



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

**GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**REPORT 2022**

**RELAZIONE ANNUALE**  
**COMMISSIONE GENERE**  
**anno 2022**



## **INTRODUZIONE**

Il Gender Equality Plan 2022-24 è stato approvato con delibera del Senato Accademico del 27 Aprile 2022, n. 90. Tra le azioni indicate è stata prevista la costituzione della Commissione Genere dell'Università degli studi di Brescia con l'obiettivo di dare attuazione al GEP e al Bilancio di Genere.

Con Decreto del 16 settembre 2022 n. 832 è stata costituita la Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia per il triennio 2022-2024 ed è stata nominata la Presidente.

La Commissione Genere 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;
- Minelli Alessandra, 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 Bilancio di genere e il Gender equality plan diventino progressivamente parte integrante degli strumenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo.

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, dalla data della sua costituzione, ha operato per dare avvio alle attività previste dal Gender Equality Plan 2022-2024 dell'Università degli Studi di Brescia nelle 5 Aree di intervento specifiche.

A tal fine, la Commissione Genere ha concordato le modalità e gli strumenti di gestione trasversale per l'implementazione del GEP.

In particolare la Commissione Genere ha:

- individuato, al proprio interno, le componenti responsabili di ciascuna area alle quali è stato affidato il compito di realizzare le attività e gli obiettivi indicati;
- pianificato n. 3 riunioni periodiche, con cadenza mensile, in plenaria per la condivisione dello stato di avanzamento delle attività;
- elaborato 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;



- 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 2022. I mesi effettivi di lavoro sono stati: settembre, ottobre, novembre e dicembre 2022. In ragione di ciò è stato necessario valutare scelte strategiche per poter allocare le risorse inizialmente stanziare per l'intero 2022. Aspetti organizzativi, burocratici e amministrativi hanno determinato scostamenti dal piano economico 2022. E' stato quindi deciso di allocare le risorse non spese su altre attività, stante una prima decisione della DG in base alla quale le risorse non spese in tempo sarebbero andate perdute (vedasi verbale di Commissione Genere del 9/11/2022). Successivamente in data 12/12/2022 la DG ha ufficializzato che eventuali risorse ancora non spese sarebbero state trahettate nel 2023. In ragione di ciò, la Commissione (vedasi verbale del 12/12/2022) ha convenuto di valutare a gennaio 2023 come allocare ed eventualmente ribilanciare internamente tra le Aree i fondi diversamente distribuiti nel 2022.

Rispetto al budget complessivo accordato per l'annualità 2022, a consuntivo dicembre 2022 risulta un avanzo complessivo di €55.747,00, come da tabella riassuntiva.

<b>CONSUNTIVO DICEMBRE 2022</b>	
AREA 1: CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA	22,756 €
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE NEGLI ORGANI DECISIONALI	770 €
AREA 3: PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	- €
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI	14,188 €
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	3,333 €
AREA 5: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE. COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	14,700 €
<b>AVANZO COMPLESSIVO</b>	<b>55,747 €</b>

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.



<b>AREA 1</b>	<b>CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA</b> <b>RESPONSABILI: Assunta Beatrice - Luciana Guaglianone - Stefania Venturi</b>
<b>OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI</b>	<b>OBIETTIVO 1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione del Referente per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nel mese di novembre del 2022 è entrata in organico una risorsa destinata ad essere il punto di riferimento amministrativo per le attività di realizzazione del GEP.</li></ul> <b>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.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- È stata avviata un'attività di annotazione di documenti campione di DIMI e DIGI al fine di sviluppare un software di correzione automatica che permetta di condurre in modo automatico la revisione dei rimanenti documenti e dei testi dei siti internet di Ateneo.</li><li>- Sono stati progettati ed erogati due corsi di formazione in presenza cui ha partecipato il PTA DIMI e DIGI.</li><li>- È stato individuato il fornitore per il corso online, previsto per il 2023.</li></ul> <b>OBIETTIVO 3: Favorire l'equilibrio vita privata e lavorativa: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Per il 2022 non sono state implementate attività. L'azione è in fase di studio.</li></ul>
<b>AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>INDICATORI OBIETTIVO 1:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Costituzione della Referente per le politiche di Genere: entrata in organico una risorsa a settembre 2022, soddisfatto</li></ol> <b>INDICATORI OBIETTIVO 2:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 50% di documenti 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 software che permetta di svolgere una revisione automatica. Di conseguenza, per selezionare i documenti da revisionare nel 2022 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 è prevista per il 2023.</li><li>2. 4 corsi erogati e 80% del personale in servizio partecipante ai corsi: erogati due corsi pilota in presenza, mentre ne era previsto solo uno da GEP per il 2022; previsti da GEP altri corsi in presenza per il 2023 e il 2024.</li><li>3. 1 corso online: in programma per il 2023.</li></ol>



	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 75% delle richieste di accesso ai nidi soddisfatte: 100 % soddisfatto.</li><li>2. 75% delle richieste di accesso ai centri estivi soddisfatte: soddisfatto.</li><li>3. 75% delle richieste di convenzioni soddisfatte: soddisfatto.</li><li>4. 75% delle richieste di supporto dopo il rientro soddisfatte: soddisfatto.</li><li>5. Introduzione regolamento orario flessibile: in programma per il 2023.</li><li>6. Realizzazione di almeno 2 seminari: soddisfatto.</li></ol>
IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	<p><b>OBIETTIVO 1:</b> Sono stati spesi 21.600 euro Sono stati espletati bandi per diversi profili. In particolare per: 3 prestazioni d'opera per redazione di testi, coordinamento di gruppi di lavoro, supporto nella realizzazione delle azioni previste nel GEP. 1 prestazione per redazione di testi, coordinamento di gruppi di lavoro (Il profilo è riportato coerentemente nell'area 5, azione 1) 4 prestazioni d'opera per l'annotazione dei documenti campione per lo sviluppo del software di correzione automatica del genere nei documenti amministrativi. Nel 2022 sono state avviate le procedure amministrative per bandire i relativi avvisi. La pubblicazione dei bandi è calendarizzata per i primi mesi del 2023. In particolare: 3 prestazione d'opera per l'annotazione dei documenti per lo sviluppo del software di correzione automatica del genere nei documenti amministrativi. 1 prestazione d'opera per la revisione dello schema di annotazione e l'annotazione dei documenti campione per lo sviluppo del software di correzione automatica del genere nei documenti amministrativi.</p> <p><b>OBIETTIVO 2:</b> sono stati impegnati 7800 € per il seguente bando, vinto nel 2022 con erogazione nel 2023 per: 1 prestazioni 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 destinato al personale responsabile o facente parte di Commissioni e/o Nuclei di valutazione, ovvero che, riveste cariche rappresentative (delegati/e del/la Rettore/ice; delegati/e dei/le Direttori/trici di dipartimento, responsabili di strutture dipartimentali), ai/le dirigenti, agli/le EP, al personale del Centro Genere, ai/le responsabili degli uffici di Ateneo.</p> <p><b>OBIETTIVO 3:</b> sono stati spesi 7.844 € per erogazione voucher per iscrizione centri estivi e asili nido (di cui 2.044 € per linea dedicata a precari e 5800 € deliberati in aumento ai fondi analoghi stanziati dal CUG)</p>
CRITICITA' INCONTRATE	<p><b>OBIETTIVO 1:</b> Si segnalano difficoltà organizzative correlate all'eccessiva burocratizzazione delle procedure; non è stato possibile rendere obbligatori i corsi e pertanto sarà necessario rivedere l'obiettivo di partecipazione stabilito nel GEP.</p>
ALTRO	<p>E' in previsione a inizio 2023 la sottoscrizione del contratto con l'associazione ALILO FUTURO ANTERIORE per corso di formazione online.</p>



AREA 2	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI RESPONSABILI: Susanna Pozzolo - Marta Cremaschi
OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI	<p><b>OBIETTIVO 1: Rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La governance è stata per ora arricchita solo della commissione genere, che sta cercando di affermarsi come struttura centrale di Ateneo (previsto per il 2023).</li><li>- Sono in progettazione altri interventi dopo la raccolta dati.</li></ul> <p><b>OBIETTIVO 2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sono state avviate le azioni sul linguaggio, le altre attività sono calendarizzate dopo raccolta dati e la relativa analisi.</li></ul> <p><b>OBIETTIVO 3: Incrementare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali degli organi accademici elettivi, misti (prevalentemente elettivi) e non elettivi.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- E' stata avviata la raccolta dati tramite il lavoro della dott.ssa Mariella Popolla.</li><li>- L'Istituzione della Commissione Governance è stata rinviata a una rivalutazione insieme all'area 3 in relazione al tema della modifica dei regolamenti.</li></ul> <p>Tutti gli obiettivi dell'area 2 sono ribaditi, ma modulati in un arco di tempo pluriennale, poiché si è deciso di procedere prima con la rilevazione dello <i>status quo</i> attraverso il lavoro di indagine qualitativa attivato a seguito di bando competitivo vinto dalla dott.ssa Mariella Popolla. Il lavoro di indagine sta procedendo con le interviste. Sono state registrate inizialmente forti resistenze da parte del personale accademico (mancata disponibilità o assenza di riscontro da parte dei vertici accademici), a fronte di disponibilità da parte del PTA.</p>
AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere: soddisfatto. Sarà necessario fare una integrazione dello statuto per includere un rappresentante delle rsu in luogo di due del comitato partecipativo.</li><li>2. Istituzione Commissione Genere: soddisfatto.</li><li>3. Aggiornamento BdG e GEP e pagina sito web: in via di aggiornamento, programmato per il 2023.</li></ol> <p><b>INDICATORI OBIETTIVO 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 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 spostati a valle dell'indagine sviluppata dalla dott.ssa Mariella Popolla sui ruoli apicali e ricercatore.</li></ol>



	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 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 avviare nel 2023.</li><li>2. Composizione cariche non elettive nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi (50%): da avviare nel 2023.</li></ol> <p>Questi obiettivi 2 sono tutti da avviare e occorre rivalutare l'azione da effettuarsi in concordanza con quanto previsto dall'area 3 sulla modifica dei regolamenti: occorre rivalutare la strategia di attuazione per ovviare alle resistenze dell'istituzione.</p>
IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	<p><b>OBIETTIVO 2:</b> Sono stati spesi 10.000 € per una prestazione d'opera per la redazione di questionario sulla percezione della disuguaglianza.</p> <p><b>OBIETTIVO 3:</b> Sono stati spesi 230 € per missioni.</p>
CRITICITA' INCONTRATE	<p>Si è riscontrata difficoltà a condurre le interviste previste dall'attività svolta dalla collaboratrice dott.ssa Popolla soprattutto da parte del personale accademico (a fronte di un alto coinvolgimento da parte del personale amministrativo).</p>
ALTRO	<p>La ricerca durerà alcuni mesi e così le azioni correlate, a valle o durante lo svolgimento si progetteranno le nuove azioni correttive.</p>



AREA 3	<b>PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b> <b>RESPONSABILI: Alessandra Majorana - Marika Vezzoli</b>
OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI	<p><b>OBIETTIVO 1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale</b></p> <p><b>OBIETTIVO 2: Promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale che verticale delle progressioni di carriera</b></p> <p>Le attività previste per il 2022 sono rimaste in sospeso a causa del numero esiguo di componenti del gruppo di lavoro afferenti a quest'area. per questo motivo si è lavorato per la partecipazione di giuristi il cui coinvolgimento è previsto a partire dai primi mesi del 2023. L'obiettivo è coinvolgere figure professionali che possano supportare il gruppo nelle attività di definizione e implementazione delle regole di premialità che permetteranno il bilanciamento dei vari dipartimenti nelle posizioni apicali rispetto al genere.</p>
AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mappatura PTA: soddisfatta (vedi relazione annuale 2022 CUG).</li><li>2. Indagine conoscitiva: traslata nel 2023.</li><li>3. 30% di crescita rispetto dell'equilibrio di genere nei panel e 10% di giustificazioni nell'asserita impossibilità di rispetto della regola: traslata nel 2023.</li></ol> <p><b>INDICATORI OBIETTIVO 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Modifica regolamenti per le commissioni di concorso entro il 2023: traslata nel 2023.</li><li>2. Introduzione della regola per la valutazione: traslata nel 2023.</li><li>3. Applicazione regola dell'1/3: traslata nel 2023.</li><li>4. Applicazione dei fattori correttivi: traslata nel 2023.</li><li>5. Definizione misure progressioni di carriera entro il 2023: traslata nel 2023.</li></ol>
IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	Non sono state destinate risorse economiche per l'area 3
CRITICITA' INCONTRATE	Si segnala il numero esiguo di componenti del gruppo di lavoro e difficoltà organizzative e mancanza di giuristi a supporto per l'implementazione delle norme
ALTRO	



<b>AREA 4</b>	<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI</b> <b>RESPONSABILI: Stefania Venturi - Alessandra Minelli</b>
<b>OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI</b>	<p><b>OBIETTIVO 1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- E' prevista un'indagine conoscitiva qualitativa e quantitativa e l'introduzione di campi specifici da compilare per identificare la presenza di tematiche in pubblicazioni, progetti etc. L'attività è in programmazione e realizzazione per il 2023.</li></ul> <p><b>OBIETTIVO 2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nei diversi settori della ricerca dell'Ateneo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- E' previsto un evento formativo per ognuna delle 14 macroaree disciplinari indirizzato al Corpo Docente e Ricercatore e la definizione di criteri di premialità a favore di ricercatori/trici sottorappresentati/e. L'attività è in programmazione nel secondo semestre del 2023.</li></ul> <p><b>OBIETTIVO 3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- E' prevista un'indagine conoscitiva quantitativa sulla presenza delle tematiche di genere nelle attività di Terza missione, nonché una 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. L'attività è in programmazione nel secondo semestre del 2023.</li></ul>
<b>AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Costituzione database per indagine quantitativa e redazione della relazione per l'indagine qualitativa: prevista per il 2023.</li><li>2. Introduzione di campi specifici nelle banche date già esistenti: prevista per il 2023.</li><li>3. Rilevazione dell'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona del PI: prevista per il 2023.</li><li>4. Pubblicazione di un volume sulla ricerca di genere all'interno dell'Ateneo: prevista per il 2023.</li></ol> <p><b>INDICATORI OBIETTIVO 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 14 eventi formativi organizzati inerenti alle azioni sopra riportate: gli eventi formativi non sono stati progettati. E' in fase di definizione il team di lavoro che si dedicherà a questa azione.</li><li>2. Definizione ed introduzione criteri di premialità: prevista per il 2023.</li></ol> <p><b>INDICATORI OBIETTIVO 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizzazione indagine: traslato al 2023.</li><li>2. Realizzazione di un corso per macro area (i.e. Ingegneria, Medicina, Economia e Giurisprudenza) per un totale di 4 corsi: traslato al 2023.</li></ol>



IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	Le risorse non sono state utilizzate.
CRITICITA' INCONTRATE	Per l'obiettivo 1, pur essendoci risorse dedicate, da cronoprogramma non erano previste azioni nel 2022. La programmazione è stata calendarizzata nel 2023.
ALTRO	E' in fase di costituzione il team di lavoro che darà corso alle attività previste.



AREA 4	<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI</b> <b>Responsabile: Mariasole Bannò</b>
OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI	<p><b>OBIETTIVO 4. Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all’uguaglianza di genere.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Attivazione di due lezioni obbligatorie per tutti/e gli/le studenti/esse neo-immatricolati/e: in progettazione dal 2023.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul> <p><b>OBIETTIVO 5: Sviluppare e potenziare l’integrazione della dimensione di genere nell’orientamento in ingresso</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado: effettuato nel 2022 tramite il progetto STEM in GENERE, a prosecuzione dal 2021.</li><li>- 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.</li><li>- Orientamento per le scuole superiori: effettuata con il percorso STEM in GENERE e altre attività riportate negli indicatori, a prosecuzione dal 2021.</li><li>- Incentivi economici per l’iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentati/e: progettazione nel 2022 ed erogazione prevista al 2023 .</li></ul>
AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE	<p><b>INDICATORI OBIETTIVO 4:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 2 corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari: obiettivo anno 2023.</li><li>2. 2 lezioni obbligatorie: obiettivo anno 2023.</li><li>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), seminario di formazione alla scuola estiva di ingegneria nel 2022 “International summer school: new advances materials for additive manufacturing” relatrici Prof.ssa Mariasole Bannò e Dott.ssa Rita Bencivenga (9 settembre), evento pubblico con docenti.</li><li>4. 70% numero syllabus compilati: obiettivo anno 2024.</li></ol> <p><b>INDICATORI OBIETTIVO 5: STEM in GENERE anno 2022 (ALLEGATO 1):</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 2.800 studenti/esse e 140 docenti di scuole di I grado all’anno: formati/e 800 studenti/esse e 140 docenti di scuole di I grado all’anno.</li></ol>



	<ol style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>3. 1.000 studenti/esse e 160 docenti di scuole di II grado all'anno:<ul style="list-style-type: none"><li>- formati/e circa 200 studenti e 20 docenti scuole di II grado con il progetto STEM in GENERE;</li><li>- avvio di un percorso di alternanza scuola lavoro per la redazione di un bilancio di genere con Liceo Capirola che ha visto coinvolte tre classi per un totale di 60 studenti e 6 professori/esse;</li><li>- organizzazione e conduzione di un convegno dal titolo "dalla scuola al lavoro: un percorso di genere" (26 Novembre 2022, 9.00-13.00 presso l'auditorium San Barnaba) in collaborazione con la commissione pari opportunità del comune di Brescia, Acli, EWMD e che rientra nel ciclo Brescia Bergamo capitali della cultura.</li></ul></li><li>4. Istituzione ed assegnazione di Borse di studio: obiettivo anno 2023.</li></ol>
IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	<b>OBIETTIVO 5:</b> Sono stati spesi 20.812 euro per il progetto STEM in GENERE
CRITICITA' INCONTRATE	Si segnalano difficoltà nella gestione amministrativa interne all'università. Si segnalano difficoltà nei rapporti con le istituzioni quali Scuole superiori, Comune per patrocinio e pubblicità e Provveditorato. A causa di rallentamenti nella gestione amministrativa non è stato possibile erogare le borse al 2022.
ALTRO	



<b>AREA 5</b>	<b>CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI</b> <b>RESPONSABILI: Susanna Pozzolo - Luciana Guaglianone - Marta Cremaschi</b>
<b>OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI</b>	<b>OBIETTIVO 1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere</b>  <b>OBIETTIVO 2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime</b>  In riferimento agli obiettivi 1 e 2 sono state realizzate le seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"><li>- E' stato espletato il bando per una prestazione d'opera di attività per la redazione e l'analisi di un questionario sulla percezione della violenza di genere diversificata per PTA, corpo studentesco, personale accademico. Il questionario è stato sviluppato nel 2022, verrà somministrato a partire dal mese marzo 2023 e i risultati saranno analizzati indicativamente a partire da maggio 2023. Successivamente verranno progettati e realizzati workshop sulla base dei risultati ottenuti dall'indagine.</li><li>- E' stata avviata la procedura per stipula convenzione con Butterfly Soc. Coop. Soc. – Centro Antiviolenza per la messa a disposizione alla comunità universitaria di di un servizio di Accoglienza telefonica 24 ore su 24</li><li>- E' stata realizzata la campagna di sensibilizzazione #FINISCEQUI attraverso la stampa e l'affissione di manifesti presso tutte le sedi universitarie contro la violenza di genere.</li><li>- Non ci sono state presentazioni della Consigliera di fiducia, si è valutata l'opportunità di organizzarne in presenza a partire dal 2023 per una maggiore efficacia.</li></ul>
<b>AVANZAMENTO RISPETTO AGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>INDICATORI OBIETTIVO 1:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizzazione indagine conoscitiva, tasso di risposta almeno al 50%: attività iniziata nel 2022, indagine attiva dal 2023.</li><li>2. 100% copertura delle sedi con il materiale informativo: soddisfatto.</li><li>3. Realizzazione del workshop: traslato al 2023.</li><li>4. Realizzazione del laboratorio partecipato: traslato al 2023.</li><li>5. Realizzazione di corsi formativi di base e avanzati con partecipazione almeno pari al 10% dei potenziali destinatari: traslato al 2023.</li></ol> <b>INDICATORI OBIETTIVO 2:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 4 incontri a rotazione per sede di corso: pianificato di raggiungere tutti i dipartimenti nel 2023.</li><li>2. 1 incontro annuale nei Consigli di Dipartimento per ogni Dipartimento: traslato al 2023.</li><li>3. Attivazione del servizio cellulare: traslato al 2023, stipula convenzione con società Butterfly dal 2023.</li><li>4. Valorizzazione reti territoriali: soddisfatto.</li><li>5. Contatti con la Consigliera di Fiducia: attivato contatto con consigliera di fiducia, primo incontro svolto presso il Dipartimento di Giurisprudenza nel</li></ol>



	2022 ma da svilupparsi nel 2023.
IMPIEGO DELLE RISORSE ECONOMICHE	<p>Sono stati spesi</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1500,00 € per un profilo per la redazione e l'analisi del questionario previsto nell'Area 5 Contrasto alla violenza di genere: Indagine conoscitiva sulla percezione della violenza di genere diversificata per PTA, corpo studentesco, personale accademico.</li><li>- 300,00 € per la realizzazione di materiale informativo relativo alla campagna di sensibilizzazione #FINISCEQUI e per la mostra Virginia per Tutte</li></ul> <p>Il compenso per le attività che coinvolgono la Consigliera di fiducia non è gestito dalla Commissione Genere.</p>
CRITICITA' INCONTRATE	Le procedure amministrative per siglare l'accordo con Butterfly per l'indicazione del numero di telefono hanno sollevato criticità giuridiche che sono state valutate anche rispetto alle modalità di corresponsione di un compenso per il servizio.
ALTRO	



## ALLEGATO 1

### 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 ha le sue radici nel modello educativo e sociale che ha diffuso in passato, e diffonde tutt'oggi, specifiche visioni e ruoli di genere. Il primo passo, quindi, per contrastare questa disparità è agire sul territorio e sensibilizzare 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 a prevenire e combattere il fenomeno.

Questo rappresenta un primo passo per favorire un pensiero ed un modello educativo maggiormente basato sull'inclusione e sull'equilibrio tra i generi, in modo tale da contrastare idee preconcepite circa i ruoli di genere e la conseguente scelta stereotipata 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 impatto**

1. 2.890 studenti/esse e 160 docenti di scuole di I grado nel 2022: RAGGIUNTO E SUPERATO
2. 210 studenti/esse e 20 docenti di scuole di II grado nel 2022: 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, primo step

## **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 risolvere 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 approfonditamente 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. 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: ). 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 corroborati anche da quelli relativi al 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 studente femmine (es. Scienze Giuridiche 60% e discipline dell'area socio sanitaria con percentuali che oscillano tra il 61% ed il 67%). Le motivazioni sono profonde e radicate nei percorsi educativi, negli input culturali e sociali ricevuti durante il processo di crescita.

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 2022**

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 una metodologia innovativa che attinge anche a strumenti e linguaggi propri del mondo dell'arte.

Il Progetto è ideato dall'Università degli Studi di Brescia coadiuvata, nella prima edizione tenutasi nel corso del 2022, da altri quattro enti presenti nel territorio bresciano: Lyceum srl; Associazione Chirone; BidiBrescia; Compagnia teatrale La Betulla.

Gli enti coinvolti hanno attivato classi delle scuole primarie e secondarie presenti in 10 Comuni del territorio della provincia di Brescia (Brescia; Botticino; Caionvico; Cortefranca; Flero; Gussago; Manerbio; Martinengo; Orzinuovi). E' stato interessato anche un Comune della Provincia di Bergamo: Lovere (BG).



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

<i>PROGETTO STEM IN GENERE Periodo di riferimento: Aprile - Dicembre 2022</i>	
<i>PARTNER COINVOLTI: UNIBS capofila - Lyceum srl - Associazione Chirone-BidiBrescia - Compagnia teatrale La Betulla</i>	
Numero studenti elementari e medie	3290
Numero studenti superiori	260
Numero docenti elementari e medie	160
Numero docenti superiori	14
Numero ore erogate elementari	122
Numero ore erogate medie	70
Numero ore erogate superiori	62
Numero scuole elementari	9
Numero scuole medie	7
Numero scuole superiori	4
Numero classi elementari e medie	124
Numero classi superiori	7
Numero Comuni interessati	10
Numero eventi pubblici	4
Numero articoli quotidiani	10
Numero studenti unibs coinvolti/e	11
Numero docenti unibs coinvolti/e	13
Numero contatti instagram	935
Numero contatti facebook	2146

## 6. La metodologia

Particolare riflessione merita la metodologia didattica prescelta. Si è sperimentata una metodologia didattica innovativa 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.

La Compagnia Teatrale La Betulla 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.

Il linguaggio del teatro ha caratterizzato anche le attività promosse dal partner Bidibrescia che ha realizzato delle visite guidate teatralizzate dove le attrici, per mezzo di monologhi, hanno interpretato la voce autobiografica di alcune donne in affiancamento alle spiegazioni offerte dalle guide turistiche.



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 2022**

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 demolizione 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 primo anno di Progetto rileva 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 tipologia, 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 altre tipologie di 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 prima 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.