

**Parità di genere
nella ricerca:
principi e direttive
nazionali ed
europee**

Trieste 15 maggio 2014

Alessia Bruni
Istituto Nazionale di
Fisica Nucleare



I problemi nella ricerca

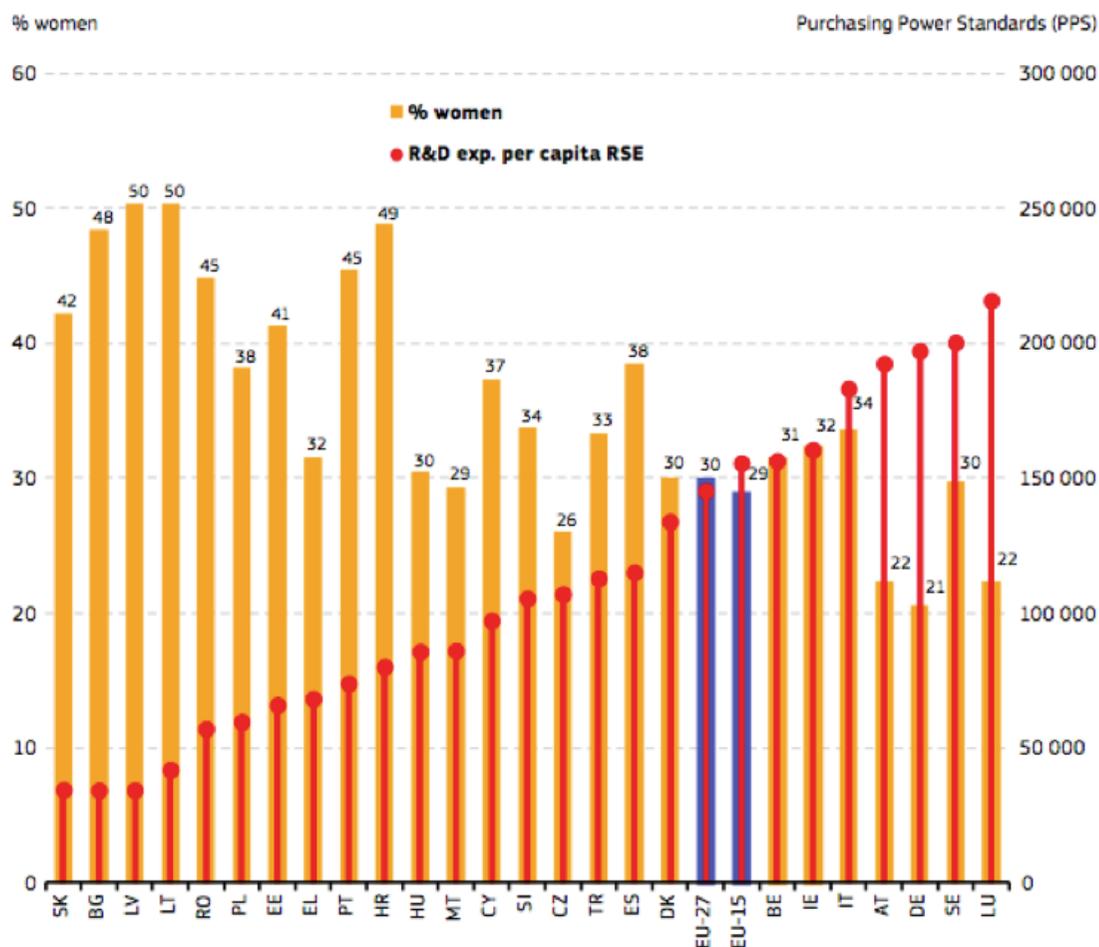
- bassissimo numero di laureati e dottorandi, tra i più bassi in Europa
- forte sottorappresentazione di donne in alcuni settori della ricerca come informatica, ingegneria, fisica
- segregazione verticale
- il numero dei giovani entro l'università e la ricerca sta diminuendo velocemente

I problemi nella ricerca - INFN

- Le donne laureate in fisica sono il 35-38%, numero stabile da almeno il 2000
- Diversamente da quanto si pensa, la disparità di genere è più ampia tra i gruppi di età più giovani, tra i ricercatori a tempo indeterminato: le donne sono 21.8% nella fascia di età 35-39, 19% tra i 40-44 anni e 24.8% tra i 45-50 anni
- I giovani ricercatori, donne e uomini, sono concentrati nelle posizioni a tempo determinato, le donne raggiungono il 29%
- In 10 anni il numero di ricercatori sotto i 40 anni è dimezzato
- La probabilità di una donna di essere promossa dirigente di ricerca è la metà di quella di un uomo della stessa età: 10% per le ricercatrici, 21% per i ricercatori. Al concorso di abilitazione universitaria, le ricercatrici donne INFN sono invece state abilitate come gli uomini

Disuguaglianza uomini/donne è maggiore nei paesi che spendono di più in ricerca o dove la ricerca ha maggiore prestigio sociale

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



=> Rischio che al crescere della competizione e della crisi la disparità cresca

=> Disparità non si risolverà col tempo

Donne assenti non solo tra i ricercatori, ma
nei contenuti della ricerca

In 3 anni 10 farmaci sono stati ritirati dal
mercato USA per effetti mortali, 4 di
questi erano maggiormente pericolosi su
donne.

Questo comporta enormi danni sociali ed
economici

Parte del problema nasce dal fatto che le
ricerche precliniche sono condotte
prevalentemente su animali di sesso maschile

Donne assenti nei contenuti dell'innovazione

- 13 milioni di donne in Europa sono incinte ogni anno. Ma quando sono in auto non esiste una cintura di sicurezza per loro.
- Incidenti in auto hanno fatto molti più danni sulle donne e in genere sulle persone leggere, perchè i manichini non rappresentavano la diversità umana
- **Danni sociali ed economici**



La società vede il ricercatore per lo più come un maschio, intelligente, curioso, dedito completamente a cose che interessano solo lui, **inutile**, **autistico**

Una scienza che ignora la dimensione di genere è lontana dalla società

I danni se non interveniamo

- Spreco di risorse umane, le donne perse alla ricerca
- Soluzioni innovative mancate
- Ricerche sbagliate o inefficaci, danni sociali
- Sfiducia della società nella ricerca,
- Perdita di supporto per la scienza e l'accademia

Il problema è urgente

Esistono soluzioni, se se ne ha la volontà

[NDA: si noti che l'Europa presenta il problema in termini di opportunità e non come discriminazione/violazione del diritto fondamentale all'uguaglianza !]

Strategie europee per la ricerca

2000-2010 strategia di Lisbona:

l'Europa sia la società della tecnologia e dell'innovazione

Servono ricercatori/ricercatrici

- **2005 Carta europea dei ricercatori**
- **2006 Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini (2006-2010)**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (legge 186/2006)

- Nella pubblica amministrazione, nei settori e livelli in cui esiste una forte disparità, la legge prevede che “.. *in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.*”
- In Italia le direttive europee hanno avuto un riflesso, ma restano ampiamente disattese

Strategia europea - Carta europea dei ricercatori (EC 2005)

- Enunciazione di 40 principi
- Libertà della ricerca, etica del ricercatore, criteri di valutazione, valorizzazione della mobilità...
- Ratificata da enti di ricerca e università, ancora ampiamente disattesa



Strategia delle risorse umane per i ricercatori

- È uno strumento della **Commissione Europea**, approvato nel 2008, messo a disposizione delle **istituzioni per aiutarle ad applicare al meglio**, nelle loro procedure e prassi, **i principi contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di reclutamento**, in essa contenuto
 - Su base volontaria, si basa su una auto-valutazione della istituzione, rispettandone l'autonomia organizzativa.
 - Aiuta a rendere trasparente e pubblicamente fruibile l'approccio della istituzione nell'applicazione dei principi contenuti nella **C&C**.
- Si articola in cinque passi che certificano l'applicazione con continuità della **C&C**, **da parte della istituzione**, attraverso l'etichetta di 'HR Excellence in Research'

- 1. Analisi interna.** Coinvolgendo tutti i protagonisti della vita dell'istituto, misura distanza tra prassi e politiche interne e consapevolezza dei **40 principi** previsti dalla **C&C**.
- 2. Messa a punto del piano di azioni concrete.** Sulla base della analisi interna, l'istituzione **sviluppa la propria HRS**, concretizzandolo in **un piano di azioni che deve essere pubblicato sulla pagina web dell'istituzione**.
- 3. Scrutinio ed approvazione da parte della Commissione Europea.** L'analisi e il piano di azioni, sono **scrutate e approvate** dalla Commissione che autorizza o meno al diritto di usare il logo: 'HR Excellence in Research'.
- 4. Auto-valutazione biennale.** Dopo **due anni**, i progressi nella realizzazione della strategia e del piano di azioni sono soggetti a una **auto-valutazione**.
- 5. Valutazione esterna quadriennale.** Una **valutazione esterna**, sullo stato dell'arte viene effettuata **almeno ogni quattro anni da parte di valutatori esterni all'istituto** che stabiliscono se confermare o meno l'approvazione della HRS da parte della Commissione

Il contesto per il cambiamento

- il cambiamento deve essere supportato della dirigenza
- è indispensabile la diffusione di pratiche efficaci attraverso la conoscenza e consapevolezza delle questioni di genere
- occorre una conoscenza della situazione del personale, statistiche ed indicatori

Statistiche del personale, di genere e generazione - CNRS Francia



Strategia europea per l'uguaglianza tra donne e uomini nella ricerca



- Proposta di cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca (EC,2012)
- Contiene 5 obiettivi specifici per aumentare l'eccellenza, la parità di genere e l'efficienza nella ricerca e nell'innovazione

Aumentare la trasparenza dei processi decisionali -1

- *L'evidenza suggerisce che **donne e uomini** trarrebbero vantaggio da un sistema in cui siano chiari i criteri usati nel prendere le decisioni*
- *La cooptazione favorisce le reti dei “vecchi ragazzi”.*
- ***Procedure di interpello/consultazione preferite alla cooptazione***

Rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali -2

- **Revisione sistematica delle pratiche**
- **Aiutare i/le giovani a costruire la carriera**
- **Definire le competenze necessarie a coprire posizioni negli istituti**

Il paradosso della meritocrazia/eccellenza

- Castilla and Benard, 2008. studio su CV
 - *When an organization is explicitly presented as meritocratic, individuals in managerial positions favor a male employee over an equally qualified female employee by awarding him a larger monetary reward.*

promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità -3

- Paesi nordici hanno accettato il fatto che non sanno valutare esattamente il merito
Le donne eccellenti sono inserite nelle istituzioni

Quote, una questione di rappresentanza

- **Rappresentanza di genere nelle commissioni
commissioni/comitati gestionali e di
valutazione scientifica**

migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere - 5

Introduzione sistematica di analisi di sesso/
genere nella ricerca:

- Rappresentazione di genere del gruppo
- Se il genere sia considerato nella ricerca
- Se la ricerca abbia ricadute di genere

Strategia europea – Genere e ricerca/innovazione

- Progetto EC + US FP7
- Francia, Spagna, Belgio, Germania, Inghilterra ...

Dov'è l'Italia?

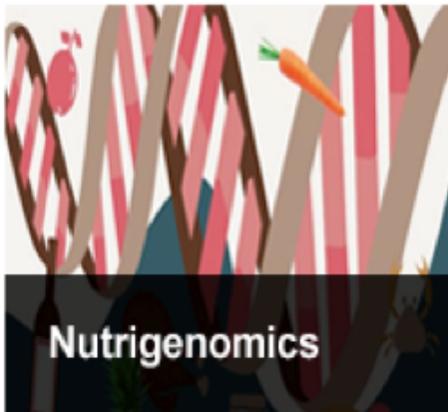


The screenshot shows the website for Gendered Innovations, part of the European Commission's Research & Innovation program. The header includes the European Commission logo and the text "RESEARCH & INNOVATION Science in Society". Below the header, the main title "Gendered Innovations" is displayed in large white text on a dark red background, with a subtitle "in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment". A navigation menu on the right side lists "ENVIRONMENT", "ENGINEERING", "HEALTH & MEDICINE", and "SCIENCE". The main content area features a large image of Leonardo da Vinci's Vitruvian Man. Below the image, the text "HEALTH & MEDICINE Sex and Gender Methods for Research | Gendered Innovations" is visible. On the left side, there is a sidebar with a search bar and several menu items: "What is Gendered Innovations?", "SEX & GENDER ANALYSIS" (with sub-items: Methods, Terms, Checklists), "CASE STUDIES" (with sub-items: Science, Health & Medicine, Engineering, Environment), and "CASE STUDIES *IN A NUTSHELL*".

http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm

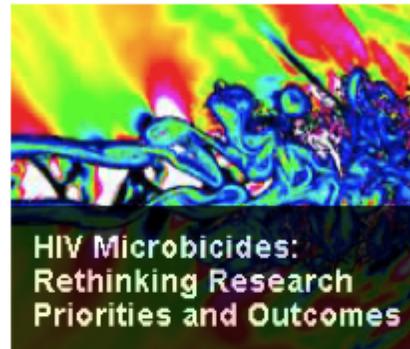
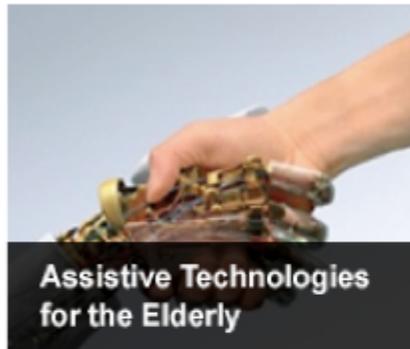
SCIENZA CONSAPEVOLE DEL GENERE

MEDICINA



SCIENZA CONSAPEVOLE DEL GENERE

INGEGNERIA



SCIENZA CONSAPEVOLE DEL GENERE AMBIENTE



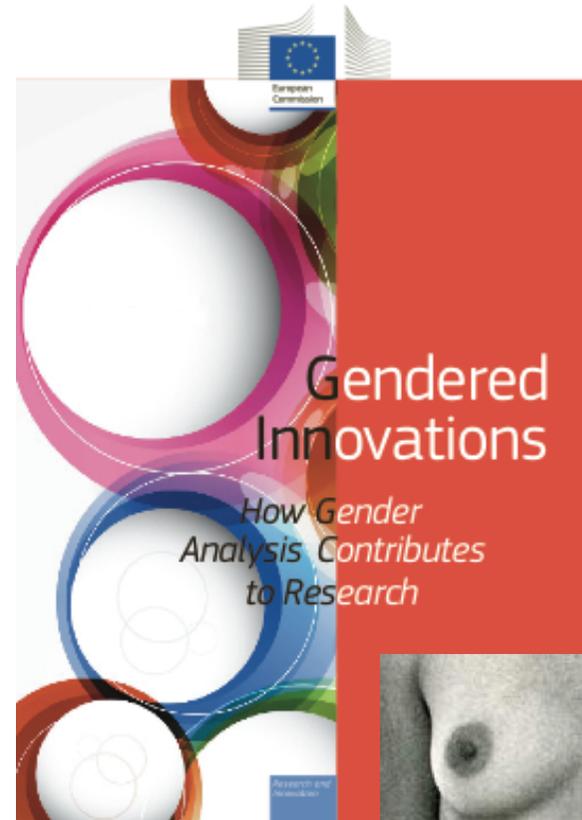
Horizon 2020 la dimensione del genere nei progetti

- *Art. 16 Horizon 2020 garantisce l'efficace promozione della parità di genere e della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'innovazione.*
- Incoraggia la parità di genere nei gruppi di ricerca
- Assicura la parità di genere nei pannelli decisionali
- L'integrazione di analisi di genere/sexo nella ricerca e nel contenuto dell'innovazione migliora la qualità scientifica e la rilevanza sociale della conoscenza, tecnologia, innovazione.
- Novità: finanzia le spese per la formazione alla ricerca di genere



- Improving quality of research and innovation content, process and practice
- Enhancing efficacy and socio-economic impact of research and innovation
- Ensuring effectiveness of research and innovation policy
- Securing efficient R&D human capital

- Una possibile soluzione della disuguaglianza tra donne e uomini nella scienza passa attraverso l'inclusione del genere come oggetto della ricerca
- Scienziati maschi possono essere altrettanto attenti al genere delle donne
- L'evidenza mostra che giovani donne sono più interessate a una scienza consapevole del genere



- **Bad news:** la mancanza di parità nell'accademia è maggiore di quanto pensato. Esclude le donne dalle posizioni decisionali e le esclude come beneficiari della conoscenza
- **Good news:** l'introduzione di una coscienza consapevole del genere può cambiare questo. La società, gli uomini e le donne ne beneficeranno.
- Questo cambiamento è urgente e necessario
- E le istituzioni italiane? Se ne sono accorte? C'e' il rischio che perdano questo treno



Augurando a tutte/i noi di creare una scienza per la nostra vita di donne e uomini