



Oretta Di Carlo
"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2013

Gender in science
and
technology
Lab



Il background
Il progetto
Il Participatory Gender Audit
Il Tailored Action Plan (TAP)
Risultati attesi



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Cosa significa “gender”?

Genere è *“un concetto storicamente determinato che si riferisce alle differenze sociali tra donne e uomini, **apprese e modificabili** nel corso del tempo e con caratteristiche diverse entro e tra le culture”*

Definizione U.E.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Cosa ha a che fare con la scienza?

- La scienza è un'attività umana, che è certamente influenzata dal contesto sociale e culturale nel quale si sviluppa.
- Oltre le forme individuali di espliciti pregiudizi si può spesso individuare una *carezza di sensibilità verso il genere*, la cosiddetta **“gender blindness”** della scienza e della tecnologia.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Donne e scienza in Europa

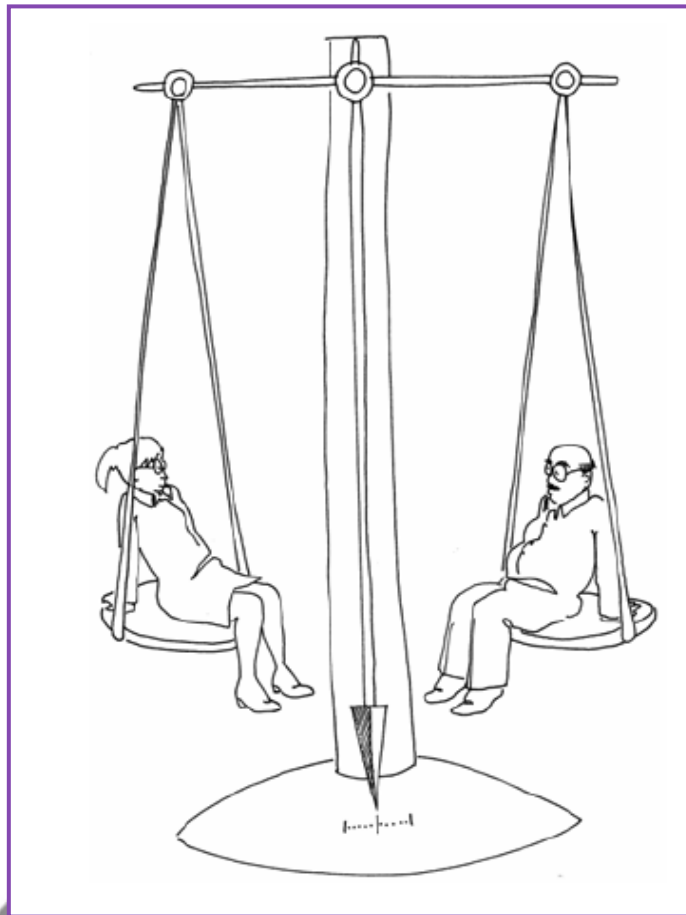
- L'Unione Europea ha scelto l'uguaglianza di genere come principio e finalità per tutti gli Stati membri.
- Negli ultimi 15 anni specifici programmi e risorse sono stati dedicati a raccogliere dati, analizzare e affrontare **la sotto-rappresentazione delle donne nel campo della ricerca scientifica (fp 5, 6, 7)**.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



*Is your working environment
gender friendly?
Do you know how much your colleagues earn?*



**The higher the position
the largest the gap
among the salaries of
women and men.**

**In Italy the gap goes from
23% to 40% for top
positions. European
survey “Women at work”
 (“Sapienza” University)**

*Is your working environment
gender friendly?
Do women in power have the same number of
children than men in the same positions ?*



**Women in scientific
research are the
working category with
the smallest
children/women ratio
in Europe.**

(Eurostat)

Donne e scienza in Europa

- Nonostante l'ampio spettro di misure e iniziative, siamo ancora ben lontani dall'effettiva parità, soprattutto ai livelli decisionali.
- Il problema appare multidimensionale ed è legato anche a **fattori culturali e strutturali che caratterizzano la ricerca scientifica.**
- È proprio su questi fattori che opera GenisLab



"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2014



Il Progetto “GENIS-LAB”

The Gender in Science and Technology LAB

Durata: 1° gennaio 2011 – 31 Dicembre 2014

9 Partners da 6 paesi (6 RTD partners)

4 anni di attività per implementare ***cambiamenti strutturali***
al fine di superare i fattori che limitano la partecipazione delle
donne nella ricerca.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



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

Obiettivi

- **Sviluppare e sperimentare modelli e strumenti per l'analisi e il cambiamento organizzativo nelle organizzazioni scientifiche in un'ottica di genere**
- **Migliorare le condizioni di lavoro delle ricercatrici e le opportunità di carriera**
- **Migliorare il clima organizzativo all'interno del luogo di lavoro agendo sulla cultura organizzativa**
- **Combattere gli stereotipi negativi all'interno dei centri di ricerca e nel contesto più generale**
- **Contribuire alla creazione di modelli di genere positivi**



"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2014



SEVENTH FRAMEWORK
PROGRAMME

Tre aree di azione prioritarie

Al fine di produrre cambiamenti strutturali in ottica di genere, i piani di sviluppo riguardano:

1) Dimensione finanziaria dell'organizzazione e 'gender budgeting'

2) Cultura organizzativa e Stereotipi

3) Gestione Risorse Umane e Genere



"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2014



Tre aree d'azione

1) 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 dunque importante *capire e monitorare come le risorse sono distribuite e quali effetti ha la loro assegnazione sui due generi*.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Tre aree d'azione

2) Cultura Organizzativa e Stereotipi

Ogni cambiamento ha a che fare con la cultura organizzativa e, perché possa accadere, occorre identificare e superare gli stereotipi.

Per cambiare la percezione degli stereotipi nella scienza e ridefinire l'eccellenza stiamo sviluppando campagne di sensibilizzazione e percorsi formativi.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Tre aree d'azione

3) Gestione Risorse Umane e Genere

La capacità di prevenire la discriminazione, promuovere un equilibrio di genere a tutti i livelli e attrarre i migliori talenti, passa attraverso un **processo di cambiamento che deve permeare tutti i processi HR, per creare politiche efficaci di sviluppo del potenziale umano**, di entrambi i generi



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



I fase: “a gender-based organisational assessment”

Durante la prima fase del progetto (mesi 1-9) i 3 partners tecnici (Brodolini, ITC-ILO, Donne e Scienza) hanno analizzato **lo stato dell’arte sotto il profilo di genere** nell’ambiente di lavoro delle 6 istituzioni scientifiche.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Il Participatory Gender Audit

La prima **fase diagnostica** si avvale della metodologia ITC-ILO (UN), il PGA, applicata da circa 10 anni 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"**
- **avviare un processo di cambiamento** che, partendo dai punti forza dell'organizzazione, intraprenda azioni concrete per rafforzare le capacità di prevenire la discriminazione e promuovere attivamente una maggiore equità.



"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2014



Il Participatory Gender Audit

Che cos'è un PGA?

E' uno strumento e un processo per **analizzare le cause culturali e strutturali delle discriminazioni nelle organizzazioni.**

E' un' **autovalutazione qualitativa** basata sulla partecipazione volontaria delle persone che operano nell'istituzione e sull'impegno del top management a supportare l'iniziativa e i suoi risultati.

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.*



"Change Management"
Frascati, 25 febbraio 2014



Il Participatory Gender Audit

Come ha operato?

Attraverso “PGA facilitators” esterni (ITC-ILO):

- Raccolta e analisi dati e documenti (**desk review**) nelle tre aree (R.U., G.B., Stereotipi)
- Somministrazione di un **questionario on-line**
- **Visita sul campo**: marzo 2011 presso A.C. e Sezione Trieste
- **Interviste** dirette e **workshop** partecipativi su un campione di volontari significativo rappresentativo delle diverse categorie professionali e livelli gerarchici
- **Presentazione dei risultati** all’Unità operativa (10 giugno 2011) e discussione delle possibili **piste d’azione** proposte
- **Rapporto finale e raccomandazioni alla dirigenza**



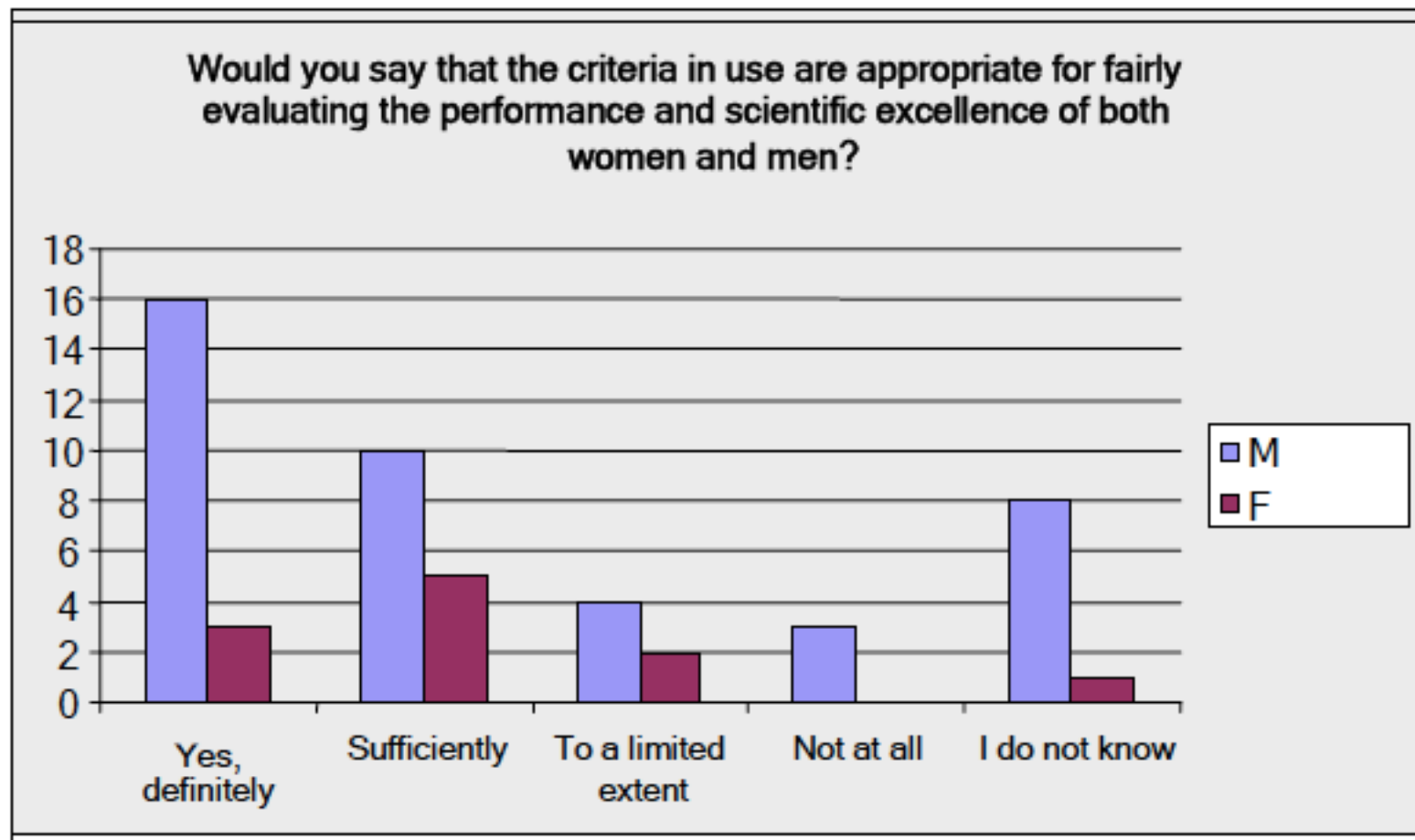
“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Il “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari compilati nella **Sezione di Trieste**:
HRM - *Career progression and evaluation of scientific excellence*

Chart 1: Are evaluation criteria gender biased?

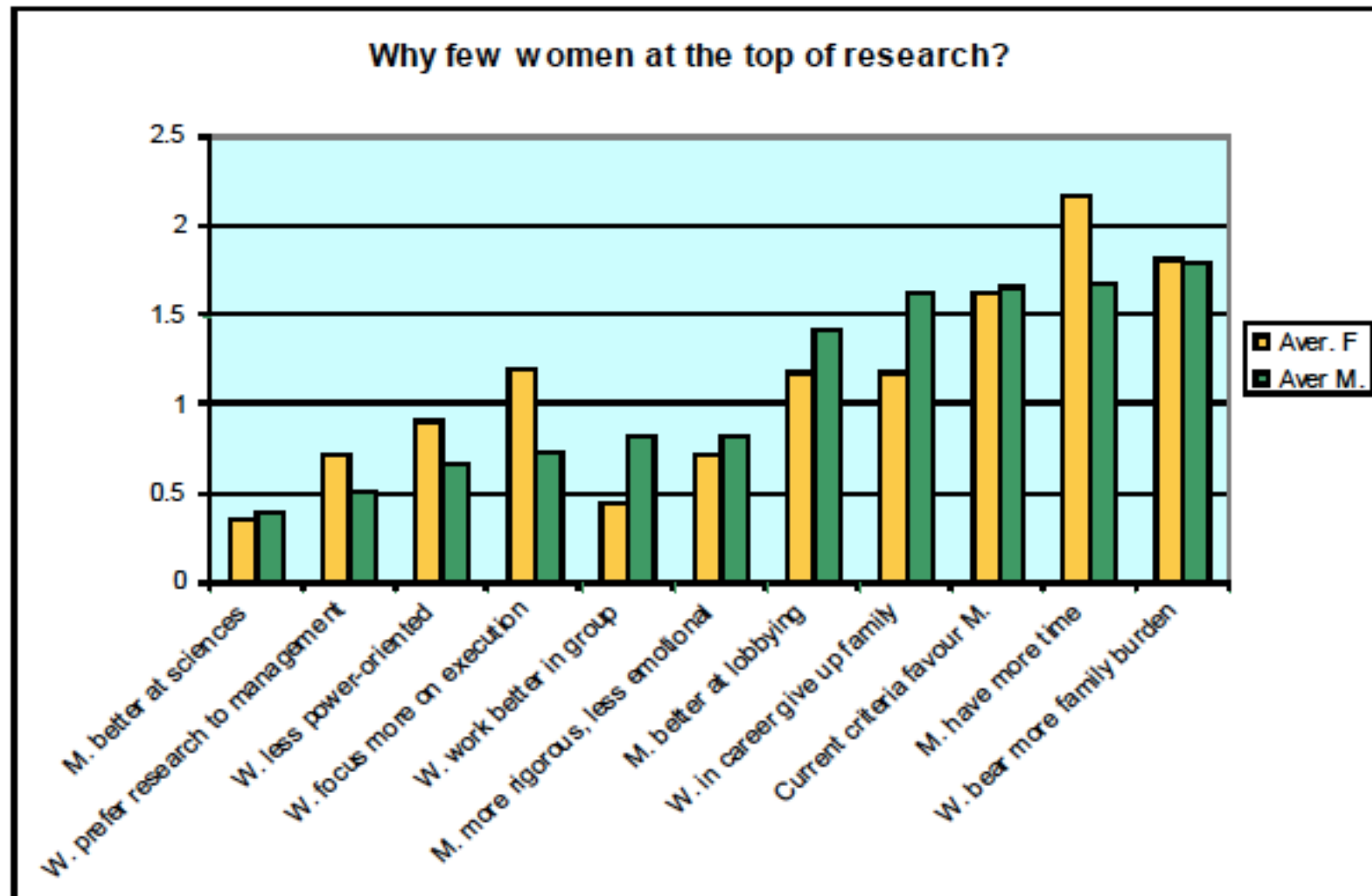


II “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari – OC *Stereotypes: perceptions*

Chart 3: Why few women at the top of research?

(disagree: 0 agree: 3)



Il “Gender Profile” INFN

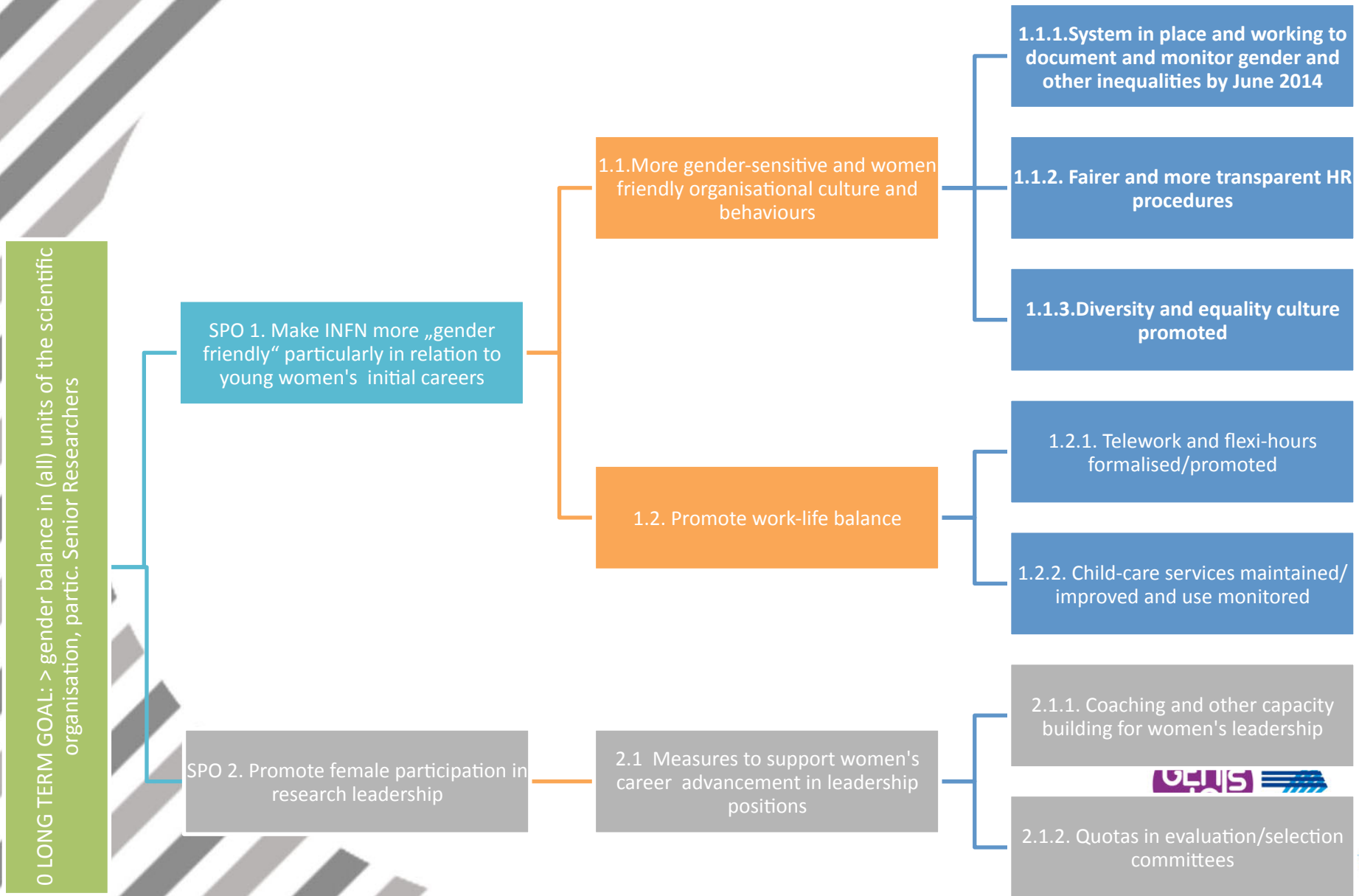
- Il Gender profile INFN ha identificato punti di forza e punti di debolezza, a partire dai quali sono state formulate le **‘Raccomandazioni’** al management e identificate le priorità strategiche per l’elaborazione dei piani d’azione di ciascuna istituzione: **Tailored Action Plan (TAP)**.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



INFN – TAILORED ACTION PLAN TO PROMOTE STRUCTURAL CHANGE FOR GENDER EQUALITY – LOGICAL FRAMEWORK OF ACTIVITIES



Gender Budgeting

Action 1

- Fund allocation to research groups: Gender analyses of beneficiaries

Action 2

- Gender provisional budget and research composition for each of the 5 national scientific committees

Action 3

- Gender pay gap

Action 4

- Observatory for monitoring and evaluating women participation in research



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Cultura Organizzativa e Stereotipi

Obiettivo:

Change organisational culture, develop „gender sensitive“ management skills

Action 1

- **Soft-skills training for managers**

To upgrade managerial competences and ensure HRM practices which are free from gender bias

Action 2

- **Knowledge and awareness raising activities on stereotypes and non-discrimination at all levels**

(Seminario a Roma1; Re-act @ LNF)



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Human Resources Management

Obiettivo generale:

HR procedures gender friendly and transparent



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



HRM Action 1

- **Align of HR strategies and management tools to EU policies (ECR and Minerva code) – part of PTAP 11-13**
- **Objective:** *to comply with existing EU policies and tools to promote excellence and gender equality in research*
- **Methods:** ECR: in collaboration with HR and CUG, analysis of INFN using MIUR guidelines for ECR and identification of gaps and relevant actions. Minerva: in collaboration with HR and CUG.
- **Person in charge:** Falciano + Genislab team: Leone, Cenci, CUG: Masullo



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



HRM Action 2

- **Develop and adopt HR procedures to promote transparency in recruitment, performance, promotion criteria**
- **Objective: *to develop a competency-based HRM model to improve fairness, objectivity and transparency of HR procedures*** (see CERN Competency Model, CCM)
- **Methods:** Through interviews, focus groups, desk analysis and discussion with staff, establishment of a set of technical and behavioural competences for INFN, starting from two pilot units: LNF and Trieste Section.
- **Person in charge:** Falciano + Genislab team: Di Carlo, Cenci.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



HRM Action 3

- **Development and dissemination of Guidelines on non-discriminatory recruitment and management (GenisLab & CUG)**
- **Objective:** *to ensure that all competitions and promotion processes are checked against discriminatory stereotypes and carried out in discrimination-free ways*
- **Methods:** Development of simple guidelines including:
 - Info on legal obligations
 - Checklist for non-discriminatory processes: CV screening, drafting comments, reference letters, interviews and decisions
- **Person in charge:** H.R. Dept. Director: Carletti; GenisLab team: Leone, Paciello; CUG: Masullo



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



HRM Action 4

- **Organise training/awareness activities for managers and members of selection/evaluation committees on Competency model**
- **Objective:** *to ensure that the Model is understood and tested appropriately and that managers responsible for recruitment and performance evaluation are aware of bias free selection and performance management practices.*
- **Methods:** Use the outputs of Activities 2 and 3 to train team leaders and other members of selection committees
- **Person in charge:** General Director: Giunti; GenisLab: Di Carlo, Cenci, Leone



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



Risultati attesi

Cosa si aspetta la CE da GenisLab?

- Definizione e sperimentazione di **strumenti di analisi organizzativa** specifici per le organizzazioni di ricerca;
- **Analisi organizzativa in un'ottica di genere** volta a valorizzare il contributo di tutti e a promuovere maggior efficacia ed efficienza;
- Definizione di **modelli organizzativi favorevoli alla promozione delle pari opportunità per tutti e alla valorizzazione dei talenti**;
- Implementazione di **piani di sviluppo** su misura per le organizzazioni partner **volti a sostenere i percorsi di carriera delle donne**;
- **Cambiamenti strutturali** in ottica di genere.



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014



For further information,
please take a look at the project website:
<http://www.genislab-fp7.eu>
Sito INFN:
<https://web2.infn.it/genislab>

Grazie!



“Change Management”
Frascati, 25 febbraio 2014

