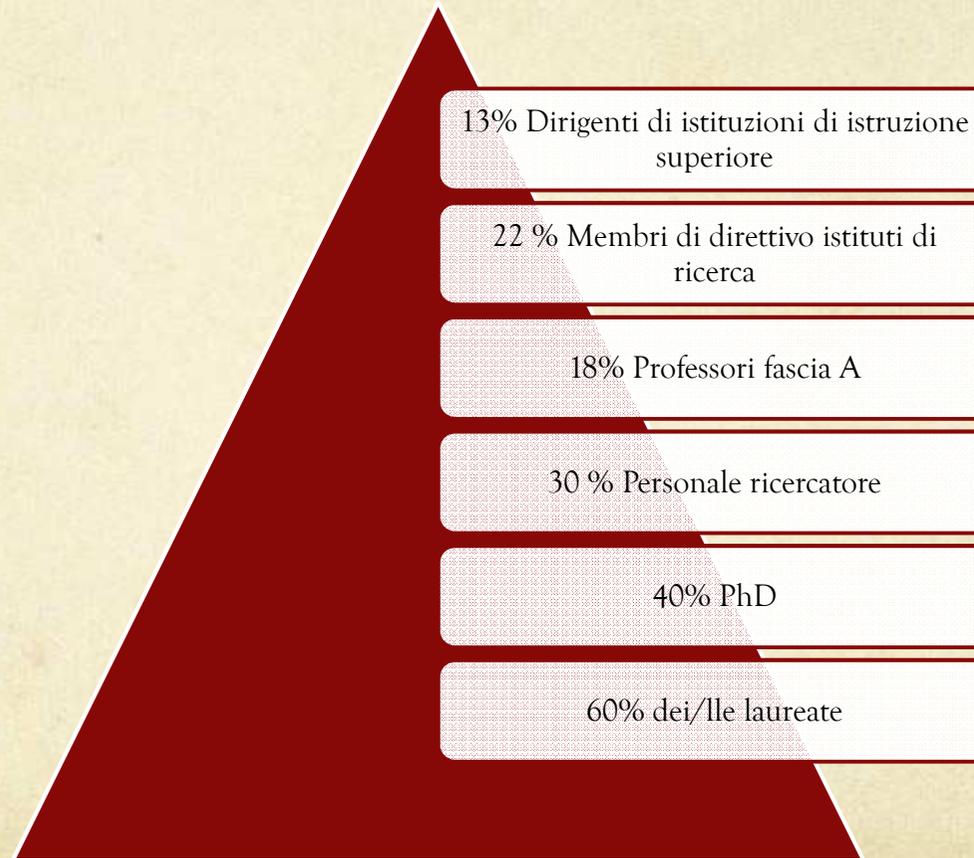




Pari opportunità e scienza

La dimensione Europea – situazione e prospettive

UE: Buone ma poche?



Il Tempio della Scienza?

- Pavimenti collosi
- Tubi che gocciolano
- Soffitti di vetro
- Forbici aperte

Il contesto

- Scarsa rappresentanza femminile nelle discipline scientifiche
- Scarsissima ai vertici, anche in discipline a maggioranza femminile
- Consistenti differenziali salariali
- EU vede nella ricerca e nell'innovazione il futuro dell'Europa ma mancano le vocazioni tecnologiche
- E' necessario un mondo della ricerca più "attraente" e "accogliente" per le nuove generazioni di ricercatori e ricercatrici

Il contesto

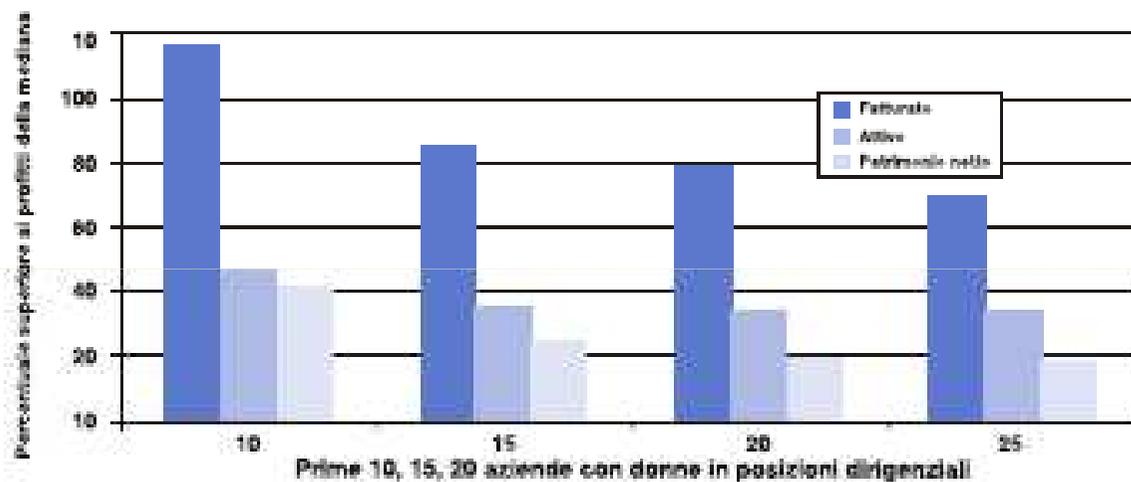
- Verso una scienza “post-accademica”
 - Indebolimento dei confini tra le discipline
 - Pressione verso utilizzo economico immediato dei risultati della ricerca: commercializzazione del sapere
 - Avvicinamento di scienza e tecnologia
 - Aumento competizione per le risorse
 - Aumento del controllo politico e sociale sulle priorità della ricerca
 - Burocratizzazione

Perché agire

- Spreco di talenti e investimento pubblico
- Calo demografico e invecchiamento della popolazione (nel 2050 1 persona su 5 >60 anni)
- Provata correlazione tra massa critica di donne a livelli apicali e miglioramento performance (cfr. Catalyst)
- Le diversità di sesso, razza, educazione, nazione d'origine, capacità personali e carattere: stimolano la creatività e la capacità d'innovazione; migliorano le capacità di problem solving dei team di lavoro.

Qualche dato

- Percentuale di fatturato, attivo e patrimonio netto per cui le aziende "rosa" superano la loro mediana di settore



Fonte: Adler, Roy D., "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", Harvard Business Review, November 2001, p. 30

Altri dati

- Studi a livello Europeo e Statunitense mostrano una correlazione fra la distribuzione di donne e uomini nella dirigenza e il profitto di un'impresa
- La correlazione fra la presenza di donne al vertice e l'aumento **della performance e dei profitti sia nel medio che nel lungo termine** è fra il 18 e il 69% in più (Catalyst www.catalyst.org)

Perché agire

- Conciliazione vita-lavoro è un diritto di uomini e donne
- Cambio dell'ethos lavorativo e del “patto di genere”
- Rispetto delle norme internazionali, europee e nazionali: “prevenzione e gestione del rischio”

Costi del non agire

- Impatto sull'innovazione
- Errori cognitivi nella produzione scientifica
- Perdita di talenti
- Diminuzione dello status sociale della ricerca scientifica
- Perdita di competitività nell'Europa 2020

Quali sono le cause?

- Fattori “interni” all’universo femminile: Capacità? Aspettative? Talenti? Ambizioni?
- Fattori esterni:
 - Il “genio” è maschile
 - Le reti di potere sono ancora prevalentemente maschili
 - Difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa
 - Mobilità geografica
 - Metodi non obiettivi di valutazione dell’eccellenza
 - Ambienti accademici gerarchici
 - Carriera scientifica è ad “alto rischio”
 - Carriere non-lineari sono sfavorite
 - Competizione sfrenata per risorse scarse

(GenSET Report - Wissenschaftsladen Wien, aprile 2011

www.genderandscience.org)

Cause 1

- Decisioni “non trasparenti” nei processi di selezione e promozione
 - Es: Meccanismi di cooptazione
 - Es: la probabilità che una donna diventi Prof. ordinario è inversamente proporzionale al numero degli uomini nella Commissione selezionatrice
 - (2003- 2006 Spagna su 35 000 candidati e 7 000 membri di comitato)

Cause 2

- Anche gli scienziati hanno un cuore... e qualche preferenza inconscia
- Vantaggio cumulativo per gli uomini (V.Valiant)

Cause 3

- I criteri di valutazione sono modellati sugli standard “maschili”
 - Età..., Interruzioni di carriera
 - Pregiudizi su capacità di leadership
 - Sopravvalutazione degli uomini e sottovalutazione delle donne e/o delle caratteristiche “femminili” quali
 - Multi-tasking
 - Gestione di gruppi
 - Coaching e mentoring
 - Mobilizzazione e gestione risorse
- Pregiudizi inconsci nella valutazione dell'eccellenza scientifica
 - “Eccellenza” è un concetto socialmente costruito (criteri, metodi, persone)
 - Autoreferenziale (impact factor)
 - Prevalenza maschile in chi valuta l'eccellenza

Cause 4

- I sistemi e i metodi di organizzazione del lavoro rispondono ai bisogni dei modelli tradizionali di genere:
 - Uomo primo responsabile delle attività generatrici di reddito
 - Donna prima responsabile della cura della famiglia

Sintomi di...

- Mancanza di consapevolezza della dimensione più ampia della discriminazione (dal genere alla diversità)
- Mancanza di attenzione alla vita degli individui
- Mancanza di attenzione al benessere organizzativo in generale