

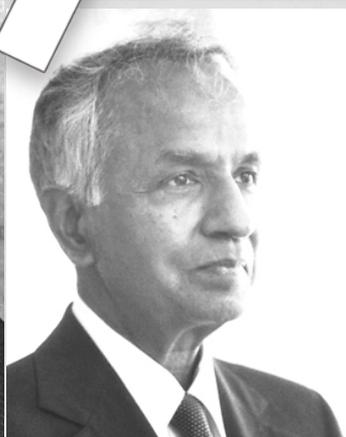
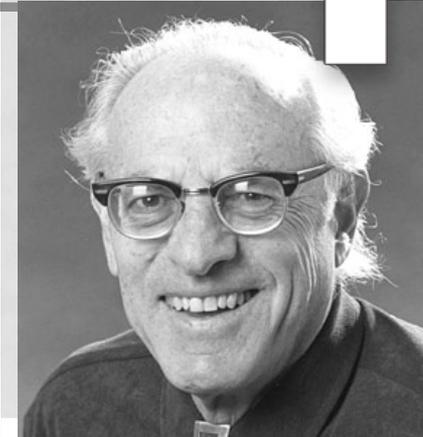
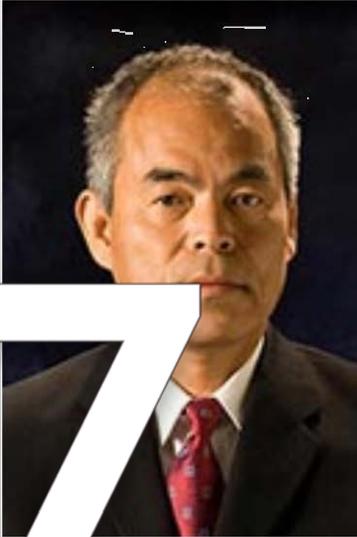
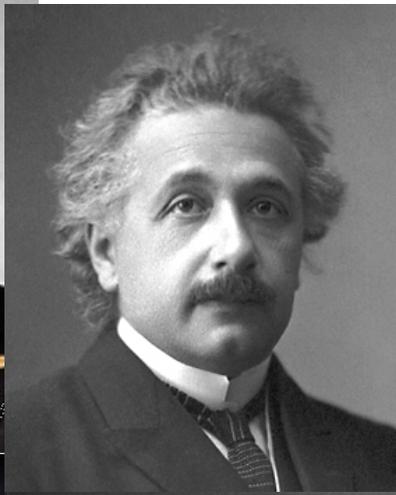
VALORIZZARE LE DIFFERENZE COLTIVARE TALENTI

FRASCATI, 4 – 5 DICEMBRE 2014
BENEDETTA MAGRI, ITCILO



STRUTTURA

1. La disparità di genere. Oggi?
2. Quali le cause?
 1. Che fare?



1977

1903, FISICA
1911, CHIMICA

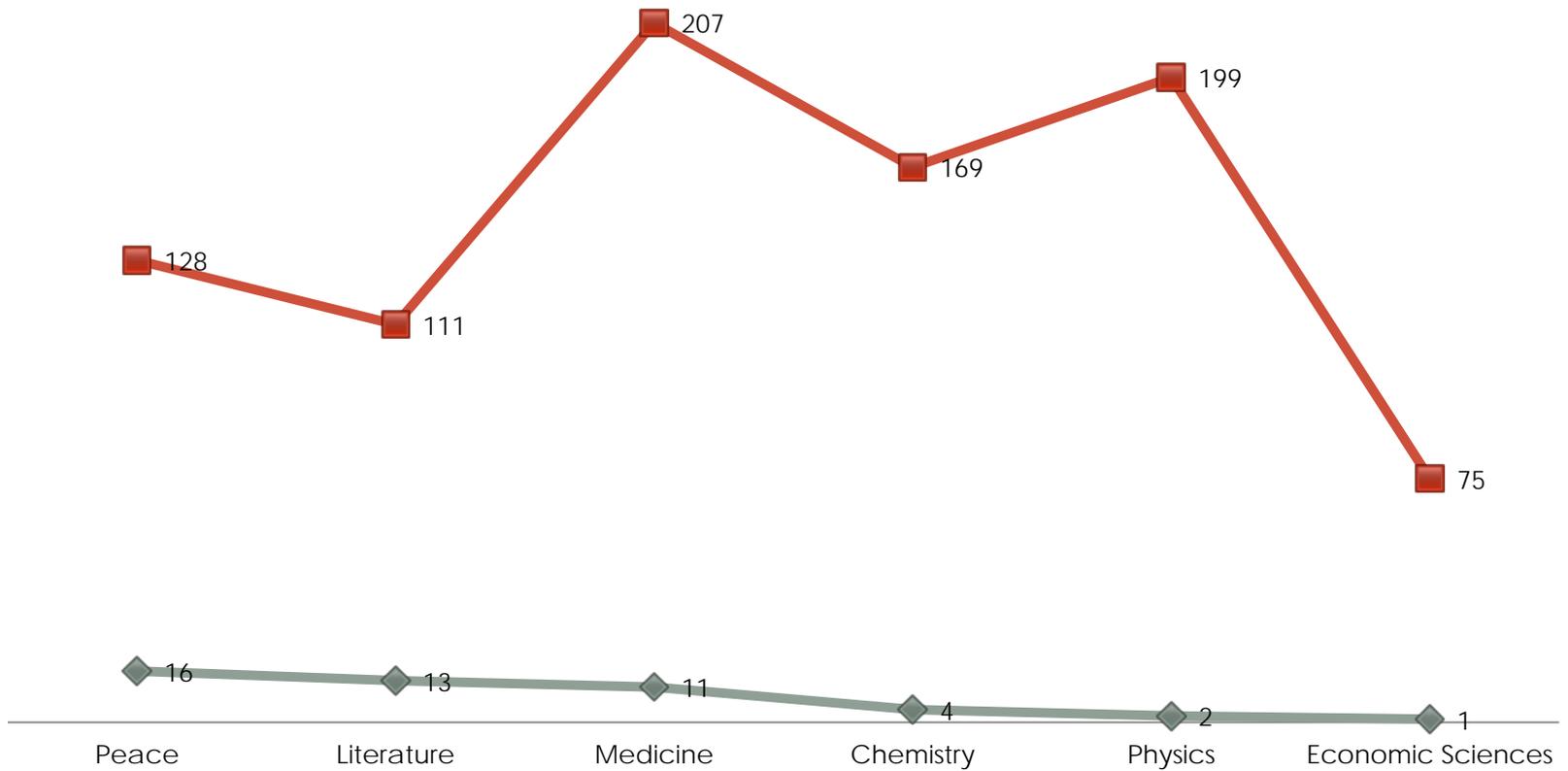


1963, FISICA



Premi Nobel - donne e uomini

◆ Women ■ Number of Laureates

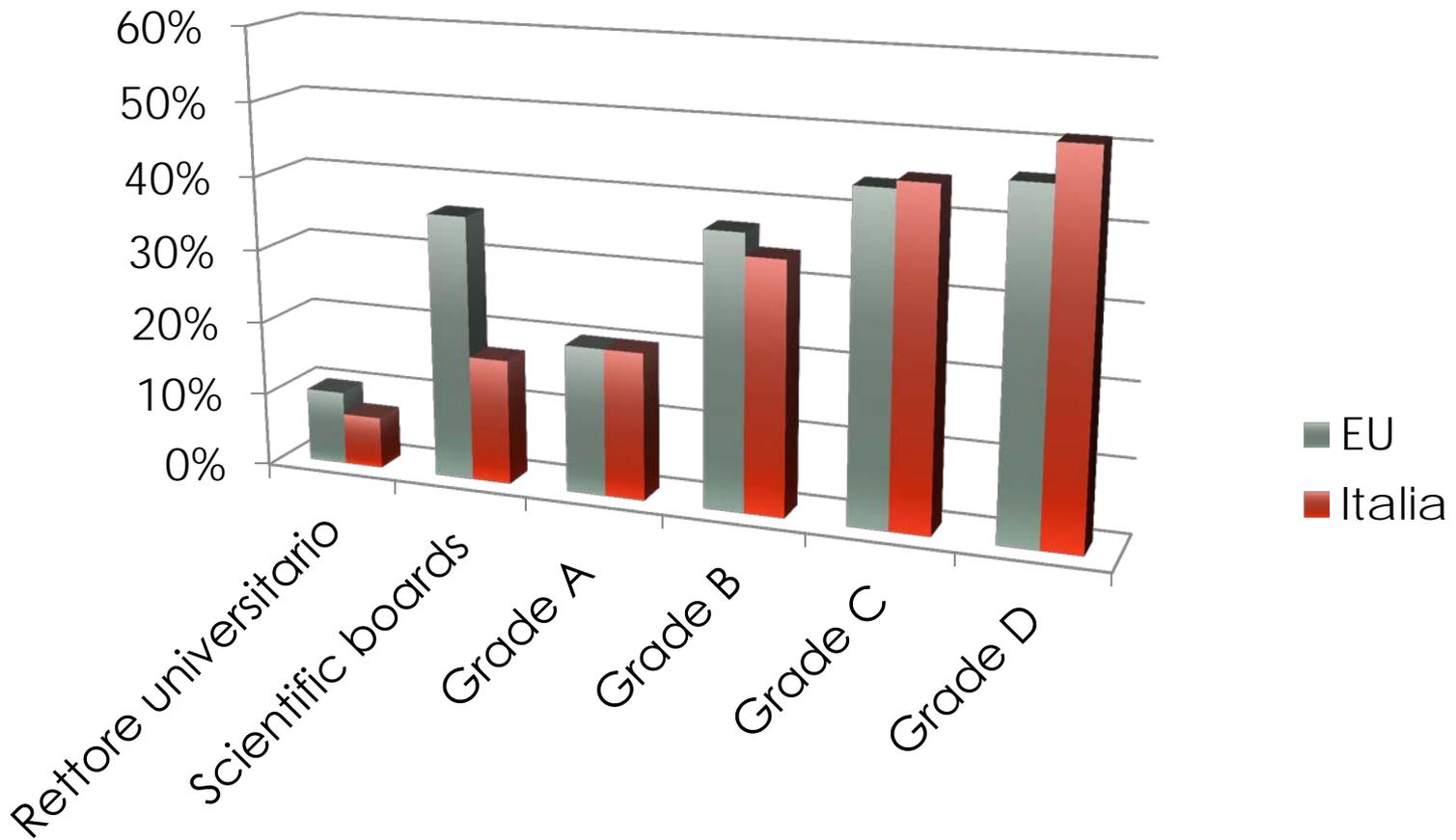


1. LE DISPARITÀ NELLA RICERCA

I dati confermano che in EU e negli USA persistono

- Segregazione verticale
- Segregazione orizzontale
- Disparità nell'accesso ai fondi per la ricerca
- Differenziali salariali
- Accesso a fondi
- Produttività scientifica: pubblicazioni e brevetti

SEGREGAZIONE VERTICALE: DONNE





NO

i

20

24

20

21

LA “LEAKY PIPELINE”

- Le ragazze rappresentano la maggior parte degli studenti e laureati ISCED 5A
- Si “perdono per strada”: a livello di dottorato e d’ingresso nella carriera accademica, la quota delle donne scende al di sotto di quello degli uomini .
- A Grado A oggi solo il 20% sono donne .
- Le donne sono relativamente più presenti degli uomini ai gradi più bassi della carriera accademica .
- Il Glass Ceiling Index migliora, ma molto lentamente, Dal 2004

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

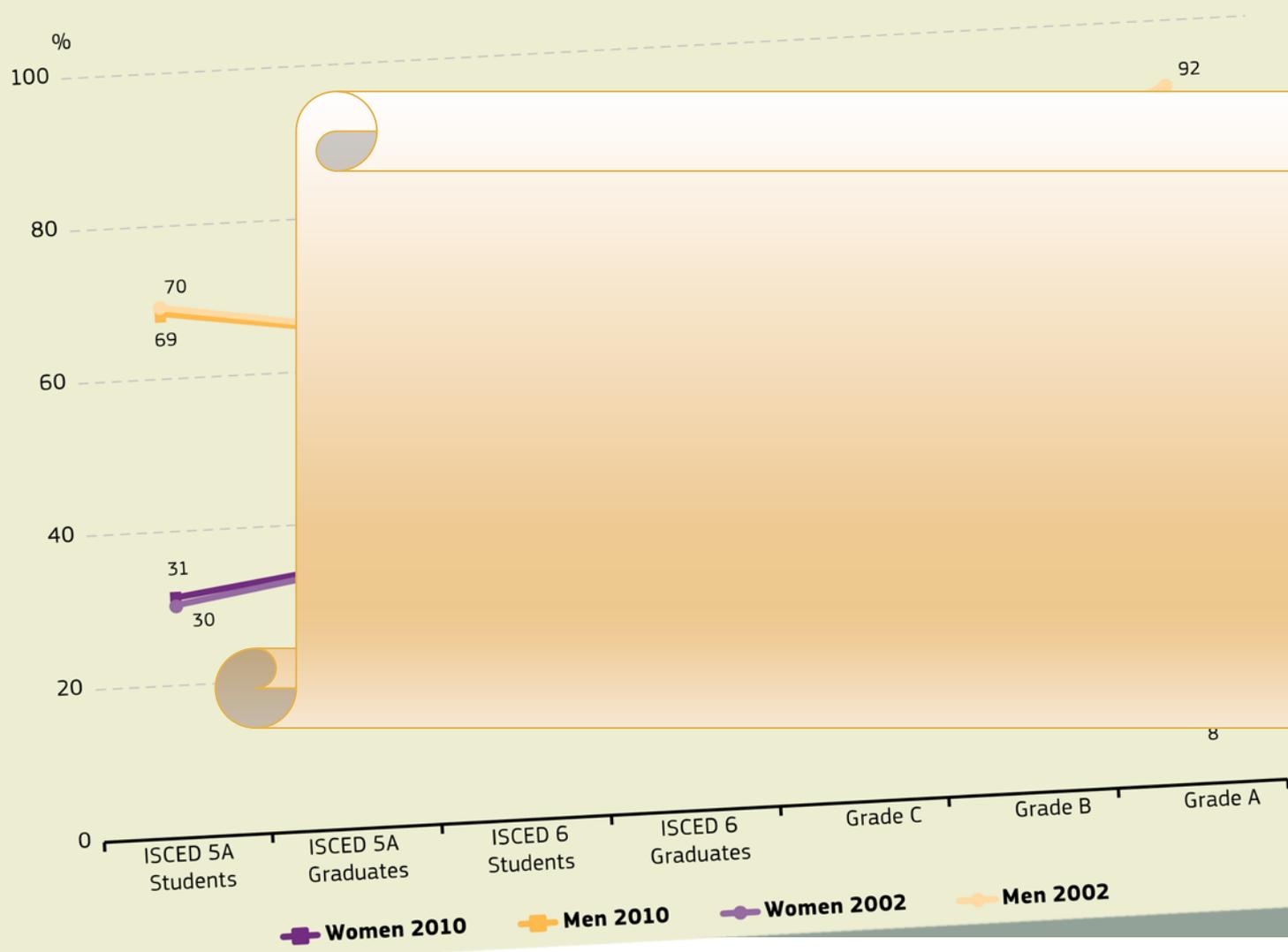


Figure 3.2: Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010

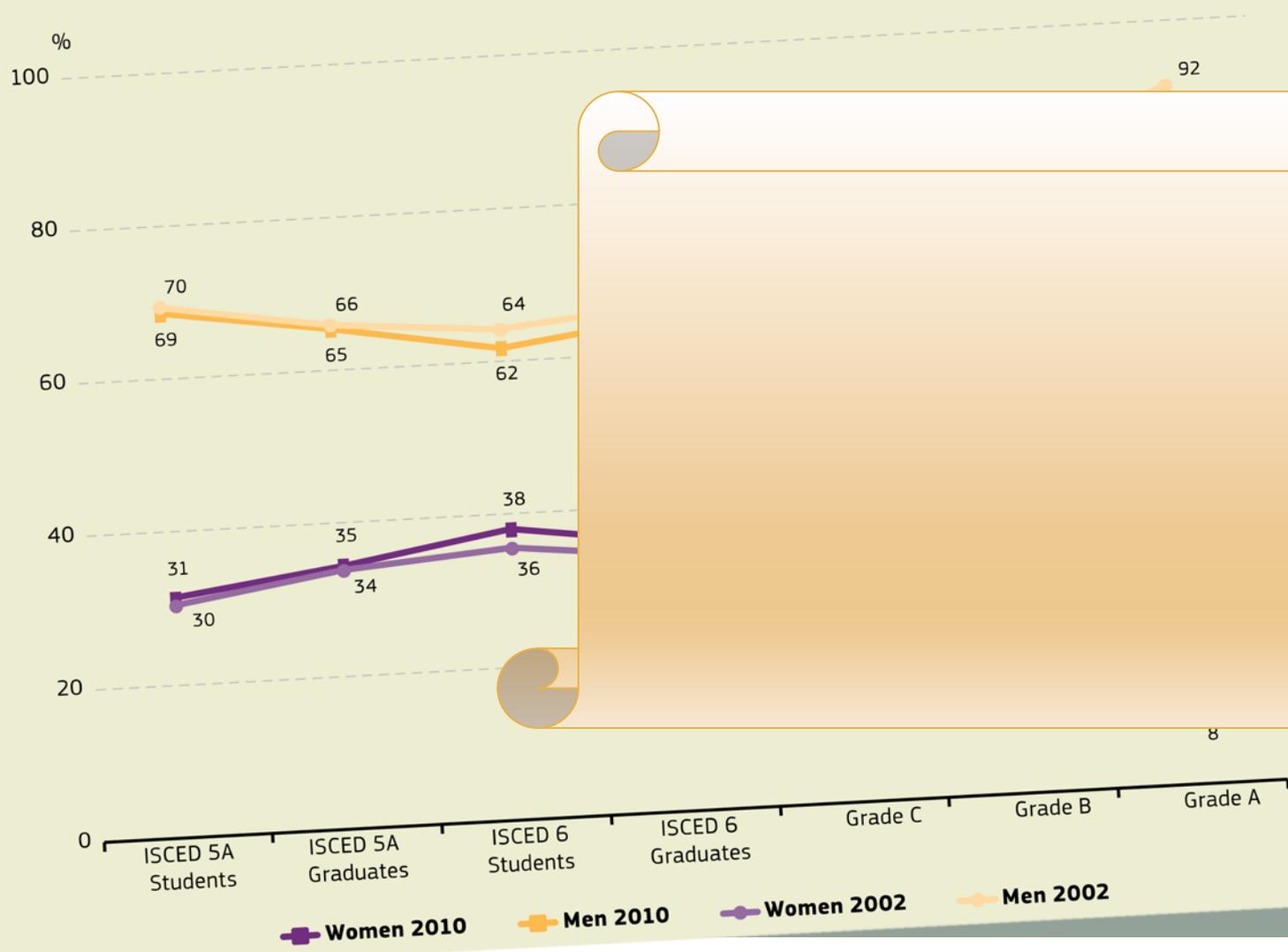


Figure 3.2: Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010

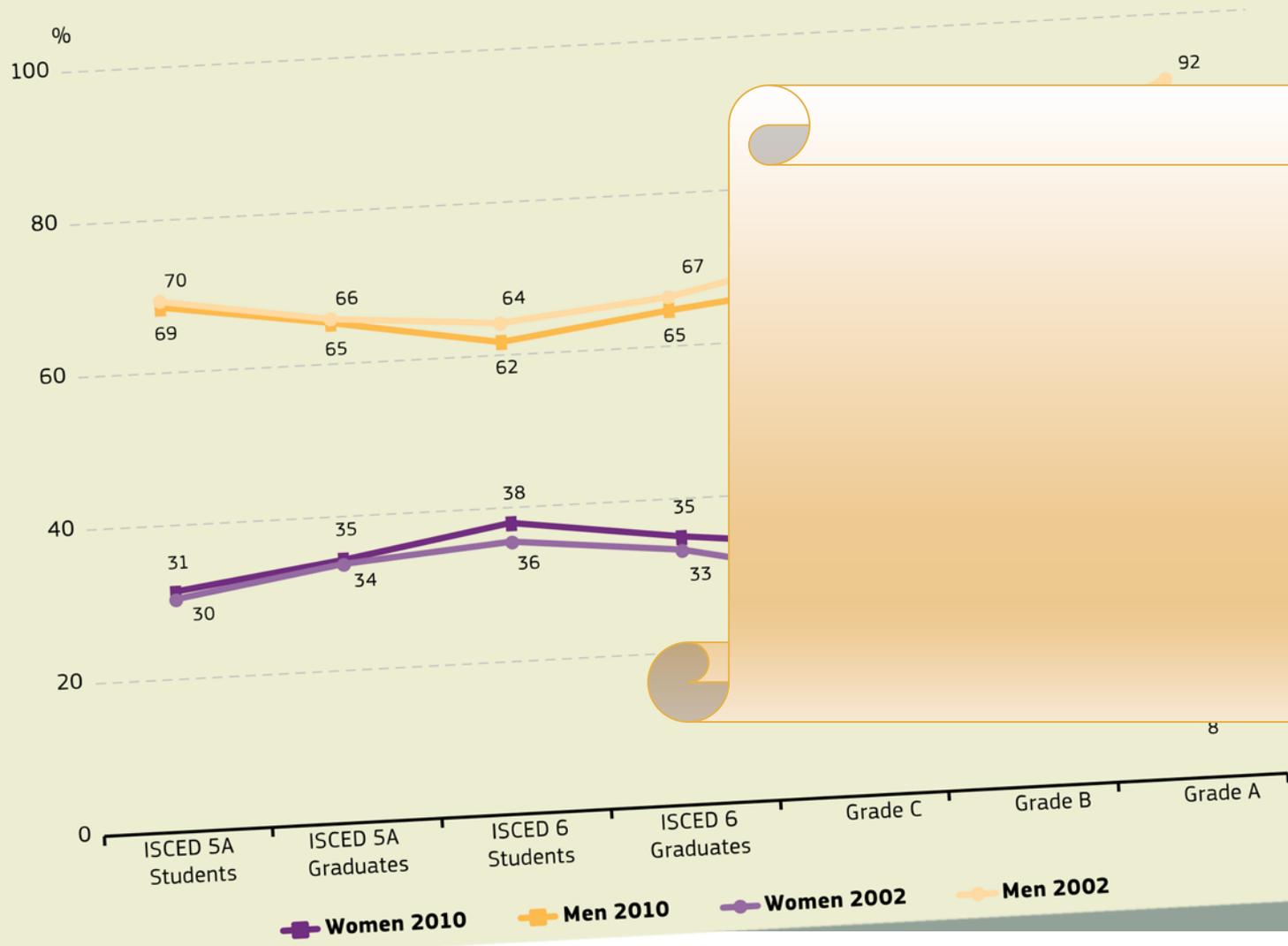


Figure 3.2: Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010

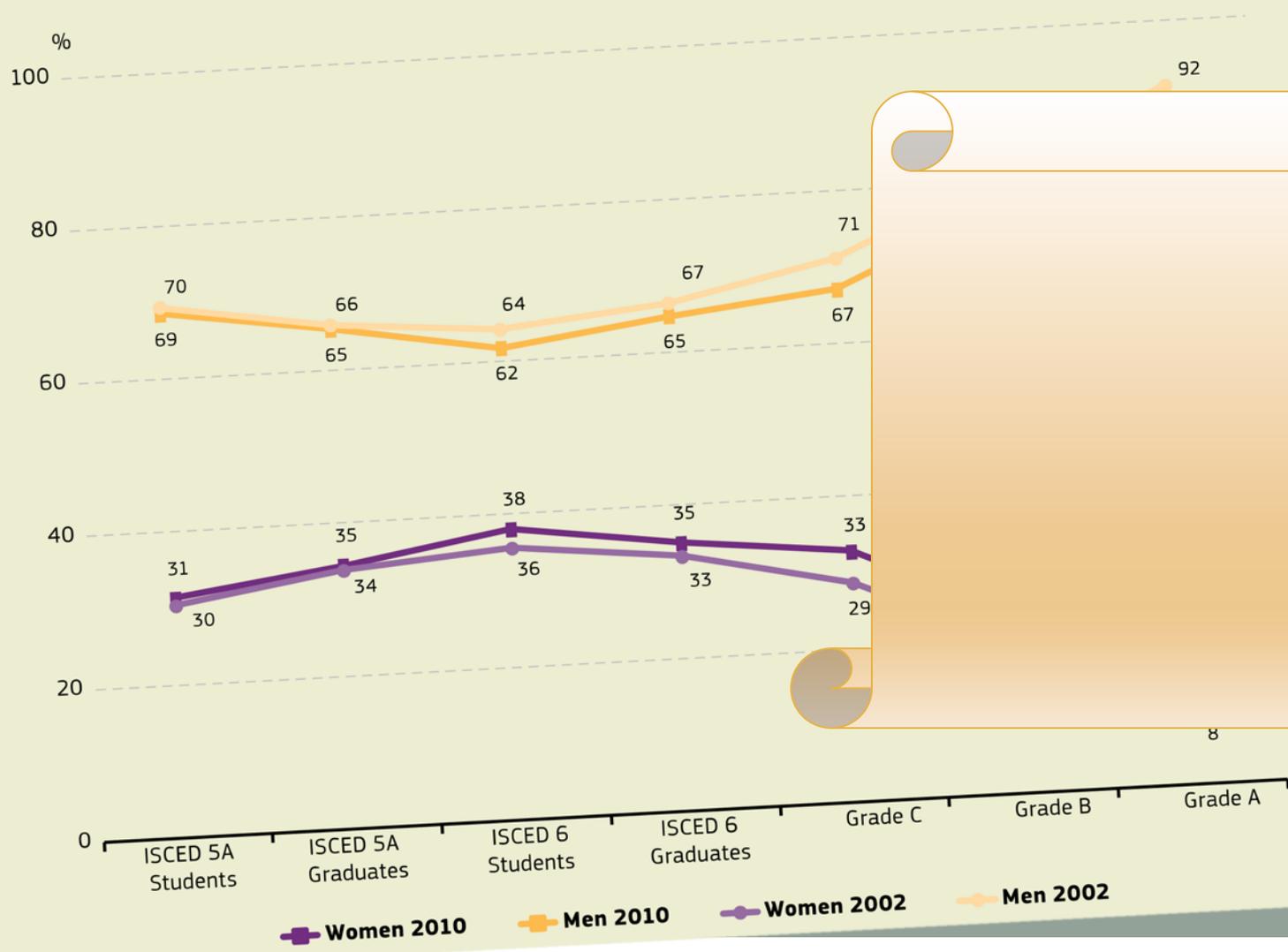
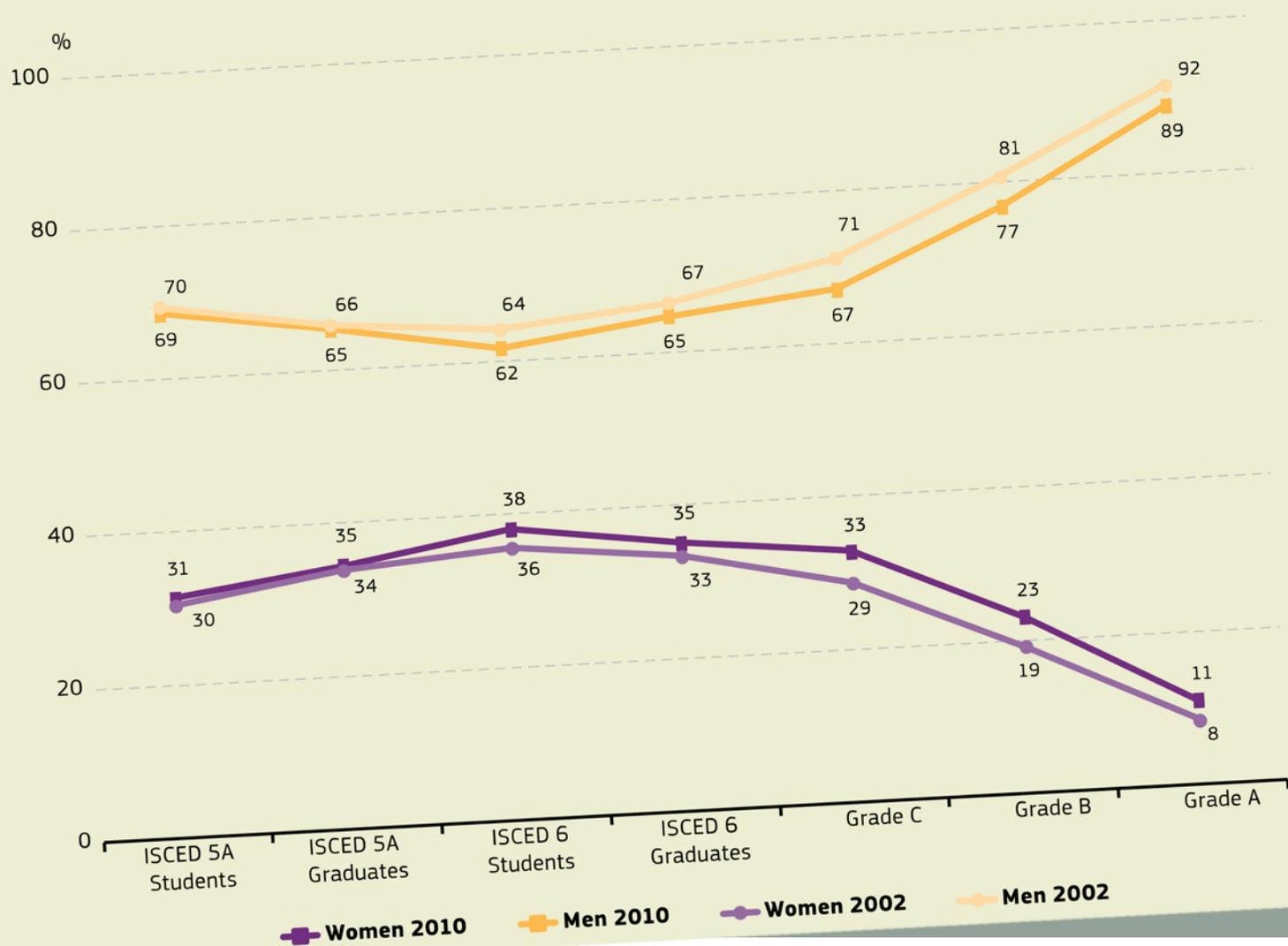


Figure 3.2: Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010

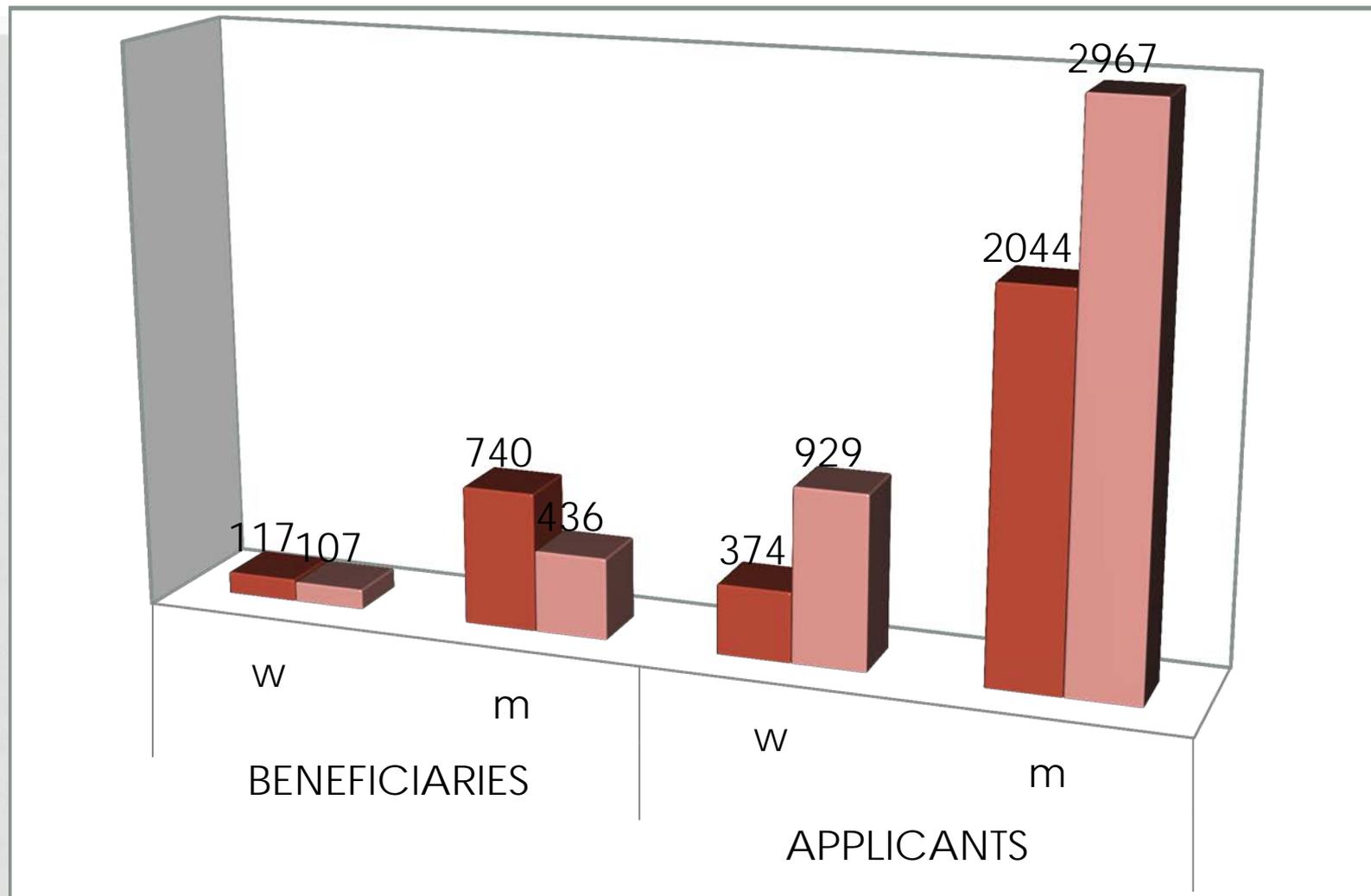


SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: PHD

	Education	Humanities & arts	Social sciences, business & law	Science, mathematics & computing	Engineering, manufacturing & construction	Agriculture & veterinary	Health & welfare
EU-27	64	54	49	40	26	52	56
EU-25	64	54	49	40	25	53	56
BE	56	41	47	37	30	48	58
BG	47	57	51	58	32	80	43
CZ	72	45	45	41	21	46	41
DK	0	53	46	35	29	55	58
DE	54	52	42	38	15	62	56
EE	100	76	57	43	32	67	59
IE	58	60	55	44	23	57	59
EL	52	54	47	35	27	45	49
ES	60	51	49	48	34	42	56
FR	55	58	46	39	27	54	47
IT	68	60	52	52	35	53	63
CY	50	100	17	42	0	0	0

ACCESSO AI FONDI - ITALIA 2002 E 2010

■ 2002 ■ 2010



TASSI DI SUCCESSO IN ACCESSO AI FINANZIAMENTI (ITALIA)



IN BREVE...

(SHEFIGURES 2012)

- La situazione appare più favorevole per le giovani generazioni di donne in un gruppo ristretto di paesi
- il divario di genere è ancora sproporzionato rispetto all'aumento della percentuale di studentesse
- I dati contraddicono l'ipotesi che le donne naturalmente recupereranno 'rispetto ai maschi.
- E' necessario agire per ridurre in modo significativo queste lacune.

LE CAUSE?



PARI OPPORTUNITÀ?



1. GLI STEREOTIPI E I RUOLI DI GENERE

GLI STUDI DICONO CHE...

Donne e **leadership**: connubio difficile

Essere "**assertive**" non è femminile

Lo "**scienziato**" è maschio, nell'immaginario collettivo

Il concetto di "**eccellenza**" è autoreferenziale e non scevro da condizionamenti, anche di genere...

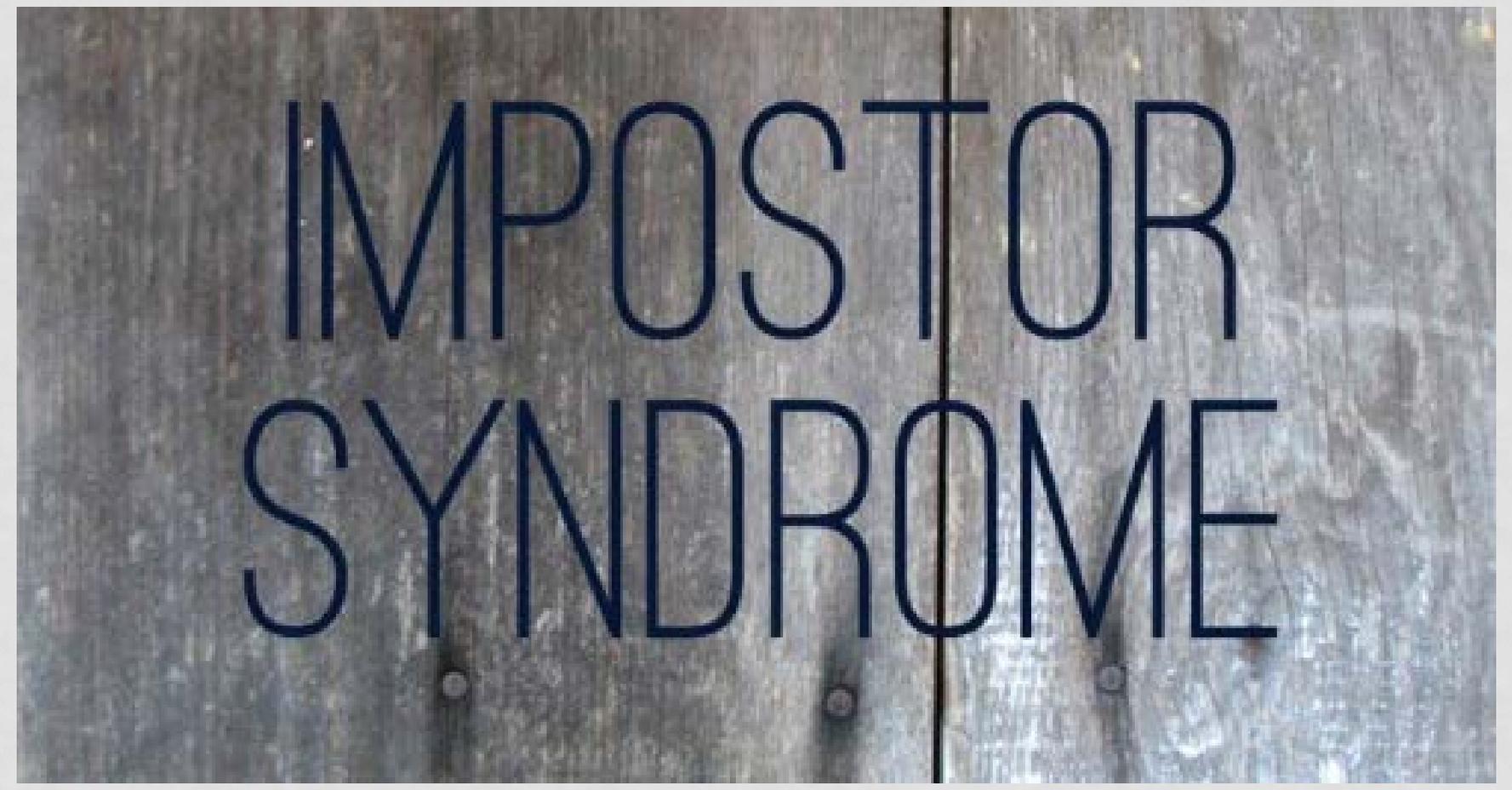
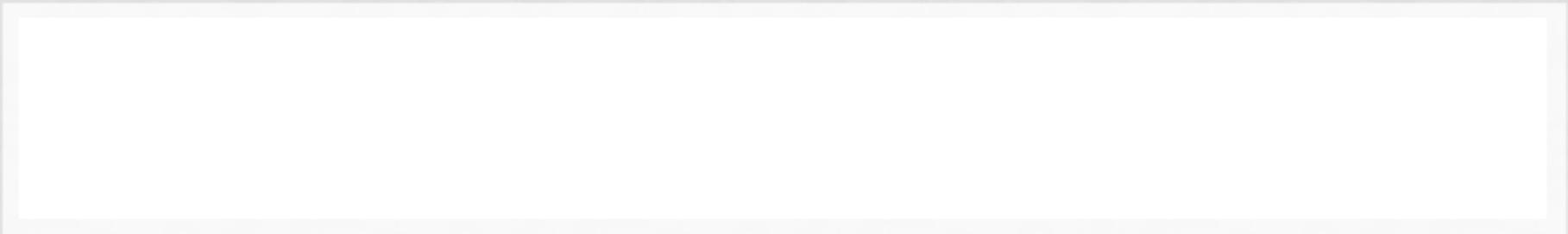
... in Spagna, statisticamente un uomo **ha più del doppio** di possibilità di diventare prof. ordinario di una omologa donna (Ist. Mujer, 2014)

PREGIUDIZI INCONSCI

- Una scienziata con figli a è percepita come meno competente di uno scienziato che ha figli
- La “minaccia dello stereotipo” può peggiorare la qualità delle prestazioni
- Auto-svalutazione, auto-esclusione:
- Si sceglie ciò che ci pare socialmente accettabile, non ciò che ci interessa davvero
- Ambienti poco “accoglienti”

TANTI PICCOLI OSTACOLI

- Fanno una montagna
- Svantaggio cumulativo
- Effetto "Matteo"



IMPOSTOR SYNDROME

AGISCONO A VARI LIVELLI

- Sia le donne che gli uomini sono più propensi ad assumere un candidato uomo di una candidata donna, a parità di curriculum accademico
- Anche gli studenti tendono a valutare i prof uomini come più competenti
- Lettere di raccomandazione che rafforzano idee stereotipe
 - Uomini: "stelle nascenti" Donne: "attente" "ottime docenti"
- I processi di valutazione "ristretti", spesso basati su reti informali, tendono a escludere le donne competenti

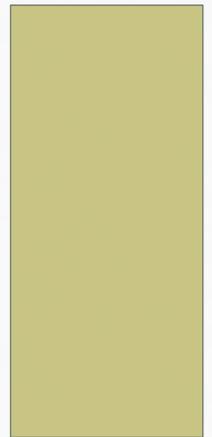


2. SCIENZA E FAMIGLIA

SCIENZA E FAMIGLIA

- Ostacoli alla mobilità, per le donne scienziato
- Il conflitto delle “coppie a carriera doppia”, tipiche per le scienziate
- Le donne ai vertici della carriera accademica hanno meno figli dei loro omologhi maschi
- I padri co-responsabili subiscono discriminazioni
- Gli orari della ricerca sono poco compatibili con gli impegni familiari
- Le donne continuano a sobbarcarsi la gestione della casa
- Molestie sessuali!!!

CHE FARE?



AZIONI STRUTTURALI

- PIANI DI AZIONE INTEGRATI E CONCRETI
- Rendere i processi di selezione e valutazione più trasparenti , oggettivi, e scevri da pregiudizi di genere
- Ampliare il raggio di ricerca dei candidati
- Valorizzare le competenze comportamentali e i nuovi bisogni della scienza post-accademica
 - Collaborazione
 - Comunicazione
 - Gestione delle differenze
 - Valorizzazione delle conoscenze collettive

AZIONI STRUTTURALI

- Prevenire l'auto-esclusione
- Incoraggiare i "role model"
- Mettere in questione la ineluttabilità del conflitto tra lavoro e famiglia
- Creare ambienti di lavoro favorevoli per chi ha famiglia:
 - Flessibilità
 - Sostegni alla conciliazione dei tempi
 - Incoraggiare i padri responsabili
 - Creare banche del tempo

AZIONI SULLE DONNE

- Investire sui talenti femminili
- Stabilire specifici programmi di “promozione” (Norvegia, USA), dare sostegno alle attività di ricerca
- Mentoring, informazione, reti, role models
- Sensibilizzare tutti e tutte
- Valorizzare le differenze