

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



Gender Balance:

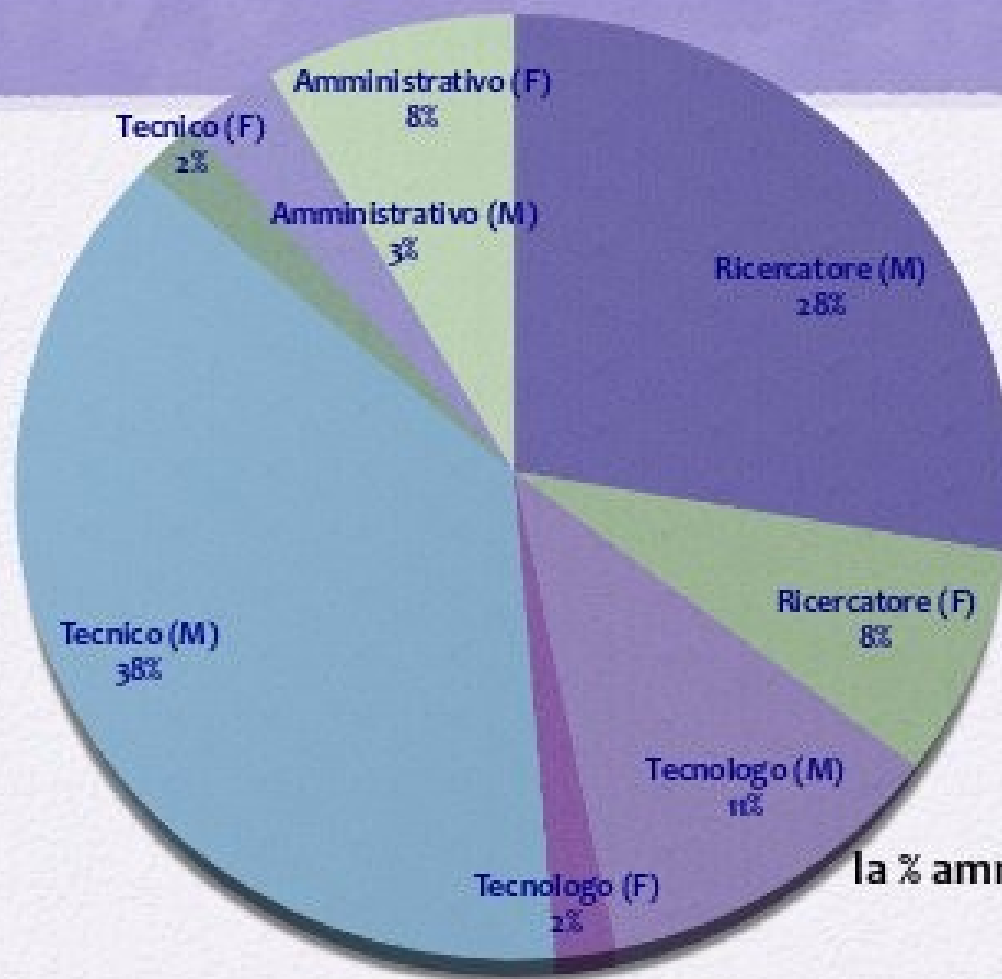
LO SVILUPPO E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ATTRAVERSO LA VALORIZZAZIONE DELL'EQUITÀ DI GENERE

4-5 dicembre 2014 frascati

- * fenomenologia di genere nell'INFN
- * valutazione e stereotipi

a cura di mariella paciello e kristina zima

Dove sono le donne nell'INFN? il personale dipendente @ 2013



Nota:
la % amministrative dal 2012 al 2013
è scesa di 6 punti

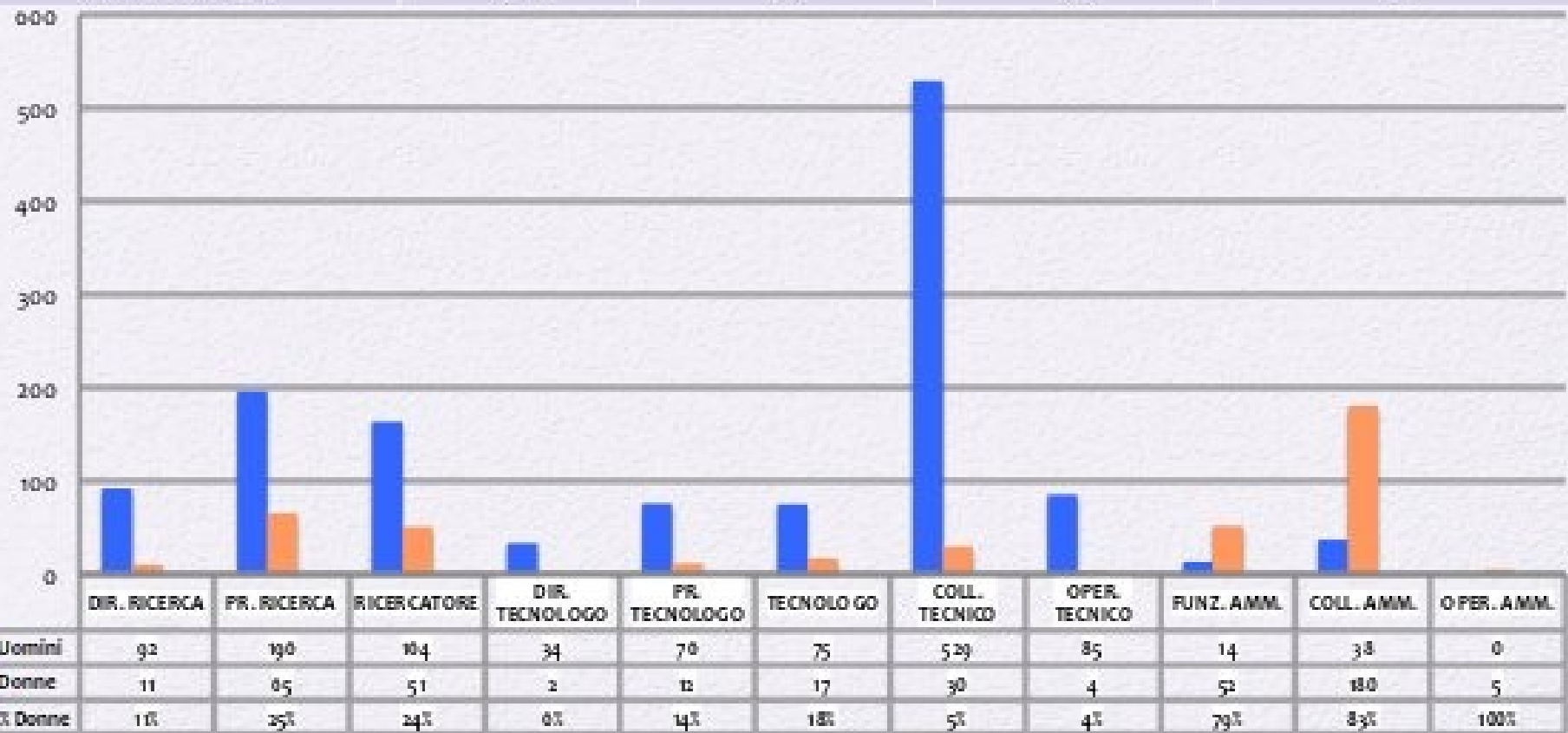
Totale	Uomini	Donne	% Donne*
1762	1329	433 ¹⁰	25

Quante dipendenti
donna incontriamo
nelle sezioni ?



L'approccio numerico per inquadrare il problema: le carriere @2013

	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori + Tecnologi	768	610	158	21
Tecnici	648	614	34	5
Amministrativi	289	237	52	82



nb: %Donne= numero di donne/totale del personale nella tipologia lavorativa.
 9% d-dir/dtot, 20% u-dir/utot

Cosa vediamo dalle statistiche

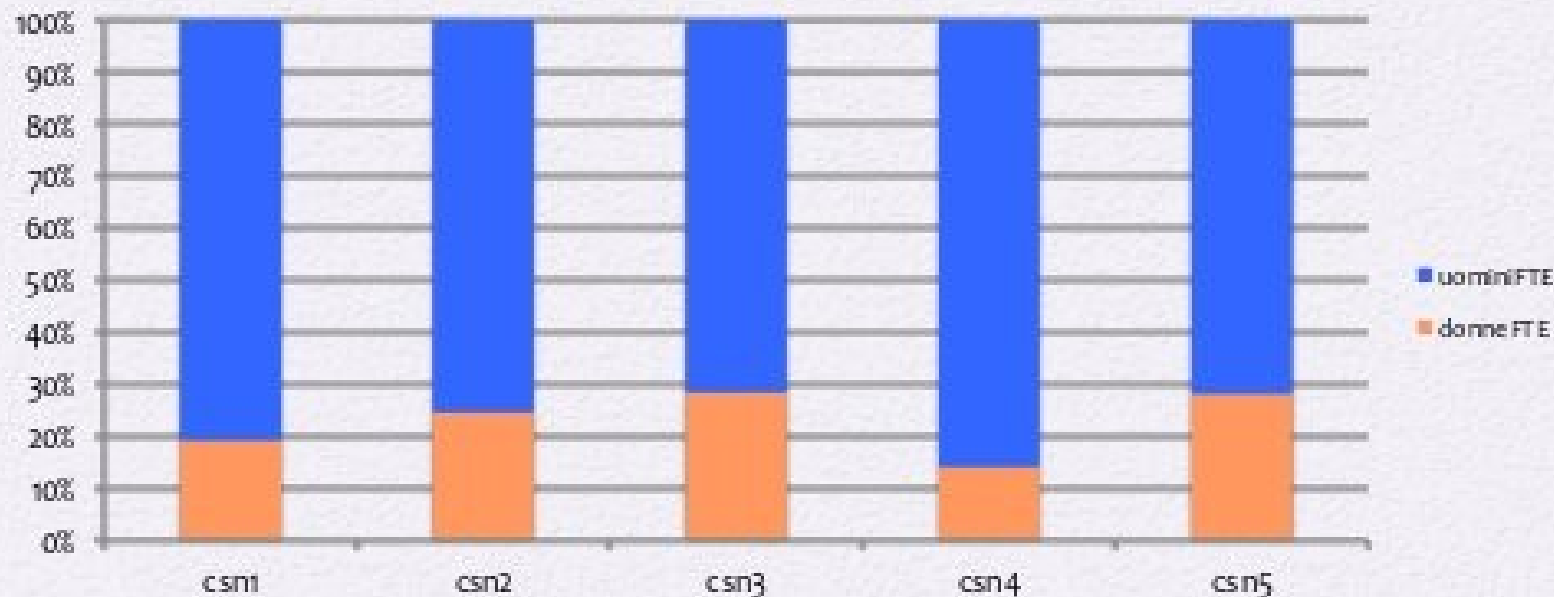
- ◆ **Bassa % di donne (25%)** fra i dipendenti
- ◆ **Il gap fra uomini e donne non è migliorato nel tempo;** la bassa % femminile non riflette il numero di donne presenti nella fase formativa (37% degli studenti associati è donna, il 30 % del PhD e post-PhD associati è donna).
- ◆ Il numero di dipendenti giovani diminuisce**perdita di competenze** che non vengono trasmesse da una generazione all'altra.
- ◆ 9 donne su 100 donne sono “**dirigenti di ricerca**” in confronto con 20 uomini su 100... .. **si denota un significativo ritardo nella carriera delle donne**

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

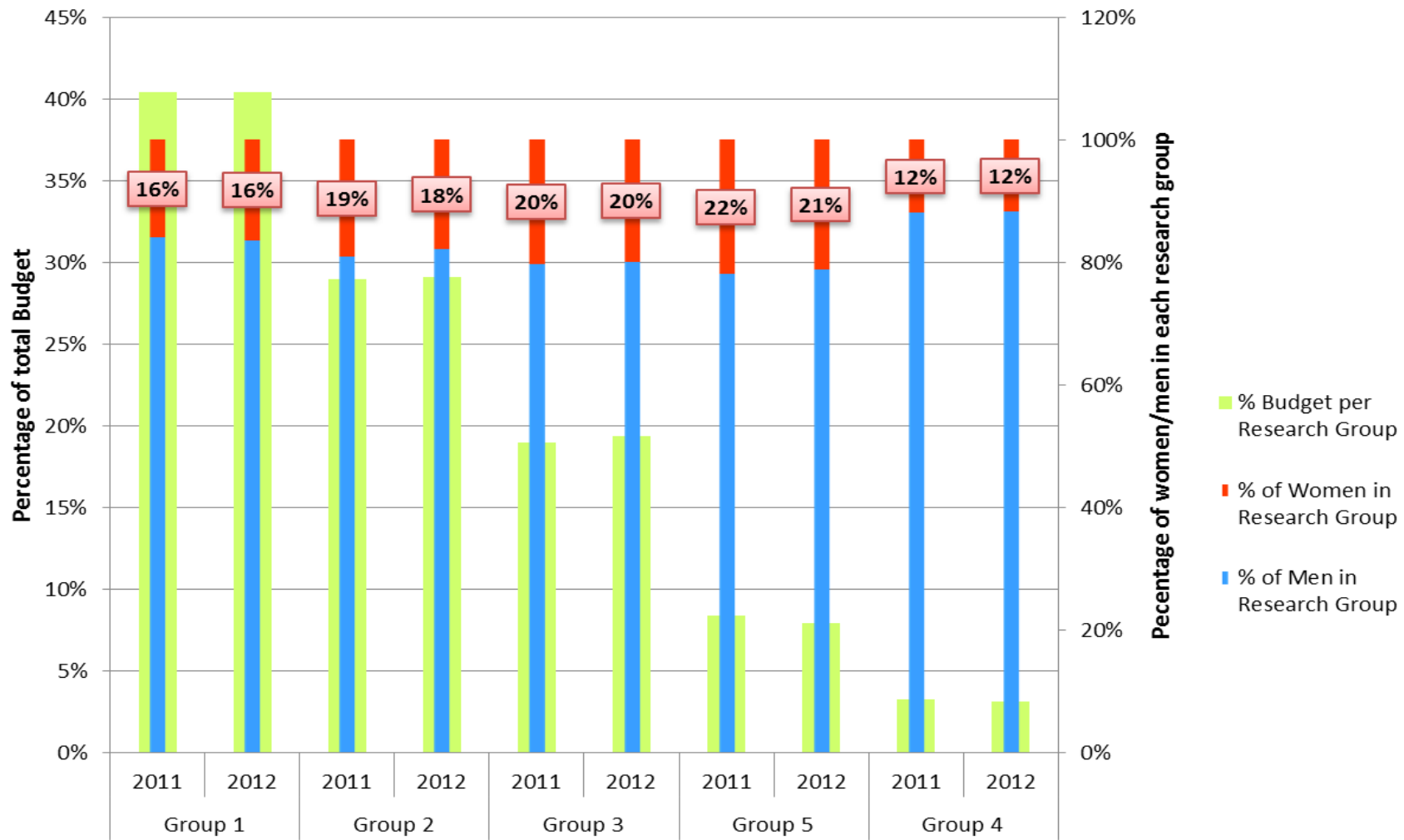
Le commissioni scientifiche



Dai preventivi 2014

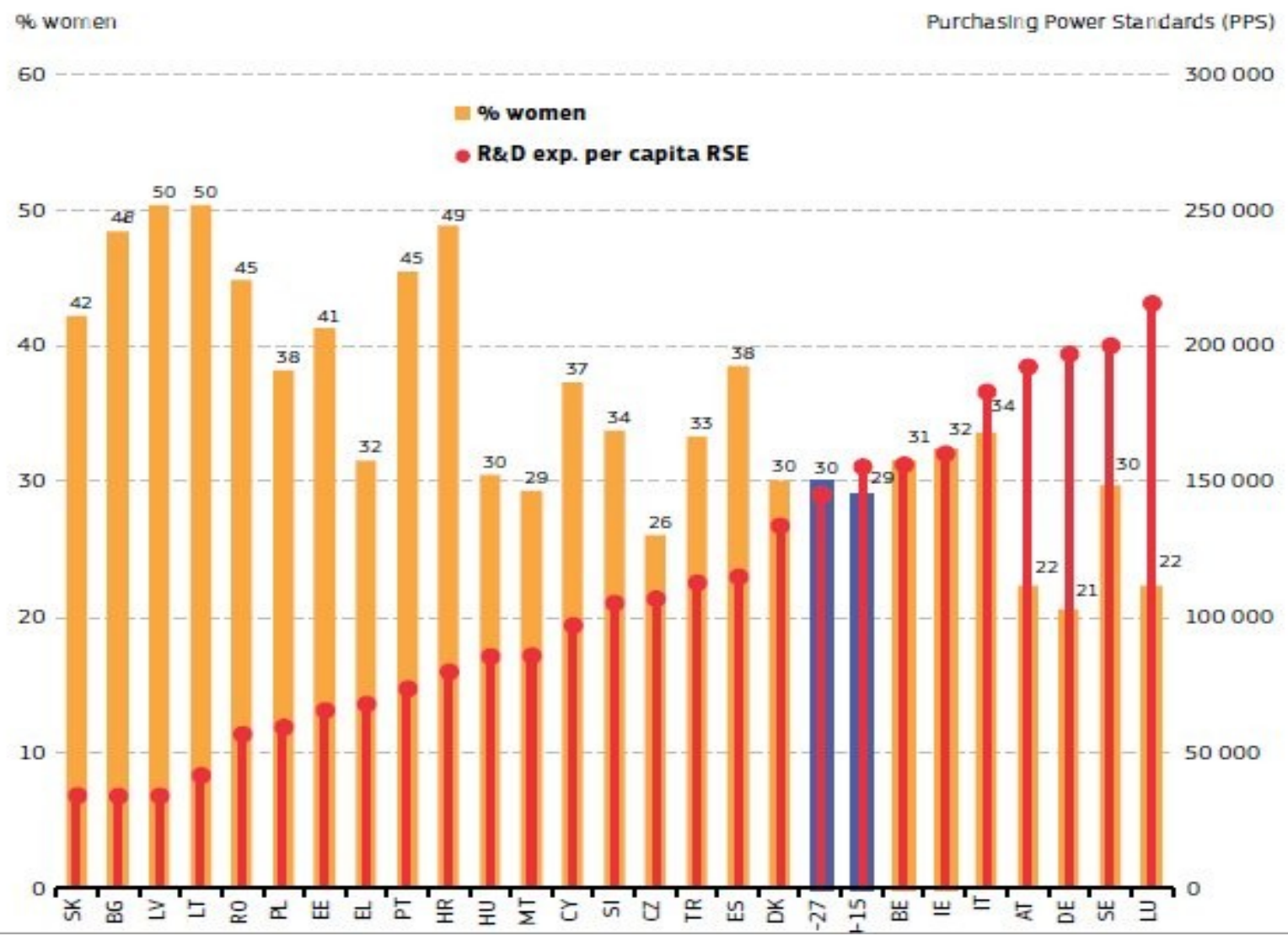
FTE suddiviso per genere nelle diverse CSN...**segregazione orizzontale**

Budget per research group vs number of women in research groups



Research Group	Group 1		Group 2		Group 3		Group 5		Group 4		TOTAL	
Year	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Number of researchers	1,280	1,291	1,120	1,023	831	731	1,282	1,067	1,066	929	5,579	5,041
% of Women	16%	16%	19%	18%	20%	20%	22%	21%	12%	12%	18%	17%
% of Men	84%	84%	81%	82%	80%	80%	78%	79%	88%	88%	82%	83%

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



analisi sulla presenza delle donne in funzioni di responsabilita' nelle commissioni scientifiche

- corrisponde circa alla loro presenza nelle commissioni
- e' aumentata piu' che in proporzione alla loro presenza nelle commissioni scientifiche

per le donne sembra piu' facile assumere responsabilita'
nelle commissioni scientifiche che raggiungere
altri gradi nelle carriere come ricercatori

mai piu'
think manager, thik male
Virginia Eschein 1973

valutazione e stereotipi

una delle tre dimensioni prioritarie di intervento di GENISLAB e' la:

cultura organizzativa e stereotipi

* permangono **stereotipi di genere** nella ricerca scientifica: eliminarli e' difficile perche' sono mappe mentali per interpretare la realta'; vanno sostituiti modelli positivi, valorizzando le novita' che le donne portano nei loro gruppi di ricerca e nelle istituzioni; in letteratura è riportata la loro natura "inconscia", cioè l'inconsapevole e involontaria attivazione di giudizi stereotipati che ha un doppio effetto: gli stereotipi sono particolarmente difficili da eliminare e sono attribuiti a differenze biologiche o culturali e psicologiche; l'eliminazione degli stereotipi è spesso inefficace perché funziona sul piano razionale, mentre essi sono automatici e sfuggono al controllo volontario.

* come sono fatte le culture lavorative rispettose di valori

valutazione e stereotipi

- 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 : ” ***molte colline insieme fanno una montagna*** ”
- 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



”molte colline insieme fanno una montagna” pregiudizi (in)consci e loro effetti sui processi di valutazione

- il fattore preminente è la definizione di “bravura” nella selezione, per es., dei dirigenti di ricerca: più la definizione è vaga, più è probabile che venga scelto un uomo anziché una donna; uno studio mostra che più bassa è la presenza di donne nelle commissioni selezionatrici, meno trasparenti sono i criteri di selezione, e meno è probabile che vengano scelte donne (EC, 2009c; Zinovyeva e Bagues, 2010);
- nella redazione di lettere di presentazione, si tende a usare un linguaggio più incisivamente elogiativo nei confronti degli uomini rispetto alle donne (Sandström e Hällsten, 2008),
- una ricerca del MIT (2011, p.14) indica che “per le donne la parte [della lettera di presentazione] riferita alle qualità intellettuali è nettamente più breve di quella sul carattere, rispetto agli uomini”
- tra i meccanismi diffusi nelle pratiche di selezione e assunzione svantaggiosi per la carriera accademica delle donne (Van den Brink, 2011; Van den Brink e Benschop, 2011) c'è la “custodia del cancello”, le cerchie accademiche prevalentemente maschili, e il modo in cui viene definita l'eccellenza scientifica;

“molte colline insieme fanno una montagna” pregiudizi (in)consci e loro effetti sui processi di valutazione

- anche se la commissione crede di aver considerato solo criteri basilari di qualità ma la percentuale di donne nominate è decisamente minore di quella delle candidate, e' necessario ridiscutere i criteri che stabiliscono la qualità, stimolando o rinforzando la consapevolezza di possibili pregiudizi; questa consapevolezza all'interno delle commissioni e nelle ricercatrici può essere utile ad eliminare i pregiudizi inconsci e a modificare gli atteggiamenti errati senza ricorrere alle “quote rosa” e allo stesso tempo senza compromettere l'eccellenza;
- spesso le decisioni non sono prese nelle appropriate commissioni o gruppi che si occupano degli scatti di carriera e del reclutamento ma in conversazioni private fra colleghi (che non appartengono alle commissioni), e i membri della commissione tendono poi a fidarsi maggiormente dell'opinione dei colleghi all'interno della loro stessa cerchia (la famigerata “cerchia dei vecchi amici”)
- tra i meccanismi diffusi nelle pratiche di selezione e assunzione, e svantaggiosi per la carriera accademica delle donne (Van den Brink, 2011; Van den Brink e Benschop, 2011), c'e' la “custodia del cancello”, le cerchie accademiche prevalentemente maschili, e il modo in cui viene definita l'eccellenza scientifica;

valutazione ed eccellenza

✿ nel mondo accademico si individuano due correnti di pensiero sulla valutazione :

i) la prima considera la valutazione un'arte: si definiscono di volta in volta criteri e procedure, attinenti al solo caso in esame: e' la volontà di avere le "mani libere" e risponde alle forme di potere degli 'old boys network'

ii) la seconda definisce la valutazione una scienza: essa assume le forme di un sapere costituito, dotato quindi di scuole, docenti, testi, associazioni, etc.: si costituisce una corporazione di "esperti autoreferenziali", unici abilitati a sostenere questo ruolo e quindi a detenere le forme di potere con esso collegate

✿ l'eccellenza (1) pertanto e' un concetto che presenta ambiguità dovute alle interpretazioni possibili ed ai percorsi seguiti per definirla. Le modifiche strutturali subite dalla scienza e le nuove figure che ad essa guardano, richiedono una ridefinizione costruttiva rispondente ai nuovi contesti ed alle esigenze emergenti. quindi l'allargamento ed il rinnovamento del concetto di eccellenza è una delle condizioni da cambiare per permettere alla donna di entrare nel mondo scientifico con sicurezza e successo e contribuire allo sviluppo della conoscenza ed alla innovazione. Il concetto puo' essere legittimamente usato, se si accetta una società competitiva, per i gruppi di ricerca e istituzioni, ma non per i singoli individui.

✿ the real problem is to fund the excellence of the future, the one that today is among the large magna of professional scientists, rather than to reward today the excellence of the past/present.

(1) Stabilire l'eccellenza di Flavia Zucco, biologa
http://www.ki.si/fileadmin/user_upload/datotekeL07/PDF/genis_lab/assessing_excellence.pdf

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 solidarieta' tra donne perche' anch'esse hanno spesso **poca contezza dei loro talenti** e quindi si rivolgono alla **fidelizzazione agli uomini piu' che alla fiducia in loro stesse e nelle altre donne, per esprimere le loro capacita', il loro valore e la loro creativita'** (sindrome dell'impostore).

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 per interpretare l'intero spettro dei problemi che **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 nel
(per le attivita' nell'INFN in GenisLasb) :**

web2.infn.it/genislab

e nel website del progetto

www.genislab-fp7.eu

**ringrazio Benedetta Magri (ITC-ILO Torino) per il suo contributo
senza il quale molta parte del lavoro sugli stereotipi non
esisterebbe**

**ringrazio Angela Gargano(INFN) per la sua perspicacia culturale e
le sue capacita' tecniche nell'elaborazione dei dati e Iaia Masullo
(INFN) per alcune delle slides presentate**