

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



scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre



GENiS LAB

mariella paciello INFN-D&S
scienza, genere e società:
a che punto siamo?

tronto 12 /14 novembre 2014

Gender in science
and
technology
Lab

**valutazione e modelli delle competenze,
bilanci di genere:
proviamo a realizzarli?**

**scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre**



la valutazione

- la valutazione dell'attività di ricerca e le metodologie usate per essa sono tra le azioni più impegnative per la comunità scientifica internazionale
- l'analisi delle discriminazioni di genere (in particolare riguardanti le progressioni in carriera delle donne può incontrare (in)conscie *bias* a sfavore della loro qualificazione come ricercatrici e studentesse: spesso sono relativamente poco significative, non ovvie, ma alla fine di un processo valutativo diventano rilevanti : ***many mole hills together become a large mountain.***
- occorrono quindi consistenza e coerenza in tutti i processi che riguardino le risorse umane, criteri chiari per migliorare la trasparenza e la produttività delle istituzioni scientifiche

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre



l'idea di GENIS LAB

■ **tutta l'attivit  promossa finora dalla UE, attraverso specifiche azioni positive non ha intaccato i fattori che limitano la parit  effettiva tra uomini e donne nella scienza, soprattutto ai livelli decisionali; infatti questo problema   multidimensionale:   legato ai sistemi organizzativi e alla relazione tra individui e organizzazioni pi  che a specifici interventi**

■ **pertanto Genis Lab propone un'analisi e quindi un approccio sistemico e integrato alle prassi delle organizzazioni scientifiche**

■ **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) si preferisce quella di misure sistemiche che :**

“agiscano sulle donne in modo che esse possano assumere ruoli decisionali nel sistema ricerca scientifica”

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

1) Londa L. Schiebinger

**scienza, genere e societ : a che punto siamo?
trento 12/14 novembre**



le competenze

■ le competenze sono l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti degli individui, nello svolgimento di un dato compito, in grado di rispondere *in maniera flessibile ed efficace alle esigenze della proprio attivita' nell'istituzione;*

■ innanzitutto vanno individuati i valori condivisi su cui si fondano le finalita' istituzionali dell'organizzazione

■ le competenze comportamentali, coerenti con valori e cultura dell'istituzione includono sia competenze di base, comuni a tutto il personale, come *affidabilità, capacità di autogestirsi, di comunicare, di risolvere problemi, sia doti di leadership;* le **competenze tecniche** riguardano la conoscenza delle discipline necessarie all'attivita' scientifica (es. fisica)

■ i modelli di competenze sono nati per orientare la gestione delle RU e si sono diffusi come strumento di valutazione di tutto il personale; nell'INFN ci siamo ispirati al **CERN Competency Model (CCM)**, un'iniziativa del dipartimento RU approvata dalla dirigenza come parte fondamentale della strategia di gestione delle RU e del funzionamento del laboratorio;

scienza, genere e società: a che punto siamo?

trento 12/14 novembre

modello delle competenze (CM)

- **obiettivo: accrescere l'equita', l'oggettivita' e la trasparenza nella gestione delle risorse umane (RU): nel CM ogni competenza viene definita chiaramente e il CM diventa uno schema per stabilire criteri coerenti e comuni di valutazione noti a tutti,**
- **il CM riguarda tutto il personale con un impatto su vari processi di gestione delle RU: es. criteri di selezione, scelta dei programmi formativi , reclutamento, progressione in carriera , promozione ai ruoli direttivi)**
- **il CM serve a rendere un ambiente di ricerca gender-friendly, a supporto di cambiamenti strutturali che tengano conto delle diversità di donne e uomini: e' uno strumento plastico, che puo' variare nel tempo in funzione delle nuove tecnologie, e' utile alla programmazione dei corsi di formazione e a far conoscere all'esterno dell'istituzione tutto il suo potenziale di attivita'**

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre

Il progetto pilota @INFN (LNF e TS) albero delle competenze

- ricerca e definizione dei **VALORI INFN** e delle **COMPETENZE COMPORTAMENTALI**

Focus Group con personale volontario a LNF e TS

- rilevazione delle **COMPETENZE TECNICHE**

Interviste individuali al direttore LNF, ai responsabili divisioni e servizi LNF e ai coordinatori CSN

+ QUESTIONARIO online a tutto il personale LNF e TS



*modello inclusivo delle competenze INFN (LNF e TS)
in collaborazione con l'ITC-ILO, agenzia UN partner GenisLab*

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre

metodologia per la costruzione di un CM albero delle competenze

valori, competenze comportamentali e competenze tecniche

- i **focus group (FG) sono** gruppi di discussione nei quali sono rappresentati tutti i profili professionali; in essi si fanno emergere i valori fondanti dell'istituzione, i comportamenti e le tecniche funzionali al successo delle attività scientifiche;
- le **competenze comportamentali**, coerenti ai valori dell'istituzione, vengono identificate con una strategia di tipo “**bottom-up**”, indispensabile per rappresentare la realtà lavorativa e come le persone la vivono; non sono imposte dalla dirigenza
- I **FG**, si sono svolti attraverso discussioni guidate dalla moderatrice **Benedetta Magri (ITC-ILO)**, partner del progetto, e da **Oretta Di Carlo e Sara Arnone** del team Genis-Lab;
- le **competenze tecniche** vengono identificate e definite in **working group (wg)** (e con questionario a tutto il personale) composti da rappresentanti dei diversi dipartimenti, esperti dei vari settori;

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre



metodologia per la costruzione di un CM alcuni valori emersi nell'INFN

- **collaborazione** (eg. *disponibilità, condivisione e confronto di idee...*)
- **creatività** (eg. *libertà di pensiero, apertura mentale, curiosità, condivisione di stimoli...*)
- **professionalità** (eg. *affidabilità nelle competenze tecniche, efficienza nel cercare spazi realizzativi, ambire ad essere sempre migliori ...*)
- **responsabilità**, (eg. *onestà intellettuale, libertà scientifica individuale nel rispetto degli altri....*)
- **passione e conoscenza** (*passione per la scoperta e il trasferimento della conoscenza,....*)
- **autonomia** (*libertà e flessibilità degli orari, relativa assenza di una rigida gerarchia....*)

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre

metodologia per la costruzione di un CM competenze comportamentali

qualche esempio:

■ **competenze comportamentali** associate al valore **creatività**:
risolvere problemi, ricercare nuove opportunità di sviluppo, ottimizzare le attività

■ **competenze comportamentali** associate al valore **professionalità**:
costante studio e aggiornamento, saper trasferire conoscenze ai colleghi, onestà, lealtà e senso di giustizia nel lavoro, prestare attenzione all'altro, comprensione delle difficoltà individuali, capacità di stimolare, incentivare e apprezzare i collaboratori

■ **competenze comportamentali** associate al valore **autonomia**:
libertà di sviluppare le proprie idee lavorative, svolgere il proprio lavoro nei modi che si ritiene migliori, creare- progettare- far

■ nei contratti a tempo indeterminato accertare le competenze comportamentali è importante poiché l'impegno richiesto in un contratto a t.i. è lungo (circa 30 anni): al CERN le competenze tecniche vengono utilizzate solo successivamente per accorciare la lista dei candidati

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre

Competenze Tecniche (questionario) es. 1/3

- ✦ Amministrazione, Finanza, Appalti
- ✦ Comunicazione, informazioni, eventi
- ✦ Controlli e acquisizione dati
- ✦ **Fisica**
- ✦ Informatica
- ✦ Ingegneria civile
- ✦ Ingegneria elettrica
- ✦ Ingegneria elettromeccanica
- ✦ Ingegneria elettronica
- ✦ Ingegneria meccanica
- ✦ Legale
- ✦ Lingue
- ✦ Manageriale
- ✦ Risorse umane
- ✦ Salute, sicurezza e ambiente
- ✦ Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici

- ✦ Applicazione della fisica delle particelle ad altre scienze
- ✦ Fisica dell'acceleratore
- ✦ Fisica nucleare
- ✦ Fisica sperimentale delle particelle
- ✦ Fisica teorica delle particelle elementari
- ✦ Ottica / Laser
- ✦ Rivelatori di particelle ed interazione delle particelle con la materia

campo guidato

- ✦ Applicazione di metodi matematici statistici e numerici
- ✦ Sviluppo di strutture di elaborazione dati HEP (High Energy Physics)
- ✦ Innesco e riduzione dei dati sperimentali
- ✦ Metodi e strumenti per lo sviluppo di software collaborativi
- ✦ Analisi fisica
- ✦ Ricostruzione fisica
- ✦ Simulazione fisica
- ✦ Simulazione ambienti di radiazione
- ✦ Simulazioni Monte Carlo

campo libero e/o suggerito

Competenze Tecniche (questionario) es. 2/3

- ✦ **Amministrazione, Finanza, Appalti**
- ✦ Comunicazione, informazioni, eventi
- ✦ Controlli e acquisizione dati
- ✦ Fisica
- ✦ Informatica
- ✦ Ingegneria civile
- ✦ Ingegneria elettrica
- ✦ Ingegneria elettromeccanica
- ✦ Ingegneria elettronica
- ✦ Ingegneria meccanica
- ✦ Legale
- ✦ Lingue
- ✦ Manageriale
- ✦ Risorse umane
- ✦ Salute, sicurezza e ambiente
- ✦ Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici



- ✦ Budget, pianificazione e contabilità dei costi
- ✦ Contabilità generale
- ✦ Gestione delle forniture
- ✦ Gestione finanziaria
- ✦ Logistica
- ✦ Revisione Contabile / Audit

campo guidato



- ✦ Redazione di documenti commerciali
- ✦ Acquisti e appalti
- ✦ negoziazione
- ✦ pratiche doganali
- ✦ Supervisione tecnica degli appalti

**campo libero
e/o suggerito**

- ✦ Amministrazione, Finanza, Appalti
- ✦ Comunicazione, informazioni, eventi
- ✦ Controlli e acquisizione dati
- ✦ Fisica
- ✦ Informatica
- ✦ Ingegneria civile
- ✦ Ingegneria elettrica
- ✦ Ingegneria elettromeccanica
- ✦ Ingegneria elettronica
- ✦ **Ingegneria meccanica**
- ✦ Legale
- ✦ Lingue
- ✦ Manageriale
- ✦ Risorse umane
- ✦ Salute, sicurezza e ambiente
- ✦ Scienza dei materiali e ingegneria delle superfici

- ✦ Criogenia
- ✦ Impianti idraulici
- ✦ Impianti pneumatici
- ✦ Installazione e smontaggio di apparecchiature sistemi meccanici
- ✦ Messa in servizio, la manutenzione e il funzionamento di impianti e sistemi meccanici
- ✦ Metrologia e misure meccaniche
- ✦ Produzione, tecnologia e processi di fabbricazione
- ✦ Progettazione delle strutture e delle macchine
- ✦ Sistemi di distribuzione e di raffreddamento del gas rivelatore
- ✦ Sistemi di ventilazione
- ✦ Tecnologia del vuoto
- ✦ Termodinamica, trasmissione del calore e fluidi meccanica

campo guidato

- ✦ Processo di raffreddamento e regolazione
- ✦ progettazione di impianti di produzione di acqua de...
- ✦ Progettazione di impianti di produzione di riscaldamento

campo libero
e/o suggerito



Questionario Competenze INFN Compilazione



Per compilare il Questionario esplora l'albero delle aree professionali con le relative aree tecniche.

All'interno potrai selezionare alcune competenze suggerite e aggiungerne di nuove.

Per le risposte alle domande più frequenti [leggi le F.A.Q.](#)

In caso di necessità di supporto per la compilazione si prega di scrivere a questionario_competenze@lists.inf.infn.it.

Selezioni possibili:

- C** **Conoscenza:** Possiedo una conoscenza degli elementi costitutivi e delle caratteristiche di base della competenza, dal punto di vista teorico e generale, come è acquisibile attraverso attività formative e/o esperienze professionali diverse maturate nel tempo.
- E** **Expertise/Esperienza:** Ho ampia esperienza nella specifica pratica professionale della competenza, dal punto di vista tecnico e specialistico, come è acquisibile attraverso anni di applicazione e di utilizzo nel lavoro.
- T** **Trasferimento Conoscenza:** Sono in grado di trasferire/insegnare la competenza ai miei colleghi perché ne conosco gli elementi costitutivi e ne ho ampia esperienza pratico-applicativa sul lavoro.

- ▶ Amministrazione, finanza, Appalti
- ▶ Comunicazione, Informazioni, Eventi
- ▶ Controlli e acquisizione dati
- ▼ Fisica
 - ▶ Applicazione delle tecniche della fisica delle particelle ad altre scienze
 - ▶ Fisica astroparticellare
 - ▼ Fisica dell'acceleratore

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre





Questionario Competenze INFN Compilazione



Per compilare il Questionario esplora l'albero delle aree professionali con le relative aree tecniche.

All'interno potrai selezionare alcune competenze suggerite e aggiungerne di nuove.

Per le risposte alle domande più frequenti **leggi le F.A.Q.**

In caso di necessità di supporto per la compilazione si prega di scrivere a questionario_competenze@lists.inf.infn.it.

Selezioni possibili:

- C** Conoscenza: **Possiedo una conoscenza** degli elementi costitutivi e delle caratteristiche di base della competenza, dal punto di vista teorico e generale, come è acquisibile attraverso attività formative e/o esperienze professionali diverse maturate nel tempo.
- E** Expertise/Esperienza: **Ho ampia esperienza** nella specifica pratica professionale della competenza, dal punto di vista tecnico e specialistico, come è acquisibile attraverso anni di applicazione e di utilizzo nel lavoro.
- T** Trasferimento Conoscenza: **Sono in grado di trasferire/insegnare** la competenza ai miei colleghi perché ne conosco gli elementi costitutivi e ne ho ampia esperienza pratico-applicativa sul lavoro.

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre



colloquio basato sulle competenze (colloquio strutturato)

- ◇ **al CERN** le domande sono delineate in modo da mettere alla prova una o più abilità del candidato; le risposte sono valutate secondo criteri predefiniti e a ognuna viene assegnato un voto (*es. l'esaminatore valuta la capacità di gestire lo stress prima chiedendogli come in generale reagisce allo stress, poi di fornire l'esempio di una situazione in cui ha lavorato sotto pressione*)
- ◇ tutte le domande hanno l'obiettivo di verificare una specifica capacità e vertono sul suo comportamento in situazioni specifiche; il candidato deve fornire esempi concreti; Il selezionatore può poi approfondire tali esempi chiedendo spiegazioni sul comportamento o le capacità citati dal candidato.
- ◇ il colloquio tradizionale è una conversazione in cui l'esaminatore pone domande riguardo alle competenze di cui al bando : le domande sono poste in ordine abbastanza casuale e possono essere generiche; in un colloquio non strutturato, il candidato viene giudicato dall'impressione complessiva che fornisce di sé; tale giudizio è quindi probabilmente molto soggettivo.

un'altra delle tre dimensioni di GENISLAB e' la dimensione finanziaria dell'organizzazione : **gender budgeting**

- le scelte finanziarie di un'istituzione riflettono la cultura dominante e il potere è dato dalla concentrazione delle risorse; per l'equità di genere è importante **capire come le risorse sono distribuite** e quali effetti ha la loro assegnazione sui due generi; uno degli strumenti più rilevanti per mettere in relazione l'organizzazione finanziaria con la cultura di genere e' 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 poca sensibilità per usare questo strumento
- 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**;

scienza, genere e società: a che punto siamo?
trento 12/14 novembre

cos'e' il gender budgeting

■ si tratta in un documento di bilancio, riclassificato e rianalizzato in ottica di genere per rendere i criteri contabili e amministrativi trasparenti rispetto alle eventuali disparità di genere; gli indicatori del bilancio (preventivo e consuntivo) debbono essere tutti **disaggregati per genere**; le decisioni finanziarie sono usualmente prese da un piccolo gruppo nelle istituzioni: **e' necessario ampliarlo**

■ 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.**

■ l'introduzione della metodologia del gender budgeting **richiede scarse risorse; e' importante pero' osservare** con regolarità l'assegnazione di fondi in funzione del grado di equità rispetto al genere; il gender budgeting serve a **garantire uguali opportunità tra donne e uomini nella gestione e nell'utilizzo delle risorse**

grazie

**tutti i materiali e le informazioni aggiuntive
sulle attivita' di GenisLab sono riportati
nel website interno (riguardo alle attivita' nell'INFN) :**

web2.infn.it/genislab

**nel website del progetto
www.genislab-fp7.eu**

**scienza, genere e societ : a che punto siamo?
trento 12/14 novembre**

