



Bozza di documento

Tavolo di concertazione MIUR-DPO

Gruppo Tematico n. 2

“Predisposizione della proposta italiana per l’8°PQ in un’ottica di genere”

Rendere strategico il rapporto tra genere e scienza nella programmazione 2014-2020 (8° Programma Quadro - 8°PQ)

Premessa

La valutazione intermedia del 7° Programma Quadro (PQ) indica in modo chiaro che, nonostante qualche progresso nella partecipazione delle donne alla ricerca scientifica, la sottorappresentazione femminile e l'integrazione della prospettiva di genere sono ancora problemi aperti. Non si negano i progressi che inducono a sperare in ulteriori e più decisi passi avanti; non va sottovalutato però che il soffitto di vetro per le carriere femminili nel mondo della ricerca e della scienza è sempre presente; la progressione delle donne nelle carriere è faticosa e caratterizzata dal *pipe-leaking*; la sottorappresentazione femminile in alcune discipline quali le ingegneristiche e le tecnologiche è imbarazzante; il *gender pay gap* non tende a diminuire.

Queste criticità vanno collocate nel contesto problematico più ampio, determinato dal fatto che le donne costituiscono solo il 30% della comunità della ricerca nei Paesi membri della UE. Questa presenza squilibrata è riflessa in modo proporzionale nelle aree di ricerca più “tradizionalmente femminili”, quelle della salute, delle scienze sociali e *humanities*..., mentre complessivamente nei vari progetti la presenza delle donne varia notevolmente con riferimento alle diverse aree tematiche, alle generazioni, alla dimensione dei progetti, ai ruoli (maggiore presenza in ruoli manageriali che di ricerca).

C'è fortunatamente un dato che induce all'ottimismo: negli ultimi anni il tasso di crescita delle ricercatrici nel nostro Paese (10% contro il 4% dei ricercatori) e negli altri Paesi europei annuncia un sostanzioso contributo delle donne alla ricerca italiana ed europea e prefigura un processo positivo verso il riequilibrio delle presenze maschili e femminili.

Il nostro Paese e l'Europa hanno bisogno di più ricerca e, di conseguenza, di più ricercatrici. E' quindi un *must* incrementare la partecipazione femminile alla ricerca scientifica attraverso strumenti efficaci.

A tale fine è indispensabile chiarire che le azioni da intraprendere nell'ambito specifico dell'8°PQ devono essere collocate in un contesto favorevole, che preveda la promozione di grandi campagne per affermare e rendere visibile il valore del contributo della popolazione femminile al successo di un Paese; azioni da realizzarsi nei singoli Paesi membri e per specifica iniziativa dei Paesi membri. Deve essere chiaro a tutti e tutte che l'utilizzo di una parte limitata delle risorse a disposizione, in questo caso le risorse rappresentate dal genere femminile, per la costruzione del futuro di un Paese e della UE è una rinuncia a priori al successo di qualsiasi azione, oltre che uno stupido spreco che non ci possiamo permettere; è una esplicita scelta a favore della conservazione di un modello che ha già dimostrato di non essere funzionale al raggiungimento degli obiettivi, anzi un'esplicita scelta di conservazione *tout court*.

Gli obiettivi che la UE si è data sono indicati nelle conclusioni del Consiglio del maggio 2010, dove si riconosce che la ricerca e l'innovazione sono strumenti indispensabili alla crescita e alla sostenibilità per vincere le sfide globali e della società, (Strategia Europa 2020). Non casualmente il Presidente della Commissione esecutiva, nella premessa alla stessa strategia, dice: “Per conseguire un futuro sostenibile, dobbiamo sin d’ora guardare oltre il breve termine... L’Europa è capace di promuovere una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, trovare il modo di creare nuovi posti di lavoro e offrire un orientamento alle nostre società...” e propone per il 2020 cinque obiettivi misurabili che riguardano fra l’altro occupazione, ricerca, innovazione ed istruzione.

All'interno e in coerenza con questo disegno strategico, la Commissione esecutiva ha proposto la Strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015) adottata dalla stessa Commissione il 21 settembre 2010. In essa si afferma che “per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, cioè una crescita intelligente sostenibile e inclusiva, è imperativo fare appello più largamente e più efficacemente al potenziale delle donne e alla loro riserva di talenti”.

Se la UE è sincera nelle sue affermazioni e nelle linee programmatiche sopra richiamate, la sua ispirazione e filosofia per l'8°PQ e le relative azioni non possono che essere tutte rivolte alla promozione di una –maggiore presenza femminile nella ricerca scientifica, con un’attenzione focalizzata in specie sulle nuove generazioni. Da qui si deve partire se vogliamo davvero costruire il futuro dell'Unione Europea. D’altro canto siamo convinte/i che gli obiettivi legati ai temi di genere dell’8°PQ, ma non solo, rimarranno lettera morta in assenza di un forte impegno dei Paesi membri per la parità tra uomini e donne in tutti gli ambiti, sociale, economico, istituzionale... E' la preconditione per dare efficacia a tutte le azioni che si pongono l’obiettivo di sfruttare, nel senso di valorizzare ed utilizzare anche nelle posizioni decisionali e di responsabilità, il *full potential* dell'intera società. Ne è convinta la stessa Commissione Europea che nella sua Relazione sulla Parità tra uomini e donne del 2010 al Parlamento dice: “La parità di genere può divenire realtà solo se esiste un impegno forte e chiaro al massimo livello politico, sia delle istituzioni europee che dei governi e delle parti sociali... È importante che la parità tra donne e uomini occupi un posto centrale e ben visibile nelle politiche e nella pianificazione e che l'integrazione della dimensione di genere diventi uno strumento più efficace nell'elaborazione delle politiche”.

Documenti

Come bussola per le nostre proposte assumiamo:

- *La Strategia per la parità tra donne e uomini* (2010-2015) adottata dalla Commissione esecutiva il 21 settembre 2010
- Il Position Paper “*Gender and Research beyond 2009*” adottato il 24 novembre 2009 dall'Helsinki Group on Women and Science
- *La Carta Europea dei ricercatori* (e relativo Codice di condotta), nella speranza che un numero sempre maggiore di università e centri di ricerca ne assumano i valori, i principi e le misure attuative ed adeguino ad essi le proprie norme statutarie e i regolamenti esecutivi.

Questi documenti insieme ai precedenti 6°PQ e 7°PQ costituiscono per noi riferimenti importanti. Di essi ci sembra opportuno richiamare alcune azioni particolarmente positive, prime fra tutte le “Marie Curie” per gli specifici riferimenti ai temi di genere nelle aree tematiche. Sono quindi azioni da confermare e rafforzare nell’8°PQ.

Suggeriamo di evitare la collocazione delle tematiche di genere negli “*other issues*”, prevista sia nel 6°PQ sia nel 7°PQ. Questa formulazione lascia intendere che il genere non sia rilevante per il progetto, i suoi obiettivi, le priorità, il potenziale impatto, etc. Si deve affermare con convinzione la centralità del genere e si propone che questa dimensione diventi obbligatoria e trasversale (si vedano le nostre proposte più avanti) e che trovi collocazione nei quattro documenti che definiscono le politiche di ricerca della UE: 8°PQ, Euratom, Regole di Procedura, Regole Finanziarie; essendo impropria, perché sminuente, la sua comparsa esclusivamente nella fase di negoziazione.

Obiettivi e Azioni

Le politiche della ricerca sono strumento indispensabile alla crescita e alla sostenibilità.

La *governance* delle politiche della ricerca richiede:

- **continuità**, sia nelle linee strategiche sia nella definizione dei programmi specifici e degli strumenti, accogliendo in continuo suggerimenti migliorativi
- **adeguatezza dei finanziamenti**: per conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020 devono essere stanziati risorse finanziarie consistenti; i finanziamenti previsti per il 7°PQ devono essere considerati livello minimo, da aumentare progressivamente.
- **collaborazione** tra i diversi attori e istituzioni della ricerca: università, centri di ricerca, imprese, autorità pubbliche, istituzioni di livelli diversi, europee, nazionali, regionali, locali.

I pilastri dell'8°PQ da un punto di vista di genere

Poiché la parità da un punto di vista genere è insieme pre-condizione ed elemento fondamentale per la realizzazione della crescita sostenibile, la dimensione di genere deve diventare il fattore che contraddistingue il disegno complessivo dell'8°PQ, nella definizione sia delle aree tematiche eleggibili sia dei programmi, degli strumenti e dei criteri che si riferiscono ai progetti in ciascuna fase degli stessi, dal disegno alla valutazione, dall'implementazione al monitoraggio alla disseminazione.

Il metodo europeo del cosiddetto “doppio binario”, che prevede, a fianco del *gender mainstreaming*, azioni specifiche che favoriscono una più alta partecipazione femminile nei progetti dell'8°PQ (art. 23 Carta dei diritti fondamentali della U. E.), deve diventare la base fondante del nuovo PQ.

I pilastri su cui poggiare l'8°PQ dal punto di vista di genere sono perciò:

1. la **Valorizzazione** delle pari opportunità nella strategia politica complessiva della UE ;
2. la **Trasversalità** dei temi di genere in tutte le azioni/programmi dell'8°PQ;
3. il **Rafforzamento** delle azioni e iniziative a sostegno della parità di genere nella ricerca scientifica e tecnologica.

Da questi pilastri concettuali discende una strategia che deve investire l'intero 8°PQ e avere come obiettivo generale quello di “rafforzare la presenza delle donne, valorizzare i loro talenti e promuovere l'effettiva parità di genere nel mondo scientifico”. Questa strategia prevede due grandi ambiti di intervento: la modifica dei modelli culturali e comportamentali all'interno del mondo scientifico e della ricerca; la predisposizione di servizi che consentano di conciliare vita familiare e professionale con un'attenzione particolare alle fasi iniziali della carriera.

Obiettivi strategici dell'8°PQ

Per realizzare l'obiettivo generale sono necessari obiettivi specifici e misurabili attraverso i risultati ottenuti. Gli obiettivi specifici che si propongono sono i seguenti:

Obiettivo 1 – Promuovere il **cambiamento culturale rispetto al genere negli ambiti scientifico e politico-istituzionale e nella società civile.**

Per il conseguimento di questo obiettivo si propongono le seguenti azioni:

- Campagne sia europee, per le quali il ruolo di leadership spetta alla Commissione Europea, sia nazionali per diffondere la consapevolezza dell'importanza della scienza e della ricerca nella definizione della strategia per una crescita sostenibile.
- Campagne sia europee sia nazionali per diffondere la consapevolezza dell'importanza della maggiore presenza femminile nella scienza. L'obiettivo dell'uguaglianza di genere nel mondo scientifico e della ricerca deve essere proposto sia come affermazione del principio

di equità sociale sia come mezzo indispensabile per la piena valorizzazione del potenziale a disposizione nella società.

- Azioni di comunicazione e sensibilizzazione che diano visibilità alle donne attive nel campo della ricerca scientifica e tecnologica (es. spot, giornali, radio, web, appuntamenti annuali dedicati).
- Campagne per superare gli stereotipi di genere con riferimento specifico al tema della scienza e della ricerca anche al fine di superare la segregazione orizzontale, promuovendo raccolta e pubblicizzazione di dati e documentazione che dimostrano l'infondatezza degli stereotipi delle donne nella scienza.
- Iniziative per superare il classico stereotipo familiare (*male breadwinner/female homemaker*) e identificare come modelli di ruolo donne che hanno raggiunto alti vertici della carriera e uomini che hanno interrotto la carriera o lavorano *part-time*, e dare loro visibilità.
- Azioni di *training* e iniziative di sensibilizzazione per direttori/e e *top manager* per diffondere consapevolezza e sensibilizzazione di genere, determinanti per il successo delle carriere scientifiche delle donne.
- Adozione di un linguaggio e di materiale *gender-sensitive*.
- Promozione degli studi di genere nelle università e nelle istituzioni ed enti di ricerca.

Obiettivo 2 – Promuovere il cambiamento strutturale nella cultura organizzativa nel mondo della scienza e ricerca attraverso l'applicazione del *diversity management* nella gestione delle risorse umane in tutte le fasi di vita dei progetti, dall'ideazione, alla predisposizione della proposta, alla valutazione, fino alla gestione del progetto in caso di ammissione al finanziamento.

Per il conseguimento di questo obiettivo si propongono le seguenti azioni:

- Obbligatorietà del genere come criterio imprescindibile nella valutazione dei progetti. I progetti diventano irricevibili se il tema di genere è ignorato o risulta non significativo. A questo fine deve essere prevista una soglia minima nella struttura (composizione del gruppo di ricerca, ordinatori/trici, *team-leaders*, *contact persons*) al di sotto della quale il progetto è irricevibile (*not eligible for funding*). Tale soglia viene fissata al 25%. Più il progetto è *gender-balanced* nella sua struttura gestionale (previsione ottimale al 50%) più alto è il punteggio assegnato. Il principio dell'obbligatorietà del criterio di genere può assumere due configurazioni: la premiale, che prevede punteggio maggiore per l'equilibrio perfetto della presenza (50%), o la sanzionatoria, che prevede sanzioni progressive proporzionali man mano che ci si allontana dal 50%.
- Promozione e/o accertamento della formazione dei/delle valutatori/trici, esperti/e. Dal momento che si prevede l'obbligatorietà del genere come criterio imprescindibile dei progetti, riveste particolare importanza la formazione sul tema specifico di chi ha il compito di valutare i progetti. Diventa perentorio che le valutazioni di genere dei progetti e delle azioni proposte siano svolte da personale a tutti i livelli con competenze riconoscibili ed è quindi da prevedere che essi/esse abbiano competenze provate o siano obbligatoriamente sottoposti a momenti di formazione.

- Istituzione nei diversi Stati membri di Comitati o Tavoli di concertazione (vedi esempio italiano del protocollo MIUR e DPO) che, in raccordo con l’Helsinki Group, promuovono politiche a favore di una maggior presenza e ruolo delle donne nella scienza e nella ricerca.

Obiettivo 3 – Promuovere la *leadership femminile nella scienza e nella ricerca*. La segregazione verticale delle donne nella scienza e nella ricerca è una delle questioni fondamentali da affrontare per promuovere un vero cambiamento nel mondo scientifico sia nella pratica sia nei contenuti.

Per il conseguimento di questo obiettivo si propongono le seguenti azioni:

- monitoraggio della presenza femminile nelle posizioni decisionali nelle diverse istituzioni ed enti
- creazione di *data-base* e diffusione sistematica di informazioni sulle ricercatrici *high profile* per la loro visibilità
- raccolta sistematica ed analisi di attività a supporto dell'uguaglianza di genere nelle diverse organizzazioni, istituzioni, enti di ricerca
- azioni di tutoraggio e di orientamento per le scienziate più giovani per l'assunzione di posizioni di *leadership* e per prevenire dinamiche di autoesclusione, anche attraverso azioni di collegamento con donne agli alti livelli della ricerca e nelle commissioni scientifiche (trasferimento di *know how*), anche attraverso lo sviluppo di siti internet per le *coping strategies*
- attività di *lobbying* a favore di candidature femminili in occasioni di assegnazioni/ chiamate/elezioni a posizioni decisionali
- modifica di regole e procedure per assicurare che i criteri di promozione siano chiari, trasparenti, giusti e ridefinizione dei sistemi di valutazione che includano caratteristiche quali il *multitasking*, la trasversalità, l'ascolto, l'innovazione
- rafforzamento della visibilità delle donne e del loro ruolo nella comunicazione sia attraverso azioni di formazione alla comunicazione sia nei suoi contenuti (comunicare l'eccellenza scientifica femminile)
- sostegno ad ogni azione di *networking* e di *lobby* nazionale ed internazionale, atta ad incentivare la visibilità e la valorizzazione delle eccellenze femminili (es. *meetings*, conferenze, *workshop*, reti territoriali, creazione di *data-base*).

Obiettivo 4 – Promuovere **politiche di conciliazione e di condivisione**.

E' errato pensare alle politiche di conciliazione come misure specifiche destinate solo alle donne: le politiche di conciliazione e di condivisione investono uomini e donne, organizzazioni sociali e del lavoro. Pertanto si propongono in parallelo misure di conciliazione e di condivisione che nascono dall'attenzione alle analisi e alle proposte delle donne, dove il loro punto di vista sia considerato veramente *mainstream* e non più, come spesso accade ora, interpretato o mediato da valutazioni basate su stereotipi o esigenze di mercato o di budget.

Per il conseguimento di questo obiettivo si propongono le seguenti azioni:

- misure specifiche che favoriscono la *dual carrier* per coppie di ricercatori ed un ambiente *family friendly*;

- una organizzazione diversa e flessibile del lavoro e dei tempi e delle modalità di lavoro che consenta un equilibrio vita-lavoro per uomini e donne (es. telelavoro, *job-sharing*, *part-time*);
- preferenza alla programmazione di attività, *meeting* ed eventi durante gli orari di lavoro standard per evitare uso del tempo extra-lavorativo;
- garanzia del diritto a formazione, sviluppo, avanzamento della carriera anche per ricercatori/ricercatrici che optano per il lavoro flessibile o *part-time*;
- progetti *lifecycles*, attenti al superamento di ostacoli specifici e prevedibili ad esempio con riferimento alle prime fasi delle carriere femminili;
- strumenti a sostegno della conciliazione presso i partner di progetto utilizzabili anche da esterni occasionali (es. *visiting professor*) per i periodi di permanenza all'estero;
- sostegno a ogni iniziativa e misura atta a prevenire e/o superare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta nei confronti di accesso, permanenza, formazione al lavoro;
- garanzia di tutela della maternità anche a donne in posizione lavorativa precaria.

Nello **sviluppo delle carriere** e con riferimento alla **mobilità** vanno considerati:

- incoraggiamento alle ricercatrici a pianificare la loro carriera scientifica, possibilmente prevedendo le interruzioni, anche con strategie di lungo periodo per mantenere alte le ambizioni lavorative, favorendo proposte innovative e non convenzionali che nascano dai *desiderata* e dalle vere esigenze delle donne (ad es. evitando l'uso quasi esclusivo del *part-time* come avviene in alcuni Paesi europei);
- sostegno alle carriere femminili nelle prime fasi della vita lavorativa;
- promozione di schemi di mobilità specifici per le ricercatrici;
- previsione “esplicita” dei temi delle gravidanze e della paternità/genitorialità nella definizione degli schemi di mobilità sia nella fase di implementazione sia nelle regole finanziarie;
- sostegno a misure che garantiscano al contempo la mobilità e la tutela della maternità/paternità, anche attuando un sistema di collegamento costante (mezzi alternativi di comunicazione: conferenze video e telefoniche);
- misure che agevolino anche finanziariamente la mobilità all'estero ed il lavoro di cura (assistenza garantita presso scuole o strutture pubbliche, eventuale rimborso delle spese di frequenza dei figli di scuole private, ecc.);
- monitoraggio dell'andamento delle carriere in collegamento con la retribuzione per prevenire e/o contrastare la differenza salariale legata al genere.

Obiettivo 5 – Garantire l'effettiva applicazione della **Carta Europea dei ricercatori e del Codice di Condotta**.

L'adozione della Carta Europea e del Codice di Condotta e la loro effettiva applicazione sono una chiara indicazione di cambiamento strutturale e nella cultura organizzativa nel mondo dell'accademia e della ricerca. L'adesione alla Carta ed al Codice contribuisce alla costruzione

ed alla partecipazione ad una vera rete paneuropea di ricercatori/ricercatrici e di organizzazioni di ricerca con regole e standard comuni per la valorizzazione delle carriere, la trasparenza nelle procedure di assunzione, la valutazione dell'esperienza di mobilità, il rispetto dell'equilibrio lavoro-famiglia. Pertanto si propone che:

- l'adozione dei principi della Carta e del Codice sia introdotta tra i criteri di eleggibilità dei progetti e delle richieste di finanziamento in genere.

Obiettivo 6 - “Genderizzare” i contenuti della ricerca.

Parlare di genere nella ricerca implica, oltre che una maggiore presenza femminile a tutti i livelli, l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti. Questo secondo aspetto è di rilevanza particolare in quanto la ricerca caratterizzata dalla dimensione di genere è qualitativamente migliore perché più rappresentativa della popolazione coinvolta sia nella fase di sviluppo del progetto sia in quella della fruizione dei risultati.

Per il conseguimento di questo obiettivo si propongono le seguenti azioni:

- Destinazione di una percentuale del *budget* dei progetti allo sviluppo della parte degli stessi che introduce la prospettiva di genere nella trattazione del tema indagato, anche quelli dai contenuti più tecnologicamente orientati, spesso solo apparentemente estranei alla dimensione di genere. Si veda a questo proposito il Tool Kit della Commissione Europea “Gender in EU-funded research”
- Destinazione di una percentuale del *budget* dei programmi a progetti che direttamente investigano temi di genere.

Obiettivo 7 - Adottare un **Codice Etico di Comportamento** a sostegno delle differenze

Il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità da parte delle istituzioni scientifiche europee, in particolare la differenza di genere, possono contribuire a promuovere e conseguire l'eccellenza scientifica. Anche in coerenza con l'assegnazione dei temi di genere all'Unità Ethics and Gender e con il fatto che le donne rappresentano una parte rilevante (30%) del personale scientifico,

si propongono le seguenti azioni:

- la predisposizione e l'applicazione di un Codice Etico di Condotta verso le diversità nelle istituzioni scientifiche
- una attenzione particolare alla diversità di genere all'interno dello stesso Codice Etico di Condotta