

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



GENIS LAB

INFN

Pisa,
25-26 marzo 2012
mariella paciello

Gender in science
and
technology
Lab

L'idea di GENIS LAB

- tutta l'attività promossa finora dalla UE, attraverso specifiche azioni positive 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**”

debbono le donne adattarsi alle attuali organizzazioni o i sistemi adattarsi alle differenze tra i loro componenti, incluse le donne?

(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 sostiene i cambiamenti dell'organizzazione **ri-definendo** i criteri di valutazione dell'eccellenza:
- **livello transnazionale europeo: promozione di attività 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 partners e' stata realizzata 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: sono stati attivati tre laboratori virtuali sui temi piu' rilevanti per la realizzazione della parita' di opportunita' di genere nella ricerca: con lo studio dei contenuti del progetto e lo scambio tra i diversi partners si deve giungere alla formulazione delle linee guida condivise, per formulare un piano **di sviluppo specifico** per ciascuna istituzione

metodologia di GENISLAB

iii) definizione e implementazione dei piani di sviluppo su

misura: in seguito all'analisi organizzativa, con l'ausilio dei partner tecnici, si preparano (e' questa la fase attuale) delle linee guida 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 attivita' 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: sul sito di progetto realizzato si riportano i risultati delle attivita' dei partners, si svolgono conferenze nazionali di progetto (ne sono state fatte gia' 2); vengono pubblicate 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 opportunità 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 più 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 e 3 tecnici)
4 anni di attività per realizzare cambi strutturali al fine di superare i fattori che limitano la partecipazione e la carriera delle donne nella ricerca

mai più'

think manager, thik male
Virginia Eschein 1973



GENDER

Gender
AUDITING

BUDGETING
PROCESS

Gender
PROGRAMMING

MAINSTREAMING

cultura organizzativa

una cultura organizzativa ha alla sua base degli assunti (E. Schein 1985,1999) che rappresentano ciò che i membri di un'organizzazione accettano come verità e quindi

- *influenzano percezioni, pensieri, sentimenti*
- *sono dati per scontati*
- *sono per la maggior parte inconsci*

una cultura organizzativa nasce quando un gruppo ha una storia comune (stabile e omogenea) e, peraltro, è in perenne formazione. Si produce quindi una tensione tra:

- *l'esigenza di preservare il patrimonio degli assunti già presenti*
- *la necessità di aggiornarli rispetto alle nuove sfide che l'organizzazione deve affrontare*

cultura organizzativa

una cultura organizzativa deve quindi far fronte a due problemi:

- *l'adattamento del gruppo all'ambiente esterno*
- *l'integrazione interna del gruppo*

la cultura organizzativa non sottintende solo idee astratte, ma risposte a problemi concreti. La validità di tali risposte va misurata rispetto a:

- *l'efficacia nell'individuare soluzioni*
- *la capacità di aumentare il benessere dei membri del gruppo*

cultura organizzativa

in una cultura organizzativa si parla anche di artefatti; gli artefatti sono gli aspetti visibili e superficiali di una cultura. Si suddividono in tre categorie:

- **oggetti fisici:** abbigliamento, arredo, layout fisico di uffici e strutture (es. Open space), costruzioni e decorazioni, oggetti che acquisiscono un forte valore simbolico (es. status symbol).
- **espressioni verbali:** aneddoti, espressioni gergali e linguaggio tecnico, storie, mitologie, metafore.
- **manifestazioni comportamentali:** tradizioni ed usanze, cerimonie e rituali, forme di sanzione o ricompense, schemi di comunicazione

una cultura organizzativa, per poter sussistere, deve essere condivisa dai suoi membri, consapevolmente o meno, e trasmessa ai nuovi membri dell'organizzazione.

cultura organizzativa

- come sono fatte le culture lavorative rispettose di valori di genere egualitari? Una tale utopia è quella che sta dietro a ogni ricerca e iniziativa in tema di valorizzazione delle differenze ed è necessaria per poter pensare al cambiamento organizzativo, ma come misurare e valutare le culture organizzative in relazione alla cittadinanza di genere che esse accordano ed esprimono?
- questo è il compito impervio che ci è proposto andando a cercare la verifica ad un'ipotesi iniziale che mette in relazione la cultura organizzativa con la cultura di genere. A tal fine uno degli strumenti più rilevanti è il **gender budgeting**. Finora nelle istituzioni scientifiche i processi e le politiche di bilancio sono state considerate **gender blind**. Spesso la dirigenza non ha la necessaria cultura di genere e quindi ha una scarsa sensibilità per imbarcarsi in questa avventura

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 politico-economiche rispetto alle disparità di genere

cos'e' il gender budgeting

Il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nelle istituzioni

Il “gender budgeting” è un processo di analisi dei bilanci degli enti pubblici mirato ad evidenziarne le conseguenze differenti sulla vita di uomini e donne poiché:

diverso è il loro ruolo, capacità e responsabilità nella famiglia, nella società, nel lavoro: queste differenze sono generalmente strutturate in modo da svantaggiare le donne nella società e nel lavoro.

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
- 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

- entrare nella 'stanza dei bottoni'!
- controllare la distribuzione delle risorse con una sensibilita' di genere
- seguendo, a ogni stadio, come i fondi assegnati sono spesi il gender budgeting fa aumentare l'affidabilita', la trasparenza e l'uguaglianza di genere come elementi positivi per una competizione efficace

il gender budgeting analizza l'assegnazione delle risorse per garantire uguali opportunita' tra donne e uomini

gender budgeting: elementi cruciali

- gli indicatori debbono essere tutti disaggregati per genere
- le decisioni di bilancio sono usualmente prese da un piccolo gruppo nelle organizzazioni: e' necessario ampliarlo
- sfidare fino in fondo la nozione di neutralita' di genere di molte politiche e programmi scientifici
- arricchire l'insieme e le analisi dei dati di genere
- l'introduzione della metodologia del gender budgeting richiede relativamente scarse risorse
- monitorare l'assegnazione di risorse e il grado di successo per genere

gender budgeting analysis deve essere fatta per tutto il bilancio?

non necessariamente: puo' essere fatto per:

- l'intero bilancio
- le assegnazioni a particolari progetti e linee di ricerca e il loro impatto
- analisi dell'ottica di genere per nuovi programmi e progetti
- particolari assegnazioni di fondi

gender budgeting: mappa delle risorse

quali sono le risorse?

MACRO LEVEL (organizzazione generale gestionale e scientifica)

.....

MESO LEVEL (commissioni, esperimenti)

.....

MICRO LEVEL (lavoro singolo di uomini e donne)

.....

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' in 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, di due livelli.
- il *pay gap* aumenta poi attraverso l'attribuzione da parte della dirigenza di incarichi di responsabilità remunerati, spesso in percentuale maggiore agli uomini rispetto alle donne, in relazione alla popolazione dei profili.

pay gap

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 dell'attuazione di questo progetto sono:
le dirigenza dei partners scientifici

- si sono impegnate 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);
- si sono impegnate a comunicare ufficialmente al personale che l'obiettivo di GenisLab ha un'importanza prioritaria per l'istituzione e ad incoraggiare 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, in particolare, in questa fase di crisi**

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

The Gender in Science and Technology LAB (GENIS LAB) - Windows Internet Explorer

http://www.genislab-fp7.eu/

GENIS Lab

The Gender in Science and Technology LAB (GENIS LAB)

You are here: Home

Home

- About us
- The project
- Tools
- Links

Log-in here

User Name

Password

Remember Me

Log in

[Forgot your password?](#)
[Forgot your username?](#)
[Create an account](#)

Latest Blog Entries

The Genis Lab project is a support action - type project funded by the European Commission within the 7th Framework Programme.

Genis Lab is a synergy among six European scientific organisations and technical partners providing innovative tools.

Four years of activities for implementing structural changes in order to overcome the factors that limit the participation of women in research.

Scientific partners present a focus area on nanotechnologies and an already set network. Besides, two other STEM areas (physics and ITC) are represented in order to provide a comparative assessment as well as best practices.

- CSIC (Spanish Superior Council for Scientific Research) - Institute for Polymer Science and Technology, Spain
- IPF – Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V., Germany
- INFN - National Institute for Nuclear Physics, Italy
- BTH - Blekinge Institute of Technology, Sweden
- FTM UB - Faculty of Technology and Metallurgy, University of Belgrade, Serbia
- NIC - National Institute of Chemistry, Slovenia

Supported by a group of experts that will provide and share innovative methodologies for gender mainstreaming in science:

- FGB - Fondazione Giacomo Brodolini
- ITC/ILO - International Training Centre of the International Labour Organization (Gender Unit), UN Agency
- ADS - Associazione Donne e Scienza (Italian women in science organization)

DEVO FARE SQUADRA:
PECCATO CHE
SONO SOLA.

