

PARI OPPORTUNTA' NELLA SCIENZA

{ ELEMENTI PER UNA STRATEGIA INTEGRATA

- ⌘ Scienza = ambiente “ostile” alle donne
- ⌘ Scienza “indifferente” al genere
- ⌘ Leadership scientifica prevalentemente maschile

(PRAGES, 2009)

3 aree di criticità

- 
- & CREARE UN AMBIENTE SCIENTIFICO
FAVOREVOLE ALLE DONNE
 - & INVENTARE UNA SCIENZA CONSAPEVOLE
DEL GENERE
 - & PROMUOVERE LA LEADERSHIP
FEMMINILE

3 obiettivi strategici

‡ **Cambiare la cultura e i comportamenti**

‡ **Promuovere equilibrio vita-lavoro**

‡ **Sostenere sviluppo di carriera nelle fasi iniziali**

‡ Con politiche e regolamentazioni

‡ Con sostegno e formazione

‡ Allargando rosa dei candidati per assunzioni e promozioni

‡ Con incentivi finanziari

Ambiente favorevole

⌘ Superando stereotipi

- ⌘ Nel linguaggio e curricula
- ⌘ Nella segregazione professionale

⌘ Integrando dimensione di genere nella produzione della conoscenza scientifica

- ⌘ Riconoscendo i punti di vista delle donne
- ⌘ Nella progettazione della ricerca
- ⌘ Promuovendo studi di genere

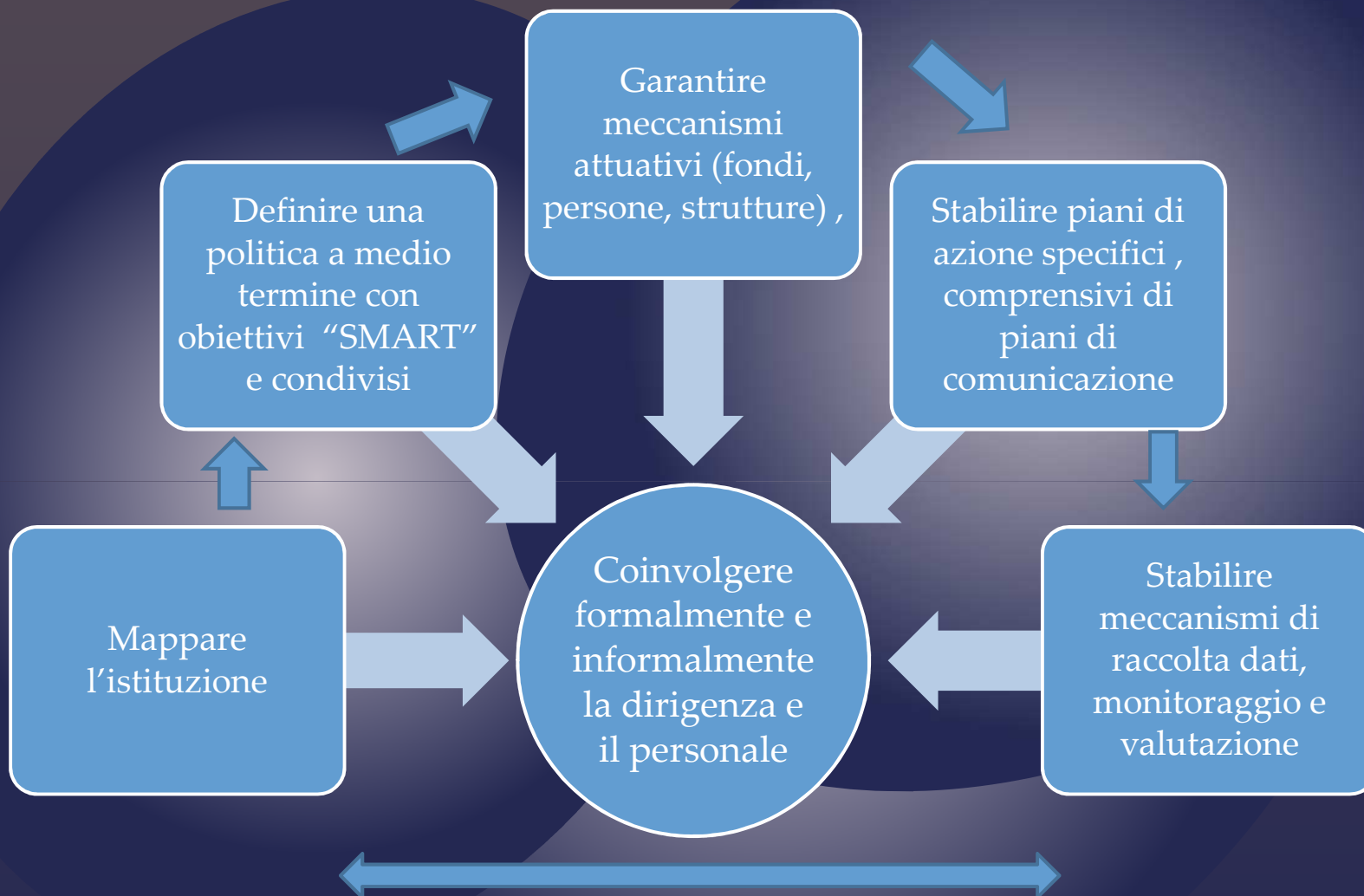
Scienza consapevole

- ⌘ Nella pratica della ricerca
 - ⌘ Promuovere donne nel mercato della ricerca
 - ⌘ Rafforzando il loro potenziale di leadership
 - ⌘ Fornendo fondi, risorse, opportunità
 - ⌘ Con misure istituzionali (quote)
- ⌘ Nella gestione della ricerca
 - ⌘ In comitati
 - ⌘ In organismi decisionali
- ⌘ Nella comunicazione scientifica
- ⌘ Nell'innovazione e rapporti scienza/società

Leadership femminile

1. Affrontare gli stereotipi/schemi nascosti in tutti i processi di organizzazione gestione delle risorse umane
2. Agire con:
 1. Cambiamento culturale per uomini e donne
 2. Revisione dei processi, spazi, tempi
 3. Azioni positive

Un approccio di sistema



Un approccio di sistema

Assunzione

- Selezione
- Orientamento

Permanenza

- Gestione
- Valutazione
- Condizioni di lavoro
- Sviluppo di carriera
 - Formazione
- Conciliazione vita e lavoro

Separazione

- Gestione dei conflitti
 - Mobilità
- Pensionamenti



⌘ Decisioni più trasparenti:

- ⌘ Presenza in tutte le commissioni
- ⌘ Fornire sostegno amministrativo e/o scientifico
- ⌘ Dare visibilità
- ⌘ Rendere più trasparenti le costituzioni dei comitati
- ⌘ Porsi obiettivi da raggiungere (%)
- ⌘ Attrarre giovani donne di talento

Assunzioni

⌘ Superare i pregiudizi inconsci

- ⌘ Stabilire griglie di competenze sensibili al genere e condivise
- ⌘ Sensibilizzare sui pregiudizi inconsci
- ⌘ Formare commissioni su tecniche di valutazione

Nella valutazione

- ‡ Formare alla gestione della diversità nelle équipes, dei conflitti, delle questioni legate alla conciliazione
- ‡ Sensibilizzare gli uomini
- ‡ Sviluppare meglio le capacità di intelligenza collettiva
- ‡ Promuovere leadership femminile anche con strumenti di coaching e mentoring
- ‡ Premiare i promotori di P.O. e chi raggiunge obiettivi
- ‡ Sensibilizzare su tematiche di genere, non-discriminazione, molestie e mobbing
- ‡ Formare ad analisi di genere nel settore specifico
- ‡ Incoraggiare feedback informale, scambio di informazioni e superamento delle culture parallele
- ‡ Stabilire procedure di valutazione partecipative

Nella gestione

- ⌘ Superare gli stereotipi di genere nella divisione del lavoro
- ⌘ Flessibilità (regolata) negli orari e luoghi
- ⌘ Superare la cultura dello “straordinario” e delle riunioni al pomeriggio tardi
- ⌘ Prendere le decisioni nei luoghi ad esse deputati

Nell'organizzazione del lavoro

- ⌘ Garantire parità di retribuzione, premi, accesso alle risorse finanziarie e tecniche,
- ⌘ Promuovere conciliazione vita-lavoro (assistenza infanzia, anziani) per tutti sia uomini che donne
- ⌘ Favorire mobilità di personale con responsabilità familiare
- ⌘ Favorire le “dual carrier couples”
- ⌘ Garantire diritti a giovani con contratti precari (incluso maternità/paternità)

Nelle condizioni di lavoro

- ⌘ Promuovere il rientro dalla maternità/congedi parentali e assicurare che non abbia impatto negativo
- ⌘ Promuovere contatti con industria e poli d'innovazione per giovani donne e uomini
- ⌘ Utilizzare l'esperienza dei/le senior come mentors di giovani ricercatori

Separazione



Esempi di Strumenti
pratici
linee guida PRAGES

- | | |
|---|---|
| 1. Premi e riconoscimenti | 17. Campagne mediatiche |
| 2. Raccolte di buone pratiche | 18. Riunioni |
| 3. Libri e relazioni | 19. Mentoring |
| 4. Dichiarazioni | 20. Strumenti di monitoraggio e valutazione |
| 5. Servizi di cura all'infanzia | 21. Networking |
| 6. Coaching | 22. Servizi a richiesta |
| 7. Comitati | 23. Misure organizzative |
| 8. Consultazioni | 24. Pianificazione |
| 9. Banche dati | 25. Strumenti per la comunicazione pubblica |
| 10. Contatto diretto | 26. Regolamentazioni |
| 11. Manuali e materiale divulgativo | 27. Ricerca e raccolta dati |
| 12. Strumenti espressivi e artistici | 28. Eventi pubblici e sociali |
| 13. Borse di studio, prestiti e sovvenzioni | 29. Corsi di formazione, lezioni e seminari |
| 14. Servizi informativi | 30. Spazi di discussione nel web |
| 15. Misure istituzionali | 31. Siti web |
| 16. Gruppi di pressione / lobbying | |