

Corso di formazione

Per una comunicazione inclusiva della scienza: situazione attuale e possibili azioni da intraprendere

<https://agenda.infn.it/event/35690/>

VIVIANA FANTI



Angela Badalà – Presidente CUG

- VII PTAP 2023-2025
 - Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere
 1. Promuovere iniziative di empowerment di genere
 2. **Includere la comunicazione di genere in eventi scientifici** in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti.
 - Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico
 1. **Includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli in attività diretta a scuole;**
 2. Per i dipendenti che si occupano di terza missione **curare una formazione specifica** sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione
 - Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. **Evitare procedure di concorso apparentemente neutre** ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati
 - Statistiche del personale INFN: 16% TI, 24% TD (escluso amministrativi)

Conclusioni



Negli ultimi 20 anni solo piccoli progressi sono stati registrati in INFN nella presenza di scienziate.

Ricercatrici e Tecnologhe sono largamente sottorappresentate (~20%) benchè in questi anni la frazione di donne post-doc sia stata > 30%

Miglioramento nell'avvicinarsi alla parità nei ruoli apicali, ma il soffitto di cristallo continua ad essere presente in INFN.

Dalle politiche di supporto alle donne bisogna ora attuare reali cambiamenti strutturali affinché le strutture della ricerca siano inclusive/attrattive per le donne e i giovani. Assicurare parità e pari opportunità nelle procedure di selezione e promozione è fondamentale per ottenere significativi miglioramenti nel bilancio di genere. Questo deve essere accompagnato da una comunicazione inclusiva della scienza per diminuire il gap iniziale e da una attenzione nella costruzione delle carriere

Sabina Pellizzoni - GENERA Network



Gender in Physics Day – IV ed.



- Il nuovo concorso affronta temi con un impatto significativo sul mondo del lavoro e sulle sfide sociali del nostro tempo.
- Produzione di video per social media max 5 minuti, **anche tiktok!**

Sponsor dell'evento

- SIF
- AIF
- Elsevier
- Springer Nature
- Mind the GePs (progetto europeo)



III Edizione:
Giovani coinvolti : 680
63% ragazze e 37% ragazzi
Docenti coinvolti: > 100

Sabina Pellizzoni - GENERA Network



Conclusioni

- La nostra esperienza conferma **la necessità di tali progetti!**
- Il sistema educativo non fornisce alle giovani generazioni adeguati strumenti per **guardare la realtà in una prospettiva di genere**, nè per imparare a riconoscere lo squilibrio di genere delle organizzazioni o proporre diversi modelli socio-culturali
- Le ricerche statistiche che i giovani elaborano per il contest, li aiutano ad **accrescere la consapevolezza del divario di genere**
- Il concorso aiuta alla decostruzione degli stereotipi e dei pregiudizi impliciti per **creare una generazione di donne e uomini più consapevoli e sensibili alle questioni di genere**

Anna Di Ciaccio – Direttrice Tor Vergata

Proposta di un gruppo di lavoro

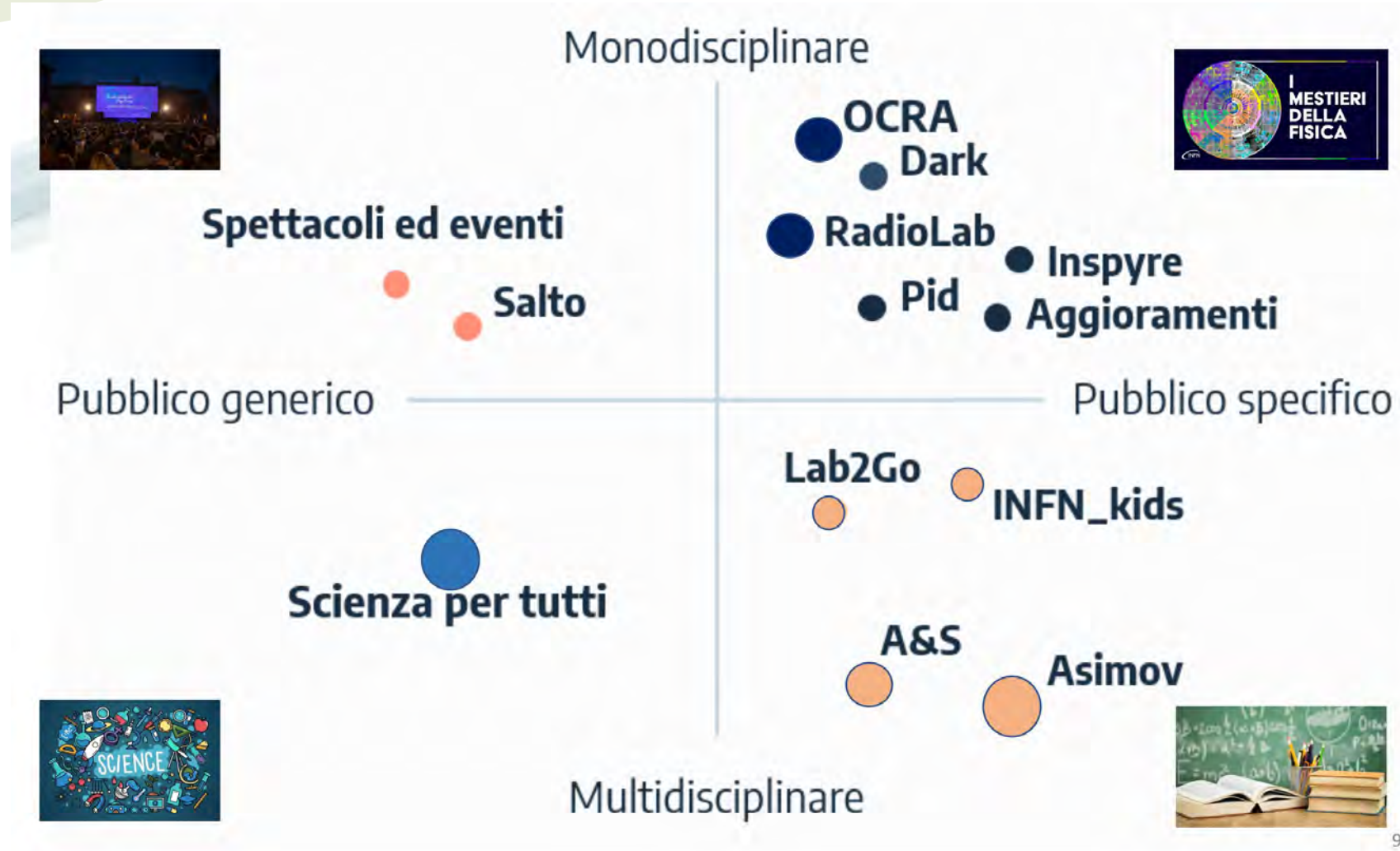
- A fine 2021 ho proposto con Stefania de Curtis (direttrice GGI) al Presidente la realizzazione di un evento sulla tematica ***Materie STEM e Parità di genere*** in vista delle celebrazioni per il 70 dell'Ente e della partenza del PNRR. Abbiamo coinvolto nella organizzazione:
 - Tutte le direttrici di sezione, i direttori e le direttrici dei laboratori nazionali, il direttore della sezione di Napoli
 - Chiara Meroni per la Giunta
 - la presidentessa del CUG (Angela Badala')
 - il rappresentante dei ricercatori (Antonio Passeri)
 - l'ufficio comunicazione INFN (Francesca Scianitti e Anna Greco)
 - il gruppo Genera Network (INFN-CNR) grazie a Roberta Antolini
 - Sara Valentinetti e Laura Fabbri della sezione di Bologna, i servizi multimediali del CNAF(R.Giacomelli)

Anna Di Ciaccio – Direttrice Tor Vergata

Iniziative realizzate dal gruppo di lavoro

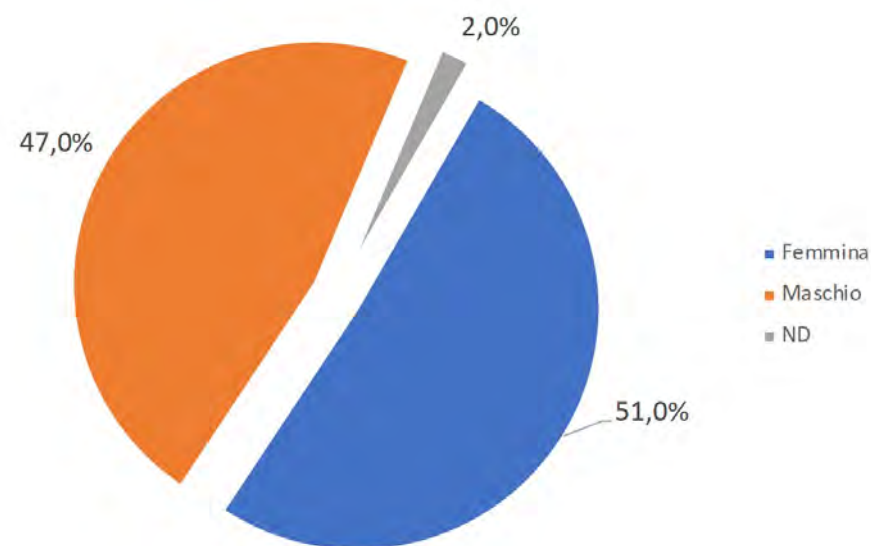
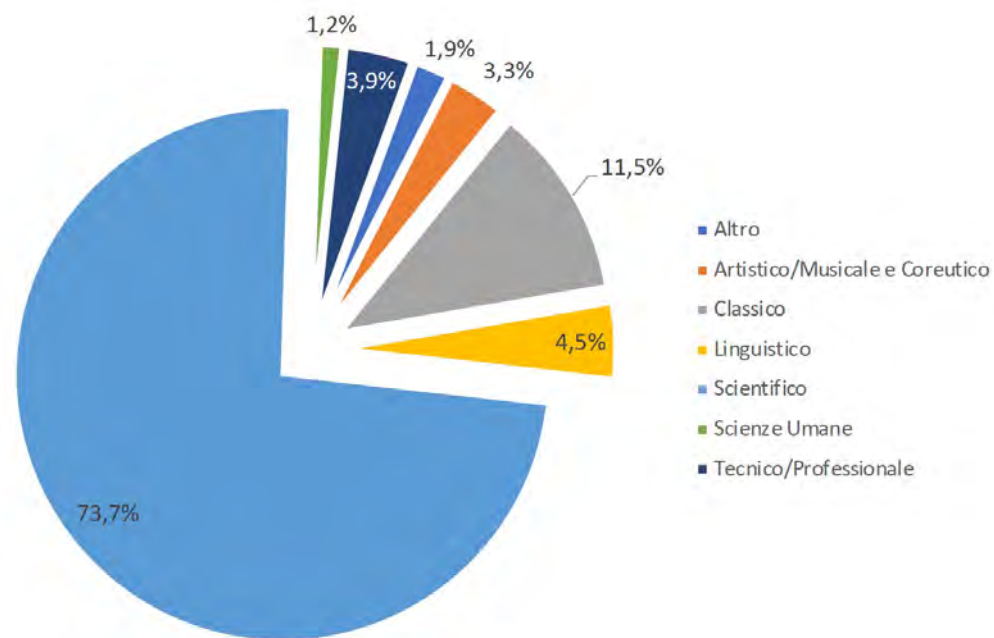
- **Concorso a premi** per studenti di scuola superiore con la partecipazione di numerosi istituti scolastici (Nord, Centro, Sud) su tematica : **Donne e ricerca in Fisica: opportunita', ostacoli e sfide**
- **Evento pubblico all'Auditorium Parco della musica** nell'ambito del festival delle Scienze di Roma rivolto principalmente alle scuole superiori con interviste a ricercatrici di spicco femminili **di tutte le eta'**
 - Invito e premiazione delle scuole vincitrici
- **Preparazione di materiale "educativo"**
 - Presentazioni su donne scienziato come modelli di ruolo non sempre conosciute da distribuire nelle scuole
- **Video interviste a studentesse /studenti, ricercatori /ricercatrici in Fisica**
- **Bando di concorso INFN per 25 borse di studio** rivolto a **studentesse** al 1 anno di laurea Magistrale
 - **Premio** di 1500 Euro rinnovabile per il secondo anno di LM.
 - Assegnazione di **un tutor INFN** (la sezione/ Laboratorio a scelta della vincitrice) **per il percorso di studio e la scelta della tesi**

Pierluigi Paolucci – Sezione di Napoli



Pierluigi Paolucci – Sezione di Napoli

Dati Globali (A&S – Asimov – Ocra – MC) 2016-2022



Pierluigi Paolucci – Sezione di Napoli

Conclusione

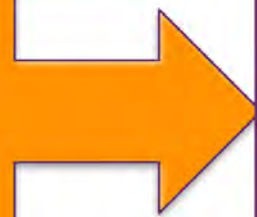
- I progetti INFN stanno riscuotendo un sempre maggiore interesse da parte del mondo scolastico e del pubblico generico
- La maggior parte delle scuole proviene ancora dal Liceo Scientifico (70%)
- Il numero di donne che si avvicina a questo progetti cresce di anno in anno.
- Le studentesse e gli studenti andrebbero poi seguiti negli anni successivi per capire quanto sia stati eventualmente avvicinati alle STEAM dai nostri progetti.

Patrizia Colella – Dirigente scolastica

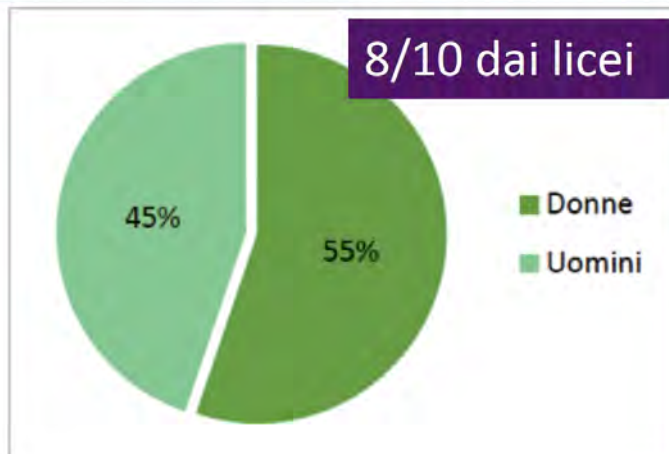
+ PARTE PRIMA -I DATI

Il Passaggio all'università

CORSI STEM
Maschi 1 su 2
VS
Femmine 1 su 4



Macroarea disciplinare	Totale	Donne	Uomini
Sanitaria	10,4	12,9	7,3
Scientifica	36,7	25,2	50,9
Sociale	33,9	35,0	32,7
Umanistica	19,0	26,9	9,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0



..e la numerosità delle due popolazioni è differente rispecchiando la ripartizione percentuale dei diplomati

Patrizia Colella – Dirigente scolastica

PARTE SECONDA

Il perché della
SCELTA
di un approccio
pedagogico

Fornire un riferimento e un
fondamento pedagogico per meglio
progettare e valutare le forme e le
modalità della comunicazione del
proprio lavoro in relazione al
problema della sottorappresentanza
delle ragazze nelle STEM

Nei prossimi anni sempre
maggiore collaborazione
tra università enti di
ricerca e istituzioni
scolastiche di secondo
grado.

Siamo di fatto di fronte ad
una opportunità ...

**L'impegno della "terza missione"
può contribuire a produrre un
impatto positivo sul**

GENDER GAP IN STEM

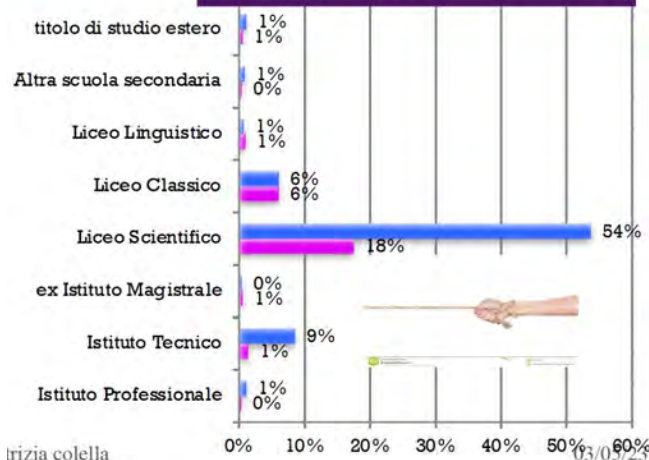
Patrizia Colella – Dirigente scolastica

SARETE NELLE delle scuole secondarie e avrete una opportunità concreta se ci sarà consapevolezza, attenzione e sistematicità

UNA LEVA POSSIBILE
LA TECNO SCIENZA
HA ETICAMENTE
BISOGNO DELLE DONNE

L'assenza delle donne dalla tecno/scienza già dalla terza rivoluzione ha portato a una distorsione della scienza stessa, poiché la ricerca e lo sviluppo di tecnologie sono stati influenzati dalle prospettive e dagli atteggiamenti mentali di un gruppo ristretto di ricercatori, prevalentemente maschi.

FISICA 2013



Stiamo costruendo un futuro a dimensione di uomini e donne o solo ancora a misura prevalentemente maschile?

Questa nuova stagione della intelligenza artificiale , più della precedente, NON SARA' NEUTRA ed OGGETTIVA e sarà permeata consapevolmente e inconsapevolmente dalla visione del mondo dei programmatori.

Patrizia Colella – Dirigente scolastica

Lo stereotipo legato alle STEM più famoso radicato e pervasivo...

Gli stereotipi di genere legati alle STEM consistono principalmente nella percezione dell'esistenza nella popolazione studentesca STEM di caratteristiche peculiari legate al genere

...lo conoscete!

- Ragazzi più portati per matematica e scienze tecnologiche
- Ragazze portate per le lingue le scienze della vita o le arti ...

Patrizia Colella – Dirigente scolastica

**Ripartiamo dalla STAR degli stereotipi
STEM**

Per prendere le distanze dallo stereotipo e non rinforzarlo dobbiamo superare l'idea del TALENTO inteso come «doti innate»...ed abbracciare invece, totalmente e profondamente il CAPABILITY BUILDING, ovvero l'idea che competenze e abilità possono essere sviluppate attraverso l'apprendimento e l'impegno.

..e se abbiamo abbandonato l'idea dei talenti innati dovremmo smettere di usare un linguaggio (valutazione informale) che invece veicola l'idea che lo siano

Quindi basta con

...Sei portato/ non sei portata

...hai un dono ...hai grandi potenzialità

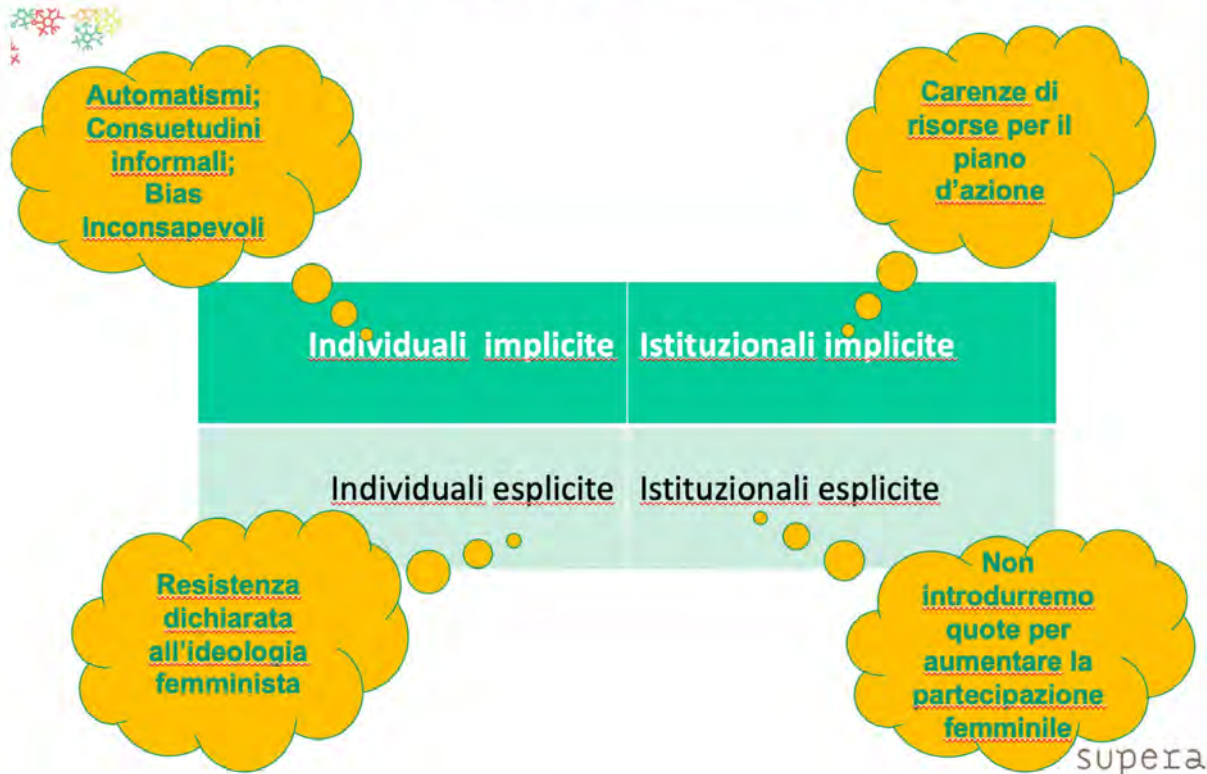
**INCORAGGIAMENTO e
RICONOSCIMENTO rafforzativo per le
ragazze anche attraverso il
disvelamento dello stereotipo**

**ESPERIENZE di incontro con la NUOVA
SCIENZA e quindi didattica integrata
delle STEM per lo sviluppo di
competenze, autoefficacia e senso di
appartenenza**

**Portare o Progettare esperienze
transdisciplinari che permettano di far
emergere la dimensione collettiva
dell'impresa scientifica, le
interconnessioni tra le dimensioni
economiche, sociali, ambientali,
tecnologiche, politiche, culturali...della
scienza anche nella forma di diritti
collettivi (istanze sociali locali e globali
che pongono nuovi e pressanti diritti.**

Ester Cois - UniCa

Diverse Forme di Resistenza



Canali di Resistenza

La compilazione di un **questionario qualitativo** (on line) sull'uguaglianza di genere (**valori, attitudini ed esperienze**) da parte del **personale docente**, dello **staff tecnico amministrativo** e della **popolazione studentesca**. Questo è stato l'unico evento in cui **diversi tipi di resistenza sono emersi**, a livello **individuale** (Tasso di risposta: 29% del corpo docente e staff tecnico-amministrativo; 13% del corpo studentesco)

Ester Cois - UniCa

Alcune Conclusioni



Come contrastare le Resistenze?

Rilevare le resistenze incontrate è stato un utile punto di partenza per capire dove e come focalizzare le azioni e le strategie necessarie per sviluppare un approccio il più partecipativo possibile nella co-creazione del GEP, su diversi livelli:

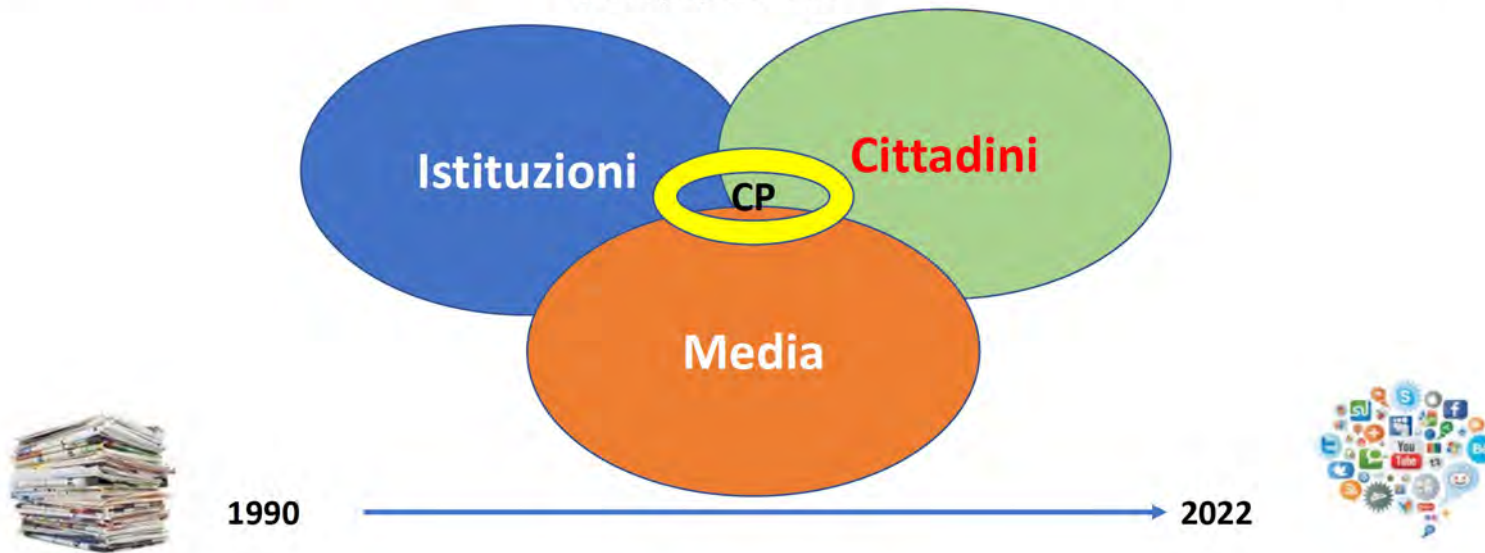
- a) Partire dal coinvolgimento dell'Hub degli “alleati” come canale di supporto, consulenza e competenza all'interno delle diverse aree di UniCa come istituzione;
- b) Raccogliere le “best practices” da altre università nazionali e internazionali al fine di avere benchmark di valore e creare indicatori efficaci per misurare i progressi nello sviluppo della parità di genere all'interno di UniCa.
- c) Organizzare Fab-Lab e Corsi di Formazione rivolti principalmente al personale docente, amministrativo e al corpo studentesco al fine di focalizzare le problematiche specifiche relative alla parità di genere all'interno dell'Ateneo, come luogo di lavoro e come contesto di alta formazione e ricerca, e per raggiungere insieme una serie di proposte di azioni sostenibili (approccio di co-creazione).

NB Il mancato riconoscimento in tempo di questi nodi critici avrebbe potuto bloccare la successiva implementazione del GEP in tutta UniCa come organizzazione, mettendo a repentaglio l'intero processo.

Alessandro Lovari - UniCa

Come si sviluppa la comunicazione pubblica

Negli anni la **comunicazione pubblica come funzione** si è evoluta anche rispetto al mutato rapporto tra **Stato e cittadini**, all'evoluzione del settore pubblico secondo modelli di management, alle trasformazioni del **sistema dei media**, alla rivoluzione digitale e alla diffusione di competenze digitali tra la popolazione



Comunicazione pubblica obbligatoria ai sensi della legge 150 del 2000

MA

non obbligo di sanzione quindi a volte non applicata

Alessandro Lovari - UniCa

Attenzione alle tematiche di genere a livello di policy

Da una prospettiva istituzionale, negli anni abbiamo nota una crescente attenzione verso un approccio sensibile al genere nel dibattito sulle politiche pubbliche. Dal livello internazionale a quello nazionale: L'ONU sta promuovendo un approccio incentrato sul genere, intensificando le campagne di advocacy e di sensibilizzazione.

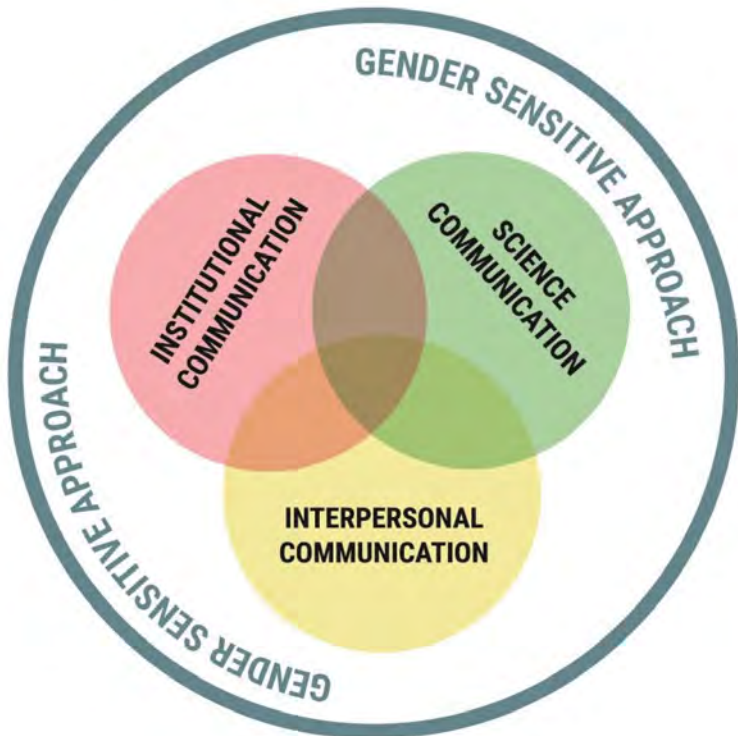
L'Unione Europea ha promosso la **Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025** all'interno di un panorama intersezionale, e ha anche creato strumenti pratici come il **Toolkit for Gender-sensitive Communication** che promuove linee guida e suggerimenti per rendere la comunicazione e le scelte linguistiche più inclusive e rispettose, realizzato dall'EIGE - l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

A livello italiano un ruolo importante oltre al **Dipartimento per le Pari Opportunità** lo stanno avendo le Università anche attraverso l'approvazione dei **GEP**, gender equality plan, adottato dall'Ateneo di Cagliari fin dal 2021 grazie al progetto SUPERA.



Paola Carboni - UniCa

Livelli e funzioni della comunicazione



Abbiamo davvero bisogno della comunicazione *gender-sensitive*?

Sì, per tanti motivi:

- Perché la ricerca dell'equità di genere è parte del concetto più ampio di **ricerca e innovazione responsabile (RRI)**
- Perché è un modo per mettere in discussione **relazioni di potere consolidate**
- Per contrastare gli **stereotipi**
- Per far sentire le persone a cui parliamo benvenute, chiamate in causa, incoraggiate a **farsi avanti**

Paola Carboni - UniCa

Da *gender-sensitive* a *inclusiva*!

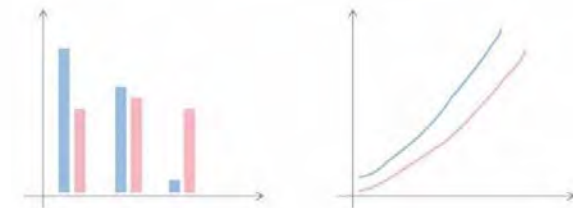
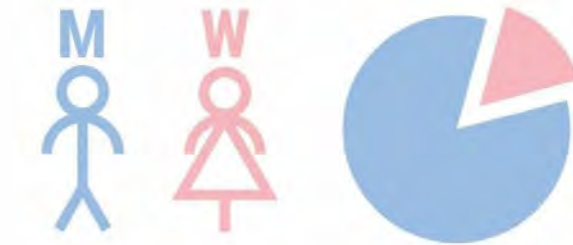
- Enti di ricerca: **accoglienti, aperti e sicuri**
- Approccio **gender+ e intersezionale**
- Comunicazione in contesti **internazionali**



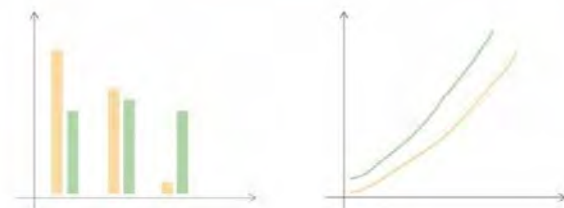
Paola Carboni - UniCa

4. Comunicazione visuale

- Colori
- Icone
- Infografiche
- Fotografia



X



✓

Elisabetta Gola - UniCa

Adottiamo un linguaggio plurale

Tecniche linguistiche inclusive

- **PERIFRASI.**
Scrittura che rende neutro il genere o che esplicita maschile e femminile.
- **SCHWA** (Tedesco di derivazione ebraica) o LO SCEVÀ.
È un simbolo dell'Alfabeto Fonetico Internazionale (un modo per codificare tutti i suoni di tutti le lingue parlate nel mondo) - Proposta difesa da Vera Gheno, sociolinguista.
- **ALTRI SIMBOLI:** •*, u, @.", X, _ , / , V.
Limiti di queste soluzioni è che non hanno una pronuncia. Per questa ragione sono problematici rispetto all'accessibilità: per es. i software di traduzione vocale non li possono leggere.

Elisabetta Gola - UniCa

Adottiamo un linguaggio plurale

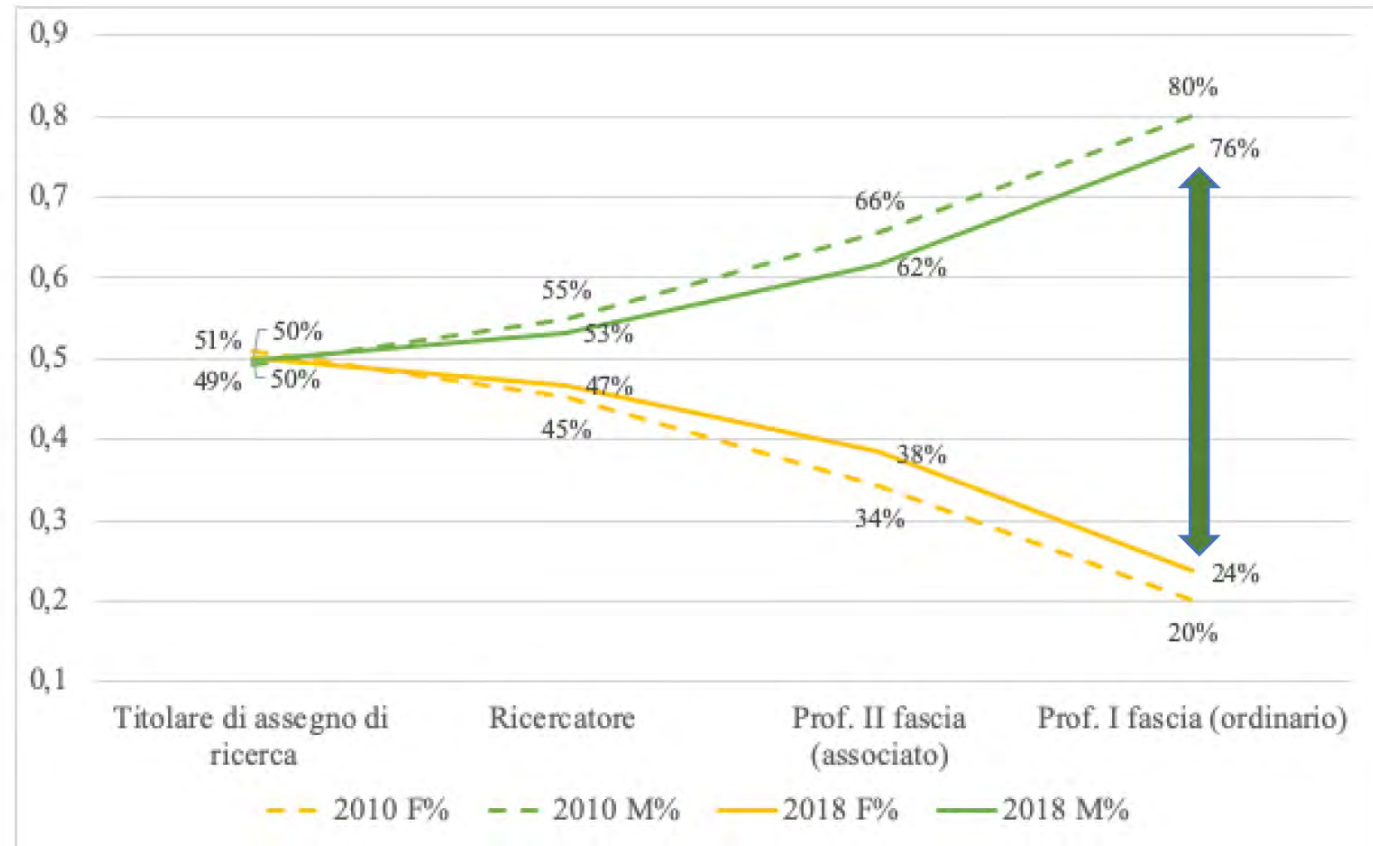
Qualche esempio

- Buongiorno a tutti
 - Gent.mi
 - Molti auguri di buon anno a tutti!
 - Gli studenti che si iscrivono al master vengono accolti dai tutor e dagli orientatori
 - Grazie agli studenti di UniCa
 - Laureati: 6 su 10 sono donne
- Buongiorno a tutte e tutti
 - Gent.mi e gent.me
 - Molti auguri di buon anno!
 - Chi si iscrive al master viene accolto/a da un servizio di tutoraggio e orientamento
 - Grazie agli studentə di UniCa
 - Lauree: 6 su 10 sono donne

Ilenia Picardi - UniNa

Il soffitto di cristallo

Diagramma a forbice delle carriere nell'università italiana

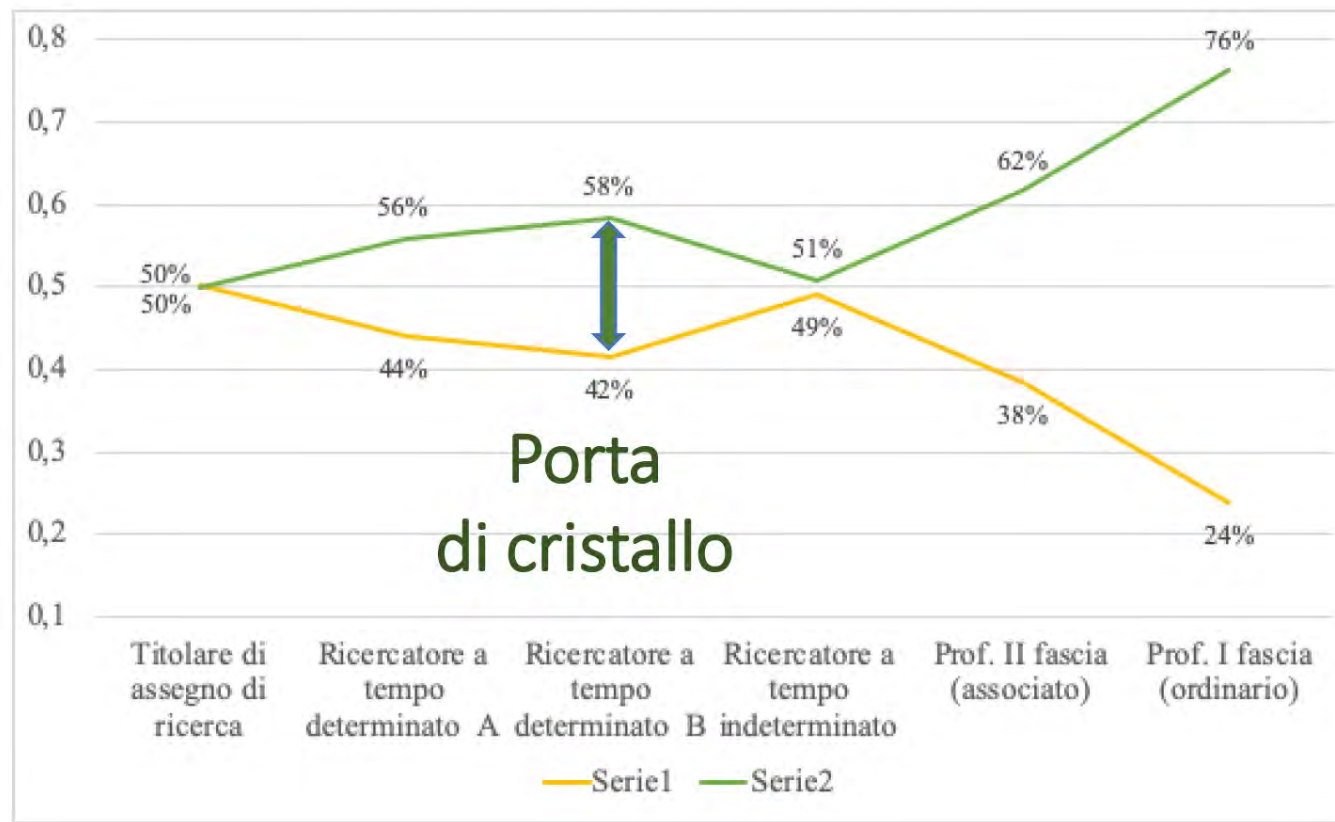


► Dati MUR 2018/2010
(elaborazione propria)

Ilenia Picardi - UniNa

La porta di cristallo

Diagramma a forbice delle carriere nell'università italiana



► Dati MUR 2018 (elaborazione propria)

Ilenia Picardi - UniNa

Esempi di buone pratiche per una comunicazione inclusiva



Diffidare delle buone pratiche "assolute"



Partecipazione dei diversi attori sociali alla costruzione della comunicazione della scienza/dei disegni di ricerca



Linguaggio inclusivo: testo, iconografia.



Pluralità dei modelli di ruolo



Rendere visibile e valorizzare la cura nella scienza

Numeri e feedback

- 20 partecipanti 11/9 F/M – segnalato problema su mancanza di opzione diversa nel questionario
- Richieste:
 - Più tempo per la discussione
 - Più esempi pratici / Esercitazioni / Lavori di gruppo
 - Aggiungere la tematica: «Come avvicinare a questi temi persone non interessate»
 - Creare un osservatorio permanente (es. Moodle, Teams) per follow-up, aggiornamento, archivio e bibliografia
 - Da replicare