

Politiche di anti discriminazione in pratica - focus sui Gender Equality Plans

Barbara De Micheli



FGB

Chi siamo

Accedi Newsletter

FGB Fondazione Giacomo Brodolini

CHI SIAMO ▾ COSA FACCIAMO ▾ NOVITÀ ▾ IT ▾

Diversità e inclusione, quattro corsi brevi in partenza

Da febbraio 2023 l'offerta formativa di Fondazione Giacomo Brodolini si arricchisce con una selezione di corsi brevi online rivolti a chi studia o lavora nel settore della comunicazione, a leader di organizzazioni e imprese che vogliono essere all'avanguardia

[Leggi tutto](#)

News ed eventi

Fondazione Giacomo Brodolini | Chi siamo

Accedi Crea nuovo profilo

inGenerere

Dati • Politiche • Questioni di genere

Cerca nel sito Ricerca avanzata

Home Articoli **News** Letture Ricerche Agenda Video Sostieni inGenerere Iscriviti alla newsletter English page

News diritti, disuguaglianze, politiche

Obiettivo parità, a che punto siamo

In evidenza

- Jin, jihad, azadi. In solidarietà con le iraniane
- Il disegno di bilancio della disparità di Redazione
- Opzione donna, la pensione contro le non madri di Roberta Carlini
- Attente alla trappola del quoziente familiare di Carlo D'Ippoliti

Ricerche

- Pandemia e divario di genere al lavoro e a casa
- Donne e uomini al lavoro
- Global Gender Gap Report 2021
- Lavorare da casa durante la pandemia
- Prospettive di genere in emergenza sanitaria, il rapporto Inapp

Cerca per argomento

03/01/2023

Africa (27) agricoltura (9) ambiente (31) America (48) arte (20) Asia (19) austerità (9) azioni positive (76) bioetica (7)

Nel mondo le donne rappresentano il 39% della forza lavoro, ma detengono solo il 27% delle

Di cosa parleremo oggi?

- ✓ Gender mainstreaming e politiche comunitarie
- ✓ Dati disagregati per genere e invisibilità delle donne - il caso delle donne e della scienza: stereotipi, dati e strategie di intervento
- ✓ cosa è un GEP, a che serve cosa, che impatto può avere, quali sono le possibili resistenze, quali sono le competenze necessarie
- ✓ Come si costruisce un GEP
 - ✓ la fase di assessment
 - ✓ la fase di pianificazione, dagli obiettivi alle azioni
 - ✓ la fase di implementazione e monitoraggio

L'Unione Europea ed il Gender mainstreaming

Il **Gender mainstreaming**, prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella preparazione, **progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione** delle politiche, delle misure e nei programmi di spesa, con la prospettiva di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

L'obiettivo del gender mainstreaming è considerare le differenze tra i modelli di vita degli uomini e delle donne e usarli come punto di partenza per tutte le azioni, muovendosi verso l'obiettivo della **trasformazione delle strutture e delle organizzazioni** istituzionali e sociali inique in strutture giuste e egualitarie sia per gli uomini che per le donne

Parità di genere, HEurope e GEPs

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea.

La parità di genere migliora la Ricerca e l'Innovazione (R&I) aumentandone la qualità e la pertinenza, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti e tutte possano realizzare il loro potenziale.

Ci sono stati considerevoli progressi verso la parità di genere nell'European Research Area (ERA), ma i dati dimostrano che c'è ancora un consistente lavoro da fare.

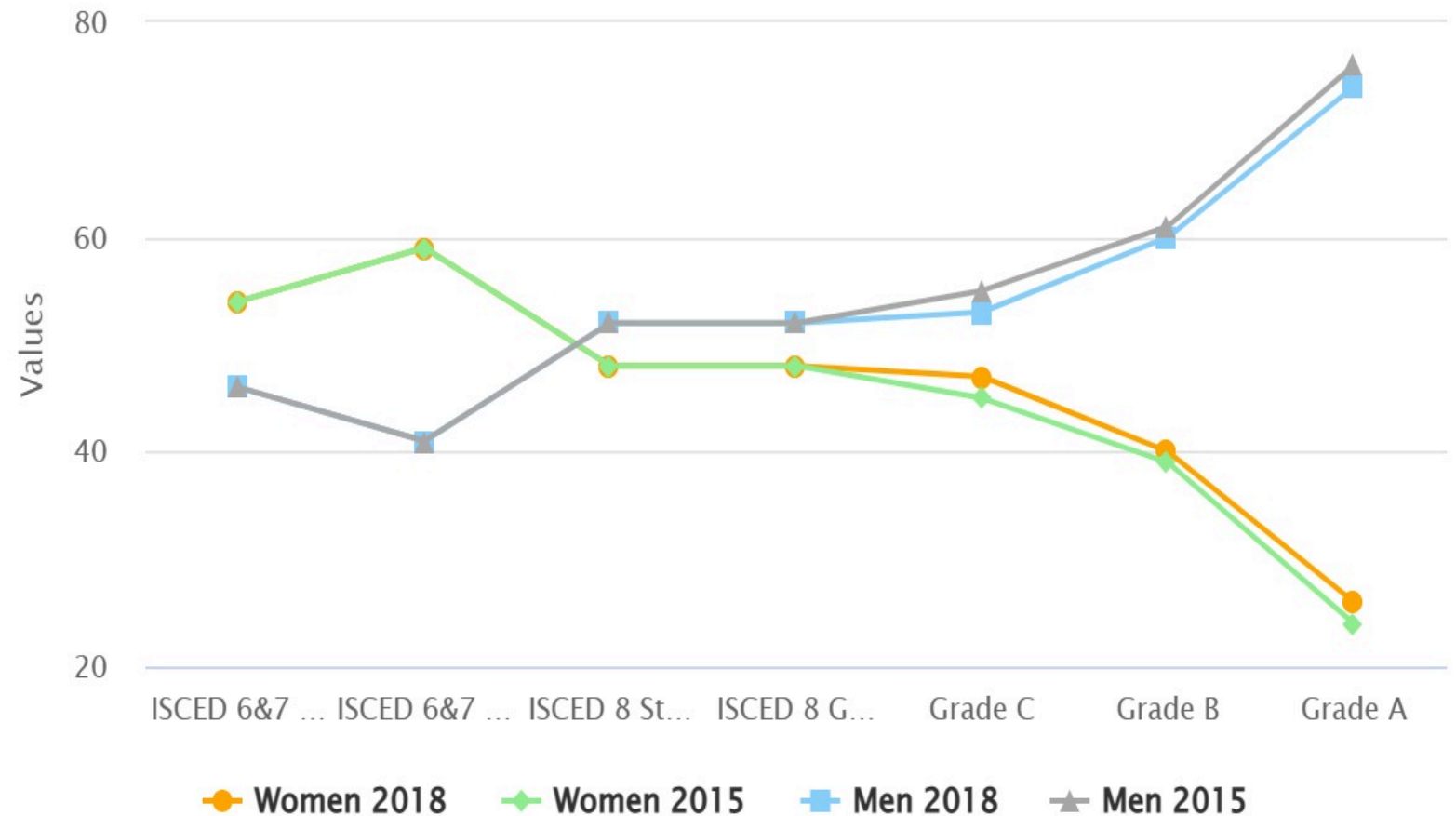
Gli obiettivi di parità di genere possono essere raggiunti solo attraverso un **approccio strutturale al cambiamento in tutto il sistema europeo di R&I**, che comporta l'impegno congiunto delle organizzazioni di R&I, dei loro finanziatori e delle autorità nazionali, e della Commissione europea.

She figures 2021

Il grafico a forbice

Proporzione di uomini e donne nel percorso di carriera accademico, percentuale, by sex, EU-27

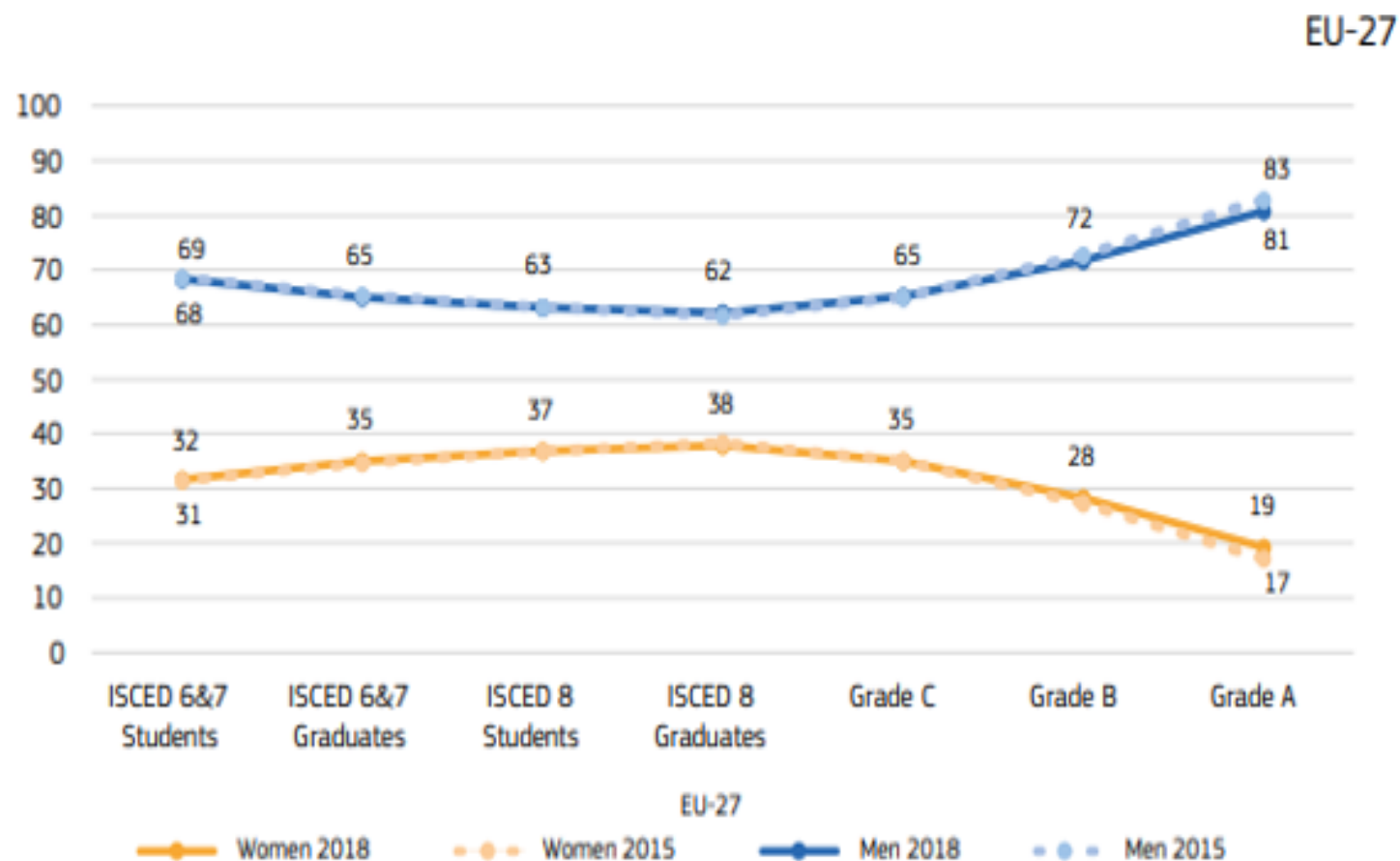
2015-2018



She figures 2021

Il grafico a forbice

Proporzione di uomini e donne nel percorso di carriera accademico nelle materie STEM, EU-27 e EU-28, 2015-2018

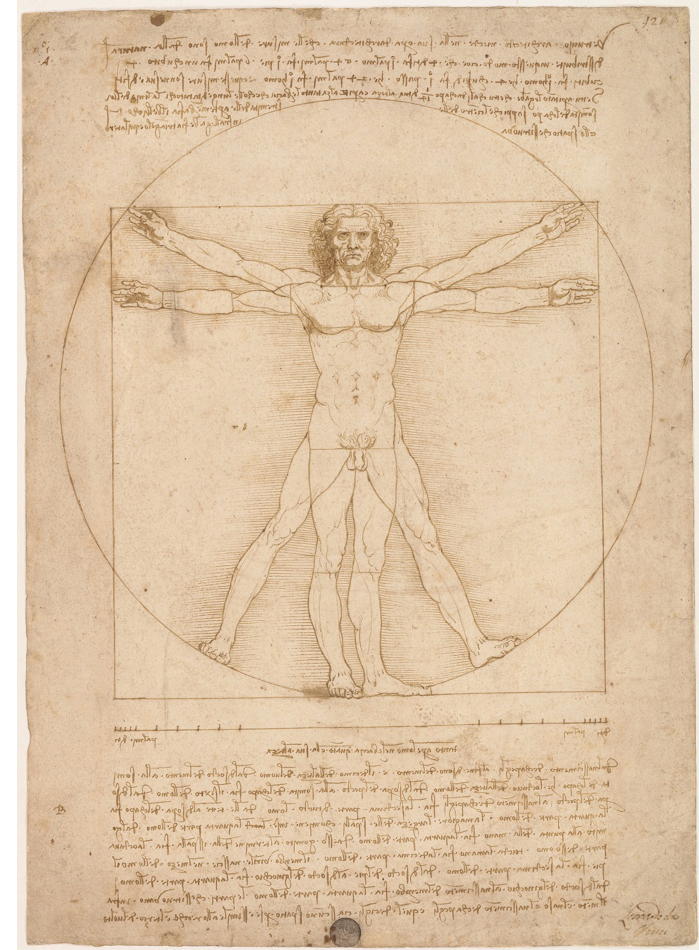


...soprattutto perchè le donne tendono ad essere invisibili....

Ancora oggi il “maschile” é visto come “neutro”, il default nella definizione della struttura della società umana.

La modalità di pensare cosiddetta “è **maschile se non diversamente specificato**” si applica a molti campi della società e della ricerca e condiziona la formulazione delle domande di ricerca, la definizione dei progetti e le politiche di interventi.

Nonostante spesso i corpi delle donne siano oggetto di attenzioni eccessive e non desiderate, il paradosso é che in molti campi **le donne sono invisibili**.



Prendiamo ad esempio la scienza...e l'innovazione

- ✓ La Scienza rimane un'attività (soprattutto) maschile
- ✓ Le donne sono invisibili/meno visibili tra i ricercatori e nella ricerca (vedi l'effetto Mathilde)

Rendere le donne più visibile nella scienza è una **priorità dell'Unione Europea**

Stereotipi di genere nella scienza Evelyne Fox Keller - 1987

- ✓ La Scienza è neutrale : la scienza si occupa di cose (**oggettività**) le donne preferiscono le persone (**soggettività**)
- ✓ L'identità femminile è legata al mondo della **natura**; l'identità maschile vuole dominare la natura, la scienza serve per **controllare e dominare la natura**
- ✓ La conoscenza maschile è **analitica e obiettiva quindi scientifica**, quella femminile si basa **sull'intuizione**
- ✓ La scienza è rigorosa **razionalità** separate dai sentimenti, mentre le donne sono **emotive e irrazionali**
- ✓ La scienza è **ricerca di potere** mentre le donne cercano **l'armonia**

Le conseguenze sulla vita delle donne di un approccio ai dati «cieco rispetto al genere»

Il **gender data gap** (la mancanza di dati disaggregati per genere) **condiziona la vita delle donne e la qualità della ricerca.**

Negli ultimi decenni la Commissione Europea ha inserito le **pari opportunità di genere come priorità trasversale nei suoi programmi di ricerca** e si propone di **eliminare le diseguaglianze di genere e le diseguaglianze intersezionali** nei sistemi di ricerca ed innovazione con azioni che contrastino i **bias inconsci e le barriere strutturali, come modalità per promuovere l'innovazione nella scienza**

One size doesn't fit all – scienza ed innovazione in Europa hanno bisogno di una prospettiva di genere

- Il cosiddetto approccio «one-size fits all» è in realtà un approccio «**one size fits men**». I prodotti neutri rispetto al genere mettono in difficoltà le donne nell'uso quotidiano:
 - ✓ Gli smart phones sono troppo grandi per le mani delle donne, anche se sono le donne le principali utilizzatrici di smart phones;
 - ✓ I sistemi di riconoscimento vocale non riconoscono le voci delle donne perché vengono testati su timbri maschili;
 - ✓ Le macchine sono più sicure per i corpi maschili che per i corpi femminili, soprattutto se corpi di donne incinte;
 - ✓ Molte medicine non sono efficaci e a volte sono addirittura dannose per le donne poiché le donne sono state escluse dalle fasi di testing.
 - ✓ I dispositivi di anti infortunistica spesso non sono sicuri per le donne perché non sono pensati per i loro corpi

Cos'è un GEP?

Un GEP è un insieme di impegni e azioni che **mira a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso cambiamenti sia istituzionali che culturali.**

Un GEP efficace dovrebbe basarsi su un modello di cambiamento che **identifica i problemi che cerca di affrontare, le loro cause, i risultati desiderati** e i destinatari previsti. Dovrebbe dettagliare sia le attività necessarie per raggiungere gli obiettivi che gli indicatori per monitorare i progressi.

Un GEP **dovrebbe coinvolgere l'intera organizzazione**, dai leader senior al personale, agli studenti (nel caso delle organizzazioni di istruzione) e agli stakeholders, e dovrebbe stimolare un progresso continuo che incoraggi l'auto-riflessione e la revisione dei processi e delle pratiche.

Requisiti di processo obbligatori (process-related)

Dal gennaio 2022, per essere considerato idoneo, qualsiasi soggetto giuridico di uno Stato membro e dei paesi associati, tra cui enti pubblici, organizzazioni di ricerca o istituti di istruzione superiore, **deve avere un Gender Equality Plan**, che copra i seguenti requisiti minimi di processo:

Publicazione:

un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato dal top management;

Risorse dedicate:

impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per realizzare il piano;

Raccolta di dati e monitoraggio:

dati disaggregati per sesso e/o genere sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) e rapporto annuale basato su indicatori;

Formazione:

sensibilizzazione sulla parità di genere e sui pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni.

Le principali resistenze all'implementazione di un GEP

- ☞ non ne abbiamo bisogno
- ☞ ma allora l'eccellenza?
- ☞ abbiamo sempre fatto così
- ☞ la scienza richiede devozione
- ☞ noi non facciamo differenze, trattiamo tutti allo stesso modo
- ☞ ci sono molte donne nell'organizzazione, non abbiamo problemi di parità.....

Che impatto può avere un GEP

- ☞ acquisizione di consapevolezza
- ☞ creazione gruppi di interesse interni
- ☞ creazione ambiente di lavoro più inclusivo
- ☞ avvio processo di cambiamento
- ☞

L'impatto dell'implementazione dei GEP nella European Research Area

27 Stati Membri EU

2010-2020

Policy, Legislazione, iniziative



Oltre 200 iniziative sostenute

Metodologie
acquisizione
dati

Consultazione di
Stakeholder

Ricerca desk

Online survey
(target
organizzazioni
pubbliche e private)

Sfide e ostacoli all'implementazione dei GEP nella European Research Area

Fondi, risorse umane e organizzative insufficienti

Resistenze culturali nel trasformare i principi della parità di genere in azioni concrete

Azioni non supportate da policy e dal coinvolgimento politico dall'alto

Consapevolezza e comprensione limitate dell'impatto di discriminazioni multiple (intersezionalità)

Mancanza di una consapevolezza e di una cultura dell'inclusione elaborata nell'organizzazione

Mancanza di coinvolgimento e impegno genuino da parte del top management

Mancanza di raccolte dati sistematiche e disaggregate per genere, ma su origini etniche, orientamento sessuale etc.

Benefici dell'implementazione dei GEP all'interno delle organizzazioni di ricerca

- ✓ **Aumento della consapevolezza sulla parità di genere**
- ✓ **Miglioramento dei processi istituzionali e delle policy su parità di genere su:**
 - Procedure di reclutamento
 - Conciliazione vita personale e lavoro
 - Rinnovamento procedure di conformità
 - Miglioramento della progressione delle carriere e della presenza delle donne nelle posizioni apicali
 - Riduzione delle molestie sessuali, delle discriminazioni, dell'impiego di stereotipi, e avanzamento nell'adozione di un linguaggio inclusive
 - Inclusione della dimensione di genere nei documenti istituzionali e nei prodotti della ricerca
- ✓ **Influenza sulle policy a livello locale, regionale, nazionale e internazionale**

Benefici dei GEP su Ricerca e innovazione

QUALITA'

- Aumento dell'eccellenza
- Aumento della produzione, creatività, innovazione

PRODUTTIVITA'

- Aumento della produttività dei/le ricercatori/trici
- Ricerca più efficace

EFFICIENZA

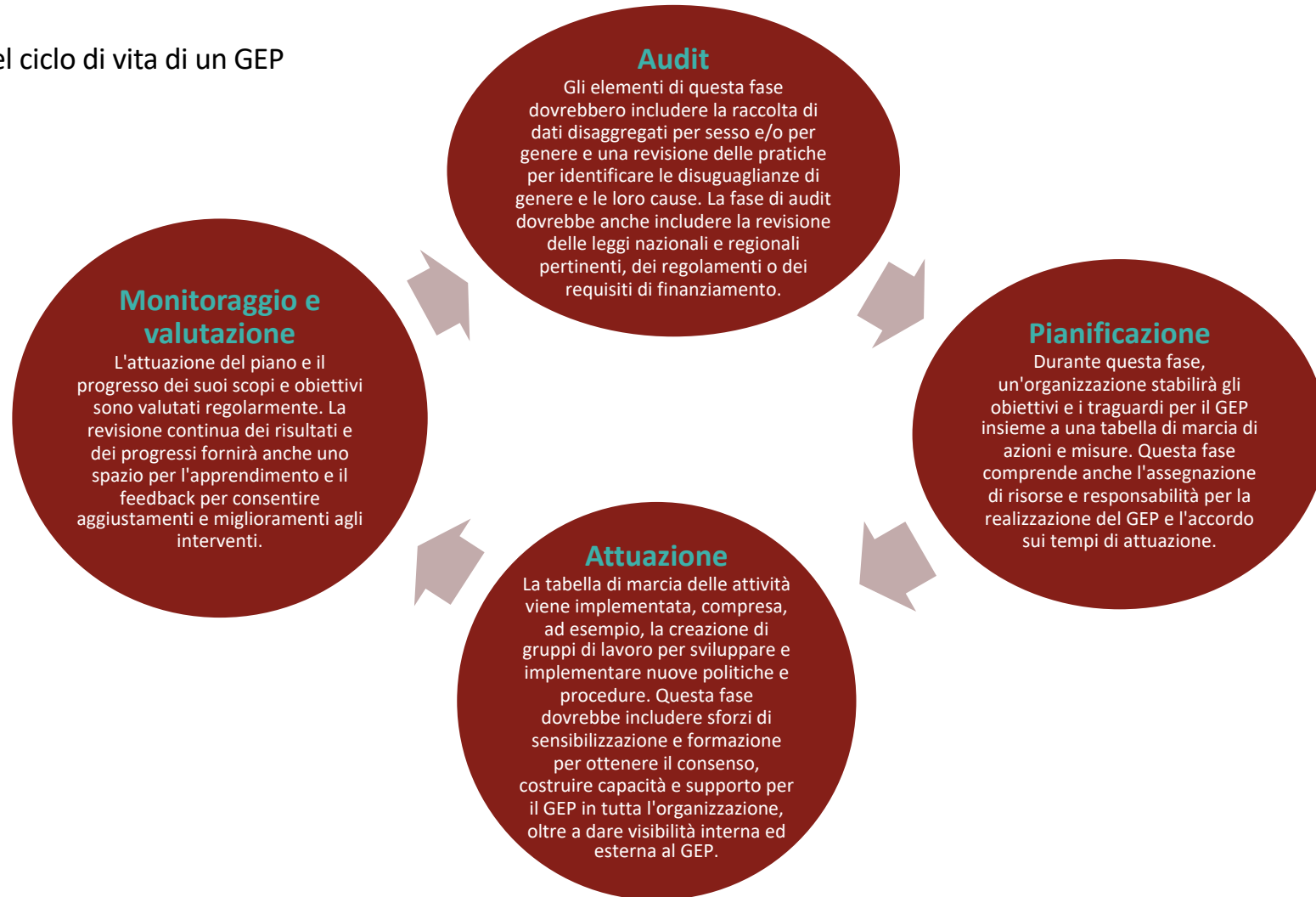
- Miglioramento della gestione delle risorse e del gruppo di lavoro
- Miglioramento della Comunicazione tra differenti dipartimenti
- Miglioramento della collaborazione tra differenti organizzazioni
- Costruzione di reti nazionali e internazionali

Quali competenze servono per realizzare un GEP?

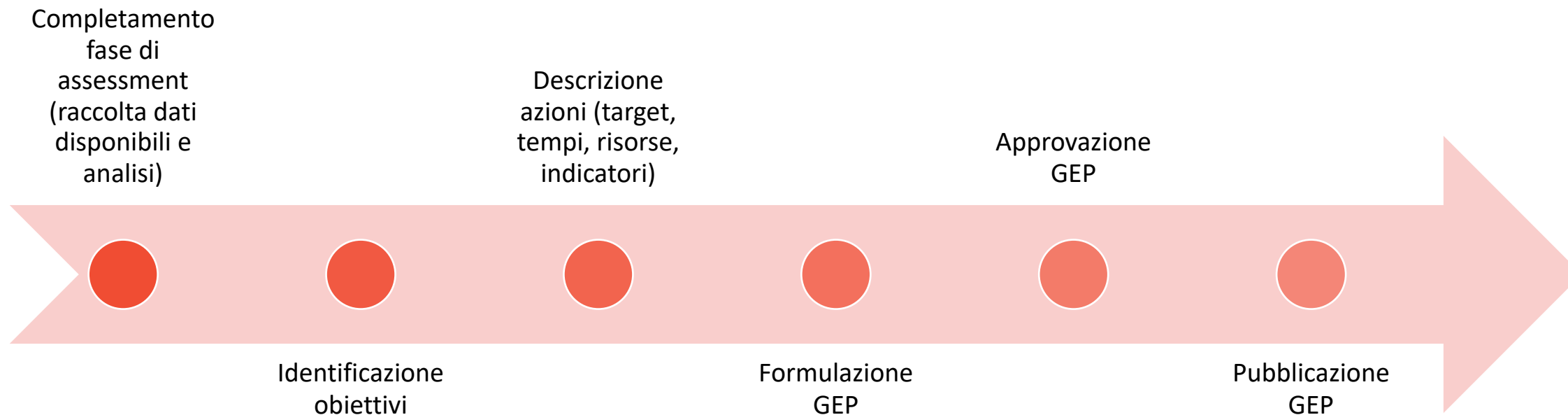
- Competenze di genere (non basta la sensibilità)
- Competenze di cambiamento organizzativo
- Competenze di comunicazione
- Competenze di networking
-

Come realizzare un GEP?

Le fasi tipiche del ciclo di vita di un GEP includono:



Il percorso per arrivare al GEP



La fase di assessment: Gender auditing quantitativo e qualitativo

La fase di assessment dell'organizzazione è il primo passo per definire un GEP : si tratta di realizzare una *gender auditing* in cui si raccolgono e analizzano i dati disaggregati per genere - che spesso l'organizzazione produce senza tuttavia analizzarli - per fotografare lo stato dell'organizzazione ed individuare le aree in cui il *gender gap* è più evidente, le cause del divario prodotto e le misure di intervento più urgenti.

È preferibile un approccio partecipativo che coinvolga in modo attivo i vari referenti interni sin dalla fase di analisi dei dati in modo da avviare il processo di consapevolezza e cambiamento sin dalle fasi di definizione del GEP.

Esempio di dati raccolti

- **Composizione dell'organico:**
 - livelli di carriera
 - tipologia di contratto
 - aree di attività
 - RAL
- **Work-life balance:**
 - Part-time
 - 104
 - Congedo parentale
 - Smart working
- **Ricerca e innovazione:**
 - Pubblicazioni «gender»
 - Autorship pubblicazioni
 - Bandi
 - Brevetti nuovi
- **Commissioni**
 - area
 - composizione per genere
 - finalità
 - remunerazione
 - livello di formalità
 - durata
 - criteri di assegnazione
 - tipologia di comitato
 - influenza
 - carico di lavoro
- **Congressi/eventi**
 - Faculty
 - Segreteria scientifica

La fase di Pianificazione

L'identificazione degli obiettivi di un GEP giunge a valle della fase preliminare di *gender auditing* e della lettura condivisa e partecipata di tali dati.

Si tratta di capire quali aspetti dell'organizzazione richiedano miglioramenti ma anche quali siano le priorità, in linea con la disponibilità della dirigenza, e quali siano le risorse disponibili per implementare le azioni necessarie a raggiungere gli obiettivi

Are tematiche raccomandate (content-related)

Dal punto di vista dei contenuti, DG reserach raccomanda che il piano per la parità di genere affronti le seguenti aree, utilizzando **misure e obiettivi concreti**:

- **equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;**
- equilibrio di genere nella **leadership e nel processo decisionale;**
- Parità di genere nel **reclutamento e nella progressione di carriera ;**
- integrazione della **dimensione di genere** nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
- misure contro la **violenza di genere**, comprese le molestie sessuali.

La fase di implementazione e Monitoraggio

Una volta definito ed approvato il GEP va messo in pratica.

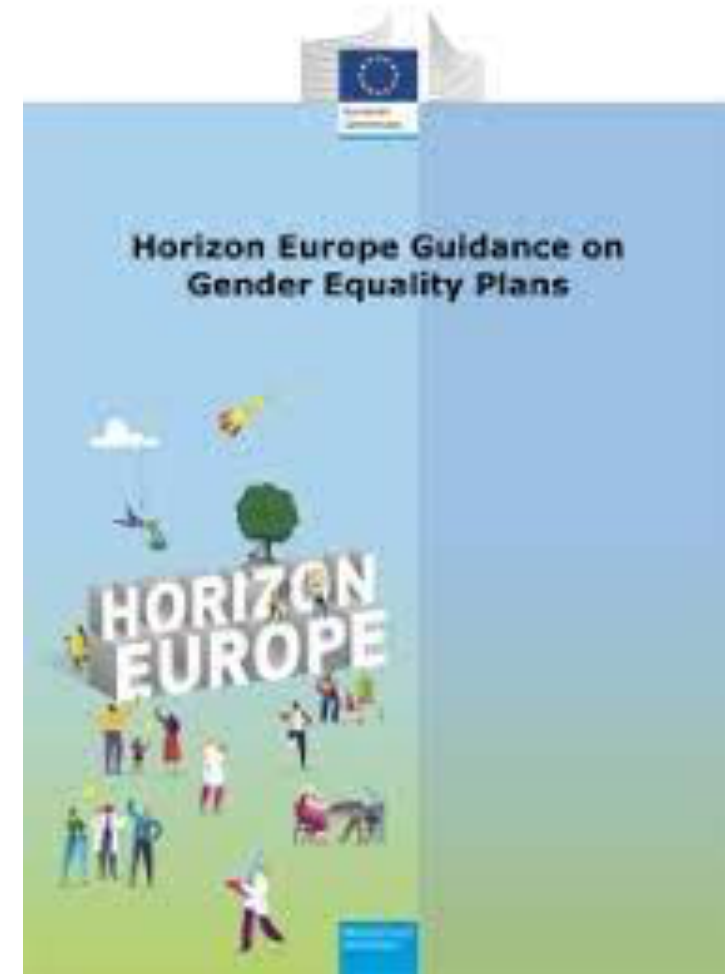
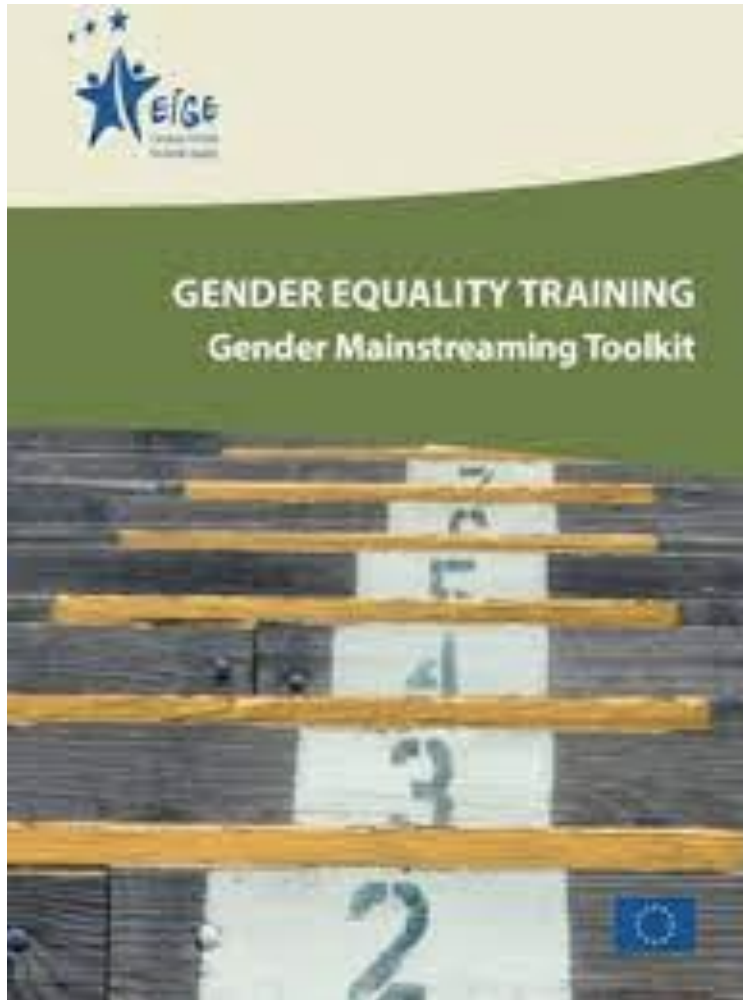
Per fare questo è necessario definire puntualmente le azioni ma anche **individuare tempi e risorse.**

Obiettivi, Azioni, tempi e risorse sono il nostro punto di partenza per costruire **gli indicatorii**

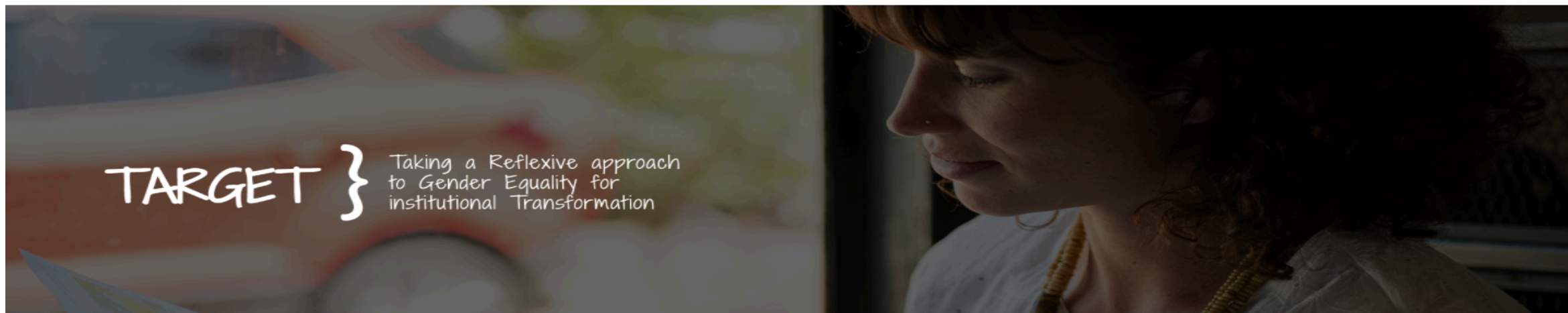
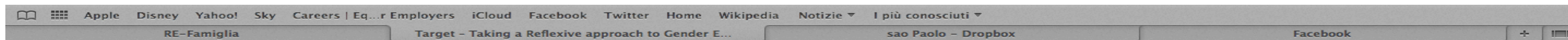
Come declinare gli obiettivi

Obiettivo 1.....			
Definizione.....			
Azione	Timing	Responsabile	Indicatori
1...			
2			

Strumenti utili



TARGET www.gendertarget.eu



THE PROJECT

The main goal of TARGET is to contribute to the advancement of gender equality in Research and Innovation by addressing gender bias in human



Gendered Innovations

The screenshot shows the homepage of the Gendered Innovations website. On the left is a dark red vertical sidebar with the text "Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment" and a search bar. The main content area has a dark blue header with the title "What is Gendered Innovations?". Below the header is a navigation menu with categories: "SEX & GENDER ANALYSIS" (subdivided into Methods, Terms, Checklists), "CASE STUDIES" (subdivided into Science, Health & Medicine, Engineering, Environment), "IGIANT PROGRAM", "POLICY RECOMMENDATIONS", "INSTITUTIONAL TRANSFORMATION", and "VIDEOS". At the bottom of the sidebar are social media links for Print, Tweet, and Facebook. The main content area contains a paragraph defining Gendered Innovations, a list of two project goals, and a video clip featuring Londa Schiebinger.

What is Gendered Innovations?

SEX & GENDER ANALYSIS

- Methods
- Terms
- Checklists

CASE STUDIES

- Science
- Health & Medicine
- Engineering
- Environment

IGIANT PROGRAM

POLICY RECOMMENDATIONS

INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

VIDEOS

Print

Tweet


Facebook

Gendered Innovations harness the creative power of sex and gender analysis for innovation and discovery. Considering gender may add a valuable dimension to research. It may take research in new directions.

The peer-reviewed Gendered Innovations project:

- 1) develops practical methods of sex and gender analysis for scientists and engineers;
- 2) provides case studies as concrete illustrations of how sex and gender analysis leads to innovation.

Londa Schiebinger discusses the project in the video clip below:



Londa Schiebinger on Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering & Environment

<http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

Thanks!

demicheli@fondazionebrodolini.eu