

Strategie integrate di uguaglianza, genere nella ricerca e apprendimento reciproco. Esperienze e primi risultati del progetto TRIGGER

GENDERTIME – Transferring Implementing Monitoring Equality

Incontro della rete italiana dei “sister projects” del F7P-UE

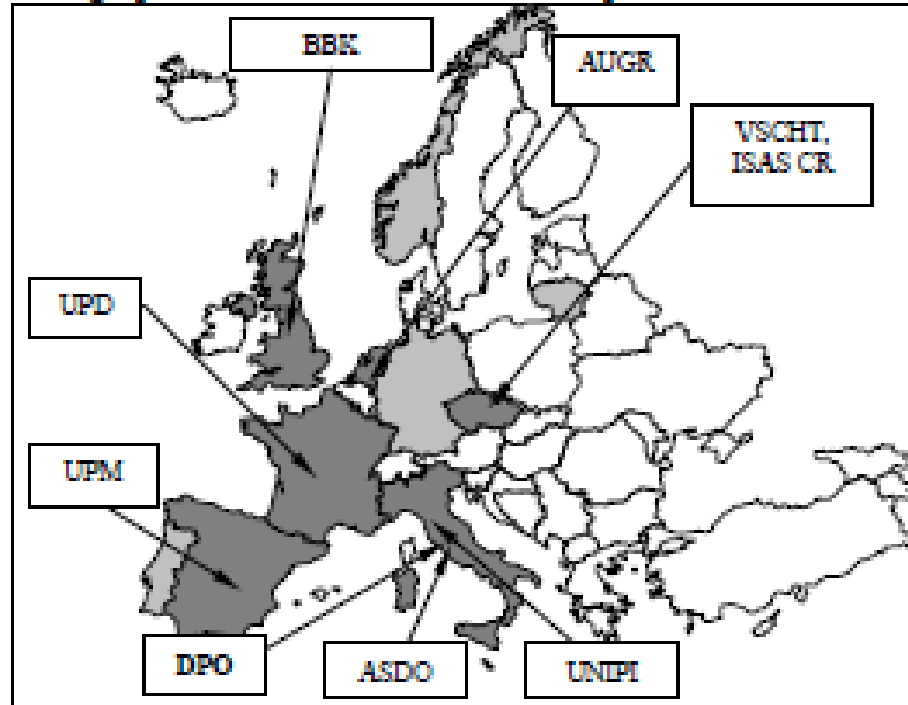
Giovanna Declich, ASDO

Quadro istituzionale



- **7FQ Cooperazione**, Programma Scienza nella società, Bando 2013
- **Durata**: Gennaio 2014-Dicembre 2017
- **Co-finanziamento** dell'IGRUE/Ispettorato generale per le relazioni finanziarie con l'Unione Europea, Ministero dell'economia e delle finanze, Italia
- **Enti partner**
 - Dipartimento pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri(coordinatore)
 - ASDO (Italia)
 - Università di Pisa, UNIPI, Italia
 - Istituto di tecnologia chimica, VSCHT, Repubblica Ceca
 - Istituto di sociologia dell'Accademia delle scienze, ISAS CR, Repubblica Ceca
 - Birkbeck College – Università di Londra, BBK, Regno Unito
 - Università Parigi Diderot – Paris VII, UPD, Francia
 - Università Politecnica di Madrid, UPM, Spagna

Paesi interessati da TRIGGER

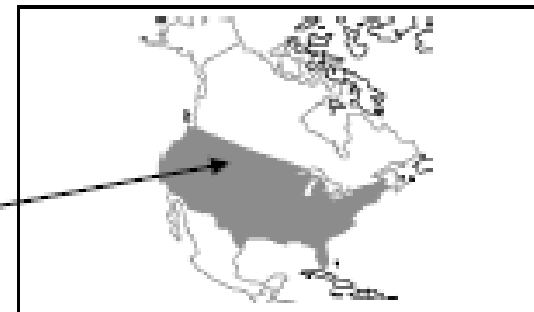
Geographical distribution of TRIGGER partners and advisors



Legend

-  = TRIGGER partners and AUGR Advisory Unit for Gendering Research
-  = IBSA International Board of Scientific Advisor

AUGR



La sfida del cambiamento strutturale

- Superare la logica dei progetti pilota
 - Lanciare strategie che affrontino i molteplici e interconnessi strati della disuguaglianza di genere
 - Realizzare piani di azione integrati e personalizzati
 - Sfruttare al meglio il partenariato attraverso processi di apprendimento reciproco
-
-Seguendo lo stesso cammino intrapreso dal progetto STAGES (2012-2015)

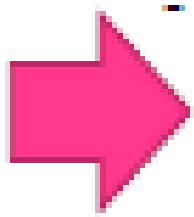
Cosa fare? Un approccio integrato

3 aree strategiche, 9 obiettivi (PRAGES, 2009)

- **Creare un ambiente favorevole per le donne**
 - Cambiare culture e comportamenti
 - Promuovere l'equilibrio vita-lavoro
 - Sostenere lo sviluppo delle carriere nelle fasi iniziali
- **Scienza consapevole delle differenze di genere**
 - Superare gli stereotipi di genere
 - “Genderizzare” i contenuti e i metodi della ricerca
- **Leadership scientifica femminile**
 - Leadership femminile nella pratica della ricerca
 - Leadership femminile nella gestione della ricerca
 - Leadership femminile nella comunicazione scientifica
 - Leadership femminile nell'innovazione e nel rapporto tra scienza e società

Aspetti peculiari di TRIGGER

- Focalizzazione sulla dimensione di **genere nei contenuti e nei metodi di ricerca** (medicina, ingegneria, biologia, fisica, architettura e pianificazione urbanistica) e sulle sue relazioni con l'uguaglianza di genere



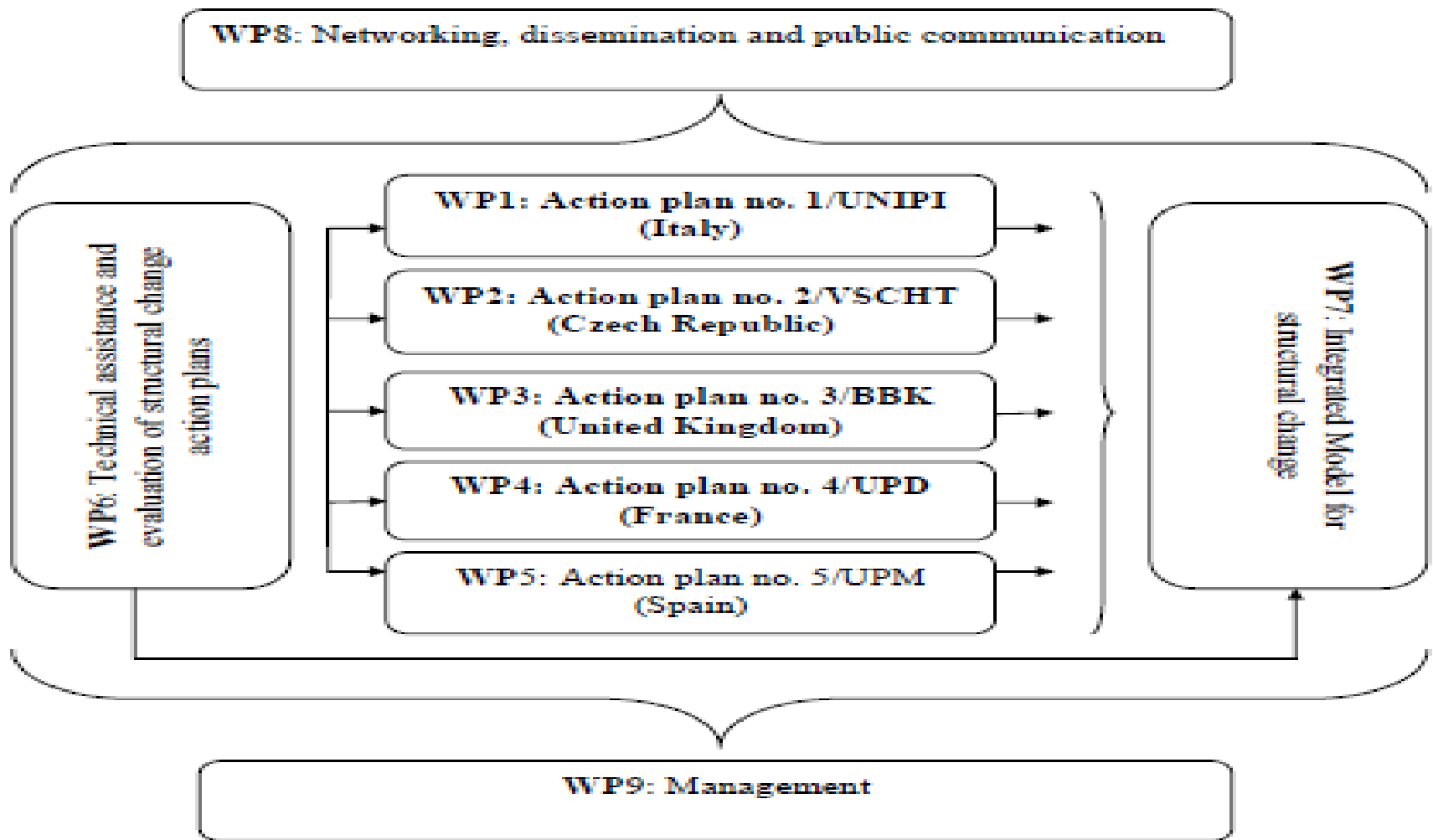
Unità di consulenza per la ricerca di genere (Londa Schiebinger, Ineke Klinge)

- Sulla base delle esperienze effettive dei cinque piani di azione, realizzazione di una ricerca di accompagnamento e di un processo di apprendimento reciproco sia tra partner che con altri consorzi che stanno attuando progetti simili, con l'intento di avviare un processo partecipato per **identificare un insieme di punti di vista e di componenti del processo di cambiamento strutturale** verso l'uguaglianza di genere nella scienza

Due distinti tipi di attività

- **Piani di azione (work packages 1-5)**
 - **Stessa struttura** basata sulla triplice strategia di PRAGES con i suoi 9 obiettivi strategici, **ma**
 - **“Personalizzata”** sugli effettivi bisogni e sulle specifiche situazioni dei rispettivi istituti e delle specifiche facoltà, scuole e dipartimenti coinvolti
- **Attività comuni (work packages 6-9)**
 - **Azioni trasversali** per sostenere l’attuazione dei Piani tramite l’assistenza tecnica, il monitoraggio e la valutazione, l’apprendimento reciproco), disseminare i loro risultati tramite la comunicazione, capitalizzare i loro risultati per il futuro tramite la ricerca di accompagnamento, l’apprendimento reciproco interno ed esterno che confluiranno nelle linee guida finali

Struttura generale del progetto



I cinque piani di azione – Caratteristiche generali

1. UNIPI (Italy) –Relaunching long-term commitment for gender equality in S&T
2. VSCHT(Czech Republic) – Igniting systematic and long-lasting innovation in gender diversity management
3. BBK (United Kingdom)- A change of scale in gender equality commitment
4. UPD (France)– Effectively integrating the gender dimension at all levels of management and research
5. UPM (Spain)–Joining forces for structural change: equal opportunities and gender focus in technical disciplines

I 5 piani d'azione - 103 Azioni in totale

- **Friendly environments for women (44)**
 - Changing cultures and behaviours (21)
 - Promoting work-life balance (12)
 - Supporting early-stage career development (11)
- **Gender-aware science (24)**
 - Overcoming gender stereotypes (8)
 - Gendering scientific contents and methods (16)
- **Scientific leadership (35)**
 - Women's leadership in research practice (10)
 - Women's leadership in research management (11)
 - Women's leadership in scientific communication (7)
 - Women's leadership in innovation and science-society relationships (7)

Le azioni di TRIGGER – esempi

Women-friendly environment

- Research on gender cultures in research and science and/or on work-life balance (BBK-UK; UPD-FR; VSCHT-CZ)
- Collection, analysis and periodic dissemination of gendered statistics at the university (VSCHT-CZ, UPM-ES, UPD-FR)
- Mentoring for young researchers (UNIFI-IT, BBK-UK, UPM-ES)
- Creation of networks of women researchers (VSCHT-CZ; UPM-ES)
- Guidelines and protocol on bullying and harassment (UPM-ES)
- Seminars and workshops on women's careers (UNIFI-IT; UPD-FR)
- Proposals of new rules prioritising women for sabbatical (UPD-FR)

Le azioni di TRIGGER – esempi

Gender aware science

- Fighting gender stereotypes and sexism in institutional communication and administrative language (UNIFI-IT, UPD-FR, UPM-ES)
- Training on gender aspects of research for researchers (UNIFI-IT, VSCHT-CZ, BBK-UK, UPD-FR, UPM-ES)
- Funding for research grants with gender content in different disciplines (UNIFI-IT, VSCHT-CZ, BBK-IT, UPD-FR, UPM-ES)
- Annual competition for thesis with a gendered approach (UNIFI-IT)
- Creating one chair on gender, innovation and sustainability (UPM-ES)
- Permanent teaching module in PhD courses (BBK-UK)

Le azioni di TRIGGER – esempi Women's leadership of science

- Honorary degrees for women scientists (UPM-ES)
- Setting targets for the under-represented gender in decisional meetings (UPD-FR) or in decision making positions (UPM-ES)
- Creation of structural opportunities for the commercialisation of the work of women scientists (BBK-UK)
- Monitoring women's involvement in cooperation with industry and civil society (VSCHT-CZ)

A metà termine...

Per quanto riguarda i piani di azione

- Le équipes di progetto sono state costituite e integrate e stanno lavorando ai piani di azione (e alle attività comuni)
- In ogni ente dove si sta attuando un piano di azione, sono stati creati comitati allargati per coinvolgere l'intera istituzione
- Sono state avviate, come da programma, circa 90 azioni su 103 (alcune già concluse)
- **I primi risultati sono già visibili**

Situazione generale...

- **Attivazione di attori chiave nelle cinque università** (es.: rettore UNIPI e UPM, RU di UPD e UPM, un referente di ogni facoltà di UPD, un gruppo di ricercatrici fondatore di future reti per l'uguaglianza di genere a UPM e VSCHT);
- **Interesse e coinvolgimento da parte di diversi tipi di beneficiari** (molte ricercatrici hanno dichiarato il proprio interesse ai temi trattati nelle ricerche preliminari di VSCHT, UPD e BBK);
- **Interesse espresso da enti e istituzioni esterni alle cinque università** (altre università e centri di ricerca delle città di Londra, Pisa e Parigi; autorità locali e regionali).
- **Conclusione di una prima serie di attività interne, pubbliche e semi-pubbliche** (es. conferenze di lancio, ricerche iniziali in tutte le cinque università);
- **Avvio di nuovi piani e attività come conseguenza delle azioni svolte** (nuovo piano di uguaglianza di genere a UPM Madrid);
- **Comunicazione pubblica efficace** (siti web, blog e in generale buon rapporto con i media).

Primi cambiamenti introdotti...

- Approvata nuova normativa per il rientro nei corsi di dottorato dopo la maternità, creato un premio per la ricerca di genere per gli studenti (VSCHT – Praga);
- Formazione sull'uguaglianza di genere per tutti gli studenti del primo anno, creazione di una rete di referenti per l'uguaglianza di genere in tutte le facoltà (UPD – Parigi);
- Vari moduli sul genere nella ricerca inseriti nei corsi della facoltà di ingegneria industriale e inserimento di un nuovo piano per l'uguaglianza di genere nelle strategie dell'università (UPM – Madrid);
- Gruppi di lavoro multidisciplinari di medici, ingegneri e scienziati sociali creati per sostenere attività di ricerca con contenuti di genere (attualmente avviate e presentate ieri a UNIPI-Pisa);
- Nomina di un pro-rettore dell'università come referente dell'ente per l'uguaglianza e la diversità, avvio di un centro per la promozione della leadership femminile (BBK – Londra)

Prossime scadenze (attività trasversali)

- Seminario di medio termine (seconda settimana di Aprile 2016)
- Secondo incontro con i “sister projects” in occasione del seminario di medio termine
- Primo stato di avanzamento della ricerca di accompagnamento

Guardando oltre...

è veramente cambiamento strutturale?

- La sostenibilità futura è una sfida aperta in termini di:
 - risorse umane
 - fondi
 - Condizioni politiche interne ed esterne
- Uno studio di fattibilità sulla sostenibilità è stato preparato per avviare la pianificazione futura
- Piani di sostenibilità saranno preparati a partire dall'anno prossimo entro la fine del progetto (2016-2017)

- *Ulteriori informazioni su:*

www.triggerproject.eu

www.projectstages.it

...Grazie!

*Giovanna Declich,
coordinatrice dell'équipe ASDO
per il progetto TRIGGER*