

NON VORREI AVER COMMESSO
UN'IMPRUDENZA,
A NASCERE DONNA.





GENiS
Lab

INFN

CUG ROMA,
8 febbraio 2012
Mariella Paciello

Gender
in science
and
technology
Lab

L'idea di GENIS LAB

- tutta l'attività promossa finora dalla UE non ha intaccato i fattori che limitano la parità effettiva tra uomini e donne nella scienza: questi fattori sono legati **ai sistemi organizzativi e alla relazione tra individui e organizzazioni.**
- pertanto Genis Lab propone un approccio **sistemico e integrato** alla questione della promozione delle pari opportunità nelle organizzazioni scientifiche

L'idea di GENIS LAB

dalla logica dell'“**agire sulle donne**” passiamo a quella dell'“**agire sul sistema**”(1), all'adozione di “*specifiche misure per le donne*” (es. mentoring, modelli di ruolo o rete di relazioni professionali) si preferisce quella di misure sistemiche che “**agiscano sulle donne in modo che esse possano assumere ruoli decisionali nel sistema ricerca scientifica**”

(1) Londa L. Schiebinger, professoressa di Storia della Scienza presso la Stanford University e direttore del progetto EU/US *Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering*; *Gendered Innovations in Science and Engineering*: Stanford University Press, 07/mar/2008

i tre livelli di analisi di GENIS LAB

- **livello organizzativo** (partner scientifici: ITC/ILO, FGB, ADS): **l'identificazione di strumenti specifici di analisi** per la definizione di piani di sviluppo per cambiamenti strutturali;
- **livello socio ambientale: formazione di responsabili delle risorse umane al fine di de-costruire la relazione stereotipata di donne e scienza;** la formazione sosterra' i cambiamenti dell'organizzazione **ri-definendo** i criteri di valutazione dell'eccellenza:
- **livello trasnazionale europeo: promozione di attivita' di scambio di esperienze, pratiche, strumenti efficaci di gestione** delle istituzioni scientifiche e creazione di una loro massa critica orientate al cambiamento

metodologia di GENISLAB

i) gender participatory audit: in ciascuna delle sei istituzioni scientifiche partner ha realizzato un'analisi organizzativa partecipata per valutare le dimensioni gestionali in ottica di genere: la metodologia e' stata gestita dall'ITC/ILO integrata dalla Fondazione G. Brodolini

ii) attivazione dei laboratori virtuali: saranno attivati tre laboratori virtuali sui temi piu' rilevanti per la realizzazione della parita' di opportunita' di genere nella ricerca: **e' questo un momento molto rilevante del progetto: con lo studio dei contenuti del progetto e lo scambio tra i diversi partners si deve giungere alla formulazione delle linee guida condivise (e' questa la fase nella quale siamo)**

iii) definizione e implementazione dei piani di sviluppo su misura:

in seguito all'analisi organizzativa, insieme ai partner tecnici, verranno preparate delle linee guida (**virtual labs**) dei piani di sviluppo “su misura” atti a produrre cambiamenti strutturali tangibili e misurabili in ottica di genere, nelle diverse istituzioni, in particolare riguardo a:

- **gestione delle risorse umane: reclutamento, progressione in carriera e attività di formazione;**
- **bilancio di genere (gender budgting): definizione di criteri comuni per un bilancio di genere: analisi valutativa del budget in ottica di genere;**
- **stereotipi: cultura di genere, momenti di formazione;**

iv) diffusione dei risultati:

creazione di un sito di progetto dove si possano riportare i risultati delle attività dei partners e condividere i loro progressi; conferenze nazionali di lancio del progetto; newsletters semestrali



obiettivi di GENIS LAB

- **sviluppare e sperimentare modelli e strumenti per l'analisi e il cambiamento organizzativo in ottica di genere**
- **migliorare le condizioni di lavoro delle ricercatrici e le loro opportunita' di carriera**
- **migliorare il clima organizzativo all'interno del luogo di lavoro agendo sulla cultura organizzativa**
- **combattere gli stereotipi negativi, non solo all'interno dei centri di ricerca ma anche in un contesto piu' generale**
- **contribuire alla creazione di modelli di genere positivi**

GENIS LAB

The Gender in Science and Technology LAB

durata: 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2014

9 partners da 6 nazioni

(6 partners scientifici)

4 anni di attivita' per realizzare cambi strutturali al fine di superare i fattori che limitano la partecipazione e la carriera delle donne nella ricerca

non piu'

think manager, thik male
Virginia Eschein 1973



cos'e' il gender budgeting

- uno strumento di bilancio che prevede la prospettiva della realizzazione della parità di opportunità per uomini e donne, in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche scientifiche e gestionali e da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali
- il bilancio, infatti, non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nelle istituzioni
- nel definire politiche di entrate e uscite, la dirigenza definisce il modello di sviluppo scientifico ed economico, producendo effetti differenti sui dipendenti a seconda che siano uomini o donne;
- ignorare tale diversità significa riflettere e riprodurre l'assenza di effettive pari opportunità che attualmente non esistono per le donne, svantaggiate nella famiglia, nella società, nel lavoro .

cos'e' il gender budgeting

- molte ricerche mostrano che la poca importanza data all'impatto dell'assegnazione delle risorse serve a perpetuare pregiudizi di genere sebbene proprio le risorse economiche offrano la possibilità **di sanare le discriminazioni di genere, dirette, indirette o sistemiche;**
- l'analisi di genere si concretizza in un documento di bilancio, riclassificato e rianalizzato per passare dai criteri contabili e amministrativi a criteri di trasparenza e di consapevolezza delle azioni politiche rispetto alle disparità di genere

pay gap

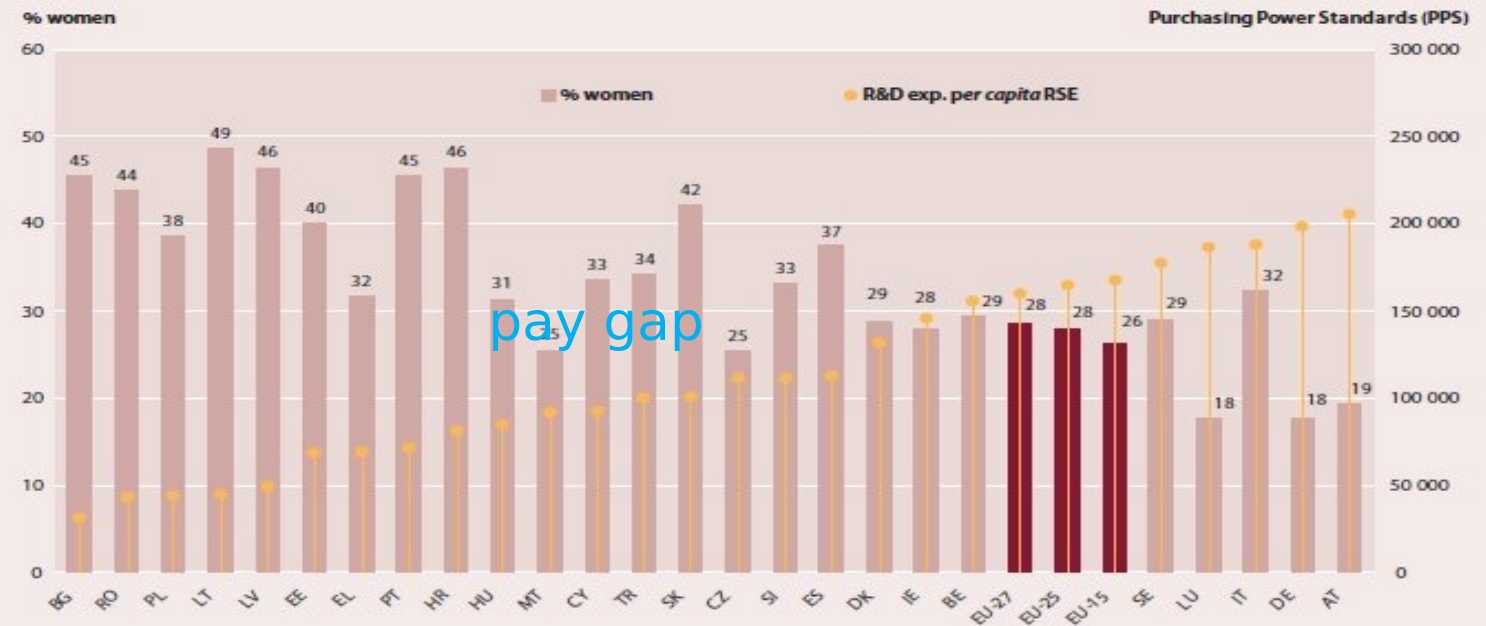
- *il pay gap* si analizza attraverso lo studio dei dati relativi ai compensi totali che uomini e donne percepiscono.
- , riguardo alla differenza salariale di genere, negli enti di ricerca pubblici in Italia, dall'analisi dei livelli stipendiali nei contratti succedutisi nel tempo, si rileva che la carriera amministrativa e' sempre stata remunerativamente inferiore a quella tecnica:
- per un amministrativo che entra nell'INFN, a parita' di titolo di studio rispetto ad un tecnico, lo stipendio di partenza e' inferiore di un livello. Si noti inoltre che il livello piu' basso di accesso per i laureati nei profili di ricercatore e tecnologo e' il III, mentre per i laureati amministrativi e' il V livello, cioe' ben due livelli piu' basso;

pay gap

- poiché il profilo amministrativo è ricoperto in gran maggioranza da donne e quello tecnico e scientifico da uomini, le donne risultano in media meno remunerate, a parità di titolo di studio.
- il *pay gap* aumenta poi attraverso l'attribuzione da parte della dirigenza di incarichi si responsabilità remunerati, spesso in percentuale maggiore agli uomini rispetto alle donne, in relazione alla popolazione dei profili.

anche nei finanziamenti pro capite nei diversi paesi
si evidenziano discriminazioni di genere
(*She figures 2009*)

Figure 4.4: Proportion of female researchers in FTE and R&D expenditure in Purchasing Power Standards (PPS) per capita researcher, 2006



Source: S&T statistics (Eurostat)

Exceptions to the reference year: BE, DK, DE, IE, EL, LU, PT: 2005

Data unavailable: FR, NL, FI, UK, IS, CH, NO, IL

Provisional data: R&D Expenditure: SE (HES)

Data estimated: EU-27, EU-25, EU-15 (by DG Research)

Researcher FTE

Purchasing power parities (PPPs) are defined as currency conversion rates that both convert national currencies to a common currency and equalise the purchasing power of different currencies.

Purchasing power standard (PPS) is the artificial common currency into which national currencies are converted.

l'originalita' del progetto

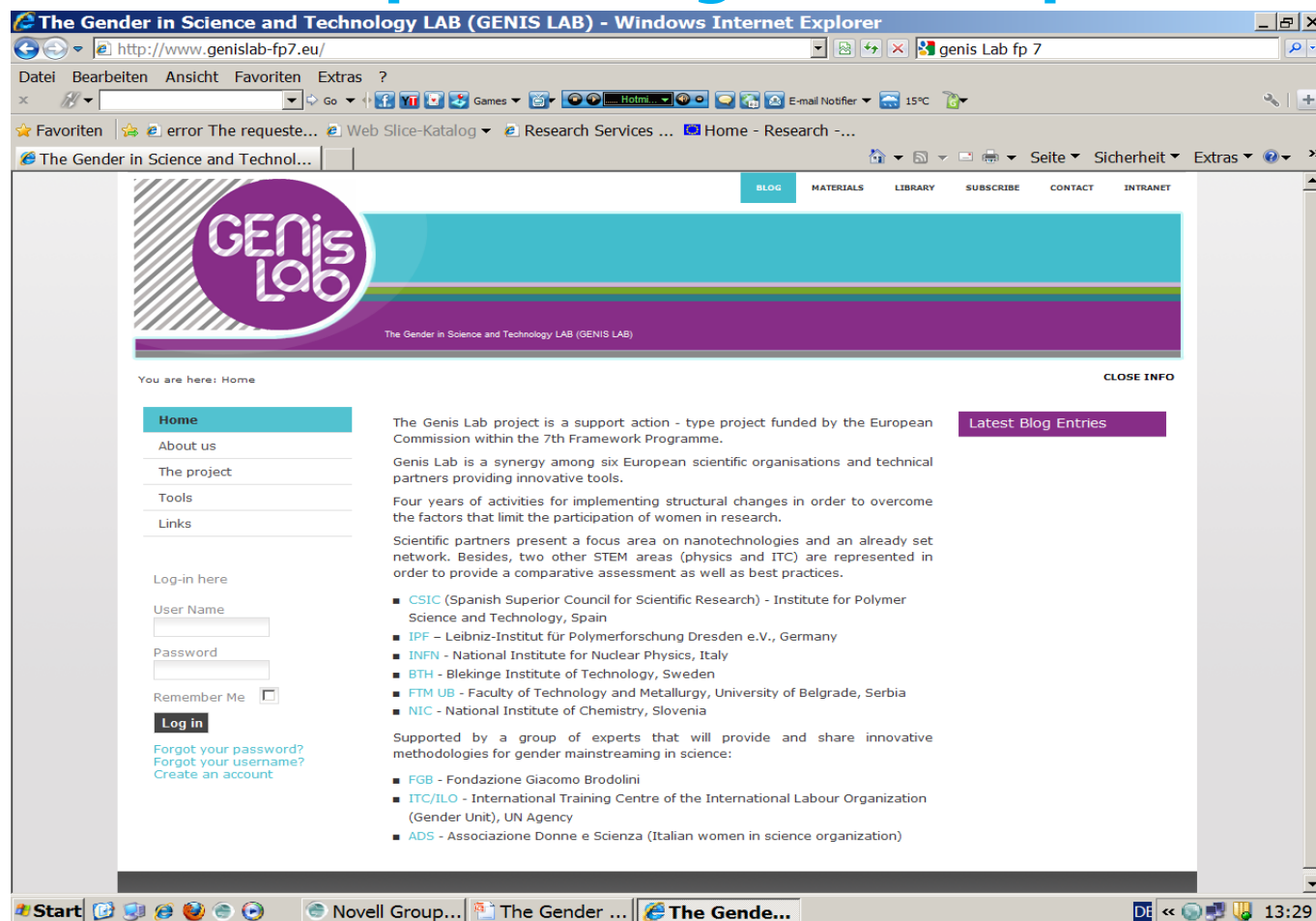
l'originalita' e l'efficacia di questo progetto e' la seguente: la dirigenza dei partners scientifici si e' impegnata a costituire un team di progetto interno alle istituzioni (che comprenda comunque un rappresentante delle strutture decisionali, scientifiche e/o amministrative, che abbia facoltà di promuovere o influenzare direttamente eventuali decisioni di cambiamento strutturale):

che si impegni a comunicare ufficialmente al personale che l'obiettivo del progetto ha importanza prioritaria per l'istituzione e ad assicurare una partecipazione significativa del personale alle varie attività progettuali per contribuire alla loro realizzazione nel corso dei 4 anni.

conclusioni

- le **discriminazioni** favoriscono la fuga dei cervelli e lo spreco delle risorse, riducono la capacità di contestualizzare socialmente le attività della ricerca, producono un incremento dei conflitti interni alle organizzazioni, alimentano la diffusione di rappresentazioni stereotipate e distorte del lavoro scientifico e riducono **la capacità della società di 'parlare' alla scienza e quella della scienza di 'rispondere' alla società.**
- **in una prospettiva simile, le tematiche sul genere e le discriminazioni devono essere viste non come una specifica – ancorché importante – questione da risolvere, bensì come una porta di accesso privilegiata per interpretare l'intero spettro dei problemi che attualmente scienza e società sono chiamate ad affrontare.**

per ulteriori informazioni date uno
sguardo al sito
<http://www.genislab-fp7.eu>



DEVO FARE SQUADRA:
PECCATO CHE
SONO SOLA.

