



Co-funded by  
the European Union



**WESTEM**

## Cross-country report on women in STEM

Prepared by: The WESTEM partnership



Co-funded by  
the European Union

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by  
the European Union

Cross-country report

# WESTEM PARTNERSHIP:



La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

## TAVOLA DEI CONTENUTI

<b>Il progetto</b>	<b>5</b>
<b>Metodologia</b>	<b>6</b>
<b>Parte 1: LITERATURE REVIEW</b>	<b>9</b>
<b>Definizioni</b>	<b>9</b>
STEM	9
Gender gap nelle STEM	9
<b>Overview sull'uguaglianza di genere nelle STEM at nel contesto nazionale</b>	<b>10</b>
Austria	10
Grecia:	11
Italia:	11
Svezia:	12
Cipro:	13
<b>Legal Framework (dalla desk research) - indicativo</b>	<b>14</b>
Austria:	14
Grecia:	18
Italia:	22
Svezia	26
Cipro:	29
<b>Pratiche e politiche istituzionali (dalla desk research)</b>	<b>33</b>
Austria:	33
Grecia:	34
Italia:	35
Svezia:	36
Cipro:	38
<b>Part 2: RICERCA PRIMARIA E IMPLEMENTAZIONE</b>	<b>42</b>
Esperienze dall' implementazione parte del progetto	42
Austria:	42
Grecia:	42
Italia:	44
Svezia:	45
Cipro:	47
<b>Casi studio (dalle interviste con le mentors)</b>	<b>49</b>
Austria:	49
<b>Conclusioni</b>	<b>65</b>



Co-funded by  
the European Union

Austria:	66
Grecia:	67
Italia	67
Svezia	68
Cipro	69
<b>Riferimenti</b>	<b>69</b>
<b>Appendice 1</b>	<b>74</b>
<b>Documentario e trascrizione delle interviste WESTEM</b>	<b>74</b>

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by  
the European Union

## Sul progetto

WESTEM è un progetto Erasmus+ in corso tra il 2022 e il 2024, il cui obiettivo è favorire opportunità per ragazze e donne affinché acquisiscano le competenze e la fiducia necessarie per avere successo nei settori STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Si propone inoltre di aumentare la consapevolezza della disparità di genere nei settori STEM. Si concentra principalmente sulla creazione di una piattaforma per l'empowerment delle giovani donne che vogliono intraprendere la carriera nel campo STEM. Il progetto è finanziato dall'Unione Europea.

Le disuguaglianze nella rappresentazione delle donne nei settori STEM, così come altre disuguaglianze, influenzano la crescita economica complessiva in molti paesi, oltre a comportare difficili questioni sociali, come riconosce il Rapporto Globale sullo Sviluppo Sostenibile (2019) basandosi su solide evidenze empiriche. Il Gap STEM non è facile da affrontare e richiede strategie sostenibili per un impatto a lungo termine. In WESTEM, l'intenzione è quella di dare il via a un tale percorso, attraverso un sostegno e dei servizi significativi.

### I nostri obiettivi

Nel progetto WESTEM sono previsti i seguenti obiettivi concreti:

- Favorire opportunità per ragazze e donne affinché acquisiscano le competenze e la fiducia necessarie per avere successo nei settori STEM.
- Sviluppare uno strumento di autovalutazione per valutare la preparazione del corpo docente delle istituzioni di istruzione superiore nella promozione della partecipazione delle donne nei settori di studio STEM.
- Sviluppare e applicare idonei percorsi di sviluppo professionale e formazione per il corpo docente per promuovere un'educazione STEM inclusiva e sostenere le donne provenienti da contesti marginalizzati.
- Attrarre, reclutare e trattenere le donne nei principali settori STEM presso college e università attraverso un mentoring da parte di modelli di ruolo dedicati.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

## Metodologia

Il progetto WESTEM si basa su una metodologia di ricerca basata sul design (DBR). La ricerca basata sul design (DBR) è una metodologia utilizzata dai ricercatori nelle scienze dell'apprendimento, una sottodisciplina dell'educazione. Le sue principali caratteristiche includono:

**Processo:** Il DBR implica la creazione di "interventi" o soluzioni per particolari problemi. Successivamente, l'efficacia di queste soluzioni viene valutata attraverso test e implementazione.

**Approccio iterativo:** Utilizzando una serie di iterazioni e adattamenti in base ai dati raccolti durante i test, i ricercatori sviluppano e migliorano gli interventi. Il progresso continuo è possibile grazie a questa procedura iterativa.

L'obiettivo del DBR è produrre nuove teorie e quadri teorici relativi all'istruzione, all'apprendimento, al design e alla riforma educativa. Tenendo conto dell'apprendimento come un sistema complesso con qualità emergenti, va oltre lo studio convenzionale.

Dal punto di vista delle scienze dell'apprendimento, il DBR viene utilizzato perché si adatta al loro enfasi sulla ricerca sugli apprendenti, sulle loro comunità e sui contesti locali in cui essi esistono.

Nel contesto del progetto WESTEM, abbiamo sviluppato questo rapporto interdisciplinare con l'obiettivo di fornire un quadro generale del ciclo di vita del progetto, poiché si riferisce in particolare al risultato del progetto 3, che si estende per i 24 mesi di implementazione del progetto. Il rapporto interdisciplinare deriva dai 5 rapporti nazionali sviluppati dalle organizzazioni partner del Consorzio: Svezia, Austria, Italia, Grecia e Cipro.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

In particolare, sono state seguite le seguenti procedure per generare il rapporto interdisciplinare:

- La creazione di linee guida principali e secondarie per la ricerca. Questo utilizza i principi della ricerca basata sul design per partecipare all'intervento attraverso la prototipazione di soluzioni.
- Raccolta e analisi dei dati: le informazioni necessarie per identificare i bisogni, le lacune e i requisiti per la disparità di genere nei settori STEM sono state ottenute attraverso questa procedura di raccolta dati.
- Sono stati redatti cinque rapporti nazionali: le organizzazioni partner hanno ottenuto una comprensione approfondita dello stato della parità di genere negli studi e nelle carriere STEM, attraverso la revisione sistematica della letteratura, la ricerca da scrivania, gli interviste e il lavoro sul campo dall'implementazione del progetto WESTEM.

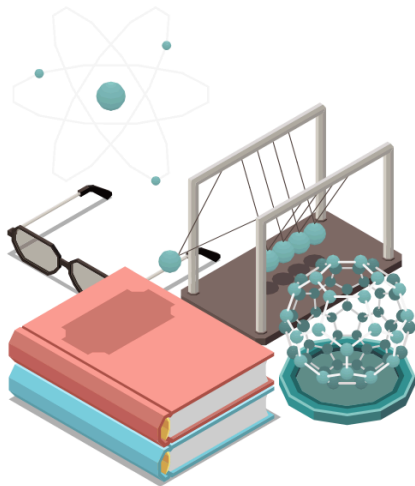
Ciascun partner ha utilizzato desk research, questionari e interviste semistrutturate per raccogliere dati per i rapporti nazionali.

- Esaminando e valutando cinque studi nazionali
- Componendo il rapporto interdisciplinare

Il rapporto interdisciplinare svolge un ruolo significativo. L'analisi e le esperienze condivise attraverso l'implementazione del progetto WESTEM offrono una valutazione descrittiva e contestualizzata dello stato dell'arte della parità di genere negli studi e nelle carriere STEM nei paesi partner e in altre regioni. In termini pratici, è cruciale stabilire una comprensione più approfondita delle sfide per la materia, delineare obiettivi a lungo termine, caratterizzare le difficoltà in un contesto globale e creare condizioni e raccomandazioni per invertire il divario di genere nei settori STEM in futuro.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

# Part 1: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW







Co-funded by  
the European Union

# Part 1: LITERATURE REVIEW SISTEMATICA

## Definizioni

### STEM

Le quattro aree sovrapposte della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica sono raggruppate insieme sotto l'acronimo STEM. La strategia educativa che integra le discipline in un unico programma ben strutturato è talvolta riassunta in questo acronimo. Fondamentalmente, quindi, STEM è un metodo interdisciplinare di insegnamento che combina Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica in un unico corso di studio impegnativo.

Secondo la National Science Teachers Association, l'istruzione STEM è "una pedagogia di apprendimento esperienziale in cui l'applicazione della conoscenza e delle competenze è integrata attraverso progetti o problemi contestuali focalizzati sugli obiettivi di apprendimento legati allo sviluppo delle importanti competenze di preparazione universitaria e professionale." Il suo obiettivo è sostenere gli studenti nell'acquisizione di quadri concettuali e competenze basate sulla scienza in modo che possano valutare problemi complessi, spiegare idee e argomentazioni e partecipare a una società tecnologicamente avanzata.

È cruciale ricordare che STEM non è un singolo campo, ma piuttosto l'integrazione di tutti e quattro attraverso un insegnamento pratico. Ad esempio, uno studente che ottiene una laurea scientifica non riceve sempre istruzione nei campi STEM. Nonostante sia una materia STEM, la matematica deve essere combinata con scienza, ingegneria e tecnologia per avere senso nel contesto della discussione STEM.

### Gender gap nelle STEM

Entra nei locali di un'azienda non coinvolta in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM). Prendi 10 dipendenti a caso, ed è probabile che 5 saranno donne e 5 saranno uomini. Ora, recati in un'azienda affollata di lavoratori STEM e seleziona 10 dipendenti a caso. Quanti pensi che saranno donne? La risposta è 3, secondo il Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Secondo l'Istituto Europeo per la Parità di Genere, il 4% delle donne lavora in professioni legate alle STEM rispetto al 27% degli uomini in Europa. Complessivamente, le differenze di genere nell'istruzione persistono anche se più ragazze che mai sono iscritte a scuola.

Nonostante il fatto che il 74% delle femmine sia interessato a una professione STEM, solo il 24% di loro diventa effettivamente studente STEM. Mentre le donne costituiscono quasi il 50% del mercato del lavoro, solo il 28% di esse lavora nei settori STEM rispetto al 72% degli uomini.

Le ragazze sono sottorappresentate nelle aree STEM perché pregiudizi, norme sociali e aspettative spesso le frenano e influenzano la qualità della loro istruzione e le materie che scelgono di perseguire. Dato che i settori STEM sono considerati quelli del futuro che promuoveranno l'innovazione e lo sviluppo sostenibile, ciò è particolarmente preoccupante. È ora più cruciale che mai che donne e ragazze partecipino in modo equo nei settori STEM, sia come requisito economico che per l'avanzamento e l'innovazione della tecnologia. Come suggerisce Sven Blumberg, partner senior di McKinsey, aumentare la proporzione di donne nella forza lavoro tecnologica di metà potrebbe potenzialmente aumentare il PIL dell'Europa fino a 600 miliardi di euro.

## **Overview sull'uguaglianza di genere nelle STEM a livello nazionale**

Questa sezione esamina lo stato attuale in relazione all'equità di genere e agli studi e alle carriere STEM nei paesi partner del progetto WESTEM.

### **Austria**

L'uguaglianza di genere e l'avanzamento dei settori e delle carriere STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) sono due aree in cui l'Austria sta mostrando segni di miglioramento. L'Austria ha implementato una serie di iniziative per promuovere la parità di genere. Queste comprendono leggi, regolamenti e iniziative nazionali ed europee. C'è un'impegno per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, ridurre la disparità salariale e aumentare la percentuale di donne in ruoli

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

manageriali. Le politiche per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne sono profondamente radicate in molte sfere della vita pubblica.

Nel contesto delle carriere e dell'istruzione STEM, sono in corso iniziative per aumentare l'interesse e il coinvolgimento delle studentesse in questi settori. Sono ora in atto programmi mirati a motivare donne e ragazze a studiare argomenti STEM e cercare carriere nel settore. Al fine di soddisfare la domanda di professionisti istruiti nei settori STEM, la collaborazione tra istituti educativi, industria e organizzazioni governative è stata anche rafforzata. Attraverso iniziative come la "MINT Girls Challenge" e il "Girls Day" presso la Cancelleria Federale, la Ministra austriaca per le questioni femminili spera di incoraggiare le donne nelle STEM.

Tuttavia, una percentuale relativamente piccola di donne è rappresentata nelle STEM. Le donne scelgono solo il 38,1 per cento dei corsi STEM standard presso le università, rispetto al 53,9 per cento di tutti i temi. Tra i laureati universitari, le donne costituiscono il 37,9% dei laureati STEM, rispetto al 55,8% dei laureati complessivi (BMBWF, 2022).

### **Grecia:**

Oggi, l'empowerment delle donne nei campi STEM è cruciale poiché non solo promuove la parità di genere, ma agisce anche come una forza trainante fondamentale dietro il progresso e la creatività. Nonostante ci siano stati alcuni miglioramenti recenti, le donne rimangono sottorappresentate nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) in Grecia, il che limita la varietà necessaria per favorire l'innovazione e la risoluzione olistica dei problemi. Al fine di comprendere meglio lo stato delle donne nelle STEM in Grecia oggi, questo rapporto si concentrerà sugli sforzi cooperativi di mentori, istituti di istruzione superiore (HEI) e istituti educativi. Comprendendo il ruolo vitale che il mentoring svolge nella crescita professionale, indaghiamo su programmi che favoriscono una relazione reciprocamente vantaggiosa tra persone aspiranti, HEI, mentori esperti e scuole. Come in molti altri paesi, le donne sono storicamente state sottorappresentate nei settori STEM in Grecia. Vi era una chiara sottorappresentazione.

### **Italia:**

Nonostante ci siano ancora ostacoli da superare, l'Italia ha compiuto progressi negli ultimi anni per affrontare l'equità di genere nell'istruzione e nell'occupazione STEM. La sottorappresentazione femminile nei settori STEM delle università italiane è il risultato di fattori istituzionali e culturali. Tra i problemi strutturali vi sono pratiche organizzative come l'omosocialità, dove i candidati al dottorato possono essere

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

selezionati in base a quanto sono simili ai loro supervisor, e culturali includono discriminazioni e aspettative legate ai ruoli di genere. Questo può portare a una minore presenza di donne nei dipartimenti, con possibili conseguenze sulla futura partecipazione. Servizi di assistenza all'infanzia inadeguati, orari di lavoro flessibili e disuguaglianze tra l'assistenza non retribuita e gli obblighi familiari influenzano spesso le decisioni professionali delle donne. Viene anche sottolineata l'importanza di aiutare le industrie a trovare modi per ridurre la penalizzazione salariale legata a una maggiore flessibilità in termini di tempo, anziché concentrarsi solo sull'uguaglianza nella distribuzione tra uomini e donne in diverse industrie e professioni.

L'Italia ha varato quadri legislativi a sostegno dell'uguaglianza di genere nella ricerca accademica e in altri settori. Per sostituire i precedenti Comitati Pari Opportunità, la Legge 183/2010 ha istituito i Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni. Lo scopo di questa legge è proteggere le persone dalla discriminazione e garantire pari opportunità nelle agenzie pubbliche, che includono istituti di ricerca e università. Le amministrazioni pubbliche devono creare un Piano di Azione Positiva per rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità in conformità con il Codice Nazionale sulle Pari Opportunità tra Donne e Uomini del 2006. Ciò include la promozione del bilanciamento tra vita lavorativa e familiare, il bilanciamento della rappresentanza delle donne nei settori sottorappresentati e il favorire le donne nei processi di assunzione e promozione. Inoltre, il Programma Nazionale di Ricerca è coordinato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, che pone un forte accento sull'incoraggiamento delle pari opportunità e delle dimensioni di genere nella ricerca, nonché sulla garanzia di parità di genere nei comitati di reclutamento e selezione.

Tuttavia, nonostante queste iniziative, ci sono ancora disuguaglianze salariali di genere nelle professioni STEM, che si traducono in differenze di reddito nella vita adulta. L'Italia continua a sperimentare volatilità in questo settore anche se il divario retributivo di genere si è ridotto in tutta l'UE. Una delle principali cause del divario retributivo di genere è la sottorappresentazione delle donne in settori ad alta remunerazione e a dominanza maschile come le STEM. La sovrarappresentazione delle donne in settori a basso reddito come l'assistenza e l'istruzione rappresenta circa il 30% del divario retributivo complessivo di genere. Anche se sempre più donne intraprendono carriere in settori storicamente dominati dagli uomini, ci sono ancora professioni in cui un'ampia percentuale di lavoratori sono uomini, il che

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

abbassa il reddito delle donne. Il divario retributivo di genere persiste in parte perché il lavoro delle donne è sottostimato in alcuni settori.

In conclusione, nonostante l'Italia abbia compiuto progressi verso l'uguaglianza di genere nelle discipline STEM attraverso una varietà di iniziative legislative e politiche, ci sono ancora importanti ostacoli da superare in termini di disparità retributive radicate, ostacoli strutturali e visioni culturali. Per raggiungere pienamente la parità di genere nell'istruzione e nell'occupazione STEM in Italia, è necessario fare ulteriori progressi.

### **Svezia:**

La Svezia è uno dei paesi con la cultura di genere più equa. La sua legislazione e le sue pratiche pongono la Svezia insieme ai paesi scandinavi ai primi posti nella lista dei paesi in cui l'uguaglianza di genere sta chiudendo il divario, offrendo maggiori opportunità alle donne nella scuola e nel lavoro.

Oggi ci sono più donne che uomini nelle carriere dell'istruzione superiore, e la partecipazione alle carriere STEM sta aumentando, tuttavia c'è ancora margine di miglioramento poiché le donne partecipano a posizioni di leadership e hanno una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

### **Cipro:**

La necessità di riforme educative nel contesto dell'incoraggiamento della partecipazione delle donne nei settori correlati alla Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (STEM) è sottolineata dalla Commissaria per l'Uguaglianza di Genere di Cipro, Josie Christodoulou. Attraverso il suo ruolo, la Commissaria per l'Uguaglianza di Genere mira ad affrontare il significativo divario nei settori STEM a Cipro. La Commissaria partecipa frequentemente a iniziative che promuovono le donne nelle STEM, tra cui la conferenza finale di WESTEM tenutasi nel dicembre 2023 e il 1° Workshop sulle Donne nelle Scienze Matematiche (WMSC) che si è svolto presso l'Istituto di Neurologia e Genetica di Cipro a Nicosia nel maggio 2023. Nel suo discorso, la Commissaria ha riconosciuto che il divario di genere nei settori correlati alle STEM è significativo a Cipro e ha rivelato che il governo sta adottando misure per affrontare il problema attraverso varie iniziative. Ha anche menzionato che Cipro ha una delle percentuali più basse di uomini e donne che lavorano nei settori STEM nell'UE.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Il governo ha identificato queste lacune come aree di focus e, di conseguenza, la signora Christodoulou ha annunciato che il suo ufficio, in collaborazione con il Commissario per l'Uguaglianza di Genere di Cipro State Scholarships Foundation, lancerà dieci borse di studio per laureandi mirate a donne di trent'anni e oltre che non hanno potuto intraprendere i loro studi in precedenza. Queste borse di studio saranno assegnate a donne che desiderano studiare nei settori dell'innovazione e della tecnologia.

La Commissaria ha inoltre rivelato che il suo ufficio sta organizzando una serie di iniziative, tra cui una campagna web mensile che mette in mostra un modello femminile o un'impresa di una donna nei settori STEM, in collaborazione con la Vice Ministra della Ricerca, Innovazione e Tecnologia. Inoltre, il Ministero dell'Istruzione sta organizzando una serie di programmi di formazione di genere per insegnanti e orientatori professionali. L'obiettivo è smantellare i pregiudizi impliciti che spesso inducono ragazzi e ragazze a intraprendere carriere nelle cosiddette "professioni tradizionali femminili e maschili" e nei campi basati sugli stereotipi.

Infine, la Commissaria ha sottolineato quanto sia fondamentale riconoscere i modelli femminili e ispirare altre donne a perseguire carriere simili. "Abbiamo bisogno di celebrare i successi delle donne e ispirare più persone a intraprendere carriere nei settori STEM".

## **Legal Framework (dalla desk research) - indicativo**

Questa sezione indaga sulle strategie nazionali per prevenire il divario di genere sul posto di lavoro e nel mercato del lavoro nei settori STEM, inclusi eventuali quadri giuridici che affrontano pregiudizi di genere e garantiscono parità di genere nelle industrie STEM. Inoltre, esaminiamo i dati statistici disponibili sulla rappresentanza femminile negli studi universitari e nelle carriere STEM, le normative nazionali e gli approcci delle organizzazioni governative formali che garantiscono l'inclusione di genere nelle pratiche di assunzione e nei procedimenti di reclutamento.

### **Austria:**

L'uguaglianza di genere e la prevenzione delle disparità specifiche di genere sono priorità in Austria. I seguenti fattori sono frequentemente presi in considerazione dalle politiche nazionali e dai quadri legislativi in Austria:

Leggi sull'uguaglianza e misure contro la discriminazione: In Austria sono in vigore leggi che sostengono l'uguaglianza di genere e vietano la discriminazione sul luogo

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

di lavoro. Il Federal Equal Treatment Act (Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes Gleichbehandlungsgesetz, 2023) e il Equal Treatment Act (Gleichbehandlungsgesetz GIBG) sono importanti strumenti legislativi che vietano la discriminazione di genere a livello federale e delineano politiche per promuovere l'uguaglianza.

Promozione delle donne e regolamentazione delle quote: Sono state intraprese azioni per aumentare la percentuale di donne in ruoli di leadership. Il rispetto delle quote di genere nei consigli di sorveglianza può essere obbligatorio per le aziende.

Promozione delle professioni STEM per le donne: Sono in atto programmi per sostenere l'interesse delle donne nei campi STEM e nelle professioni. Eventi che forniscono conoscenze, programmi di tutoraggio e iniziative educative mirate possono contribuire a questo.

Sensibilizzazione e sensibilizzazione: Le campagne pubbliche di sensibilizzazione volte a combattere gli stereotipi di genere e i pregiudizi sono una componente comune dei piani nazionali. Ciò può contribuire allo sviluppo di un ambiente lavorativo più accogliente.

Il quadro giuridico per l'uguaglianza di genere in Austria, che include la promozione delle donne nei campi STEM, è attuato e supervisionato da agenzie governative e organizzazioni. Tra queste aziende ci sono:

Ministero Federale per le Donne, la Famiglia e la Gioventù (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ): Il BMFSFJ svolge un ruolo chiave nella creazione e nell'esecuzione delle politiche di uguaglianza di genere. Si occupa delle questioni nazionali relative alla politica di genere e all'empowerment delle donne.

Ministero Federale dell'Istruzione, della Scienza e della Ricerca (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF): Oltre ad essere responsabile della ricerca e dell'insegnamento, il BMBWF è cruciale nel incoraggiare le donne a intraprendere carriere STEM. Mette in pratica politiche di uguaglianza di genere nella ricerca e nell'istruzione.

Ombud for Equal Treatment (Gleichbehandlungsanwaltschaft, GWA): La missione dell'Ombud per l'Uguaglianza di Trattamento è promuovere l'uguaglianza e combattere la discriminazione. Forniamo consulenza e assistenza imparziali e gratuite a coloro che sono colpiti dalla discriminazione.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Esistono grandi discrepanze di genere nell'area di concentrazione STEM, secondo le analisi del rapporto di studio dell'"Istituto per gli Studi Avanzati (IHS)" con un focus sulla "Situazione di genere utilizzando l'esempio della concentrazione STEM e degli studi pedagogici". Nel periodo di valutazione, che ha coperto circa 20 anni, la percentuale di donne nell'area di concentrazione STEM è migliorata a un ritmo relativamente modesto ed è ancora inferiore al 25% di tutti gli studenti. La percentuale di studentesse che hanno completato la loro formazione precedente in Austria è molto più bassa, suggerendo che il sistema educativo austriaco abbia un effetto di segregazione di genere più pronunciato.

Il rapporto del progetto 2021 su "Sviluppi nel settore STEM presso le università e sul mercato del lavoro" contiene i seguenti risultati statistici:

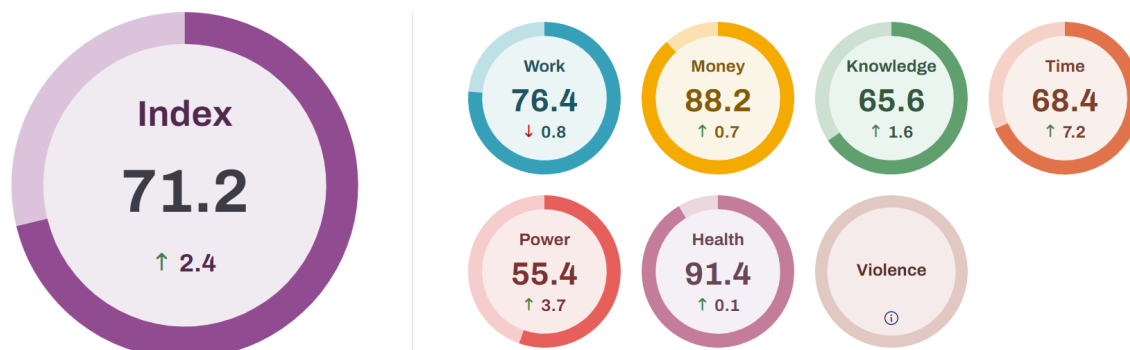
La distribuzione di genere nei campi STEM è molto diversa da altri settori educativi. Le donne costituiscono il 37% degli studenti STEM presso le università pubbliche, con una percentuale particolarmente bassa (20%) nell'area di concentrazione STEM. È molto più alta, del 61%, negli studi non STEM. Presso le università di scienze applicate, la disparità è ancora più evidente: le donne si iscrivono solo al 25% dei programmi STEM, rispetto al 64% in altri settori dell'istruzione. Tuttavia, ciò può essere in parte spiegato dal fatto che l'86% dei programmi STEM presso queste università è focalizzato su argomenti STEM. La percentuale di donne che studiano questi argomenti è leggermente maggiore rispetto a quella nell'area di concentrazione STEM nelle università pubbliche, pari al 23%.

Negli ultimi anni c'è stato un lieve aumento della percentuale di studentesse STEM. Presso le università pubbliche, è aumentata dal semestre invernale del 2014-15 al semestre invernale del 2019-20 di oltre 3 punti percentuali, o del 37%. I campi con la maggiore crescita sono stati fisica, chimica e geoscienze (in aumento del 4% punti), ingegneria e produzione, architettura e costruzione, informatica e tecnologia delle comunicazioni, biologia e ambiente (in aumento di 3 punti percentuali ciascuno).

A causa degli aumenti in informatica e tecnologia delle comunicazioni (+3 punti percentuali) e ingegneria e produzione (+4 punti percentuali), le donne si sono iscritte

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**





### Best performance

Con 88,2 punti nella categoria denaro, l'Austria ha il punteggio più alto (4° posto tra tutti gli Stati membri). L'Austria ora si posiziona due posti più in alto in questo settore, con un aumento marginale del punteggio di 0,7 punti rispetto al 2020. Il paese eccelle nel sotto-dominio delle risorse finanziarie all'interno di questa area, classificandosi al quinto posto nell'UE con 83,3 punti. L'Austria è classificata al nono posto nel sotto-dominio della situazione economica, con un punteggio di 93,4.















### Il più grande miglioramento

Il punteggio dell'Austria è migliorato maggiormente dal 2020 nell'ambito del tempo (+7,2 punti), il che ha aiutato il paese a salire dal 15° al 10° posto. Questo cambiamento è stato principalmente guidato da un miglioramento nel sotto-dominio delle attività di cura (+14,2 punti). Di conseguenza, il paese è ora classificato al 15° posto in questo sotto-dominio, salendo di sei posizioni rispetto prima. Il punteggio dell'Austria è migliorato (+1,1 punti) nel sotto-dominio delle attività sociali dal 2020. L'Austria detiene ora il sesto posto con 60,8 punti in questo sotto-dominio, sei posizioni più in alto rispetto a prima grazie a questo miglioramento.













### Maggior spazio di miglioramento

L'Austria si classifica al 15° posto nel dominio del potere (55,4 punti), dove le disparità di genere sono particolarmente evidenti. A causa dello sviluppo più rapido degli altri Stati membri, anche se il suo punteggio è migliorato di 3,7 punti dal 2020, la sua posizione nella lista è rimasta la stessa. Con 32,0 punti, l'Austria è classificata al 20° posto nel sotto-dominio della decisione economica, dove c'è il maggior potenziale di miglioramento. L'Austria è classificata al 10° posto nel sotto-dominio

della decisione sociale con un punteggio di 65,3 punti, avendo guadagnato quattro posizioni rispetto al 2020.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
<b>Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*</b>						
Family type	Couple without children	37 	42 	-6	-5	●
	Couple with children	54 	90 	-36	-36	●
Level of education	Low educated	21 	41 	-16	-20	●
	Medium educated	42 	61 	-18	-19	●
	High educated	61 	70 	-9	-9	●
Country of birth	Native born	42 	59 	-18	-17	●
	Foreign born	42 	63 	-21	-21	●

#### Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

Age groups	15/16-24	19 	13 	5	6	●
	25-49	42 	37 	2	5	●
	50-64	23 	30 	-10	-7	●
	65+	12 	28 	-15	-16	●
Country of birth	Native born	27 	31 	-6	-4	●
	Foreign born	31 	30 	0	1	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.)    ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)    ● gender gap increased (> 1 p.p.)

\* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

## Grecia:

### Legal framework

Le leggi nazionali e i regolamenti costituiscono il quadro giuridico della Grecia per l'uguaglianza di genere. Un'importante organizzazione responsabile dell'attuazione e della supervisione delle politiche di uguaglianza di genere è la Segreteria Generale per la Parità di Genere. Basi di dati legali, pubblicazioni governative o discussioni con esperti legali sarebbero necessari per identificare la legislazione specifica che affronta i pregiudizi di genere e garantisce l'uguaglianza di genere nei settori STEM.

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by  
the European Union

La Grecia ha tentato di adeguare le proprie leggi alle linee guida dell'UE a sostegno dell'uguaglianza di genere; tuttavia, le complessità delle leggi relative al genere nei settori STEM richiederebbero una revisione approfondita delle politiche nazionali. Sebbene possano esistere strategie nazionali per prevenire disparità di genere sul luogo di lavoro, relazioni ufficiali, uffici per l'uguaglianza di genere o dipartimenti governativi pertinenti possono fornire informazioni dettagliate sulle organizzazioni governative greche che stanno attuando specificamente l'inclusione di genere nelle pratiche di assunzione e nei procedimenti di reclutamento STEM. Politiche più generali dell'UE possono anche influenzare gli sforzi per promuovere la diversità di genere e l'inclusione nell'istruzione e nelle professioni STEM.

Come indicato nella Decisione Ministeriale n. 146/29-12-2020, il Ministero della Salute ha stabilito importanti obiettivi strategici che saranno attuati tra il 2021 e il 2023. Questi obiettivi sono destinati a combattere i fattori di rischio per la salute, fornire cure sanitarie di qualità a tutti e tutelare e promuovere la salute e il benessere per persone di tutte le età. Il Ministero considera la salute come un beneficio sociale e un diritto, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) inclusi nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le ragazze e donne è l'obiettivo principale dell'Obiettivo SDG 5. Si pone un forte accento su come la teoria di genere dovrebbe essere incorporata nelle politiche per un successo dello sviluppo sostenibile, come porre fine alla violenza, garantire la piena partecipazione delle donne nella società e garantire a tutti l'accesso alle cure sanitarie riproduttive.

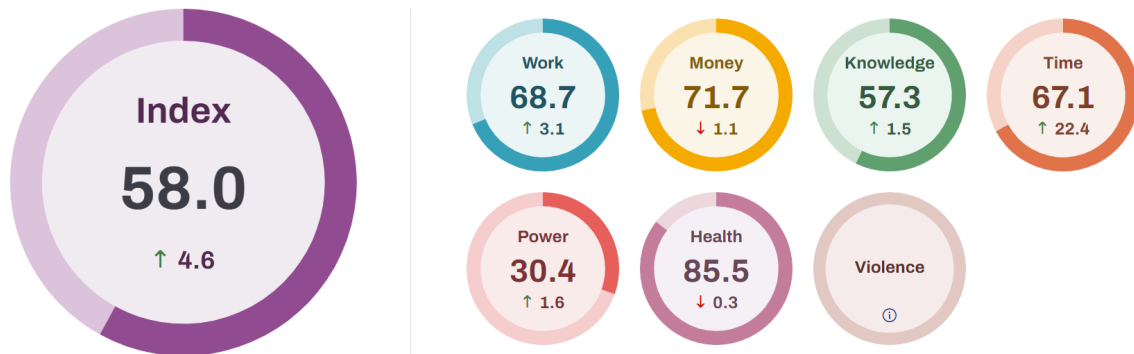
## Statistiche

Secondo l'Indice di Uguaglianza di Genere 2023 per la Grecia, la Grecia è classificata al 24° posto nell'UE sull'Indice di Uguaglianza di Genere, con un punteggio di 58,0 su 100. Ha un punteggio che è inferiore di 12,2 punti rispetto alla media dell'UE.

Il punteggio della Grecia è migliorato di 9,4 punti dal 2010, principalmente grazie ai progressi nel dominio del tempo (+ 31,5 punti). Il punteggio totale della Grecia è migliorato di 4,6 punti dal 2020, rendendola uno degli Stati membri con i maggiori miglioramenti. Il punteggio totale della Grecia è migliorato principalmente grazie ai

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

miglioramenti nel dominio del tempo. La Grecia ha anche compiuto progressi nell'area del lavoro dal 2020 (+ 3,1 punti). La valutazione complessiva della Grecia è aumentata di tre posizioni rispetto al 2020 a seguito di progressi più rapidi rispetto ad altri Stati membri dell'UE.



#### Miglior prestazione

La Grecia si classifica al 17° posto nel settore della salute, con il punteggio più alto di 85,5 punti. La Grecia ha migliorato la sua posizione nel settore della salute dal 2010, salendo di due posizioni dal 19° nel 2010 al 17° nel 2021. Il paese eccelle maggiormente in questo dominio nel sotto-dominio dello stato di salute, posizionandosi sesto tra tutti gli Stati membri con un punteggio di 94,3.

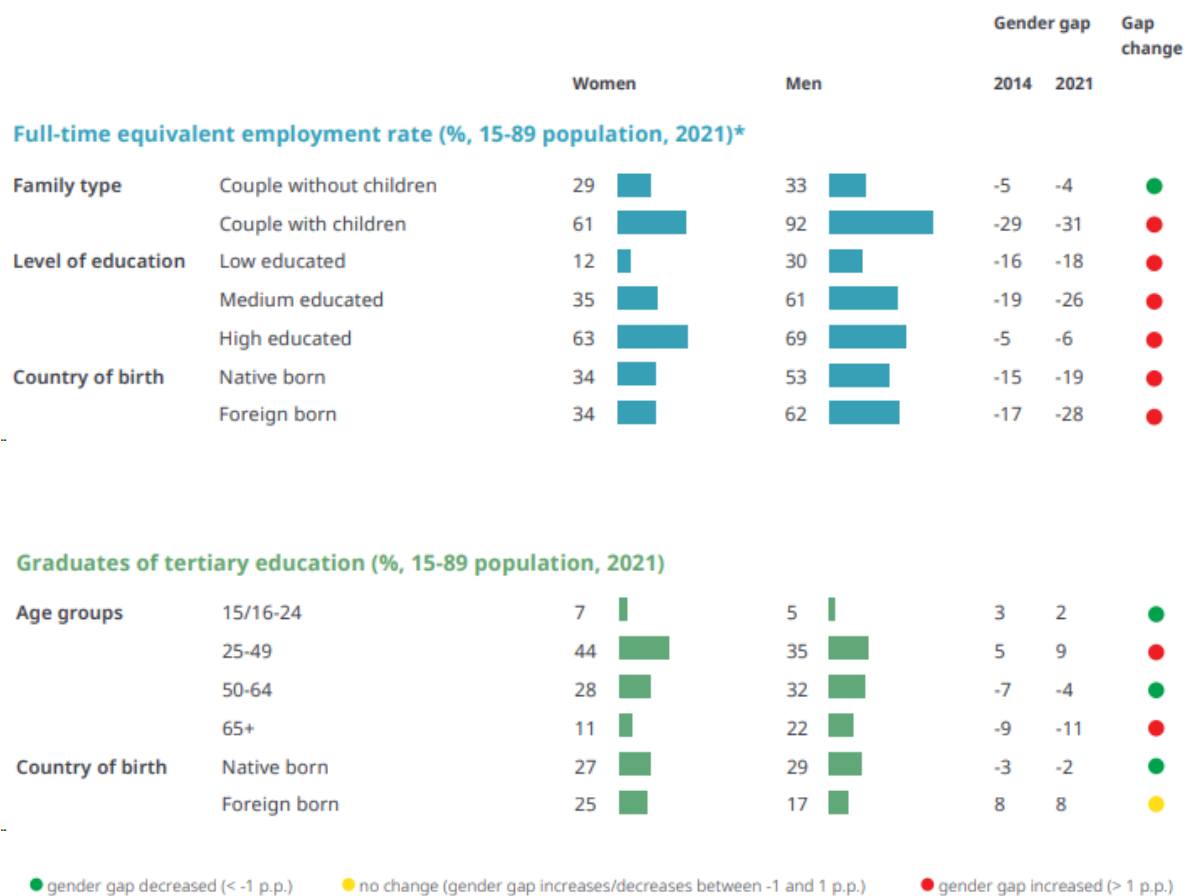
#### Maggior miglioramento

Il punteggio della Grecia è migliorato maggiormente dal 2020 nell'area del tempo (+ 22,4 punti), spostando il paese dalla 26<sup>a</sup> alla 13<sup>a</sup> posizione. Di tutti gli Stati membri, questo rappresenta il miglioramento più significativo. Questo cambiamento è stato principalmente guidato dai progressi nel sotto-dominio delle attività di assistenza (+ 23,9 punti dal 2020). Il punteggio della Grecia nel sotto-dominio delle attività sociali è migliorato significativamente (+20,9), spostando il paese di 16 posizioni al settimo posto.

#### Maggior spazio per il miglioramento

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Nell'area del lavoro, le disparità di genere sono molto evidenti (68,7 punti). La Grecia si classifica al 25° posto in questo dominio, che è il suo punteggio più basso. Il punteggio della Grecia è aumentato di 3,1 punti dal 2020, ma la posizione del paese è migliorata di una sola posizione dal 2010. La Grecia riceve il punteggio più basso (64,6 punti) nel sotto-dominio della segregazione e della qualità del lavoro, ma la sua classifica più bassa all'interno del dominio del lavoro è nel sotto-dominio della partecipazione al lavoro (penultima tra tutti gli Stati membri).



\* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

È stata condotta un'ampia analisi quantitativa sulla sottorappresentazione delle donne nel campo delle scienze dell'informazione. Lo studio si è concentrato specificamente sugli alunni del Dipartimento di Informatica dell'Università di Creta dal 1985 all'anno accademico più recente (2016-2017). Nell'informatica e nell'ingegneria,

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by  
the European Union

le donne erano costantemente sottorappresentate rispetto agli uomini a tutti i livelli accademici. A tutti i livelli accademici, vi erano un numero uguale di uomini e donne che studiavano matematica e fisica. Nei settori STEM e IT, le insegnanti donne erano altrettanto meno comuni dei docenti maschi. Nelle categorie di matricole, laureati triennali e laureati magistrali nel corso del decennio di studio, il numero di donne è costantemente superiore a quello dei ragazzi. Tuttavia, ogni anno meno donne rispetto agli uomini si laureavano nei programmi di dottorato.

Complessivamente, la rappresentanza femminile era maggiore tra le matricole (60,53%), i laureati triennali (64,33%) e i laureati magistrali (57,37%) in tutte le università greche e scuole di ingegneria. La percentuale di studentesse di dottorato è drasticamente diminuita, raggiungendo solo il 38,78%. I risultati sono stati considerati credibili e affidabili poiché provenienti dal servizio statistico ufficiale della Grecia, l'Autorità statistica ellenica (ELSTAT).

Rispetto ai giovani maschi, le giovani donne continuano ad avere tassi molto più bassi di partecipazione, occupazione, disoccupazione a lungo termine e NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione). Una parte della divergenza avviene dopo che le donne raggiungono i loro mid-20s a causa degli obblighi familiari e di una diminuzione della necessità di lavoro femminile in particolari gruppi di età.

Utilizzando il modello DSGE (equilibrio generale stocastico dinamico), in particolare il modello R & D QUEST III sviluppato dalla Commissione europea, sono stati esaminati gli effetti macroeconomici delle iniziative del Fondo per lo sviluppo e l'integrazione di una società equa (ESDIF) in Grecia.

In primo luogo, è stata esaminata una sceneggiatura con un aumento annuo della spesa pubblica di circa 20 milioni di euro dal 2021 al 2025. Per illustrare l'impatto suggestivo delle iniziative ESDIF, è stata presa in considerazione anche una crescita marginale del tasso di partecipazione delle donne al lavoro di un punto percentuale su un periodo di dieci anni. Rispetto alla sceneggiatura in cui l'ESDIF non è stata implementata, il modello ha previsto miglioramenti nel PIL potenziale reale del 0,16% dopo cinque anni, del 0,34% dopo dieci anni e fino al 0,42% nel lungo periodo.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Tre ulteriori scenari miravano a ridurre la differenza tra il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro in Grecia e la media dell'area euro. L'impatto sul PIL reale è stato proiettato per variare dallo 0,31% al 0,9% al termine del periodo di implementazione nel 2025, assumendo una convergenza parziale agli standard dell'area euro del 25%, 50% e 75% rispettivamente. Ciò corrisponde a un aumento del percentuale di donne nella forza lavoro di 2, 4 e 6 punti percentuali. Inoltre, sono state esaminate le possibili conseguenze distributive di un aumento dell'1-6% del tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il modello ufficiale di microsimulazione dell'Unione europea è il modello fiscale-beneficio noto come EUROMOD.

### **Iniziative**

Per ispirare più donne a perseguire l'istruzione e le carriere STEM, erano in corso una serie di programmi e sforzi di sensibilizzazione. Le disuguaglianze di genere venivano affrontate con decisione da diverse università e organizzazioni. Organizzazioni e gruppi di difesa si battevano per miglioramenti sul posto di lavoro e nei contesti educativi e per aumentare la

### **Italia:**

Per affrontare le disparità di genere sul posto di lavoro e nel mercato del lavoro, l'Italia ha messo in atto diverse strategie nazionali e quadri legislativi, con un'attenzione particolare alla parità di genere nei settori STEM e in altri campi.

1. **\*\*Strategia Nazionale per la Parità di Genere:\*\*** La Strategia Nazionale per la Parità di Genere dell'Italia è stata promulgata nel 2021 ed è in vigore dal 2021 al 2026. Questo approccio si concentra su vari temi, come l'occupazione, il reddito e i salari, le competenze, il tempo, il potere e l'effetto COVID-19. Il principale obiettivo della strategia è promuovere e coordinare le iniziative governative per garantire l'esecuzione delle leggi relative alla pari opportunità e ai diritti di genere. Per garantire la completa attuazione delle politiche sulle pari opportunità tra uomini e donne, in particolare nell'imprenditoria, nell'autoimprenditorialità, e nel lavoro pubblico e privato, coinvolge diversi dipartimenti e ministeri, tra cui il Dipartimento per le Pari Opportunità.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

2. **\*\*Misure Legislative:\*\*** La Legge n. 162, approvata nel 2021, è fondamentale nella lotta contro l'ineguaglianza di genere. Essa richiede anche al Consigliere Nazionale per le Pari Opportunità di presentare una relazione al parlamento ogni due anni sullo stato di attuazione delle leggi sulla parità di genere, ampliando così la definizione di "discriminazione". La suddetta legislazione include disposizioni mirate a garantire la parità di genere sul posto di lavoro, con particolare attenzione a questioni come l'occupazione, l'avanzamento di carriera, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la cessazione, le dimissioni e le pensioni.

3. **\*\*Legge sulla Parità Salariale e Sistema di Certificazione:\*\*** La Legge sulla Parità Salariale (Legge 162/2021) ha introdotto requisiti significativi per promuovere la parità di genere sul luogo di lavoro e ridurre il divario salariale tra i sessi. Per le aziende private e pubbliche con più di 50 dipendenti, la legislazione richiede la segnalazione dello stato dei dipendenti maschi e femmine. La legge ha anche creato un programma di certificazione per la parità di genere nelle imprese. Questo approccio valuta le imprese in base a vari criteri, tra cui strategia e cultura, governance, procedure HR, opportunità per le donne di avanzare e essere incluse nella forza lavoro, parità salariale tra i generi e tutela dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e genitoriale.

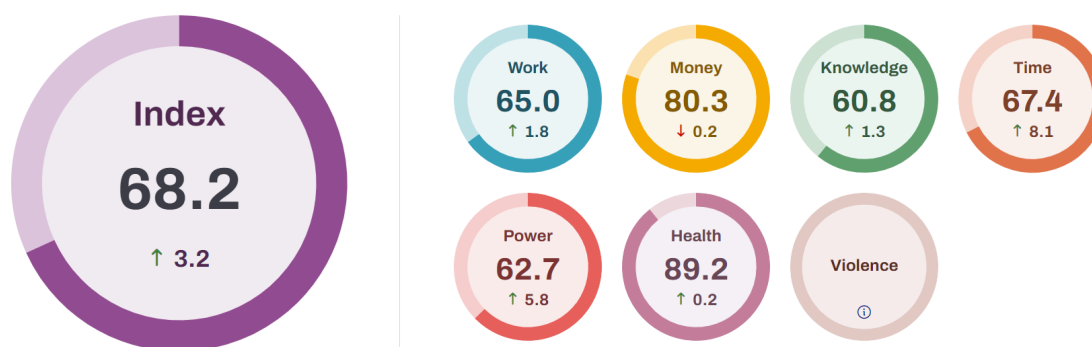
4. **\*\*Affrontare la Maternità e l'Equilibrio tra Lavoro e Vita Privata:\*\*** Studi hanno indicato che avere figli causa un aumento delle disparità di genere in Italia. Le donne impiegate sono molto più inclini a essere disoccupate nei due anni successivi al parto rispetto a quelle senza figli. Anche quindici anni dopo il parto, le donne che continuano a lavorare guadagnano significativamente meno delle donne senza figli. Queste disparità sono in parte causate da differenze culturali e da difetti nella legislazione a favore della famiglia. Le ragioni contributive includono la scarsità di asili nido e una politica di congedo di paternità meno generosa rispetto ad altri paesi europei.

L'Italia si impegna a risolvere le disparità di genere sul posto di lavoro e nel mercato del lavoro, come dimostrano queste iniziative e quadri legislativi, con un'attenzione particolare alla garanzia della parità di genere nei settori STEM e in altri campi. L'Italia ha adottato un approccio diversificato per affrontare queste problematiche,



incluso una strategia nazionale, misure legislative, programmi di certificazione e politiche specifiche volte alla maternità e all'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Statistiche: L'Italia è al 13° posto nell'UE nell'Indice di Parità di Genere, con un punteggio di 68.2 su 100. Ha un punteggio che è inferiore di 2.0 punti rispetto alla media dell'UE. Tra tutti gli Stati membri, il punteggio dell'Italia è migliorato di 14.9 punti dal 2010, che è il maggior guadagno complessivo e ha causato il maggior avanzamento in classifica — otto posizioni. La causa principale di questo cambiamento sono stati i progressi nel dominio del potere (+ 37.5 punti). Il punteggio totale dell'Italia è aumentato di 3.2 punti dal 2020. Miglioramenti nei domini del tempo (+ 8.1 punti) e del potere (+ 5.8 punti) sono stati le cause principali di



### Miglior prestazione

L'Italia si classifica al nono posto tra tutti gli Stati membri nel settore della salute, dove ottiene il punteggio migliore con 89.2 punti. Il punteggio del paese è aumentato di 0.2 punti, ma il suo posizionamento in questa categoria è salito di una posizione rispetto al 2020. Con 94.6 punti nella sotto-categoria dello stato di salute, il paese eccelle in questo settore ed è classificato al quinto posto, salendo di una posizione dal 2020. Attualmente l'Italia si posiziona al nono posto nell'UE nella sotto-area dell'accesso alla salute, dove ha ottenuto il punteggio massimo di 98.6 punti.

### Miglioramento maggiore

Il punteggio dell'Italia è migliorato maggiormente dal 2020 nell'ambito del tempo (+ 8.1 punti), dove ora è classificata al 12° posto invece del 16°. Questo cambiamento è stato guidato principalmente da un miglioramento nella sotto-categoria delle attività di

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

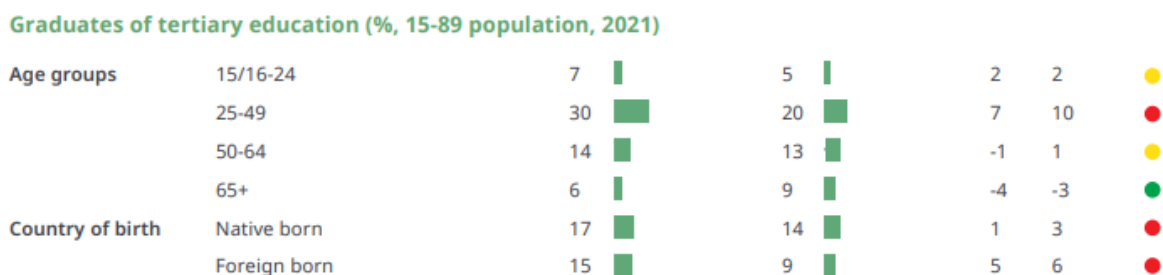
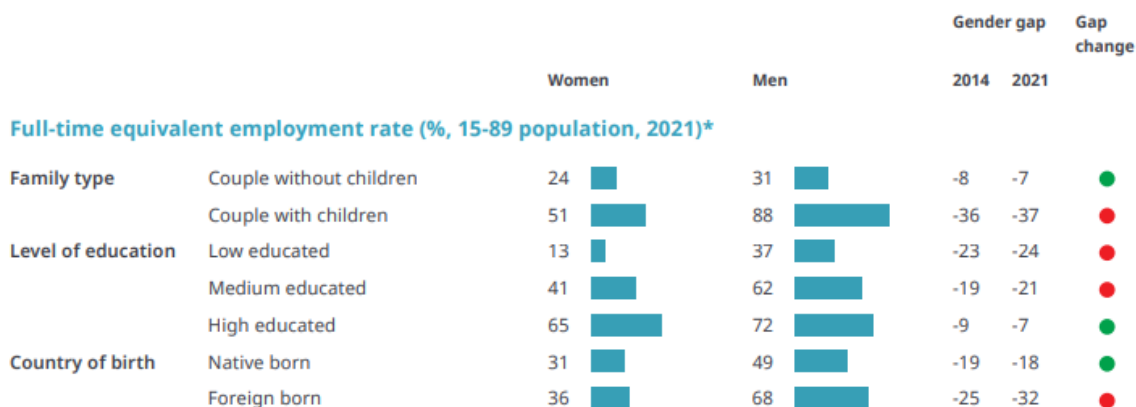
cura (+ 13.0 punti). Di conseguenza, il paese è ora classificato al 18° posto in questa sotto-categoria, salendo di quattro posizioni.

L'Italia ha anche migliorato (+ 3.8 punti) dal 2020 nella sotto-categoria delle attività sociali, passando dal 15° al 5° posto.

### Maggior spazio per miglioramenti

Nell'ambito del lavoro, dove le disparità di genere sono più evidenti (65.0 punti), il paese si è costantemente classificato più basso tra tutti gli Stati membri dal 2010. L'Italia ha migliorato il suo punteggio in questo settore di 1.8 punti dal 2020.

L'Italia ottiene 68.9 punti nella sotto-categoria della partecipazione, che è la sotto-categoria di classifica più bassa in questo settore (27°). Il punteggio più basso dell'Italia (61.4 punti) proviene dalla sotto-categoria della segregazione e della qualità del lavoro, dove è sceso dal 19° al 22° posto dal 2020 a causa di un movimento più lento rispetto agli altri paesi dell'UE.



La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

● gender gap decreased (< -1 p.p.)    ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)    ● gender gap increased (> 1 p.p.)

\* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

## Svezia

### Quadro legislativo

La Svezia si impegna a promuovere la parità di genere emanando leggi che vietano la discriminazione e garantiscono un trattamento equo. Per essere più precisi, leggi amministrative e del mercato del lavoro come la Legge sul Congedo Parentale (1995:584), che protegge i diritti delle future mamme e dei futuri papà, e la Legge svedese sulla Discriminazione (2008:567), che promuove "l'uguaglianza di opportunità e trattamento nel lavoro, nell'occupazione, nelle condizioni di lavoro e nella formazione continua"—lottando contro la discriminazione e promuovendo pari diritti e opportunità indipendentemente dal sesso, dall'identità o espressione transgender, dall'etnia, dalla religione o altre credenze, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale o dall'età—si applicano agli enti governativi, compresi istituti di istruzione superiore e organizzazioni di ricerca.

La Legge sulla Discriminazione consente pratiche di assunzione che forniscono al genere sottorappresentato un minimo di trattamento preferenziale, purché favoriscano l'uguaglianza di genere e non violino le leggi dell'UE. Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (2024). Secondo questa legge, i datori di lavoro devono cercare attivamente di fermare la discriminazione e promuovere l'uguaglianza di genere sia per il personale che per gli studenti. Più precisamente, la Legge svedese sull'Istruzione Superiore (SFS 1992:1434) e il Regolamento sull'Istruzione Superiore (SFS 1993:100) prescrivono che le università adottino misure per garantire pari opportunità e aumentare la proporzione di professoressa. Queste leggi sono state progettate dal Consiglio Svedese per l'Istruzione Superiore attraverso una Proposta di Legge del Governo Svedese (Silander, 2023).

### Statistiche

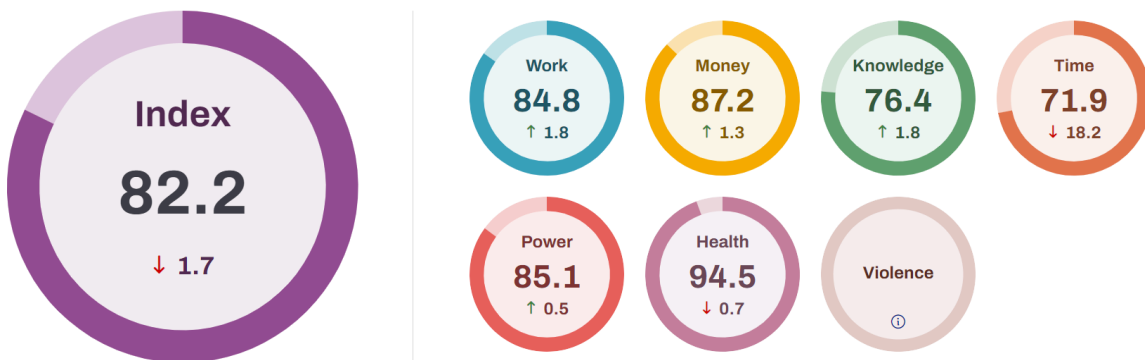
La proporzione di donne nei settori di studio tradizionalmente dominati dagli uomini è in aumento, tanto che quattro programmi nazionali di scuola superiore—including le scienze scientifiche—hanno una distribuzione di sesso equa, secondo l'Ufficio di

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

Statistica della Svezia (SCB, 2020). Nel 2019, c'erano più donne che uomini iscritti alle università, con il 56% di loro che frequentava corsi tipicamente seguiti dagli uomini, ad eccezione della produzione e tecnologia. Specificamente per livello accademico, le donne sono più propense ad iscriversi a programmi di laurea e laurea magistrale, raggiungendo la parità nei corsi post-dottorato recenti, dopo di che il loro coinvolgimento diminuisce (Scb, 2020).

Con 82.2 punti su 100, la Svezia si classifica al 1° posto nell'UE nell'Indice di Uguaglianza di Genere. Il suo punteggio è superiore di 12.0 punti rispetto al punteggio medio dell'UE.

Dal 2010, il punteggio della Svezia è aumentato complessivamente di 2.1 punti, principalmente grazie ai miglioramenti nei domini del potere (+ 7.3 punti) e della conoscenza (+ 5.7 punti). Dal 2020, il punteggio della Svezia è diminuito (- 1.7 punti), ma il paese rimane al 1° posto nella classifica di tutti gli Stati membri dell'UE. A causare principalmente il calo del punteggio della Svezia sono state le crescenti disuguaglianze di genere nel dominio del tempo (- 18.2 punti).



### Miglior performance

La Svezia si posiziona al primo posto (primo tra tutti gli Stati membri) nel settore del potere, ottenendo 85.1 punti. Lo sviluppo di questo dominio è stagnato dal 2020 (+ 0.5 punti). Il paese eccelle maggiormente in questo settore nel sotto-dominio delle decisioni politiche, classificandosi primo nell'UE con 95.9 punti. Nel sotto-dominio delle decisioni sociali, la nazione ottiene anche il punteggio più alto (92.9), aumentando il suo punteggio di + 1.5 punti rispetto al 2020.

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

### Miglioramento maggiore

Con un aumento di 1.8 punti nella categoria del lavoro, il punteggio della Svezia è migliorato maggiormente dal 2020, mantenendo il suo primo posto con 84.8 punti. Questo punteggio più alto è stato principalmente determinato dai miglioramenti nei sotto-domini della segregazione e della qualità del lavoro (+ 4.9 punti). Di conseguenza, la nazione è ora classificata prima nell'UE con un punteggio di 77.1 punti, avanzando di due posizioni in questo sotto-dominio. La Svezia si posiziona al primo posto e raggiunge 93.3 punti nel sotto-dominio della partecipazione.

### Maggiore margine di miglioramento

Con 87.2 punti nella categoria del denaro, la Svezia ha il punteggio più basso (ottava nell'UE). La Svezia ha mantenuto lo stesso ranking in questo settore dal 2020, con un modesto aumento di +1.3 punti. La Svezia si classifica al 12° posto con un punteggio di 91.2 punti in questo dominio, e il sotto-dominio in cui la nazione ha maggiori opportunità di sviluppo è la situazione economica. Il paese si classifica sesto tra gli Stati membri con un punteggio di 82.6 nel sotto-dominio delle risorse finanziarie.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
<b>Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*</b>						
Family type	Couple without children	43	46	-3	-3	●
	Couple with children	81	93	-14	-12	●
Level of education	Low educated	19	34	-14	-15	●
	Medium educated	54	66	-12	-12	●
	High educated	69	74	-5	-5	●
Country of birth	Native born	54	61	-9	-7	●
	Foreign born	48	61	-11	-13	●

### Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Age groups	15/16-24	8	6	4	2	●
	25-49	60	44	13	16	●
	50-64	44	30	12	14	●
	65+	35	28	4	7	●
Country of birth	Native born	45	31	11	14	●
	Foreign born	41	36	6	5	●

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

● gender gap decreased (< -1 p.p.)    ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)    ● gender gap increased (> 1 p.p.)

\* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

## Cipro:

### Quadro giuridico

Fino ad agosto 2021, Cipro non ha adottato leggi o regolamenti che promuovono esplicitamente la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. Il Piano Strategico per la Parità tra Donne e Uomini nell'Istruzione 2018-2020, che ha sostituito il precedente Piano 2014-2017, è il documento politico più recente sulla mainstreaming di genere nell'istruzione e nella ricerca. Supporta tre obiettivi, due dei quali sono rilevanti per le università e sono stati creati dal Comitato interdipartimentale per la parità di genere dell'Istituto Pedagogico del Ministero dell'Istruzione, della Cultura, dello Sport e della Gioventù.

In primo luogo, la parità di genere deve essere incorporata nel quadro del Sistema Educativo Cipriota (CES). In secondo luogo, la parità di genere deve essere incorporata nei programmi di formazione del CES. L'incoraggiamento della parità di genere rafforzando la famiglia è il terzo obiettivo. Il Dipartimento dell'Istruzione Superiore (DHE) ha iniziato a promuovere e monitorare l'obiettivo della parità di genere come suo primo obiettivo intermedio. Ha incaricato una persona di formare un gruppo d'azione o una squadra per promuovere la parità di genere presso ciascuna istituzione di istruzione superiore (HEI). Promuovere la parità di genere nelle aule e/o in altri contesti educativi (tramite ricerca, prevenzione, interventi e altri programmi) è stato il terzo obiettivo intermedio. Sono state specificate tre attività per il Dipartimento dell'Istruzione Superiore (DHE):

- tenere traccia e aggiornare i programmi e le iniziative legati al genere che le istituzioni di istruzione superiore stanno implementando o hanno pianificato che potrebbero influenzare studenti, docenti, personale o amministrazione;
- raccogliere e mostrare opere d'arte, scritti e immagini che sostengono la parità di genere e sono creati da studenti, docenti e personale amministrativo presso le università;
- incoraggiare le istituzioni di istruzione superiore a creare un piano d'azione per il genere (GAP) che includa politiche e processi istituzionali per promuovere la parità di

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

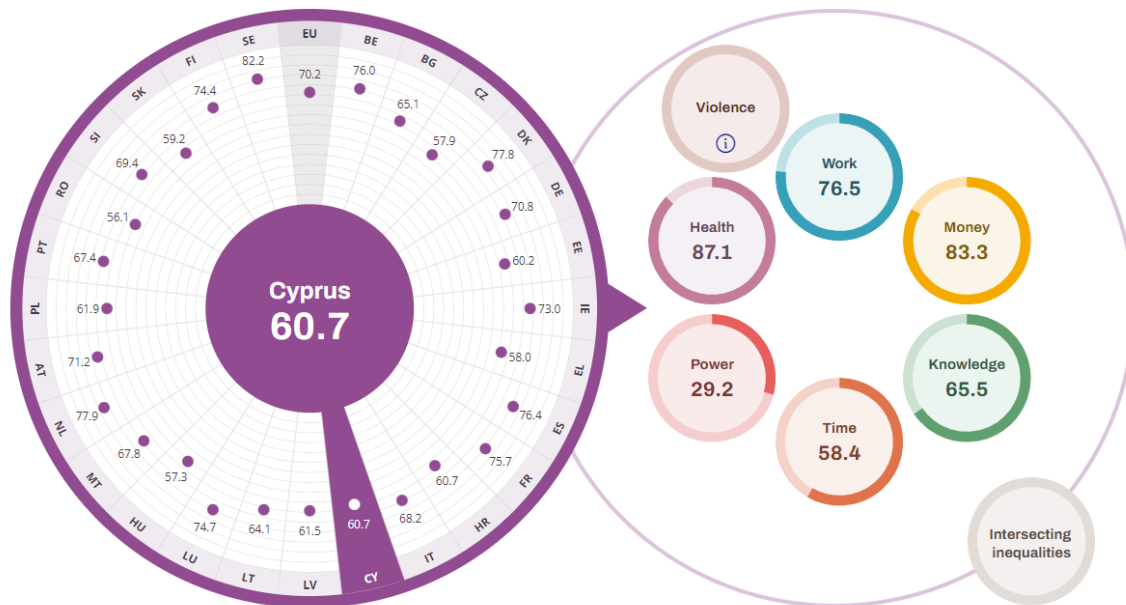


Co-funded by  
the European Union

genere. Politiche riguardanti pari opportunità, inclusione, (sessuale) molestie e bullismo, parità di genere nei programmi di ricerca, maggiore partecipazione delle donne negli organi decisionali, congedo parentale, pari salario per pari lavoro, formazione e sviluppo e assistenza all'infanzia (per studenti e genitori di entrambi i sessi) sono alcuni esempi di questo.

Un nuovo piano d'azione per il 2021-2023 è in fase di elaborazione. Le leggi soft regolamentano la mainstreaming di genere nelle istituzioni di ricerca e nelle imprese. Ad esempio, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Piano d'Azione Nazionale per la Parità tra Donne e Uomini (NGEP), rendendolo obbligatorio per tutte le parti coinvolte. La mainstreaming di genere è uno dei temi inclusi nel Piano d'Azione Nazionale per la Parità tra Donne e Uomini 2019-2023 (Ministero della Giustizia e degli Affari Pubblici), tra gli altri settori. In conformità con i progetti di ricerca RESTART 2016-2020, il NGEP include misure per il Ministero della Giustizia e degli Affari Pubblici per certificare il rispetto della legislazione nazionale ed europea sulla parità di genere. Allo stesso modo, si occupa dell'accreditamento del Ministero del Lavoro, del Welfare e della Sicurezza Sociale (Organismo di Accreditamento Nazionale per la Parità di Genere) delle imprese. Il Programma Nazionale di Riforma Europa 2020 di Cipro (Semestre Europeo) ha preso in considerazione le diverse barriere, problemi e difficoltà che le donne incontrano nel tentativo di integrarsi e familiarizzare con il mondo della tecnologia digitale. Il terzo Piano d'Azione sulla Parità di Genere 2019-2023 delinea una serie di iniziative volte ad affrontare il problema attraverso l'istruzione e la formazione ICT per le donne. Il piano NGEP lavorerà per migliorare le competenze tecniche professionali delle donne e aumentare la proporzione di donne che studiano informatica. Allo stesso modo, una serie di iniziative rientranti nel tema "Eradicazione degli Stereotipi e dei Preconcetti Sociali" mirano ad aumentare il coinvolgimento delle donne nei settori tecnici. Il 5 aprile 2019, il Ministro dei Trasporti

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



### Miglior performance

Cipro ottiene 65.5 punti nella categoria della conoscenza, dove ha il miglior posizionamento (10° su tutti gli Stati membri).

### Maggiore miglioramento

Cipro ha registrato il miglioramento più significativo in tutti i settori durante questo periodo, con il punteggio nella conoscenza aumentato di 7.7 punti rispetto al 2020. Di conseguenza, la nazione è passata dal 15° al 10° posto in questa categoria dal 2020. Cipro ottiene il punteggio più alto nella categoria della conoscenza nel sotto-dominio del raggiungimento e coinvolgimento (78.9 punti), dove ha migliorato il suo posizionamento dal 13° al 10° posto di 7.3 punti. Con un aumento di 7.7 punti nel punteggio, la nazione si classifica al 12° posto nell'UE con un punteggio di segregazione di 54.4.

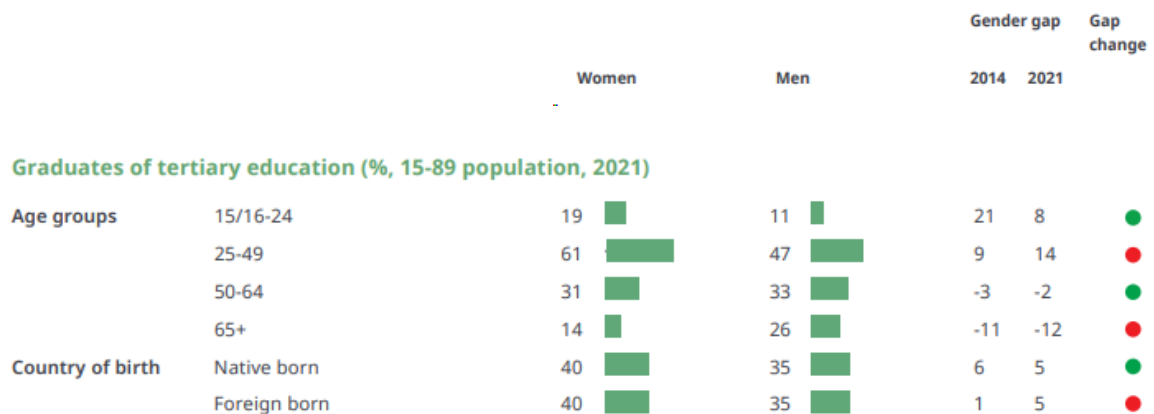
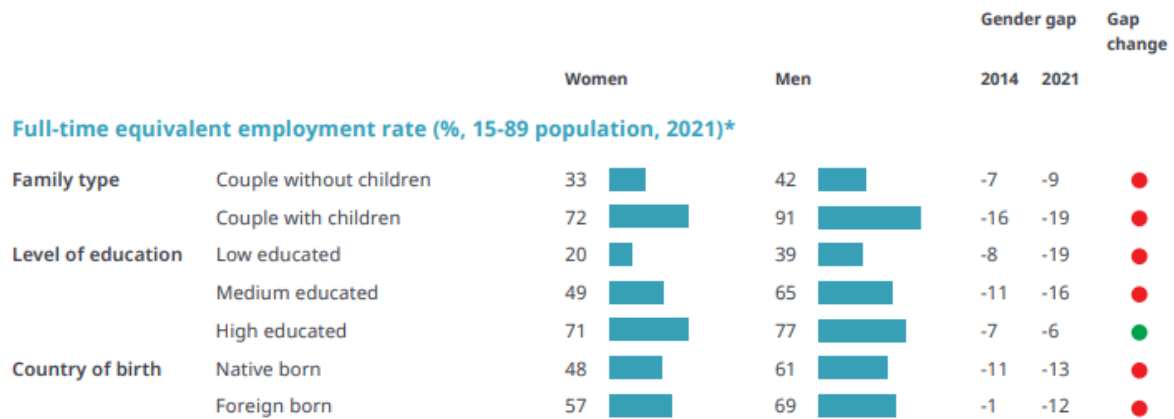
### Maggiore margine di miglioramento

Cipro, che ha ricevuto 29.2 punti nella categoria del potere nell'Indice di quest'anno, ha il maggior margine di sviluppo. Cipro è stata classificata più bassa in qualsiasi dominio fino al

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



2020, quando è scesa dal 24° al 26° posto in questo particolare dominio. Questo è stato causato dal progresso stagnante di Cipro (-0.9 punti) in contrasto con l'avanzamento più rapido degli altri Stati membri. Il sotto-dominio di minor ranking di Cipro nel dominio del potere è la decisione politica, dove è classificata al 25° posto. Cipro riceve 34.5 punti in questo sotto-dominio, che sono 26.9 punti inferiori alla media dell'UE.



● gender gap decreased (< -1 p.p.)    ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)    ● gender gap increased (> 1 p.p.)

\* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

## Pratiche e policy istituzionali (dalla desk research)

### Austria

Austria demonstrates a concerted effort to address gender disparities in STEM fields through various initiatives and projects:

1. **\*\*Let's Empower Austria (LEA)\*\***: This initiative aims to dispel myths, foster potential, and promote individual freedom for women in STEM fields. Its mission is to advance women's issues in all spheres of society and bolster girls' and women's economic independence to achieve true gender equality. [LEA Website](<https://letsempoweraustria.at/about/>)

2. **\*\*MINT Girls Challenge\*\***: Organized by the Federal Ministers of Labour and Economy, Women, Family, Integration, and Media, along with the Federation of Austrian Industries, this challenge seeks to address the lack of competent workers in STEM fields and encourage more girls and young women to pursue careers in mathematics, computer science, natural sciences, and technology (MINT). It provides a platform for girls and young women to develop concepts and solutions for today's problems using STEM topics. [MINT Girls Challenge Website](<https://www.mintgirlschallenge.at>)

3. **\*\*Non-governmental organizations (NGOs) and initiatives\*\***: Organizations like "Femtech.at" and the Federal Ministry for Climate Action, Environment, Energy, Mobility, Innovation, and Technology (BMK) are dedicated to promoting gender parity in STEM fields and offering equitable opportunities in research and technology. "Femtech.at" specifically focuses on promoting gender equality in STEM fields, while BMK's FEMtech initiative encourages women in research and technology. [Femtech.at Website](<https://www.femtech.at>)

4. **\*\*Austrian Academy of Sciences\*\***: The academy honors pre-scientific work by female students in mathematics, computer science, natural sciences, and technical subjects, providing recognition and support for their achievements. [Austrian Academy of Sciences Website](<https://www.oeaw.ac.at/news/maedchen-in-mint-faecher-oeaw-verleiht-preis-e-fuer-maturantinnen-1>)

5. **\*\*Federal Chancellery\*\***: The Federal Chancellery supports various projects and workshops aimed at increasing accessibility to STEM fields for all, including initiatives like "MINT your future" and MINT-Salzburg. These programs aim to introduce



Co-funded by  
the European Union

children and teens to the field of STEM and provide opportunities for their future involvement. [MINT your future Website](<https://mintyourfuture.at/projekt/>) [MINT-Salzburg Website](<https://www.mint-salzburg.at>)

### **Grecia:**

#### **\*\*Greek Women in STEM\*\*:**

Founded and managed by Greek women working in science sectors, Greek Women in STEM is an autonomous project supported by the nonprofit organization AEGIS. Through this initiative, they aim to challenge stereotypes and promote inclusivity in the sciences. They conduct various educational activities, including interviews with researchers, articles, podcasts, and events focusing on news and developments in the sciences, with a particular emphasis on the contributions of Greek women researchers and scientists. Additionally, mentoring programs are provided to support women in STEM.

#### **\*\*EU-funded Projects in Greece\*\*:**

Projects such as CALLIPER and RESET, funded by the EU, have collaborated to establish the Women in STEM & Entrepreneurship - Greece (G-WISE) network. This network provides a platform for women involved in STEM and entrepreneurship to interact, exchange ideas, share knowledge, and establish themselves as role models. The goal is to incorporate gender equality into these fields and empower women in STEM and entrepreneurship.

#### **\*\*Initiatives in Italy\*\*:**

1. **\*\*TechWomen Program 2024\*\*:** This program aims to connect, empower, and support the next generation of female STEM leaders in Italy. It provides tools and opportunities for women to succeed in their careers and serves as a global movement to empower women in STEM.

2. **\*\*EIB and UniCredit's Pilot Project for Female Entrepreneurs\*\*:** The European Investment Bank (EIB) and UniCredit have initiated a pilot project to promote female entrepreneurship in Italy. This project offers better lending conditions and joint credit risk coverage to women-owned enterprises, fostering public-private collaboration to support women in business, particularly in STEM.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

3. **\*\*Girls Go Circular and EIT's STEM Initiative\*\***: The Girls Go Circular program, led by the European Institute of Innovation and Technology (EIT), equips schoolgirls in Italy and Europe with digital and entrepreneurial skills, focusing on the circular economy. Additionally, EIT's Women and Girls in STEM Forum aims to increase the participation of young women in STEM fields.

4. **\*\*Private Sector Support for Gender Equality Campaigns\*\***: UN Women and various commercial businesses in Italy collaborate to support International Women's Day and the Generation Equality campaign. These initiatives aim to dispel gender stereotypes, promote women's leadership, and encourage women's participation in STEM professions.

5. **\*\*Department for Equal Opportunities (DEO) in Italy\*\***: The DEO collaborates with government initiatives to ensure the implementation of laws related to equal opportunities and gender rights. It works on issues affecting NGOs, the private sector, and various ministries to promote equal opportunities and a culture of rights, particularly in health, education, training, and research, crucial areas for women's representation in STEM disciplines.

These initiatives demonstrate Italy's deliberate efforts to empower women in STEM fields and promote gender equality by leveraging resources and knowledge from the public and private sectors, as well as international organizations.

### **Svezia:**

In Svezia, una serie di programmi STEM e iniziative specifiche per materia sono stati avviati da scuole, università, associazioni di settore, imprese, organizzazioni non profit e altri attori. Le preoccupazioni riguardanti la carenza di competenze STEM e la loro domanda in vari settori, come la transizione verde, l'energia, l'edilizia, i trasporti e il benessere, hanno alimentato discussioni sulla creazione di una politica STEM in Svezia, guidata da imprese, industrie e altri soggetti interessati.

Iniziative come Matematiklyftet e NT programming mirano a migliorare l'istruzione matematica e fornire materiali didattici, rispondendo alla diminuzione delle competenze matematiche come indicato dai risultati PISA negli ultimi anni. Le associazioni di categoria hanno sostenuto programmi mirati di consulenza professionale, sottolineando l'importanza di dotare i giovani delle competenze necessarie per il mercato del lavoro odierno.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

La società civile ha svolto un ruolo cruciale nel promuovere la partecipazione e l'occupazione delle donne nei settori STEM in Svezia. Associazioni femminili con un focus STEM esistono nelle città con occupazioni tecniche e alti livelli di istruzione, come Linköping, Uppsala, Malmö, Stoccolma e Göteborg. WiTEC Svezia, un'organizzazione professionale che sostiene le donne in STEM dal 1988, è un esempio di un'organizzazione che lavora per le donne in STEM, supportando iniziative per ispirare, attrarre, mentorare e migliorare le competenze delle donne nei settori STEM.

Presso le istituzioni di istruzione superiore, si formano unioni studentesche per unire gli studenti intorno a interessi e obiettivi comuni. Queste organizzazioni senza scopo di lucro, finanziate da contributi degli studenti e supporto del campus, assistono gli studenti nel loro sviluppo accademico, professionale e sociale. Queste unioni collaborano con imprese locali per offrire seminari, stage, programmi di tutoraggio e opportunità di shadowing lavorativo.

Esempi di associazioni femminili dedicate a sostenere le donne in STEM presso l'Università di Lund includono Dchip (per gli studenti di tecnologia informatica), Elektra (per gli studenti di ingegneria civile in ingegneria elettrica), Freya (per gli studenti di fisica, matematica e nanoscienze) e Hera (per gli studenti di programmi di ingegneria civile, ingegneria meccanica, design tecnico ed economia industriale).

Un'altra iniziativa svedese è il Premio L'Oréal-Unesco For Women in Science Sweden, supportato da The Young Academy of Sweden. Questo premio biennale mira a identificare, incoraggiare e premiare le donne nella ricerca che hanno dimostrato un grande potenziale nella scienza. La Giovane Accademia di Svezia, fondata dal Re di Svezia, mira a creare una piattaforma per giovani ricercatori, aumentando la partecipazione e il dibattito sulle politiche di ricerca, contribuendo così a colmare il divario di genere e a perseguire la parità di genere in Svezia.

### **Cipro:**

L'Agenzia Cipriota per la Qualità dell'Istruzione Superiore e l'Accreditamento è stata istituita nel 2015 con la Legge 136 (I) del 2015. Ha lo scopo di promuovere l'iscrizione degli studenti e creare condizioni favorevoli per l'erogazione di istruzione

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

post-secondaria e corsi di studio accademici e professionali. L'Agenzia ha assunto le responsabilità del Comitato di Valutazione per le Università Private (ECPU), del Comitato Consultivo sull'Istruzione Superiore (ACTE) e del Consiglio di Valutazione-Accreditamento Educativo (CEEAA). Per quanto possibile, si impegna a mantenere una rappresentanza equa di uomini e donne nei suoi Comitati di Valutazione Esterna e in tutti gli aspetti delle sue operazioni. L'Agenzia esorta gli Istituti di Istruzione Superiore (HEI) a creare politiche che affrontino le pari opportunità e l'uguaglianza di genere per uomini e donne. Inoltre, sottolinea quanto sia cruciale un linguaggio inclusivo di tutti i generi nell'influenzare le attitudini e promuovere l'uguaglianza di genere.

Il Cyprus Institute (Cyl) promuove attivamente le donne nelle STEM. In occasione della Giornata Internazionale della Donna, hanno lanciato una serie di brevi video che presentano le scienziate di Cyl. Questi video mostrano la loro competenza, le loro scelte di carriera e le sfide affrontate dalle donne nei campi delle STEM. Aumentando la visibilità, Cyl mira ad ispirare e incoraggiare la prossima generazione di donne cipriote a partecipare attivamente alle STEM.

#### Programma She.Can.STEM:

Deloitte Cipro gestisce il Programma di Tirocinio She.Can.STEM, che mira a dare potere alle studentesse delle scuole superiori. Il programma fornisce esperienza pratica nelle carriere STEM, colmando il divario di genere in questi settori. Attualmente, solo il 4% delle donne lavora nelle professioni STEM a Cipro, rispetto al 27% degli uomini. Gli stereotipi di genere persistono, con le STEM spesso percepite come maschili. Sforzi come She.Can.STEM sfidano questi stereotipi e incoraggiano le ragazze a perseguire percorsi STEM.

#### Iniziative:

Il 1° Workshop WMSC è stato organizzato dalla rete Women in Mathematical Sciences in Cyprus (WMSC), il 12 maggio 2023. Il workshop mirava a fornire una piattaforma per le donne nelle scienze matematiche per mostrare il loro lavoro e i loro percorsi scientifici, promuovendo la diversità e l'inclusione. L'evento è stato ispirato dalla mostra "Donne della matematica provenienti da tutto il mondo; Una galleria di ritratti", ospitata presso lo stesso luogo - Istituto di Neurologia e Genetica - dal 10 al 26 maggio 2023.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



**Co-funded by  
the European Union**

Il Forum STEM dell'UE si concentra sull'empowerment delle ragazze e delle giovani donne. Attraverso discussioni con decisori politici, scienziati e imprenditori, mirano ad eliminare il pregiudizio di genere nelle STEM.

Progetti come Girls Go Circular equipaggiano migliaia di ragazze cipriote dai 14 ai 19 anni con competenze digitali e imprenditoriali, alimentando il loro interesse per le STEM.

L'Accademia Girls in STEAM è un'iniziativa non profit della Be an Ally Foundation, che mira a ridurre il gap nella rappresentanza delle donne e delle ragazze nelle Scienze, Tecnologie, Ingegneria, Arti e Matematica, a Cipro e all'estero. La loro visione è eliminare gli stereotipi e i pregiudizi che impediscono alle ragazze e alle donne di sviluppare un interesse per le carriere nei campi STEAM. Le attività offerte mirano ad alimentare l'empowerment delle ragazze e delle donne, favorire una cultura inclusiva nelle organizzazioni STEAM e sensibilizzare gli educatori e la comunità più ampia. Le loro principali attività sono rivolte alle ragazze adolescenti e ai professionisti attraverso i programmi BridgeSTEAM. Miriamo a creare un mondo in cui le donne e le ragazze sono rappresentate equamente in tutti i campi STEAM e a consentire alle organizzazioni e agli educatori di unirsi a noi in questo sforzo. Insieme, possiamo abbattere le barriere e fornire nuove opportunità per la prossima generazione di donne.

È importante notare che l'Accademia di Robotica è un contribuente chiave alla campagna a lungo termine dell'Università di Frederick "Per tutte le donne e le ragazze: unisciti al Viaggio in Ingegneria e Tecnologia", che mira a incoraggiare più ragazze a coinvolgersi nei campi STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Come parte della campagna, l'Università di Frederick offre workshop di robotica gratuiti per ragazze dai 9 ai 12 anni e dai 13 ai 16 anni come parte delle attività del Giorno STEM e del Campo STEM, rispettivamente. Partecipando attivamente alla campagna dell'Università e attraverso le sue attività multidimensionali, l'Accademia di Robotica contribuisce al obiettivo di parità di genere e all'eliminazione degli stereotipi di genere.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



# Part 2: PRIMARY RESEARCH AND IMPLEMENTATION



## Parte 2: RICERCA PRIMARIA E IMPLEMENTAZIONE

### Esperienze nell'implementazione come parte di progetto

In questa sezione, le organizzazioni partner del progetto WESTEM forniscono un'analisi della loro esperienza come gestori di progetto, personale e cultura organizzativa, dall'coinvolgimento nell'implementazione del progetto. In particolare, vengono affrontate le seguenti questioni:

1. Quali sono stati gli ostacoli e le sfide incontrate nel raggiungere i partecipanti?
2. Come avete affrontato i gruppi target?
3. Quali miglioramenti di conoscenza, atteggiamenti e competenze avete acquisito dall'implementazione del progetto e dalla consegna dei risultati del progetto?
4. Qual è stata la vostra impressione generale sui benefici e gli svantaggi?

Austria:

Nonostante la ricerca preliminare indichi che la Cancelleria Federale, il Ministero Federale e numerose altre organizzazioni abbiano un impegno politico per le donne nelle STEM, ci sono stati problemi incontrati durante l'implementazione del progetto.

Sono stati reclutati due mentori da due diverse università in Austria come parte del progetto WESTEM per l'organizzazione BrainPlus. Non hanno ricevuto giorni aggiuntivi dall'università per i loro impegni, e entrambi hanno contribuito al progetto oltre al loro lavoro regolare lì. L'aspetto positivo è stato che entrambi erano molto motivati, il che ha portato a un livello decente di partecipazione al progetto. L'orientamento tecnologico si è rivelato problematico per entrambi, soprattutto quando si è trattato di utilizzare DISCORD. I partecipanti hanno avuto difficoltà a iscriversi a questa piattaforma, perché nessuno di loro aveva familiarità con DISCORD. Alla fine, anche questi problemi tecnologici sono stati risolti,



Co-funded by  
the European Union

consentendoci di completare il lavoro del progetto come pianificato. Nel complesso, il progetto è stato piuttosto coinvolgente e ha aperto nuove strade per Brainplus.

## **Grecia:**

### **Ostacoli e sfide affrontate per raggiungere i partecipanti:**

Affrontare diversi livelli di accessibilità e scarsa consapevolezza è stato necessario per superare le barriere e raggiungere i partecipanti. Una diffusa divulgazione è stata resa possibile collaborando con accademici e professori e utilizzando risorse internet. Anche con questi sforzi, superare le barriere per raggiungere i partecipanti è stato sfidante, specialmente quando si è trattato di coinvolgere le donne in attività extracurricolari.

Un ostacolo notevole per le donne era il limitato tempo a loro disposizione, principalmente causato dagli obblighi domestici e di gravidanza. Compreso questo, il team UTH, che rappresenta l'organizzazione partner in Grecia, ha ideato tattiche di divulgazione che includevano scelte per il coinvolgimento virtuale e la programmazione flessibile per soddisfare una gamma di restrizioni di tempo. Inoltre, c'erano ostacoli legati a credenze preconcepite che scoraggiavano le donne dal perseguire opportunità professionali.

### **Approccio ai gruppi target:**

Il team UTH ha utilizzato una varietà di strategie per raggiungere il pubblico target. Utilizzando l'ampio utilizzo dei social media, hanno avviato iniziative di divulgazione rivolte agli studenti. Ciò ha coinvolto l'uso delle piattaforme internet per creare materiale interessante, diffondere informazioni sul progetto e favorire un senso di comunità. Le funzionalità interattive dei social media hanno reso più facile comunicare direttamente, consentendoci di capire cosa interessa alle persone e rispondere alle loro domande.

Il team UTH ha anche implementato un approccio proattivo di coinvolgimento con gli stakeholder accademici contemporaneamente. Gli obiettivi e il contenuto del progetto sono stati spiegati ai professori, sottolineando l'importanza del loro ruolo nel promuovere la partecipazione delle donne.

Riconoscendo l'importanza delle interazioni interpersonali, gli incontri di persona sono stati cruciali. Grazie a questi incontri, siamo stati in grado di entrare in contatto direttamente con possibili partner e partecipanti. Inoltre, il passaparola, in cui i partecipanti soddisfatti parlavano delle loro ottime esperienze, si è dimostrato essere una strategia di base efficace per sensibilizzare la comunità accademica.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Unendo queste tattiche, siamo stati in grado di informare gli studenti attraverso mezzi contemporanei e attrarre l'assistenza degli esperti.

### **Vantaggi e svantaggi:**

Il team UTH ammette di riconoscere gli svantaggi, come i limiti di tempo inevitabili e occasionali barriere comunicative. Bilanciare le diverse aspettative dei partecipanti e gestire sfide impreviste sono stati aspetti che hanno richiesto un'adattamento costante. I benefici del progetto sono molteplici. Non solo ha dotato i partecipanti di competenze e conoscenze preziose, ma ha anche rafforzato il senso di comunità e di scopo comune. Le opportunità di networking sono stati importanti indicatori, promuovendo una prospettiva globale.

### **Italia:**

Il progetto WESTEM si rivela essere un progetto intrigante di notevole importanza se si considera il contesto socio-economico e socio-culturale qui presentato, così come il contesto normativo discusso. Gli obiettivi del progetto si sono davvero allineati ai limiti e alle esigenze del contesto italiano riguardanti la difficoltà di promuovere la partecipazione delle donne nei settori e nelle professioni STEM. Ha inoltre introdotto alcuni elementi innovativi, come l'uso di strumenti digitali per facilitare lo scambio di esperienze internazionali, riunendo donne dai paesi partner e introducendo un confronto europeo di tali questioni, che potrebbe migliorare il dibattito pubblico in Italia.

Tuttavia, le sfide affrontate dal gruppo target dimostrano quanto poco consapevolezza esista su queste questioni nei college, nelle organizzazioni, nelle imprese e nella società civile.

Gli sforzi di WESTEM sono stati condivisi tramite la newsletter di S-Nodi, piattaforme di social media e connessioni personali con persone influenti che sono direttamente o indirettamente interessate al problema della discriminazione di genere nel settore STEM. Si è scoperto che il contesto locale era meno permeabile del previsto.

I responsabili del progetto S-Nodi coinvolti in WESTEM testimoniano che le competenze, le conoscenze e le sensibilità del gruppo di lavoro e dell'organizzazione interna con cui è stato condiviso il progetto sono state fortemente influenzate dal continuo scambio di idee con i partner del progetto, lo sviluppo delle attività del progetto e le attività di studio e ricerca associate.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Gli effetti positivi di questo progetto, come riportato dal team di S-Nodi, sono evidenti nell'aumento del focus su queste questioni nelle discussioni e nelle iniziative che il partner italiano porta avanti con i partner locali per sostenere l'inclusione delle donne nella forza lavoro. Queste iniziative hanno anche dato al personale di S-Nodi l'opportunità di affrontare criticamente la comunità accademica suscitando il loro interesse per l'uguaglianza di genere.

## **Svezia:**

### **Sfide e ostacoli affrontati per raggiungere i partecipanti**

Raggiungere le scuole secondarie con un focus sulle materie STEM. Lo staff del KC ha cercato di coinvolgere le scuole della città di Malmö per coinvolgere gli studenti nel progetto nel tentativo di raggiungere gli studenti delle scuole secondarie che stanno considerando carriere STEM, tuttavia le scuole non hanno dedicato tempo all'iniziativa. È un dato di fatto che gli educatori siano sovraccarichi, e qualsiasi compito aggiuntivo richiede un impegno difficile da ottenere da coloro che non sono direttamente coinvolti nel progetto.

Coinvolgimento degli studenti universitari nel programma di mentoring. Il progetto ha coinvolto due importanti università. La Malmö University sta guadagnando rilevanza ed espandendosi come istituzione accademica. Nonostante non sia conosciuta come università STEM, offre più corsi e programmi tecnici che attirano più studentesse. Le attività del progetto sembravano rilevanti, ma gli studenti erano interessati a consolidare prima un gruppo STEM femminile perché i loro sforzi sono stati diluiti durante la pandemia. Anche l'Università di Lund, un'istituzione venerabile e ben consolidata con una vasta offerta di carriere STEM, è stata coinvolta. Qui, le attività del progetto WESTEM per gli studenti non hanno offerto nulla di nuovo in quanto hanno già implementato strategie simili nei quattro sindacati studenteschi dedicati a sostenere le donne che studiano carriere STEM.

Utilizzo della comunità online su Discord. Numerose organizzazioni in Svezia utilizzano attualmente questa piattaforma per vari tipi di comunità. Esistono diverse alternative per le donne in STEM, come la comunità Discord per ragazze che programmatori e sviluppatori web femminili, oltre ai due club femminili dell'Università di Lund che hanno le loro comunità. Anche se il concetto di comunità online sembrava fattibile, richiede un gran numero di partecipanti e un'attività costante per avere successo. L'iniziativa includeva l'istituzione della comunità Discord WESTEM, che già fornisce una grande quantità di informazioni. Tuttavia, senza una significativa partecipazione dei partecipanti e un chiaro vantaggio da parte di un'organizzazione locale consolidata, è più difficile ottenere

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Coinvolgimento dei docenti nell'uso del materiale WESTEM. Gli ostacoli principali erano il riluttanza degli insegnanti ad assumersi compiti aggiuntivi che richiedessero tempo e non offrirono alcuna ricompensa. Chiedono: "Cosa c'è per me?" dato che hanno molto sul piatto e poco tempo, e vogliono più del solo materiale generato per l'uso pratico. Tuttavia, dopo numerose discussioni e la conclusione del progetto, la facoltà di ingegneria presso la LTH di Lund ha ottenuto il materiale del progetto da integrare nei metodi didattici del proprio personale nel tentativo di aumentare il numero di donne che intraprendono determinati percorsi di carriera. Inoltre, l'Università di Malmö sta pensando di formare un gruppo e iniziare a lavorare verso la consolidamento di un gruppo di genere nei loro campi di studio e impiego STEM.

### **Gruppi target**

Sono stati utilizzati due metodi per contattare le università: comunicazione diretta attraverso la rete del personale del KC con alcuni ricercatori e docenti in molte facoltà e corrispondenza via email con i gruppi di genere e i gruppi amministrativi delle facoltà STEM.

Inoltre, le donne in STEM sono state contattate attraverso piattaforme di social media, così come diversi gruppi e eventi Women in STEM tenuti a Malmö. Sono state contattate direttamente diverse organizzazioni di donne in STEM a livello locale e nazionale. Inoltre, sono state contattate organizzazioni non governative locali che possono fornire informazioni sulle donne nell'istruzione secondaria e sulle donne in STEM.

### **Miglioramento delle conoscenze, delle attitudini e delle competenze acquisite dall'implementazione del progetto e dalla consegna dei risultati del progetto**

Questo progetto è stato ambizioso e impegnativo da implementare sin dall'inizio, e lo staff del KC ora alla fine del ciclo di vita del progetto attesta quanto sia importante coinvolgere i gruppi target, sia nel partecipare alle attività suggerite che nelle fasi iniziali della stesura dei prodotti intellettuali. La questione delle donne in STEM è ben nota e attivamente supportata in Svezia grazie ai grandi e diversificati movimenti che sostengono i diritti delle donne e l'accesso equo a varie forme di istruzione e opportunità di impiego. Anche se gli sforzi attraverso WESTEM sono importanti, sono considerevolmente inferiori rispetto al lavoro che viene fatto in questo settore già in Svezia. Tuttavia, l'idea è esattamente il motivo per cui il KC è stato il richiedente principale, in quanto serve per fornire pratiche di modelli da Svezia per informare gli

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

altri paesi partner del Consorzio, che sono ancora relativamente indietro sul tema delle donne in STEM.

Come sottolinea lo staff del KC, ora hanno aperto un canale di comunicazione e ricevuto l'attenzione di diverse facoltà STEM a Lund che hanno esperienza precedente nel lavorare per coinvolgere più donne nei loro gruppi e far avanzare le donne in carriera. Ci siamo anche associati con l'Università di Malmö per sostenere i loro sforzi nel combinare le pratiche del personale, le conoscenze e le attività volte a promuovere le donne in STEM.

Lavorare con hub e comunità online ci ha insegnato che questi gruppi funzionano meglio quando c'è un impegno locale stabilito o un'organizzazione che supporterà e terrà attività online come aggiunta, non come impegno principale. Era ben intenzionato, poiché l'epidemia richiedeva precauzioni speciali, ma nell'attuale contesto, le donne che in precedenza non avevano interagito con l'assistenza locale non useranno

## **Cipro:**

### **Ostacoli e sfide**

SYNTHESIS è un'organizzazione attiva nel campo dell'innovazione sociale da più di 20 anni. In questo contesto, e in quanto fornitore di istruzione per adulti, ha stabilito relazioni con diversi portatori di interessi e un team dedicato di esperti con esperienza in STEM e parità di genere. Ciò ha facilitato le diverse attività del progetto e quindi le principali sfide sono state principalmente legate al reclutamento di ragazze e studentesse delle scuole secondarie. Il motivo di ciò è legato agli esami nazionali che si svolgono contemporaneamente al completamento del programma di mentoring. In modo simile, è stato difficile reclutare il corpo docente delle Istituzioni di Educazione Superiore (HED) poiché gli esami e la correzione dei compiti coincidono con la chiamata alla partecipazione attiva nella fase di implementazione del progetto.

### **Gruppi target**

Il reclutamento dei partecipanti per le diverse fasi di sperimentazione e implementazione del progetto WESTEM a Cipro, è derivato dal raggiungimento della rete estesa di università e associazioni con cui SYNTHESIS collabora. Esiste anche un elenco di comunicazione con diversi professionisti e portatori di interessi a cui ci rivolgiamo a seconda del tema dei progetti implementati e delle esigenze di partecipazione. Questi canali di comunicazione, così come le piattaforme dei social media, sono stati utilizzati per reclutare i partecipanti.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

## **Conoscenze, competenze e attitudini**

Il personale di SYNTHESIS coinvolto nel progetto ha beneficiato significativamente in termini di conoscenze, competenze e attitudini rilevanti per promuovere la parità di genere negli studi e nelle carriere STEM. Le conoscenze acquisite nello sviluppo dello strumento di valutazione, nel toolkit inclusivo per le Istituzioni di Educazione Superiore e nel lavoro intenso nel PR3 per l'Accademia dei Mentor e i webinar, hanno informato la comprensione del team, le competenze e le attitudini riguardanti gli stereotipi, le statistiche e la rappresentazione in STEM da parte delle donne nei paesi partner e oltre. È importante sottolineare che il team ritiene che la propria esperienza sia rafforzata per dare potere alle ragazze e alle donne a perseguire studi e carriere STEM, mentre è anche dotato di conoscenze pratiche su strategie per la progettazione inclusiva negli studi STEM.

## **Benefici e svantaggi**

Il progetto ha beneficiato l'organizzazione da Cipro poiché ha creato una linea di comunicazione con professionisti STEM, ma ha anche permesso di entrare in contatto con il Commissario cipriota per la Parità di Genere che è stato invitato alla conferenza finale tenutasi a Cipro e ospitata da SYNTHESIS. Il Commissario e SYNTHESIS ora lavoreranno sistematicamente per promuovere la parità di genere a Cipro nei campi STEM e oltre.

## **Casi studio (dalle interviste con le mentor)**

### **Austria:**

Questa sezione fornisce approfondimenti raccolti dalle discussioni con modelli di ruolo/mentor provenienti dai paesi partner del Consorzio WESTEM. L'obiettivo era acquisire una comprensione più approfondita delle esperienze delle donne con studi o carriere in STEM. Sono state sviluppate e condivise linee guida specifiche con i partner, e è stato utilizzato un protocollo di intervista semistrutturato e modelli dedicati per facilitare la raccolta e l'analisi dei dati (vedi Appendice 1). Durante maggio-giugno 2023 sono state condotte un totale di 13 interviste, con almeno 2 in ciascun paese partner. I principali gruppi target erano le professioniste donne nelle carriere STEM interessate a diventare mentor per il progetto WESTEM. Le seguenti sezioni presentano un riassunto di queste interviste sotto forma di studi di caso o storie. Le interviste dei modelli di ruolo femminili sono disponibili anche sul sito web del progetto nella pagina dell'Accademia dei Mentor.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



AT, Caso studio 1

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	<p>Dipl.-Ing. Christina Ipser fa parte del personale scientifico e è responsabile di progetti di ricerca presso l'Università del Danubio a Krems dal 2012. Presso il Centro per la Gestione Immobiliare e delle Strutture del Dipartimento di Edilizia e Ambiente, la sua ricerca e insegnamento sono incentrati su argomenti quali la valutazione del ciclo di vita, la pianificazione e gestione di edifici efficienti dal punto di vista energetico e sensibili al clima, l'adattamento ai cambiamenti climatici negli edifici e nei quartieri, nonché sulle complesse interazioni tra gli esseri umani e l'ambiente costruito. Attualmente, ricopre il ruolo di responsabile dell'unità di coordinamento della ricerca interna del dipartimento e vice capo del Centro per la Gestione Immobiliare e delle Strutture.</p> <p>Christina Ipser ha studiato architettura presso l'Università Tecnica di Vienna e ha lavorato presso uno studio di architettura a Vienna dal 2001 al 2007. Nel 2008 ha fondato il proprio studio di progettazione architettonica e ha iniziato a lavorare su progetti di ricerca per il Gruppo per la Costruzione Sostenibile presso l'Università Tecnica di Vienna, sotto la guida di Karin Stieldorf e Klaus Kreč. La sua ricerca si è concentrata su vari aspetti della costruzione sostenibile, tra cui metodi di costruzione a basso impatto ambientale ed energeticamente efficienti, certificazione degli edifici, l'impatto dei criteri di sostenibilità sulla valutazione immobiliare, nonché le energie rinnovabili integrate negli edifici e concetti di costruzione come gli edifici a energia quasi zero e a energia zero.</p>

<p>Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti</p>	<p>Ha incontrato diversi ostacoli e difficoltà lungo il suo percorso. Aveva la sensazione di non inserirsi nell'ambiente degli studenti di architettura. Doveva lavorare per vivere e c'era una discrepanza tra ciò che apprendeva all'università e i compiti del suo lavoro che non combaciavano. La maggior parte dei suoi colleghi era interessata alla parte di progettazione, ma lei era più interessata alla parte tecnica.</p> <p>Ha frequentato corsi per ingegneri civili e ha incontrato altri studenti con le stesse esperienze. Hanno instaurato partnership e collaborazioni per aiutarsi e motivarsi reciprocamente.</p> <p>Nel settore dell'architettura ci sono molte studentesse donne, ma quando si tratta di lavorare in quel campo, le architetto donne sembrano scomparire.</p> <p>L'industria delle costruzioni è un settore molto tradizionale e dominato dagli uomini in Austria.</p> <p>Ha visto alcuni sforzi negli ultimi anni per sostenere le donne, ma ha la sensazione di trovarsi ancora in un ambiente di lavoro dominato dagli uomini e conservatore.</p>
<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>Anche se la sua professione è molto dominata dagli uomini, durante i suoi studi e il lavoro ha incontrato molte donne interessanti, colleghi e partner di progetto che sono stati modelli di ruolo.</p> <p>Consigli per le ragazze e le donne nei campi STEM: Fallo. Crea partenariati per condividere esperienze e celebrare successi.</p> <p>È convinta che una società più diversificata sia una società più resiliente per affrontare tutte le sfide.</p>

Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor	Aumentare il numero di studentesse.
---	-------------------------------------

#### AT, Case study 2

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	<p>Barbara Reiter lavora presso la FH JOANNEUM presso l'Istituto di Progettazione del Software e Sicurezza dal 2019. I corsi dell'istituto trattano molte aree diverse dell'informatica e, naturalmente, le relative possibilità di applicazione. La sicurezza informatica e lo sviluppo mobile sono solo due dei principali settori di ricerca presso l'istituto.</p> <p>Barbara Reiter ha studiato il programma di laurea triennale "Tecnologie Internet" presso la FH JOANNEUM a Kapfenberg ed è attualmente iscritta al loro programma di laurea magistrale "Legge e Gestione dell'IT". Già durante i suoi studi triennali, ha lavorato come assistente studentesco presso la FH JOANNEUM e, dopo aver completato i suoi studi triennali, ha lavorato come ricercatrice in diversi progetti dell'UE che si occupavano principalmente del trasferimento di conoscenze informatiche a bambini e giovani. Attualmente Barbara Reiter è coordinatrice del progetto KAIT Green Startupmark, che si occupa di supportare le startup IT sostenibili e green.</p>
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e	<p>Prima di studiare informatica, Barbara ha studiato gestione aziendale.</p> <p>Non sapeva davvero come fosse finita nell'informatica, ma ha pensato "perché non dovrei farlo".</p> <p>Ha anche incontrato ostacoli e difficoltà. Senza alcuna esperienza tecnica e di background, è stato un inizio molto interessante, dice. Le difficoltà nell'informatica</p>

<p>stereotipi, se presenti</p>	<p>riguardavano la diversa logica nel modo di pensare. Quindi ha dovuto imparare quel diverso modo di pensare.</p> <p>Un'altra difficoltà era che c'erano pochissime donne nei suoi studi. La maggior parte degli studenti maschi aveva esperienza tecnica e aveva formato il proprio gruppo.</p> <p>Le è stato molto difficile unirsi al gruppo ma è riuscita molto bene.</p>
<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>Cinque anni fa, molte persone nel suo ambiente erano molto critiche riguardo alla sua decisione di lavorare nel campo dell'informatica.</p> <p>Ora pensa che l'opinione generale sulle donne nelle discipline STEM sia molto migliore e molto favorevole alle donne nelle discipline STEM.</p> <p>Non ha davvero avuto modelli di ruolo. Suo padre l'ha ispirata a scegliere uno studio tecnico.</p> <p>Nel settore dell'informatica ha molte opportunità di lavorare in settori e campi diversi.</p> <p>Pensa che le donne nelle discipline STEM portino più diversità e rendano più accessibile alle ragazze la possibilità di lavorare nelle discipline STEM.</p>
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Barbara è stata nominata per il progetto dal capo dipartimento, Sonja Gögele.</p>

Grecia

GR, Caso studio 1

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	Elisavet Cha ha conseguito una laurea magistrale in Architettura presso l'Università di Liegi ed ha esperienza lavorativa in architettura, belle arti e design industriale. Le sue solide capacità comunicative e lo spirito educativo l'hanno portata a insegnare corsi STEM, inclusi ingegneria e matematica applicata, per bambini e adolescenti nelle scuole di Spagna e Grecia.
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	La sua esperienza come studentessa STEM è stata molto stimolante; fortunatamente, non ha incontrato alcun divario di genere o stereotipi di alcun tipo. Imparare ad applicare le sue conoscenze teoriche a questioni pratiche della vita reale l'ha aiutata a coltivare una mente curiosa che cerca costantemente scoperta e innovazione.

<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>Come professionista STEM femminile, il suo approccio non riguarda solo la valutazione delle sue competenze e conoscenze formative, ma anche l'apprendimento e l'applicazione di strategie pedagogiche accoglienti e attrattive per ragazze e donne. Durante le attività, è importante per lei ispirare i bambini a coltivare fin da giovani un ambiente collaborativo e rispettoso che consideri ragazzi e ragazze come pari e si concentri sul lavoro di squadra.</p>
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Motivare e aumentare il numero di donne nelle materie STEM</p>

Italia

IT, Caso studio 1

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
<p>Demografici</p>	<p>Michela Minigher, Italiana Michela Minigher è un'esperta nel campo delle neuroscienze e del design digitale, con oltre 15 anni di esperienza.</p>
<p>Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e</p>	<p>È educatrice multimediale, coach, docente presso l'Accademia Pearson per insegnanti e formatrice per giovani e adulti in percorsi di crescita personale. Ha una formazione specialistica in neuroscienze e meditazione presso l'Università di Udine, oltre a un master in Psicologia Digitale.  Si occupa principalmente di comunicazione online e offline, neuromarketing e consulenza per genitori e istituti scolastici sui temi del cyberbullismo, dell'educazione emotiva e della</p>

La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

<p>stereotipi, se presenti</p>	<p>alfabetizzazione digitale. Collabora con esperti in neuropsichiatria su ricerche legate alle dipendenze da uso continuo del web ed è membro del Comitato Tecnico Scientifico dell'Associazione Nazionale degli Educatori Pedagogici, ricoprendo il ruolo di consulente esperta nel campo dell'educazione digitale.</p> <p>La sua esperienza di studio è stata impegnativa poiché il suo interesse per le materie STEM si scontrava con l'ambiente familiare, che favoriva un percorso diverso.</p>
<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Ritiene che coinvolgere colleghe e professioniste donne sia una risorsa fondamentale per le giovani studentesse e professioniste che entrano nel mondo delle STEM. È felice di farlo, sapendo che anche lei ne avrebbe tratto beneficio all'inizio della sua carriera.</p>

## IT, Caso studio 2

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
<p>Demografici</p>	<p>Martina Lavagnini è una designer dell'apprendimento ICT con 5 anni di esperienza presso Gruppo Pragma, un'azienda privata femminile in Italia.</p>
<p>Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei</p>	

<p>campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti</p>	
<p>Approcci/strategi e/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>La sua ricerca si concentra su come le tecnologie possano aiutare e innovare i percorsi e le esperienze di apprendimento. Il suo interesse per il design dell'apprendimento nasce grazie alla sua ricerca universitaria sull'analisi di come i programmi di apprendimento nelle scuole primarie siano influenzati dal pregiudizio di genere.</p>
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Martina crede nell'istruzione come potente strumento di emancipazione delle persone. Ha dedicato la sua carriera a questo obiettivo, considerando il mentorato un modo per realizzare questo obiettivo, utilizzando la sua esperienza senior per sostenere le giovani donne.</p>



Svezia

SE, Caso studio 1

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	Cindy Urena è una geologa colombiana di 33 anni con oltre 12 anni di esperienza nel campo della geologia. Ha completato i suoi studi di dottorato presso l'Università di Lund (Svezia) nel 2023. Attualmente, sta iniziando una posizione post-dottorato presso l'Università di Berna (Svizzera). Il suo lavoro comprende attività sia sul campo che in laboratorio finalizzate a comprendere il ruolo cruciale che lo studio della composizione, dei processi e dei minerali della Terra ha nella vita quotidiana e nello sviluppo sostenibile delle società.
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	<p>Al momento in cui ha intrapreso la carriera, la geologia non era una scelta popolare, quindi c'erano molti fraintendimenti su cosa la carriera potesse offrire in seguito (lavoro, sicurezza finanziaria, ecc.), il che ha generato titubanza sul motivo per cui studiare qualcosa di poco conosciuto o con un campo di azione molto limitato.</p> <p>Inoltre, c'erano solo poche donne in tutta la carriera come insegnanti o consulenti e studentesse, il che è fondamentale per supportare e comprendere molti concetti che sono già difficili da comprendere nel campo di studio. Solo 4 su 40 studenti erano donne nel suo corso di laurea e non tutte hanno completato il programma. Questo è ancora più evidente nella progressione accademica attraverso lauree magistrali e dottorati, ma sempre più donne sono coinvolte nel percorso di ricerca qui in Europa.</p>

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>L'immagine delle donne nelle discipline STEM è cambiata nel corso degli anni, ma inizialmente c'era riluttanza a lavorare o collaborare con donne, ad esempio nei lavori sul campo, poiché ciò può comportare più complicazioni nell'organizzazione dei team e nelle esplorazioni sul campo. Man mano che sempre più donne hanno iniziato a studiare e lavorare nel settore, sono state accettate più visioni, incluso il fatto che nel corso della storia dietro i grandi paradigmi e concetti in geologia vi siano state risoluzioni apportate dalle donne. In passato si riteneva che ci dovessero essere più considerazioni quando le donne facevano parte delle spedizioni e dei lavori sul campo. Si tratta di una percezione piuttosto maschile che sta cambiando gradualmente, poiché sempre più donne sono impegnate nei campi della ricerca e stanno privilegiando la carriera rispetto ad altri ruoli più tradizionalmente attribuiti solo alle donne.</p>
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Più donne come consulenti e professori sono state cruciali per coinvolgere una varietà di approcci per risolvere le domande e le sfide di ricerca presentate nel lavoro quotidiano. Anche se ci sono più (ma pochi) modelli di ruolo nella carriera, a volte il suo lascito o lavoro può essere visto come qualcosa al di fuori dello scopo quando si sta iniziando la propria carriera, motivo per cui avere contatti con colleghi più vicini può fare una grande differenza e può essere positivo anche per lo sviluppo personale.</p> <p>Cindy Urena già partecipava come mentore in gruppi di mentorship per donne in Colombia e desidera aiutare altre donne intorno a lei a seguire il percorso delle discipline STEM.</p>

SE, Caso studio 2

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	<p>Elsa Norden Svezia, Ingegneria del software, 32 anni 4 anni di esperienza lavorativa in Ingegneria informatica</p> <p>Dopo aver cambiato carriera dalle scienze biologiche con un master in Geomatica (Sistemi di mappe digitali), Elsa ha lavorato come consulente ambientale per 3 anni, occupandosi, tra le altre cose, di analisi del paesaggio per indagare dove posizionare i passaggi sopraelevati per gli animali. Oggi si è trasferita in un'altra carriera STEM, lo sviluppo software, in cui lavora da quattro anni nello sviluppo di applicazioni specifiche per le esigenze dei clienti.</p>
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	<p>La sua esperienza è diversa nello studio della biologia rispetto a ciò che potrebbe accadere in altre carriere STEM o persino nel suo attuale lavoro in ingegneria informatica.</p> <p>Le scienze biologiche hanno più donne nel programma, quindi non sei così consapevole degli stereotipi o dei pregiudizi nei confronti delle donne nelle STEM. Ma ciò cambia quando si arriva ai livelli di dottorato, dove le donne faticano a continuare le carriere e molte abbandonano. Inoltre, a causa del carico di lavoro accademico (ci si aspetta di lavorare a lungo) e molte donne che vogliono una famiglia non possono farlo a meno che il loro partner non sia disposto a prendere la principale responsabilità per i bambini, il che è raro.</p>
Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile	<p>In informatica, la percentuale di donne sul luogo di lavoro è approssimativamente del 10-15% ed è un ambiente più maschilista. Qui si mette in discussione il fatto che più donne vengano assunte</p>

	<p>solo perché è necessario colmare il divario di genere come numero nell'azienda.</p> <p>Questo si aggiunge all'esperienza delle conoscenze delle donne che vengono sottovalutate, portando le donne a "dimostrare il proprio valore" alle persone che non le conoscono. Poiché una persona informatica stereotipata è un uomo bianco, assumiamo inconsciamente che le donne abbiano altri ruoli, e in questo modo le donne vengono messe da parte.</p> <p>Inoltre, alcuni uomini si sentono a disagio nel parlare o nel relazionarsi con le donne, e ciò crea una barriera tra noi e, in alcune situazioni, sentimenti di esclusione dal gruppo. Questo potrebbe significare di non essere chieste di esprimere un'opinione, o riluttanza ad aiutare, evitare di parlare con me... ecc.</p> <p>L'ambiente maschilista può anche respingere le donne, gli scherzi sono pesanti, nessuno si aspetta di mostrare vulnerabilità e come donna non mi sento a mio agio.</p> <p>C'è una tendenza che va nella giusta direzione nell'aumentare il numero di donne nelle carriere STEM e nei luoghi di lavoro, come ad esempio la programmazione rosa, tuttavia, è sempre bene essere consapevoli dei pregiudizi che esistono e che le donne incontreranno, cercando comunque di rimanere positive e di connettersi con altre donne con idee affini. È sempre bene essere abbastanza coraggiose da parlare per sé stesse, ma se non lo si è, allora va bene continuare a lavorare purché lo si faccia con piacere.</p>
--	---

<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Mi piace l'idea di essere un mentore per poter sostenere le donne nelle stesse situazioni che ho vissuto. Potrei essere in grado di dare alcuni consigli in modo che più giovani donne intraprendano una carriera STEM da sole.</p> <p>Servono più donne in posizioni STEM, e penso che più persone lo farebbero se le loro opzioni e il supporto fossero migliori. Quindi essere un mentore è un passo giusto per aiutare le donne vicino a me.</p>
--	---

SE, Case study 3

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
<p>Demografici</p>	<p>Ximena Cardozo, colombiana, lavora presso IKEA in Svezia. È ingegnere elettrico specializzato in sicurezza informatica. Ha 41 anni e ha 13 anni di esperienza nel settore dell'ingegneria informatica.</p>
<p>Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti</p>	<p>Sin dai suoi studi di laurea, ha incontrato un ampio divario di genere con solo 5 donne rispetto a 200 uomini nei corsi. Questo è stato difficile perché pensava di dover dimostrare a tutti di meritare di essere lì tra di loro e di essere abbastanza intelligente. Quindi lo sforzo extra era quello di dimostrarsi "come gli uomini".</p> <p>Ci sono state molte situazioni in cui si è verificato un pregiudizio di genere, sia con gli studenti che con gli insegnanti, specialmente riguardo all'idea di cosa le donne potessero o non potessero fare. Per far fronte ad alcune delle difficoltà, ha usato le sue capacità di comunicazione ed empatia per trasmettere i messaggi che doveva consegnare.</p>

	<p>Oltre agli uomini che la sfidavano a causa del suo genere, c'era anche una competizione negativa tra le poche donne, che non parlavano tra loro perché si consideravano "avversarie". In seguito, ha capito che doveva solo essere la migliore versione di sé stessa e che facendo il contrario, aiutando altre donne e creando un senso di sorellanza o comunità in modo che tutte le donne crescessero insieme e sensibilizzassero tutte sul percorso STEM per le donne.</p>
<p>Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile</p>	<p>L'ambiente di lavoro è anche difficile perché ci si aspetta di comportarsi come gli uomini essendo tra di loro. Le donne in generale devono fare più sforzi per dimostrare di conoscere e saper fare il lavoro.</p> <p>Ma una volta che le persone si abituano a avere più donne intorno, diventa più facile. Tuttavia, le donne devono essere consapevoli di queste sfide e superarle.</p> <p>La mentalità necessaria è quella di non arrendersi mai e fare lo sforzo extra per completare la carriera scelta. All'inizio delle carriere STEM, devi lavorare molto, a volte con orari difficili, supportando molte aree, ma una volta acquisita esperienza, ottieni anche riconoscimenti e il lavoro diventa più interessante.</p>
<p>Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor</p>	<p>Ha realizzato nel corso degli anni che guadagniamo conoscenza ed esperienza, e che questo è qualcosa che possiamo usare per insegnare agli altri, per condividere ciò che abbiamo. È già stata coinvolta in gruppi STEM per donne e vuole continuare a lavorare e aiutare le donne a realizzare il loro potenziale e a superare alcune delle sfide che si presentano per le donne in questo settore.</p>

Cyprus

CY, Case study 1

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	Anna Valianti, nata a Salonicco, in Grecia, è una fisica specializzata in fisica applicata presso l'Università Aristotele di Salonicco, nonché una laureata magistrale in fisica medica e radiologia. Attualmente sta completando il dottorato in fisica medica e radiologia.
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	Ha avuto esperienze in cui le è stato scoraggiato di rimanere nel campo delle discipline STEM. Ritiene che contraccolpi del genere siano attesi, ma che ogni individuo dovrebbe essere il proprio sostenitore e affrontare le sfide. Non è riuscita a trovare un mentore a causa del suo essere donna, ed è stata difficile, ma è diventata più forte e ha acquisito fiducia in se stessa e nelle sue capacità.
Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile	Non ha incontrato approcci specifici legati al fatto di essere una professionista delle STEM.
Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor	Come una persona molto motivata desidera passare il testimone e essere mentore e modello per le donne, cosa che non ha avuto quando studiava. Considera cruciale avere mentori femminili nelle discipline STEM. Il consiglio è di non

	arrendersi mai, nonostante le sfide, e lottare per realizzare i propri sogni.
--	---

### CY, Caso Studio 2

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	Sotiroula Thrasyvoulou è nata a Nicosia, Cipro. È una biologa molecolare che lavora come scienziata di laboratorio presso l'Ospedale Generale di Nicosia. Si occupa principalmente di sequenziamento di nuova generazione e di pazienti oncologici. Ha conseguito una laurea magistrale in biotecnologia in Grecia e un dottorato in biologia del cancro.
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	Non ha avuto esperienze di pregiudizi o discriminazioni, né approcci stereotipati; ha avuto un'esperienza molto positiva come studentessa donna e ha anche molti compagni di classe e colleghi donne.
Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile	Crede che il modo in cui le donne sono percepite sia cambiato a Cipro e oltre in Europa, e sempre più donne sono incoraggiate a intraprendere carriere in STEM.
Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor	Le piacerebbe condividere le conoscenze acquisite e la passione per STEM e il suo campo di studio specifico.

### CY, Caso studio 3

	<b>Domande di partenza / Argomenti / Note</b>
Demografici	Maria Kola ha studiato Informatica presso l'Università di Cipro. È nata a Paleometochi, un villaggio a Nicosia. È laureata in Ingegneria



	Meccanica e Produzione presso l'Università di Cipro e ha conseguito un master in Analisi dei Dati presso l'Università di Cipro UCLAN.
Esperienza come studentessa donna nei campi STEM (come è stata l'esperienza di studiare nei campi STEM) - pregiudizi e stereotipi, se presenti	Lo studio era dominato dagli uomini - ingegneria, tuttavia nel suo anno di ingresso all'università, quasi la metà degli studenti erano ragazze. I professori avevano pregiudizi nei confronti delle studentesse e non pensavano che sarebbero state in grado di laurearsi in ingegneria.
Approcci/strategie/pratiche sul posto di lavoro sperimentate in relazione ad essere una professionista STEM femminile	Ci sono stati pregiudizi e comportamenti stereotipati, ma anche un impegno per aumentare la rappresentanza femminile nei campi STEM da parte delle istituzioni a Cipro.
Intenzioni e motivazioni ad essere una mentor	Coinvolta nei consigli giovanili, insegnante all'università, molto appassionata nell'empowerment delle donne e soprattutto nel dimostrare alle ragazze e alle donne che possono fare qualsiasi cosa si propongano di fare e possono sicuramente perseguire carriere STEM e avere successo.

## Conclusioni

In questo progetto, è stato evidente, come dimostrato dall'Indice di Parità di Genere (2023), che la Svezia è di gran lunga il paese più avanzato nel ridurre le disuguaglianze di genere legate alle STEM. Sebbene ciò sia a vantaggio del progetto poiché il coordinatore è stato strategicamente selezionato proveniente dalla Svezia, quando si è trattato di effettuare l'effettiva implementazione, servire come paese modello non è stato così fattibile poiché le istituzioni HED contattate, già consideravano di affrontare sostanzialmente l'argomento e quindi non avevano quel maggiore interesse ad investire tempo ed energia e ad essere coinvolti nel progetto WESTEM. Questo è stato inaspettato e ha creato alcune sfide per il partenariato e le



Co-funded by  
the European Union

attività pratiche anticipate, che sono state superate con la diligenza del coordinatore e dei partner coinvolti.

Per il resto del Consorzio, la situazione riguardante la parità di genere nelle STEM è una situazione in cui si stanno compiendo passi nella giusta direzione, incluso in termini di legislazione e quadri politici. Seguono conclusioni più specifiche per ciascun paese partner.

### **Austria:**

In Austria, organizzazioni non governative (ONG), agenzie governative e altre parti interessate stanno affrontando la parità di genere e le STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) a diversi livelli. Il governo austriaco ha emanato legislazione e regolamenti sulla parità di genere per sostenere la parità di genere in una varietà di discipline, comprese le STEM. La discriminazione di genere è illegale e la parità di genere è promossa dalla Legge sulla Parità di Trattamento (GIBG) e dalla Legge Federale sulla Parità di Trattamento (B-GIBG). Organizzazioni e istituti educativi stanno intraprendendo passi mirati per aumentare la percentuale di studentesse iscritte ai programmi di laurea STEM. Questi consistono in incontri informativi, iniziative di mentorship e iniziative per incoraggiare l'interesse delle ragazze nei campi STEM.

Sono stati creati programmi e iniziative per agevolare l'ingresso delle donne nei campi STEM. Tra questi ci sono programmi di mentorship, supporto alla carriera e misure per superare le barriere di genere specifiche sul luogo di lavoro.

Organizzazioni che promuovono attivamente la parità di genere nei settori STEM includono "Femtech.at" e altre ONG. Forniscono strumenti, opportunità di networking e assistenza con progetti educativi. Le organizzazioni raccolgono e esaminano statistiche di genere attraverso la ricerca. Questo aiuta a pianificare azioni mirate e a monitorare il progresso della parità di genere nelle professioni STEM. Per progettare e implementare piani completi per promuovere l'equità di genere nelle STEM, è essenziale la collaborazione tra istituti educativi, imprese, agenzie governative e organizzazioni non governative. Nonostante si stia facendo molto, le donne nelle STEM sono ancora notevolmente sottorappresentate. Rispetto ad altri settori accademici, la percentuale di donne nei corsi STEM è notevolmente più bassa. Tuttavia, ci sono molte opzioni di lavoro affascinanti nei settori STEM che hanno un

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

eccellente potenziale di guadagno e un alto potenziale di crescita. Pertanto, è fondamentale smantellare i ruoli tradizionali.

Affinché le giovani donne possano svolgere un ruolo significativo nell'influenzare il futuro come esperte, innovatrici e tecnici nelle discipline STEM, è fondamentale dissipare gli stereotipi di ruolo superati e ispirarle a esplorare la professione. È fondamentale promuovere un profilo professionale diversificato e incoraggiare le donne a scegliere carriere non tradizionali. L'interesse delle ragazze per le materie STEM dovrebbe essere stimolato fin da giovani per garantire che le donne trovino più interessanti fenomeni tecnologici e scientifici in futuro. Questo dovrebbe aprire gli occhi delle ragazze a nuovi punti di vista e potenzialmente anche rivelare abilità nascoste.

### **Grecia:**

Il tempo delle donne è gravemente limitato per quanto riguarda le attività extrascolastiche a causa degli obblighi di cura dei bambini e della gravidanza. Inoltre, azioni discriminatorie scoraggiano le donne dal perseguire carriere agendo come deterrente. L'implementazione di webinar educativi con orari flessibili e opzioni di partecipazione virtuale per accomodare il tempo limitato delle donne è uno dei modi in cui vengono fatti sforzi nazionali per risolvere queste difficoltà.

Un ruolo significativo è stato svolto da iniziative di sensibilizzazione mirate volte a dissipare i pregiudizi e promuovere un ambiente inclusivo. Gli approcci di divulgazione coinvolgono una combinazione di tecniche digitali e di persona. I social media sono strumenti efficaci per entrare in contatto con le donne perché offrono un forum per condividere dettagli sui progetti e creare una comunità online. I risultati della ricerca nazionale sottolineano quanto sia importante la personalizzazione.

### **Italia:**

In sintesi, la situazione riguardante la partecipazione delle donne alle materie STEM in Italia, quando vista all'interno del progetto europeo, è dinamica e in continua evoluzione. Riconoscendo che la diversità di genere è essenziale per favorire l'innovazione e l'espansione economica, l'Italia ha adottato una strategia multipronged per affrontare il basso numero di donne nei campi STEM.

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere e la Legge sulla Parità Salariale sono due esempi dei quadri legislativi e strategici che il governo italiano ha messo in atto a

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

livello nazionale. Lo scopo di queste normative è quello di promuovere un'atmosfera che favorisca attivamente e sostenga la ricerca e il successo delle donne nei campi STEM. Per coordinare queste iniziative, incorporare la par

ità di genere in ambiti politici più ampi e promuovere una cultura che riconosca e sostenga il talento femminile nei campi STEM, il Dipartimento per le Pari Opportunità (DEO) è essenziale.

Queste strategie dall'alto verso il basso sono integrate a livello di base da una varietà di programmi gestiti da ONG, istituti educativi e dal settore commerciale. Gruppi di donne e ONG locali svolgono un ruolo cruciale nell'empowerment delle donne fornendo opportunità di networking, programmi di mentorship e formazione. Nello sforzo di sostenere le donne nelle discipline STEM, università e college hanno avviato organizzazioni, programmi di mentorship e borse di studio.

Inoltre, attraverso una varietà di programmi di divulgazione, programmi di mentorship e iniziative di borse di studio, il settore aziendale ha dimostrato sforzi ammirabili per aumentare la partecipazione femminile nei campi STEM. Esempi prominenti comprendono l'iniziativa TechWomen e partnership tra organizzazioni come la Banca Europea per gli Investimenti e UniCredit, impegnate a promuovere l'imprenditorialità femminile, in particolare nei settori STEM.

La partecipazione delle giovani donne alle STEM è aumentata notevolmente grazie a iniziative creative come il programma Girls Go Circular e il Forum per Donne e Ragazze nelle STEM dell'Istituto Europeo di Innovazione e Tecnologia (EIT). vari programmi non solo offrono assistenza e competenze utili, ma operano anche come forum per evidenziare il enorme potenziale che esiste per le donne in varie professioni.

Nonostante queste iniziative, rimangono problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata, in particolare per le madri lavoratrici, così come preconcetti culturali e una carenza di modelli di ruolo positivi. Per superare questi ostacoli, è necessario un impegno costante e approcci creativi che coinvolgano reti di supporto, regolamenti sul luogo di lavoro, istruzione e atteggiamenti culturali.

In breve, una combinazione di misure regolamentari, movimenti di base e coinvolgimento del settore aziendale caratterizza l'approccio dell'Italia per aumentare la partecipazione delle donne nei campi STEM. Questa strategia onnicomprensiva è

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

necessaria per coltivare una forza lavoro STEM più variegata e inclusiva, che è fondamentale per promuovere l'innovazione tecnica e la crescita economica in Italia e in tutta Europa. Beneficia anche della parità di genere.

## Svezia

In Svezia, il divario di genere nelle STEM si sta restringendo a livello scolastico poiché sempre più donne intraprendono opportunità a livello di laurea. Esistono numerose iniziative locali, regionali e nazionali che sostengono le donne durante tutta la loro carriera per aiutarle a trovare le opportunità, le competenze, le attitudini e la mentalità necessarie per lavorare nei campi STEM. Le donne sono incoraggiate a intraprendere qualsiasi percorso professionale e ad acquisire le capacità necessarie per raggiungere i propri obiettivi.

Tuttavia, le sfide di avanzare in posizioni di medio e alto livello, individuare posizioni che si allineano con le loro qualifiche e competenze e assistere coloro che hanno scelto la strada della ricerca devono continuare ad essere affrontate. Le difficoltà nel reclutare partecipanti per il progetto WESTEM sono un riflesso degli sforzi compiuti dalle associazioni di donne così come delle cose che devono essere enfatizzate negli istituti educativi dove il numero di studentesse sta aumentando eppure le vocazioni STEM non sono prioritarie.

Piuttosto che concentrare maggiori sforzi nel consolidare hub online che sono utili quando un numero considerevole di attori è impegnato e attivo, più sforzi dovrebbero essere diretti nello sviluppo di iniziative locali.

## Cipro

Il divario di genere nelle STEM a Cipro è ancora presente nonostante significativi progressi per promuovere la parità di genere nelle STEM, Cipro affronta alcuni dei più bassi tassi sia di donne che di uomini nelle professioni STEM all'interno dell'UE. Sebbene ci siano leggi e direttive non vincolanti in atto, non esiste una legislazione rigorosa per la fornitura di parità di genere nelle STEM. Il Commissario per la parità di genere di Cipro Josie Christodoulou gioca un ruolo importante a questo proposito e ha recentemente annunciato piani per affrontare i divari di genere nelle professioni STEM attraverso l'istruzione e le borse di studio. Per contrastare i pregiudizi inconsci che spingono spesso ragazze e ragazzi verso carriere basate sugli stereotipi, verranno organizzati una serie di seminari per educatori e consulenti per l'orientamento professionale nell'ambito di queste iniziative.

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

## Riferimenti

AT_2023_factsheet.pdf (europa.eu)
Binder D., Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Retrieved from: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUK EwixoOy68piDAxUp0wIHHVBNBtwQFnoECA8QAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fwww.bmbwf.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3A158c1c57-2e65-4842-9746-c727903e21bb%2FIHS_Entwicklungen_im_MINT-Bereich.pdf&amp;usg=AOvVaw0AMy0wMiOtXT_U434AWP17&amp;opi=89978449">https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUK EwixoOy68piDAxUp0wIHHVBNBtwQFnoECA8QAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fwww.bmbwf.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3A158c1c57-2e65-4842-9746-c727903e21bb%2FIHS_Entwicklungen_im_MINT-Bereich.pdf&amp;usg=AOvVaw0AMy0wMiOtXT_U434AWP17&amp;opi=89978449</a> . (P. 75-77)
BMBWF (2022): BMBWF setzt gezielt Schwerpunkt in der MINT-Förderung für Frauen. Retrieved from <a href="https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Presse/20220211.html">https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Presse/20220211.html</a> .
Brigid Freeman (2023). STEM policy in Nordic, other European, Anglosphere and East Asian countries: Objectives and prevalence. Svenskt naringsiv. <a href="https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/jxunpa_stem_policy_in_nordic_other_european_anglosphere_and_east_asian_c_1200059.html/STEM_policy_in_Nordic_other_European_Anglosphere_and_East_Asian_countries_BrigidFreeman.pdf">https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/jxunpa_stem_policy_in_nordic_other_european_anglosphere_and_east_asian_c_1200059.html/STEM_policy_in_Nordic_other_European_Anglosphere_and_East_Asian_countries_BrigidFreeman.pdf</a>
Centre for Economic Policy Research. (n.d.). Tackling gender gaps in the Italian labour market: Evidence and policy implications. Retrieved from <a href="https://cepr.org/https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications">[https://cepr.org](https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications)</a>
Commissioner for Gender Equality aims to address significant gap in STEM fields (fastforward.com.cy)
Cyprus   European Institute for Gender Equality (europa.eu)
CY_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

<p>Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- &amp; Pädagogikstudien. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Retrieved from: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUK Ewil8YbN85iDAxXUzAIHHXD-BaUQFnoECBEQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fpubshop.bmbwf.gv.at%2Findex.php%3Freflex_media_type%3Dpubshop_download%26reflex_media_file%3Dsola19_zb_mint_geschlechtersituation.pdf&amp;usq=AOvVaw2si6IU0Drq_DoiyT_jSI9z&amp;opi=89978449">https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUK Ewil8YbN85iDAxXUzAIHHXD-BaUQFnoECBEQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fpubshop.bmbwf.gv.at%2Findex.php%3Freflex_media_type%3Dpubshop_download%26reflex_media_file%3Dsola19_zb_mint_geschlechtersituation.pdf&amp;usq=AOvVaw2si6IU0Drq_DoiyT_jSI9z&amp;opi=89978449</a> . (P. 13-16).</p>
<p>EL_2023_factsheet.pdf (europa.eu)</p>
<p>European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu] (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy)</p>
<p>European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy )</p>
<p>European Institute for Gender Equality. (n.d.). Italy: Promoting Gender Equality in Research. Retrieved from [https://eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-and-policy-frameworks/italy )</p>
<p>European Institute of Innovation and Technology. (2023). Pioneering STEM Initiative Achieves 100% Surge in Young Women's Participation. Retrieved from [https://eitrawmaterials.eu](https://eitrawmaterials.eu/pioneering-stem-initiative-achieves-100-surge-in-young-womens-participation/ )</p>
<p>European Investment Bank. (2019). New opportunities for female entrepreneurs in Italy. Retrieved from [https://www.eib.org](https://www.eib.org/en/stories/female-entrepreneurship-italy)</p>
<p>E. Prappa, E. Papaioannou, C. Kaklamanis (2022) FEMALE FACULTY IN HIGHER EDUCATION IN GREECE: DATA ANALYSIS AND VISUALIZATION, TRENDS AND PERSPECTIVES, EDULEARN22 Proceedings, pp. 264-273.</p>
<p>FundsforNGOs. (2024). Call for Applications: TechWomen Program 2024. Retrieved from</p>

[<https://www2.fundsforngos.org>](<https://www2.fundsforngos.org/women-and-gender/call-for-applications-techwomen-program-2024/>)

Gender equality and inclusive language (dipae.ac.cy)

Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG). Retrieved from <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>.

Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesrecht Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG). Retrieved from: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> .

<https://www.bmbwf.gv.at>

<https://www.bmfsfj.de>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/oesterreichische-jugendstrategie/oe-jugendstrategie-im-bka/maedchen-und-frauen-in-mint.html>

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>

[https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita\\_fylou/schedio\\_drasis\\_i...](https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita_fylou/schedio_drasis_i...)

[https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=91...](https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=91...)

[http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/sectorgend02\\_el/sectorgend02\\_el?Op...](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/sectorgend02_el/sectorgend02_el?Op...)

International Bar Association. (n.d.). Italy: recent legislative steps towards gender equality in the workplace. Retrieved from [\[https://www.ibanet.org\]](https://www.ibanet.org)(<https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=6a8a0a98-3a04-4302-8c84-dfec37ef5f00> )

IT\_2023\_factsheet.pdf (europa.eu)



<p>PayAnalytics. (n.d.). Italy aims to close the pay gap with equal pay legislation. Retrieved from <a href="https://www.payanalytics.com">[https://www.payanalytics.com]</a>(<a href="https://www.payanalytics.com/blog/italy-aims-to-close-the-pay-gap-with-equal-pay-legislation">https://www.payanalytics.com/blog/italy-aims-to-close-the-pay-gap-with-equal-pay-legislation</a> )</p>
<p>SE_2023_factsheet.pdf (europa.eu)</p>
<p>Silander, C. (2023) Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox Journal of Praxis in Higher Education, 5(1): 45-68 <a href="https://doi.org/10.47989/kpdc372">https://doi.org/10.47989/kpdc372</a></p>
<p>Statistiska centralbyrån SCB. (2020). Women and men in Sweden 2020 Facts and figures. <a href="https://www.scb.se/contentassets/95ffcd4b3f394877abb3bd41e40df0a0/le0201_2019b20_br_x10br2002eng.pdf">https://www.scb.se/contentassets/95ffcd4b3f394877abb3bd41e40df0a0/le0201_2019b20_br_x10br2002eng.pdf</a></p>
<p>Sveriges unga Akademin (2023). For women in science. <a href="https://www.sverigesungaakademi.se/en/733.html">https://www.sverigesungaakademi.se/en/733.html</a></p>
<p>The National Law Review. (2023). Italy's Fight Against Gender Inequality. Retrieved from <a href="https://www.natlawreview.com">[https://www.natlawreview.com]</a>(<a href="https://www.natlawreview.com/article/italy-s-fight-against-gender-inequality">https://www.natlawreview.com/article/italy-s-fight-against-gender-inequality</a> )</p>
<p>Tra i Leoni. (2023, March). Gender gap in the Italian university system: a “reversed” leaky pipeline? Retrieved from <a href="https://traileoni.it">[https://traileoni.it]</a>(<a href="https://traileoni.it/2023/03/gender-gap-in-the-italian-university-system-a-reversed-leaky-pipeline/">https://traileoni.it/2023/03/gender-gap-in-the-italian-university-system-a-reversed-leaky-pipeline/</a> )</p>
<p>UN Women – Headquarters. (2021). Private sector companies support International Women’s Day and amplify UN Women’s Generation Equality campaign. Retrieved from <a href="https://www.unwomen.org">[https://www.unwomen.org]</a>(<a href="https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/press-release-private-sector-companies-support-iwd-and-generation-equality-campaign">https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/press-release-private-sector-companies-support-iwd-and-generation-equality-campaign</a> )</p>
<p>WiTEC , (2023). European Association for women in science, engineering, and technology. <a href="https://www.witec.se/sv-SE">https://www.witec.se/sv-SE</a></p>
<p>Women in STEM &amp; Entrepreneurship - Greece (G-WISE) Greek Women in STEM</p>



Co-funded by  
the European Union

## Appendice 1

# Documentario e trascrizione delle interviste WESTEM

### Cosa?

Il documentario WESTEM sarà un film della durata massima di 15 minuti che sarà disponibile sui social media, sul sito web, ecc., e sarà presentato durante la conferenza finale. Parti di esso potranno anche essere mostrate durante eventi di moltiplicazione.

Il documentario includerà filmati, scatti, immagini, citazioni, brevi interviste con i mentori nel community hub, catturando e mettendo in evidenza le storie di successo delle donne nel campo STEM.

### Perché?

Per le giovani donne nel campo STEM, i modelli di ruolo sono cruciali per combattere e superare stereotipi e ostacoli e aiutare più ragazze e donne a intraprendere carriere nel campo STEM. Le iniziative sui modelli di ruolo sono state supportate nell'ambito di Erasmus Plus con risultati positivi, soprattutto nelle regioni svantaggiate. Affrontando la sfida di rispondere a questa mancanza di modelli di ruolo per le ragazze, questo risultato del progetto (PR3) si riferisce alla presentazione dei ritratti di donne provenienti da diverse sfondi culturali e socio-economici.

### Come fare l'intervista:

La persona da intervistare è un mentore, una donna nel campo STEM.

- Puoi filmare con un telefono di buona qualità o con una fotocamera.
- Utilizza un microfono esterno (sono disponibili a basso costo sia per il telefono che per la fotocamera) e NON quello integrato.
- Assicurati che l'illuminazione sia buona, il più naturale possibile. Niente luce solare diretta sulla persona e niente ombre dure sul suo viso. Puoi usare una luce da studio se vuoi, o

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

semplicemente una stanza luminosa con luce naturale (non mettere la persona direttamente al sole o con il sole alle spalle però).

- Usa un supporto per il telefono o la fotocamera.
- Puoi ritagliare l'immagine in due modi:



- Assicurati di mettere l'intervistato di fronte a un muro di colore solido, oppure se filmi usando una fotocamera puoi utilizzare il diaframma più grande possibile (il numero più basso possibile) per sfocare lo sfondo in modo che lo sfondo non "competi" per l'attenzione).
- Le interviste non dovrebbero durare più di 10 minuti, preferibilmente anche meno.

## RITRATTO PER IL SITO WEB E I SOCIAL MEDIA

Prima dell'intervista, dovresti scattare una foto che verrà utilizzata come ritratto e sarà pubblicata sul sito web, insieme al nome e alla professione del soggetto.

Una citazione dal video può essere utilizzata insieme alla foto.

Lo script / Le domande:

1. Dicci il tuo nome e presentati e in che modo sei coinvolta nel campo STEM?
2. Puoi raccontarci brevemente come è iniziato il tuo percorso nel campo STEM? Come sei entrata nel campo STEM?
3. Quali sono gli ostacoli e le difficoltà che ricordi di aver avuto durante i tuoi studi? Come li hai superati?
4. Il modo in cui le donne sono viste nel campo STEM è cambiato o si è sviluppato da quando hai iniziato il tuo lavoro/carriera?
5. Hai modelli di ruolo femminili nel campo STEM? - Chi ti ha ispirato ad entrare nel campo STEM?
6. Cosa trovi più gratificante nel lavorare nel campo STEM o qual è la cosa migliore della tua professione?
7. Quali consigli vorresti dare a una ragazza che vorrebbe intraprendere una carriera nel campo STEM?

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

8. Ci sono vantaggi per la società derivanti da una maggiore presenza di donne e ragazze nel campo STEM?

Modulo di consenso per fotografie, video o registrazioni audio

Il Progetto WESTEM, sotto le linee guida del finanziamento Erasmus +, desidera incoraggiare le donne e le ragazze a ispirare le future generazioni a partecipare o interessarsi a una carriera nel campo STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) condividendo fotografie, video o registrazioni audio di modelli di ruolo femminili nel sito web del progetto ([www.weste.eu](http://www.weste.eu)), nei social media del WESTEM (Facebook, Instagram e LinkedIn) e in un documentario finale che sarà presentato a dicembre in una conferenza a Cipro.

La foto e/o le interviste fanno parte della rappresentazione delle donne nel campo STEM insieme alle citazioni estratte dall'interazione con i partecipanti, i partner del progetto o il contenuto dell'intervista. Le interviste saranno accessibili solo al consorzio del progetto WESTEM. Le interviste potrebbero essere presentate all'Agenzia Nazionale Svedese come parte del materiale di verifica del progetto. Le informazioni rivelate nelle interviste potrebbero essere citate nella presentazione per gli stakeholder. Se desideri ulteriori informazioni sulle interviste o sul progetto, puoi contattare il responsabile del progetto [soley@ckc.nu](mailto:soley@ckc.nu). Grazie per il tuo prezioso contributo al nostro progetto!

Io, Nome (nome completo della persona registrata), acconsento per l'uso da parte del consorzio del Progetto WESTEM della mia immagine, del mio video, della mia voce o di tutti e tre, nell'articolo descritto sopra.

Inoltre, rinuncio a qualsiasi diritto di ispezionare o approvare la registrazione video finita.

Accetto che tutte queste immagini, video o registrazioni audio e qualsiasi loro riproduzione rimangano di proprietà dell'autore e che il progetto WESTEM possa usarle come meglio crede.

Capisco che questo consenso è perpetuo, che non posso revocarlo e che è vincolante.

Capisco che queste immagini potrebbero apparire pubblicamente come parte del sito web del Progetto WESTEM e/o di altri materiali di marketing.

Nome \_\_\_\_\_

Data di Nascita \_\_\_\_\_

È inteso che questo materiale sarà utilizzato in modo legittimo, sia internamente che all'esterno del Progetto WESTEM, e non è intenzionato a causare alcun danno o imbarazzo indebito alle parti coinvolte..

Firma: \_\_\_\_\_

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**



Co-funded by  
the European Union

Data: \_\_\_\_\_

**La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione, ma ciò non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono esclusivamente le opinioni degli autori; pertanto, la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.**

## Contact us

 <p>KOMPETENSCENTER</p>	
	 <p>CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION</p>
	
	 <p>UNIVERSITY OF THESSALY creative years</p>
 <p>Ideen</p>	