

come ripensamento della cultura scientifica



Maria Rosaria Masullo, Ricercatrice e Presidentessa CUG INFN



Giornate di studio sul Piano Triennale INFN-Trento 8nov 2014

Etimologia della parola

Genere

dal latino

genus, generís, "nascita, stirpe, genere" gígnere, "generare".

In una prima fase, la parola indica una "nobile nascita" (cfr. generosus, che significa "di animo nobile").



Successivamente assume il senso di "classe", riferendosi a insiemi di cose astratte e inanimate.

Punto di vista filosofico: categoria di oggetti caratterizzati da proprietà essenziali comuni, che si differenziano per proprietà non essenziali

genus si oppone a species (es. "il bassotto e il levriero appartengono a due specie nell'ambito del Genere cane"). Per gli esseri umani, però, <u>una</u> coscienza istintiva e profonda dell'uguaglianza degli uomini ha fatto sì che si parli di "genere umano", senza distinzioni in specie, così che le locuzioni

"genere umano" e "specie umana" sono usate senza differenza.

Definizione attuale

- Nel nostro ambito di riferimento, la parola **Genere** si riferisce ai caratteri maschili e femminili dell'individuo in senso anatomo-funzionale, psichico, comportamentale.
- Da qui, nel senso comune, <u>il termine diventa sinonimo</u> delle caratteristiche e comportamenti associati alle femmine e ai maschi e quindi da loro attesi all'interno di <u>una particolare società e cultura:</u>

e le differenze biologiche diventano così automaticamente differenze sociali, definendo chi è Donna e chi è Uomo.

Ma il concetto di "genere" è un concetto dinamico, che cambia fra le diverse culture e società.

• Heisenberg diceva "l'intrinseca incertezza del significato delle parole ha portato alla necessità delle definizioni, o - come indica la parola - a stabilire dei limiti che determinino dove la parola può essere usata e dove no". in Fisica e Filosofia

Adattare le donne alla Scienza o modificare il mondo della Scienza?

Il Genere influenza le scelte politiche, la distribuzione dei lavori, delle risorse, I programmi sulla salute ... portando di conseguenza asimmetrie nella struttura sociale: è quindi uno stratificatore sociale, simile ad altri quali la razza, l'etnia, l'età, ecc è quindi una questione di diritti umani (Commissione dei diritti umani delle Nazioni Unite)

Problema complesso approcci diversi per risolverlo

- ◆ <u>APPROCCIO INIZIALE</u>. Ottica di neutralità: uomini e donne sono uguali ed è quindi giusto che tutti abbiano le stesse opportunità. (Parliamo di "Donne e Scienza")
- → Inserire più donne in un sistema pre-definito In <u>ogni caso il processo è lento e di non sicura convergenza!</u>

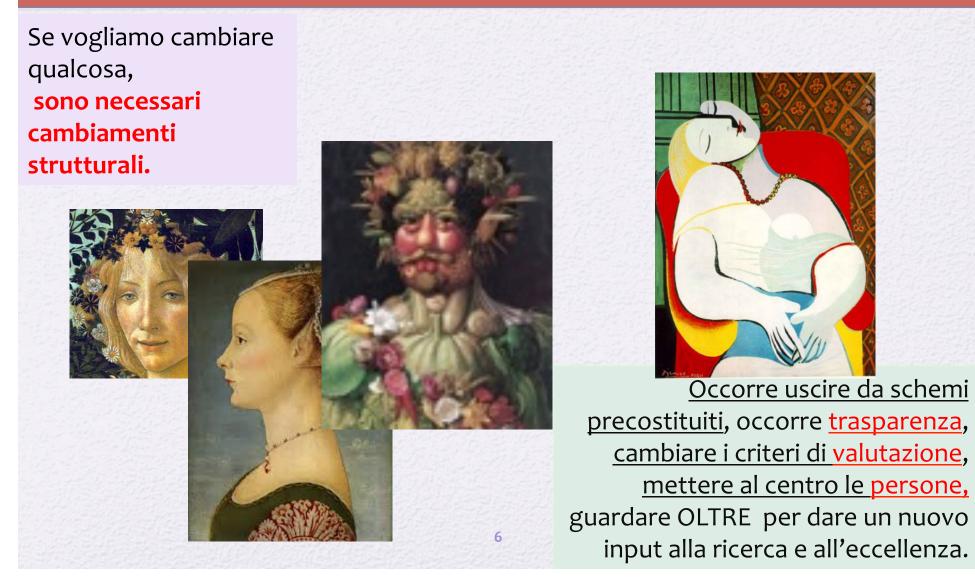
"if we believe it's important to have women at the top, then we must act." Curt Rice, vice presidente per la Ricerca e Sviluppo dell'univ. Tromsø in Norvegia. 4



Adattare le donne alla Scienza o modificare il mondo della Scienza?

- Ottica delle differenze. Il punto di partenza è la valorizzazione di punti di vista diversi, di approcci differenti, delle singole persone nella struttura del sistema ricerca
- ◆ Si riconosce la differenza uomo-donna per alcune loro qualità, al mondo femminile tipicamente pertiene il senso della cura, della cooperazione, dell'Altro, un'attenzione maggiore verso la natura... si va oltre
- ◆ Si passa dalla questione "Donne e Scienza" al tema "Genere e Scienza", sottolineando che i cambiamenti sono necessari non solo nelle donne ma, soprattutto, nella cultura del sistema di ricerca, dell'accademia, dell'ambiente di lavoro, dei laboratori di ricerca. (la Commissione Europea lo chiede espressamente).
- ◆ Da una particolare cultura nascono le regole non dette di una comunità, I codici non scritti che regolano il comportamento, il linguaggio, gli stili di interazioni, le gerarchie di valori e le pratiche.

Adattare le donne alla Scienza o modificare il mondo della Scienza ?



Adattare le donne alla Scienza o modificare il mondo della Scienza?





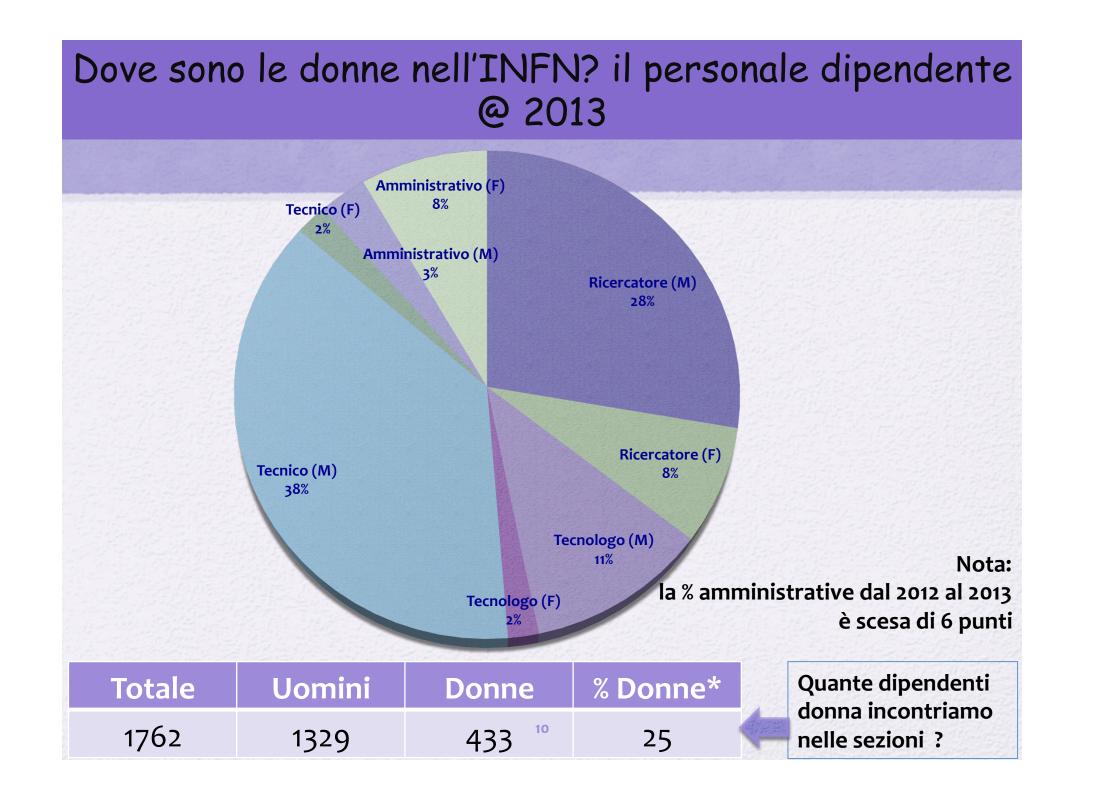
Partiamo dai numeri

"No data, no problem, no policy"

Hilary Rose alla prima conferenza su Women and Science (1998)

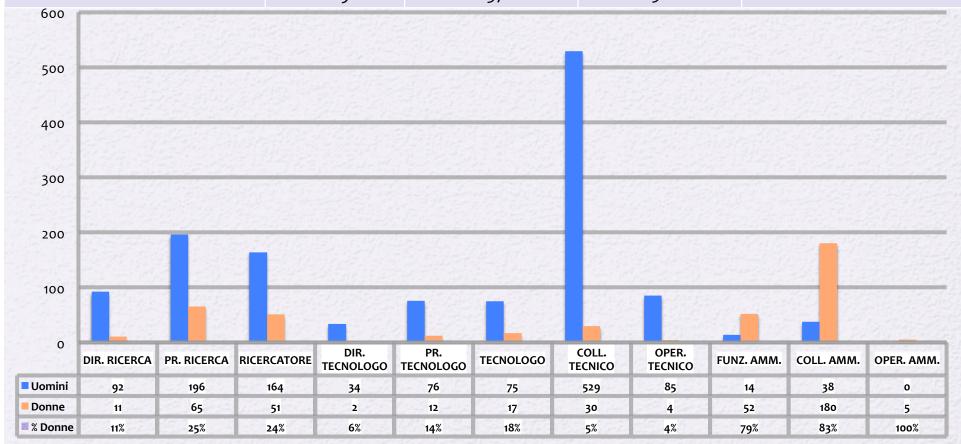
La Commissione per l'Eliminazione delle Discriminazione contro le Donne (Nazioni Unite) afferma che "statistical information is absolutely necessary in order to understand the real situation of women in each of the States parties."

Giornate di studio sul Piano Triennale INFN- Trento 8nov 2014

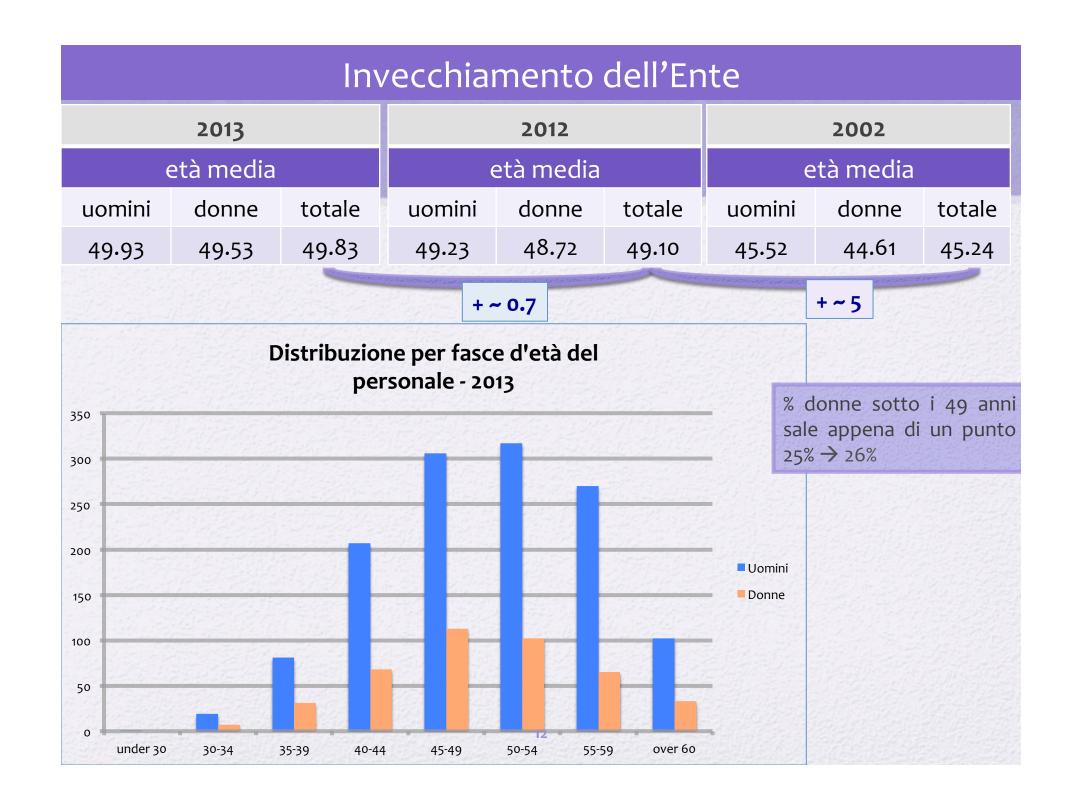


L'approccio numerico per inquadrare il problema: le carriere @2013

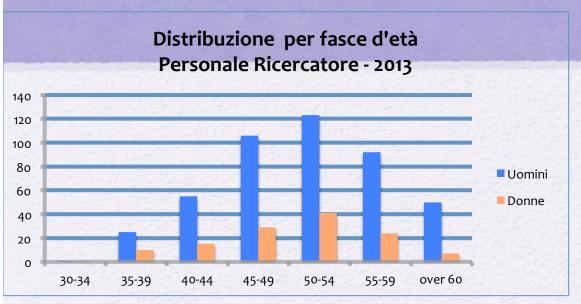
	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori +Tecnologi	768	610	158	21
Tecnici	648	614	34	5
Amministrativi	289	237	52	82
600				



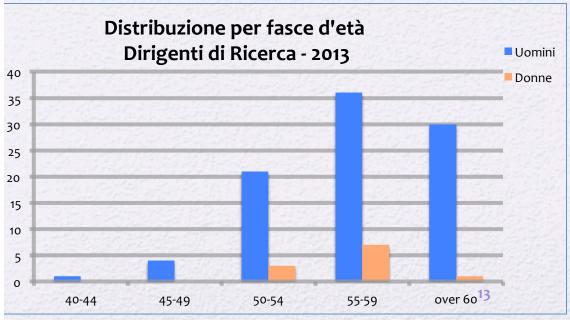
nb: %Donne= numero di donne/totale del personale nella tipologia lavorativa. 9% d-dir/dtot, 20% u-dir/utot



Invecchiamento dell'Ente - Ricercatori



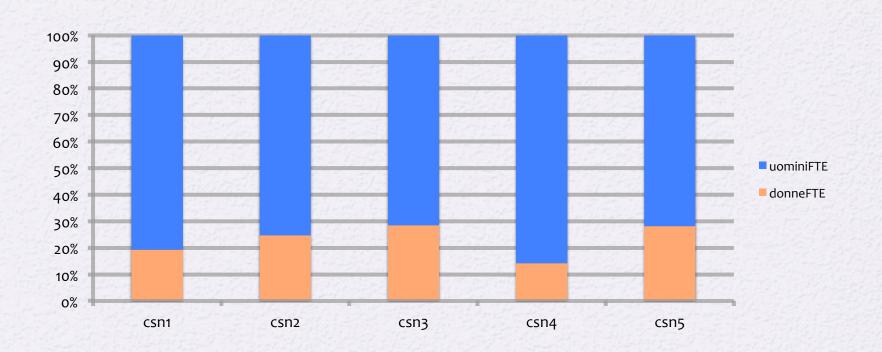
% donne sotto i 49 anni rimane al 22%



le donne non solo sono <u>poche</u> ma hanno anche un notevole <u>ritardo nella carriera.</u>
<u>Segregrazione verticale</u>

Giornate di studio sul Piano Triennale INFN- Trento 8nov 2014

Le commissioni scientifiche



Dai preventivi 2014 FTE suddiviso per genere nelle diverse CSN...segregazione orizzontale

Cosa vediamo dalle statistiche

- ◆ Bassa % di donne (25%) fra i dipendenti
- ◆ Il gap fra uomini e donne non è migliorato nel tempo; la bassa % femminile non riflette il numero di donne presenti nella fase formativa (37% degli studenti associati è donna, il 30 % del PhD e post-PhD associati è donna).
- ◆ Il numero di dipendenti giovani diminuisceperdita di competenze che non vengono trasmesse da una generazione all'altra.
- 9 donne su 100 donne sono "dirigenti di ricerca" in confronto con 20 uomini su 100..... si denota un significativo ritardo nella carriera delle donne

Perché abbiamo bisogno di un cambiamento strutturale?

A Gender Based Resource Strategy



• Il sistema ricerca non può più svilupparsi senza tener conto delle persone

E' necessario creare un sistema di lavoro inclusivo, nel quale le capacità individuali vengano favorite (v. Human Resource Strategy for Researcher)

- La Commissione Europea afferma che :
- sprechiamo risorse umane
- <u>stiamo perdendo delle ricerche</u> innovative
- <u>c'è sfiducia da parte della società verso</u>
 <u>la ricerca</u>

Integrare la dimensione di genere

nella ricerca, oltre che una richiesta esplicita di più donne, è un processo che si riflette sui contenuti, sui metodi e sulle scelte e punta anche a rendere la scienza un "luogo" più vivibile per le donne e per tutte le persone, migliorando la qualità della ricerca stessa e il suo rapporto con la società.

Perché abbiamo bisogno di un cambiamento strutturale ? A Gender Based Resource Strategy

• "The inclusion of gender issues in the research is a resource to create new knowledge and stimulate innovation... this dimension should be taken into account while modernizing research institutions and in any structural and cultural change, designed to improve the effectiveness and impact of the research itself", General Secretariat of the Council of the European Union, Brussels, May 28th, 2010.

Come la dimensione di genere cambia la ricerca

Facciamo degli esempi

Ripensare ai concetti, alle teorie, ai modelli di riferimento

The goal of the **Gendered Innovations Project** is to provide scientists and engineers with practical methods for sex and gender analysis. **Gendered Innovations** involves experts from across the U.S. and the EU 27 Member States.



EU Report...... suggerimenti per HORIZON2020



http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/
gendered innovations.pdf

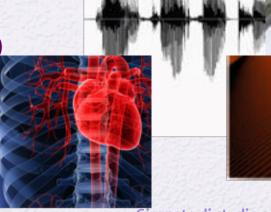
L'integrazione dell'analisi di genere e di sesso nella ricerca

Considerare il genere, il sesso, come l'età può portare nuove idee, nuove eccellenze, maggiore sensibilità verso le necessità della società.

- Ripensare agli standard e ai modelli di riferimento
- * Ripensare ai concetti e alle teorie (per ridefinire gli ambiti in cui vengono spiegati e predetti dei fenomeni o come i dati vengono descritti ed interpretati, e quindi anche a come i fenomeni entrano nelle categorie)
- Ripensare alla propria ricerca perché cambiano gli "utenti" finali
- Integrare queste nuove metodologie nella ricerca di base e applicata

Esempi in diversi campi di ricerca

- Scienza di base (genetica, studi sul cervello, ecc)
- Scienza della comunicazione
- Ingegneria e tecniche di sviluppo
- Ambiente
- Cibo e alimentazione
- Medicina e salute
- Trasporti



Giornate di studio sul Piano Triennale INFN-Trento 8nov 2014

L'integrazione dell'analisi di genere e di sesso nella ricerca

Le malattie di cuore erano pensate come di prevalenza maschile. L'inclusione della dimensione di genere ha comportato la formulazione di nuove questioni riguardanti definizioni, diagnostica, trattamenti e standard clinici.



Angiografie più sicure, esame effettuato dall'arteria radiale invece che da quella inguinale

• I modelli del corpo umano sono stati a lungo basati sul modello antropomorfico dell'uomo medio europeo/nord americano, tra cui anche gli studi dell'ossatura del busto. L'inclusione della dimensione di genere ha portato la ridefinizione dei modelli includendo la densità e quindi l'età, la menopausa. Ciò ha significato anche lo sviluppo di nuovi metodi tomografici, a scansione per studiare le deformazioni ossee



Nuovi sistemi di sicurezza delle auto utilizzando nuovi materiali

Riorganizzazione del trasporto pubblico per pianificare nuove infrastrutture e per ottimizzare le linee esistenti. Prendere in considerazione non solo gli spostamenti per lavoro, ma anche quelli per cura ha richiesto un ripensamento dei concetti base e delle teorie.



La catena di destinazioni durante gli spostamenti è stata alla base dei nuovi piani di ristrutturazione della metropolitana di Vienna

Alcuni esempi positivi

- Il Fraunhofer Institute ha condotto una serie di studi in diverse aziende tedesche che hanno dimostrato come utilizzare una Gestione delle persone Gender based abbia migliorato la produttività in tempi di crisi. Stanno lavorando per aumentare il numero di donne nell'istituto con programmi specifici per le donne.
- <u>L'Agenzia Spaziale Europea</u> ha lavorato molto sul miglioramento dell'ambiente di lavoro sviluppando una campagna di comunicazione interna e delle linee guida comportamentali in modo che tutti potessero contribuire all'organizzazione del lavoro sentendosi professionalmente motivati e soddisfatti.

Cosa possiamo fare per avviare il cambiamento? Chi deve fare il cambiamento?

Le iniziative istituzionali : il CUG e la Consigliera di Fiducia con il supporto di iniziative europee : GenisLab

Nel 1999 viene costituito nell'INFN il primo Comitato per le Pari Opportunità (CPO), sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro per ogni amministrazione pubblica. Nel 2010 con la legge 183/2010 (art.21) nascono i Comitati Unici di Garanzia (CUG), sostituendo e unificando i preesistenti CPO e i comitati contro il fenomeno del mobbing. Il CUG INFN nasce nell'aprile del 2011.

CUG

Organismo trasversale a tutto l'ENTE

Lavora in un'ottica di TRASPARENZA tenendo conto nell'ambito delle politiche sul personale di tutte le diversità di genere, generazionali e culturali (Gender Based Diversity Management (GBDM)). Mette a fuoco i problemi concreti che ostacolano la parità e le pari opportunità, formula proposte e propone iniziative, viene consultato, e verifica l'operato dell'ENTE tutto su tali problematiche.

Giornate di studio sul Piano Triennale INFN- Trento 8nov 2014

La consigliera di fiducia

http://www.infn.it/consigliera/

La Consigliera di Fiducia si colloca nel contesto del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Salvaguardare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona.

La Consigliera supporta l'Ente in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne ed uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana, siano tutelati da qualsiasi atto.



Progetto Benessere lavorativo e management, ha previsto un'indagine sul benessere lavorativo, sul modello di quanto realizzato nel programma Cantieri, condotta in tutte le strutture utilizzando il questionario MAGELLANO, proposto dal Dipartimento della Pubblica Amministrazione:

E' stato prodotto un report con l'analisi completa.

DECISE Azioni di miglioramento per il 2015

Il progetto europeo Genislab: Gender in Science and technology LAB

http://www.genislab-fp7.eu/



E' un progetto di FP7 a cui l'INFN partecipa insieme ad altre 5 organizzazioni scientifiche: CSIC (Spagna, Consiglio Superiore per la ricerca scientifica, Istituto della Scienza e Tecnica dei Polimeri), IPF (Germania, Istituto per le ricerche sui polimeri), FTM UB (Serbia, Facoltà di tecnologia e metallurgia, NIC (Sloenia, Istituto nazionale di Chimica), BTH(Svezia, Istituto di Tecnologia) e 3 partner esperti di genere: Fondazione Giacomo Brodolini, Coordinatore del progetto, Associazione Donna e Scienza, e International Training Centre dell'ILO.

Il progetto è partito nel 2011 e dura 48 mesi, con lo scopo di implementare dei cambiamenti strutturali nelle 6 organizzazioni scientifiche per superare quei fattori che limitano la partecipazione delle donne nella ricerca.

Nella prima fase è stato effettuato per ognuna delle6 organiz. scientifiche un "gender audit partecipativo", cioè un test portato avanti dall'ILO di tipo auto –valutativo in una struttura di esempio (Trieste). Raccomandazioni fra cui:

rinforzare le politiche di dialogo, sviluppare il management attraverso la promozione di azioni specifiche, lavorare su politiche di bilanciamento lavoro-vita privata

Scopo della seconda fase del progetto è quello lavorare su due obiettivi: promozione della partecipazione femminile alla leadership nella ricerca; rendere l'INFN una realtà più vicina alle necessità di genere

Cosa possiamo fare per avviare il cambiamento? Chi deve fare il cambiamento?

Nel dicembre 2011 viene approvato dal Direttivo INFN il primo PIANO di AZIONI POSITIVE (PTAP) del CUG. Il Piano sottolinea come le politiche di eguaglianza non possono riguardare solo le questione di equità ed imparzialità nell'accesso alle opportunità lavorative, ma devono anche tener conto dei diversi stili di vita, delle aspirazioni, delle necessità delle donne e degli uomini che lavorano nell'ENTE in termini di cambiamenti strutturali e culturali (diversity managment).

5 AREE di intervento

I Piani Triennale di Azioni Positive sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- Implementazione di un Bilancio delle Risorse Umane dell'Ente attraverso l'analisi di statistiche di genere e generazionali
- Promozione della cultura di genere
- Valorizzazione delle Risorse Umane
- Salute e benessere organizzativo
- Elaborazione di una Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori (HRS)

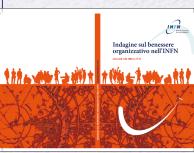
Giornate di studio sul Piano Triennale INFN- Trento 8nov 2014

Alcuni risultati positivi

- ❖ I componenti di tutte le commissioni di concorso sono per 1/3
 almeno donne
- Speranza Falciano, prima donna componente di Giunta
- * In collaborazione con la Consigliera di fiducia
 - <u>Tutela della dignità delle persone</u>: un nuovo Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN. E' stato prodotto un opuscolo per facilitare la lettura del Codice.
 - •Maternità e sicurezza: un nuovo documento sulla salute ed sul rischio durante il periodo di gravidanza (è stato annesso al documento sulla sicurezza dell'INFN).
 - Analisi del Benessere organizzativo.
- Lavoro e vita privata- assegnisti di ricerca: in caso di maternità, le borse sono parzialmente pagate dall'INPS, come riconosciuto dalla legge italiana. L'INFN contribuirà per la restante parte. In caso di maternità, paternità o periodi lunghi di
- E' stato istituito un gruppo di lavoro sul Bilancio delle Risorse Umane per dotare l'INFN di uno strumento statistico per l'analisi di genere e generazionale del personale. Monitorare periodicamente lo stato dell'INFN rispetto alle risorse umane seguendo lo sviluppo delle carriere e delle attività scientifiche. Fornire statistiche fruibili per tutti. (lavori in corso)

malattia, la durata dell'assegno verrà prolungata per un tempo pari a quello dell'assenza.





Alcuni risultati positivi

Una prospettiva di genere che incoraggi la diversità può essere il punto di partenza per migliorare il benessere organizzativo dell'ente a partire dalle richieste dei dipendenti.



www.infn.it/cvonline

❖ Valorizzazione delle Competenze, inserito un modulo nel portale INFN per riconoscere e valorizzare le competenze di tutti i dipendenti. L'idea di base è quella di migliorare la conoscenza fra le persone, mostrare la molteplicità di

competenze esistenti, essere trasparenti!

Buono anche per la scelta delle commissioni o
per la formazione. Compilazione volontaria.



❖Promuovere la conoscenza dei diversi contributi, del lavoro giornaliero che rende possibile l'attività scientifica e dell'importanza di conciliare vita privata e lavoro, ogni 2 mesi pubblichiamo una NEWSLETTER con interviste a dipendenti. Abbiamo iniziato con solo donne...a breve anche uomini

https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/buone-prassi

Nella direzione della TRASPARENZA, è stata definita la nuova procedura per l'elezione del CUG: una consultazione aperta per acquisire la disponibilità delle persone a diventare componenti del CUG. Questo tipo di AZIONE potrebbe essere usata per pubblicizzare apertamente qualsiasi annuncio riguardante posizioni aperte nell'Ente.

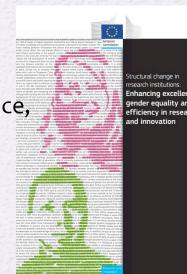
Il nuovo piano triennale di azioni positive

SCOPO a partire dalle criticità legate alle pari opportunità tra uomini e donne, si intende valorizzare gli individui e le realtà in cui essi/esse lavorano.

Sono necessari cambiamenti strutturali, incisivi e duraturi, per affrontare gli squilibri di genere nel sistema ricerca e per migliorare la qualità della ricerca nella direzione dell'innovazione.

Il piano nasce da:

- ♦ le raccomandazioni della Commissione Europea presentate nella relazione "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", 2012
- ◆ Relazione sul Benessere della Consigliera di Fiducia
- ◆II Gender Audit del progetto europeo GENISLAB
- ◆Le analisi dei precedenti CPO
- ◆le linee guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC (ex CIVIT)



Il nuovo piano triennale di azioni positive

Nel V PTAP gli obiettivi generali alla base delle azioni proposte:

- aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni (sfavorire la rete dei "vecchi ragazzi");
- rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali (pratiche non neutre);
- promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità (cambiare la definizione di eccellenza nella valutazione);
- migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere (nuove opportunità);
- modernizzare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro (l'organizzazione del lavoro è basata su modelli di genere non favorevoli alle donne).

Per far ciò sono necessari tre elementi:

- una conoscenza della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di analisi statistiche ed indicatori che forniscano un quadro dell'istituzione e un riconoscimento del problema;
 - ② il cambiamento deve essere supportato della dirigenza;

Alcune azioni

- Monitoraggio di genere e generazionale periodico del personale: completare la realizzazione del database per il Bilancio dele Risorse Umane.
- > Elaborare una strategia di comunicazione interna
- Coinvolgimento responsabile ed attivo di tutti protagonisti della vita, scientifica e non, dell'Ente nella definizione e valutazione delle strategie Human Resource Strategy (trasparenza).
- > Introdurre il Codice Minerva nei concorsi (trasparenza)
- > Inserire la dimensione di genere nei documenti dell'Ente
- > Facilitare la costruzione delle carriere per le donne e I giovani (programmi di mentoring)
- > Introdurre la dimensione di genere nei corsi di formazione
- Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi per il personale (sussidi, benefici assistenziali, etc)
- Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento

CONCLUSIONI

Il processo per raggiungere un obiettivo è importante.

Un nuovo processo può determinare obiettivi diversi.

Il tipo di approccio prescelto per affrontare la "questione di Genere" influenza e determina le azioni positive:

- azioni orientate all'inclusione, alla promozione e al sostegno delle donne nella scienza e nella ricerca;
- formulare nuove questioni
- ridefinire i modelli
- cercare forme di organizzazione del lavoro che esaltino le capacità di collaborazione
- ripensare al concetto di eccellenza
- porre l'attenzione ai tempi, ai fondi e ai modi del fare ricerca adeguati a svolgere la medesima
- Includere nuove metodologie di comunicazione e di relazioni interpersonali 32

Guardiamo al futuro



Da Repubblica del 5 nov 2014 Giornalista "Allora possiamo dire che siete un buono spot per le donne nella scienza?"

Fabiola Gianotti"Uno dei grandi punti del CERN è che celebra la diversità in tutte le sue forme...."

Si affianca come direttrice generale del Cern ad Agnieszka Zalewska, fisica polacca che dal 2013 è presidente del CERN Council.

In 2 è meglio!

La dimensione di genere nella ricerca e nell'INFN

 Spero di avervi dato poche risposte e aver invece suscitato molti dubbi e domande!



Si tratta di mettersi al lavoro

Grazie per l'attenzione

Trento 8nov 2014

Giornate di studio sul Piano Triennale INFN- https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/

