

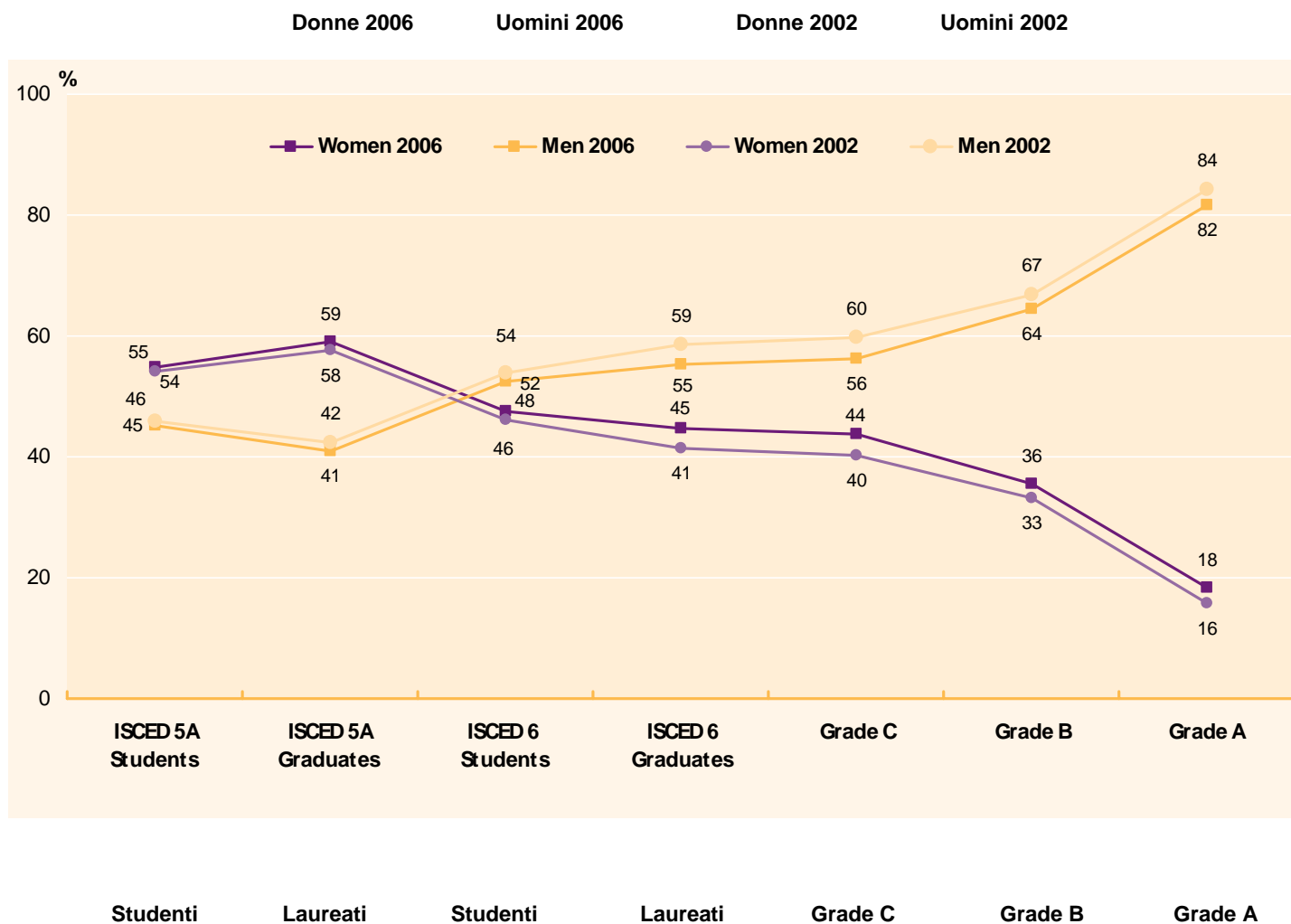


**Linee guida PRAGES**

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

Marina Cacace, ASDO

# Da dove partiamo: il progresso della donna è lento (CE, Donna, i dati, 2009)

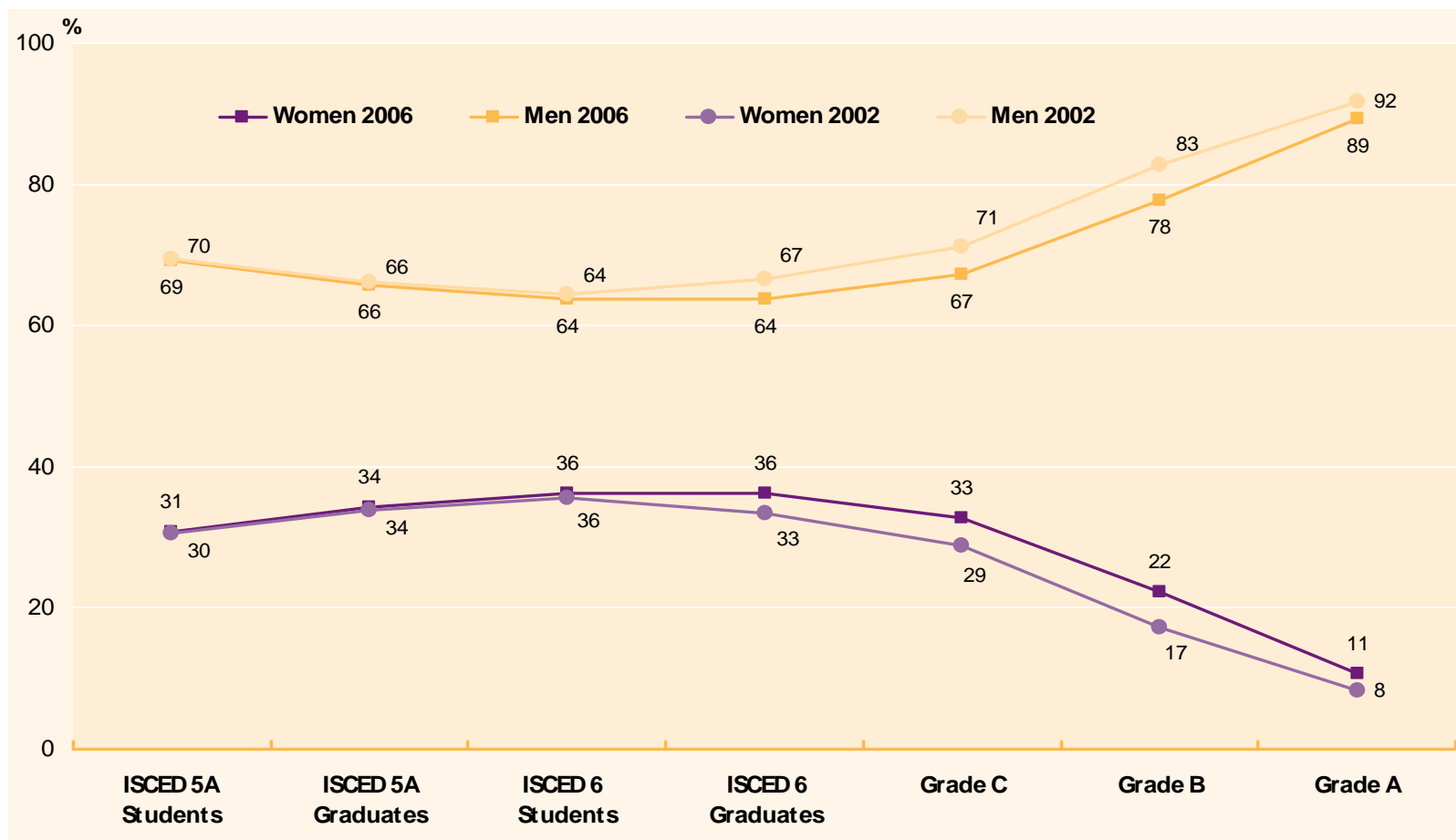


# Ancora più lento nel campo delle scienze e delle tecnologie

(CE, Donna, i dati, 2009)



Cfr. Traduzione voci slide precedente



# Solo una “questione di generazione”? Il caso dell'Italia

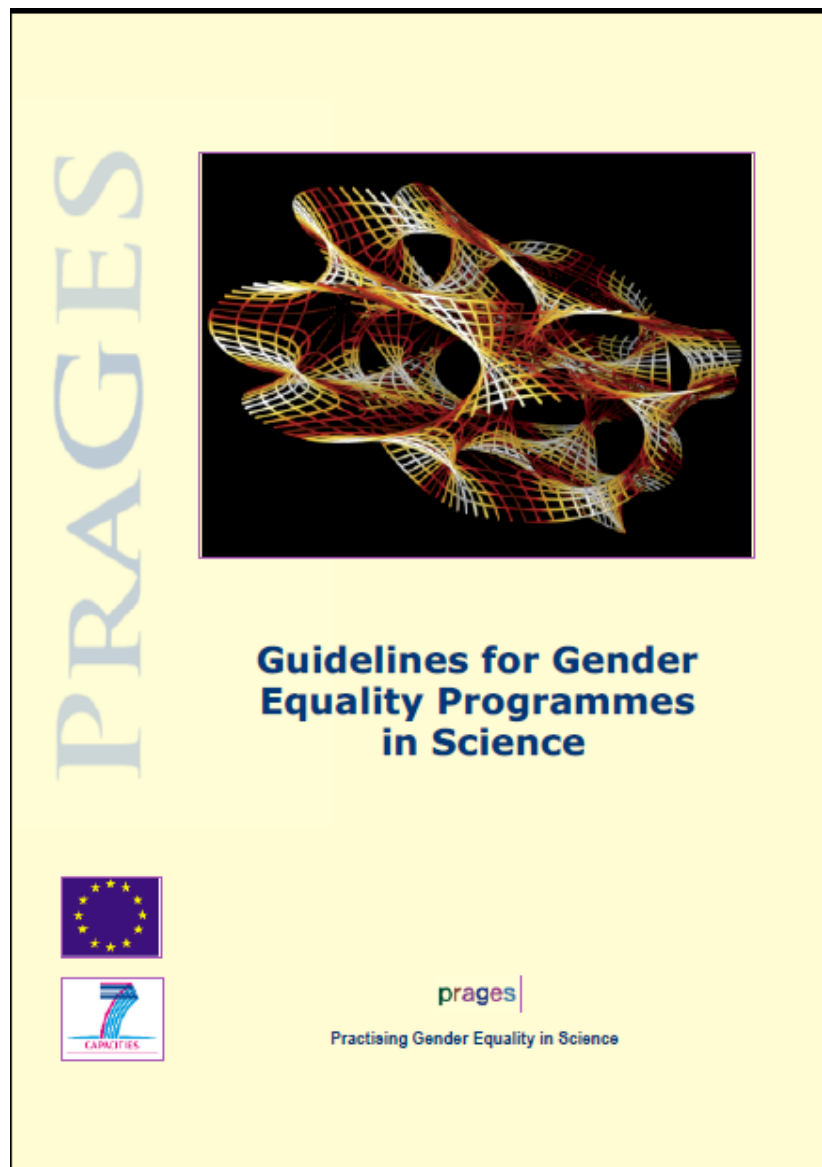


**Tabella 1 – Presenza delle donne tra i laureati ed il personale accademico - grade A- divisa in base alle fasce d'età (%)**

<b>Raggruppamento per fasce d'età</b>	<b>Donne laureate</b>	<b>Percentuale donne personale accademico– Grade A</b>
1935-1939	31.1	11.9
1940-1944	33.8	16.2
1945-1949	42.7	21.1
1950-1954	44.8	24.2
1955-1959	44.1	20.6
1960-1964	46.0	19.3
1965-1969	49.8	19.6

Fonte: stime ASDO basate su D'Aprile (1998);MUR (2008)

# La necessità di misure di supporto: Linee guida PRAGES...



## ■ 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

## OBBIETTIVI

- In una prospettiva di gestione della conoscenza, fare il punto della situazione dei programmi implementati in Europa, Australia, Canada e Stati Uniti
- Fornire ai diversi “attori” del mondo universitario (dipartimenti, istituti o gruppi di ricerca, ecc.) esempi di programmi che hanno registrato importanti successi accompagnati da suggerimenti per la loro implementazione
- Garantire la **qualità e l’impatto** dei programmi portati ad esempio

# Ma... tre domande



- Solo alcuni programmi o parti di programma hanno evidenziato impatti direttamente misurabili. Inoltre, nei programmi integrati, spesso è difficile individuare la componente direttamente connessa all'impatto. **Qual'è il fattore essenziale perchè il programma abbia successo?**
- L'impatto potrebbe dipendere da circostanze locali. **E' possibile trasferire programmi di successo?**
- Come dobbiamo e possiamo rispondere alla classica domanda **“Quale tipologia di programma funziona meglio?”**

# “Qual’è il fattore essenziale perchè il programma abbia successo?”



- Le linee guida partono dal presupposto che sia importante fare una distinzione tra **motivazioni interne e prerequisiti culturali** per quanto attiene all’impatto sui programmi derivante dai **requisiti di gestione del programma**, dai quali dipende in ultima analisi l’effettivo successo degli stessi
- In questa prospettiva, le Linee guida sono state organizzate secondo due distinti approcci:
  - Un **approccio strategico**, avente l’obiettivo di valutare la capacità dei promotori di cogliere appieno e di saper gestire il significato e la natura multifaccettata della disparità di trattamento delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie e, pertanto, di mettere in evidenza le scelte strategiche (Parte B,C,D)
  - Un **approccio analitico**, avente l’obiettivo di mostrare gli strumenti di gestione e gli schemi di azione adottati nell’ambito del programma per affrontare le specifiche situazioni, evidenziando importanti elementi per la riproposizione e la trasferibilità del programma (Parte E)

- Si è partiti da un **ampio quadro interpretativo** delle questioni chiave soggiacenti al tema delle pari opportunità nel campo delle scienze e delle tecnologie, **sulla base del quale sono stati analizzati e valutati i programmi**, in termini di **consapevolezza**, e di **azioni**
- Le questioni in gioco, individuate attraverso una ricerca condotta sulla letteratura scientifica, sono state suddivise in **tre aree di rischio**:
  - La scienza come ambiente poco favorevole alle donne
  - La scienza come realtà poco sensibile al genere
  - L'assenza delle donne dalla leadership scientifica
- Analogamente sono stati inseriti nelle **tre corrispondenti aree strategiche** le azioni ed i programmi volti a promuovere:
  - Un ambiente favorevole alle donne
  - Una maggiore sensibilità di genere nel campo delle scienze
  - Una maggiore presenza delle donne ai vertici del mondo scientifico, in una società che sta cambiando

# Area strategica 1: Combattere il “clima ostile”



- **Promuovere un ambiente favorevole alle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie**
- Sviluppare la consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle scienze e delle tecnologie – in fase di realizzazione
- Sostenere la leadership delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie nell’ottica di un nuovo contesto sociale
- Azioni a sostegno di un cambiamento della **cultura organizzativa** e dei **comportamenti** formali/informali
- Azioni a sostegno del **work-life balance**
- Azioni a sostegno delle donne all’**inizio della carriera**

# Area strategica 2: Combattere la cecità di genere da parte del mondo scientifico



- Promuovere un ambiente favorevole alle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie
- **Sviluppare la consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle scienze e delle tecnologie – in fase di realizzazione**
- Sostenere la leadership delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie nell'ottica di un nuovo contesto sociale
- Azioni contro gli **stereotipi** di genere
- Azioni contro la **segregazione orizzontale**
- Azioni a favore della genderizzazione dei **contenuti e delle metodologie del campo delle scienze e delle tecnologie**

# Area strategica 3: Combattere la scarsa presenza delle donne nelle posizioni di leadership



- Promuovere un ambiente favorevole alle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie
- Sviluppare la consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle scienze e delle tecnologie – in fase di realizzazione
- **Sostenere la leadership delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie nell'ottica di un nuovo contesto sociale**
- Azioni a sostegno della partecipazione delle donne ai vertici delle **attività** di ricerca
- Azioni a sostegno della partecipazione delle donne ai vertici **decisionali e organizzativi** della ricerca
- Azioni a sostegno della partecipazione delle donne ai vertici **della comunicazione scientifica**
- Azioni a sostegno della partecipazione delle donne ai vertici dei processi **innovativi** e dei **rapporti scienza-società**

# APPROCCI STRATEGICI ED ANALITICI: La scelta dei programmi



- Sono stati riportati come esempio di azione per ciascuna area strategica (cfr. La *Nota metodologica* dell'allegato 1), quei programmi che:
  - Esplicitamente e con competenza sono stati elaborati in modo da affrontare una o più questioni individuate in quell'area strategica, attraverso l'**effettiva implementazione di misure coerenti** con la finalità, E
  - Sono stati valutati di **qualità** sufficiente dal punto di vista della gestione del progetto (secondo le dimensioni della rilevanza, dell'efficacia, dell'efficienza e della sostenibilità).
  - Per quanto riguarda i prerequisiti interni, sono state valutate le "**condizioni di impatto**"
- Sono ovviamente stati registrati gli impatti effettivi ricavati dalle attività di autovalutazione; si è comunque tenuto conto del fatto che un programma potrebbe non raggiungere l'impatto previsto a causa di situazioni contingenti che non influiscono minimamente sul potenziale del suo impianto strategico

- Le situazioni contingenti ci fanno spostare da un approccio strategico ad uno **analitico**: come analizzare, valutarne il peso e descrivere le circostanze interne ed esterne, anche in vista del trasferimento del programma ad **altre** situazioni
- Disponiamo di uno strumento appositamente dedicato a facilitare l'individuazione ed il trasferimento di pratiche vincenti da un contesto ad un altro: il **benchmarking**

# “E’ possibile trasferire programmi di successo?”



- Il **benchmarking** è la metodologia scelta per le questioni connesse alla trasferibilità, in quanto consente l’individuazione e la disseminazione di tecnologie sociali efficaci.
- Definizione: “Processo permanente di apprendimento e costante miglioramento della qualità attraverso l’individuazione, la comprensione e l’adattamento di pratiche di altre istituzioni”
- Per il processo di benchmarking sono strutturalmente necessarie tre tipologie di informazioni:
  - Informazioni sugli elementi di eccellenza del programma (**punteggi**);
  - Informazioni sui fattori che consentono al programma di raggiungere l’eccellenza (**strumenti**);
  - Informazioni sulla **potenziale trasferibilità** del programma ad altri ambiti (sociale, istituzionale, nazionale).

# APPROCCIO ANALITICO: L'elaborazione dei programmi nel database



- Nel **Database**, per ciascun programma sono forniti i **fattori di supporto** strutturali e di processo, unitamente agli **ostacoli** incontrati ed ai **suggerimenti dei promotori** relativi all'implementazione; sono inoltre riportate le informazioni sulle precedenti replicazioni del programma, oltre alla **disponibilità dei promotori** a condividere la loro esperienza ed a fornire gli strumenti e le risorse a sostegno dell'adozione del programma in un'altra istituzione
- Inoltre, vi sono inseriti **i dati relativi alla valutazione della qualità e dell'impatto** a dimostrazione della capacità del programma di gestire le risorse, di affrontare e di superare i limiti per ottimizzare i risultati

# TRASFERIBILITA' – UN ESEMPIO



## 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.

# PROFILO QUALITATIVO – UN ESEMPIO



## 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.

# PROFILO D'IMPATTO – UN ESEMPIO



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

- Questo materiale viene elaborato secondo le **Linee guida** per ottenere riferimenti incrociati su :
  - **Strumenti** utilizzati nei programmi, con esempi selezionati, per il perseguimento degli obiettivi connessi alle diverse strategie (*mappatura degli strumenti*)
  - Come aumentare la **pertinenza** del programma alle circostanze locali ed istituzionali, l'**efficacia**, l'**efficienza** e la **sostenibilità** (*schemi d'azione di qualità*)
  - *Suggerimenti metodologici* generali

- **PARTE A – Donne e scienza: Problemi e questioni**
  - Dai numeri ai rischi
    - Un occhio ai numeri
    - Tre aree di rischio
  - Dai rischi alle strategie
    - Alla ricerca delle soluzioni
    - Tre strategie: Panoramica
- **PARTE B – Promuovere un ambiente favorevole alle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie**
- **PARTE C – Sviluppare la consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle scienze e delle tecnologie**
- **PARTE D Sostenere la leadership delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie, nell'ottica di un nuovo contesto sociale**
- **PARTE E – Strumenti di azione**
  - Mappatura degli strumenti
  - Schemi di azione
  - Conclusioni: Suggerimenti metodologici

# Struttura parte B, C e D



- Ciascuna parte è dedicata ad una **strategia** (3)
  - Ciascuna strategia implica un numero variabile di **obiettivi** (9 in tutto)
    - Ciascun obiettivo è suddiviso in **raccomandazioni** (31)
      - Per ciascuna raccomandazione vengono riportate **linee di azione concrete** (62)
        - » Le linee di azione sono illustrate attraverso **esempi** tratti dal database (219)

# “Quale tipologia di programma funziona meglio?”



- **Grazie ai punteggi del benchmarking è possibile individuare i programmi strutturati meglio da un punto di vista strategico, che abbiano un impatto almeno su una delle tre aree di rischio individuate**
- **La valutazione della qualità serve ad individuare i programmi maggiormente pertinenti, efficaci, efficienti e sostenibili**

## MA...

- La natura stessa delle Linee guida, il cui obiettivo è fornire esempi di programmi da trasferire, rende difficile l'individuazione di programmi “migliori” in generale
- La qualità e gli impatti dipendono dalle circostanze locali: così come accade per qualsiasi analisi comparativa delle prestazioni, il primo obiettivo è l'individuazione delle specifiche necessità in termini di orientamento strategico, di obiettivi, nonché di risorse e limitazioni interne/esterne, per valutare le azioni suggerite sulla base di tutti gli elementi considerati
- Per sostenere questo processo, le linee guida forniscono strumenti strategici ed analitici per l'avvio di programmi coerenti con le specifiche necessità e situazioni

# Suggerimenti metodologici generali



- Collegare le azioni alla conoscenza
- Creare uno spazio istituzionale per le questioni di genere
- Cercare alleanze e supporto
- Adottare un approccio integrato
- Collegare al tema dello sviluppo scientifico le questioni relative al genere ed alla diversità
- Promuovere una comunanza di pratiche
- Proteggere la vitalità del programma

- **Parte B:** Promuovere un ambiente favorevole alle donne
  - **Obiettivo 1:** Modificare cultura e comportamenti
  - **Raccomandazione # 5:** Promuovere l'integrazione della donna nel campo della ricerca
    - **Linea di azione:** Combattere l'isolamento delle donne
      - » **Esempio:** Learning Community – promossa dal Centro per gli Studi sulla Donna, le Scienze e la Tecnologia (WST), presso il Georgia Institute of Technology

# ./ Esemplio 1 – WST Learning Community, USA



Per aiutare le studentesse universitarie nel loro inserimento nelle facoltà scientifiche e tecnologiche, è stata istituita presso il Centro per gli Studi sulla Donna, le Scienze e la Tecnologia (WST) del Georgia Institute of Technology, una **learning community**, che offre **strutture ricettive**. Nell'ambito del programma è stata organizzata una serie di **iniziative per la creazione di una rete e per le attività di tutoraggio** riguardanti questioni personali e professionali che interessano le studentesse che si iscrivono a facoltà scientifiche e tecniche. Queste iniziative si focalizzano su tematiche, quali: gli studi delle donne nel campo delle scienze naturali, le opportunità di leadership previste dal programma, la valutazione del successo individuale ed il monitoraggio dell'autostima in un ambiente fondamentalmente maschile. Infine, le studentesse sono incoraggiate a partecipare a dibattiti ed incontri informali con il personale universitario e di facoltà, con l'obiettivo di essere informate sulle risorse del campus, sulle opportunità e sullo sbocco professionale nonché di creare rapporti tra studente e facoltà.

<http://www.wst.gatech.edu>

- **Parte C:** Sviluppare la consapevolezza della dimensione di genere nel campo delle scienze
  - **Obiettivo 2:** Genderizzazione dei contenuti e delle metodologie scientifiche
    - **Raccomandazione # 16:** Inserire la consapevolezza di genere nell'insegnamento delle scienze e delle tecnologie
      - **Linea d'azione:** Metodologie e contenuti didattici innovativi
        - » **Esempio:** Guida all'insegnamento dell'ICT in una prospettiva di genere – promossa dall'Associazione spagnola Donestech

## ./ Esemplio 2 – Guida per l'insegnamento dell'ICT in una prospettiva di genere, Spagna



L'Associazione spagnola Donestech, impegnata nel miglioramento del rapporto donne e tecnologia, ha elaborato una **guida per l'insegnamento dell'ICT in una prospettiva di genere**. La guida affronta tematiche, quali: l'applicazione della prospettiva di genere all'ICT; donne, ICT e società della conoscenza; principali fattori ostacolanti e facilitanti nell'accesso delle donne alle tecnologie informatiche; metodologia ed organizzazione del lavoro a sostegno e per la formazione delle donne nel loro rapporto con le tecnologie informatiche. Inoltre, la guida contiene una serie di best practice sul tema. Gli ostacoli, i fattori facilitanti e le metodologie sono organizzati in base alle seguenti categorie: motivazione, accesso, processi di apprendimento, uso e contenuti. [http://www.donestech.net/ca/guia\\_didactica](http://www.donestech.net/ca/guia_didactica)

- **Parte D:** Sostenere la leadership delle donne nel campo delle scienze e delle tecnologie nell'ottica del nuovo contesto sociale
- **Obiettivo 4:** Accrescere l'influenza delle donne nell'innovazione e nei rapporti scienza-società
- **Raccomandazione # 30:** Rafforzare l'orientamento e le skill delle donne nel campo dell'innovazione e della gestione sociale delle tecnologie
  - **Linea di azione:** Promuovere nuove realtà di ricerca che coniughino innovazione e diversità
    - » **Esempio:** I Centri di Expertise Laura Bassi – promossi dall'Agenzia austriaca per la promozione della ricerca

## ./. Esempio 3 –Centri di Expertise Laura Bassi , Austria



- Il programma “w-fForte – **Centri di Expertise Laura Bassi**” , sovvenzionato con soldi pubblici e promosso dall’Agenzia austriaca per la promozione della ricerca, ha creato **nuovi centri di ricerca orientati all’innovazione**. La core strategy prevede il perseguimento dell’innovazione attraverso la diversità, dando grande enfasi all’interdisciplinarietà, a forme avanzate di trasferimento della conoscenza, partnership pubbliche e private, diversità culturale e di genere dell’ambiente di lavoro e gestione orientata al progetto. Tutti i centri di ricerca (sei in tutto) sono gestiti da donne ed i gruppi di ricerca sono caratterizzati da una composizione equilibrata di genere. Il programma è concepito come una “iniziativa di formazione” ed è soggetto a procedure di valutazione trasparenti. I risultati di queste valutazioni dovrebbero fornire importanti informazioni su come migliorare il legame tra innovazione ed uguaglianza di genere.

<http://www.w-fforte.at/index.php?id=220&L=1>

# LINEE GUIDA IN CONCLUSIONE



- Obiettivo pratico: non una relazione scientifica, ma un coinvolgimento di tutto il mondo scientifico
- Non teoria discussa, ma uso della teoria per individuare una serie di pratiche ed aiutare a capirne il significato
- Prolissità contro concisione: molte idee con brevi esempi, ma collegamento con strumenti che consentano un approfondimento (database e collegamenti specifici)
- Non una lettura da cima a fondo: ma una suddivisione del lavoro in base ai problemi da affrontare, al contempo strategici e pratici

# Dove reperire linee guida e database



<http://www.retepariopportunita/prages>

Grazie...