



PRAGES

**PRActising Gender Equality in Science
(Programmi per l'Uguaglianza di Genere
nel campo delle Scienze)**

Presentazione del database

Roma, 3 dicembre 2009

Giovanna Declich - ASDO

I partner di PraGES

- **Dipartimento per le Pari Opportunità (coordinatore)/ ITALIA**
- **ASDO/ITALIA**
- **TETALAP – Fondazione ungherese per le Scienze e la Tecnologia / UNGHERIA**
- **Università di Milano Centro Studi e Ricerche “Donne e Differenza di Genere”/ITALIA**
- **Università di Manchester – Centro per le pari opportunità e la differenza di genere sul lavoro/GB**
- **Istituto Universitario Europeo/ITALIA**
- **Università di Milano Bicocca – Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale/ITALIA**
- **Università di Aarhus - Centro Studi danese sulla ricerca e le politiche di ricerca/ DANIMARCA**
- **Università di Cambridge/GB**
- **Università del Southern Queensland (AUSTRALIA)**
- **Simmons College School of Management – Centro per l’organizzazione di genere/USA**

Paesi rappresentati

UE

- Danimarca
- Ungheria
- Italia
- Gran Bretagna

EXTRA UE

- Australia
- Canada*
- Stati Uniti

* **Paese rappresentato nell'ASDO**

Gestione della conoscenza

- **Dopo oltre un decennio di sforzi da parte della CE per cercare di fare il punto della situazione:**
 - meta-analisi sulla ricerca di genere e scientifica
 - **benchmarking dei piani di azione positivi (PRAGES)**
- **Richiesta: verificare le azioni promosse a sostegno dell'uguaglianza di genere nel campo delle Scienze e delle Tecnologie. Paesi destinatari: USA, Canada, Australia**
- **Analizzare i programmi non per produrre “nuove conoscenze”, ma per coordinare quelle esistenti, a supporto della disseminazione di tecnologie sociali efficaci**

Qualche altra considerazione...

- **Approccio generale:**
 - micro e non macro-politiche
 - Diversità di schemi ed eterogeneità di promotori
 - Metodologia qualitativa
(i programmi analizzati non costituiscono un campione rappresentativo!)
- **Risultati previsti:**
 - **database** di programmi ► **approccio intensivo**
 - **Linee guida** ► **approccio estensivo**

Benchmarking e KM, gestione della conoscenza

- **Origine:** studi nel campo della gestione (anni '70)
- **Definizioni:**
 - Processo di individuazione, comprensione ed adattamento delle pratiche di altre organizzazioni, per il miglioramento delle proprie performance (Cook S., 1995)
 - Processo di apprendimento permanente e di miglioramento continuo della qualità (Benchmarking Centre, 1997)
- **Procedura:** individuazione dei benchmark, degli enabler strutturali e procedurali, valutazione del potenziale di trasferibilità
- **Obiettivo chiave:** Scelta del processo/impatto rilevante

Benchmarking: cosa e come?

- **Nel nostro caso**, i programmi sono molto diversi tra loro: **necessità di individuare un terreno comune (COSA)**
- **Nel nostro caso** è impossibile una valutazione di impatto tradizionale visto il numero considerevole di programmi, a diversi stadi di attuazione e considerata la tempistica del progetto. Inoltre, è difficile quantificare alcuni impatti (uso comune di indicatori indiretti): **è necessario accordarsi sul concetto operativo di impatto ai fini dell'obiettivo del progetto (COME)**

COSA: tre aree di impatto

- Ridurre l'eterogeneità dei diversi programmi a tre principali aree di impatto da sottoporre a benchmark:
 - “*Friendliness*” del campo delle Scienze e delle Tecnologie nei confronti delle donne
 - Consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle Scienze e delle Tecnologie, ancora in fase embrionale
 - Supporto ad una leadership femminile nel nuovo contesto sociale del campo delle Scienze e delle Tecnologie

COME: impatto, concetto operativo

- Partendo da una valutazione qualitativa standardizzata, è stato registrato un impatto su una delle tre aree nel momento in cui è emersa **una plausibile connessione tra l'orientamento al cambiamento e l'attuazione di una serie di azioni coerenti** nella specifica area
- Nozione ibrida: vengono prese in considerazione tanto l'orientamento cognitivo quanto le azioni concrete, portando all'individuazione di più precise **“condizioni di impatto”**

Buone pratiche?

- Accordo per inserire i programmi nel database:
 - Obiettivo esplicito: produrre un impatto su una delle tre aree individuate
 - Esistenza di misure *prima facie* coerenti
- Accordo per attribuire ai programmi un impatto su una delle tre aree:
 - Coerenza effettiva delle misure
 - Buona qualità dei programmi
- Considerate nell'ottica dell'impatto, le **“buone” pratiche sono fenomeni sociali ibridi** che includono tanto elementi cognitivi che operativi. Si tratta di “buone pratiche probabilistiche”

Struttura del progetto

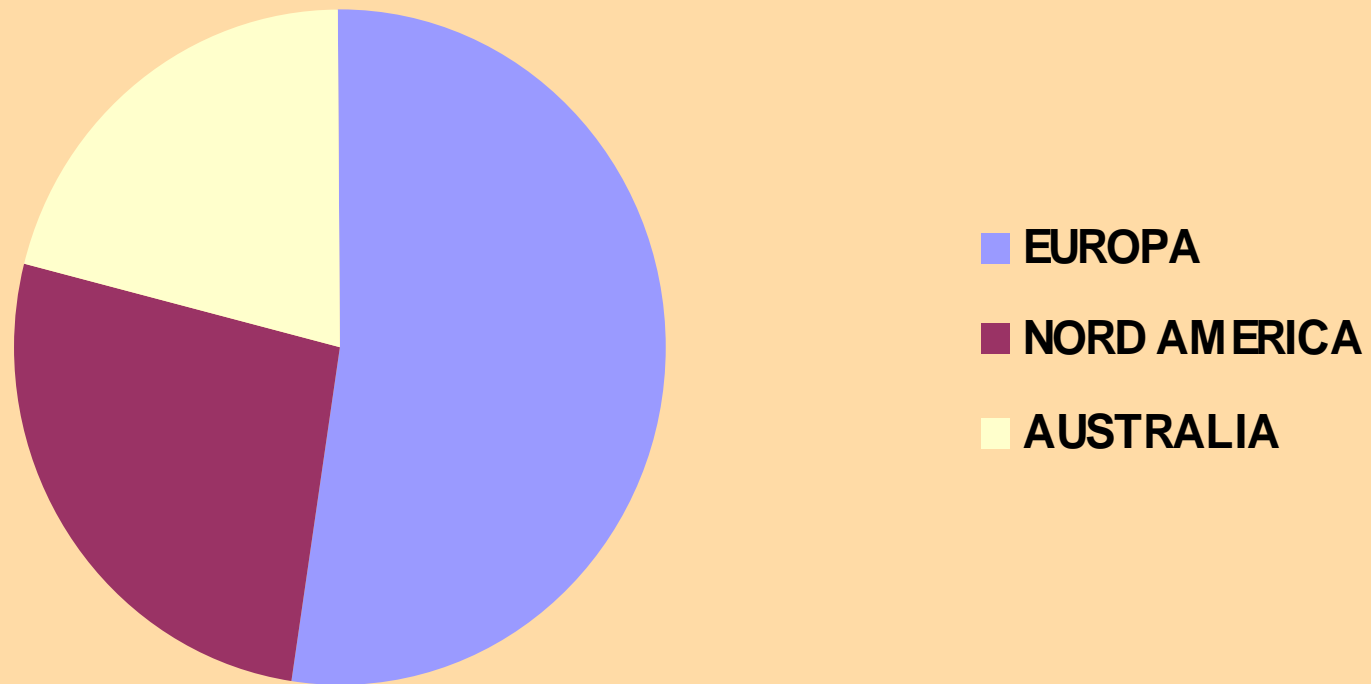
| | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Rete (Università Statale di Milano) | PROMOTORI (1,112) |
| 2 | Raccolta delle informazioni sui programmi (Università Bicocca di Milano) | QUESTIONARI (125) |
| | | 1° DATABASE DEI PROGRAMMI (109) |
| 3 | Benchmarking (ASDO/ Aarhus) | 2° DATABASE DEI PROGRAMMI (109) |
| 4 | Informazioni di coordinamento (ASDO) | LINEE GUIDA (71 PROGRAMMI) |

Istituzioni coinvolte suddivise per paese

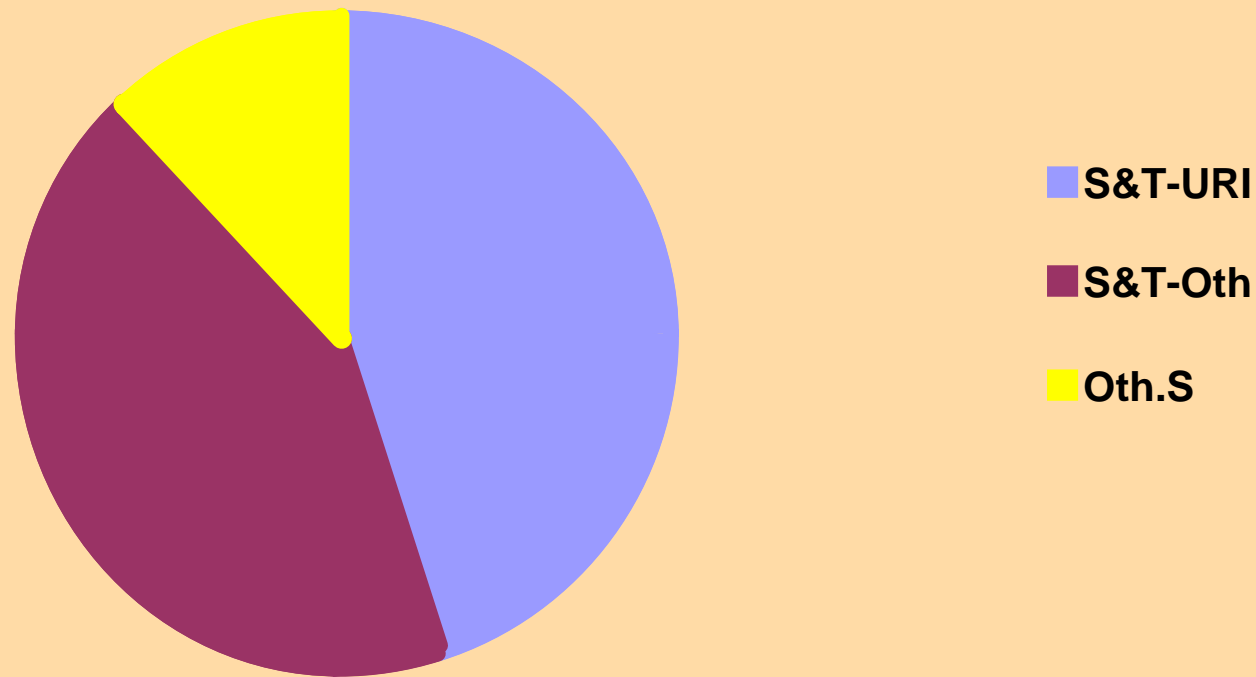
| | |
|----------------------|-----------|
| Australia | 23 |
| Stati Uniti | 18 |
| Canada | 11 |
| Germania | 8 |
| Italia | 7 |
| Spagna | 7 |
| Gran Bretagna | 7 |
| Danimarca | 4 |
| Francia | 4 |
| Austria | 3 |
| UE | 3 |

| | |
|------------------------|----------|
| Finlandia | 2 |
| Norvegia | 2 |
| Slovenia | 2 |
| Belgio | 1 |
| Repubblica Ceca | 1 |
| Estonia | 1 |
| Grecia | 1 |
| Malta | 1 |
| Olanda | 1 |
| Svezia | 1 |
| Svizzera | 1 |

Istituzioni coinvolte suddivise per area geografica



Istituzioni coinvolte suddivise per settore istituzionale



Tipologia di azioni attuate - 1

| Tipologia | n. | % |
|------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| Rete | 81 | 75.7 |
| Supporto allo sviluppo della carriera | 68 | 63.6 |
| Disseminazione di materiale informativo | 64 | 59.8 |
| Tutoraggio | 61 | 57 |
| Corsi di formazione | 49 | 45.8 |
| Programmi di partecipazione delle donne | 37 | 34.6 |
| Azioni di mainstreaming | 33 | 30.8 |
| Valutazione della sensibilità di genere | 22 | 20.6 |
| Monitoraggio delle assunzioni, delle promozioni e delle mansioni | 22 | 20.6 |

Tipologia di azioni attuate - 2

| Tipologia | n. | % |
|-----------------------------------------------------------------------|----|------|
| Riconoscimenti riservati alle donne | 22 | 20.6 |
| Revisione politiche di promozione | 19 | 17.8 |
| Revisione politiche di assunzione | 18 | 16.8 |
| Supporto durante i congedi | 18 | 16.8 |
| Attribuzione mansioni tenendo conto della diversità di genere | 15 | 14 |
| Finanziamenti mirati | 14 | 13.1 |
| Programmi destinati al reinserimento delle donne nel mondo del lavoro | 14 | 13.1 |
| Servizi di assistenza | 12 | 11.2 |
| Equilibrio nei processi decisionali | 12 | 11.2 |

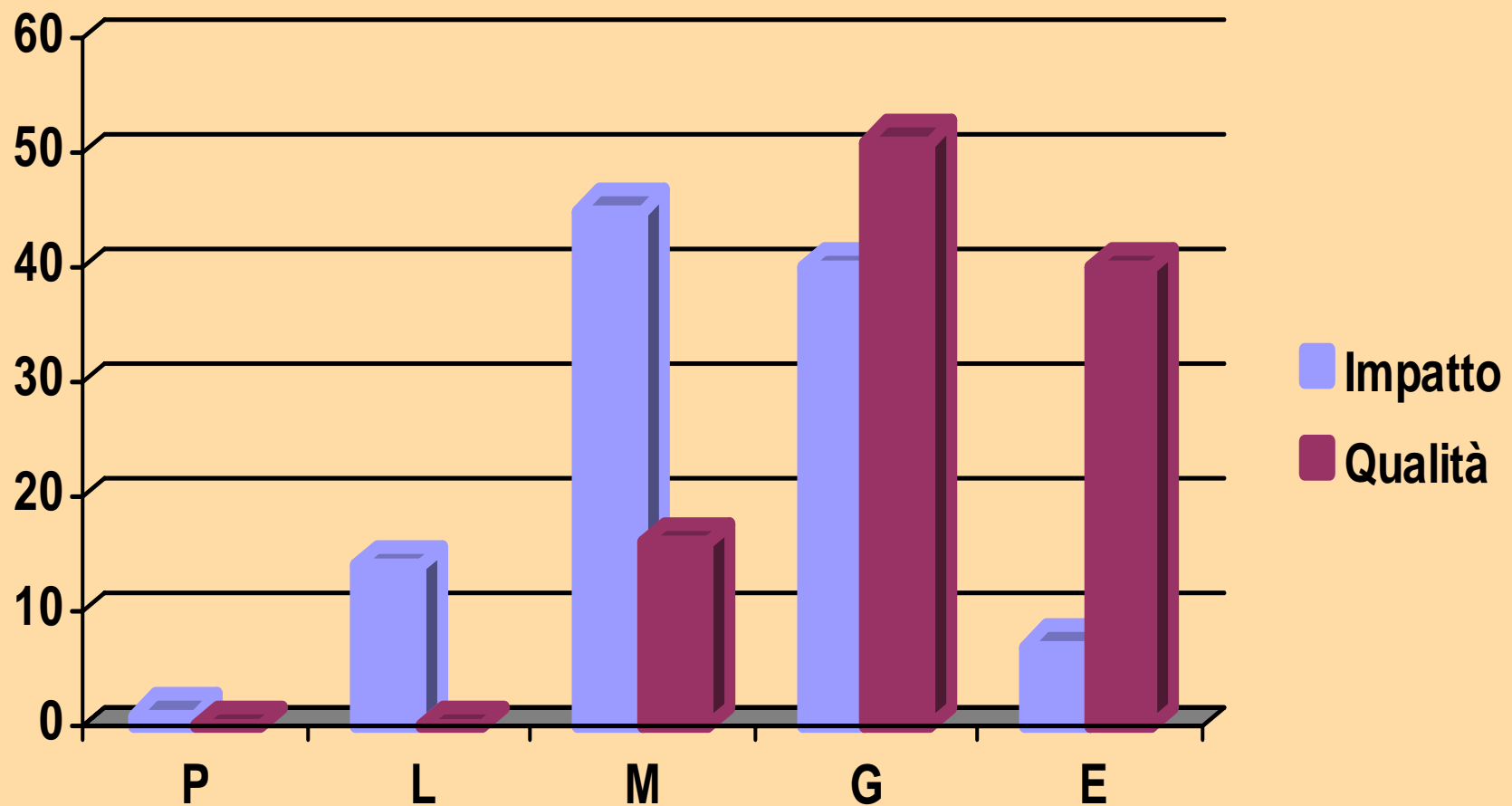
Tipologia di azioni attuate - 3

| Tipologia | n. | % |
|------------------------------------------------------------------|------------|----------|
| Supporto alla mobilità/ricollocaemento del coniuge | 10 | 9.3 |
| Posizioni di prestigio riservate alle donne | 9 | 8.4 |
| Revisione dei programmi e dei testi di studio | 9 | 8.4 |
| Equilibrio nei gruppi di ricerca | 9 | 8.4 |
| Istituzione di quote rosa | 5 | 4.7 |
| Corsi di laurea o di specializzazione riservati ai singoli sessi | 4 | 3.7 |
| Altro | | |
| TOTALE | 627 | |
| Media: 5 azioni per programma | | |

Qualità e trasferibilità

- “Condizioni di impatto” dei programmi su una delle tre aree
 - Implementazione effettiva di misure coerenti
 - Qualità sufficiente dei programmi (rilevanza, efficacia, efficienza, sostenibilità)
- Potenziale di trasferibilità
 - Valutazione degli strumenti strutturali (risorse economiche, tecniche ed umane, elementi del contesto generale, ecc.)
 - Valutazione degli enabler procedurali (metodi di implementazione delle good practice)

Impatto e qualità



Benchmark: Punteggi oro e argento

- Criteri per l'assegnazione di punteggi oro (42):
 - Qualità eccellente ($IQ \geq 8.1$)
 - Eccellente o buon impatto su almeno 1 area ($IIMP \geq 6.1$)
- Criteri per l'assegnazione di punteggi argento (29):
 - Eccellente o buon impatto su 1 area ($IIMP \geq 6.1$)
 - (tutti i programmi accettati devono avere un giudizio medio per quanto attiene alla qualità)
- I punteggi oro possono avere 1, 2 o 3 punteggi argento (per un totale di 110 punteggi argento)

Database online (pagina web) - 1

DATABASE BEST PRACTICE

PRAGES

Practising Gender Equality in Science

(G.A. N.217754)

Ricerca: settore invia Trova tutti

Es. Per trovare gli “istituti” tra i promotori, inserire “Istituto” o “ist” (senza virgolette), selezionare “Promoter” e cliccare su “invia”; cliccare su “Trova tutti” per vedere tutti i risultati

Simboli:

Punteggio oro Punteggio argento



Programma di eccellenza

Impatto su: * 1 area ** 2 aree *** 3 aree

Database online (pagina web) - 2

| <u>N.</u> | <u>Punteggio oro</u> | <u>Punteggio argento</u> | <u>Programma</u> | <u>Promotore</u> | <u>Paese</u> |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|
| 1 | | | Premio per la promozione del riconoscimento a donne imprenditrici di successo | SOCIETA' PRIVATA FORNITRICE DI SERVIZI DI GESTIONE E SVILUPPO | Australia |
| 2 | | * | Iniziativa interdisciplinare ed interuniversitaria sugli studi di genere | UNIVERSITA' PUBBLICA | Australia |
| 3 | | * | Borse di studio per la promozione della presenza delle donne nella carriera scientifica | UNIVERSITA' PUBBLICA | Australia |
| 4 |  | ** | Comitato farmacisti | ALBO PROFESSIONALE | Australia |

Database online (pagina web) - 3

DATABASE BEST PRACTICE

PRAGES

Practising Gender Equality in Science
(G.A. N.217754)

A A A [icona stampante]

Commissione interna pari opportunità ed action plan (2)

Promotore: UNIVERSITA' PUBBLICA

Target group: Donne impiegate nelle università (senza ulteriori specifiche)

Paese: Finlandia

Portata: Singola istituzione

Durata: Avvio: 2004 – Durata: tempo indeterminato

Partner

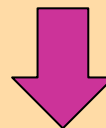
Risorse finanziarie: euro 40.000/anno. Il programma è autofinanziato dall'istituzione

Tipologia di programma: Scienze e Tecnologie

Database online (pagina web) - 4

DESCRIZIONE

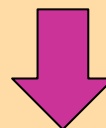
Mostra



[Indietro](#)

FOCALIZZAZIONE E
CAMPI DI ATTIVITA'

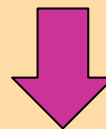
Mostra



[Indietro](#)

DISSEMINAZIONE

Mostra



[Indietro](#)

VALUTAZIONE

Mostra



[Indietro](#)

Per contattare il promotore di questo programma, riempire i seguenti campi

Indirizzo email: (inserire il proprio indirizzo email)

Richiesta: (inserire la propria richiesta)

Database online (pagina web) - 5

Punteggio oro

Punteggio argento

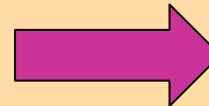


Programma d'eccellenza

** Impatto su due aree

DESCRIZIONE

Nascondi



[Indietro](#)

OBIETTIVO del programma è la promozione dell'uguaglianza contro ogni discriminazione in tutte le attività universitarie, attraverso la creazione di un ambiente rispettoso della diversità, nonché l'individuazione e l'eliminazione di pratiche e strutture che favoriscano disparità di trattamento.

Per raggiungere questo obiettivo è stato adottato un PIANO DI UGUAGLIANZA contenente gli obiettivi e le misure da implementare in un arco di tempo di tre anni (2007-2009), sulla base di una relazione stilata sui precedenti tre anni.

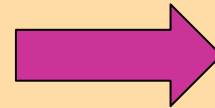
Nell'ambito di questo piano, sono state promosse una serie di ATTIVITA':

- Allocazione di fondi per iniziative volte alla promozione dell'uguaglianza;
- Creazione di un Comitato per l'Uguaglianza, nominato dal Senato Accademico e presieduto dal vice Rettore e di un Consulente per l'Uguaglianza (full-time);
- Creazione di una Rete per le Pari Opportunità, a cui parteciperanno referenti appositamente nominati per ciascuna facoltà e dipartimento, che si occuperà dell'implementazione delle politiche di uguaglianza tra i generi;
- Programmi di formazione specifica in materia di pari opportunità, riservati ai referenti.

Database online (pagina web) - 6

FOCALIZZAZIONE E CAMPI DI ATTIVITA'

Nascondi



Indietro

Focalizzazione

- x Fornire supporto diretto ad ogni singola donna
- x Trasformare i processi istituzionali tenendo in considerazione i punti di criticità nella carriera delle donne
- x Promuovere cambiamenti sistematici (integrazione della dimensione di genere)

Database online (pagina web) - 7

Campi di attività

| | | |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| X Rete | Programmi di partecipazione delle donne gruppi di ricerca | Definizione di target relativamente all'equilibrio di genere nei |
| - X Tutoraggio nelle posizioni decisionali | x Disseminazione info e materiale | Definizione di target relativamente all'equilibrio di genere |
| - Supporto nei periodi di congedo parentale | Revisione politiche interne sulla nomina di dipendenti donne ai finanziamenti | Finanziamenti mirati al miglioramento dell'accesso delle per la ricerca |
| - Programmi di reinserimento delle donne nel mondo del lavoro | Revisione delle politiche interne sulle promozioni | Introduzione di posti e posizioni riservate alle donne |
| - Servizi di assistenza | Pratiche per l'attribuzione di mansioni attente agli aspetti di genere | x Introduzione di riconoscimenti riservati alle donne |
| - X Supporto allo Sviluppo della carriera | Pratiche di valutazione attente agli aspetti di genere | Introduzione di corsi di laurea e specializzazione riservati ai singoli sessi |
| - Supporto alla mobilità | Monitoraggio delle assunzioni delle promozioni e delle mansioni | Revisione dei programmi e dei testi di studio |
| -x corsi di Formazione | Istituzione di quote rosa | x Azioni di mainstreaming |

Altro: - Studi approfonditi nei diversi dipartimenti e facoltà – Valutazione delle attività di uguaglianza.

Database online (pagina web) - 8

- **DISSEMINAZIONE**

Nascondi



Indietro

- x Newsletter x Sito web
e pubblicazioni interne

Publicazioni scientifiche

- Articoli di giornale/riviste
interne/seminari
e radiofoniche

Interviste televisive

Iniziative

- x Iniziative locali/seminari
internazionali/
seminari

Iniziative nazionali/
seminari

Iniziative

Altro

Database online (pagina web) - 9

VALUTAZIONE

Nascondi

Indietro

Profilo qualitativo: **ECCELLENTE**



L'indice aggregato di qualità mostra eccellenti risultati per quanto attiene alla rilevanza ed alla sostenibilità e risultati medi per le altre due dimensioni qualitative considerate.

RILEVANZA: ECCELLENTE

La rilevanza del piano di uguaglianza è ascrivibile al suo costante aggiornamento, il primo risalente al 1991. Attualmente, il piano prende in considerazione tutte le forme di discriminazione, non solo quelle basate sul genere; il piano attuale è stato adottato successivamente alla valutazione dei risultati ottenuti dal piano in vigore nei precedenti tre anni. Con una certa regolarità vengono inoltre individuate e prese in considerazione nuove necessità, il che implica l'implementazione di nuove attività nel quadro di questo piano in continua evoluzione.

EFFICACIA: BUONO

Nell'ambito del piano, vi sono 29 progetti in fase di attuazione nelle diverse facoltà/dipartimenti dell'università, connessi alle aree: amministrazione, ricerca ed insegnamento.

EFFICIENZA: MEDIO

Le risorse finanziarie provengono dai fondi dell'università, non sempre sufficienti a sostenere tutte le attività in corso.

SOSTENIBILITA': ECCELLENTE

Dato che il primo piano risale al 1991, la sostenibilità del programma è praticamente dimostrata, pur non venendo i fondi rinnovati tutti gli anni.

Database online (pagina web) - 10

VALUTAZIONE

Nascondi



Indietro

Profilo di impatto: **BUONO**

L'impatto più significativo del programma è quello riscontrabile nei processi di genderizzazione del campo delle Scienze e delle Tecnologie.

CREAZIONE DI UN AMBIENTE FAVOREVOLE ALLA CARRIERA DELLE DONNE: BUONO

Il programma ha determinato l'introduzione di nuovi approcci organizzativi in tutti i settori della vita universitaria, andando, inevitabilmente a scontrarsi con comportamenti radicati riguardanti la differenza di genere e la diversità in generale. E' stato raggiunto un notevole risultato in termini di sensibilizzazione sulla questione del genere, che ha visto l'adesione ad associazioni o reti impegnate sul tema da parte delle donne coinvolte. L'università è inoltre riuscita ad introdurre nuove tematiche nell'Agenda sull'uguaglianza di genere per tutte le università finlandesi e a consolidare le reti nazionali ed internazionali che operano nella promozione delle pari opportunità.

PROMOZIONE DELLE DONNE IN RUOLI CHIAVE DEL SETTORE DELLE SCIENZE E DELLE TECNOLOGIE E NEL RAPPORTO SCIENZA-SOCIETA': MEDIO

Nel suo complesso, il programma ha accresciuto la visibilità e l'autorità delle donne nei gruppi di ricerca e di gestione della ricerca.

LA COSTRUZIONE DEL GENERE NEL SETTORE DELLE SCIENZE E DELLE TECNOLOGIE – CONTENUTI, METODOLOGIE ED OSSERVAZIONI: ECCELLENTE

Il piano ha ricevuto notevoli apporti dalla ricerca sul genere, diventando la promozione degli studi sul tema parte integrante della promozione delle pari opportunità. Sotto la lente di ingrandimento sono finite le dinamiche di produzione di conoscenza ed i meccanismi di segregazione della donna nel campo della ricerca scientifica .

CONSENSO: MEDIO

Nessun gruppo interno ha manifestato opposizione al piano; il riconoscimento esterno, a livello nazionale, è forte e, come già detto, ha spinto altre università a copiare il modello

Database online (pagina web) - 11

TRASFERIBILITA'

DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI: MEDIO

Le informazioni relative al programma sono facilmente accessibili online; inoltre, sono disponibili documenti da scaricare, anche se, ovviamente, non tutto il materiale è tradotto in inglese. Non è molto sviluppata la riflessione sui fattori critici di rafforzamento/indebolimento dei risultati del programma.

GIA' COPIATO? Sì

Il programma ha già registrato dei successi, essendo state introdotte parti del Piano per le pari opportunità nell'agenda sull'uguaglianza di genere di altre università finlandesi.

ENABLER/Fattori strutturali

- Contesto sociale e culturale. Implementazione di piani di uguaglianza di genere in ambito universitario a partire dagli inizi degli anni '90.

ENABLER/Fattori di processo

Promozione degli studi sul genere nell'ambito dell'attività di promozione dell'uguaglianza di genere, ambito che riceve apporti notevoli dalla ricerca.

Elaborazione di linee guida. Sono state elaborate dettagliate linee guida basate sulla ricerca, approvate dal senato accademico.

Nozione omnicomprensiva della diversità. Il piano riguarda anche altre forme di discriminazione, oltre al genere: etnia, età, disabilità, ecc.

Creazione di un Comitato per le pari opportunità composto da uomini e donne, facente funzioni di infrastruttura per il monitoraggio e la promozione dell'uguaglianza di genere; gli uomini che ve ne fanno parte si dimostrano molto attivi.

Coinvolgimento attivo degli studenti.

OSTACOLI

Disponibilità finanziaria, di tecnologie ed in termini umani. Il finanziamento delle attività deve essere negoziato ogni anno con conseguenze negative anche in termini di stabilità del personale e di sicuro accesso agli strumenti tecnici.

Database online (pagina web) - 12

Per contattare il promotore di questo programma, riempire i seguenti campi

- Indirizzo email: (inserire il proprio indirizzo email)
- Richiesta: (inserire la propria richiesta)

Invia un'email al promotore del programma

In conclusione

- I programmi esistenti sulle pari opportunità nel campo scientifico sono una valida opportunità in termini di:
 - Responsabilità sociale
 - Capitale cognitivo
 - Strumenti e risorse
- La possibilità di cambiare lo scenario nel XXI secolo (da un ambiente scientifico dominato dall'uomo ad una realtà di pari opportunità)