Si sottolinea pertanto come, soprattutto a livello di scuola primaria e in linea con gli obiettivi e le osservazioni che hanno presupposto il progetto, le esperienze e i riscontri pratici, fattuali ed esperienziali rappresentano un potente mezzo di trasmissione del sapere, di interiorizzazione di concetti, e di ristrutturazione cognitiva, con i quali viene stimolata la flessibilità mentale che permetta di valorizzare le caratteristiche e capacità di ciascuno/a al fine di raggiungere la parità di genere e di prevenire lo strutturarsi di convinzioni e atteggiamenti che rafforzino condotte rigidamente stereotipate. Si prevede quindi di inserire attività funzionali in tal senso, alternative all'uso di un'app che presuppone invece la presenza di risorse tecnologiche non sempre disponibili e che può rappresentare un limite all'implementazione di un'attività con cui raggiungere questi obiettivi. In questa prospettiva, l'obiettivo è quello di implementare attività di role-playing che facciano riferimento a mansioni tradizionalmente/culturalmente associate al mondo maschile o a quello femminile, al fine di dimostrarne l'universalità e di creare nuove associazioni e significati alla luce della consapevolezza delle capacità ed unicità di ciascun individuo, al di là del mero dato di genere.

Si prevede una maggior apertura verso le Scuole Secondarie di Primo Grado, proposito emerso anche lo scorso anno ma che ha avuto scarse possibilità di essere raggiunto. Allo stesso modo, vista l'importanza delle riflessioni proposte anche in riferimento alla discriminazione di genere, e l'attinenza anche con il mondo del lavoro, si evidenzia la rilevanza e il valore di estendere tale tipo di progettualità anche alle Scuole Secondarie di Secondo Grado.

Infine, viste alcune richieste pervenute da Istituti Comprensivi già coinvolti nelle nostre proposte, si ipotizza di ampliare le maglie della rete d'utenza estendendola anche verso i gradi inferiori (Scuole dell'Infanzia) con l'obiettivo di proporre attività ludiche in linea con la fascia d'età considerata.





FORMAZIONE RIVOLTA AI DOCENTI

PROFESSIONISTI/E COINVOLTI/E

Dottorssa Ilenia Sussarellu, Psicologa, Psicoterapeuta

QUANDO

19/01/2023

12-13-14/06/2023

06- 07-08/09/2023

NUMERO DI DOCENTI COINVOLTI/E

Progettualmente le attività formative hanno previsto N. 7. eventi formativi da 3,5 ore ognuno per i/le docenti della scuola primaria, con un massimo di 20 insegnanti partecipanti. In totale sono stati coinvolti circa 41 docenti.

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Le attività formative proposte sono state realizzate raggiungendo i seguenti obiettivi:

- Evidenziare l'importanza della parità di genere, sottolineata da normative e indicazioni nazionali e sovranazionali.
- Acquisire conoscenze teoriche di base sulle questioni di genere (retaggio sociale e culturale) e sulle implicazioni nelle discipline e nelle professioni.
- Favorire nei e nelle docenti processi di autoriflessione su capacità, idee e credenze personali.
- Trasformare i contesti educativi in ambienti di apprendimento "abilitanti" e sostenitori di equità in grado di promuovere resilienza.
- Educare alla rimozione di quegli stereotipi di genere che costringono donne e uomini a ruoli predefiniti.
- Orientare e motivare gli/le studenti alla libera scelta secondo i propri interessi e le proprie potenzialità.
- Cogliere (e saper trasferire) l'importanza della parità di genere e il suo ruolo nel prevenire la violenza di genere (o come gli stereotipi di genere sono correlati alla violenza di genere).

DETTAGLI PROGETTUALITÀ

La formazione è stata implementata partendo dalla compilazione di un breve questionario iniziale utile a raccogliere l'eventuale presenza di alcuni stereotipi. Tuttavia è da segnalare che nel corso della somministrazione sono emerse alcune criticità legate alla capacità delle domande di estrapolare realmente i contenuti target e dunque è stata formulata una revisione che sarà più produttivamente impiegata nel corso della programmazione del prossimo anno.

È stata illustrata la normativa Europea che richiede agli stati membri di raggiungere l'obiettivo della parità di genere entro il 2030 allo scopo di informare sullo stato di necessità imposto da una regolamentazione sovranazionale rispondente all'interesse delle nazioni.





Successivamente sono stati esplicitati gli interventi attivati dall'Italia per operare nel senso delle direttive Europee.

Un focus particolare è stato dedicato alla costruzione sociale e culturale dei ruoli di genere allo scopo di evidenziare come i ruoli maschili/femminili nei bambini e nelle bambine si organizzano come un processo che inizia nell'infanzia su cui influisce la cultura ambientale. Sono state sottolineate le conseguenze e le limitazioni causate dalla rigidità dei ruoli e come le differenze educative si ripercuotono sulle scelte del percorso di studi e quindi di quali effetti questo possa avere sulla formazione e sulle reali possibilità occupazionali nei due sessi.

Si è evidenziato che la struttura del cervello maschile e femminile non mostra peculiari differenze a sostegno delle differenze in tema di abilità scientifiche a quelle pro-sociali allo scopo di sottolineare che in entrambi i sessi esiste la stessa possibilità di accedere a entrambi.

Il ruolo della scuola in questo processo di smantellamento appare cruciale poiché è un contesto in cui i ruoli di genere vengono continuamente elaborati dai singoli individui. L'obiettivo di questo passaggio è stato di mettere in evidenza come il corpo docente possa essere una guida verso l'autoconsapevolezza e valorizzazione di sé, stimolare alla riflessione per sradicare gli stereotipi di genere e sollecitare l'autoriflessione rispetto alle capacità, idee e credenze personali che possono influenzare la modalità di insegnamento/apprendimento.

Era stata pianificata anche un'attività di tipo pratico (allo scopo di gioco per evidenziare la presenza di analoghe predisposizioni tecnico-scientifiche e pro-sociali in entrambi i sessi) che però non è stato possibile implementare a causa della mancanza di tempo e che necessariamente induce alla necessità di una riformulazione del format.

In ultimo sono stati evidenziati i modelli culturali e gli aspetti dell'approccio educativo che favoriscono, rinforzando le strutture generate dall'educazione stereotipata, l'organizzazione delle molestie di genere e sono stati gestiti nell'ottica di individuare stili relazionali e comunicativi che, attraverso l'impiego di tematiche relazionali, possano agire anche sugli stereotipi e sulla consapevolezza della relazione esistente fra l'organizzazione di modelli culturali gerarchici e la violenza di genere. Questo passaggio è stato fondamentale per evidenziare che l'educazione al genere deve essere vissuta come lo strumento principe di prevenzione e di contrasto alla violenza.

MATERIALI UTILIZZATI

Slide.

CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

La criticità emersa è stata connessa al questionario per la rilevazione della cultura di genere, infatti, ha mostrato delle fragilità nel rilevare le variabili ricercate ed è pertanto stato perfezionato. Prospettivamente si ipotizza di adattare un questionario già standardizzato.

Non sono state rilevate altre criticità, il format progettato ha manifestato una buona efficacia e una capacità di stimolare l'auto riflessione critica e l'adesione ai principi alla base della sua strutturazione. Nella prospettiva delle future implementazioni si intende:





- Inserire una maggiore componente di tipo pratico allo scopo di potersi sperimentare concretamente nell'atto di implementare una didattica contenente elementi pedagogici che stimolino lo sviluppo degli schemi di base dei/le bambini/e liberi/e dal pregiudizio di genere.
- Estendere la programmazione anche alle numerose ripercussioni che l'educazione stereotipata sviluppa rispetto agli equilibri all'interno della famiglia, della genitorialità soprattutto nel caso della separazione della coppia genitoriale in quanto il fenomeno separativo, alimentato dalla cultura stereotipata, costituisce un contesto che favorisce anche la detonazione della violenza di genere. Infatti questo tema ben si inserisce con l'oggetto del presente progetto a causa del fatto che la donna con maggiori capacità economiche rappresenta un soggetto che con minore probabilità, in quanto libera dal condizionamento culturale, si rende disponibile alla convivenza con la prevaricazione.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



RELAZIONE FINALE

QUANDO

Aprile - Novembre 2023

PERSONALE COINVOLTO NELLA REALIZZAZIONE DELL'INIZIATIVA

Sono stati/e coinvolti/e nelle attività a titolo di collaboratori/trici:

- Laura Fiameni, coordinatrice progetto e attività di Chirone;
- Fabrizio Bosio, coordinatore comunicazione del progetto;
- Emanuele Penocchio, direttore scientifico;
- Nicole Ghidini, referente contatti scuole e coordinamento attività progetto STEM IN GENERE;
- Chiara Fiameni, rapporto con operatori/trici;
- Gianni Macario, referente sito web e canali social;
- Elena Rossi, segreteria;
- Monica Onida, formatrice;
- Irene Renon, illustratrice;
- Martina Bulgari, operatrice didattica;
- Alessandra Ferrara, operatrice didattica;
- Mattia Nodari, operatore didattico;
- Giampiero Pasquale Sorrentino, operatore didattico;
- Raja Boutaleb, operatrice didattica;
- Daniele Baggi, operatore didattico;
- Riccardo Facciotti Cima, operatore didattico;
- Nicolò Sala, operatore didattico;
- Marco Traversi, operatore didattico.

NUMERO STUDENTI COINVOLTI/E

Al 30 novembre 2023 sono state svolte tutte le 150 ore preventivate dal progetto.

Nello specifico, erano previste 75 ore nelle classi della scuola primaria e dell'infanzia e 75 ore nelle classi della scuola secondaria di I grado, che sono state rimodulate in base alle disponibilità delle scuole. Considerando una media di 25 bambini/e per classe/gruppo, e tenendo in considerazione che alcuni istituti hanno scelto di aderire al progetto in modo diffuso facendo incontrare a ogni classe 2 personaggi in due incontri successivi, è possibile riassumere il contributo di Associazione Chirone al progetto STEM IN GENERE come segue:

- 2.900 bambini/e e ragazzi/e coinvolti/e;





- 116 classi/gruppi coinvolti;
- 114 docenti coinvolti/e;
- 12 ore di incontri all'infanzia;
- 102 ore di incontri alla primaria;
- 36 ore di incontri alla secondaria;

IMPATTO MEDIATICO

Per tutta la durata di IPAZIA, proposta progettuale di Chirone all'interno di STEM IN GENERE, l'Associazione ha svolto un'attività di comunicazione che si è sostanziata nella realizzazione di:

- Una sezione dedicata sul sito www.chirone.eu, e il rinvio dal portale istituzionale al sito tematico del progetto "STEM IN GENERE" <https://www.stemingenere.chirone.eu/>;
- La realizzazione di post sui canali social di Chirone (in particolare Facebook, LinkedIn e Instagram);
- La realizzazione di storie su Instagram taggando i profili ufficiali del progetto e dell'Università;
- La creazione e la gestione dei canali social del progetto: Instagram <https://www.instagram.com/stemingenere/> e YouTube <https://www.youtube.com/@StemInGenere>;
- La realizzazione di video presentazione dei partner partecipanti al progetto pubblicati su YouTube, Instagram e sul sito ufficiale di progetto;
- La predisposizione di un comunicato stampa relativamente alle attività svolte nelle biblioteche e al premio ricevuto dal progetto STEM IN GENERE nel maggio 2023.

L'Associazione ha inoltre comunicato il progetto attraverso la sua newsletter ad un indirizzario di circa 300 contatti composto da genitori, insegnanti e cittadinanza.

Diverse scuole che hanno ospitato le attività di IPAZIA hanno a loro volta rilanciato e comunicato l'attività alla community di riferimento, sia attraverso i profili social, sia al proprio interno tramite sistemi di app e il sito istituzionale (come nel caso della Scuola d'Infanzia e Asilo nido "G. Ferrari" di Manerbio" e delle biblioteche del Sistema Bibliotecario Bassa Bresciana Centrale).

OUTPUT

L'Associazione Chirone si ritiene estremamente soddisfatta dell'attività svolta per il progetto STEM IN GENERE 2023. Tutte le ore preventivate sono state portate a termine con positivi feedback da parte di docenti e studenti. Rispetto all'anno precedente, si era posta i seguenti obiettivi e punti di novità:

1. Ampliare l'offerta su Mantova;
2. Coinvolgere delle scuole dell'infanzia (con i giusti strumenti e le giuste figure professionali);
3. Creare un sito web del progetto con annesso portale web e-learning in cui caricare i contenuti, le foto, i video, a disposizione dei docenti e degli istituti registrati;
4. Eventi svincolati dall'orario scolastico, aperti alle famiglie (cittadinanza) pensati il sabato o la domenica pomeriggio per esempio, che coinvolgano i comuni/biblioteche o i consigli di quartiere;
5. Coinvolgimento del club studentesco "UNIBS for SDGs" per una ancora maggior partecipazione di studenti UNIBS alla proposta.





L'attività su Mantova al punto 1. purtroppo non è stata eseguita per le motivazioni descritte in seguito; è stato invece completato con successo il punto 2. che ha permesso a STEM IN GENERE di raggiungere un pubblico ancora più giovani, attraverso una declinazione specifica del messaggio alla base del progetto: "La scienza è per tutti e tutte, la curiosità non ha genere". In questo modo i bimbi e le bimbe hanno potuto sperimentare la scoperta di alcune basilari attività scientifiche come l'osservazione e l'annotazione dei fenomeni. Il punto 3. è stato completato in parte, fornendo nuova visibilità al progetto tramite la creazione del sito dedicato e delle video presentazioni dei partner di progetto, ma è in attesa di finalizzazione la componente e-learning per i docenti. Attraverso l'incontro col Sistema Bibliotecario è stato possibile organizzare eventi anche al di fuori del contesto scolastico e ad utenza libera, secondo l'obiettivo del punto 4. Un importante incontro con la cittadinanza è stato possibile grazie alla Notte Europea dei Ricercatori organizzata dall'Università, mentre un'inaspettata e bellissima giornata di attività è stata organizzata su desiderio di un'azienda del territorio, in concomitanza con la fine delle scuole e l'inizio delle vacanze estive. Il punto 5. non è stato portato a termine in quanto il coinvolgimento del club studentesco "UNIBS for SDGs" è stato solo marginale, per lo più per la divulgazione mediatica della proposta STEM IN GENERE. Per l'edizione 2024 ci si propone di pianificare fin da subito delle attività strutturate e specifiche.

RELAZIONE DI DETTAGLIO SULLE ATTIVITÀ SVOLTE

Fase 1: Selezione

a) Selezione operatori didattici e operatrici didattiche

Contattando nuovamente gli operatori e le operatrici che avevano già eseguito gli interventi di IPAZIA nel 2022, e quindi esperienza dell'attività, sono state individuate 9 figure. Le persone sono state scelte tenendo conto della motivazione, delle conoscenze inerenti ai valori alla base del progetto e in relazione alla loro appartenenza all'Università degli Studi di Brescia come studenti o dottorandi/e.

L'Associazione ha coinvolto la prof.ssa Monica Onida, docente della realtà Percorsi Formativi 06 e formatrice esperta di educazione alla scuola dell'infanzia. La professoressa ha incontrato e preparato gli operatori e le operatrici individuando con loro le migliori strategie per raccontare la scienza a bimbi così piccoli e per declinare il messaggio del progetto. La formazione si è tenuta da remoto ed è stata registrata, così da poter essere nuovamente consultata dagli operatori e dalle operatrici e per poter dar conto del suo reale svolgimento.

Il progetto si è avvalso quindi di un totale di 9 operatori didattici e operatrici didattiche per svolgere gli interventi nelle classi e di 7 figure facenti parte del team organizzativo. Le mansioni specifiche del team organizzativo hanno riguardato coordinamento, direzione scientifica, comunicazione, gestione partner di progetto e operatori/trici, segreteria, contatti scuole e relazione con l'Università e la Commissione Genere.

b) Selezione istituti scolastici

Tramite la dott.ssa Nicole Ghidini, è stata data comunicazione del progetto a tutta la rete scolastica del territorio, individuando un primo lotto di scuole all'interno delle quali svolgere l'attività didattica. A seguito della partenza ad anno scolastico inoltrato di IPAZIA – STEM IN GENERE, non è stato possibile svolgere per intero nell'A.S. 2022/2023 il monte ore ipotizzato. Per questo motivo, si è convenuto di riprendere e concludere l'attività in principio all'A.S. 2023/24, nei mesi di settembre,





ottobre e novembre di coinvolgere anche i sistemi bibliotecari oltre che le scuole dell'infanzia, obiettivo di Chirone per l'edizione STEM IN GENERE 2023. Chirone ha poi proseguito autonomamente la ricerca e il sollecito di altre scuole (anche tramite conoscenze personali) per promuovere maggiormente il progetto che pur essendo gratuito per gli istituti, fatica ad entrare nelle programmazioni dell'anno. La diffusione della proposta di progetto anche al bacino Mantovano è stata invece più difficoltosa; nonostante la disponibilità degli operatori e operatrici alla trasferta non si è riusciti ad accordarsi con nessun istituto di Mantova per un quantitativo di interventi sufficiente. I contatti delle scuole di Mantova sono tutti giunti a Chirone tramite l'Università.

c) Selezione personalità da promuovere

L'Associazione ha mantenuto le figure già raccontate nell'edizione del 2022:

- Ada Lovelace;
- Lynn Margulis;
- Katherine Johnson;
- Marie Curie;
- Jane Goodall;
- Karl von Frisch;
- Samantha Cristoforetti;
- Tim Berners Lee;
- Nikola Tesla;
- Rita Levi Montalcini.

e ha individuato nuove figure da promuovere nell'edizione 2023:

- Eunice Newton Foote;
- Inge Lehmann;
- Margaret Hamilton;
- Marie Tharp.

La formazione degli operatori e delle operatrici sui contenuti scientifici è stata guidata da Emanuele Penocchio che ha fornito materiale e spunti per preparare la biografia dei personaggi e le esperienze laboratoriali da svolgere in classe.

Fase 2: Preparazione dei materiali

L'Associazione si è avvalsa della collaborazione della dott.ssa Irene Renon, illustratrice specializzata in ambito scientifico. Con la sua collaborazione sono stati realizzati ritratti e materiali grafici del progetto utilizzati durante lo svolgimento delle attività nelle scuole primarie. È opera sua anche il logo adottato per il progetto STEM IN GENERE.

Per gli interventi nelle scuole secondarie ogni operatore e operatrice, a seguito dello studio approfondito del proprio personaggio, ha realizzato una versione power point interattiva del gioco "Indovina chi?", preparando gli interventi nelle classi in modo dinamico e interattivo, corredati anche da piccole esperienze pratiche.

Fase 3: Interventi nelle scuole

Gli incontri si sono svolti regolarmente nelle scuole, in collaborazione con i/le docenti titolari delle classi. Nella seconda fase del progetto, con l'inizio dell'A.S. 2023/2024, gli incontri si sono svolti regolarmente nelle scuole primarie e secondarie, anche attraverso eventi organizzati dall'Università degli Studi di Brescia, come *La notte Europea dei Ricercatori*. In alcuni casi, su richiesta dell'istituto





ospitante, sono stati effettuati incontri di un'ora, come previsto dalla proposta di progetto, rivolti però a due o più classi contemporaneamente. La gestione di questa casistica particolare è stata più complicata, ma ben realizzata dagli operatori e dalle operatrici coinvolti/e, in collaborazione con i/le docenti titolari delle classi. Si è trattato in ogni caso di eventi sporadici, che hanno inoltre potuto confermare che il format proposto (un/a operatore/trice per ogni classe, con interventi di un'ora) è la modalità più efficace per la riuscita della proposta di Associazione Chirone all'interno del progetto.

Le attività sono state soggette a una reportistica dettagliata e individuale a cura degli operatori e delle operatrici per ogni intervento realizzato. Complessivamente sono state coinvolte 23 strutture, tra scuole, enti e persino un'azienda grazie ad una giornata dedicata ai figli dei dipendenti:

- Primaria Ungaretti, Brescia
- Secondaria Buffalora, Brescia
- Secondaria Caionvico, Brescia
- Primaria Borgosatollo
- Primaria Marconi, Brescia
- Primarie Bellini, Brescia
- Secondaria Poncarale
- Primaria Collebeato
- Primaria 28 Maggio, Brescia
- Biblioteca di Cigole
- Primaria Bagnolo Mella
- Biblioteca di Pompiano
- Primaria di Milzano
- Primaria Gambarà
- Primaria Boifava Caionvico, Brescia
- Primaria Brandico
- Biblioteca Manerbio
- Biblioteca Seniga
- Scuola dell'Infanzia Ferrari, Manerbio
- Scuola dell'Infanzia Ferrazzi, San Gervasio
- Primaria Orsoline Brescia
- Secondaria Collebeato
- Feralpi
- Notte Europea dei Ricercatori.

Fase 4: Comunicazione, monitoraggio e valutazione

Sono stati realizzati report di dettaglio da parte degli operatori didattici e delle operatrici didattiche in relazione a ogni singolo intervento realizzato nelle classi coinvolte nel progetto. Tali report sono conservati nel database dell'Associazione e possono a richiesta essere prodotti in forma aggregata o distinta.

È inoltre stato preparato sotto la guida del Prof. Giovanni Maria Abbiati un questionario anonimo per la valutazione d'impatto del progetto. Si prevede di utilizzare la versione ultimata del questionario nell'edizione 2024 del progetto.

È stata redatta anche una rassegna stampa che raccoglie gli spazi che nel corso delle settimane testate locali e provinciali hanno dedicato al progetto IPAZIA - STEM IN GENERE che può essere prodotta su richiesta.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

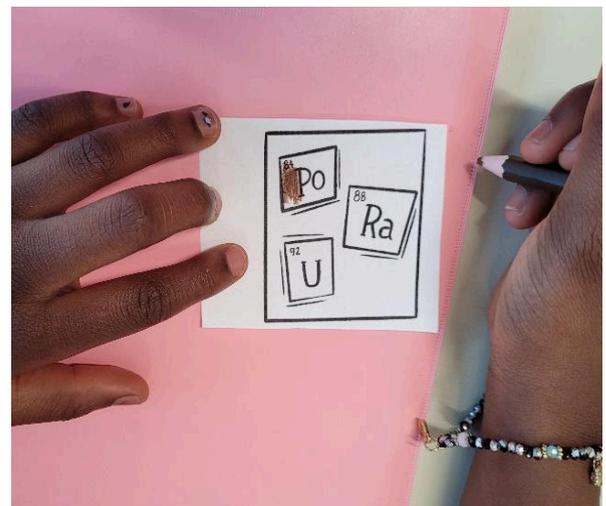
Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
marisole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di **GENERE**



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENDERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENDERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENDERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it





Theatre Teaches

RELAZIONE FINALE

QUANDO

Da lunedì 30 ottobre a martedì 31 ottobre e da giovedì 2 novembre a sabato 4 novembre

Lunedì 30 ottobre dalle 9.30 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 16.30

Martedì 31 ottobre dalle 9.30 alle 12.30

Giovedì 2 novembre dalle 9.30 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 16.30

Venerdì 3 novembre dalle 9.30 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 16.30

Sabato 4 novembre dalle 9.30 alle 14.30 e dalle 18.30 alle 23.00

DOCENTI STEM COINVOLTI/E NELL'EMPOWERMENT E NEL RACCONTO

Bannò Mariasole (coordinatrice scientifica)

Federici Camilla

Lo Preiato Letizia

Albertini Andrea

Navarretta Pino

Del Bono Nicola

Fidotta Stefano

NUMERO DI STUDENTI

In totale sono stati coinvolti 61 ragazzi/e provenienti da due scuole di Brescia

35 ragazzi/e provenienti dal Liceo Internazionale per l'impresa Guido Carli:

- 10 ragazzi/e della 2^AB
- 15 ragazzi/e della 3^AB
- 10 ragazzi/e della 4^AA

26 ragazzi/e provenienti dalla 3^AA del Liceo Scientifico Don Bosco

IMPATTO MEDIATICO

Locandine cartacee e digitali

2 Articoli su quotidiani locali

Sito dell'Università degli Studi di Brescia

Instagram: Profilo STEM in GENERE

OUTPUT

Spettacolo teatrale

DETTAGLIO

Questo laboratorio ha applicato le metodologie e le tecniche dell'arte teatrale a un'esperienza formativa. Si tratta di uno strumento che ha impegnato i e le partecipanti (i.e., studenti di scuola secondaria di II grado) nella stesura e messa in scena di un copione che aveva come contenuto le STEM e il genere. Abbiamo coinvolto 61 studenti nel laboratorio e circa 280 persone hanno fruito





dello spettacolo presso il Teatro Sant'Afra, fino a esaurimento capienza teatro. A seguire il registro delle giornate di lavoro.

30 ottobre dalle 9.30 alle 16.30

La prima fase ha avuto l'obiettivo di liberare dagli imbarazzi tipici di un primo incontro, anche tra docente e studenti, e nel frattempo di rimuovere tutte le ossidazioni mentali tipiche della nostra società individuale: i gesti compiuti a metà, le voci quasi non udibili. La mattina è stata tenuta anche una lezione sulla parità di genere dalla Dott.ssa Federici. Nel primo pomeriggio, dopo la prima fase liberatoria, l'attore Andrea Albertini ha illustrato le caratteristiche delle tecniche teatrali.

31 ottobre dalle 9.30 alle 12.30

La mattina del secondo giorno è stata interamente occupata da una lezione di orientamento alla facoltà di ingegneria, tenuta dalla Dott.ssa Lo Preiato.

2 novembre dalle 9.30 alle 16.30

La giornata è stata dedicata alla stesura dei copioni sulla base di quanto emerso dalla relazione con gli interventi di ciascuna docente. Inoltre, per dare ai ragazzi e alle ragazze un riferimento da seguire, è stato consegnato a ciascun gruppo una copia del libro "La chimica invisibile".

3 novembre dalle 9.30 alle 16.30

La prima parte della mattinata è stata dedicata alla sistemazione degli ultimi dettagli riguardanti i copioni: sono state perfezionate alcune scene, definiti gli oggetti di scena e le scenografia, gli effetti sonori e le indicazioni per la gestione delle luci.

Nella seconda parte della mattinata e nel pomeriggio ciascun gruppo ha provato, sotto la supervisione e guida degli attori, la propria *pièce*.

4 novembre dalle 9.30 alle 14.30

Prove generali

4 novembre dalle 18.30 alle 23

Dalle 18.30 alle 20, i gruppi che l'avevano richiesta hanno avuto l'opportunità di un'ulteriore prova generale.

Alle 21 è iniziato lo spettacolo, presso il Teatro Sant'Afra, nel quale si sono susseguite le rappresentazioni elaborate dai ragazzi e dalle ragazze nel corso delle giornate precedenti di lavoro. Le docenti, l'attore e i colleghi erano presenti in Teatro e hanno assistito tecnicamente le rappresentazioni.

COPIONE FINALE

disponibile a richiesta





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



ASD SOLO TANGO

RELAZIONE FINALE

QUANDO

Il percorso (5 appuntamenti di circa 2 ore) si è svolto dal 6 ottobre al 3 novembre 2023.

PERSONALE COINVOLTO NELLA REALIZZAZIONE DELL'INIZIATIVA

Il progetto ha coinvolto studenti della classe terza del LICEO G. Carli di Brescia.

NUMERO STUDENTI COINVOLTI/E

Sono stati coinvolti circa 20 studenti: circa 12 maschi e 8 femmine.

IMPATTO MEDIATICO

Le attività svolte presso il Liceo Carli non hanno avuto un particolare impatto mediatico.

OUTPUT

Al termine delle 5 lezioni gli studenti e le studentesse hanno sperimentato entrambi i ruoli di leader e di follower ed hanno riflettuto sulle difficoltà di entrambi i ruoli; le femmine hanno sperimentato fra loro entrambi i ruoli così come i maschi hanno fatto lo stesso fra di loro per poi mettersi alla prova in coppie miste.

Hanno avuto anche modo di sperimentarsi in attività di gruppo con l'obiettivo di utilizzare tutte le risorse e le competenze a loro disposizione, confrontarsi per ottimizzare il risultato finale.

Tutte le persone hanno partecipato attivamente con tutte le persone.

Era presente anche uno studente che parlava solo in lingua inglese: gli insegnanti che hanno gestito il progetto (oltre a tradurre) hanno avuto anche il supporto di una collega laureata in lingue.

BREVE PRESENTAZIONE

ASD SOLO TANGO è un'associazione nata nel 2012 con lo scopo di divulgare il tango argentino come ballo, musica e cultura. I fondatori hanno scelto sin dai primi anni di studio (nel 2006), di seguire insegnanti che hanno modificato radicalmente questo ballo avvicinandolo alla cultura contemporanea che vede follower e leader in posizione paritaria all'interno della coppia.

L'approccio scelto dall'associazione si fonda sul fatto che, conoscendo la tecnica, la guida diventa una proposta e non un'imposizione.

RELAZIONE DI DETTAGLIO SULLE ATTIVITÀ SVOLTE

1° incontro - Gli stereotipi - Genere e Ruoli

Conosco gli stereotipi che sono dentro di me e attorno a me? Li vedo?

Quanto mi condizionano? Ne sono consapevole?

Metodo:

il tango come metafora; Si propongono attività che vengono utilizzate di solito per insegnare il tango argentino e che si prestano per affrontare altri temi.

Porre quesiti con l'obiettivo di sollecitare delle riflessioni: richiesta di trasferire le proprie riflessioni sintetizzandole in poche parole, su post-it, per fare delle considerazioni in un secondo momento. L'obiettivo è prendere consapevolezza degli schemi che abbiamo in testa; non si tratta di avere pensieri giusti o sbagliati ma di leggerli.

ATTIVITA' 1 - il tango argentino

3 post-it: 3 parole per dirci qual è la vostra idea di tango.

LEGGERE I POST-IT e commentare

Il tango è fondamentalmente un linguaggio per comunicare fra due persone perché è





improvvisazione in ogni momento.

Qualcuno ha detto che se fosse solo una questione di passi, sarebbe solo un ballo, ma appunto è molto di più.

Si può guidare quasi ogni movimento.

L'obiettivo è apprendere come comunicare, come essere in connessione.

Si tratta di un gioco di squadra ma questo lo approfondiremo in un altro incontro.

ATTIVITA' 2 - 2 ruoli: leader e Follower

Il ballo di coppia, ma il tango argentino in particolare, richiede che ci siano due ruoli ben definiti: leader e follower

Quali caratteristiche penso debba avere ciascuno dei due ruoli.

3 parole 3 post-it

Leggere tutti e tutte insieme le parole collegarle fra di loro, commentare e far commentare

ATTIVITA' 3

Dal leader ci si aspetta che abbia un progetto, che scelga quale effetto produrre nel follower; deve saper dare indicazioni chiare e deve conoscere la tecnica per produrre un risultato nel follower. Ci si aspetta anche ascolto, ascolto del follower perchè la guida deve cambiare in funzione del follower con il quale ci si rapporta.

Dal follower ci si aspetta che conosca la tecnica per recepire la guida, ascolto, desiderio/scelta di partecipare al progetto; il follower non può essere passivo; il follower passivo non aiuta la guida; il follower deve fare la propria parte.

Ciascuno deve fare il 100% della propria parte altrimenti costringe il partner a fare più del proprio ruolo.

Pensando che tutti e tutti sperimenteranno entrambi i ruoli:

Chi vuole fare il leader?

Chi vuole fare il follower?

a questo punto "Formate delle coppie"

(A seconda delle coppie che si formano faremo delle domande differenti dopo)

ESERCIZI di tango:

- Il follower ha gli occhi chiusi e il leader lo guida nella stanza
- Esercizi di connessione (frontale): Spostamento laterale ampio
- CAMBIO PESO SUL POSTO, FIANCO A FIANCO
- ESERCIZI SULLA CONNESSIONE
- Camminata

Cambio di ruoli: da follower a leader e viceversa - obiettivo mettere le persone di fronte ad un eventuale stereotipo: chi è leader e vuole essere leader non è portato per fare il/la follower e viceversa?

Cos'hai pensato quando hai dovuto farti guidare dal follower

Cos'hai pensato quando hai dovuto guidare il leader

Cambio genere: uomini guidano uomini e donne guidano donne:

Ci concentreremo sull'esecuzione tecnica ma anche in questo caso l'obiettivo è osservare i propri pensieri in questa situazione specifica

cosa ho pensato io uomo quando mi ha guidato un uomo

cosa ho pensato io donna quando mi ha guidato una donna

cosa ho pensato io uomo quando ho dovuto guidare un uomo

cosa ho pensato io donna quando ho dovuto guidare una donna

Cambio di coppie

CHIUSURA DELL'INCONTRO

Al termine della lezione:

Fra oggi e il prossimo appuntamento: rilevare eventuali manifestazioni dell'esistenza di stereotipi in noi o attorno a noi. Per allenarci all'individuazione di stereotipi.





Diversamente da quanto si potrebbe pensare, il potere non è in mano ad una sola persona, al leader, complementarietà, ascolto reciproco, nell'idea stereotipata la/il follower è in mera posizione passiva quando così non è; questo genera una forma di discriminazione.

NOTA - Parallelo con un ambito più allargato:

Sono le hard sciences a mandare avanti il pianeta e sono gli uomini in maggior numero a mandare avanti il pianeta quindi gli uomini hanno maggiore potere o pensano di avere il potere.

Secondo incontro - La collaborazione

RICONOSCIMENTO DELL'ALTRO/ALTRA, DELLE SUE COMPETENZE, DEL DIRITTO DI AVERE UN PARERE ANCHE SE NON ESERCISCE IL MIO RUOLO MA VIVE GLI EFFETTI DEL MIO RUOLO
riferimento alla discriminazione: trattare nello stesso modo "cose" diverse; trattare in modo diverso "cose" identiche.

Di fronte alla diversità, dare le stesse opportunità.

Se non ho le competenze e le conoscenze per affrontare e gestire le differenze rischi di cadere nella discriminazione.

APERTURA: Ripresa dei concetti dell'incontro precedente.

Far commentare ai partecipanti: c'è stato qualche pensiero che vi ha raggiunto dopo il primo incontro? Qualche riflessione che volete condividere? Avete osservato presenza di stereotipi in voi o attorno a voi?

TEMA dell'incontro: la relazione con l'altro (visto che per il mio "progetto" ho bisogno dell'altro; progetto=apprendimento, ballo, insegnamento, ...)

Chi decide di ballare sa che non si balla da soli ed è necessario il lavoro di squadra.

Vale anche per chi insegna: non esistono insegnanti se non esistono allievi.

Quale atteggiamento (quale pensiero) è necessario avere per poter lavorare insieme a qualcun altro per raggiungere un obiettivo insieme a qualcun altro o a qualcun altra? Come mi metto in questa relazione con l'altra/altro? Cosa penso dell'altra/altro?

Cosa fa, secondo voi e secondo la vostra esperienza, il successo del lavoro di SQUADRA?

COSA MI PIACE DEL LAVORO DI SQUADRA?

COSA NON MI PIACE DEL LAVORO DI SQUADRA?

3 parole massimo su 3 POST IT

Commentare insieme i post-it

Il rispetto

Il pensare che l'altro è mio pari.

Che non è né migliore o peggiore di me.

Fare la propria parte nel proprio ruolo.

Aver cura delle proprie competenze necessarie per raggiungere l'obiettivo condiviso.

Saper fare la propria parte e farla.

Mettersi in discussione: sto facendo quanto devo?

Riconosco le competenze dell'altro?

Penso di essere migliore dell'altro? È funzionale?

E qual è il mio atteggiamento?

Quali sono le difficoltà del lavoro di squadra?

Compromesso.

Perdita di potere.

Se penso di essere migliore di un altro non do valore al parere dell'altro quindi non posso entrare nel modo corretto in relazione con l'altro.

Se poi porto tutto questo a livello di un'intera categoria (le donne, gli uomini, i follower, i leader, ...) potrei arrivare alla discriminazione.

Importante essere consapevoli di quello che faccio, di cosa accade dentro di me:

con quante persone mi comporto in un certo modo? Quante volte, quando accade che mi comporto in un determinato modo?

Devo monitorare se i miei comportamenti sono legati a dati oggettivi oppure a pregiudizi ed





eventualmente devo tenere alta l'attenzione o nominare una persona di fiducia come tutor che mi aiuti a tenere sotto controllo la situazione ed evitare che io discrimini.

Vediamo ora tutto questo attraverso il tango.

Ripresa degli esercizi basilari dell'incontro precedente.

Esercizi di connessione (frontale).

Spostamento laterale ampio.

Camminata.

Pivot + 8 adelante e atras.

ATTIVITA' che richieda l'attivazione di collaborazione anche se non esplicitato nella spiegazione dell'attività

Mostrare una sequenza facile una sola volta dichiarando, prima, che verrà mostrata una sola volta.

Dare 10' per ragionare prima di provare.

Obiettivo: dare l'occasione per utilizzare le competenze di entrambi indipendentemente dal ruolo.

Verificare poi se hanno attinto a tutte le risorse disponibili oppure se ciascuno si è fermato al proprio ruolo.

Ci è venuto naturale attingere alle competenze dell'altro? Sì, no, perché.

Se tutti lo fanno naturalmente, riflettere sul fatto che questo avvenga normalmente anche in altre circostanze: di chi non si gradisce ricevere/utilizzare il parere?

Qual è il nostro approccio con l'altra persona nel processo di studio, nel processo di analisi e problem solving? Come lo descriveremmo? Ci sono interlocutori/interlocutrici con i quali faticiamo ad interfacciarci?

Il "contributo pieno" ha a che fare con le energie che metto in campo sia intellettive che fisiche e con le competenze. Come stiamo partecipando? Stiamo dando il 100%?

CHIUSURA DELL'INCONTRO - alcune convenzioni... sono MOLTO utili!

far sperimentare l'invito a ballare come lo farebbero secondo le logiche esterne al mondo del tango: simulazione di una situazione locale da ballo.

Raccontare come avviene l'invito a ballare durante una serata di tango; significato del metodo, pro e contro.

Quali sono secondo voi i vantaggi? E' scomodo? perchè?

Terzo incontro: CONFLITTO E ASSERTIVITA'

APERTURA: Ripresa dei concetti dell'incontro precedente.

Far commentare ai partecipanti: c'è stato qualche pensiero che vi ha raggiunto dopo l'ultimo incontro? Qualche riflessione che volete condividere?

Ripresa degli esercizi basilari degli incontri precedenti

Esercizi di connessione (frontale), Spostamento laterale ampio, Camminata, Pivot, 8 adelante, 8 atras.

TEMA di oggi: qual è secondo voi la definizione di conflitto?

POST IT con le parole.

Incollare i post it analisi delle parole e commenti.

Definizione di conflitto.

Violenza e conflitto sono la stessa cosa? Sono sempre insieme?

Il conflitto è sempre sgradevole?

Ci sono modi per vivere il conflitto in modo non sgradevole?

ATTIVITA'

PROPORRE un esercizio che potenzialmente genera conflitto: 4 ipotesi in ordine di preferenza mostrare entradas ma non spiegarle e lasciar provare e lasciare trovare una soluzione

Avete 10' prima di provare, per ragionare insieme sulla struttura che avete visto e su cosa la fa funzionare, sulla dinamica, su cosa farà il/la follower (guidata/o dal/dalla leader) e cosa deve guidare il/la leader e quando per raggiungere il risultato.

Confrontate i vostri pareri e trovate una soluzione.

Commenti su come è stata svolta l'attività, si sono manifestate occasioni di incomunicabilità?

CONFLITTO





Due pensieri diversi sulla stessa cosa.
Due soluzioni diverse per risolvere un problema.
Due strade per arrivare nello stesso posto.

Le due parti possono trovare una soluzione condivisa, la situazione può restare serena se ci sono gli ingredienti dei quali abbiamo parlato nell'incontro precedente: rispetto dell'altro, sentimento di parità, diritto ad esprimere un parere diverso, riconoscimento delle competenze dell'altro.

Per poter gestire una situazione conflittuale devo essere consapevole delle mie dinamiche, degli elementi che mi "accendono" e mi allontanano dall'obiettività: ci sono elementi che attivano il nostro cervello rettile che è quello istintivo, quello che agisce non attivato dal ragionamento ma dall'istinto e dalla necessità di difendersi e quindi dalla paura.

ATTIVITA':

ipotizziamo di essere 10 da un lato di un burrone e 10 dall'altro lato, uno di fronte all'altro; l'obiettivo di ciascuno è portare l'altro dal proprio lato.

Come se ne esce? Analizzare i bisogni di entrambi, potrebbero essere complementari

CHIUSURA DELL'INCONTRO

Ci sono interlocutori con i quali entriamo più facilmente in conflitto? che caratteristiche hanno questi soggetti? abbiamo pregiudizi nei confronti di questi soggetti? ci sono interlocutori che sottovalutiamo?

QUARTO INCONTRO - Indipendenza, interdipendenza, complementarità

APERTURA: ripresa dei concetti degli incontri precedenti.

Ripresa degli esercizi basilari degli incontri precedenti.

Esercizi di connessione (frontale), Spostamento laterale ampio, Camminata, Pivot, 8 adelante, 8 atras, Entradas, spiegazione del Giro.

COMPLEMENTARIETA'

Capacità delle parti a completarsi a vicenda.

Diversità, valore della diversità.

Nel ballo, i due soggetti fanno cose diverse per questo devono essere indipendenti nell'asse, interdipendenti perché sono collegati fra di loro.

Complementari: i due si completano; ottengono il risultato solo insieme.

ESERCIZIO 1: competizione fra 3 squadre.

mostrare una sequenza per sole 3 volte.

vince chi più si avvicina e prima si avvicina alla sequenza mostrata.

ESERCIZIO 2: Competizione a squadre: trovare il modo per passarsi una pallina di mano in mano in pochissimi secondi.

ESERCIZIO 3: Competizione a squadre con HOOLA HOP

Vince la squadra che riesce a posarlo a terra (almeno 7 persone per ogni HOOLA HOP)

CONSIDERAZIONI SULLE MODALITA' DI LAVORO IN GRUPPO

si sono ascoltati/ascoltate?

si sono rispettati/rispettate?

hanno verificato che nessuna/nessuno fosse esclusa/escluso?

Hanno escluso qualche partecipante? tutte e tutti hanno ricevuto lo stesso trattamento?

CHIUSURA DELL'INCONTRO

QUINTO INCONTRO - SINTESI E CONSOLIDAMENTO DI TUTTO QUANTO AFFRONTATO NEGLI INCONTRI PRECEDENTI

APERTURA: ripresa dei temi degli incontri precedenti.

Gli stereotipi - Genere e Ruoli

Conosco gli stereotipi che sono dentro di me e attorno a me? Li vedo?

Quanto mi condizionano? Ne sono consapevole?

La collaborazione

riconoscimento dell'altro/altra, delle sue competenze, del diritto di avere un parere anche se non esercisce il mio ruolo ma vive gli effetti del mio ruolo





Conflitto

So quali sono gli elementi che mi attivano?

Scelgo quali battaglie combattere, mettendo le mie energie nelle battaglie che meritano?

Indipendenza, interdipendenza, complementarità.

riconoscere il valore delle differenze per raggiungere il risultato.

Ripresa degli esercizi basilari degli incontri precedenti

Esercizi di connessione (frontale), Spostamento laterale ampio, Camminata, Pivot. 8 adelante, 8 atras, Entradas, GIRO.

ESERCIZIO PRINCIPALE DELLA LEZIONE: tre squadre; inventare una sequenza con gli elementi appresi.

cambio dei follower da un gruppo all'altro in modo che il leader debba guidare la propria sequenza anche a chi non la conosce.

CONCLUSIONI

dopo questo percorso:

3 post-it con tre parole che vi vengono in mente sul ruolo di follower.

1 post-it per q sola parola sul ruolo di leader.

1 post-it per una parola sul tango.

LETTURA DEI POST-IT

LEADER: 14 parole su 19 hanno un significato che può essere considerato positivo.

le parole sul ruolo del Follower sembrano tutte positive.

TANGO: la parola più frequente è COMPLESSO/DIFFICILE (la considereremo una parola neutra) compare 4 volte su 19 biglietti complessivi; 1 sola parola di valore negativo (=noioso); 7 parole positive; le altre potremmo definirle tutte neutre in quanto definiscono caratteristiche del ballo.





DIAMO numeri

RELAZIONE FINALE

QUANDO

Le attività svolte dall'associazione "Diamo i Numeri" per il progetto "STEM in Genere" sono state condotte da settembre 2023 a dicembre 2023 e hanno previsto:

- Corsi di formazione insegnanti (presso IC Bovezzo)
- Laboratori matematici in classe (presso IC Bovezzo e IC EST 3 Brescia)
- Laboratori matematici per bambine e bambini (presso la biblioteca di Concesio)
- Serate divulgative aperte alla cittadinanza (presso la biblioteca di Concesio)

L'associazione ha inoltre partecipato alla Notte dei Ricercatori del 29 settembre 2023, presso le sedi di Brescia e Mantova dell'Università degli Studi di Brescia.

PERSONALE COINVOLTO NELLA REALIZZAZIONE DELL'INIZIATIVA

Sono state/i coinvolte/i nelle attività a titolo di collaboratrici/tori le seguenti persone:

- Caterina Scarpaci, formatrice e referente di progetto
- Andrea Spinelli, operatore didattico e referente di progetto
- Maddalena Andreoletti, formatrice
- Roberta Martinucci, operatrice didattica e toy designer
- Valeria Tacchi, operatrice didattica
- Marco Sgrignoli, operatore didattico
- Michela Testa, operatrice didattica
- Marco Pievani, operatore didattico

NUMERO STUDENTI COINVOLTI/E

Nei laboratori matematici in classe sono stati coinvolti in totale 150 tra studenti e studentesse, mentre nei laboratori aperti alla cittadinanza 60 tra bambine e bambini.

IMPATTO MEDIATICO

Pubblicizzazione delle attività su:

- sito internet di Diamo i Numeri (<https://diamo-i-numeri.it/>)
- pagina facebook di Diamo i Numeri (<https://www.facebook.com/associazionediainumeri/>)





- pagina Instagram di Diamo i Numeri (https://www.instagram.com/associazione_diamo_i_numeri/)
- pagina Instagram di STEM in Genere
- sito internet della Biblioteca di Concesio (<https://www.biblioteca.concesio.bs.it>)

Locandine cartacee (tot 2)

1 articolo su quotidiano locale (Eco di Bergamo)

OUTPUT

Bambine e bambini hanno avuto modo di scoprire una matematica diversa, giocosa e divertente, attraverso attività didattiche significative, adatta a tutte e a tutti.

BREVE PRESENTAZIONE

“Diamo i Numeri” è un’associazione culturale no profit che ha come obiettivo la promozione della cultura matematica e scientifica.

Nata nel 2018, “Diamo i Numeri” si basa sull’esperienza dei soci nel campo della didattica, della divulgazione e comunicazione della matematica. Il lavoro nelle scuole di ogni ordine e grado ha permesso di comprendere le difficoltà che si incontrano nell’avvicinarsi allo studio di questa disciplina.

La sfida è quella di permettere a chiunque di accedere ad un mondo affascinante e scoprire quanta matematica c’è dentro ognuno di noi e quanta matematica abbiamo intorno.

In questi anni il lavoro fianco a fianco con insegnanti, genitori e cittadinanza tutta ci ha permesso di comprendere come stereotipi e convinzioni su “donne e matematica” (o in generale “donne e scienza”) vengano trasmessi e alimentati anche in maniera inconsapevole.

Per questo motivo tutte le attività che svolgiamo nelle scuole e non solo, dai corsi di formazione ai laboratori in classe, dalle letture matematiche alle proposte divulgative, prevedono il coinvolgimento attivo di tutti i partecipanti, indipendentemente da capacità, motivazione e genere.

In particolare, sulle tematiche di genere, ci siamo impegnati nelle seguenti iniziative:

- A.S. 2020/2021: “Il numero, il genere e la scienza: far parlare i numeri sulla differenza di genere in matematica (e non solo)”. Progetto in collaborazione con Confindustria Bergamo.
- Novembre 2020: “STEM e differenze di genere: alcune riflessioni”. Presentazione del manifesto EWMD per la parità di genere nei panel (Brescia).
- Marzo 2021: “(dis)parità di genere nelle discipline STEM”. Differenze: giornata internazionale della donna (Università degli Studi di Brescia).
- A.S. 2020/2021, 2021/2022: Seminari per insegnanti: “Matematica e differenze di genere: riflessioni e spunti didattici” e “Potenzialità e responsabilità della scuola per favorire l’inclusione nelle STEM” (Università degli Studi di Bergamo).
- Settembre 2021: Conferenza-spettacolo “Intervista immaginaria ad un personaggio femminile della matematica o della scienza” e conduzione del seminario per insegnanti “Il successo in Matematica e gli stereotipi di genere” nel corso della Summer School “Matematica e società: genere, algoritmo, democrazia”.
- Dossier “Matematica e cittadinanza”, tra cui il contributo “Potenzialità e responsabilità della scuola per favorire l’inclusione nelle discipline STEM”. Nuova Secondaria, anno XL, n.1 2022, pp. 125-150, ISSN: 1828-4582.
- Maggio 2023: “Somme e differenze di genere”. Conferenza per la cittadinanza alla Social Domus di Bergamo.





RELAZIONE DI DETTAGLIO SULLE ATTIVITÀ SVOLTE

Corsi di formazione insegnanti

I corsi di formazione insegnanti sono stati attivati presso l'IC di Bovezzo, e hanno visto coinvolte 15 insegnanti della scuola primaria e 1 insegnante della scuola secondaria di primo grado.

Gli incontri sono stati sia di carattere disciplinare (alcuni temi affrontati sono stati "Cosa significa contare?", "Il sistema posizionale", "Le operazioni", "Il passaggio dai numeri interi ai numeri razionali") sia di carattere metodologico.

La finalità degli incontri è stata duplice: da un lato favorire negli insegnanti una riflessione sui nodi concettuali della disciplina, dall'altro proporre giochi e problemi non di routine che aiutassero studentesse e studenti a costruire il proprio sapere matematico.

Sono state condivise riflessioni su metodi e strumenti per l'apprendimento-insegnamento della matematica in un'ottica inclusiva, analizzando le strategie che la scuola, e in particolare i docenti, possono mettere in campo per favorire l'inclusione nelle discipline scientifiche, senza perdere di vista la complessità del fenomeno e la necessità di una riflessione a livello più ampio. Attraverso l'analisi dei libri di testo, dei materiali scolastici e delle convinzioni personali sono stati evidenziati gli stereotipi presenti nella scuola e nella società che hanno alimentato il gender gap nell'apprendimento delle discipline scientifiche. Attraverso esempi di attività didattiche da svolgere in classe in modalità collaborativa, è stato discusso e condiviso un curriculum che orienti alla costruzione di competenze trasversali.

Laboratori matematici in classe

I laboratori matematici in classe sono stati attivati presso l'IC di Bovezzo e l'IC EST 3 Brescia, e hanno visto coinvolte 8 classi di scuola primaria (nel dettaglio 3 classi prime, 2 classi seconde, 3 classi quarte), per un totale di quasi 150 tra studenti e studentesse, con le relative 6 insegnanti di matematica. In ciascuna classe prima e seconda sono stati svolti 4 incontri, mentre nelle classi quarte 5 incontri.

Attraverso i laboratori in classe è stato promosso l'apprendimento informale della matematica finalizzato a:

- un avvio non rigoristico al ragionamento (esperienze piacevoli, esperimenti, giochi);
- la promozione dell'apprendimento (osservazione, scoperta, formalizzazione);
- la motivazione di studentesse e studenti, indipendentemente da conoscenze e capacità.

Nelle classi prime e seconde sono state promosse attività di gruppo non strutturato (coppie o gruppi di tre). Nelle classi quarte, invece, la metodologia didattica utilizzata è stata quella del cooperative learning, per favorire la collaborazione e l'inclusione, creando un apprendimento consapevole e stabile. Al termine della fase di lavoro in gruppo, la/il tutor ha guidato una discussione collettiva per evidenziare le strategie che i singoli gruppi hanno messo in atto e sistematizzare i concetti che sono emersi. Nella creazione dei gruppi si è sfruttato un criterio causale, per favorire la socialità tra studentesse e studenti, cercando il più possibile di creare gruppi omogenei, sia per capacità che per caratteristiche personali.

Per quanto riguarda le attività proposte, nelle diverse classi sono stati proposti i seguenti percorsi:

- classi prime scuola primaria: il concetto di contare, classificare ed ordinare;
- classi seconde scuola primaria: multipli e divisori, le operazioni;
- classi quarte scuola primaria:
 - o le frazioni e la suddivisione in parti uguali;
 - o le trasformazioni geometriche;





- o il calcolo combinatorio e le strategie per contare.

Laboratori matematici per bambine e bambini

I laboratori matematici per bambine e bambini sono stati attivati presso la biblioteca di Concesio e hanno visto coinvolti un totale di 60 tra bambine e bambini, dai 6 ai 12 anni, assieme ad alcuni adulti. Scopo dell'attività è stato stimolare nei partecipanti il piacere della scoperta attraverso giochi, manipolazione di oggetti e problemi non di routine. Far giocare insieme bambine e bambini, ragazze e ragazzi, genitori e figli, nonni e nipoti ha favorito l'inclusione e il superamento di barriere intergenerazionali. Le attività hanno toccato diversi aspetti del sapere matematico, dai numeri alle forme, dalla classificazione alle relazioni.

In ciascun incontro i partecipanti sono stati suddivisi in tre gruppi, in base alla classe frequentata (gruppo 1: classe prima primaria; gruppo 2: classe seconda primaria; gruppo 3: dalla classe terza primaria in su). Si è optato per una suddivisione di questo tipo in modo da avere gruppi omogenei per numero di partecipanti.

Di seguito riportiamo le attività svolte:

- gruppo 1:
 - o Caccia alle uguaglianze (ordinamenti e criteri di classificazione);
 - o Ma che combinazione! (strategie per contare e disposizioni);
- gruppo 2:
 - o Motore a simmetrie (trasformazioni geometriche e riflessioni);
 - o Ma che combinazione! (strategie per contare e disposizioni);
- gruppo 3:
 - o La tombola delle frazioni (frazioni e suddivisione in parti uguali);
 - o Alla ricerca dei pentamini (trasformazioni geometriche e dal solido al piano).

Serate divulgative aperte alla cittadinanza

Le serate divulgative aperte alla cittadinanza sono state attivate presso la biblioteca di Concesio e hanno visto una partecipazione di circa 10 persone.

La serata "Somme e differenze di genere" aveva come scopo quello di mostrare come, nella ricerca scientifica, spesso il ruolo delle scienziate e delle matematiche non sia stato pienamente riconosciuto. Sono stati poi mostrati alcuni dati circa la differenza di genere nelle discipline scientifiche per permettere una riflessione a livello non solo scolastico e familiare ma anche della società circa questo fenomeno.



Con «Diamo i numeri» si scopre la bellezza della matematica

L'associazione. Nata nel 2018 da un gruppo di 15 volontari, tra gli obiettivi unire le generazioni. Lo strumento principale che utilizzano è il laboratorio

CHIARA RONCELLI

La matematica può essere divertente e unire le generazioni. È questo l'obiettivo che vuole trasmettere l'associazione «Diamo i numeri», nata nel 2018 da un gruppo di 15 volontari matematici o appassionati di matematica che si sono messi insieme per permettere a tutti di accedere a questo affascinante mondo attraverso una serie di attività piacevoli e giocose.

«Ci siamo accorti delle difficoltà che si possono incontrare, soprattutto a livello scolastico, quando si parla di matematica e del suo apprendimento - racconta il presidente, Andrea Spinelli -. Ma la matematica è bella e interessante, quindi abbiamo pensato che fosse importante dedicarci alla sua divulgazione e comunicazione perché non venga più percepita come un ostacolo».

Un linguaggio comune

I volontari dell'associazione hanno età molto diverse tra loro, vanno dai 26 ai 70 anni. «La matematica ha separato le barriere tra le generazioni e si è dimostrata essere un linguaggio comune». Le persone più esperte del gruppo sono insegnanti ormai in pensione, che si sono sempre dedicati a questa parte di formazione e di ricerca di metodologie e attività che possano essere stimolanti per i più piccoli. Gli altri sono giovani professionisti interessati a far conoscere il mondo della matematica, che li appassiona, anche ad altri.

Lo strumento principale che utilizzano nelle loro proposte



L'associazione promuove attività che possano essere stimolanti per i più piccoli

■ Il presidente Spinelli: vogliamo che la materia non venga più percepita come un ostacolo

■ Svolto più di 320 ore di volontariato tra laboratori in classe e formazione per gli insegnanti

è il laboratorio di matematica, presente anche nelle indicazioni nazionali per il primo ciclo di studi.

«L'idea è quella di far uscire la matematica dal problema e non viceversa. Partiamo quindi sempre da una situazione problematica vera, alla quale va trovata una risposta o una soluzione se esiste. Lasciamo poi totalmente spazio alla creatività e all'immaginazione dei piccoli. Nel momento finale si allestisce uno spazio di discussione collettiva per far emergere tutti i diversi punti di vista e le differenti strate-

gie. Il compito dell'insegnante è quello di un direttore d'orchestra che deve saper valorizzare quello che emerge per fare poi una sintesi che sia davvero collettiva».

La soluzione al problema

Attività di gruppo, che si inseriscono nel solco del cooperative learning, all'interno delle quali ogni partecipante ha un ruolo e tutti collaborano per trovare la soluzione al problema. «Quando proponiamo le attività ci sono diverse reazioni: i piccoli si buttano e non hanno paura di sbagliare, si di-





vertono anche perché le attività sono manipolative e ludiche. Alla fine ci dicono che non hanno fatto matematica, anche se invece l'hanno fatta dall'inizio alla fine. Gli adulti fanno più fatica a mettersi in gioco, a volte si sentono più bravi rispetto ai bambini, anche se in realtà capita spesso che le intuizioni dei piccoli siano quelle vincenti».

Dopo la pausa estiva, nei prossimi giorni l'associazione riprenderà le proprie attività che nell'anno scolastico 2022/2023 hanno registrato un ottimo successo. «Abbiamo svolto più di 320 ore di volontariato tra laboratori in classe e formazione per gli insegnanti, intervenendo all'interno di dieci Istituti comprensivi della città e della provincia. Ma abbiamo anche proposto iniziative aperte a tutta la cittadinanza, in particolare agli adulti: quattro laboratori matematici e quattro serate divulgative all'interno della sede della Social Domus».

Le iniziative in programma

Con l'avvio dell'anno scolastico ripartiranno sia i laboratori nelle classi della scuola primaria e della secondaria di primo grado, sia la formazione rivolta ai docenti per l'uso di metodologie che avvicinino i più piccoli al mondo dei numeri. «Ripartiremo anche con i percorsi fuori dalle scuole. In particolare collaboreremo con il Servizio bibliotecario urbano all'interno del percorso "Ci incontriamo in un libro" durante il quale cureremo un ciclo di sei pomeriggi a tema "Crescere con i numeri" rivolti a bambini dai 4 agli 8 anni. Partiremo dalla lettura di un libro matematico per poi arrivare a proporre giochi e laboratori».

Novità di questo settembre è l'avvio di una collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia per il progetto «Stem in genere», che vuole sensibilizzare gli studenti sugli stereotipi di genere in ambito scientifico e matematico. Per saperne di più visitare il sito diamoi-numeri.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE

MATTA MATICA

SABATO 11 e SABATO 25
NOVEMBRE
dalle 15.00 alle 17.00 *dai 6 ai 12 anni*

Come può essere la matematica un po'... matta?
Due incontri pomeridiani in cui attività manipolative, giochi ed esperienze piacevoli saranno la chiave per entrare in contatto con il mondo matematico.

BIBLIOTECA DI CONCESIO
VIA MATTEI, 99

Iscrizione obbligatoria su bit.ly/prenotainbiblio - per info: 0302751668 - info@biblioteca.concesio.bs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



a cura di
DIAMO'
num3ri



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
marisole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE

Stem
in genere:
percorso
promosso dalla
Commissione
Genere dell'Università
degli Studi di Brescia

MER 15 NOVEMBRE
ALLE ORE 20.45

Se ti
dicessero
"Pensa ad un
matematico!"
probabilmente ti
verrebbero in mente
Pitagora, Gauss, Eulero.
E se dovessi pensare a
donne matematiche?
Partendo da questa
domanda cercheremo di
analizzare il fenomeno
della differenza di genere
nelle discipline scientifiche,
ricercandone cause e possibili soluzioni.

$\frac{a}{\sin A} = \frac{b}{\sin B} = \frac{c}{\sin C}$ $\sin 2\alpha = 2\sin\alpha \cdot \cos\alpha$
 $a \log x = \frac{1}{x \log a}$ e^2
 $= a^2 + b^2$ $V = \frac{1}{3} \pi r^2 \cdot h$
 $D = b^2 - 4ac$ $\sin 2\alpha$
 $3.1415926535...$ $i = \sqrt{-1}$

BIBLIOTECA DI CONCESIO
VIA MATTEI, 99

Somme e differenze di genere

incontro aperto alla cittadinanza sul tema della differenza di genere nelle discipline scientifiche



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



A CURA DI

DIAMO
num3ri



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
marisole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



AUTOMAZIONE

RELAZIONE FINALE AUTOMAZIONE

QUANDO

Le attività svolte dal gruppo Automazione per il progetto “STEM in Genere” che sono state condotte da nell'anno 2023 hanno previsto:

- Laboratorio di CODING e ROBOTICA - “Esperienze laboratoriali ludiche per l'avvicinamento alle discipline ingegneristiche per l'automazione” presso la classe 4°B indirizzo liceo scientifico Don Milani di Montichiari (BS)
- Laboratorio di CODING e TEATRO presso le classi 5A e 5D scuola Elementare Istituto Comprensivo di Roncadelle (BS)

PERSONALE COINVOLTO NELLA REALIZZAZIONE DELL'INIZIATIVA

Sono state/i coinvolti/e nelle attività a titolo di collaboratrici/tori le seguenti persone:

- Monica Tiboni (Professore Associato DIMI – UNIBS)
- Simone Tosoni (tesista laurea corso di laurea Automazione Industriale)
- Matteo Maffi Lyceum
- Andrea Albertini (Gruppo teatrale Chirone)

NUMERO STUDENTI COINVOLTI/E

Nel Laboratorio di CODING e ROBOTICA sono stati coinvolti in totale 18 tra studenti e studentesse, presso liceo scientifico Don Milani di Montichiari (BS).

Nel Laboratorio di CODING e TEATRO sono stati coinvolti in totale 38 tra bambini e bambine, presso la scuola Elementare dell'Istituto Comprensivo di Roncadelle (BS).

IMPATTO MEDIATICO

- Presentazione di una tesi di Laurea triennale Automazione Industriale
- Pubblicizzazione sul sito internet del progetto STEM in Genere

OUTPUT

Laboratorio di CODING e ROBOTICA

Il Laboratorio, costruito su tre incontri da circa 5 ore ciascuno, affrontando tematiche relative a tre ambiti fondamentali per l'ingegneria: Meccanica Applicata alle Macchine, Controlli automatici, Controllori Logici Programmabili (PLC). All'attività presso la scuola ha fatto seguito un'attività di robotica, su un robot collaborativo, presso il Laboratorio Attuatori e Componenti di cui è responsabile la Prof.ssa Monica Tiboni.

L'attività è stata organizzata per ogni tematica con un primo momento di introduzione alla disciplina oggetto di quella giornata, con l'ausilio di alcuni lucidi commentati. Alla prima parte introduttiva, della durata massima prevista di un'ora, ha seguito un'attività da svolgere o un progetto da realizzare sfruttando i kit Lego SPIKE.

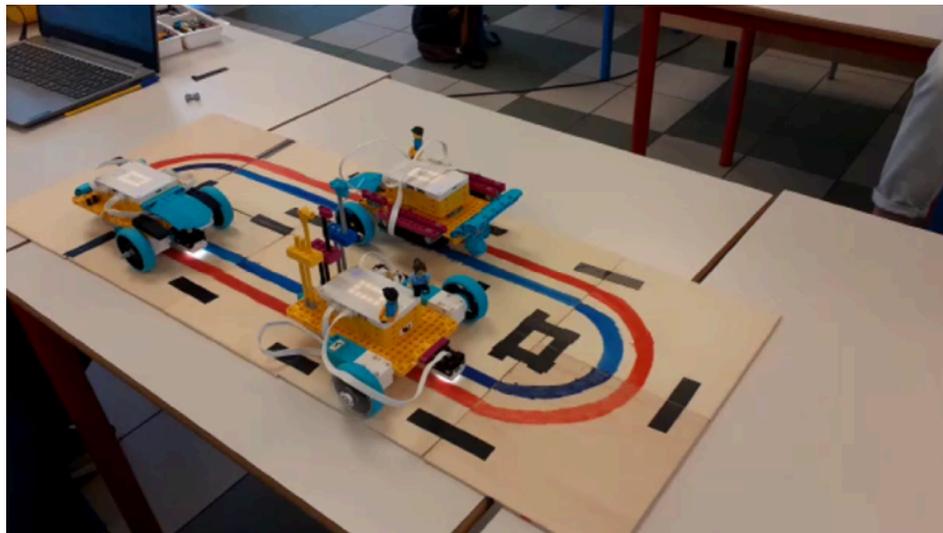
Le attività proposte risultano focalizzate sui seguenti obiettivi:

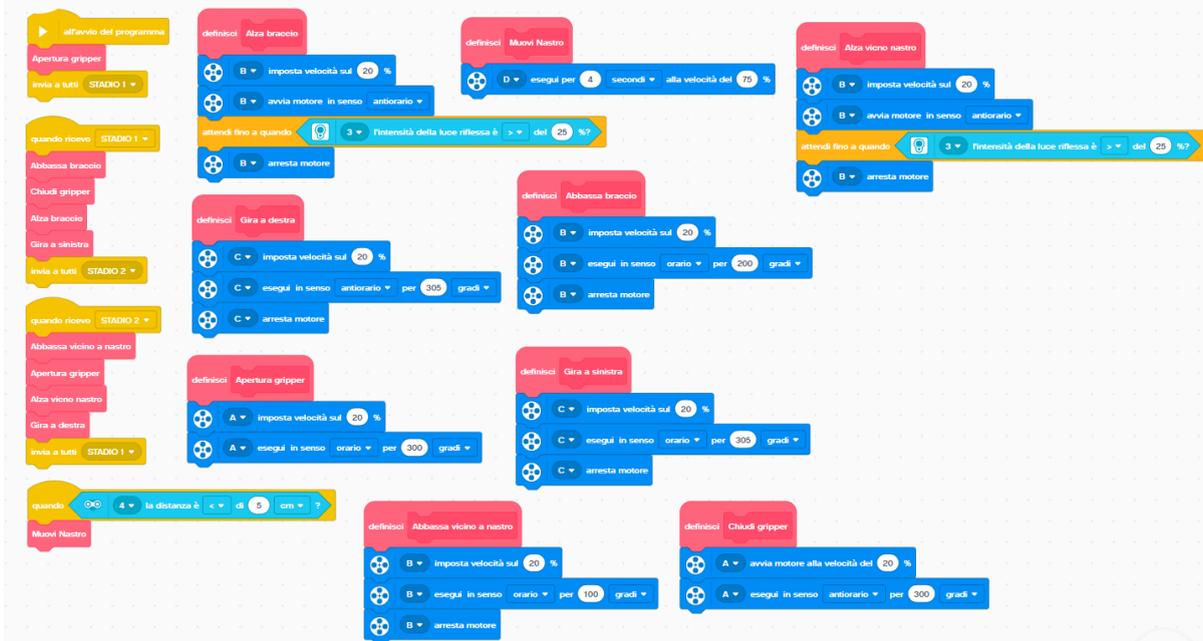
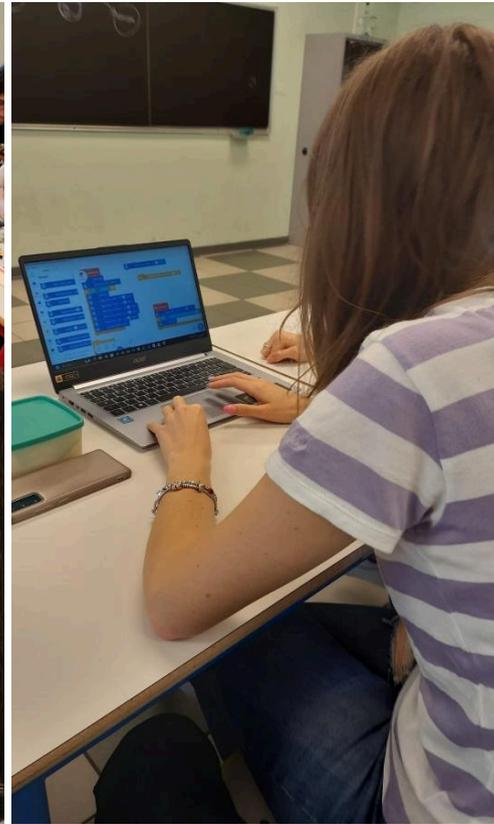




- presentare problemi tipici di discipline ingegneristiche che possono essere affrontate con successo indipendentemente dal genere;
- fornire conoscenze trasversali sul loro futuro universitario;
- favorire la capacità di lavorare e collaborare in team;
- favorire le capacità di concentrazione;
- sviluppare un atteggiamento critico;
- allenare soft skills come il problem solving;

Di seguito si riportano alcune fotografie dell'attività svolta.







UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Laboratorio di CODING e TEATRO



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



Il laboratorio è stato strutturato in tre fasi:

1. introduzione alle tematiche di genere da parte di esperti di Lyceum;
2. progettazione di SPOT su tematiche di genere con un attore collaboratore del gruppo teatrale Chirone;
3. realizzazione dello SPOT precedentemente ideato e progettato in formato digitale con l'applicazione SCRATCH 3.0.

Una prima attuazione del laboratorio è stata iniziata (con le fasi 1 e 2) nel 2023 presso la scuola elementare dell'istituto Comprensivo di Roncadelle (BS) e proseguirà nel 2024.

L'attività è stata molto coinvolgente per i bambini e le bambine, in tutte le fasi in cui si è articolata. E' stata un'importante occasione per bambini e bambine per riflettere su questi temi, con un approccio ludico e con una coinvolgente partecipazione attiva. Per ogni classe sono stati realizzati 4 SPOT su tematiche di genere in formato .mp4. Questi SPOT saranno caricati sul sito Internet del progetto STEM in GENERE.

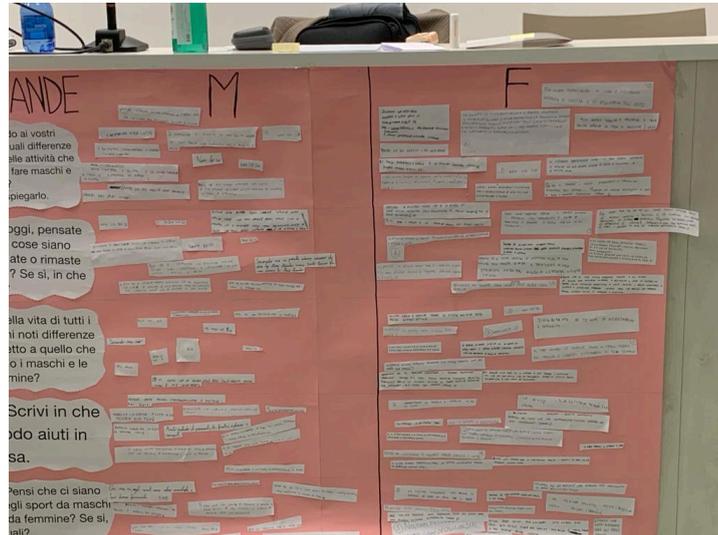
Di seguito si riportano alcune fotografie dell'attività svolta.





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

LOG LABORATORIO
OSSERVATORIO
sugli studi di GENERE



Via Branze 38
25123 Brescia
Italy

Partita IVA: 01773710171
Cod. Fiscale: 98007650173
dimi@cert.unibs.it

+39 030 3715563
+ 39 3395918096
mariasole.banno@unibs.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

“**Ha detto
che poi ce
lo rispiega**

**dato che la fisica
non è per noi ragazze,,**

#finiscequi

L'Università degli Studi di Brescia non tollera discriminazioni né molestie.

Rifiuta ogni affermazione e comportamento lesivo verso singole persone e/o gruppi. Promuove azioni di sensibilizzazione e incentiva le condotte rispettose delle differenze.

Si impegna a tutelare tutte le persone senza distinzione di genere, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione e altri fattori identitari.

Fai la tua parte per rendere il nostro Ateneo un luogo ancora più inclusivo e sicuro.

Segnala quello che non va a [**consiglieradifiducia@unibs.it**](mailto:consiglieradifiducia@unibs.it)

ARS
CREAZIONE E SPETTACOLO

AMOROSI ASSASSINI

facciamo finta di niente, dai...

di e con

VALERIA PERDONÒ

tastiere e live electronics

GIACOMO ZORZI

art director

FEDERICA RESTANI

consulenza drammaturgica

CINZIA SPANÒ

produzione

ARS CREAZIONE E SPETTACOLO



TEATRO SANTA CHIARA - Centro Teatrale Bresciano

BRESCIA - 06/ 12/ 2023 - ORE 20.30

In collaborazione con



Attività organizzata dalla COMMISSIONE GENERE
e realizzata nell'ambito del GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024



Con il patrocinio di



2023
BERGAMO
BRESCIA
Capitale Italiana
della Cultura



PARTNER ISTITUZIONALI



MAIN PARTNER

INTESA SANPAOLO



PARTNER DI SISTEMA

brembo

PARTNER DI AREA



BGY

MEDIA PARTNER

GRUPPO 24 ORE

TI AMO DA MORIRE

#MA ANCHE NO



Seminario di sensibilizzazione per l'eliminazione della violenza contro le donne

Introduce

Giovanna Piovani - Commissione Genere

Interverranno

Moira Ottelli e Roberta Leviani - referenti Butterfly Cooperativa Sociale
Chiara Rossi - psicologa e psicoterapeuta
Elisabetta Lazzaroni - avvocatista

Lunedì
30 Ottobre

Ore
15.00-17.30

Aula Magna del Dipartimento di
Economia - Via S. Faustino n. 74

Attività organizzata dalla Commissione Genere
e realizzata nell'ambito del Gender Equality Plan 2022-2024



20
23

BERGAMO
BRESCIA
Capitale Italiana
della Cultura



PARTNER ISTITUZIONALI



MAIN PARTNER



PARTNER DI SISTEMA



PARTNER DI AREA



MEDIA PARTNER

