



“Tutti i giorni.....”

Le donne INFN si raccontano

Proposta per la realizzazione di una newsletter da pubblicare sul sito web INFN dedicata al lavoro e alla vita delle donne nell'Ente.

CUG INFN - “Buone Prassi”
08/02/2013

Premessa

Il progetto europeo PraGES¹ ha portato all'elaborazione di linee guida per la definizione di azioni concrete per affrontare le disuguaglianze di genere nella ricerca scientifica e accademica. Molti strumenti sono stati individuati per la creazione di programmi finalizzati alla promozione delle figure femminili ed al superamento dei pregiudizi di genere nella scienza e nella tecnologia; uno di questi strumenti suggerisce, come forma di riconoscimento, la menzione in siti web di donne per accreditarne "l'eccellenza" in uno specifico campo.

Se da un lato nell'INFN l'eccellenza è già valorizzata attraverso i diversi canali di comunicazione tradizionali (sito INFN, giornali, blogs di settore) dall'altro si sente la necessità di portare alla luce la complessità e la diversità di categorie professionali presenti nell'Ente anche attraverso quegli aspetti, spesso nascosti o dati per scontati, del contributo femminile: è anche grazie a quest'ultimo che il nostro Ente è in grado di mantenere l'eccellenza in campo scientifico.

La ricerca, infatti, è il frutto non solo dell'eccellenza, ma della qualità del lavoro di tutti, e molto di donne "nascoste": dare spazio a tali figure attraverso il racconto del loro punto di vista e delle loro aspettative all'interno di una pagina web "istituzionale" INFN significa anche perseguire la valorizzazione delle differenze, con l'auspicio che ciò crei dei riferimenti positivi per le persone che si accostano all'Ente e aumenti il senso di appartenenza dei dipendenti.

La narrazione del proprio lavoro attraverso i racconti di donne, che condividono con i colleghi uomini il medesimo contesto professionale, vuole essere il punto di partenza per mettere in luce l'esigenza di un ripensamento complessivo dell'organizzazione dei tempi vita, coinvolgendo sia uomini che donne, e dando nuovo significato non solo alla conciliazione lavoro vita privata, ma anche ai concetti di cura e di benessere.

Proposta

La proposta qui descritta consiste, nel suo primo anno di vita, nella realizzazione di una newsletter da pubblicare sul sito web INFN al cui interno siano inserite con frequenza bimestrale "interviste" con donne dipendenti dell'Ente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ed anche donne che abbiano svolto parte della loro carriera nell'INFN per poi affrontare percorsi diversi.

Le interviste coinvolgeranno donne appartenenti a tutti i quattro profili lavorativi presenti all'interno dell'INFN (ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico) e, proprio per sottolineare tale aspetto, si prevede di presentare sul sito ogni due mesi quattro nuove interviste, ciascuna relativa ad un profilo professionale diverso.

Lo scopo è quello di promuovere la realtà delle persone che lavorano nell'Ente, in cui l'apporto delle donne è fondamentale ad ogni livello per il raggiungimento degli obiettivi scientifici fissati, descrivendo e dando

¹ "Practise Gender Equality in Science", progetto cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Settimo Programma Quadro FP7/2007 – 2013 e dall'IGRUE- Ispettorato Generale per i Rapporti Finanziarie con l'Unione Europea, Ministero dell'Economia e delle Finanze - Italia

risalto alle caratteristiche e capacità individuali delle dipendenti che quotidianamente svolgono la loro attività.

Nella descrizione si dovrà porre particolare attenzione alle caratteristiche del lavoro svolto, ma soprattutto alle problematiche attualmente legate al genere (carriera, conciliazione lavoro e vita privata, maternità...). La diversità di genere rappresenta la prima e più immediata delle differenze, ed è dalla capacità di rapportarsi positivamente valorizzando i ruoli distinti propri del mondo maschile e femminile che si misura la capacità di sviluppo di una realtà lavorativa.

Alcune serie di interviste potrebbero essere ad esempio focalizzate su “servizi” tipici delle strutture dell’Ente (servizio amministrativo, laboratorio elettronica...) che abbiano una dipendente al loro interno.

Le interviste possono essere realizzate in 3 forme diverse e sarà la persona stessa a scegliere il modo in cui raccontarsi.

- 1) Video intervista realizzata dalla persona stessa con propri mezzi o aiuto “locale”; in questo modo si privilegia il coinvolgimento nel progetto e la creatività del dipendente e si evita l’appiattimento su un formato unico di intervista, cosa utile se il progetto avrà una durata estesa nel tempo.
- 2) Video da remoto con un intervistatore che pone le domande mentre viene registrato un video delle risposte; tale modalità è pensata per dare spazio a chi non ha dimestichezza (o non può ricevere aiuto) per la realizzazione del video e/o preferisce un modo più tradizionale di raccontarsi (“a domanda rispondo”)
- 3) Intervista in forma scritta corredata da foto, per potere dare spazio a chi volesse raccontarsi in tale modo. La realizzazione sarà curata dal dipendente.

Un esempio, sebbene in ambito diverso, è fornito dalla collaborazione scientifica CMS nella newsletter online “CMS Times”², all’interno della quale in ogni numero veniva presentato, in una sezione dal titolo “people”, un gruppo appartenente alla collaborazione stessa (ad esempio INFN-Roma), con presentazione delle attività del gruppo e intervista (scritta e filmata) di un suo componente; in quel caso era data prevalenza a collaboratori giovani, che svolgevano la loro attività presso il CERN per conto del gruppo stesso.

In funzione del riscontro che avrà durante il primo anno, la proposta prevede una seconda fase del progetto con l’inclusione della narrazione maschile.

Modalità

Ipotizzando una durata annuale (2013) del progetto, sono previste 24 interviste per cercare di coprire la maggior parte delle realtà INFN (20 Sezioni + 4 Laboratori + CNAF + AC + Presidenza) .

Il lavoro sarà svolto da un gruppo di lavoro formato da persone appartenenti al CUG INFN composto inizialmente da:

Alessandro Bartoloni, Rosa Anna Fini, Maria Rosaria Masullo, Raffaella Piazzi.

² Un esempio di tale pubblicazione è al seguente link

http://cmsinfo.web.cern.ch/cmsinfo/Media/Publications/CMStimes/2010/01_18/index.html

I compiti saranno:

- 1) Creazione di una “traccia” dell’intervista scritta/video
 - 2) Realizzazione numero “zero”
 - 3) Contatto con le strutture per segnalazione dipendenti
 - 4) Promozione presso le strutture dell’Ente dell’iniziativa
 - 5) Selezione dipendenti da intervistare
 - 6) Pubblicazione intervista su sito INFN/CUG
-
- 1) I componenti del gruppo di lavoro metteranno a punto una traccia dell’intervista contenente le indicazioni relative alla lunghezza/durata, le informazioni base da includere e gli argomenti che possono essere affrontati.
 - 2) Un numero zero di prova verrà realizzato con quattro interviste dedicate a donne appartenenti al CUG come banco di prova sia della traccia che delle modalità di interazione e pubblicazione sul sito web. Tale materiale inizialmente non visibile verso l’esterno sarà poi utilizzato nelle “pubblicazioni” successive alla prima.
 - 3) A livello locale verranno contattati i rappresentanti del personale per promuovere nelle loro sedi l’iniziativa all’interno delle quattro categorie professionali. Le dipendenti che volessero partecipare potranno farlo inviando domanda al gruppo di lavoro.
 - 4) A partire dalle domande di partecipazione ricevute, il gruppo di lavoro seleziona le persone da intervistare, cercando di coprire tutte le categorie professionali e tutte le diverse strutture INFN, senza dare una valenza “meritocratica” alla scelta ma con l’obiettivo di un racconto quanto più completo e variegato della realtà femminile che lavora nell’INFN. Potranno essere anche contattate direttamente dal gruppo di lavoro delle persone (dipendenti e non) per proporre loro la partecipazione all’iniziativa.
 - 5) Le persone scelte verranno contattate e sarà fornita loro la traccia degli argomenti che si vogliono affrontare nell’intervista, che sarà realizzata nella forma scelta.
 - 6) L’intervista sarà letta/visionata dal gruppo di lavoro e con eventuale interazione con la candidata sarà finalizzata per la pubblicazione sul sito web del CUG INFN; delle interviste sarà gestito un archivio.

Traccia Intervista per newsletter “Tutti i giorni...”

Generale

Intervista scritta di max.2 cartelle (4000 battute) o Video di min 10 e max 20 minuti

Prima Fase: Descrizione Personale “Generalità” e “formazione”

Le informazioni relative a questa fase sono sempre riportate in forma scritta qualunque sia la tipologia di intervista scelta e riguarderanno le seguenti informazioni:

- Nome e Cognome
- Struttura di appartenenza
- Età
- Luogo di nascita
- Formazione
- Lavoro svolto e/o ruolo nell’INFN

Seconda Fase: Descrizione Lavoro nell’INFN

- Cosa significa per te lavorare in un EPR (anche rispetto al tema della “big science”)?
- Ritieni che il tuo contributo come donna possa essere un valore aggiunto nell’ambito del lavoro da te svolto?
- Hai avuto esperienze precedenti di lavoro fuori dall’INFN? Ci sono differenze rispetto al ruolo femminile?
- Cosa ritieni che sia importante nel rapporto con i colleghi?
- Quali sono i pregi e i limiti del lavoro che svolgi?
- Cosa ti gratifica del tuo lavoro?
- C’è un episodio che ha caratterizzato in positivo la tua esperienza lavorativa?

Terza Fase: Descrizione Conciliazione Lavoro e Vita Privata

Pregi e difetti del lavoro INFN vs:

- Famiglia
- Maternità
- Luogo in cui si vive
- Vita Sociale
- Considerazione da parte della Società