

ILO Participatory Gender Audit

Un metodo partecipativo per la
valutazione qualitativa di
genere

 donne
e scienza



Fondazione Giacomo Brodolini



International Training Centre

GENIS-L@B



Cos'è un “Participatory Gender Audit”?

Una metodologia analitica partecipativa
che aiuta le organizzazioni
a migliorare le loro capacità
di promuovere le pari opportunità e
l'uguaglianza di genere

Perché il “PGA” in GENIS-L@B

- Per “**fotografare**” le organizzazioni coinvolte, da un punto di vista di genere
- Per **diagnosticare** eventuali motivi strutturali o culturali alle disparità di genere nel mondo della ricerca scientifica
- Per **stimolare** le organizzazioni a intraprendere iniziative concrete, che rispondano a eventuali bisogni di cambiamento

ASSUNTI

- Correlazione tra disparità di genere e “discriminazione strutturale” (politiche, regole, strutture e divisione del lavoro tradizionalmente favoriscono la leadership maschile)
- I pregiudizi inconsapevoli rafforzano la discriminazione strutturale
- Per cambiare, non basta “aspettare che la storia faccia il suo corso”. E' necessario un cambiamento culturale e strutturale: “mainstreaming”

ASSUNTI

- Il cambiamento è sostenibile solo se
- 1. Nasce da un bisogno interno e condiviso, favorito dall'incrocio tra
 - Una lettura "di genere" dei dati
 - Una riflessione personale sulla qualità della propria esperienza "di genere"
 - Una riflessione collettiva sulla cultura e le capacità dell'organizzazione, in relazione alle questioni di genere
- 2. E' promosso e sostenuto dalla Dirigenza

FOCUS

Tre aspetti strettamente correlati:

- Cultura organizzativa e stereotipi
- Gestione delle risorse umane, e pari opportunità
- Sistemi di finanziamento e distribuzione risorse, e gender budgeting

Cultura organizzativa e stereotipi

- In qual misura la cultura organizzativa accetta - più o meno consapevolmente - gli stereotipi su genere, e anche quelli sulla scienza?
- Si può dire che i criteri di valutazione dell'eccellenza scientifica sono influenzati da stereotipi di genere?
- Nell'era della scienza "post-accademica" è possibile immaginare criteri più efficienti - e più equi - per valutare l'eccellenza scientifica?

Gestione delle “risorse umane” e genere

- Quanto vive la politica di PO nella pratica organizzativa quotidiana? (politiche, regole, comportamenti nella gestione delle RU)
- L'organizzazione risponde ai bisogni di conciliazione dei/le dipendenti?
- Persistono ostacoli strutturali alle carriere femminili, e se sì, come superarli?

Gender budgeting

- Per arricchire gli strumenti di pianificazione e monitoraggio delle risorse, dotandoli di una prospettiva di genere
- Per promuovere trasparenza ed efficienza nella gestione e distribuzione delle risorse, e nelle decisioni che le sottendono.

I 12 “settori chiave” dell’organizzazione

<p>A</p> <p>Relazione con il quadro giuridico-politico naz. e intern., con organismi e associazioni PO</p>	<p>B</p> <p>La strategia di PO dell’istituzione, e sua integrazione a livello programmatico tecnico/ finanziario</p>	<p>C</p> <p>Dimensioni di genere nella messa in atto e finanziamento delle strategia di ricerca</p>
<p>D</p> <p>Expertise interna, e strategia di formazione sui temi di PO</p>	<p>E</p> <p>Gestione dell’informazione e delle conoscenze</p>	<p>F</p> <p>Sistemi e strumenti in uso per monitoraggio e valutazione</p>

I 12 “settori chiave” dell’organizzazione

G Scelta di organizzazioni partner	H Prodotti, immagine pubblica	I Processi decisionali, anche sulle pari opportunità
J Risorse umane	K Cultura dell’organizzazione	L Percezione di aver raggiunto l’uguaglianza

PGA : MOMENTI CHIAVE

- RACCOLTA DATI
 - Statistiche, documenti (dati “oggettivi”)
 - Indagine on-line (dati soggettivi)
- VISITA
 - Interviste
 - Workshop
 - Feedback
- RAPPORTO: raccomandazioni per follow-up

RISULTATI?

- Una visione condivisa :
 - Sul come l'organizzazione promuove l'uguaglianza di genere
 - Sugli eventuali ostacoli culturali e strutturali
 - Sulle buone pratiche in atto, e su come si possano meglio istituzionalizzare
- Una maggiore consapevolezza e competenza sui temi relativi alle PO
- E la possibilità di riflettere su temi "oltre il genere"

IL PRODOTTO

- Rapporto di sintesi su
- Ostacoli e opportunità nelle tre aree d'indagine
 - Gestione risorse umane e genere
 - Cultura organizzativa e stereotipi
 - Aspetti relativi al gender budgeting
- Raccomandazioni per azioni di follow-up nei "Gender Laboratories (WP 3)

CHE ACCADE ORA?

	Lunedì 28 (AREA)	Martedì 29 (Dip di Fisica)	Mercoledì 30 (AREA)	Giovedì 31 (Dip. Fisica)	DA DEFINIRE
9:00-10:00	9.10 Incontro Direttore di Sezione	Interviste a personale interno INFN	Workshop no. 2 (AREA)	Interviste o focus group con personale associato (DIP)	Validazione findings con Direttore
10:30-12:30	Presentazione Progetto G-Lab e PGA al personale – Present. Risultati on-line survey	Idem	Idem	Idem	Restituzione findings a tutto lo staff per teleconferenza
Pranzo					
13:30-16:30	Interviste	Workshop no 1 (Dipartimento)	Interviste a personale interno /associato INFN	Elaborazione findings	Discussione possibile follow- up
A seguire	Preparazione workshop organizzazione per compilazione rapporto	Discussione findings nel team di facilitazione e compilazione rapporto	Interviste	Validazione findings con GENIS Lab focal point	