

PROMUOVERE IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

ANALISI DEI FATTORI D'INFLUENZA - POSITIVI E NEGATIVI

Lavoro di gruppo.

Nominate

- un/a presidente, il cui ruolo sarà di stimolare e raccogliere contributi da TUTTI i membri del gruppo
- un/a rapporteur, che riporterà i risultati della discussione sulla matrice proposta.

Identificate gli elementi positive e negativi che regolano o condizionano la vita dell'ente, e la loro influenza (positive o negative) sulla creazione di un ambiente favorevole alle carriere femminili e al benessere organizzativo per tutti.

Organizzatevi secondo la matrice qui sotto indicata:

PROMUOVERE UNA CULTURA DI GENERE ALL'INFN	
FATTORI INTERNI	
POSITIVI	NEGATIVI
FATTORI ESTERNI	
POSITIVI	NEGATIVI

PROMUOVERE IL CAMBIAMENTO ALL'INFN

CHECKLIST: ANALISI DEI FATTORI D'INFLUENZA INTERNI ED ESTERNI

Per fattori **interni** all'ente si possono considerare ad esempio la competitività, l'atteggiamento della dirigenza scientifica e amministrativa, atteggiamenti del personale amministrativo, tecnico, tecnologo e ricercatore, procedure organizzative, normativa, politiche e loro effettiva messa in atto, motivazione delle varie tipologie di personale (a contratto, effettivi, categorie...), status attribuito alle varie professionalità e loro dimensione di genere.

Per fattori **esterni** all'ente si considerino ad esempio la carenza di presenza maschile o femminile adeguatamente qualificata in professioni (o percorsi formativi) tradizionalmente maschili o femminili, elementi del contesto politico ed economico che condizionano il mercato del lavoro, politiche dell'istruzione e della formazione professionale, politiche sociali, dei trasporti... fino ai pregiudizi di genere dominanti nel contesto sociale (media, famiglie, curricula) su quali ruoli, capacità e mestieri siano tipicamente da uomo e da donna, ecc.

Fattori esterni

-  carenza, o abbondanza di personale qualificato nelle varie categorie professionali
-  alti livelli d'istruzione della popolazione femminile (tenendo in conto dimensione storica)
-  esistenza, o meno, di politiche di promozione della parità nel comparto ricerca
-  esistenza, o meno, di meccanismi attuativi delle politiche di parità
-  volontà politica – meno - di applicare le leggi sulla parità
-  - esistenza di incentivi economici e programmi specifici (EU – Italia)
-  -esistenza di premi, certificati, codici etc che premiano le istituzioni promotrici di parità
-  esistenza di reti accademiche/di istituti di ricerca che promuovano la parità
-  esistenza di buone pratiche da cui trarre insegnamento, presso istituzioni analoghe
-  presenza di politiche di conciliazione pubbliche incentrate sulla promozione della genitorialità sia di uomini che di donne, o invece pensate come dirette “alle donne”
-  disponibilità adeguata di servizi di assistenza all'infanzia e agli anziani, di mezzi di trasporto pubblico e altri servizi di utilità sociale
-  campagne pubblicitarie ed educative che mirino al superamento degli stereotipi di genere nella scienza
-  Trend socio-demografici (invecchiamento popolazione, riduzione della natalità, innalzamento età media delle primipare, immigrazione di forza lavoro poco qualificata, emigrazione dell'eccellenza)
-  Accettazione – o meno – degli stereotipi di genere nella cultura dominante (leadership, cura, forza, disponibilità=
-  Accettazione – o meno – degli stereotipi sulla scienza nella cultura dominante: media, scuola, scena pubblica e privata
-  Situazione economica e suo impatto sulle politiche sociali e sul mercato del lavoro
-  Oneri derivanti dalla stabilizzazione dei contratti di lavoro
-  Iniziative pubbliche di assistenza alla famiglia solo rivolte alle donne e non sia a uomini che donne

Fattori interni

A livelli apicali

-  consapevolezza (o meno) che “le competenze non hanno genere”
-  sostegno (o meno) a modelli di leadership non tradizionali
-  sostegno (o meno) a modelli di organizzazione del lavoro non gerarchici
-  una cultura organizzativa capace di cogliere e valutare i talenti che possono restare nascosti dietro ai ruoli tradizionali
-  conoscenza e capacità di fare uso di informazioni su provvedimenti legislativi, costi, benefici, incentivi pubblici volti all'assunzione di donne
-  consapevolezza del bisogno di facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia
-  conoscenza degli strumenti /risorse esistenti per la conciliazione tra lavoro/vita/famiglia con quelle di produttività
-  volontà di investire sul trinomio “genere, eccellenza, innovazione”

- 📖 volontà di proiettare un'immagine di ente "inclusivo e attento alle diversità", che attragga e valorizzi giovani donne e giovani uomini di talento
- 📖 esistenza di politiche di responsabilità sociale o sistemi di qualità

Nel personale

- 📖 coraggio di scegliere carriere non tradizionali – o meno
- 📖 apertura al cambiamento nell'organizzazione del lavoro e nelle relazioni con i/le colleghi/e
- 📖 consapevolezza della necessità di una migliore condivisione delle responsabilità familiari
- 📖 consapevolezza dell'esistenza delle leggi sull'uguaglianza di genere e sul come trarne beneficio
- 📖 conoscenza delle disparità di genere e delle loro cause sistemiche
- 📖 consapevolezza delle dinamiche nascoste della discriminazione
- 📖 volontà di integrare la parità nella contrattazione collettiva

Nell'ente in generale

- 📖 reali, o percepiti tali, costi collegati all'assunzione di donne, al turn-over e ai congedi di maternità
- 📖 rigidità/flessibilità negli orari di lavoro, richieste di mobilità ecc.
- 📖 organizzazione del lavoro in conflitto evidente con i bisogni dei lavoratori/lavoratrici che hanno responsabilità familiari
- 📖 classificazione e status riconosciuto delle professioni che contiene inconsapevoli pregiudizi di genere
- 📖 valutazione delle competenze, dell'eccellenza e delle capacità distorta da pregiudizi di genere inconsci
- 📖 presenza / assenza di modelli positivi di donne in posizioni apicali o di uomini sensibili alla dimensione di genere
- 📖 autodiscriminazione delle donne : scarsa stima nelle proprie capacità e potenzialità di leadership, autoidentificazione (parziale vittimizzazione) nel ruolo di cura
- 📖 esistenza di reti di potere a predominanza maschile
- 📖 meccanismi di carriera poco trasparenti e legati a dinamiche di fidelizzazione
- 📖 negazione dell'esistenza di discriminazione (rafforzata dallo stereotipo del merito/obiettività scientifica)
- 📖 Presenza di meccanismi istituzionali per la promozione delle PO
- 📖 Disponibilità di informazioni/dati quantitativi e qualitativi sulle dimensioni di genere nell'ente
- 📖 Iniziative di sostegno per le giovani (ricercatrici) madri (o giovani ricercatori padri)
- 📖 Iniziative di mentoring per i/le giovani
- 📖 Iniziative di formazione/coaching per personale con responsabilità di gestione di gruppi
- 📖 Promozione dei contatti con l'industria e della mobilità industria/ricerca
- 📖 Commissioni di valutazione a scarsa/forte presenza femminile
- 📖 Commissioni di valutazione formate/non formate sulle dinamiche di genere