

CAMBIAMENTO STRUTTURALE NEL SETTORE DELLA RICERCA



La presente pubblicazione, nata nell'ambito del programma sull'integrazione di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, è disponibile on-line sulla piattaforma sull'integrazione della dimensione di genere dell'EIGE: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ha predisposto la piattaforma on-line sull'integrazione della dimensione di genere per aiutare le istituzioni dell'UE e gli organismi governativi a integrare una prospettiva di genere nel loro lavoro. La piattaforma contiene approfondimenti sulla rilevanza del genere in una serie di ambiti politici e mette a disposizione strumenti on-line per l'integrazione della dimensione di genere.

La piattaforma aiuta a migliorare le competenze dei singoli e delle istituzioni utili a integrare la dimensione di genere nei vari settori e nelle diverse fasi dello sviluppo di ogni politica, programma e progetto. Capire come ideare, programmare, attuare, monitorare e valutare le politiche da una prospettiva di genere porta a una maggiore efficacia delle stesse politiche, incrementandone la pertinenza e l'adeguatezza in risposta alle esigenze della società.

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) è il centro europeo di conoscenza sull'uguaglianza di genere. L'EIGE supporta le politiche e le istituzioni che promuovono ed operano affinché l'uguaglianza tra donne e uomini diventi una realtà per ogni persona europea. EIGE fornisce consulenza specifica e dati comparabili e affidabili sull'uguaglianza di genere in Europa.

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITUANIA
Tel. +370 52157444
Email: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

**Numero verde unico (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2017

© Unione europea, 2017
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Print ISBN 978-92-9493-690-5 doi:10.2839/92134 MH-04-17-156-IT-C
PDF ISBN 978-92-9493-707-0 doi:10.2839/597870 MH-04-17-156-IT-N

Printed in Belgium

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO ELEMENTARE (ECF)

Cambiamento strutturale nel settore della ricerca



Indice

1. Che cos'è?	4
2. Perché è necessario?	4
Gli istituti di ricerca e d'istruzione superiore come ambienti improntati al genere	4
Discriminazione di genere inconscia o implicita	4
L'immagine maschile della scienza	5
Le donne negli istituti di ricerca e di istruzione superiore: un miglioramento troppo lento	5
Il settore della ricerca: scarsa attenzione e discriminazioni in materia di parità di genere	5
3. Il piano d'azione sulla parità di genere è uno strumento per il cambiamento strutturale	6
4. Chi è interessato?	7
Struttura a sostegno del lavoro sulla parità fra i sessi	7
Alti dirigenti e posti di direzione	7
Dirigenti	7
Personale di ricerca e/o corpo docente	8
Dipartimento per le risorse umane	8
Studenti	8

1. Che cos'è?

Il cambiamento istituzionale rappresenta una strategia per rimuovere gli ostacoli alla parità di genere inerenti allo stesso sistema della ricerca e per adeguare le prassi istituzionali. In un approccio orientato al cambiamento istituzionale l'attenzione è rivolta all'organizzazione.

Nel SER (Spazio europeo della ricerca), gli organismi di ricerca e gli istituti d'istruzione superiore sono invitati ad attuare

il cambiamento istituzionale a livello di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processo decisionale e programmi di ricerca. Gli obiettivi principali del cambiamento istituzionale sono incrementare il numero delle donne che lavorano e proseguono la loro attività a tutti i livelli delle carriere scientifiche e promuovere l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione.

2. Perché è necessario?

Sia **le donne sia gli uomini lavorano presso organismi di ricerca e istituti d'istruzione superiore** e ricoprono molteplici ruoli, ad esempio nell'ambito della ricerca, dell'insegnamento, della gestione del personale e delle strutture, o dell'attuazione di procedure. Allo stesso tempo, **gli istituti di ricerca e d'istruzione superiore lavorano per le persone**. Gli istituti di istruzione superiore contribuiscono alla formazione dei futuri professionisti di entrambi i sessi, mentre gli organismi di ricerca analizzano una vasta gamma di tematiche che riguardano le vite di uomini e donne.

Per affrontare la (ri)produzione strutturale delle disuguaglianze negli organismi di ricerca e negli istituti d'istruzione superiore, è fondamentale individuare e agire sui meccanismi che occorre modificare. Tuttavia, la realizzazione di azioni isolate non avrà la stessa efficacia che si può ottenere affrontando la struttura nel suo insieme attraverso approcci globali e olistici. Il cambiamento istituzionale è necessario perché sarà vantaggioso per l'intera organizzazione e per la società più in generale. Diversi meccanismi tendono a (ri)produrre disuguaglianze negli istituti di ricerca.

Gli istituti di ricerca e d'istruzione superiore come ambienti improntati al genere

La letteratura e le statistiche dimostrano chiaramente che gli istituti di ricerca e di istruzione superiore riproducono valori sociali che portano a pregiudizi/discriminazione tra i sessi (così come in altri settori della società). Le donne e gli uomini tendono a concentrarsi su determinati campi scientifici (segregazione orizzontale). Ad esempio, mentre

è più probabile che le donne si interessino a campi come le scienze sociali e umanistiche, gli uomini sono più inclini a studiare, insegnare e/o effettuare ricerca in ambiti legati all'ingegneria o alla tecnologia. Le scelte di studio stereotipate degli studenti suscitano pertanto una reale preoccupazione. Le posizioni gerarchiche apicali sono occupate più spesso da uomini (segregazione verticale). Inoltre, la ricerca e l'insegnamento spesso sembrano trascurare l'importante dimensione di genere nel loro approccio, nei loro contenuti e nella loro analisi. Ne consegue che le opinioni, le esperienze e le esigenze di metà della popolazione rischiano di essere ignorate o trascurate, il che, a sua volta, porta a prodotti, servizi e politiche che non sono ottimali perché sono rivolti soltanto a una parte della società.

Pregiudizi di genere inconsci o espliciti

«Si ha un pregiudizio inconscio quando diamo giudizi o prendiamo decisioni in base alla nostra esperienza pregressa, ai nostri schemi mentali radicati, alle nostre supposizioni o interpretazioni, e non ci rendiamo conto di farlo», spiega la professoressa Uta Frith in una nota informativa sul pregiudizio inconscio della Royal Society (Accademia scientifica del Regno Unito e Commonwealth). Il pregiudizio inconscio o implicito è determinante e problematico quando interviene nella valutazione delle persone (ad esempio per le assegnazioni di posti o posizioni, borse di studio e riconoscimenti ecc.) perché impedisce un giudizio obiettivo ed equo. Come esprime lo stesso termine, le persone potrebbero nutrire pregiudizi di cui non sono consapevoli, tuttavia esistono tecniche per sensibilizzare e agire al riguardo.

L'immagine maschile della scienza

Già in tenera età impariamo ad associare la scienza agli uomini. Questa tematica è stata ampiamente studiata negli ultimi decenni. Come dimostra un recente studio che riguarda 66 paesi in tutto il mondo (Miller, Eagly and Linn, 2014), esistono forti rapporti tra la rappresentanza delle donne nella scienza e gli stereotipi nazionali di genere nel settore scientifico, il che significa che gli uomini tendono ad essere associati maggiormente alla scienza rispetto alle donne. Questo risultato vale anche per i paesi in cui le donne costituivano circa la metà dei laureati e dei ricercatori in discipline scientifiche del paese.

Le donne negli istituti di ricerca e di istruzione superiore: un miglioramento troppo lento

Secondo l'ultimo rapporto *She figures* della Commissione europea, nel 2012 soltanto il 33 % dei ricercatori in Europa era costituito da donne. Questa percentuale tende ad essere ancora più bassa in settori di occupazione tipicamente maschile. Nel corso degli anni, *She figures* ha anche fornito dati oggettivi in merito al fatto che le donne sono storicamente sottorappresentate al livello direttivo degli istituti di istruzione superiore. Questi risultati sono del tutto deludenti se si considera che, nel 2012, la percentuale di donne europee titolari di diplomi di dottorato (PhD) era del 47 %.

Ciononostante, vale la pena mettere in luce i progressi conseguiti negli ultimi 10 anni. Come mostrato in *She figures 2015*, la percentuale di donne titolari di un diploma di dottorato (PhD) è passata dal 43 % nel 2004 al 47 % nel 2014. La percentuale di donne all'apice di una carriera accademica

è salita dal 18 % nel 2007 al 21 % nel 2013. La percentuale di donne alla direzione di istituti di istruzione superiore è salita dal 15,5 % nel 2010 al 20 % nel 2014.

In tempi più recenti si potrebbe osservare anche che il numero di ricercatrici è aumentato più velocemente rispetto al numero di ricercatori. Una tendenza simile si riscontra nel numero di scienziati e ingegneri di sesso femminile. Le scienziate stanno recuperando sugli uomini, ma i progressi sono troppo lenti. La percentuale di donne all'apice di una carriera scientifica è soltanto del 20 %, al pari della percentuale di donne che sono rettrici universitarie.

Siamo sulla buona strada, ma non possiamo fermarci. Anzi, è il momento di accelerare il processo e fare in modo che tutte le nostre scienziate raggiungano i risultati che meritano.

Il settore della ricerca: disattenzione e pregiudizi nei confronti della dimensione di genere

Gran parte della ricerca è tuttora **poco attenta o discriminatoria in merito alla questione del genere**. Ciò accade, ad esempio, quando i risultati della ricerca sono estrapolati in relazione alla popolazione nel complesso, senza considerare la composizione del campione. Ad esempio, nella ricerca medica accade spesso che nelle sperimentazioni siano utilizzati solo animali maschi.

Il sesso e il genere sono fattori determinanti nell'organizzazione della vita e della società. Pertanto, è essenziale riconoscere e prendere in considerazione queste differenze nella creazione di conoscenze scientifiche.

3. Il piano d'azione sulla parità di genere come strumento per il cambiamento strutturale

Nel contesto specifico degli organismi di ricerca e degli istituti d'istruzione superiore, la Commissione europea considera un **piano d'azione per la parità di genere** come un insieme di azioni intese a:

1. effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere;
2. individuare e attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
3. fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori ⁽¹⁾.

La portata di un piano per la parità di genere può variare significativamente a seconda del tipo di organismo che effettua la ricerca, del contesto istituzionale in cui è attuato, delle discipline affrontate o del tipo di pregiudizi di genere o di disuguaglianze individuate nell'ambito dell'analisi.

Un piano per la parità di genere può essere suddiviso in diverse tappe e fasi, ciascuna delle quali richiede specifiche modalità di intervento.

1. **Una fase di analisi**, in cui si raccolgano dati ripartiti per sesso, si valutino criticamente procedure, processi e prassi al fine di individuare le disuguaglianze e i pregiudizi di genere.
2. **Una fase di pianificazione**, in cui siano definiti gli obiettivi, siano fissati i traguardi, siano decise azioni e misure per porre rimedio ai problemi individuati, siano attribuite risorse e responsabilità e siano concordate le tempistiche.
3. **Una fase di attuazione**, intesa ad attuare attività e intraprendere sforzi di sensibilizzazione per ampliare gradualmente la rete dei soggetti interessati.

4. **Una fase di monitoraggio**, allo scopo di seguire e valutare periodicamente i processi e i progressi. Gli esiti delle attività di monitoraggio consentono di adottare misure e attività di adeguamento e miglioramento al fine di ottimizzare i risultati.

Questa serie di azioni, che possono presentare diversi livelli di complessità, serve ad articolare una visione strategica intesa a conseguire la parità di genere. Le iniziative quali l'adozione di obiettivi generali in termini di parità tra i sessi non costituiscono di per sé una strategia/un piano per la parità di genere, dato che questi impegni devono trasformarsi in una serie coerente di misure e di azioni da attuare. Per lo stesso motivo, una strategia e/o un piano più ampi in materia di diversità o antidiscriminazione, che affrontino la tematica del genere fra altre questioni, non equivalgono automaticamente a un piano per la parità di genere. Se tale strategia non si basa su dati sufficienti relativi al genere e affronta le tematiche di genere soltanto attraverso un numero limitato di misure e di indicatori, è improbabile che la parità di genere sia effettivamente conseguita.

Anche il modo in cui le disuguaglianze e i pregiudizi di genere sono affrontati può variare, così come l'approccio scelto e la disponibilità di esperienza interna ed esterna in materia di questioni di genere. Di recente, i pregiudizi e le disuguaglianze tra i sessi sono stati affrontati tenendo conto sempre più della loro intersezione con altri motivi di disuguaglianza quali la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale, la religione o l'origine etnica. Affrontare altre disuguaglianze che si intersecano con il genere può offrire validi spunti per il cambiamento ed anche ispirare azioni e strategie globali. Tuttavia, richiede altresì più risorse analitiche, dati e maggiore esperienza rispetto a quando si affronta la questione del genere separatamente da altri motivi di disparità.

(1) Fonte: comunicazione della Commissione europea su *Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita* (COM(2012) 392 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/IT/1-2012-392-IT-F1-1.Pdf>

4. Chi è interessato?

In via di principio, tutte le parti interessate di un organismo di ricerca o di un istituto d'istruzione superiore sono mobilitate per sviluppare e attuare un piano per la parità di genere. Il loro coinvolgimento, sia esso diretto o più indiretto a seconda del profilo dell'interessato, creerà un senso di appartenenza che aiuterà a superare gli ostacoli e le resistenze durante il processo a tutti i livelli.

Sebbene la struttura organizzativa delle università e degli istituti di ricerca europei sia differente, in un piano per la parità di genere sono (devono essere) previsti vari tipi di attori, elencati in appresso. Le loro responsabilità devono essere concordate reciprocamente e chiarite sin dall'inizio. La loro cooperazione è cruciale per poter sviluppare e attuare con successo un piano per la parità di genere.

Struttura a sostegno del lavoro sulla parità fra i sessi

Innanzitutto, un piano per la parità di genere deve essere fortemente sostenuto da una struttura dedicata. Le strutture a sostegno del lavoro sulla parità fra i sessi sono meccanismi organizzativi dedicati cui è affidato il mandato di sostenere il cambiamento strutturale verso la parità di genere grazie al loro lavoro. Una tale struttura può già esistere nell'organismo di ricerca o nell'istituto di istruzione superiore. Fra gli esempi figurano: uffici/unità per la parità di genere, uffici di conciliazione o reti per la parità di genere. Sono i luoghi migliori per avviare, garantire l'attuazione e monitorare il piano per la parità di genere. Se l'organizzazione non possiede una struttura di questo tipo, la sua creazione può rappresentare una delle misure del piano.

Tali strutture sono più efficaci quando:

1. sono composte da più (dell'equivalente) di una persona che lavora a tempo pieno e il cui mandato è dedicato esclusivamente alla promozione dell'uguaglianza di genere;
2. non operano in isolamento e sono collegate in rete;
3. sono sostenute pubblicamente da dirigenti di alto livello (ad esempio un rettore universitario o decano o un direttore di un centro di ricerca).

Qual è il ruolo di una struttura a sostegno del lavoro sulla parità fra i sessi in un piano per l'uguaglianza di genere?

1. Elaborare, attuare, monitorare e valutare il piano.
2. Fornire un sostegno pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'attuazione del piano.

3. Cooperare con le parti interessate e impegnarle a tutti i livelli per garantire l'attuazione delle misure del piano.
4. Sensibilizzare sui vantaggi della parità di genere negli organismi di ricerca.
5. Valutare i progressi verso la parità di genere nell'organismo.

Alti dirigenti e posti di direzione

Sono gli attori responsabili della gestione dell'organizzazione. Mentre negli istituti di istruzione superiore può trattarsi di un rettore o vice rettore, negli organismi di ricerca può trattarsi del presidente del collegio direttivo o di un direttore. Essi hanno il potere di adottare decisioni e sono quindi alleati importantissimi per l'elaborazione e l'attuazione di un piano per la parità di genere.

Qual è il ruolo degli alti dirigenti e dei direttori in un piano per la parità di genere?

1. Sostenere pubblicamente il principio della parità di genere dentro/per l'organizzazione.
2. Sostenere pubblicamente il piano per la parità di genere e la struttura responsabile della sua attuazione. Si veda, ad esempio, il video sull'evento della campagna HeForShe tenutosi presso l'Istituto di studi politici di Parigi, con l'intervento del preside e del rettore di Sciences Po, esplicitamente a sostegno della parità di genere: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. Mettere a disposizione sufficienti risorse finanziarie ed umane per l'attuazione del piano.
4. Approvare la documentazione, le procedure e le attività pertinenti che sostengono il cambiamento strutturale verso la parità di genere nell'organizzazione.
5. Richiedere aggiornamenti periodici sull'attuazione del piano e sui progressi verso la parità di genere.

Dirigenti

Questi attori sono incaricati della gestione quotidiana dei dipartimenti dell'organizzazione. Nell'ambito degli organismi di ricerca può trattarsi di presidi di facoltà, di capi dipartimento o di direttori di servizi. Possono avere un rapporto più stretto con il personale di ricerca e/o il corpo docente e con il corpo studentesco (a seconda dell'organizzazione).



Qual è il ruolo dei dirigenti in un piano per la parità di genere?

1. Sostenere pubblicamente il piano.
2. Garantire l'attuazione pratica delle misure, procedure e attività richieste dai dirigenti superiori ed elencate nel piano.
3. Promuovere incentivi per garantire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento.
4. Incaricare le unità pertinenti di fornire informazioni e dati per monitorare l'attuazione del piano e i progressi verso la parità di genere.

Personale di ricerca e/o corpo docente

Il personale con compiti di ricerca e/o di insegnamento può avere un ruolo innovativo al fine di cambiare il modo in cui vengono insegnate le discipline e viene svolta la ricerca. L'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione e nell'insegnamento apre nuovi orizzonti e crea nuove conoscenze. La considerazione della dimensione di genere nella ricerca può avere un impatto positivo e profondo sulla società e sul miglioramento della vita delle persone.

Qual è il ruolo dei ricercatori e/o dei docenti in un piano per la parità di genere?

1. Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nell'insegnamento (cfr. la sezione su «integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento»).
2. Partecipare attivamente alle iniziative organizzate nell'ambito del piano.
3. Stimolare il cambiamento attraverso il dibattito sullo status quo dell'organizzazione e la proposta di misure intese a promuovere il cambiamento strutturale.
4. Organizzare attività incentrate sull'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione e/o che contribuiscano a promuovere il cambiamento strutturale per far avanzare la parità di genere nell'organizzazione.

Ad esempio, l'Università di Santiago de Compostela ha istituito un premio per riconoscere e rendere visibili i progetti di ricerca esistenti e i metodi di insegnamento che si contraddistinguono perché integrano una dimensione di genere.

Dipartimento per le risorse umane

Il dipartimento responsabile della gestione delle risorse umane è fondamentale nella promozione del cambiamento strutturale verso la parità di genere. Questo dipartimento può promuovere procedure e misure non discriminatorie e più eque che contribuiscano a raggiungere una composizione equilibrata del personale in termini di genere. Inoltre, può attuare misure che garantiscano la parità nella progressione di carriera e una conciliazione equilibrata tra lavoro e vita familiare.

Qual è il ruolo del personale addetto alle risorse umane in un piano per la parità di genere?

1. Raccogliere e comunicare i dati ripartiti per sesso relativi al personale dell'organizzazione su base sistematica.
2. Sviluppare indicatori sensibili alle specificità di genere e basati sul genere per monitorare i progressi verso la parità di genere nell'ambito dell'organizzazione.
3. Riconsiderare e/o creare misure e procedure di assunzione e selezione che contribuiscano a una composizione equilibrata rispetto al genere del personale a tutti i livelli.
4. Riconsiderare e/o definire misure intese ad una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare, mansioni sul lavoro e cure familiari.
5. Riconsiderare e/o attuare una politica contro le molestie e procedure di reclamo.

Corpo studentesco

Gli istituti d'istruzione superiore hanno un'enorme responsabilità nella formazione degli studenti e studentesse, compresa la sensibilizzazione su tematiche di genere in tutte le discipline e materie, e devono anche incoraggiarli e istruirli ad integrare e applicare una prospettiva di genere nella loro ricerca. Gli studenti e le studentesse possono diventare a loro volta insegnanti o ricercatori. Sensibilizzarli e renderli consapevoli sull'uguaglianza di genere contribuisce a cambiare gli atteggiamenti e i comportamenti in altre sfere della loro vita.

Qual è il ruolo del corpo studentesco in un piano per la parità di genere?

1. Partecipare attivamente alle iniziative organizzate nell'ambito del piano.
2. Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
3. Imparare a individuare i pregiudizi di genere.



MH-04-17-156-IT-N

<http://eige.europa.eu>



Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-9493-707-0