

# No Women No Panel

## LE CIFRE DELLA PARITÀ

Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica

*a cura di Lucio Pisacane e Arianna Voto*





# No Women No Panel

## LE CIFRE DELLA PARITÀ

Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica

*a cura di Lucio Pisacane e Arianna Voto*

© CNR Edizioni, 2024  
P.LE ALDO MORO 7  
00185 ROMA  
[www.edizioni.cnr.it](http://www.edizioni.cnr.it)

ISBN 978 88 8080 632 5 (ed. stampa)  
ISBN 978 88 8080 633 2 (ed. digitale)



Impaginazione e grafica: Patrizia Andronico (CNR-IIT)  
Copertina: Patrizia Andronico (CNR-IIT), Cristiana Crescimbene (CNR-IRPPS)  
Editing: Sara Speciani

# Indice

<b>Prefazioni</b>	<b>7</b>
<b>Il progetto: genesi e sviluppo</b>	<b>23</b>
Aggiungi un posto al tavolo	24
<b>Il monitoraggio</b>	<b>29</b>
Introduzione	30
2.1 La metodologia	31
2.2 Lo strumento: la piattaforma informatica NWNP	38
2.3 L'analisi	44
2.4 I firmatari nazionali	57
2.5 Conclusioni e raccomandazioni	61
Bibliografia	63
<b>Focus CNR</b>	<b>65</b>
Chi ci mette la faccia: il monitoraggio NWNP sulla comunicazione i stituzionale e scientifica del CNR	66
Bibliografia	77
<b>Focus. L'esperienza della Puglia</b>	<b>79</b>
La Puglia: una regione pilota per il MoU	80
4.1 Un contesto normativo avanzato	81
4.2 Il modello organizzativo per il monitoraggio dei panel	85
4.3 Il processo di rilevazione	87
4.4. L'analisi dei risultati	88
4.5 I principali esiti	89
4.6 La partecipazione disaggregata ai panel mediante variabili statistiche doppie	101
4.7 Conclusioni	104
4.8 Ringraziamenti	106
Bibliografia	107

<b>Approfondimento: il contesto internazionale</b>	<b>109</b>
5.1 Femminismi, comunicazione pubblica e il progetto “No Women No Panel”	110
Bibliografia	119
5.2 Women 20: equità e parità oltre la comunicazione	124
5.3 Uguaglianza di genere: punto di incontro trasversale per lo sviluppo sostenibile	135
<b>Autori e autrici. Ringraziamenti</b>	<b>143</b>
Autori e autrici	144
Ringraziamenti	147



## 5.1 Femminismi, comunicazione pubblica e il progetto “No Women No Panel”

*Nicolò Marchesini, tecnologo CNR-IRPPS*

La critica femminista ci mostra come il gender gap nella comunicazione pubblica sia da collegare alla posizione di subordinazione che storicamente la donna ricopre nella società (Acker, 1992; Steeves, 1987) e che attualmente ancora permane.

Le radici di tale situazione sono da ritrovare nei modelli di genere che legano il ruolo della donna e dell'uomo a determinati e separati ambiti di azione (Daymon & Demetrious, 2013; Dow & Condit, 2005; McKinnon & O'Connell, 2020). Tali modelli, riproposti nel corso del tempo, non solo producono aspettative rispetto ai comportamenti considerati corretti per uomini e donne, ma si alimentano con il doing e performative gender, ovvero il genere agito da parte degli individui (Butler, 1993, 2004; West & Zimmermam, 1987).

Un approccio significativo che mira a fornire un quadro interpretativo a più livelli, da quello individuale a quello collettivo, è da ritrovarsi nel lavoro di (Risman, 1998, 2004) e (Risman & Davis, 2013), che si concentra sulla definizione del genere come struttura sociale al pari delle strutture politiche ed economiche che ogni società possiede. Immaginando il genere come un attore sociale, si riconosce come esso agisca sulle persone ma, viceversa, prenda forma dall'azione delle persone stesse. Tale relazione ricorsiva si evidenzia in una struttura multilivello in cui ogni livello si influenza vicendevolmente.

Il genere, infatti, agisce:

- 1) a livello individuale nella definizione e sviluppo dei sé genderizzati;



2) a livello di interazioni tra uomini e donne, in quanto ogni persona si confronta con aspettative sociali differenti anche quando uomini e donne ricoprono le stesse posizioni e svolgono gli stessi compiti;

3) a livello istituzionale, nel momento in cui norme, regolamenti, pratiche organizzative e narrazioni sono specifiche per genere.

Ognuno di questi tre livelli influenza e viene influenzato dagli altri due.

L'azione del genere nel livello istituzionale definisce quindi le norme e il modus operandi delle organizzazioni e si concretizza anche nella definizione dei lavori e delle posizioni (Acker, 1990; Martin, 2004). In molti paesi questa *genderizzazione* del livello istituzionale prende forma a livello legislativo in una differente età pensionabile per uomini e donne, sulla base di percorsi lavorativi differenti perlopiù basati su caratteristiche socialmente definite da aspettative e ruoli di genere quali ad esempio il successo lavorativo come fattore identitario per l'uomo o i carichi di cura come competenza prettamente femminile.

La *genderizzazione* delle professioni, quindi, non solo porta a una segregazione nel mondo del lavoro (Cejka & Eagly, 1999; Hesmondhalgh & Baker, 2015; Thébaud & Charles, 2018), che vede alcuni mestieri e mansioni come prettamente maschili mentre altre femminili, ma anche a una rappresentazione e narrazione del mondo del lavoro che influenza le scelte delle altre persone, inducendo un processo di autoselezione (Woodfield, 2007).

### **5.1.1. Scarsa presenza femminile e comunicazione pubblica**

Il progetto “No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla”, promosso e guidato da RAI in Italia, monitora la presenza femminile in eventi di comunicazione pubblica in due grandi tipologie di organizzazioni: da un lato il sistema della ricerca, composto da università ed enti pubblici di ricerca, e dall'altro il mondo istituzionale di comuni, città metropolitane, province e regioni. L'ambito della ricerca e delle istituzioni sono,

a livello europeo, due settori ancora a predominanza maschile, nonostante i numerosi progressi fatti negli ultimi anni.

Il settore della ricerca registra, a livello comunitario, quasi il 44% di donne nel personale di ricerca, ma con una forte eterogeneità tra i Paesi che varia da poco più del 35% della Repubblica Ceca al 56% della Lituania (EIGE, s.d.-d) (Fig. 5.1.1) . Sono comunque solo sette i Paesi che raggiungono o superano la soglia del 50% di personale femminile nel sistema di ricerca. In termini di carriera, è importante ricordare come sia ancora presente il “soffitto di cristallo”, ovvero la difficoltà di raggiungere le posizioni apicali nella propria organizzazione. Gli ultimi dati relativi al 2018 segnalano come solo il 26% di donne raggiunga il grado A nel mondo accademico e di ricerca (l'equivalente di professoressa ordinaria o dirigente di ricerca/tecnologa nel sistema italiano), valore che si ferma al 24% per l'Italia e raggiunge il massimo in Romania (51%) e Lettonia (45%) (European Commission, 2021). In parallelo a una generale limitata presenza nelle professioni scientifiche, le carriere femminili nel settore della ricerca sono storicamente, e continuano a essere, sottorappresentate negli ambiti STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) (European Commission, 2021). Le donne, quindi, si trovano ad affrontare un percorso complesso disseminato di numerosi ostacoli: da un lato, infatti, vivono maggiori difficoltà nell'accesso alle professioni di ricerca così come nell'avanzamento lungo la carriera lavorativa, e dall'altro subiscono i modelli di genere che ancora associano determinati ambiti di ricerca a caratteristiche maschili o femminili, ponendo un'ulteriore barriera in ingresso.

In un quadro di minor presenza femminile nelle professioni di ricerca scientifica, l'attività di disseminazione e *outreach* dei risultati da parte di scienziate attraverso la comunicazione scientifica e la cosiddetta terza missione può giocare un ruolo importante nel proporre modelli di genere che si discostano dalla visione tradizionale, limitando quindi la riproduzione di stereotipi e modelli che considerano la scienza un “lavoro da uomini”.

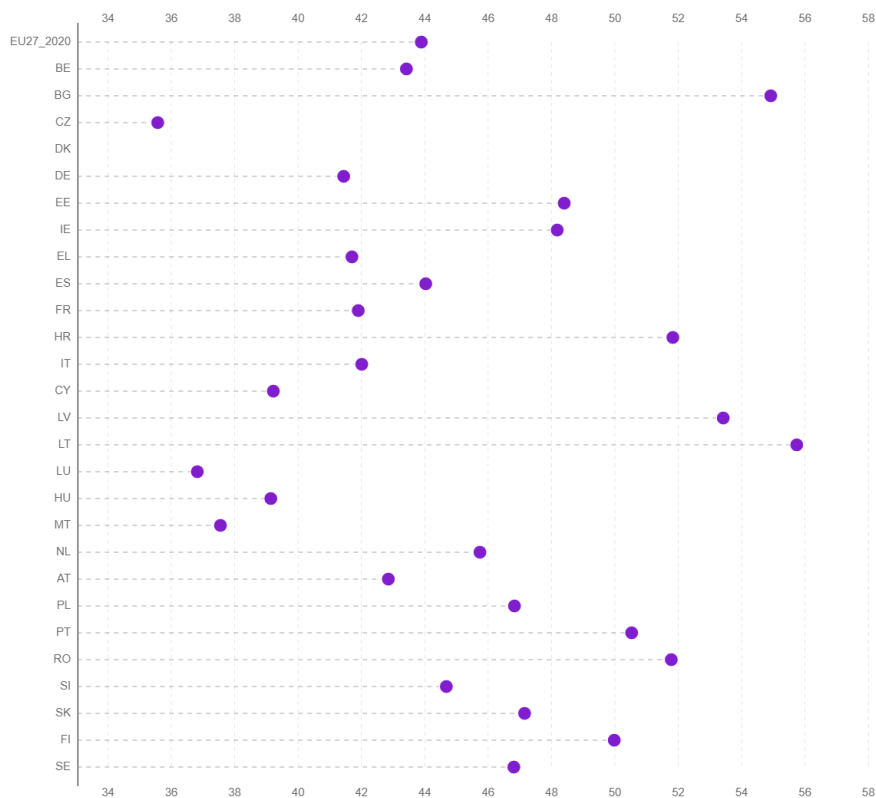


Fig 5.1.1 - Donne ricercatrici nell'educazione terziaria per paese. Anno 2021 (valori percentuali) [Fonte: Gender Statistics Database, European Institute for Gender Equality – EIGE]

Come il settore della ricerca, la composizione delle assemblee politiche nazionali, regionali o locali dei paesi dell'Unione europea spesso riflette una mancanza di rappresentatività di genere, nella quale le donne sono sottorappresentate (EIGE, 2022) (Fig. 5.1.2). I dati EIGE di fine 2021 (EIGE, s.d.-b) mostrano come la media a livello di parlamenti nazionali<sup>1</sup> registrava una presenza femminile del 33% tra le due camere, con un gruppo di Paesi al di sopra del 40% (in ordine decrescente: Svezia, Finlandia, Belgio, Austria, Danimarca, Spagna e Portogallo) e, viceversa, tre Paesi in cui sono presenti meno di due parlamentari donne su 10 (in ordine decrescente: Cipro, Malta,

<sup>1</sup> Sebbene non si affronti qui il tema, è importante ricordare come alcuni Paesi abbiano una quota per la componente femminile nelle assemblee legislative nazionali: Belgio e Francia al 50%; Croazia, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo e Spagna al 40%; Polonia e Slovenia al 35%; Lussemburgo al 40% dalle elezioni 2023 (EIGE, 2022).

Ungheria). Italia (36%), Lussemburgo e Germania si pongono appena sopra la media dell'UE-27.

Le differenze di genere persistono a livello subnazionale. Le donne infatti rappresentano il 34,6% dei componenti delle assemblee regionali<sup>2</sup> (EIGE, s.d.-c), e solo le assemblee di Francia (49%), Svezia, Spagna, Finlandia (45%) e, più lontano, Belgio (43%) si avvicinano alla parità, mentre l'Italia ha 12 punti percentuali di ritardo sulla media europea (quasi 23% di donne nelle assemblee regionali rispetto alla media UE di quasi 35%). A livello comunitario, la presenza femminile nelle assemblee municipali o locali (EIGE, s.d.-a) si ferma al 34,4%, ovvero un terzo dei componenti. Sono sempre Svezia (43%), Francia, Spagna e Finlandia (40%) a registrare i valori più vicini alla parità, mentre l'Italia (quasi 32%) si posiziona appena sotto la media UE.

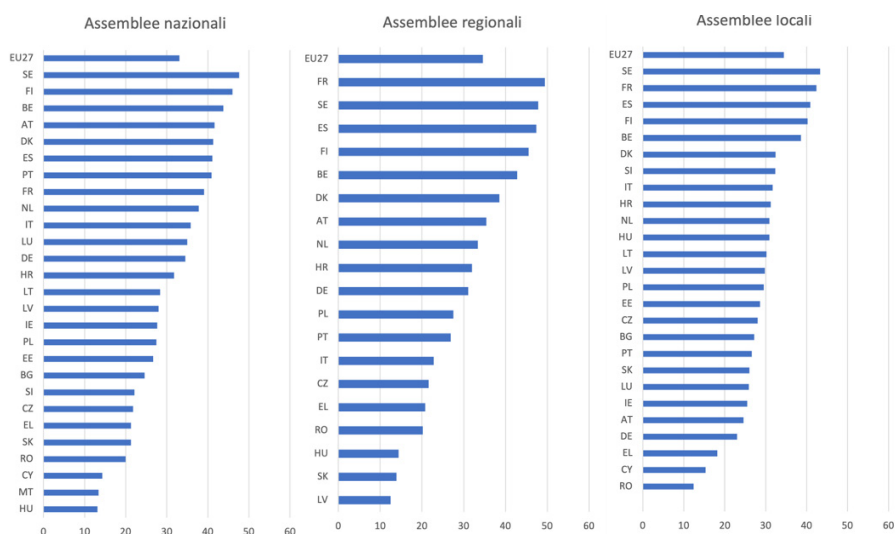


Fig. 5.1.2 Donne componenti delle Assemblee nazionali, regionali, locali, per paese. Anno 2021 (valori percentuali). [Fonte Gender Statistics Database, European Institute for Gender Equality – EIGE]

Seppure ancora in numero limitato, la letteratura suggerisce come a una sottorappresentazione femminile nei due ambiti lavorativi in analisi corrisponda una sottorappresentazione nella relativa comunicazione pubblica (es. Baitinger, 2015;

2 I dati EIGE riguardano le assemblee elettive delle regioni dotate di poteri di autogoverno e che agiscono tra il governo centrale e le autorità locali (anche se non necessariamente all'interno di una gerarchia formale). I seguenti Paesi non hanno regioni conformi a questa definizione: Bulgaria, Cipro, Grecia, Irlanda, Lituania, Lussemburgo, Malta, Slovenia (EIGE, 2022).

Else, 2019; Humprecht & Esser, 2017; Sardelis & Drew, 2016; Schroeder et al., 2013; WMC, 2021). Nonostante ciò, la relazione tra presenza femminile nei due ambiti lavorativi e in eventi di comunicazione pubblica appare complessa. Tale effetto “a imbuto”, ovvero poche donne professioniste portano a ancora meno donne relatrici, sembra non trovare semplicemente la soluzione in un maggiore bilanciamento (numerico) di genere a livello professionale, ma può essere collegato anche all'effetto dovuto alla composizione di genere del comitato organizzativo, alla minor propensione delle donne a intervenire in contesti e dibattiti pubblici, o alla minor probabilità di una donna di decidere di partecipare a un dibattito pubblico tra poche persone (Beauvais, 2020; Débarre et al., 2018; Hinsley et al., 2017; Mendelberg et al., 2015).

Tale mancanza di visibilità delle relatrici può tradursi da un lato in un mancato riconoscimento professionale in termini di autorevolezza, esperienza, competenza, che limita la carriera professionale e, dall'altro, in un rafforzamento dell'immagine collettiva delle professioni in oggetto – scienziate e rappresentanti politiche – come non adatte al genere femminile, rafforzando quindi il processo di autoesclusione da questi ambiti lavorativi.

## 5.1.2 I manel alla prova dei dati

Dall'inizio degli anni '10 del 2000 i termini *manel* (dall'inglese *all-male panels*) e *manferences* (da *all-male conferences*) hanno iniziato a circolare sui social media per indicare incontri principalmente scientifici con relatori tutti uomini. Nel 2019, la direttrice del National Institute of Health statunitense, Francis S. Collins, ha annunciato attraverso il sito dell'istituto che “è giunto il momento di porre fine alla tradizione scientifica dei panel composti da soli uomini, talvolta ironicamente definiti *manel*. Troppo spesso, le donne e i membri di altri gruppi sottorappresentati nel mondo scientifico mancano in maniera evidente nei turni di parola dei meeting scientifici e di altre conferenze di alto livello. D'ora in poi, quando prenderò in considerazione gli inviti a partecipare agli incontri, mi aspetterò condizioni di parità, in cui scienziati di ogni provenienza siano

valutati equamente per poter parlare. Se questa attenzione all'inclusività non è evidente nell'agenda, rifiuterò di partecipare”<sup>3</sup>.

Come brevemente accennato, la tradizione dei *manel* poggia su un insieme di pratiche, norme e ruoli di genere molto radicati e spesso guidati inconsapevolmente dai modelli cui siamo esposti sin dalla nascita. A oggi però non sono presenti fonti di dati coerenti, consistenti e stabili che possano quantificare il gender gap nella comunicazione pubblica per il settore della ricerca o quello istituzionale. Se nel primo caso si registrano sempre più articoli scientifici che analizzano la presenza femminile nei panel di alcune discipline o conferenze - per esempio, il già citato lavoro apparso su *Nature* (Else, 2019) - per il secondo, il tema è ancora affrontato maggiormente in termini qualitativi (es. Daymon & Demetrious, 2013; O'Brien, 2012), in specifici setting (es. Catalano, 2009) o di minore partecipazione femminile nelle strutture politiche, per esempio, il Gender Statistics Database di EIGE.

Come detto dalla geografa femminista Joni Seager, “quello che viene contato conta”<sup>4</sup>. La mancanza di dati strutturati, organici, coerenti e, possibilmente, longitudinali inficia la possibilità di affrontare la partecipazione femminile alla comunicazione pubblica da un punto di vista delle gerarchie di potere. Come già brevemente accennato, il genere influenza e plasma la società ai vari livelli, tra cui anche quello istituzionale, e rinforza le dinamiche di potere in essa presenti (Risman, 2004). Avere dati quindi che riescano, in maniera sistematica, a trasformare l'invisibile in visibile (D'Ignazio & Klein, 2020) permetterebbe di fare emergere le disuguaglianze in maniera strutturata e consistente. Infatti, il processo di convertire l'esperienza qualitativa in dati quantitativi può essere *empowering* di per sé (D'Ignazio & Klein, 2020).

---

3 “It is time to end the tradition in science of all-male speaking panels, sometimes wryly referred to as ‘manels’. Too often, women and members of other groups underrepresented in science are conspicuously missing in the marquee speaking slots at scientific meetings and other high-level conferences. Starting now, when I consider speaking invitations, I will expect a level playing field, where scientists of all backgrounds are evaluated fairly for speaking opportunities. If that attention to inclusiveness is not evident in the agenda, I will decline to take part”, traduzione dell'autore. <https://www.nih.gov/about-nih/who-we-are/nih-director/statements/time-end-manel-tradition>

4 “What gets counted counts”, traduzione dell'autore. <https://civic.mit.edu/2016/03/22/missing-women-blank-maps-and-data-voids-what-gets-counted-counts/>

Innanzitutto, fornirebbe visibilità e voce alle donne e ai gruppi che non sono adeguatamente rappresentati nella comunicazione pubblica, sia come relatrici nei panel, sia come portavoce, che come soggetti delle stesse comunicazioni, lavorando anche in ottica di sensibilizzazione e advocacy verso l'opinione pubblica e gli stakeholder. In ambito scientifico e giornalistico, per esempio, si stanno formando gruppi che forniscono contatti di esperte in vari campi scientifici come Brussels Binder<sup>5</sup>, Women Speaker Foundation<sup>6</sup>, Women Also Know Stuff<sup>7</sup>, Women For Media<sup>8</sup>, o l'organizzazione 500 Women Scientists<sup>9</sup>.

Attraverso i social media, alcuni profili di alto impatto<sup>10</sup> e l'hashtag #manel stanno raccogliendo le segnalazioni di *manel* soprattutto scientifici per testimoniare quanto ancora sta accadendo (Else, 2019; Scoles, 2017). Se questo bagaglio informativo venisse sistematizzato e successivamente analizzato, si potrebbe aumentare la visibilità e la consapevolezza riguardo alla situazione di sottorappresentazione che, in una lettura di rapporti di potere, riguarda la condizione di oppressione, e quindi permettere di incidere sulle strutture di potere che limitano la presenza femminile e controllano la conoscenza (Astegiano et al., 2019; Azocar & Ferree, 2015).

In questa prospettiva, la sottorappresentazione femminile nei panel pubblici può essere ricondotta alla mancanza di *social justice* come definita da (Fraser, 2008): lavorare e sostenere una comunicazione bilanciata e inclusiva persegue un modello di giustizia sociale che va oltre la semplice redistribuzione delle risorse economiche. Secondo Fraser, infatti, la social justice implica anche il riconoscimento e l'inclusione di tutti i membri della società, garantendo loro pari opportunità e dignità. Questo significa affrontare le cause profonde delle ingiustizie e lavorare per eliminare le disuguaglianze strutturali basate su

---

5 <https://brusselsbinder.org>

6 <https://women-speaker-foundation.jimdo.com/pool-of-female-excellence/>

7 <https://womenalsoknowstuff.com>

8 <https://womenformedia.com.au>

9 <https://womenformedia.com.au>

10 Per esempio Elisabeth Bik (<https://twitter.com/MicrobiomDigest>), Jonathan Eisen (<https://twitter.com/phylogenomics>), account Twitter/X "Manel Watch AU" (<https://twitter.com/ManelWatchAU>), profilo Tumblr "All Male Panels" (<https://allmalepanels.tumblr.com>), blog "Bias Watch Neuro" (<https://biaswatchneuro.com/about/>)

genere, background migratorio, classe sociale e altre forme di discriminazione.

### 5.1.3 Il progetto “No Women No Panel” in Italia

Date queste premesse, il progetto “No Women No Panel” in Italia può essere letto come un primo esperimento per far emergere, in maniera sistemica, tali condizioni di sottorappresentazione. Il monitoraggio di otto tra università ed enti di ricerca e sedici tra enti locali e regioni rappresenta un tentativo di presa di coscienza della questione da parte sia delle istituzioni che degli uomini e donne stesse che compongono tali organizzazioni.

Sebbene ancora in forma volontaria, con un processo di raccolta dati che dev'essere rafforzato e migliorato, e con una copertura territoriale e istituzionale che non può ancora essere considerata rappresentativa del Paese<sup>11</sup>, il progetto propone uno sforzo importante nel collezionare, sistematizzare e analizzare la presenza di uomini e donne nella comunicazione pubblica del sistema ricerca e del livello locale di governo.

Attraverso il monitoraggio, infatti, vengono raccolti dati che possono fornire una base informativa essenziale per pianificare sia azioni di ribilanciamento delle due componenti nel breve periodo, sia strategie organizzative (es. Gender Equality Plans, Piani per le Azioni Positive, Piani Integrati di Attività e Organizzazione) che possano veicolare un'immagine femminile differente contribuendo a scardinare i modelli di genere.

Riconoscendo che tali sistemi hanno, ognuno nel proprio campo di azione, responsabilità e possibilità di incidere sul bene comune, intervenire per un miglioramento della comunicazione pubblica in prospettiva di genere significa quindi perseguire proprio quel concetto di *social justice* che, all'interno della cornice del genere come struttura sociale, permetterebbe di influenzare positivamente i contesti istituzionali e organizzativi, le relazioni sociali e il livello individuale.

---

11 Nota 11 cfr. Capitolo 4



# Bibliografía

J. Acker, “Hierarchies Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, in *Gender & Society*, 4(2), pp. 139–158, 1990: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

J. Acker, “From Sex Roles to Gendered Institutions”, in *Contemporary Sociology*, 21(5), pp. 565–569, 1992: <https://doi.org/10.2307/2075528>

J. Astegiano, E. Sebastián-González, C. de T. Castanho, “Unravelling the gender productivity gap in science: A meta-analytical review”, in *Royal Society Open Science*, 6(6), 181566, 2019: <https://doi.org/10.1098/rsos.181566>

M. J. Azocar, M.M. Ferree, “Gendered Expertise”, in *Gender & Society*, 29(6), pp. 841–862, 2015: <https://doi.org/10.1177/0891243215602104>

G. Baitinger, “Meet the Press or Meet the Men? Examining Women’s Presence in American News Media”, in *Political Research Quarterly*, 68(3), pp. 579–592, 2015: <https://doi.org/10.1177/1065912915586632>

E. Beauvais, “The Gender Gap in Political Discussion Group Attendance”, in *Politics & Gender*, 16(2), pp. 315–338, 2020: <https://doi.org/10.1017/S1743923X18000892>

J. Butler, “Critically Queer”, in *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 1(1), pp- 17–32, 1993: <https://doi.org/10.1215/10642684-1-1-17>

J. Butler, *Undoing Gender*, Routledge, 2004: <https://doi.org/10.4324/978020349962>

A. Catalano, “Women Acting for Women? An Analysis of Gender and Debate Participation in the British House of Commons 2005–2007”, in *Politics & Gender*, 5(1), pp. 45–68, 2009: <https://doi.org/10.1017/S1743923X09000038>

M. A. Cejka, A. H. Eagly, “Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment”, in *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), pp. 413–423, 1999: <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>

C. Daymon, K. Demetrious (a cura di), *Gender and Public Relations: Critical Perspectives on Voice, Image and Identity*. Routledge, 2013: <https://doi.org/10.4324/9780203436011>

F. Débarre, N.O. Rode, L.V. Ugelvig, “Gender equity at scientific events”, in *Evolution Letters*, 2(3), pp. 148–158, 2018: <https://doi.org/10.1002/evl3.49>

C. D’Ignazio, L.F. Klein, *Data Feminism*, The MIT Press, 2020: <https://data-feminism.mitpress.mit.edu/>

B. J. Dow, C. M. Condit, “The State of the Art in Feminist Scholarship in Communicatio”, in *Journal of Communication*, 55(3), pp. 448–478, 2005: <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2005.tb02681.x>

EIGE (s.d.-a), Gender Statistics Database - Local/municipal councils: Mayors or other leaders and members [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_wmid\\_locpol](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_locpol)

EIGE (s.d.-b), Gender Statistics Database - National parliaments: Presidents and members [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_wmid\\_natparl](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl)

EIGE (s.d.-c), Gender Statistics Database- Regional assemblies: President and members [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_wmid\\_regall\\_ass](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_regall_ass)

EIGE (s.d.-d), Gender Statistics Database - Share of women researchers (head count), by sectors of performance [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_resdig\\_sctech\\_rdperes\\_perf\\_tsc00005/bar](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_resdig_sctech_rdperes_perf_tsc00005/bar)

EIGE, Gender balance in politics 2021 (Statistical Brief), Publications Office of the European Union, 2022: [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021?language_content_entity=en)

H. Else, “How to banish manels and manferences from scientific meetings”, in *Nature*, 573(7773), pp. 184–186, 2019: <https://doi.org/10.1038/d41586-019-02658>

European Commission, *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, p. 352, Publications Office of the European Union, 2021: <https://op.europa.eu/s/uVLR>

N. Fraser, “Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation”, in G. Henderson, M. Waterstone (A c. Di), *Geographic Thought*. Routledge, 2008: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203893074-8/social-justice-age-identity-politics-nancy-fraser>

S. W. Goodman, T.B. Pepinsky, “Gender Representation and Strategies for Panel Diversity: Lessons from the APSA Annual Meeting”, in *PS: Political Science & Politics*, 52(4), pp. 669–676, 2019: <https://doi.org/10.1017/S1049096519000908>

D. Hesmondhalgh, S. Baker, “Sex, gender and work segregation in the cultural industries”, in *The Sociological Review*, 63(S1), pp. 23–36, 2015: <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>

A. Hinsley, W.J. Sutherland, A. Johnston, “Men ask more questions than women at a scientific conference”, in *Plos One*, 12(10), e0185534, 2017: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185534>

E. Humprecht, F Esser, “A glass ceiling in the online age? Explaining the underrepresentation of women in online political news”, in *European Journal of Communication*, 32(5), pp. 439–456, 2017: <https://doi.org/10.1177/0267323117720343>

S. C. Kamran, B. Y Yeap, A. Ghosh, C. M. Aldrighetti, H. Willers, N. Vapiwala, “Recent trends of ‘manels’: Gender representation among invited panelists at an international oncology conference”, in *JNCI Cancer Spectrum*, 7(2), pkad008, 2023: <https://doi.org/10.1093/jncics/pkad008>

P. Y. Martin, “Gender As Social Institution”, in *Social Forces*, 82(4), 1249–1273, 2004: <https://doi.org/10.1353/sof.2004.0081>

M. McKinnon, C. O’Connell, “Perceptions of stereotypes applied to women who publicly communicate their STEM work”, in *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1), 1–8, 2020: <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00654-0>

T. Mendelberg, C. F. Karpowitz, "Gender and Women's Influence in Public Settings", in *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*, pp. 1–14, John Wiley & Sons, Ltd, 2015: <https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0139>

D. O'Brien, "When Women Matter: The Relationship Between Women's Presence and Policy Representation in Western European States", in *All Theses and Dissertations* (ETDs), 2012: <https://doi.org/10.7936/K7XP731V>

B.J. Risman, *Gender vertigo: American families in transition*, Yale University Press, 1998: [http://archive.org/details/gendervertigo00barb\\_0](http://archive.org/details/gendervertigo00barb_0)

B. J. Risman, "Gender As a Social Structure", in *Gender & Society*, 18(4), pp. 429–538, 2004: <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>

B. J. Risman, G. Davis, G. "From sex roles to gender structure", in *Current Sociology*, 61(5–6), pp. 733–755, 2013: <https://doi.org/10.1177/0011392113479315>

S. Sardelis, J. A. Drew, "Not 'Pulling up the Ladder': Women Who Organize Conference Symposia Provide Greater Opportunities for Women to Speak at Conservation Conferences", in *Plos One*, 11(7), e0160015, 2016: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160015>

J. Schroeder, H. L. Dugdale, R. Radersma, M. Hinsch, D. M. Buehler, J. Saul, L. Porter, A. Liker, I. De Cauwer, P. J. Johnson, A. W. Santure, A. S. Griffin, E. Bolund, L. Ross, T. J. Webb, P. G. D. Feulner, I. Winney, M. Szulkin, J. Komdeur, ... N. P. C. Horrocks, "Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia", in *Journal of Evolutionary Biology*, 26(9), pp. 2063–2069, 2013: <https://doi.org/10.1111/jeb.12198>

S. Scoles, "The Plan to End Science's Pernicious #Manel Problem", in *Wired*, 1 agosto 2017: <https://www.wired.com/story/the-plan-to-end-sciences-sexist-manel-problem/>

H. L. Steeves, "Feminist theories and media studies" in *Critical Studies in Mass Communication*, 4(2), pp. 95–135, 1987: <https://doi.org/10.1080/15295038709360121>

J. Y.-C. Teoh, D. Castellani, C. Mercader, A. Sierra, A., F. L. Heldwein, E. O.-T. Chan, M. L. Wroclawski, F. Sepulveda,

G. E. Cacciamani, J. G. Rivas, D. G. Murphy, I. M. van Oort, S. Loeb, M. J. Ribal, “A Quantitative Analysis Investigating the Prevalence of ‘Manels’ in Major Urology Meetings”, in *European Urology*, 80(4), pp. 442–449, 2021: <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2021.05.031>

S. Thébaud, M. Charles, “Segregation, Stereotypes, and STEM”, in *Social Sciences*, 7(7), Articolo 7, 2018: <https://doi.org/10.3390/socsci7070111>

C. West, D. H. Zimmermam, “Doing Gender”, in *Gender & Society*, 1(2), pp. 125–151, 1987: <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>

WMC, The Status of Women in the U.S. Media 2021 (p. 288), Women’s Media Center, 2021: <https://womensmediacenter.com/reports/the-status-of-women-in-the-u-s-media-2021-1>

R. Woodfield, *What Women Want From Work: Gender and Occupational Choice in the 21st Century*, Palgrave Macmillan, 2007.





Sono oltre la metà nella società, eppure ancora oggi le donne sono sottorappresentate, nella vita politica e istituzionale come anche nel dibattito pubblico: convegni, panel, seminari, talk show. Le cifre e gli effetti della annosa “segregazione di genere” - che il progetto RAI “No Women No Panel - Senza donne non se ne parla” vuole riequilibrare - sono messi in luce e analizzati in questo volume scientifico, realizzato dal Consiglio Nazionale

delle Ricerche in collaborazione con la Direzione Rai per la Sostenibilità - ESG. Senza volontà comparative, ma aggregando i dati di pubbliche amministrazioni (regioni, province, comuni), università e centri di ricerca, lo studio rivela buone pratiche e criticità, nell’ottica di un graduale superamento delle differenze di genere, per raggiungere anche nel campo della comunicazione pubblica quella piena ed effettiva parità fra donne e uomini sancita dalla Costituzione.



Il **Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)** è il maggiore ente pubblico di ricerca nazionale con competenze multidisciplinari, vigilato dal Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR). Fondato nel 1923, ha il compito di realizzare progetti di ricerca scientifica nei principali settori della conoscenza e di applicarne i risultati per lo sviluppo del Paese, promuovendo l’innovazione, l’internazionalizzazione del “sistema ricerca” e favorendo la competitività del sistema industriale.



**Rai per la Sostenibilità - ESG** nasce dall’esigenza di ampliare gli ambiti di interesse già della direzione Rai per il Sociale, per definire e coordinare il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità nell’ambito delle strategie societarie e di gruppo attraverso il rispetto delle dimensioni ESG: *environmental, social, governance*.

Il volume si avvale dei contributi di

**Sveva Avveduto, Annalisa Bellino, Cristiana Crescimbene, Isabella Di Pinto, Roberta Garganese, Nicolò Marchesini, Nunzio Mastrocco, Roberto Natale, Lucio Pisacane, Sara Puteo, Antonio Tintori, Roberto Venneri, Arianna Voto.**