



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Donne e Ricerca – Esperienze, Politiche, Strumenti

Modena, Dipartimento di Giurisprudenza

29 Marzo 2018

EMPOWERMENT STRUMENTI PER LA RICERCA: QUALI ESPERIENZE, MIGLIORAMENTI E STRATEGIE PER LE RICERCATRICI NELL'EUROPA POST 2020?

Sveva Avveduto, CNR-IRPPS e Associazione DONNE e SCIENZA

IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche
Istituto di Ricerche sulla Popolazione
e le Politiche Sociali

DONNE
e scienza

EVOLUZIONE IN AREA UE

Anni '70 direttive centrate sui **diritti dell'individuo e la parità**

in materia salariale, di accesso all'occupazione, formazione, promozione e condizioni di lavoro, alla punibilità delle molestie sessuali, ai regimi previdenziali occupazionali, alla maternità e alla sua tutela, all'orario di lavoro e ai congedi parentali e così via.



EVOLUZIONE IN AREA UE

Anni '80 periodo delle azioni positive, con iniziative specifiche per colmare il gap uomo-donna

Introduzione di politiche destinate alle donne che implicitamente assumevano che fossero loro a dover cambiare

Introduzione di correttivi utili ma politiche alla lunga insufficienti, architettura socio-istituzionale non messa in discussione e mancata accoglienza delle differenze.



EVOLUZIONE IN AREA UE

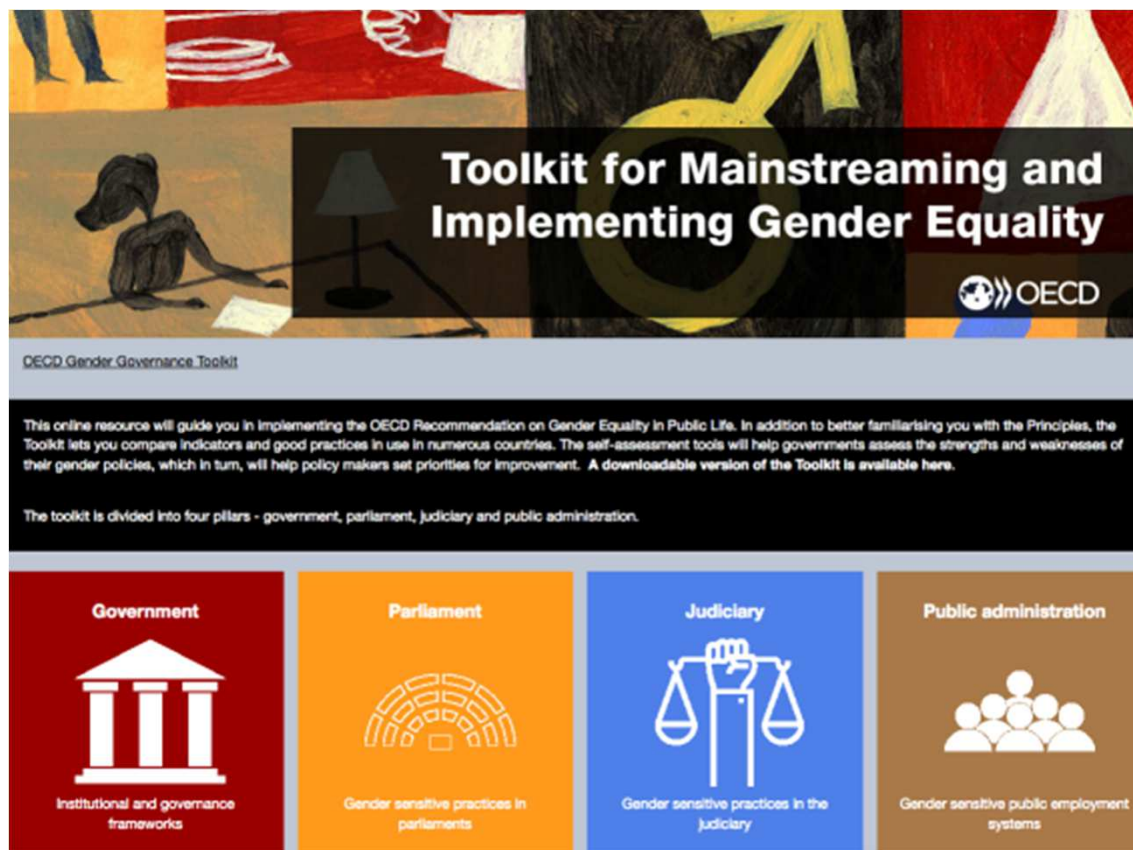
Anni 90' avvento del **mainstreaming di genere** il focus si sposta **dalle donne alle istituzioni** si sancisce la loro non neutralità di genere con **ulteriori serie di discriminazioni**: età, origine etnica, disabilità e **orientamento sessuale**.

Il **Trattato di Amsterdam** del 1997 ha rafforzato l'importanza della promozione della parità di genere **formalizzandone** l'impegno.

mainstreaming sancito al livello mondiale dalla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne, **Pechino** nel 1995



INIZIATIVE E STRUMENTI ANCHE OCSE



INIZIATIVE UNIONE EUROPEA: DAI PROGRAMMI QUADRO A HORIZON 2020

Progetti con lo scopo di analizzare la situazione e specificamente **creare strumenti e suggerire policy**

Gender Toolkit, GenSE, GenisLab, GEnPort, Integer, Gender-Net, GenderedInnovation, FESTA, STAGES, TRIGGER, Gendera, PRAGES, GENOVATE, **GENERA**, LIBRA, PLOTINA.



STRUMENTI: EIGE EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY



Gender

- ❖ Audit
- ❖ Budgeting
- ❖ Equality training
- ❖ Impact assessment
- ❖ Planning
- ❖ Monitoring
- ❖ Statistics
- ❖ ecc.

Methods and Tools



COSA SI FA IN EUROPA?

- **Traiettorie di carriera flessibili** (ad esempio consentendo interruzioni di carriera, percorsi di ritorno dopo le interruzioni di carriera);
- Condizioni di lavoro "attente al genere";
- Regime familiare **a doppia carriera** (dual-career family arrangements);
- Misure di **promozioni** sensibili al genere
- Supporto per lo sviluppo della leadership (ad es. **mentoring**, tutoraggio e / opportunità di **networking** per le ricercatrici)
- Equilibrio di genere nelle **commissioni** di concorso
- Misure relative **all'equilibrio vita-lavoro** (ad es. congedi parentali, accordi di lavoro flessibili)



UN ESEMPIO CONCRETO, LO STRUMENTO: *GENDER EQUALITY PLAN*: CAMBIARE IL COME OLTRE IL COSA

- Inserirsi nell'operatività quotidiana delle istituzioni
- Porsi degli **obiettivi** gender-related
- **Politiche** forti/misure speciali (temporanee, soft 'raccomandazioni', hard 'finanziamenti')
- Condividere le azioni fra **più attori** (policy makers, management, ricercatori)
- Investire risorse e introdurre le nuove azioni **nelle pratiche già esistenti** (embedded)
- **Trasparenza, rendicontazione** delle misure
- **Pubblicizzazione** delle misure



UN RISULTATO DEL PROGETTO GENERA



22 gennaio 2018: Quattro direttori Istituti fisica NWO firmano il GEP per caduta barriere assunzione e progressione di carriera ricercatrici

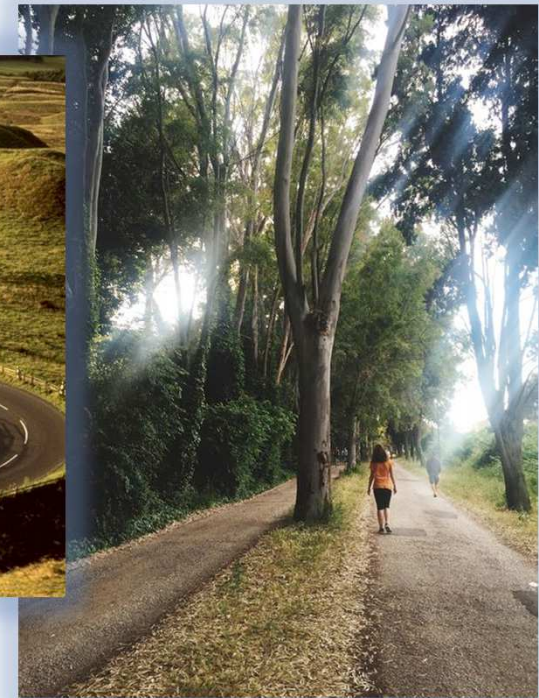
NWO Netherlands
Organisation for
Scientific Research:
4 Istituti di Fisica

Obiettivo entro il
2022:

-20-25% di donne
dello staff e tra gli
*scientific group
leaders*



CONCLUSIONI ANCO A LONG AND WINDI



Grazie per l'attenzione



sveva.avveduto@cnr.it

