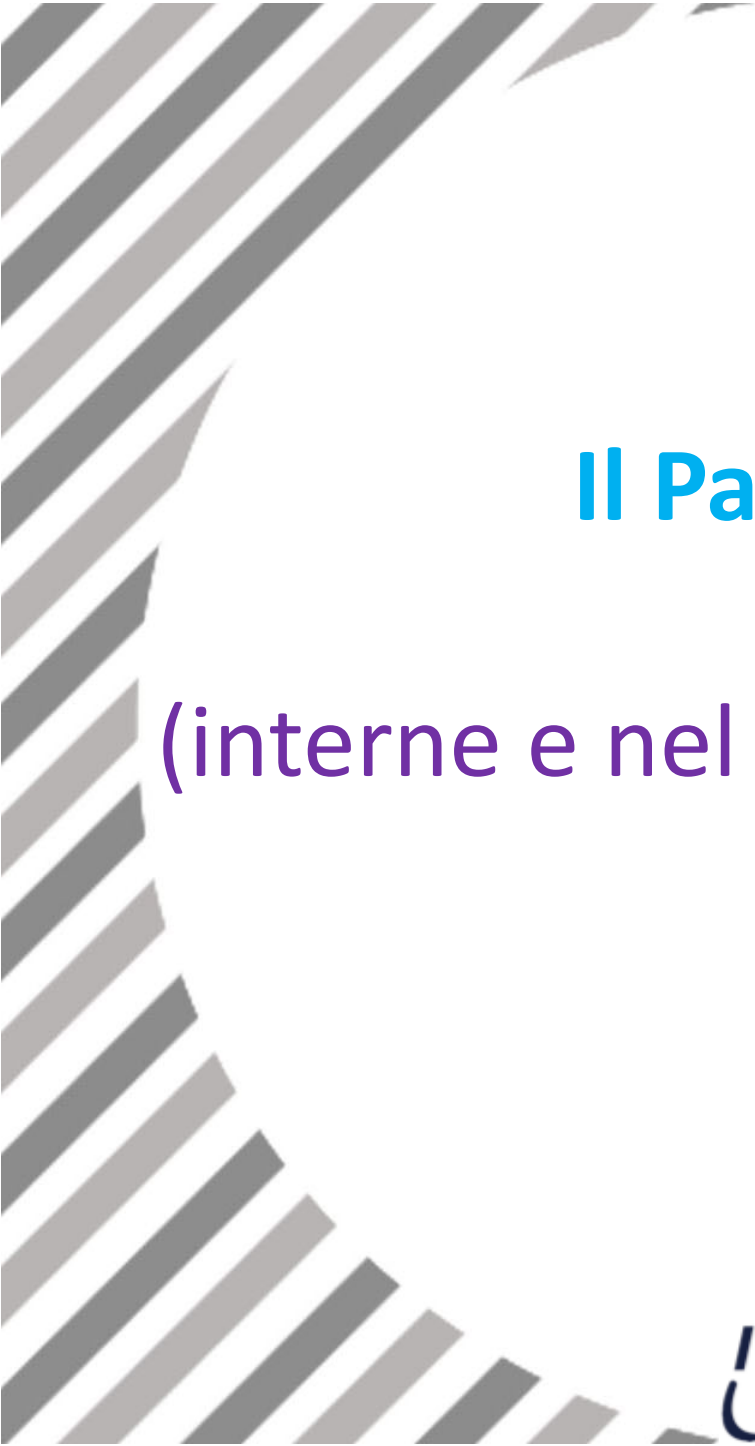




Oretta Di Carlo
Comitato Unico Garanzia
Roma, 8 febbraio 2012

Gender in science
and
technology
Lab



Il background
Il progetto
Il Participatory Gender Audit
Prime evidenze
(interne e nel confronto con i partners)
Risultati attesi



GenisLab @ INFN
CUG
UP - Roma, 8 febbraio 2012



Cosa significa “gender”?

Genere è *“un concetto storicamente determinato che si riferisce alle differenze sociali tra donne e uomini, **apprese e modificabili** nel corso del tempo e con caratteristiche diverse entro e tra le culture”*

Definizione data dall’U.E.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Cosa ha a che fare con la scienza?

- La scienza è un'attività umana, che è certamente influenzata dal contesto sociale e culturale nel quale si sviluppa.
- Oltre le forme individuali di espliciti pregiudizi si può spesso individuare una carenza di sensibilità verso il genere, la cosiddetta **“gender blindness”** della scienza e della tecnologia.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Donne e scienza in Europa

- L'Unione Europea ha scelto l'uguaglianza di genere come principio e finalità per tutti gli Stati membri.
- Negli ultimi 15 anni specifici programmi e risorse sono stati dedicati a raccogliere dati, analizzare e affrontare **la sotto-rappresentazione delle donne nel campo della ricerca scientifica (fp 5, 6, 7)**.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Donne e scienza in Europa

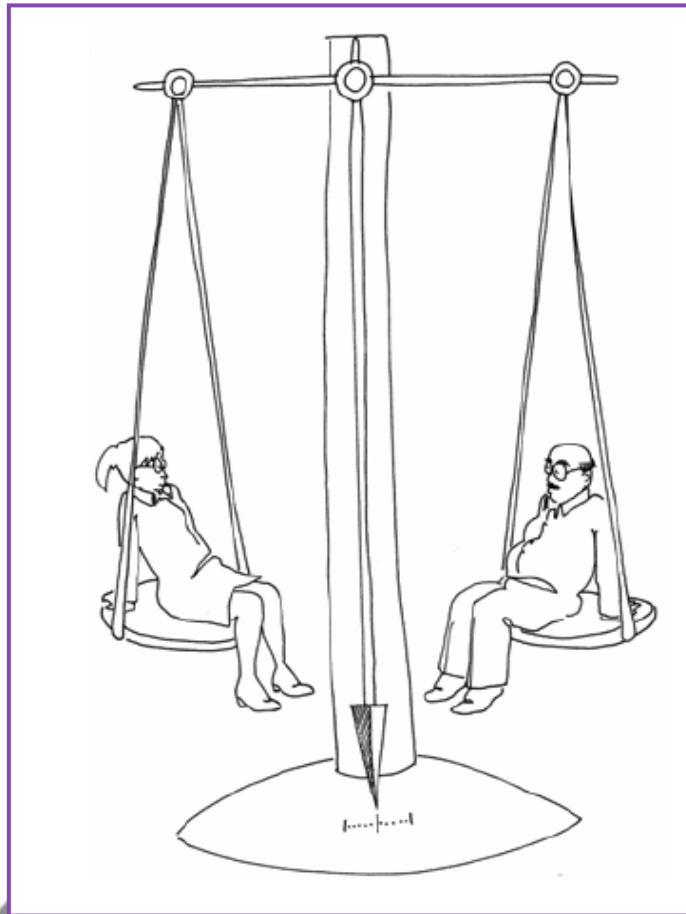
- Nonostante l'ampio spettro di misure e iniziative, siamo ancora ben lontani dall'effettiva parità, soprattutto ai livelli decisionali.
- Il problema appare multidimensionale ed è legato anche a **fattori culturali e strutturali che caratterizzano la ricerca scientifica.**
- È proprio su questi fattori che opererà GenisLab



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



*Is your working environment
gender friendly?
Do you know how much your colleagues earn?*



**The higher the position
the largest the gap
among the salaries of
women and men.**
In Italy the gap goes from
23% to 40% for top
positions. European
survey “Women at work”
(“La Sapienza” University)

*Is your working environment
gender friendly?
Do women in power have the same number of
children than men in the same positions ?*



**Women in scientific
research are the
working category with
the smallest
children/women ratio
in Europe.**

(Eurostat)

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)

4 anni di attività per implementare
cambiamenti strutturali
al fine di superare i fattori che limitano
la partecipazione delle donne nella ricerca.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Obiettivi

- *Sviluppare e sperimentare modelli e strumenti per l'analisi e il cambiamento organizzativo nelle organizzazioni scientifiche in un'ottica di genere*
- *Migliorare le condizioni di lavoro delle ricercatrici e le opportunità di carriera*
- *Migliorare il clima organizzativo all'interno del luogo di lavoro agendo sulla cultura organizzativa*
- *Combattere gli stereotipi negativi all'interno dei centri di ricerca e nel contesto più generale*
- *Contribuire alla creazione di modelli di genere positivi*



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



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 Científicas (CSIC)	ES	Scientific partner

Tre aree di azione prioritarie

- 1) *Gestione Risorse Umane e Genere*
- 2) *Dimensione finanziaria dell'organizzazione e 'gender budgeting'*
- 3) *Cultura organizzativa e Stereotipi*



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Tre dimensioni

1) Gestione Risorse Umane e Genere

Il PGA porta all'identificazione dei punti di forza/debolezza e delle buone/cattive pratiche esistenti in relazione alla capacità dell'organizzazione di

- *cogliere le potenzialità delle donne,*
- *promuovere un equilibrio di genere a tutti i livelli e*
- *attrarre i migliori talenti.*



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Tre dimensioni

2) Dimensione finanziaria dell'organizzazione e Gender Budgeting

Le scelte finanziarie riflettono la cultura dominante, poiché il potere è creato dalla concentrazione delle risorse. Quando si parla di equità di genere è dunque importante **capire e monitorare come le risorse sono distribuite** e quali effetti ha la loro assegnazione sui due generi.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Tre dimensioni

3) Cultura Organizzativa e Stereotipi

Ogni cambiamento ha a che fare con la cultura organizzativa e, perché possa accadere, occorre identificare e superare gli stereotipi. Per **cambiare la percezione degli stereotipi nella scienza e ridefinire l'eccellenza** verranno sviluppate campagne di sensibilizzazione e percorsi formativi per managers.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



I fase: “a gender-based organisational assessment”

Durante la prima fase del progetto (mesi 1-9) i 3 partners tecnici (Brodolini, ITC-ILO, Donne e Scienza) hanno analizzato **lo stato dell’arte sotto il profilo di genere** nell’ambiente di lavoro delle 6 istituzioni scientifiche.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il Participatory Gender Audit

La prima **fase diagnostica** si avvale della metodologia ITC-ILO (UN), il PGA, applicata da circa 10 a.per

- ***analizzare l'impatto di genere delle strutture/politiche e della cultura organizzativa in generale*** (norme, tempi, comportamenti, valori, ruoli, stili e modalità gestionali)
- ***identificare gli ostacoli "strutturali" e "culturali"***
- ***avviare un processo di cambiamento*** che, partendo dai punti forza dell'organizzazione, intraprenda azioni concrete per rafforzare le capacità di prevenire la discriminazione e promuovere attivamente le pari opportunità.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il Participatory Gender Audit

Che cos'è un PGA?

E' uno strumento e un processo basato su una metodologia applicata da circa 10 anni per ***analizzare le cause culturali e strutturali delle discriminazioni nelle organizzazioni.***

Si tratta di un **apprendimento partecipato** per ***migliorare il processo auto-conoscitivo che fa di un'organizzazione una "learning organisation" che sa gestire il cambiamento.***

E' un' ***autovalutazione qualitativa*** basata sulla partecipazione volontaria delle persone che operano nell'istituzione e sull'impegno del top management a supportare l'iniziativa e i suoi risultati.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il Participatory Gender Audit

A che serve?

In questa prima fase il PGA ha una *funzione diagnostica* e fornisce alle organizzazioni coinvolte dati e strumenti per auto-analizzare le proprie capacità strutturali e culturali di promuovere o meno “giustizia di genere”.

Il PGA *rileva il grado di consapevolezza* su 3 livelli:

- *Organizzazione* (politiche, norme, strutture, etc.)
- *Unità operativa* (e il modo in cui essa interpreta e attua le norme vigenti)
- *Individuo* (e le sue percezioni/comportamenti)



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il Participatory Gender Audit

Come opera?

Attraverso “PGA facilitators” esterni:

- Raccolta e analisi dati e documenti (**desk review**) nelle tre aree (R.U., G.B., Stereotipi)
- Somministrazione di un **questionario on-line**
- **Visita sul campo**: 21 marzo A.C. 28-31 marzo Sezione Trieste
- **Interviste** dirette e **workshop** partecipativi su un campione di volontari significativo rappresentativo delle diverse categorie professionali e livelli gerarchici
- **Presentazione dei risultati** all’Unità operativa (10 giugno) e discussione delle possibili **piste d’azione** proposte
- **Rapporto finale** (disponibile sul sito di progetto)



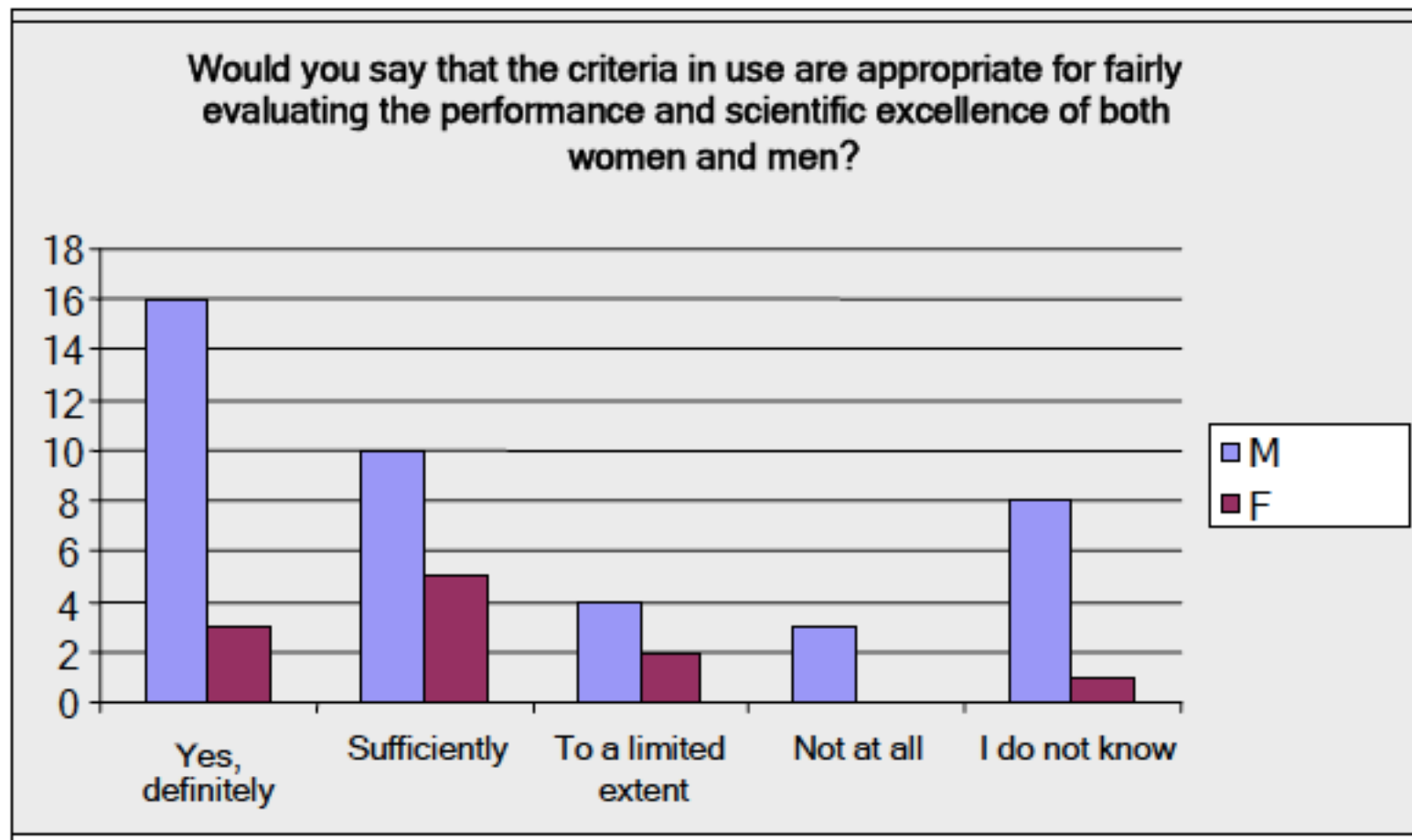
GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari compilati nella **Sezione di Trieste**:
HRM - *Career progression and evaluation of scientific excellence*

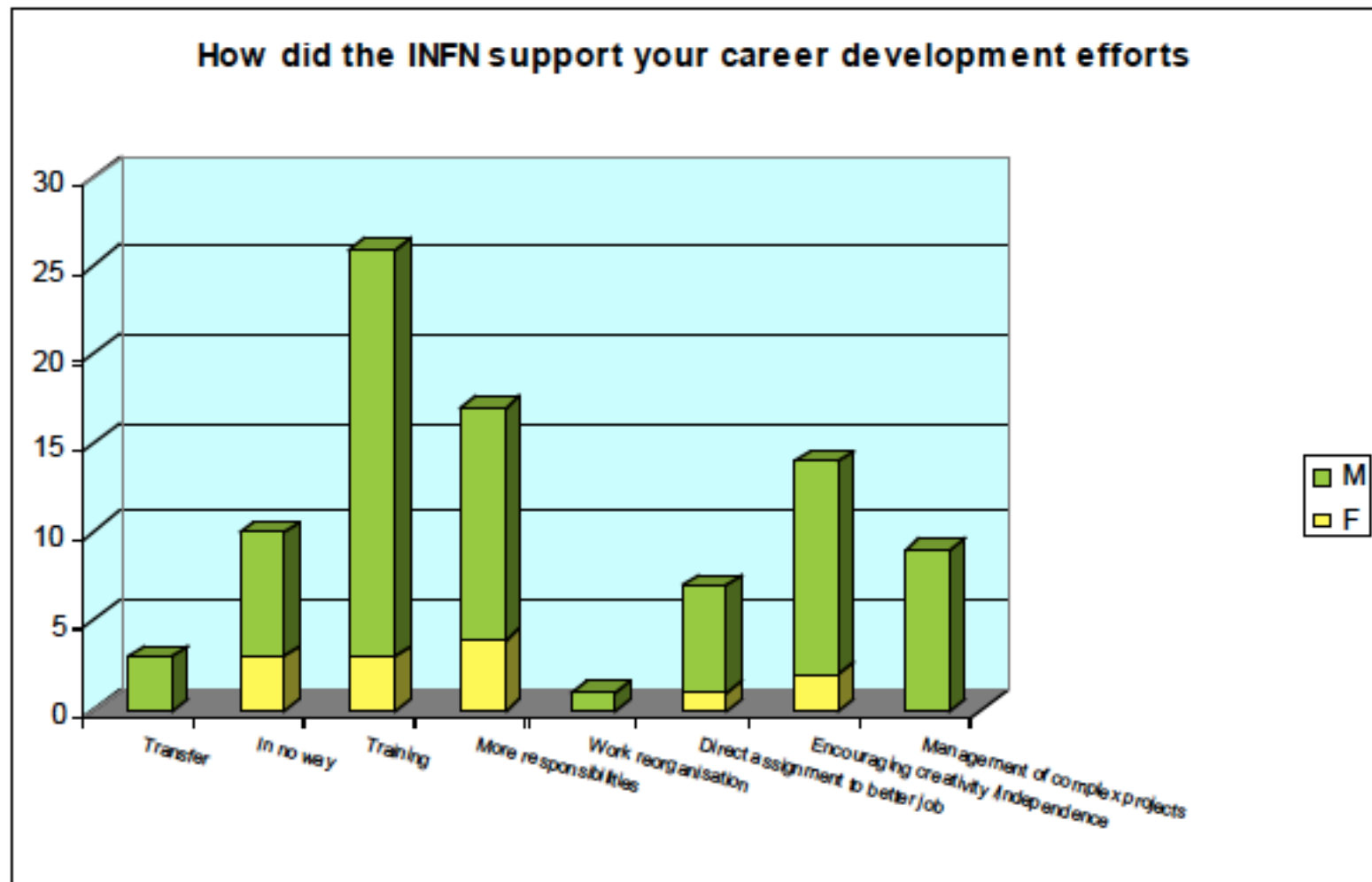
Chart 1: Are evaluation criteria gender biased?



Il “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari: HRM *Career development/status*

Chart 2: INFN and career development

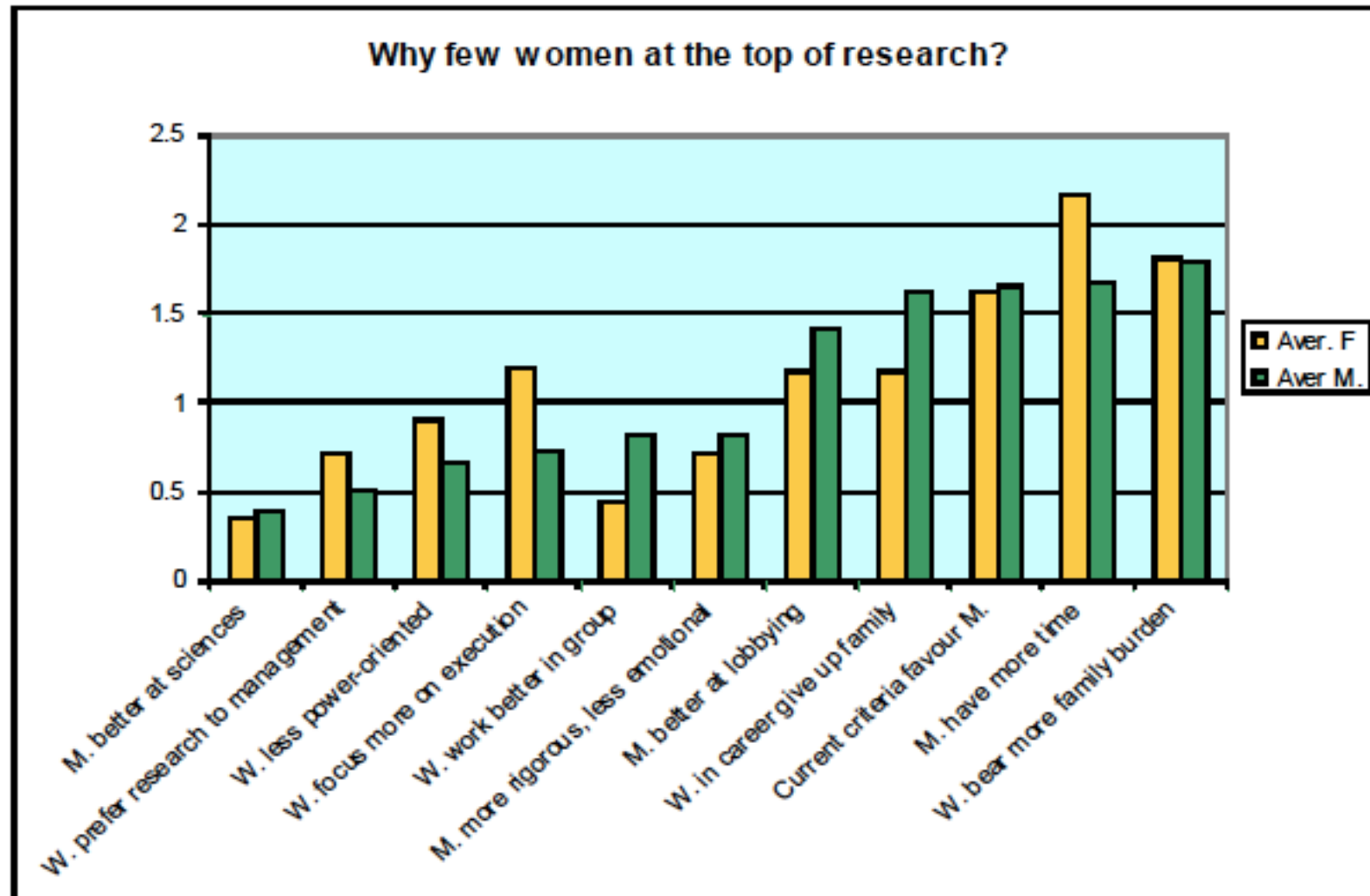


II “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari – OC *Stereotypes: perceptions*

Chart 3: Why few women at the top of research?

(disagree: 0 agree: 3)



Il “Gender Profile” INFN

Una sintesi del “Gender profile” INFN emerso dal PGA

– **Raccomandazioni**

Considerata la natura del PGA, le raccomandazioni intendono offrire al management INFN e a tutto il personale coinvolto idee su *come capitalizzare la ricchezza delle risorse ed esperienze esistenti nell’Istituto* e contribuire alla implementazione pratica delle sue politiche e strategie sulla equità di genere.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Raccomandazioni - Cultura organizzativa

- Rinforzare la politica del dialogo e della responsabilità in merito all’implementazione dei **Piani di Azioni Positive**
- **Rafforzare i sistemi di monitoraggio** integrando i **dati di genere** e rendendoli disponibili in modo sistematico, anche in relazione all’allocazione delle risorse (missioni, progetti, budget)
- Promuovere una *‘gender transformative culture’* nella **informazione interna** e nella **comunicazione esterna** (pubblicazioni ad hoc, sito web, rivista)



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Raccomandazioni – Gestione Risorse Umane

Sviluppo del personale e promozione di comportamenti collaborativi attraverso:

- **opportunità formative** strutturate su questioni di genere e specificamente sulla **gestione delle R.U.** , la gestione dei conflitti, la leadership e le competenze multiculturali e multi-gender, la conciliazione tra lavoro e vita privata...
- Coaching/training su **soft skills** a giovani ricercatrici di talento
- **Role models** femminili e maschili positivi da offrire ai giovani ricercatori/ricercatrici



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Raccomandazioni – Gestione Risorse Umane

- Allineare le strategie sulle R.U. e gli strumenti manageriali alle politiche europee (**EU charter for researchers** e **Codice Minerva**)
- **Rafforzare i legami con il settore privato** per offrire possibilità di carriera ai giovani ricercatori
- Formalizzare meccanismi come il **telelavoro** e l'**orario flessibile**
- Offrire ai manager e alle commissioni di valutazione delle **linee guida ‘gender sensitive’** da applicare anche nella **valutazione delle performances**
- Istituire dei **‘focal point’** di genere a livello locale per migliorare la comunicazione con il CUG



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Raccomandazioni – Gender budgeting

- Monitorare l’**allocazione delle risorse** e il grado di successo per genere
- Verificare se i **pay gaps** dipendono da una valutazione preconcetta dei lavori



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il “Gender Profile” INFN

Raccomandazioni – Conciliazione tra lavoro e vita privata

- Introdurre meccanismi per **migliorare la conciliazione**, anche in riferimento alla cultura dell’orario di lavoro ‘lungo’
- Proseguire il sistema di **monitoraggio** dei bisogni assicurando adeguate **risposte**
- **Allargare le iniziative** già in atto
- Favorire una cultura organizzativa che promuove la cura dei figli e le **responsabilità familiari come materia che riguarda tutti**.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il Participatory Gender Audit

I risultati degli audit condotti presso le 6 Istituzioni scientifiche sono stati presentati nella I Conferenza annuale svolta a Madrid in ottobre:

Buone prassi

Sfide

Raccomandazioni

Qualche esempio.....



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



GENIS LAB Synthesis of Gender-Based
Organisational Assessments

**GENERAL OBSERVATIONS : GOOD
PRACTICE**

Evidence- Based Indicator of Good Practice <i>Institutional mechanisms for gender equality</i>		BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
<i>Laws, poilcies, commitees</i>	Legislation promotes gender equality						
	<i>National Legislation</i>	X	X	X	X	X	X
	<i>Local-Regional Legislation</i>				X		
	<i>Specific mechanisms to promote women in Science and Technology</i>	X	X		X	X	X
	Equality policy/action plan within institution	X	X		X	X	
	Ombudsman/Equal opportunities counsellor Gender Equality advisory board/Works committees	X	X			X	
	Sexual harassment prevention policy	X				X	

Evidence- Based Indicator of Good Practice

Human Resources Management

		BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
<i>Recruitment</i>							
	Formal affirmative action to recruit women in non traditional positions (e.g. IT)	X					
	Policies to attract (young) women (and men) into scientific career (or re-convert)	X		X	X	X	X
	Recruitment committees receive guidance in methodologies for recruitment or performance assessment free from gender bias	X					
	Quotas in selection/promotion committees	X	X			X	
	Adoption of EU Charter for Researchers					X	
	Use of Marie Curie Programme						X

Evidence- Based Indicator of Good Practice <i>Human Resources Management</i>		BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Working Conditions	Family-friendly scheduling of meetings	X		X	X		
	Teleworking permitted for scientists (informally)	X				X	X
	Policies on flexible working hours for researchers (formal)	X	X	X	X	X	X
	Policies on flexible working hours for non scientific staff (formal)	X				X	
	Restrictions on week-end work and night work in labs		X		X	X	

Evidence- Based Indicator of Good Practice <i>Organisational Culture/Stereotypes</i>		BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germanv	INFN Italy	NIC Slovenia
<i>Organizational culture</i>	Policy on gender sensitive language		X				
	No stereotypes on scientific potential and capacities of women researchers or technicians	X	X	X	X	X	X
	Role Models: Women in key positions e.g. Director/Dean of institution/Professorships	X	X	X	X	X	X
	Role models of active fatherhood /men coaching other men	X			X		
	Acceptance of paternity leave as «normal»	X			X	X	
	In-house discussion on gender and science	X					
	Flat non-hierarchical structure (at work Unit level)... but team as a family ?	X	X		X		X

GENIS LAB Synthesis of Gender-Based
Organisational Assessments

CHALLENGES

Challenges

Human Resources Management

BTH Sweden

CSIC Spain

FTM Serbia

IPF Germany

INFN Italy

NIC Slovenia

Recruitment

Approximation in parity between employment of men and women but....

Women under represented in senior posts (at different levels)

In the changing economic environment career opportunities in science are perceived to be limited and women are “opting out”

Precarious jobs for youth have a gendered impact

Recruitment/evaluation committees do not receive assistance in methodologies for fair recruitment/ performance assessment

Criteria for excellence perceived as «objective» but not «women friendly»

Challenges

Human Resources Management

BTH Sweden

CSIC Spain

FTM Serbia

IPF Germany

INFN Italy

NIC Slovenia

Performance Management

Women frequently are unable to reconcile the pressure of quantitative performance in terms of publications and patents with family life

Women (perceived to) need longer than men to advance their career

Active mentoring (by male and female superior) can be a critical factor but it is not institutionalised.

Limited discussion on the potential gender biases in evaluation of excellence/performance, hidden in the accepted social representation of science. But

.. most women that «existing criteria favour men» ...

Managers need large set of soft skills –but do not benefit of organisational support in this respect

Evidence- Based Indicator of Good Practice

Organisational Culture/Stereotypes

BTH Sweden

CSIC Spain

FTM Serbia

IPF Germany

INFN Italy

NIC Slovenia

Culture and stereotypes

There tends to be a high degree of awareness of the difference between gender stereotypes but in reality a tendency to “accept” these.

“Women must make a choice” between career and family life

Both women and men contribute to the cultural transmission of stereotypes and permit their institutionalisation

Potential gender biases in evaluation of excellence/ performance and hidden in the accepted social representation of science are accepted as inevitable for sake of “science’s objectiveness” and “scientific excellence”

GENIS LAB Synthesis of Gender-Based
Organisational Assessments

RECOMMENDATIONS

RECOMMENDATIONS <i>Section – Department Level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
In large institutions, encourage section leaders to enter into a structured discussion with Senior Management on the resources offered by Equal Opportunity action plans, and their relevance/feasibility at local level. (macro-meso-micro)						
Further discussion with Senior Management / champions on how to comply with EU policies (EU Charter , Women and Science)						

RECOMMENDATIONS <i>Section – Department Level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Establish gender focal point at work unit level / improve communication with EO committees		X			X	X
Prepare information briefs/newsletters on key equal opportunities issues (including rights) and disseminate on institution-wide basis also based on on-going data analysis	X	X	X		X	X
Take a more proactive approach and stand towards achieving gender equality in this field of research (external communication)		X	X	X	X	

RECOMMENDATIONS <i>Section – Department Level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Use gender sensitive (local) language					X	
Further develop links with private sector to enhance career opportunities for young researchers, including women					X	
Performance criteria to include soft skills, and re-discuss how (where in existence) bonuses are awarded (individual/group)		X	X			
Re-discuss evaluation of time spent on maternity/ maternity leave		X				
Formalise mechanisms such as teleworking and flexible working hours		X			X	X
Provide research leaders with coaching/training HRM	X	X	X	X	X	X

RECOMMENDATIONS <i>Central Administration level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Policy dialogue at Senior levels and reinforcing accountability frameworks			X	X	X	X
Align human resource strategies and management tools to EU policies		X	X	X	X	X
Introduce or reinforce monitoring systems	X	X	X	X	X	X
Promote a gender transformative culture in internal information and external communication	X	X	X	X	X	X
Staff development: targeted action and promoting collaborative behaviours and combat silos culture	X	X	X	X	X	X
Introduce mechanisms to improve work-life balance, including addressing issue of culture of long working hours		X			X	X

RECOMMENDATIONS <i>Central Administration level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Induction sessions for students starting at the university about career prospects				X		
Improve sex-disaggregated statistics on human resources	X			X		X
More flexible implementation of the one-year-abroad rule (shorter periods to allow men and women with families to participate)						X
Support positive and realistic female manager role-modeling.			X		X	X
Formalise with transparent criteria mentoring systems						

RECOMMENDATIONS <i>Central Administration level</i>	BTH Sweden	CSIC Spain	FTM Serbia	IPF Germany	INFN Italy	NIC Slovenia
Look for creative solutions to issues such as parking and institutional crèches						X
Visibility of “Gender and Science Corners”						X
Target the young to educate them on role of social dialogue, and inform them of their rights and equality laws	X	X			X	X
Monitor research fund allocations and success rates by gender	X	X	X	X	X	X
Gender budgeting needs to be dealt with as part of the GENIS LAB project	X	X	X	X	X	X
Assess whether pay gaps depend on gender-biased evaluation of jobs		X			X	

TIMING

2011-2012

(mesi 10-19)

- **Laboratori virtuali** sulle 3 aree tematiche (HRM, GB, OC) di condivisione e scambio di misure efficaci di *gender mainstreaming* nella scienza
- Elaborazione di **linee guida per la definizione dei piani d'azione**



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



TIMING

2012-2014
(mesi 18-48)

- Identificazione delle **priorità strategiche** nelle tre aree sulla base dei risultati degli audit
- Definizione e implementazione di “**piani d’azione su misura**” per rispondere ai bisogni concreti di cambiamento strutturale



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Risultati attesi

Cosa si aspetta la CE da GenisLab?

- Definizione e sperimentazione di **strumenti di analisi organizzativa** specifici per le organizzazioni di ricerca;
- **Analisi organizzativa in un'ottica di genere** volta a valorizzare il contributo di tutti e a promuovere maggior efficacia ed efficienza;
- Definizione di **modelli organizzativi favorevoli alla promozione delle pari opportunità per tutti e alla valorizzazione dei talenti**;
- Implementazione di **piani di sviluppo** su misura per le organizzazioni partner **volti a sostenere i percorsi di carriera delle donne**;
- **Cambiamenti strutturali** in ottica di genere.



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



Il team di progetto INFN

- *Alessia Bruni*
- *Patrizia Cenci*
- *Oretta Di Carlo (coordinator)*
- *Roberto Gomezel*
- *Sandra Leone*
- *M. Luigia Paciello*



GenisLab @ INFN
CUG
UP – 8 febbraio 2012



For further information,
please take a look at the project website: [http://
www.genislab-fp7.eu](http://www.genislab-fp7.eu)

Grazie!



GenisLab @ INFN
Consiglio Direttivo
22 dicembre 2011

