

**GENDERTIME - Transferring
Implementing
Monitoring Equality**

**INCONTRO DELLA RETE ITALIANA
DEI «SISTER PROJECTS» DEL 7FP-EU**

FESTA GARCIA GENERA GENISLAB GENOVATE
STAGES TRIGGER
GENDERTIME

**11 dicembre 2015
ore 9.00-13.00**

**Aula Magna
Dipartimento di Ingegneria
dell'Informazione, DEI
Università degli Studi di Padova**

**— Comitato organizzativo —
Silvana Badaloni e Lorenza Perini
(UNIPD Gendertime team)**

**maria luigia paciello,
GenisLab, D&S**



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



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)

obiettivi:

- ☺ sviluppare modelli per cambiamenti strutturali nelle organizzazioni scientifiche **per superare i fattori che limitano la partecipazione delle donne nella ricerca;**
- ☺ migliorare le **condizioni di lavoro delle ricercatrici e le opportunità di carriera;**
- ☺ combattere **gli stereotipi negativi all'interno dei centri di ricerca e nel contesto più generale**



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 Cientificas (CSIC)	ES	Scientific partner

l'idea di GENIS LAB

- **GenisLab** propone un'analisi e 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), alle “*specifiche misure per le donne*” (es. mentoring, modelli di ruolo) si aggiungono *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 donne e uomini?

(1) **Londa L. Schiebinger**



tre aree di azione prioritarie

- 1) gestione risorse umane e genere
- 2) dimensione finanziaria dell'organizzazione e *'gender budgeting'*
- 3) cultura organizzativa e stereotipi



la valutazione

■ la Piattaforma d'azione per l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace di Pechino era suddivisa in dodici "aree critiche". Dal capitolo 4 **Obiettivi strategici e azioni**, dal paragrafo **B. Istruzione e formazione** riporto qui una citazione sulla scienza e sulla tecnologia:

...

l'istruzione ad alto livello in materie scientifiche e tecnologiche prepara le donne ad assumere un ruolo attivo nello sviluppo tecnologico e industriale dei loro Paesi e richiede un approccio diversificato ai programmi educativi e tecnici. La tecnologia sta rapidamente cambiando il mondo..... È essenziale che le donne non soltanto possano beneficiare della tecnologia, ma che esse partecipino al processo dalla fase di creazione all'applicazione, e dal controllo alla valutazione

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 attenta delle discriminazioni di genere può rilevare (in)conscie *bias* a sfavore della qualificazione delle ricercatrici e studentesse: spesso sono poco significative, non ovvie, ma alla fine di un processo valutativo diventano rilevanti
- occorrono quindi criteri chiari, consistenza e coerenza in tutti i processi che riguardino le risorse umane, per l'equità di genere e quindi per la trasparenza e la produttività delle istituzioni scientifiche



le competenze

- le competenze sono l'insieme di conoscenze e comportamenti degli individui, in grado di rispondere *in maniera flessibile ed efficace alle esigenze della loro attività nell'istituzione*; vanno quindi individuati innanzitutto i valori condivisi su cui si fondano le finalità istituzionali dell'organizzazione
- le competenze comportamentali, coerenti con valori e cultura dell'istituzione, includono sia competenze di base, comuni a tutto il personale, (es. *affidabilità, capacità di autogestirsi, di comunicare, di risolvere problemi*), sia doti di leadership; le competenze tecniche riguardano la conoscenza delle discipline necessarie all'attività scientifica (es. *fisica*)
- i modelli di competenze sono nati per orientare la gestione delle RU nella valutazione di tutto il personale; nell'INFN ci siamo ispirati al **CERN Competency Model (CCM)**, approvato dalla dirigenza, fondamentale per un trasparente ed efficiente funzionamento del laboratorio;



modello delle competenze (CM)

- **obiettivo:** accrescere l'equità, l'oggettività 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; riguarda tutto il personale
- il CM ha 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 tiene delle diversità di donne e uomini, e' uno strumento plastico, variabile nel tempo in funzione di nuove tecnologie e campi di ricerca, e' utile alla programmazione dei corsi di formazione e a far conoscere all'esterno dell'istituzione la sua attività'



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*

metodologia per la costruzione di un CM

competenze comportamentali

qualche esempio:

■ **competenze comportamentali** associate alla **creatività**:
risolvere problemi, ricercare nuovi sviluppi, ottimizzare le attività

■ **competenze comportamentali** associate alla **professionalità**:
costante studio e aggiornamento, saper trasferire conoscenze ai colleghi, 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 all' **autonomia**
*voglia di sviluppare le proprie idee lavorative, svolgere il proprio lavoro nei modi che si ritiene migliori , **creare- progettare- fare**;*

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 rispetto al genere**; uno degli strumenti per correlare l'organizzazione finanziaria con la cultura di genere e' il **gender budgeting**;
- nelle istituzioni scientifiche le politiche di bilancio sono considerate **gender blind**;
- la scarsa importanza data all'impatto dell'assegnazione delle risorse perpetua pregiudizi di genere sebbene le risorse economiche possono **sanare le discriminazioni di genere, dirette, indirette o sistemiche.**



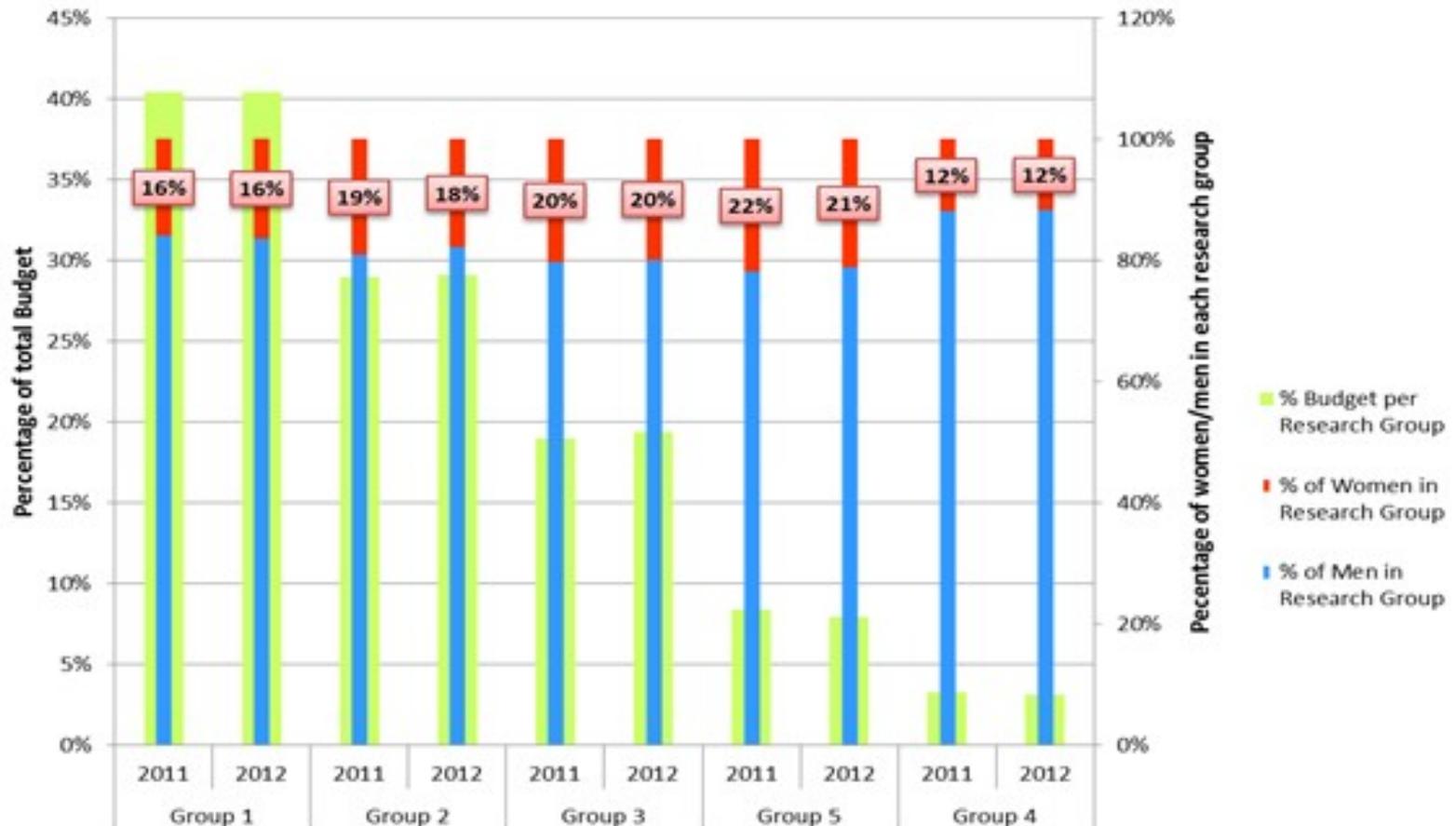
cos'è il gender budgeting

■ è un documento di bilancio, riclassificato in ottica di genere per rendere i criteri amministrativi trasparenti rispetto a eventuali disparità di genere; le voci del bilancio (preventivo e consuntivo) debbono essere tutti **disaggregati per genere**;

■ Il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nelle istituzioni e i suoi differenti effetti 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.**

■ la metodologia del gender budgeting **richiede scarse risorse; è importante osservare** con regolarità l'assegnazione di fondi in funzione dell'equità di genere; il gender budgeting serve a **garantire uguali opportunità tra donne e uomini nell'assegnazione, nella gestione e nell'utilizzo delle risorse**: dall'analisi delle voci di bilancio, con dati disaggregati di genere, si possono evidenziare criticità a sfavore delle donne; dal confronto dei bilanci di due anni successivi si può verificare la variazione della condizione di genere.

Budget per research group vs number of women in research groups

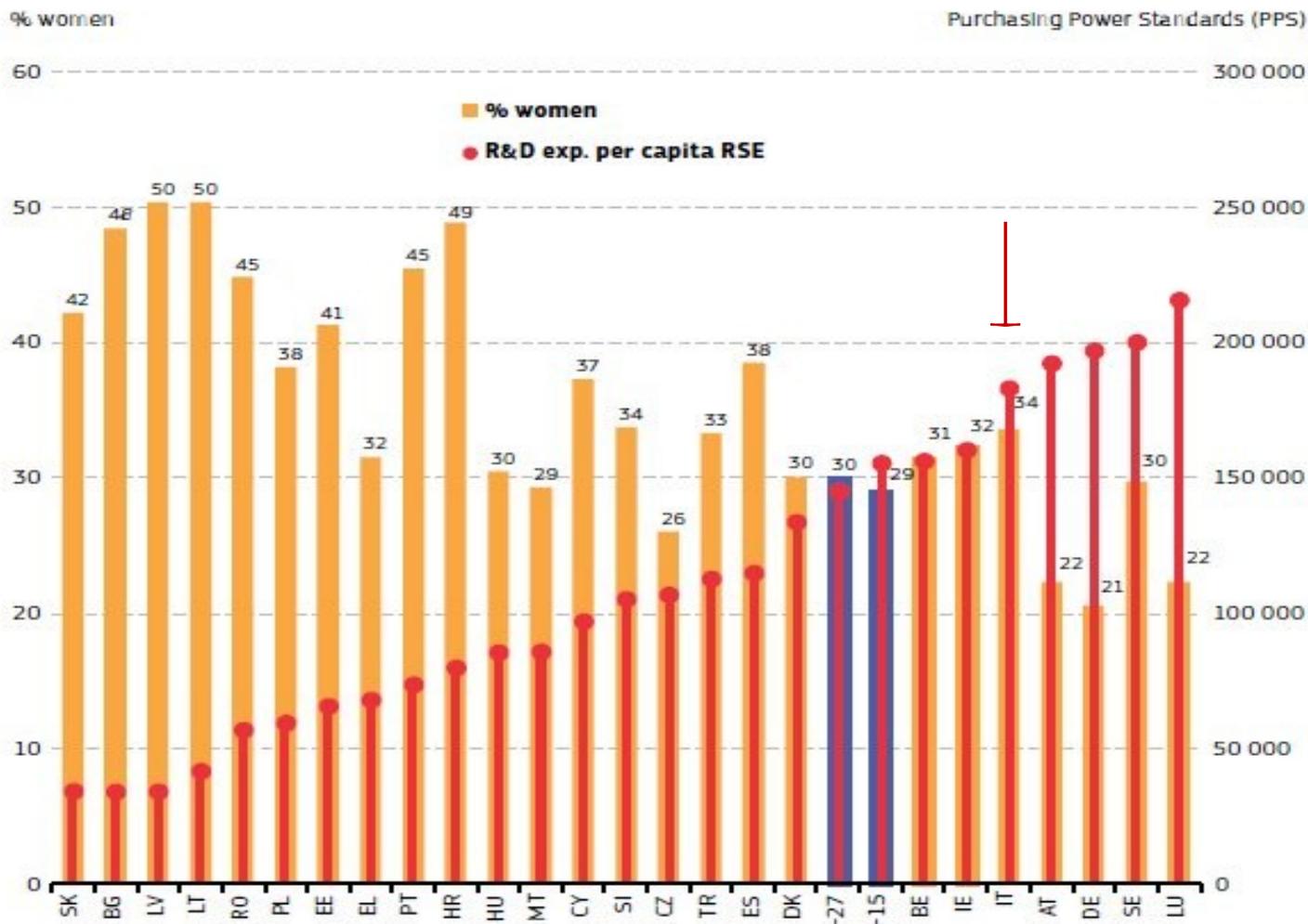


Research Group	Group 1		Group 2		Group 3		Group 5		Group 4		TOTAL	
Year	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Number of researchers	1,280	1,291	1,120	1,023	831	731	1,282	1,067	1,066	929	5,579	5,041
% of Women	16%	16%	19%	18%	20%	20%	22%	21%	12%	12%	18%	17%
% of Men	84%	84%	81%	82%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

l'andamento della % del budget in funzione della presenza delle donne nei gruppi di ricerca e' la stessa che in She figures 2013 anche se le differenze non sono cosi' rilevanti

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



gli stereotipi e l'eccellenza

le donne affrontano (in)consci pregiudizi che impediscono loro di veder riconosciute le loro capacità come ricercatrici e studentesse d'eccellenza (*le donne sono meno "adatte" ad occupare posizioni lavorative elevate, sono meno brave nelle materie scientifiche*);

molti di questi pregiudizi sono di lieve entità, sono spesso poco evidenti nei casi individuali di selezione: peraltro se sommati a livello generale, i loro effetti diventano significativi e visibili: **molte colline insieme fanno una montagna;** e' più difficile scindere un pregiudizio che un atomo." (Albert Einstein)

"l'eccellenza è 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 anche 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 "

'La valutazione dell'eccellenza' Review - Febbraio 2014

Flavia Zucco, biologa - già dirigente di ricerca CNR



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'.**



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 che viene mostrato di pertinenza essenzialmente maschile 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.**



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**

