

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



# GENIS LAB



**GENOVATE e gli altri progetti europei  
napoli 25 giugno 2013**

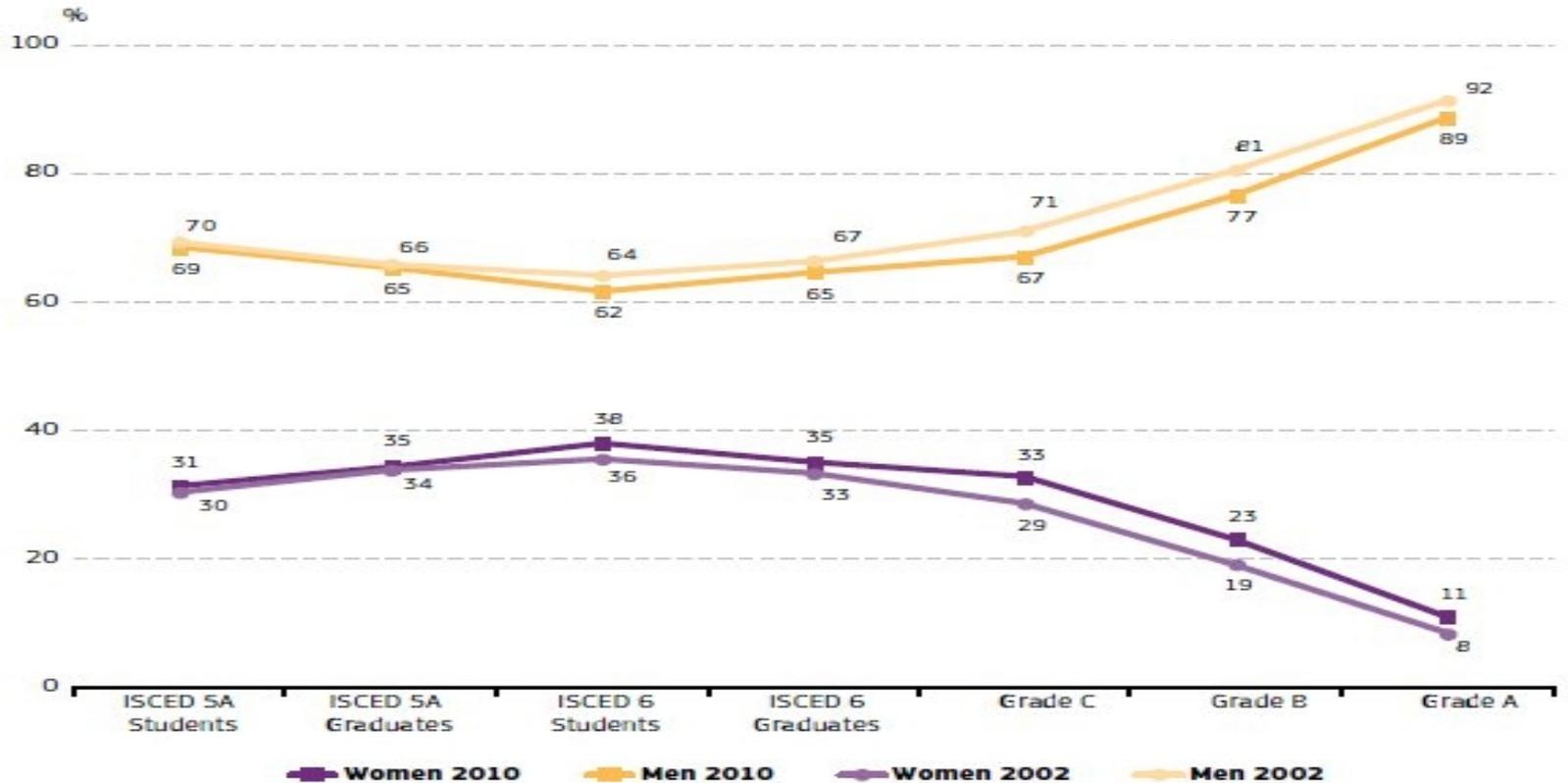
**maria luigia paciello, GenisLab,**



**Gender** in science  
and  
technology  
**Lab**

# il solito punto di partenza ...e pur non si muove

**Figure 3.2:** Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010



(EC, she figures, 2012)

# e il futuro?

la proporzione di professori donne di grado A (ordinari)

**in Svezia e' il 23%**

**in Italia e' il 20%**

ma aspettare e stare a guardare non e' la soluzione!

con il ritmo attuale di crescita la % di professori donna

**raggiungera' il 31% in 20 anni**

# 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, soprattutto ai livelli decisionali: infatti questo problema **è multidimensionale**: è legato **ai sistemi organizzativi e alla relazione tra individui e organizzazioni e non a specifici interventi**
- pertanto Genis Lab propone un approccio sistemico e integrato rispetto a questi fattori nelle organizzazioni scientifiche

# l'idea di GENIS LAB

dalla logica dell'“**agire sulle donne**” si passa 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



# **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 attivita' per realizzare cambiamenti strutturali  
al fine di **superare**

**i fattori che limitano la partecipazione e la carriera  
delle donne nella ricerca**

mai piu'

**think manager, thik male**  
**Virginia Eschein 1973**



# 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

# i partners

PARTNER	COUNTRY	ROLE
Fondazione Giacomo Brodolini (FGB)	IT	Coordinator Technical partner
Associazione Donne e Scienza (ADS)	IT	Technical partner
International Training Centre/International Labour Organization (ITC/ILO)	IT	Technical partner
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN)	IT	Scientific partner
Blekinge Institute of Technology (BTH)	SE	Scientific partner
Faculty of Technology and Metallurgy, University of Belgrade (FTM UB)	RS	Scientific partner
National Institute of Chemistry (NIC)	SI	Scientific partner
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V. (IPF)	DE	Scientific partner
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)	ES	Scientific partner

# le tre dimensioni prioritarie di intervento GENISLAB

gestione risorse umane e genere

dimensione finanziaria dell'organizzazione e  
**'gender budgeting'**

cultura organizzativa e stereotipi

# la metodologia di GENISLAB

**i) gender participatory audit (PGA):** in ciascuna delle sei istituzioni scientifiche e' stata realizzata un'analisi organizzativa per valutare le dimensioni gestionali in ottica di genere: questa metodologia dell'ITC-ILO (UN) (integrata dalla Fondazione G. Brodolini) e' un processo basato su una metodologia applicata da circa 10 anni per **analizzare le cause culturali e strutturali delle discriminazioni nelle organizzazioni.**

Si tratta di un **apprendimento partecipato** per migliorare il processo auto-conoscitivo che fa di un'organizzazione una **“learning organisation”** che sa gestire il cambiamento, un'**autovalutazione qualitativa** basata sulla partecipazione volontaria delle persone dell'istituzione e sull'impegno del management a supportare l'iniziativa. Si tratta della prima **fase diagnostica per:**

***analizzare l'impatto di genere delle strutture/politiche e della cultura organizzativa in generale*** (norme, tempi, comportamenti, valori, ruoli, stili e modalità gestionali);

***identificare gli ostacoli “strutturali” e “culturali” e avviare un processo di cambiamento*** che, intraprenda azioni concrete per prevenire la discriminazione e promuovere attivamente le pari opportunità.

# la metodologia di GENISLAB

**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 (TAP))

**iii) definizione e implementazione dei piani di sviluppo su misura (TAP):** in seguito all'analisi organizzativa, con l'ausilio dei partner tecnici, si preparano i **piani di sviluppo "su misura"** atti a produrre cambiamenti strutturali tangibili e misurabili in ottica di genere, nelle diverse istituzioni

**iv) diffusione dei risultati:** sul sito di progetto <http://www.genislab-fp7.eu> si riportano i risultati delle attivita' dei partners, si svolgono conferenze internazionali di progetto (ne sono state realizzate gia' 3); vengono pubblicate newsletters semestrali

# le tre dimensioni prioritarie di intervento GENISLAB

## gestione risorse umane e genere

Il PGA porta all'identificazione dei punti di forza/debolezza e delle buone/cattive pratiche esistenti in relazione alla capacità dell'organizzazione di **cogliere le potenzialità delle donne**, di promuovere **un equilibrio di genere** a tutti i livelli e di **attrarre i migliori talenti** attraverso **metodologie trasparenti** riguardo al reclutamento e alle progressioni in carriera

# risorse umane , competenze valutazione , trasparenza

alla fine del 2010 il CERN, H.R. Department, ha proposto un nuovo quadro di definizione delle competenze che **“drive performance and lead to excellence”**; il **CERN Competency Model (CM)** e' una delle **HR initiatives** ed e' stata approvata dalla dirigenza come parte integrante della **HR Strategy**: il suo obiettivo e' quello di delineare criteri coerenti, per definire le competenze e il loro continuo sviluppo nelle risorse umane dell'isituzione; il **CM** da al CERN **“a reference framework and a common language with wich to discuss performance”**: esso ha un impatto forte sui criteri di selezione per il reclutamento e la progressione in carriera

# le tre dimensioni prioritarie di intervento GENISLAB

## **dimensione finanziaria dell'organizzazione e *gender budgeting***

le scelte finanziarie riflettono la cultura dominante, poiché il potere è creato dalla concentrazione delle risorse; quando si parla di equità di genere è importante **capire e monitorare come le risorse sono distribuite** e quali effetti ha la loro assegnazione sui due generi.

# le tre dimensioni prioritarie di intervento GENISLAB

## **cultura organizzativa e stereotipi**

la cultura organizzativa ha a che fare con ogni cambiamento e, perché esso possa accadere, occorre identificare e superare gli stereotipi; per **cambiare la percezione degli stereotipi nella scienza e ridefinire l'eccellenza** verranno sviluppate campagne di sensibilizzazione e percorsi formativi per managers.

# le tre dimensioni prioritarie di intervento GENISLAB

## **cultura organizzativa e stereotipi**

permangono stereotipi di genere nella ricerca scientifica: eliminarli puo' essere molto difficile perche' essi funzionano come mappe mentali che aiutano a interpretare la realta'; meglio sostituirli con modelli positivi , valorizzando le novita' che le donne portano nei loro gruppi di ricerca e nelle istituzioni

# 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'è il gender budgeting

- la scarsa importanza data all'impatto dell'assegnazione delle risorse perpetua pregiudizi di genere sebbene 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
- Il bilancio **non è uno strumento neutro**, ma riflette la distribuzione di potere esistente nelle istituzioni e **le sue 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 strutturate in modo da svantaggiare le donne nella società e nel lavoro.**

# cos'è il gender budgeting

- gli indicatori debbono essere tutti **disaggregati per genere**
- le decisioni di bilancio sono usualmente prese da un piccolo gruppo nelle organizzazioni: **è necessario ampliarlo**
- sfidare fino in fondo **la nozione di neutralità** 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

# 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**

Gender  
AUDITING

BUDGETING  
PROCESS

Gender  
PROGRAMMING

**MAINSTREAMING**

# gender budgeting per il TAP

## **Name action 1: Fund allocation to research groups. Gender analyses of beneficiaries.**

### **Objective**

To analyse the fund allocation to research groups focusing on the following dimensions: **Gender composition of research groups, Funded research groups, Gender analyses of groups' leaders**

### **Methods**

Board approval of data query. Data query to the database service. Data analyses. Publication and discussion of data. Identification of strategy to change distribution of funds to improve gender balance in fund allocation.

### **Expected Output**

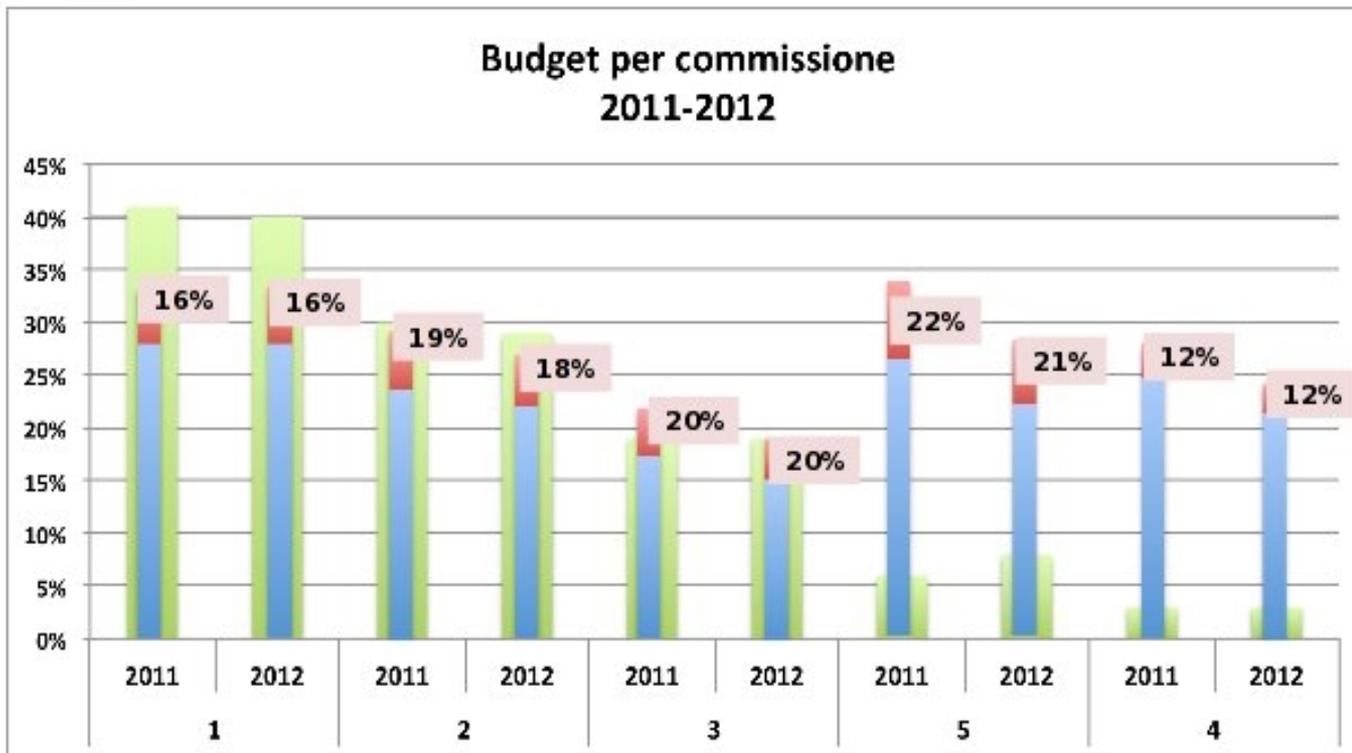
Collection, analyses and discussion of gender data concerning:  
**composition of research groups**  
**Funded research groups**  
**groups' leaders**

### **Person in charge**

Institutional supervisor: Speranza Falciano (V.President)  
Genislab team members: Paciello, Zima

At the end of the 2013 some seminars will be organised to present and discuss the results of gender data analysis.

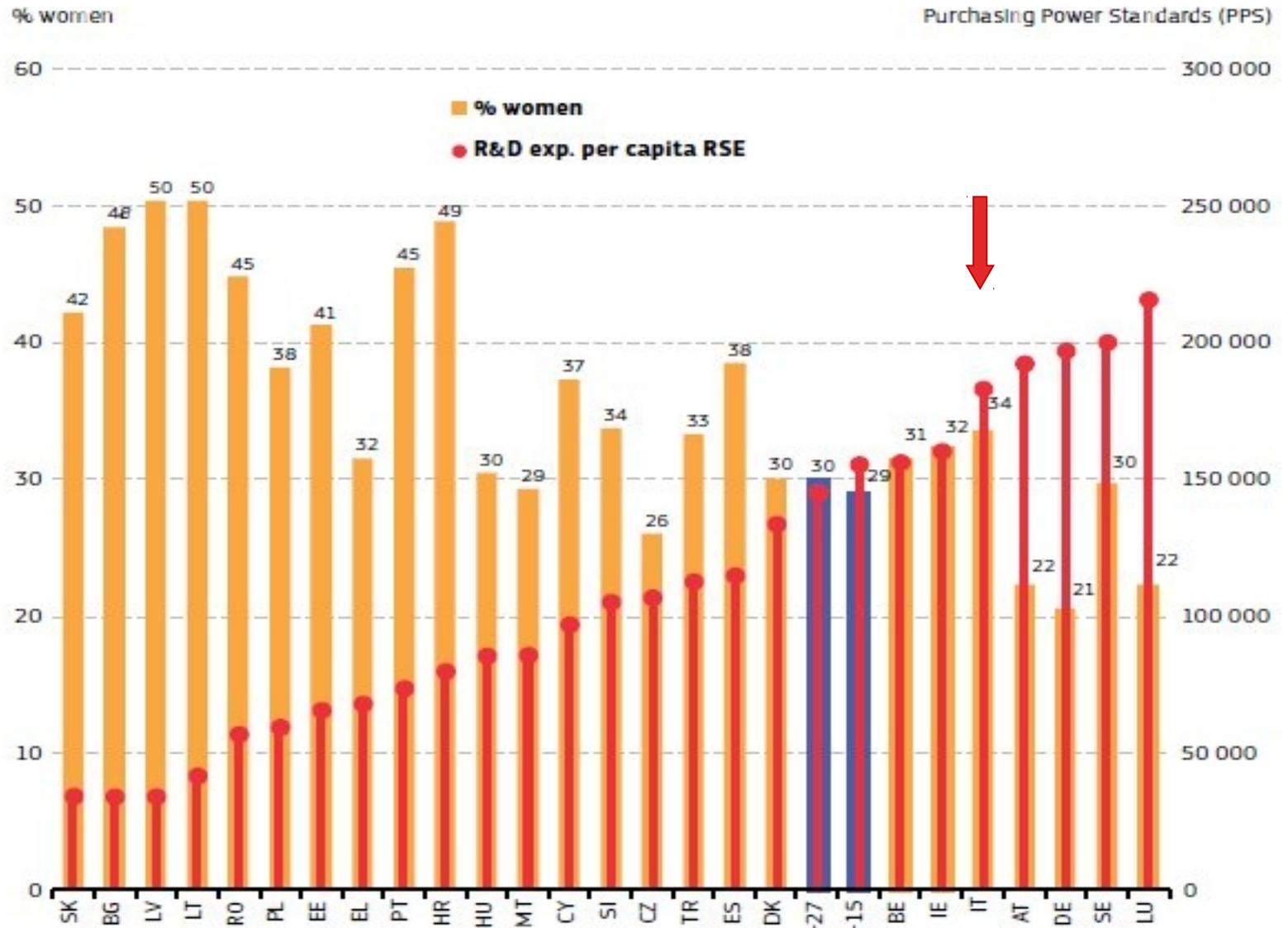
# gender budgeting: primi risultati



	1		2		3		5		4		Totale	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Afferenti</b>	<b>1280</b>	<b>1291</b>	<b>1120</b>	<b>1023</b>	<b>831</b>	<b>731</b>	<b>1282</b>	<b>1067</b>	<b>1066</b>	<b>929</b>	<b>5579</b>	<b>5041</b>
<b>% Afferenti</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>		

anche nei finanziamenti pro capite nei diversi paesi si evidenziano discriminazioni di genere (*She figures 20012*)

**Figure 4.4:** Proportion of female researchers in FTE and R&D expenditure in Purchasing Power Standards (PPS) per capita researcher, 2009



# 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** può aumentare 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. Altra fonte di **pay gap** può essere il **diverso ammontare di missioni interne e internazionali** che i dipendenti compiono: dati che stiamo analizzando

# L'originalita' del progetto

**L'originalita' e l'efficacia dell'attuazione** (questo e' il nostro impegno) di questo progetto sono le seguenti:

**le dirigenze dei partners scientifici** si sono impegnate:

- i)** 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);
- ii)** a comunicare ufficialmente al personale che l'obiettivo di GenisLab ha un'importanza prioritaria per l'istituzione;
- iii)** a incoraggiare una partecipazione significativa del personale alle varie attività progettuali per contribuire alla loro realizzazione nel corso dei 4 anni.

# criticita'

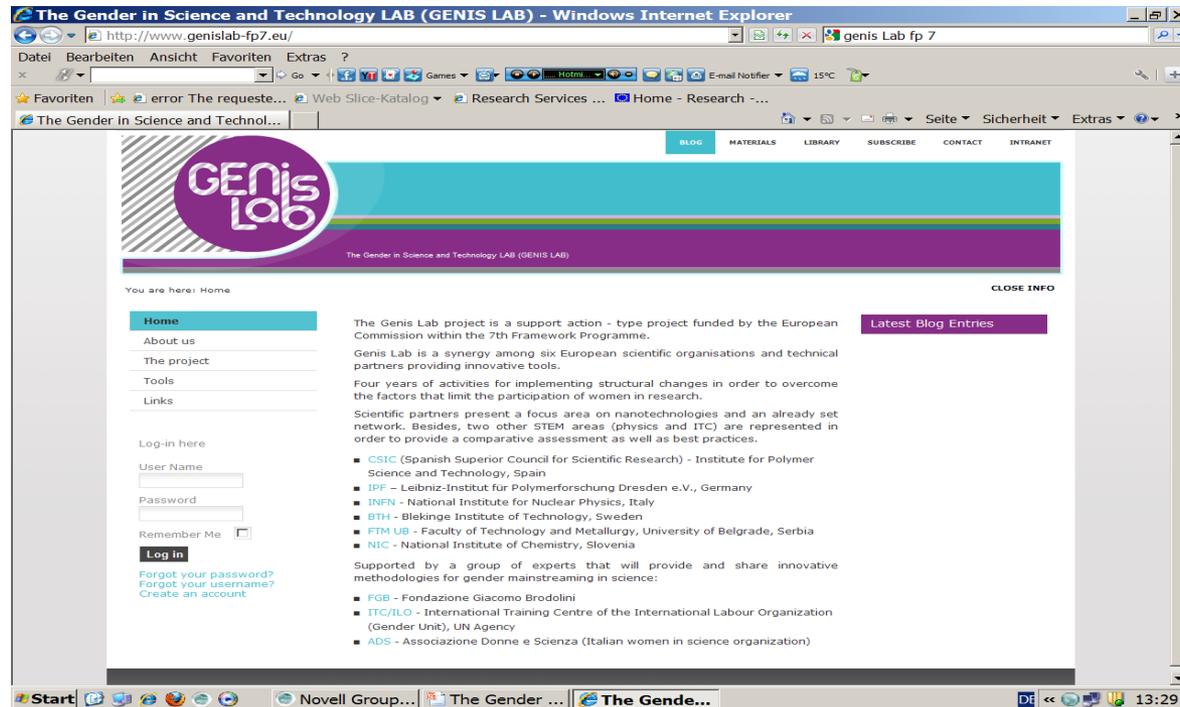
- **Scarsa contezza** delle dirigenze delle questioni di genere;
- le donne che assumono responsabilità importanti (data la loro esigua presenza) sono ancora scelte **dagli uomini** quindi a **loro immagine e somiglianza;**
- scarsa solidarietà tra donne perché anch'esse hanno spesso **poca contezza dei loro talenti** e quindi si rivolgono alla **fidelizzazione agli uomini più che alla fiducia in loro stesse e nelle altre donne, per esprimere le loro capacità, il loro valore e la loro creatività.**

# conclusioni

- le **discriminazioni** favoriscono la fuga dei cervelli e lo spreco delle risorse, 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;**
- le tematiche sul genere e le discriminazioni devono essere viste non come una specifica 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;**

**il successo dell'implementazione del TAP richiede trasparenza, responsabilità delle istituzioni scientifiche e un monitoraggio periodico dell'equità di genere**

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



ringrazio Angela Gargano per la sua  
perspicacia culturale e le sue capacità  
tecniche nell'elaborazione dei dati



DEVO FARE SQUADRA:  
PECCATO CHE  
SONO SOLA.

