



Roma, 2-3 dicembre 2009

**„DISCOVER GENDER“
„Alla scoperta del
genere " ed oltre**

**Prof. Dr. Martina Schraudner
martina.schraudner @tu-berlin.de**

Fraunhofer Gesellschaft



Joseph von Fraunhofer (1787 - 1826)

Scoperta delle "Linee di Fraunhofer"
Dello spettro solare

Invenzione nuove lenti

Direttore della Regia
Fabbrica dei Cristalli



Fraunhofer Gesellschaft Oggi

Ricerca applicata per l'Industria
e lo Stato

MP3; LED bianco; "Roberta"

Budget ricerca: €1,4 miliardi



Fraunhofer in Germania

57 istituti di ricerca

15 000 dipendenti

Presente in oltre 40 diverse località





Massima focalizzazione sul valore e sull'utilità per i clienti uomini e donne

Cosa significa:

Far sì che i clienti uomini e donne facciano ciò che non possono attualmente fare, ma che vorrebbero fare se solo sapessero che lo possono fare!

DISCOVERGENDER[■]



Genere e diversità nei processi innovativi

Attenzione prestata ai vari aspetti



Fasi innovative: dall'idea al prodotto

Indagine

Ricerca sul trend

Ricerca iniziale

Realizzazione tecnica

Prototipo

Nuovo utente

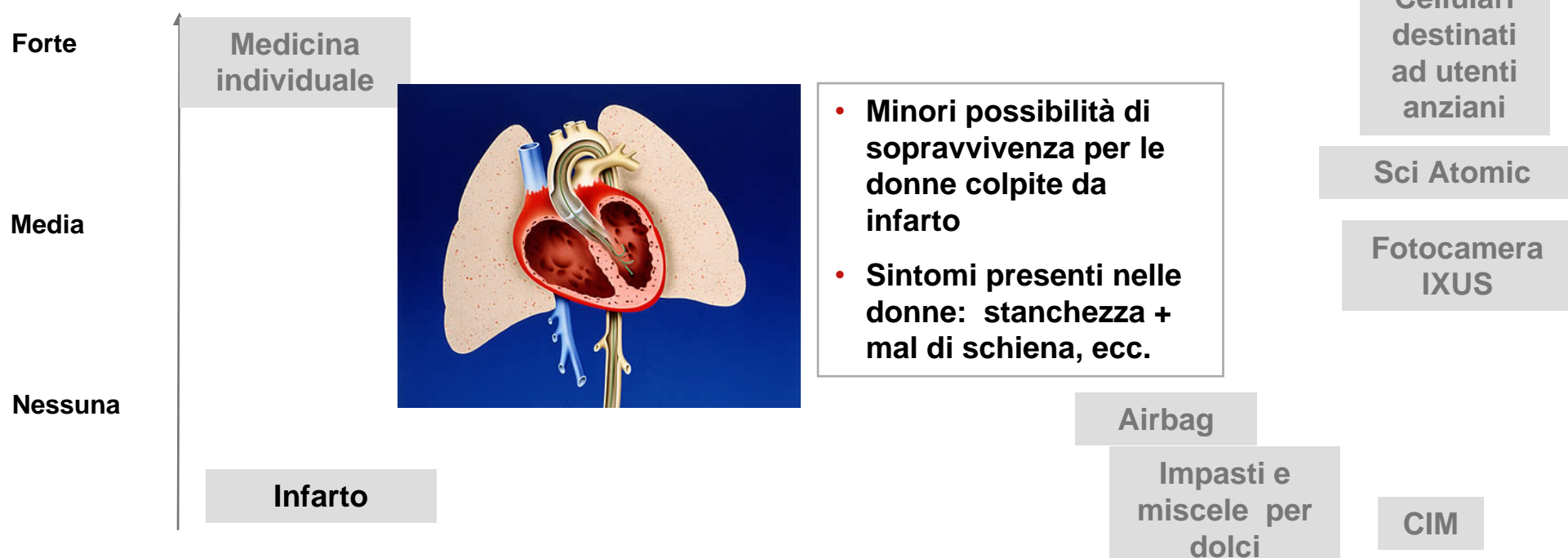
Early majority

Late majority

Genere e diversità nei processi innovativi



Attenzione prestata ai vari aspetti



Fasi innovative: dall'idea al prodotto



Genere e diversità nei processi innovativi



Attenzione prestata ai vari aspetti



Fasi innovative: dall'idea al prodotto





Sensibilità di genere nello sviluppo tecnologico

- Evitare stereotipi – non stereotipare l'uomo e la donna
- Analisi approfondita dei target group
- Tenere in considerazione i contesti sociali degli utenti
- Tenere in considerazione i trend della società
- Garantire la partecipazione di tutti i potenziali utenti
- Aumentare la consapevolezza su differenze ed uguaglianze tra i sessi





La differenza di genere come opportunità nel processo di ricerca e sviluppo

???



Roberta

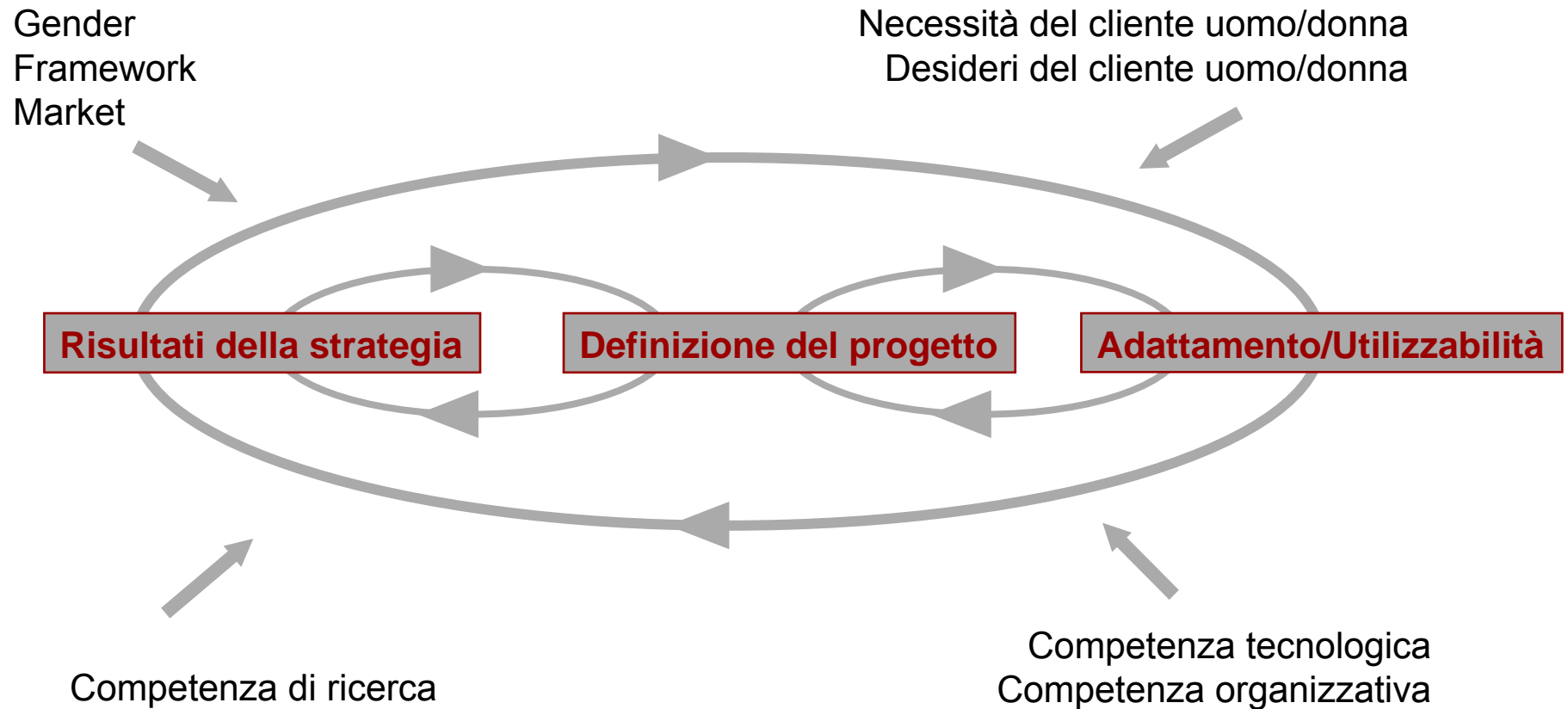


Robotica di servizio



DISCOVERGENDER[™]

„Guard rail“ della pianificazione della ricerca

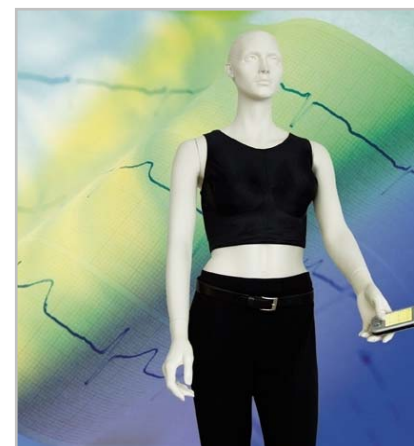




Aspettative nei confronti dei dispositivi tecnici

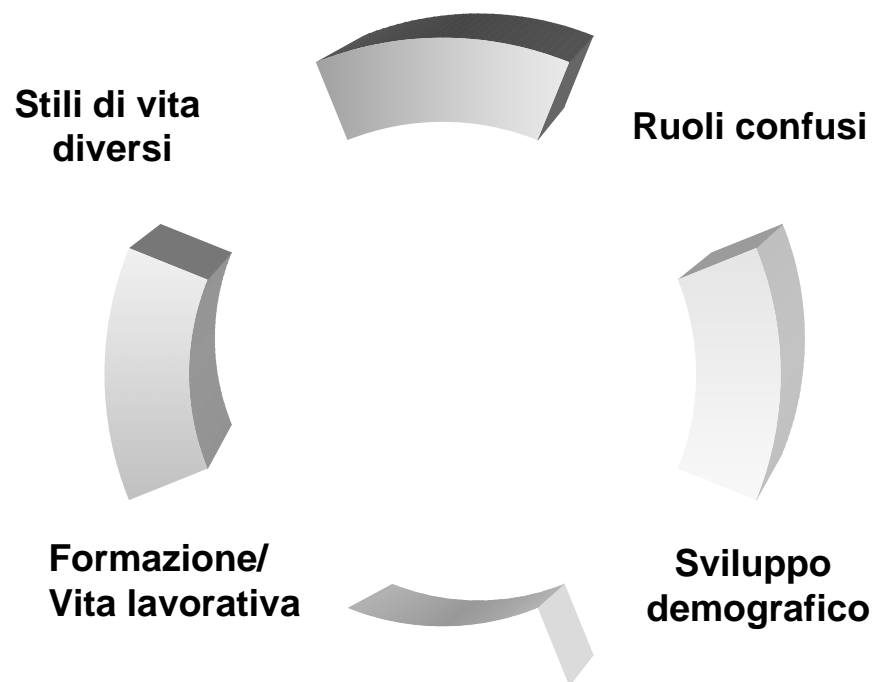
„Il 58% delle donne ed il 37% degli uomini ultrasessantenni vorrebbe avere a disposizione, nelle proprie case, un aiuto tecnologico. Dispositivi tecnici come i sistemi di sicurezza automatici per la casa, il telecontrollo per persone affette da malattie cardiovascolari e dispositivi mobili per l'assistenza sanitaria (la maglietta con sensore Ecg integrato nel tessuto è il dispositivo che riscuote i maggiori consensi)."

Fonte: <http://www.aerzteblatt.de/v4/archiv/artikel.asp?id=63398>





Pull Factor: Cambiamenti nella società



- L'85% degli acquisti viene deciso dalle donne.
- $\geq 50\%$ dei laureati, in Germania, sono donne.
- Sviluppo demografico – dal 2015, il numero di studenti calerà drasticamente.



Push Factor: Linee guida legali



Iniziativa d'eccellenza promossa dal governo e dagli Stati federali per la promozione della ricerca di prima classe

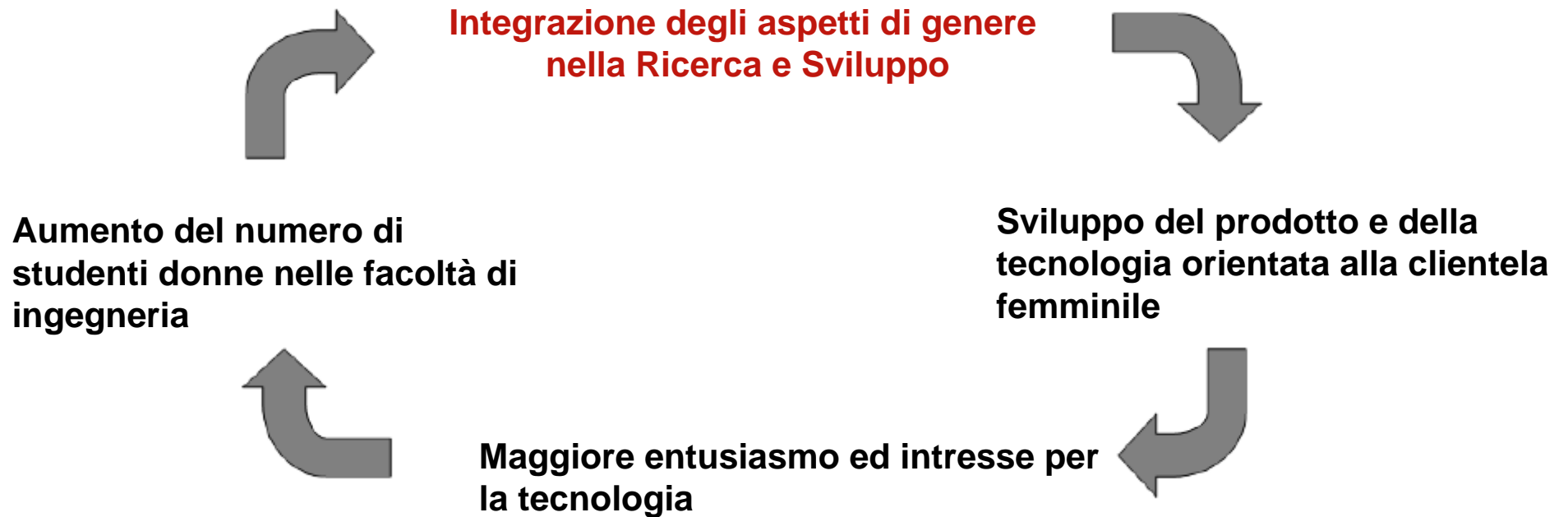
Selezione delle 6 migliori università del 2008 – il **comitato di revisione internazionale** ha richiesto misure strategiche per le pari opportunità.



Standard per le pari opportunità nell'ambito della ricerca elaborati dai membri della Fondazione di ricerca tedesca per aumentare la quota femminile nel campo scientifico.

L'adesione a questi standard costituisce un fattore decisivo per l'approvazione dei centri di ricerca con cui collaborare (in analogia con la „buona prassi scientifica“)

La diversità di genere – un'opportunità





Fattori per un processo di implementazione vincente

- Il processo di implementazione deve essere flessibile ed adeguato ai settori di attività dell'intera organizzazione e/o di sue unità.
- Devono individuarsi progetti motivazionali per dipendenti ed incentivi, specifici per la singola organizzazione, che dovranno essere tenuti in considerazione.
- Si deve puntare ad accrescere la consapevolezza dei target group con argomentazioni ed esempi (precisi) - entrambi connessi alla capacità innovativa dell'unità organizzativa.
- Supporto e partecipazione dei leader (principio top-down).
- Partecipazione dei dipendenti/gruppi per garantire effetti a lungo termine: il principio top-down deve essere accompagnato da strategie bottom-up.
- E' auspicabile che i dipendenti sviluppino la propria competenza sull'argomento dando così il proprio contributo al processo di implementazione



Conclusioni

- La richiesta dei governi degli Stati membri dell'Unione Europea (Germania in testa) sull'eguaglianza di genere (nell'ambito della cosiddetta "Strategia di Lisbona"), che si è concretizzata nelle linee guida per i finanziamenti alla ricerca, ha comportato una revisione totale dei nostri meccanismi e degli approcci istituzionali.
- Queste linee guida hanno spinto le organizzazioni e le università tedesche a sviluppare nuovi concetti di mainstreaming di genere. Questo processo attualmente è in atto. Diversi concetti sono attualmente in fase di verifica.
- Le linee guida legali hanno influenzato positivamente i concetti di ricerca non solo nell'ambito della ricerca applicata, ma anche nel campo industriale, consentendo di aprire nuovi mercati.
- Inoltre, si osserva uno spostamento di tendenza nella gestione delle aziende verso una più stringente diversità, che si riscontra anche nel campo della Ricerca e Sviluppo.



Grazie per l'attenzione!