



# Stereotipi e pregiudizi di genere nelle STEM: il riflesso nel mondo del lavoro e della ricerca

Sveva Avveduto

# Di cosa parliamo?

---

Donne e scienza

Qualche numero

Scelte

Pregiudizi e stereotipi

Esempi

Video



Uno degli  
obiettivi di  
sviluppo  
sostenibile  
(SDG) dell'  
Agenda 2030  
delle Nazioni  
Unite



**Achieve gender  
equality and  
empower all  
women and girls**

Fonte :<https://unric.org/it/agenda-2030/>

# IL DIVARIO DI GENERE QUALCHE NUMERO

~~Economia, politica, istruzione, salute:~~  
Senza nuove azioni **ci vorrebbero 134  
anni** per chiudere il gap di genere



Molti paesi  
scandinavi ci  
sono  
vicinissimi

**l'Italia** si  
colloca al  
**87esimo**  
posto su 146  
paesi



# COSA DICE L'UNIONE EUROPEA?

---

I miglioramenti all'uguaglianza di genere

**creerebbero fino a 10,5 milioni** di posti di

**lavoro aggiuntivi entro il 2050** e il tasso di

**occupazione dell'UE raggiungerebbe quasi**

**l'80%.**

QUALCHE NUMERO

ancora

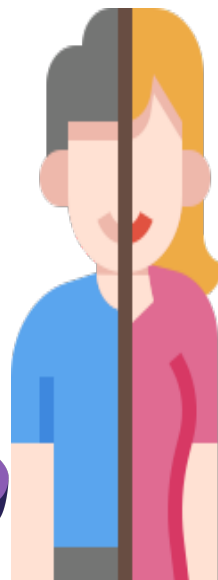
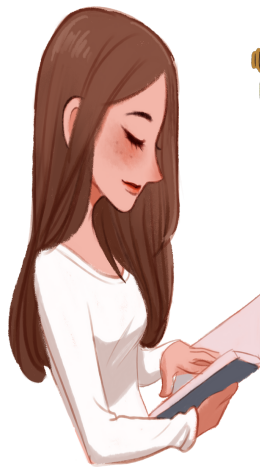
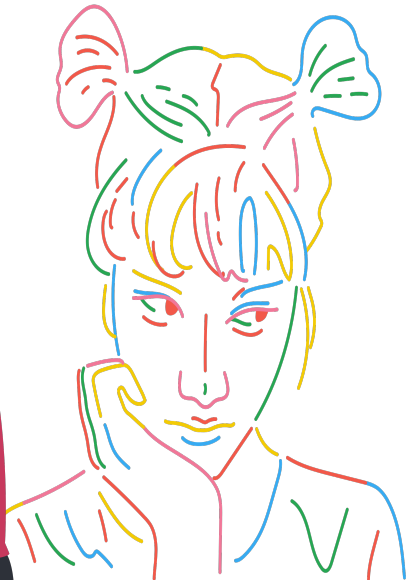


Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere **nella sola area dell'istruzione STEM** potrebbe aggiungere fino a 1,2 milioni di posti di lavoro e tra i **610** e gli **820 miliardi** di euro al PIL europeo entro il **2050**



# OCCUPAZIONE DELLE DONNE

---



Chi comanda?

Chi c'è nei posti di comando

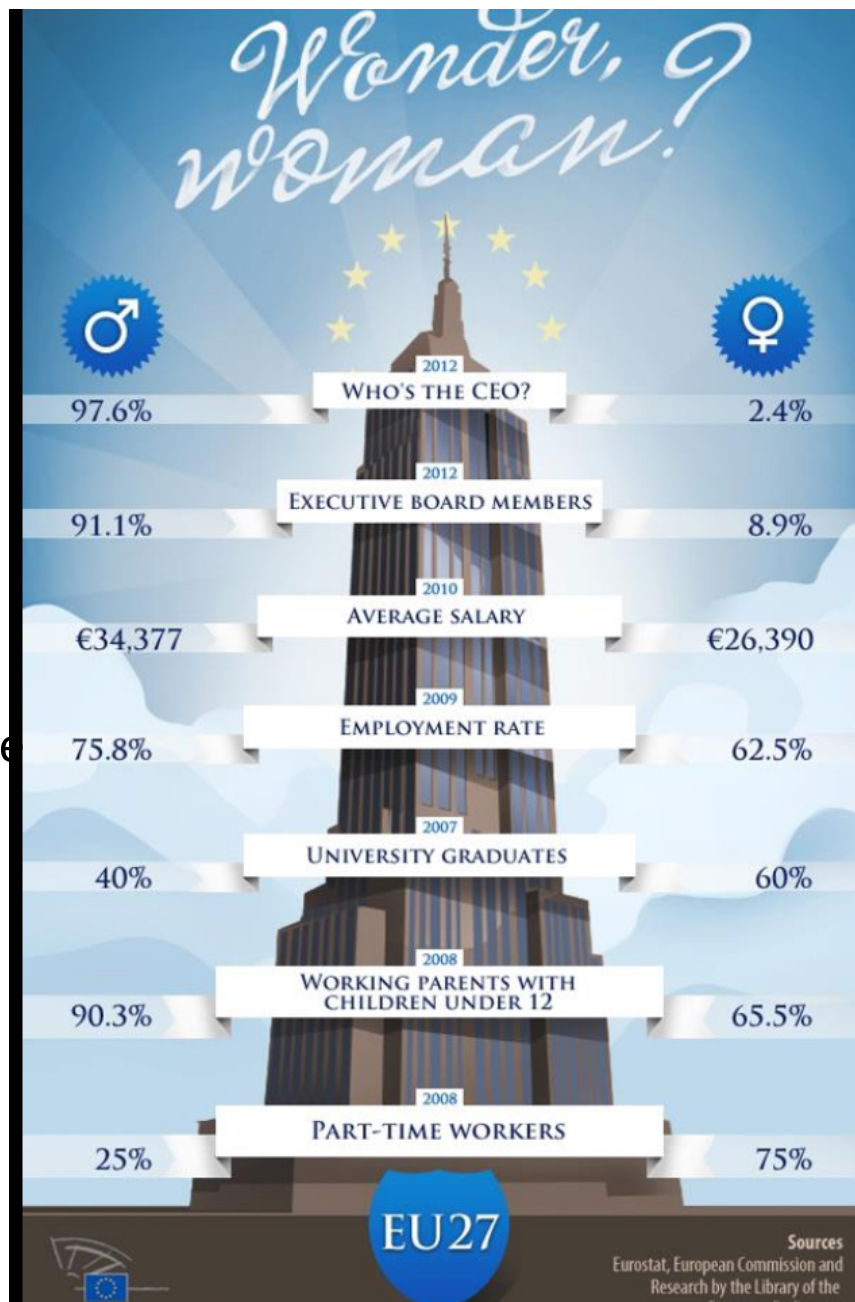
Qual è il salario medio

Qual è il tasso di occupazione

I laureati

Lavoratori con bambini  
al di sotto dei 12 anni

Lavoratori part time





Le donne nella ricerca  
Quante sono, dove stanno, cosa  
fanno?

..partiamo da dove erano...

# Pisa: Scuola Normale Superiore anno 1910

M.  
27  
F. 9





Foto di gruppo alla Normale di Pisa nel 1910



Fonte: Eige  
<https://eige.europa.eu/>

- Le donne costituiscono solo il **28% della forza lavoro** nell'area scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) e gli uomini che si specializzano nei campi STEM sono di gran lunga più numerosi delle donne.
- I divari di genere sono particolarmente elevati in alcuni dei lavori a più rapida crescita e più pagati oggi e nel futuro, come l'informatica e l'ingegneria.

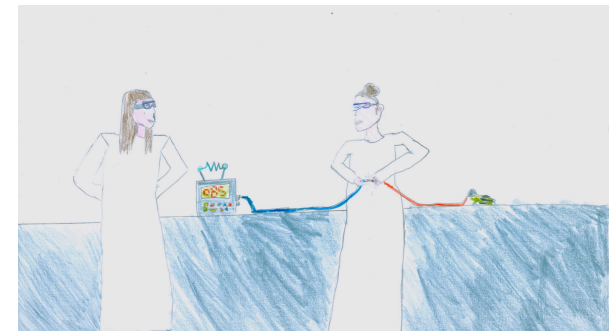
# Presenza femminile nell'università e nella ricerca in Italia

**Università:** donne poco più di un terzo  del totale dei docenti di ruolo **(35,1%)**   
CNR 54% 46%

Su 100 unità sono donne:

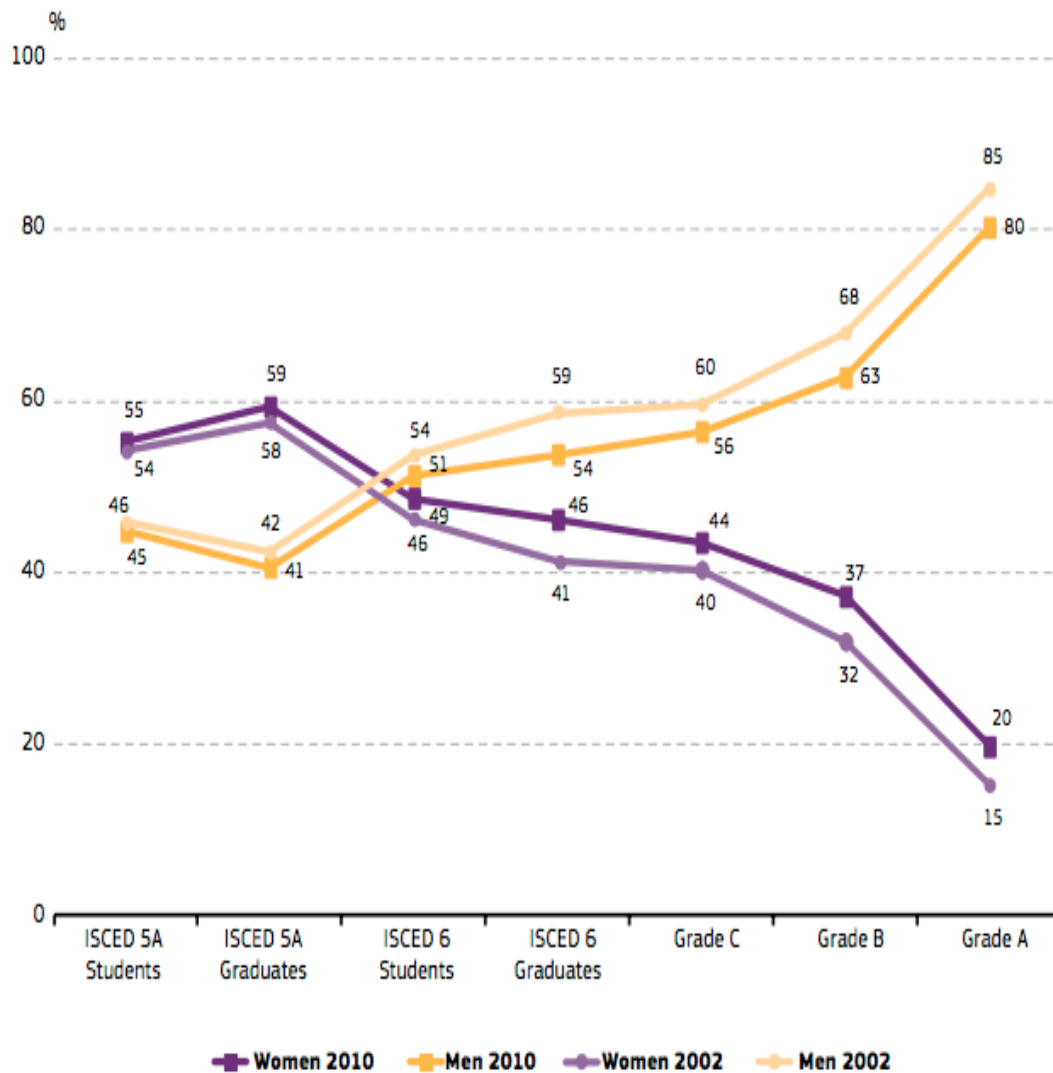
- 45 tra i ricercatori
- 34 tra gli associati
- 21 tra gli ordinari
- **SOLO 7%** dei Rettori e **18%** Direttori Dipartimento

INFN 80% 20%



# L'Europa: la classica forbice

(Fonte: She figures EU 27 [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/she-figures-2021\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/she-figures-2021_en))



# Da una professione a un'altra in un secolo



*Kathy Lueders* Capo del programma NASA Human Exploration and Operations.

Foto credit Nasa



# Come va con stereotipi e pregiudizi?



Foto credit Lego e Mattel

# Cos'è uno stereotipo?

- Gli stereotipi di genere sono convinzioni su come una persona dovrebbe comportarsi o quali caratteristiche sono attribuite al genere. **Idee preconcepite** secondo cui alle donne e agli uomini vengono assegnate arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere.
- Gli esperti classificano gli stereotipi di genere come **descrittivi, prescrittivi e proscrittivi**.
- Gli stereotipi **descrittivi** si riferiscono alle caratteristiche che le persone usano per descrivere un genere. Gli stereotipi **prescrittivi** si riferiscono a come un genere particolare dovrebbe comportarsi e gli stereotipi **proscrittivi** definiscono come un genere non dovrebbe comportarsi.



# Quali tipi di stereotipo?

- **Quattro** i tipi di stereotipi di genere che includono
  - tratti della personalità
  - comportamenti domestici
  - occupazioni
  - aspetto fisico
- Gli stereotipi di genere modellano il modo in cui le persone percepiscono se stesse e coloro che le circondano a casa, a scuola e al lavoro.

# Esempi di stereotipi di genere 1/4

## Primi anni

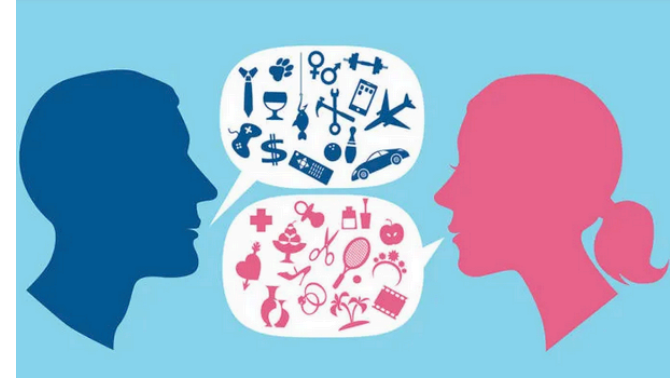
- Le bambine dovrebbero giocare con le bambole e i bambini con i camion
- I bambini dovrebbero essere indirizzati a preferire il blu e il verde; le bambine verso il rosso e il rosa
- I bambini non dovrebbero indossare abiti o altri indumenti tipicamente associati a "vestiti da bambina"



# Esempi di stereotipi di genere

## 2/4

### Durante l'adolescenza

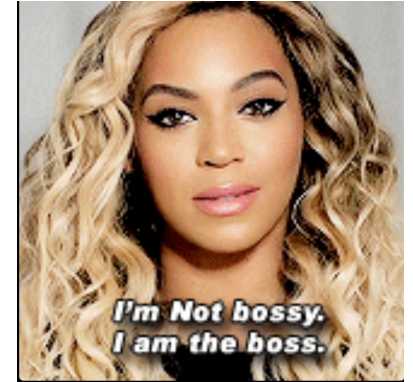


- Le bambine sono più brave a leggere e i bambini in matematica
- Le bambine dovrebbero comportarsi bene; i bambini agire
- Le bambine non sono interessate alle materie STEM come i bambini;
- I ragazzi dovrebbero praticare sport e astenersi da attività più creative;
- I ragazzi e gli uomini dovrebbero usare aggressività per dimostrare la loro virilità;
- Un bambino che non usa aggressività è un bersaglio comprensibile per il bullismo;
- Le ragazze dovrebbero essere magre, belle e attraenti per gli uomini;

# Esempi di stereotipi di genere 3/4

## Da adulti

- Le vittime di violenza del partner sono deboli perché rimangono nella relazione
- C'è qualcosa di sbagliato in una donna che non vuole figli
- Le donne assertive sono poco femminili e sono "prepotenti"
- Le donne sono educatrici naturali; gli uomini sono leader naturali
- Le donne non hanno bisogno di parità di retribuzione perché sono mantenute dai loro mariti
- Le donne che sembrano meno femminili o rifiutano le avances degli uomini sono lesbiche
- Le donne con figli sono meno dedicate al loro lavoro



# Esempi di stereotipi di genere 4/4

## Da adulti

- Gli uomini che trascorrono del tempo con la famiglia sono meno mascolini e cattivi capifamiglia
- Nelle coppie eterosessuali, le donne dovrebbero prendersi del tempo libero per prendersi cura dei bambini o degli anziani
- Gli uomini che non sono aggressivi e/o assertivi sono poco virili e probabilmente gay
- Le coppie dello stesso sesso non possono essere buoni genitori
- Le donne sono troppo emotive per intraprendere certi tipi di lavoro, soprattutto mentre incinta
- Gli uomini sono troppo impersonali e non emotivamente inclini ad assumersi compiti "meglio svolti dalle donne"

# Stereotipi: Molti canali di trasmissione e riproduzione

- **Stereotipi impliciti:**
- Dalla **società**: aspettative sulle donne
- Dalla **famiglia**: comportamenti ed esempio
- Dai **docenti** che influenzano il concetto di sé degli studenti e condizionano sviluppo ed esiti dei percorsi educativi
- Dai **media**: veicolano l'immagine stereotipata della donna



# European institute for gender equality

- Gli stereotipi di genere possono **limitare** lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze e ragazzi, donne e uomini, così come le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale.
- Gli stereotipi sulle donne derivano e sono la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati contro le donne. Sono usati per giustificare e mantenere le relazioni storiche di potere degli uomini sulle donne, così come gli atteggiamenti sessisti che frenano l'avanzamento delle donne.

# Stereotipi in ambito lavorativo

- **1. Le donne sono meno portate per le discipline STEM**
  - Lo stereotipo secondo cui le donne avrebbero “meno capacità naturali” in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) è profondamente radicato.
  - **Conseguenze:** minore incoraggiamento verso queste carriere, autolimitazione delle donne, e difficoltà a ottenere riconoscimenti in settori dominati dagli uomini.
- **2. Le donne sono più adatte a ruoli di supporto**
  - Si tende a percepire le donne come più adatte a ruoli amministrativi, organizzativi o di comunicazione, piuttosto che a posizioni di leadership o ruoli decisionali.
  - **Conseguenze:** sottorappresentazione nelle posizioni apicali (es. capo progetto o direttore di ricerca).



# Stereotipi in ambito lavorativo

- **3. La maternità compromette l'impegno professionale**
  - Le donne vengono spesso giudicate meno affidabili o disponibili a causa di potenziali o attuali responsabilità familiari.
  - **Conseguenze:** discriminazioni nel reclutamento, nella promozione o nell'assegnazione di incarichi prestigiosi.
- **4. Gli uomini sono più orientati ai risultati**
  - Gli uomini vengono stereotipati come più competitivi e produttivi, il che li avvantaggia nelle valutazioni meritocratiche.
  - **Conseguenze:** sovrarappresentazione maschile nei premi, nei finanziamenti e nelle pubblicazioni accademiche di alto profilo.

# Come si crea uno stereotipo: i tratti più comuni nei media

---

Gli uomini sono citati come esperti molto più delle donne. Su 5 esperti citati solo uno è donna

I giornalisti commentano molto più **sull'aspetto fisico** delle donne che degli uomini

Le donne sono spesso descritte con **toni 'estremi'**: o mascoline/ aessuate o sexy/ accattivanti

Gli **uomini** invece sono descritti come scienziati integerrimi, innovatori, geni/esperti

# Conseguenze degli stereotipi di genere

## 1. Barriere alla carriera

- Le donne affrontano il cosiddetto “soffitto di cristallo” che limita l’accesso alle posizioni di leadership, nonostante abbiano qualifiche equivalenti o superiori.
- Gli stereotipi influenzano i processi di selezione, spesso inconsciamente, penalizzando le candidate.

## 2. Gender pay gap

- Nella ricerca, le donne sono spesso retribuite meno degli uomini, anche a parità di titolo, responsabilità e anzianità.

## 3. Sbilanciamento nella rappresentanza

- Le donne sono spesso sottorappresentate in discipline tradizionalmente maschili (fisica, ingegneria, informatica) e sovrarappresentate in aree umanistiche o sociali.

# Conseguenze degli stereotipi di genere

## **4. Difficoltà nell'accesso ai finanziamenti**

- Progetti guidati da donne hanno minori probabilità di ottenere fondi, spesso a causa di pregiudizi inconsci dei revisori.

## **5. Cultura lavorativa esclusiva**

- Molti ambienti di ricerca mantengono una cultura maschile che può scoraggiare le donne, come reti informali basate su contatti maschili o dinamiche di potere sbilanciate. (Old boys network)

# Pregiudizi: a che punto siamo?



# Pregiudizi che scoraggiano la partecipazione femminile alla ricerca

## Pregiudizi culturali

I ricercatori sono persone isolate focalizzate sulla tecnologia e la scienza

Fanno un lavoro poco collaborativo in un settore arido

## Pregiudizi sulle capacità

Le ragazze sono meno dotate dei ragazzi

testo

## Pregiudizi sulle discipline

Matematica, fisica, e simili materie sono troppo difficili per le ragazze

## Pregiudizi sul futuro

Le carriere scientifiche non sono adatte alle ragazze

# Possibili soluzioni

## **1. Formazione contro i pregiudizi**

- Programmi di sensibilizzazione per ridurre i bias impliciti nei processi decisionali, di assunzione e valutazione.

## **2. Trasparenza nei processi**

- Pubblicare i criteri di selezione, promozione e finanziamento, garantendo equità e responsabilità.

# Possibili soluzioni

## **3. Quote di genere**

- Introdurre meccanismi per garantire una rappresentanza equilibrata nei comitati di valutazione, nei progetti e nelle posizioni di leadership.

## **4. Supporto alla conciliazione lavoro-famiglia**

- Creare politiche per sostenere la genitorialità, come congedi parentali equi, flessibilità lavorativa e accesso a servizi di assistenza.

## **5. Mentorship e role models**

- Promuovere modelli femminili di successo per incoraggiare le giovani donne a intraprendere e proseguire carriere nella ricerca.



# Cosa fare a scuola

- Progetto TAGS *Tackle Gender Stereotypes with youth and professionals in the field of communication and advertising*, Fonte <https://tagsproject.eu/>

**IL VERBO**

**1** Cancella il verbo che NON è adatto.

• La mamma	cucina.	stira.	<del>tramonta.</del>
• Il sole	illumina.	<del>gela.</del>	sorge.
• Il cavallo	<del>canta.</del>	corre.	nitrisce.
• L'acqua	scorre.	lava.	<del>dorme.</del>
• Lo scoiattolo	<del>vola.</del>	salta.	rosicchia.
• Il papà	lavora.	legge.	<del>gracida.</del>

# Strategie 1/3

- **Non sostenere la segregazione di genere** nelle discipline di studio e nella scelta delle carriere: sostenere le potenzialità degli studenti e studentesse al di là del proprio genere, non collegare alcune materie al sesso maschile e altre al sesso femminile.
- **Evitare di stereotipare studenti e studentesse**, ad es. i ragazzi sono rumorosi e rumorosi, le ragazze sono calme e dolci; i ragazzi mostrano meno emozioni e le ragazze piangono più facilmente.
- **Affrontare** insieme a studenti e studentesse le **affermazioni stereotipate** che vengono fuori in classe o nei libri. Cercare di analizzare le affermazioni stereotipate e far vedere che questi stereotipi creano delle relazioni non sane e che possono portare a discriminazioni o atti di violenza.

# Strategie 2/3

- **Utilizzare esempi e modelli di comportamento** diversi : donne che eccellono nelle STEM o negli sport considerati più maschili, uomini che hanno scelto carriere nell'ambito della cura o educazioni dei più piccoli o discipline artistiche normalmente considerate femminili. Sfidare le aspettative delle professioni ad esempio includere un'operaia edile o un soldato donna e un segretario o infermiere uomo.
- **Mischiare i gruppi** di maschi e femmine nelle attività
- **Incoraggiare un approccio partecipativo** in classe, incentivare le ragazze a parlare in pubblico, condividere le proprie opinioni, e viceversa i ragazzi su argomenti legati all'ambito dei sentimenti

# Strategie 3/3

- **Utilizzare un linguaggio inclusivo in classe**, evitando di usare il maschile sovraesteso, usare termini neutri come “persone”, “essere umani”, “gruppo classe” o usando la doppia dicitura, quindi “studenti e studentesse”, “uomini e donne”, “scienziati e scienziate”, in modo da far sentire inclusa ogni persona del gruppo. Prediligere il termine femminile se ci si riferisce ad una donna, come per esempio “ministra”, “avvocata”.
- **Non assegnare** compiti in classe che tradizionalmente si riferiscono a un genere specifico, ad es. ragazzi che spostano scrivanie, mentre alle ragazze viene chiesto di riordinare.

# Formazione contro i pregiudizi

- Video CNR
- [https://tube.rsi.cnr.it/w/cGFE532W5gjGqVCtkGYQUH,](https://tube.rsi.cnr.it/w/cGFE532W5gjGqVCtkGYQUH)

# Women7Gruppo di lavoro del G7

- **Sviluppare programmi e campagne di apprendimento permanente** per affrontare gli stereotipi di genere e fornire misure sistematiche di sensibilizzazione per combattere il patriarcato, il sessismo e i pregiudizi di genere mobilitando tutti i principali attori (educatori, ricercatori, politici, medici, tra gli altri);
- **Sostenere strategie globali che affrontino le barriere sistemiche alla partecipazione delle donne nei settori STEM e dell'intelligenza artificiale**, come gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci; coinvolgendo attivamente le donne a un livello elevato nelle decisioni sulle politiche educative, al fine di favorire la progettazione e l'attuazione di programmi di istruzione e formazione fondamentali per garantire la loro pertinenza ed efficacia nel preparare donne e ragazze a carriere nei settori STEM e dell'intelligenza artificiale.

# Cosa abbiamo fatto con GENERA Gender Equality Network in the European Research Area

- Incoraggiare le giovani ad intraprendere una carriera scientifica
- Conoscere la personalità delle donne ricercatrici e
- approfondire aspetti della loro vita, personale e professionale evidenziando il contributo al progresso scientifico
- Evidenziare e contrastare stereotipi e pregiudizi che gravano sul binomio “donne e scienza”



Il gruppo di ragazze e ragazzi vincitori del concorso

# Cosa abbiamo fatto con GENERA: **uno dei più bei risultati**

*« Questo progetto ci ha tolto dei pregiudizi che non sapevamo di avere »*





# Conclusione

- Gli stereotipi di genere sia in generale che in ambito di ricerca limitano le opportunità sia per le donne che per gli uomini, perpetuando un sistema ingiusto e non ottimale.
- Superarli richiede un cambiamento culturale e strutturale, sostenuto da politiche concrete e dall'impegno delle istituzioni scolastiche, accademiche e dei responsabili a vario titolo.

Si può fare!



Anche le piccole iniziative possono essere importanti!

La vostra attività può fare la differenza!

Grazie!



sveva.avveduto@cnr.it