

Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve



a cura di
Sveva Avveduto, M. Luigia Paciello,
Tatiana Arrigoni, Cristina Mangia,
Lucia Martinelli



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



Associazione Donne e Scienza

Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve

a cura di

Sveva Avveduto, Maria Luigia Paciello, Tatiana Arrigoni,
Cristina Mangia, Lucia Martinelli

CNR - Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali

2015

Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve
a cura di Sveva Avveduto, Maria Luigia Paciello, Tatiana Arrigoni,
Cristina Mangia, Lucia Martinelli
Roma: Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali
2015, p. 336 (IRPPS Monografie)

CNR-IRPPS e-Publishing: <http://www.irpps.cnr.it/e-pub/ojs/>

ISBN 978-88-98822-08-9 (online)

doi 10.14600/978-88-98822-08-9

Editing e composizione: Laura Sperandio e Cristiana Crescimbene

Si ringraziano:

per il supporto all'organizzazione ed allo svolgimento del Convegno Annuale di Donne e Scienza 2014:

Sara Ferrari, Provincia Autonoma di Trento Assessora all'università e ricerca, politiche giovanili, pari opportunità, cooperazione allo sviluppo

Michele Lanzinger, Direttore MUSE, Museo delle scienze di Trento

Marco Andreatta, Presidente Fondazione 'Bruno Kessler', Trento

Centro studi interdisciplinari di Genere, Università degli studi di Trento

Fondazione E. Mach, San Michele all'Adige (TN)

per la fattiva collaborazione nella revisione dei testi Ilaria Di Tullio

per l'editing e l'organizzazione del lavoro di pubblicazione on line Cristiana Crescimbene e Laura Sperandio, che hanno operato con la consueta cura e professionalità

Citare come segue:


Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve.

A cura di Sveva Avveduto, Maria Luigia Paciello, Tatiana Arrigoni, Cristina Mangia, Lucia Martinelli (2015). Roma: *CNR-IRPPS e-Publishing*.

doi 10.14600-1/43/978-88-98822-08-9

Comitato editoriale *CNR-IRPPS e-Publishing*

Marco Accorinti, Sveva Avveduto, Corrado Bonifazi, Rosa Di Cesare, Fabrizio Pecoraro, Tiziana Tesaro

© 2014 *CNR-IRPPS e-Publishing* 

Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali

Via Palestro, 32 - 00185 Roma, Italy

www.irpps.cnr.it/it

Indice

Prefazione, Cristina Mangia	11
Parte 1: Dove sta andando la scienza? Ricerca scientifica e Policy	13
Introduzione, Sveva Avveduto	15
<i>Sveva Avveduto, Maria Luigia Paciello</i> Carlo Rovelli, la scienza e le donne: una conversazione intervista	17
<i>Claudine Hermann</i> Science, Gender and Society – the EPWS point of view	27
<i>Pietro Greco</i> Donne e scienza	31
<i>Emma Baumgartner, Tiziana Catarci, Annunziata D’Orazio, Regina Lamedica, Gabriella Salinetti, Annamaria Simonazzi</i> Dalla realizzazione dello spazio europeo della ricerca allo sviluppo economico. Verso il superamento degli squilibri di genere: il caso dell’Università La Sapienza	37
<i>Ilenia Picardi</i> Per una dimensione di genere nella valutazione della Ricerca	51
<i>Francesca Gaeta</i> Il “Sostegno innovativo come modello di investimento in ricerca: esperienza con progetti per Alzheimer e Autismo (Hemme e Rima)	59
<i>Marco Andreatta</i> Le donne nella ricerca Matematica	67
Parte 2: Ricerca Scientifica, Genere e Società	73
Introduzione, Lucia Martinelli	75
<i>Flavia Zucco</i> Le donne nel futuro della scienza	79
<i>Monica Zoppè</i> La sindrome dell’impostore: Non sono davvero brava come sembra	85
<i>Mariangela Ravaoli, Maria Grazia Mazzocchi, Alessandra Pugnetti, Caterina Bergami, Lucilla Capotondi, Cristina Mangia, Angela Stanisci, Claudia Cesarini</i> Il contributo delle donne alla ricerca ecologica a lungo termine: l’esempio della rete LTER-Italia	91
<i>Anna Grazia Lopez</i> Medicalizzazione dei corpi femminili ed educazione	105

<i>Antonella Nappi</i>	
Le prospettive delle donne nella scienza possono essere politiche: la difesa della salute	111
<i>Leonardo Caffo</i>	
Il postumano come alternativa alle ontologie divisive	119
<i>Elena Pulcini</i>	
Prendersi cura del mondo	125
<i>Letizia Gabaglio</i>	
Il genere nella comunicazione scientifica	131
<i>Giuliana Rubbia</i>	
La parola crea: a chi le responsabilità di una comunicazione inclusiva?	139
<i>Elisa Tessaro</i>	
Nuove professioni, nuovi strumenti, nuove opportunità nelle dinamiche della comunicazione museale – Il MUSE di Trento	147
<i>Lucia Martinelli</i>	
Trattare la scienza ‘difficile’: la sfida degli oggetti biologici	157
<i>Adriana Albini</i>	
Quando la scienza si tinge di giallo e rosa	165
Parte 3: Innovazione di Genere	171
Introduzione, Cristina Mangia e Silvana Badaloni	173
<i>Silvana Badaloni</i>	
Sull’argomentazione falsificante: un esercizio di genere	175
<i>Comasia Ricci, Silvia Migliorini, Anna Maria Aloisi</i>	
Il Pane delle Donne®, prodotto dalle donne per le donne	181
<i>Giorgia Nesti, Valentina Rettore</i>	
Genere, Governance e Smart Cities: lo stato dell’arte	189
<i>Lorenza Perini</i>	
Dall’anti-città delle comunità del socialismo utopico dell’ottocento americano alle “Smart Cities”. Spunti sull’abitare da un punto di vista di genere	197
<i>Emma Pietrafesa, Falvia Marzano</i>	
Donne e digitale: per vincere le attuali sfide necessari nuovi modelli	209
<i>Cristina Mangia</i>	
Genere e cambiamenti climatici	217
<i>Patrizia Colella</i>	
Educare alla Creatività. Prospettive di genere nella didattica della scienza	223

Parte 4: Cambiamenti strutturali	231
Introduzione, Tatiana Arrigoni, Maria Luigia Paciello	233
<i>Tatiana Arrigoni, Ornella Mich</i> Il progetto FESTA: istantanee in corso d'opera	239
<i>Annalisa Murgia, Barbara Poggio</i> Il progetto GARCIA – Università e Ricerca in ottica di Genere: superare le asimmetrie e l'instabilità lavorativa	247
<i>Barbara De Micheli</i> Genis Lab ed il cambiamento organizzativo per la promozione delle carriere delle donne nella scienza	253
<i>Mila D'Angelantonio, Lucilla Capotondi, Olivia Levrini, Giorgio Lulli, Vito Vitale</i> Dal progetto europeo STENCIL alcune riflessioni sullo stato dell'innovazione creativa dell'insegnamento delle scienze nella scuola	261
<i>Elena del Giorgio</i> Le resistenze al cambiamento strutturale Riflessioni preliminari a partire dal progetto europeo STAGES	269
<i>Marina De Rossi, Emilia Restigian</i> Il Progetto europeo GenderTime all'Università di Padova: il ruolo del Transfer Agent	279
<i>Rita Biancheri</i> Prospettiva di genere nelle scienze e la valorizzazione delle carriere femminili. Il progetto TRIGGER dell'Università di Pisa	287
<i>Maria Luigia Paciello</i> Valutazione e modelli delle competenze, bilanci di genere: proviamo a realizzarli?	295
<i>Ada Russo, Alessandro Rizzo</i> Le donne nei sistemi dell'innovazione e della ricerca scientifica: prospettive per il mezzogiorno	307
<i>Marina Brollo</i> Una banca dati dei talenti femminili per fare la differenza	315
<i>Laura Leonardi, Alessandra Petrucci, Silvana Salvini</i> Ricerca e Genere nell'Ateneo fiorentino. Una proposta di indagine sulle progressioni di carriera in ottica di genere.	321
<i>Sabina Passamonti</i> Ricerca e innovazione nella politica di coesione 2014-2020. Quanto conteranno le questioni di genere?	329

Il Progetto europeo GenderTime all'Università di Padova: il ruolo del Transfer Agent

The European project GenderTime at the University of Padua: the role of the Transfer Agent

Marina DE ROSSI, Emilia RESTIGLIAN¹

Sommario. Nel progetto europeo *GenderTime* le azioni fondamentali riguardano il trasferimento, l'implementazione, il monitoraggio e l'equità in prospettiva di genere. Nelle organizzazioni complesse rappresentate da centri di ricerca e atenei del Consorzio, le finalità sono difficili da realizzare se non sono sostenute da misure strategiche e coordinate: a questo proposito *GenderTime* ha individuato il ruolo di una figura specifica che all'interno di ogni istituzione si occupa dell'implementazione e dello sviluppo in prospettiva di cambiamento strutturale. Tale figura è il *Transfer agent* (TA) che in ogni realtà in cui è stata istituita ha assunto particolari caratteristiche interpretando l'originalità del proprio contesto di azione. In un ateneo di grandi dimensioni quale quello di Padova, la TA rappresenta una figura di sistema incaricata di sviluppare azioni di progettazione, implementazione, comunicazione in prospettiva di *mainstreaming* verticale e orizzontale. A Padova il TA è anche figura istituzionale in modo da garantire un effettivo cambiamento strutturale attraverso la predisposizione di un piano triennale finanziato.

Parole chiave: Transfer agent, Educazione e formazione di Genere, Cambiamento strutturale, Piano per l'uguaglianza di genere.

Abstract. In the European project *GenderTime* key actions concern the transferring, the implementation, the monitoring and the equity in gender perspective. In complex organizations represented by research centers and universities of the Consortium, the aims are difficult to achieve if they are not supported by measures which have to be strategic and coordinated. For this reason *GenderTime* has identified the role of a specific figure in each institution who handles implementation and development in a perspective of a structural change. This figure is the *Transfer Agent* (TA), which has assumed for each partner of the Consortium some particular characteristics interpreting the originality of his/her context of action. In a large university such as that of Padua, the TA is a figure of the system who is appointed in developing actions about the design, the implementation and the communication in a perspective of vertical and horizontal *mainstreaming*. In Padua, the TA is also an institutional figure in order to ensure a real structural change through the arrangement of a three-year plan funded.

¹ Marina De Rossi, Professore associato di Didattica generale, marina.derossi@unipd.it. Emilia Restiglian, Ricercatore di Pedagogia sperimentale, emilia.restiglian@unipd.it. Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata (FISPPA). Università degli Studi di Padova. Il paragrafo 1 è stato scritto da Emilia Restiglian; i paragrafi 2-3-4 sono stati scritti da Marina De Rossi.

Keywords: Transfer agent, Gender Education, Structural change, Gender equality plan.

1. Il ruolo del *Transfer agent (TA)* nel progetto *Gender Time*

To guarantee the real implementation of structural change in each Institution a central role will be assumed by the transfer agents. A crucial point will be the real commitment of organizational heads of each participant.

È questo il cuore del progetto europeo “GenderTime”, progetto di ricerca finanziato dalla Commissione Europea nell’ambito del settimo programma quadro “Science in Society” (2013-2016)². Si tratta di un progetto che mette al centro l’integrazione tra la tematica del genere e le questioni del trasferimento, dell’implementazione, del monitoraggio e dell’equità, in inglese “*transferring, implementing, monitoring, equality*” da cui l’acronimo “Time”.

Lo scopo di *GenderTime* è essenzialmente quello di identificare e implementare il migliore approccio sistemico possibile al fine di incrementare la partecipazione e la progressione di carriera di donne ricercatrici in alcune istituzioni tramite l’attuazione di piani d’azione “tagliati su misura” (*self-tailored*) e quindi adatti ai singoli contesti di intervento. Le istituzioni partecipanti sono molto diverse tra loro: ci sono università ed enti di ricerca diversi per storia, grandezza, aree di ricerca³ ma la parola chiave rimane quella del mutuo apprendimento (*mutual learning*).

L’Università di Padova, la seconda più antica d’Europa e la prima a laureare una donna⁴, è l’istituzione più grande tra le partecipanti: ha una popolazione studentesca di 57.745 persone cui si aggiungono 4.208 assunte/i a tempo indeterminato (docenti, personale tecnico-amministrativo e collaboratrici/ori linguistici) e altre 5.611 persone tra ricercatrici/ori a tempo determinato, docenti a contratto, tecnico-amministrative/i a tempo determinato, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i medici e Co.co.co⁵.

I piani di azione di *GenderTime* prevedono in generale per ogni singolo partner, di perseguire politiche di reclutamento, mantenimento e promozione attraverso i principi di equità e il supporto attraverso misure di work-life balance a favore della parità. Inoltre, l’obiettivo principale del Work Package 6, quello guidato dall’Università di Padova assieme a *Paris Est Créteil*, è di delineare una metodologia per il cambiamento strutturale tramite la predisposizione di un “toolkit”, disponibile per tutte le istituzioni in lingue diverse, in grado di misurare il grado di implementazione delle politiche di genere. Si tratta di un obiettivo molto ambizioso che sta impegnando a fondo le componenti dell’unità di lavoro e volge lo sguardo allo strumento bilancio di genere⁶.

² Altri progetti “gemelli” sono stati finanziati a partire dal 2011, la maggior parte è in corso di svolgimento. Riferimenti precisi in <http://www.gendertime.org/>.

³ Le sedi universitarie sono: Padova (Italia), Linköping (Svezia), Paris Est Créteil (Francia), Bergische Universität Wuppertal (Germania), Donau-Universität Krems (Austria), Loughborough University (Gran Bretagna). I centri di ricerca sono Egalité des Chances dans le Etudes et de la Profession d’ingénieur in Europe (Francia), Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture (Austria), Mihailo Pupin Institute (Serbia).

⁴ Lucrezia Cornaro Piscopia nel 1678.

⁵ Dati 2013/14.

⁶ La responsabile dell’Unità di Padova è Silvana Badaloni (Dipartimento di Ingegneria dell’Informazione). Fanno parte del gruppo di lavoro: Marina De Rossi, Annamaria Manganelli, Emilia Restiglian (Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata) e Lorenza Perini (Dipartimento di Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali).

Proprio l'adattabilità dei piani di azione e d'intervento ai diversi partner, molto difficile da attuare, è il compito assegnato alle/i *Transfer agent (TA)*, figure di raccordo tra la ricerca e le organizzazioni, incaricate di svolgere un lavoro continuo di cucitura e negoziazione tra le parti, in modo da garantire la reale implementazione dei piani e quindi la possibilità di ottenere un effettivo cambiamento strutturale. Tale figura non è riscontrabile in altri progetti europei e contraddistingue *GenderTime* rispetto ad altri lavori finanziati.

Per l'Unità di Padova il ruolo della *TA* è coperto dalla Delegata del Rettore per la promozione delle parti opportunità⁷. Proprio in virtù dell'assunzione di tale ruolo istituzionale, la figura ha il compito di "trasferire conoscenza" tra il progetto *GenderTime* e l'istituzione di appartenenza, garantendo il raccordo delle iniziative intraprese in seno al progetto europeo nella quotidianità di un grande Ateneo come quello patavino. Dall'intervista posta alla *TA* in occasione della prima fase di valutazione di impatto del progetto, emergono alcuni elementi che consentono di dare forma specifica ad un ruolo innovativo quanto complesso, al quale si chiede non solo di valutare strumenti e buone pratiche negoziando e adattando con i diversi organismi coinvolti qualunque cambiamento, ma anche quello di innovare e di aprire nuove piste di lavoro per l'università del domani.

La *TA* dell'unità di Padova ha responsabilità del budget e delle risorse che concernono la promozione di azioni positive. Il budget proviene dal bilancio unico d'Ateneo in un capitolo di spesa appositamente destinato ed è diverso da quello di *GenderTime* che ha un suo budget specifico, utilizzabile quasi per intero solamente per sostenere le spese delle missioni di scambio e confronto le Unità. La finalità ultima delle azioni della *TA* è quella di realizzare politiche di genere, aspetto che comporta un grande investimento personale di tempo, in un'ottica a medio e lungo termine. L'essere inseriti in un sistema ad alta complessità richiede, infatti, azioni integrate che mirano essenzialmente a far circolare dati e informazioni in modo che ciascuna persona dell'ateneo possa avere un quadro preciso della sua organizzazione in prospettiva di genere, per quanto concerne il suo campo d'interesse. Nell'ambito del lavoro prodotto nel contesto padovano, si sta cercando di costruire azioni strategiche per affrontare le tematiche di genere, anche avvalendosi del confronto e dello scambio con altri atenei, sia facenti parte del progetto europeo, sia rappresentativi del panorama nazionale e internazionale⁸.

⁷ Il ruolo attualmente è ricoperto dalla Prof.ssa Marina De Rossi, Dipartimento FISPPA, Università di Padova con durata valida per tutto il mandato del Rettore (2009-2015).

⁸ Il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne è sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana; L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"; D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" del "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna"; della Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" dd. 23 maggio 2007; L. 4 novembre 2010, n. 183 e delle relative Linee Guida per l'istituzione dei CUG. I principi si sviluppano altresì in sintonia con la carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e con il testo, approvato all'unanimità nell'ottobre 2014, di Conclusioni consiliari sulla revisione dell'attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle Istituzioni dell'UE a vent'anni dalla sua adozione (si veda il documento "Gender Equality in the EU: the way forward after 2015. Taking stock of 20 years of implementation of the Beijing Platform for Action").

2. Principali obiettivi e strategie di intervento del TA nell'Ateneo di Padova

L'Università di Padova, in conformità alla normative nazionale ed europea, si è impegnata ormai da tempo ad adottare tutte le strategie necessarie a superare squilibri e disomogeneità che possano costituire un elemento di strutturale diseguaglianza, oltre che uno spreco e un inammissibile costo organizzativo; infatti, il mancato investimento su una parte di tutte le componenti dell'Ateneo implica un dispendio di competenze e di risorse con effetti negativi sugli obiettivi di eccellenza che sono stati intrapresi (Murtas 2009).

A tal scopo l'impegno è stato volto verso politiche e strumenti atti a garantire pari opportunità di accesso e avanzamento professionale, sia con interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione e il consolidamento di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti. Ancora oggi la finalità principale è introdurre misure idonee a monitorare e a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione che portino a significative ricadute di *gender equality*.

Appare altresì prioritario sviluppare azioni che consentano ad un numero sempre più consistente di donne di entrare nei percorsi di ricerca, in cui la presenza femminile appare attualmente sottodimensionata (Badaloni e Contarello 2012) e di avere accesso a ruoli apicali e a posizioni di responsabilità, contrastando gli ostacoli, le resistenze, culturali e strutturali attualmente esistenti.

Le iniziative sono state mirate non solo al personale già strutturato, ma includono anche l'ampio bacino di persone che operano all'interno dell'Ateneo sulla base di altre forme contrattuali (dottorande/i, titolari di borse e assegni, collaboratrici/tori, ecc.), nonché la componente studentesca.

Gli obiettivi generali del lavoro della TA sono focalizzati nelle seguenti aree di azione:

- promozione delle pari opportunità di accesso e di crescita professionale attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione delle differenze;
- superamento delle asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo e, in particolare, nelle posizioni di responsabilità e di governo attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti (Eurydice Report 2014);
- sviluppo di una politica di sostegno alla conciliazione vita/professione/studio (work life balance) di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando azioni di sostegno e *mainstreaming*;
- contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione e formazione specifica, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni;
- promozione della dimensione di genere nel raggiungimento dell'eccellenza nella ricerca e nella didattica (Decataldo, Ruspini 2014).

Gli obiettivi generali così evidenziati si possono declinare in concreto nell'ambito delle "Azioni positive", introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125. Esse fanno

riferimento a quell'insieme di misure idonee per il raggiungimento dell'eguaglianza sostanziale che travalica la categoria della semplice parità formale, avendo come presupposto il riconoscimento delle differenze, che non sono negate o ignorate, ma che al contrario sono rappresentate in termini di risorsa e valore.

3. Azioni di raccordo tra organismi di parità in Ateneo

In ottemperanza alla L. n. 183 del 4 novembre 2010, in sostituzione al Comitato Pari Opportunità operante fino al 2013, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con competenze unificate per le pari opportunità e il contrasto al fenomeno del mobbing.

Al fine di garantire maggior incisività nella realizzazione delle azioni progettate, nonché favorire la massima partecipazione e coinvolgimento responsabile di tutte le componenti dell'Ateneo, la sede patavina ha deciso di adottare una formula maggiormente articolata integrando l'azione del CUG con altri organismi (Commissione per le Pari Opportunità e la parità di genere e Osservatorio per le Pari Opportunità) volti a favorire la collaborazione tra personale docente, personale tecnico amministrativo e rappresentanze delle studentesse e degli studenti. La scelta di non convergere in un CUG misto è stata dettata dalla necessità di armonizzare e sostenere esigenze e bisogni differenziati tra personale contrattualizzato, non contrattualizzato, componente studentesca e precari che fanno parte della vita dell'ateneo a vario titolo e livello.

Per questo motivo, partecipano al CUG solo componenti della parte sindacale e tecnico-amministrativa; alla Commissione docenti studentesse, studenti, dottorande/i e assegniste/i mentre l'Osservatorio è a composizione mista.

La progettazione di questo assetto è frutto della condivisione tra le varie rappresentanze, favorita e sostenuta dall'azione di raccordo della TA in un processo continuo di costruzione di *mainstreaming* tra organismi a diversi livelli orizzontali e verticali.

I tre organismi, pur evidenziando specifiche attività rivolte a componenti diverse dell'ateneo, lavorano in rete su un piano comune che si sviluppa su linee d'azione che perseguono l'intento di:

- a. assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici/ori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b. favorire l'ottimizzazione della produttività attuando misure per la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici/ori;
- c. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'ateneo in prospettiva di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici/ori;

- d. promuovere misure strategiche per incrementare la presenza delle donne nei luoghi decisionali a vari livelli nell'organizzazione, nelle carriere scientifiche, nelle carriere di studio dell'Ateneo;
- e. promuovere tutte le Azioni Positive volte a favorire la garanzia delle Pari Opportunità, *gender equality plan*, nelle carriere scientifiche, lavorative e di studio in una prospettiva di work-life balance;
- f. promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini attraverso l'organizzazione di percorsi di educazione e formazione (Lynch e Feeley 2009; Gamberi, Maio e Selmi 2010) in prospettiva di genere, eventi culturali, seminari, convegni e lo sviluppo e/o la partecipazione a Progetti nazionali e internazionali.

Un discorso particolare va fatto per l'Osservatorio per le Pari Opportunità (Gender Monitoring Lab), organo strategico che si occupa della raccolta e analisi di dati relativi sia alla presenza delle donne a vari livelli nell'organizzazione e nelle differenti carriere presenti in Ateneo, sia delle misure strategiche di tutela delle pari opportunità attivate in ogni settore (Graziani 2000). Le azioni si sviluppano in forma multidimensionale e trasversale attraverso:

- a. l'analisi dei dati statistici differenziati per genere mediante l'uso di indicatori specifici volti alla realizzazione del Bilancio di genere e al successivo monitoraggio e rendicontazione degli investimenti;
- b. la disseminazione della conoscenza delle pari opportunità in Ateneo, anche attraverso il confronto con la realtà nazionale ed europea;
- c. l'individuazione di risorse per il supporto alla progettazione di politiche di genere in ateneo efficaci e sostenibili;
- d. il raccordo costante con il Nucleo di Valutazione di Ateneo.

In sintesi i tre organismi hanno funzioni complementari, specifiche per tipologia di azioni differenti e mirate per le diverse componenti dell'Ateneo e la *TA* opera in sinergia per il consolidamento e la realizzazione degli obiettivi.

4. Azioni di *mainstreaming* tra ruolo di delega e di *TA*

Per l'attuazione delle strategie e degli obiettivi sopra presentati, il Piano di azioni positive 2015-17, ancora in fase di stesura, rappresenta lo strumento di collegamento tra l'operato della Delegata, nella sua funzione di raccordo interno tra gli organismi di parità, e il ruolo di *TA* previsto nel progetto *GenderTime*. La strategia di intervento prevede lo sviluppo di alcune linee coincidenti con quelle considerate dall'implementazione del progetto europeo e quindi volutamente si è cercato di effettuare l'integrazione sistemica di obiettivi e di azioni in modo da rendere più significativi ed efficaci le scelte e le prassi.

I principali assi di intervento coinvolgono, oltre che la *TA*, i vari organi citati in collegamento con uffici e strutture dell'Ateneo al fine di coinvolgere ed allargare il più possibile la partecipazione e la sensibilizzazione delle componenti verso i cambiamenti e le procedure per le misure da mettere in atto. Le linee d'azione sono sinteticamente

raggruppabili in quattro aree tematiche relativamente a: *work-life balance*, pari opportunità nei percorsi di carriera, pari rappresentanza nei luoghi decisionali, eliminazione degli stereotipi di genere e promozione di una cultura per le pari opportunità.

Le azioni riguardano:

- raccolta, analisi e comunicazione dei dati in prospettiva di genere per realizzare in Ateneo il Bilancio di genere (Genova, Vincenti 2011);
- superamento delle asimmetrie nei percorsi di carriera e parità nelle condizioni di lavoro e di studi: implementazione di politiche di genere nella gestione del personale e nelle carriere scientifiche e lavorative; potenziamento delle azioni per il miglioramento del benessere organizzativo, prevenzione e contrasto al fenomeno dello stress lavoro-correlato; contrasto ai fenomeni di molestie, *mobbing*, *stalking* e *straining* affinché l'attività di ascolto e gli interventi di conciliazione siano sempre più efficaci e tutelanti; sostegno all'azione della Consigliera di fiducia;
- formazione in prospettiva di *gender equality*: formazione specifica sulle norme e le politiche di parità nelle organizzazioni, nella ricerca e nella didattica; sulle misure di contrasto ai fenomeni di violenza e discriminazione sui luoghi di lavoro; sulle misure per l'attuazione del Bilancio di genere;
- conciliazione della vita privata e professionale: ulteriore implementazione del telelavoro; realizzazione di asilo nido aziendale; percorsi di sostegno e di educazione familiare e alla genitorialità; *mentoring* per lavoratrici al rientro da periodi di assenza per maternità o congedi legati a bisogni familiari; per la componente studentesca e docenti, implementazione di erogazione della didattica in forma *blended*;
- pari rappresentanza nell'assunzione di decisioni: sistematica verifica del rispetto della normativa vigente in merito all'equilibrio di genere nella composizione di commissioni, organi, comitati, *board* e altri luoghi decisionali;
- eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della cultura di pari opportunità: attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza attraverso l'adozione di misure idonee a favorire un modello di comunicazione, sia interna che verso l'esterno, che garantisca parità di accesso alle diverse opportunità offerte dall'Ateneo in termini di carriere, formazione, mobilità; percorsi di orientamento, *placement* e educazione alle pari opportunità al fine di prevenire fenomeni di segregazione formativa all'interno dell'Ateneo, tra il personale tecnico-amministrativo e docente, nei percorsi scolastici pre-universitari, nel corso degli studi universitari, nell'accesso al mercato del lavoro; collaborazione e supporto a centri e iniziative che internamente ed esternamente all'Ateneo sviluppino cultura di pari opportunità di genere;
- *gender mainstreaming* (Murtas 2009; Plantenga, Remery, Rubery 2008): valorizzazione delle differenze nella ricerca, nella didattica e in tutta la cultura organizzativa attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere volta a ridurre i possibili bias di genere presenti nei progetti di ricerca; si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea "Gender

Toolkit: Learning how to integrate gender in research” che individua l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza; implementazione della progettazione europea e dell'internazionalizzazione;

- promozione del cambiamento culturale che l'Università può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione in sinergia con altri attori presenti sul territorio: iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti (Biancheri 2012a; Biancheri 2012b); partecipazione alla Rete provinciale dei CUG; partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Bibliografia

Badaloni, Silvana, Contarello, Alberta (a cura di) (2012). *Genere e cambiamenti. Dalla sottorappresentazione delle donne a nuovi scenari emergenti* Padova: Padova University Press.

Biancheri, Rita (a cura di) (2012). *A che ruolo giochiamo? Un percorso educativo nelle scuole elementari e dell'infanzia*. Pisa: ETS.

Biancheri, Rita (a cura di) (2012). *Educare alle differenze. Un percorso nelle scuole medie*. Pisa: ETS.

Decataldo, Alessandra, Ruspini, Elisabetta (2014). *La ricerca di genere*. Roma: Carocci.

European Commission/EACEA/Eurydice (2014). *Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability*. Eurydice Report 2014. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gamberi, Cristina, Maio, Maria Agnese, Selmi, Giulia (a cura di) (2010). *Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità* Roma: Carocci.

Genova, Angela, Vincenti, Alessandra (2011). *Bilancio sociale bilancio di genere. Strumenti di promozione e di partecipazione*. Roma: Carocci
Graziani, Maria Elena (2000). *Analisi della disponibilità delle statistiche di genere*. Commissione per la Garanzia dell'informazione statistica. Rapporti di ricerca 99.02. Roma: Istat.

Lynch, Kathleen, Feeley, Maggie (2009). *Gender and education (and employment): gendered imperatives and their implications for women and men: lessons from research for policy makers*. Brussels: European Commission.

Murtas, Elena (a cura di) (2009). *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE*. Roma: ISFOL.

Plantenga, Janneke, Remery, Chantal, Rubery, Jill (2008). *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Prospettiva di genere nelle scienze e la valorizzazione delle carriere femminili. Il progetto TRIGGER dell'Università di Pisa *Gender Perspectives in Science and Women's Career Advancement. TRIGGER at the University of Pisa*

Rita BIANCHERI¹

Sommario. L'articolo analizza il fenomeno del *leaky pipeline* associato ad un approccio comprensivo e sostenibile per trasformare strutturalmente le istituzioni e sostenere le carriere femminili. Se la conoscenza delle istituzioni, attraverso le statistiche e gli indicatori, non ha ottenuto il risultato sperato occorre, di conseguenza, dare maggiore trasparenza ai processi decisionali, rimuovere stereotipi e pregiudizi più o meno inconsci, sostenere l'eccellenza attraverso la diversità e infine integrare la prospettiva di genere in tutte le discipline. In questa direzione occorre fare un passaggio epistemologico da una scienza considerata neutra a una prospettiva dove il genere diventi una categoria fondamentale degli statuti nei diversi campi del sapere.

Nonostante da molti anni i *gender studies*, specialmente in alcuni settori e contesti culturali, siano diventati un "campo di ricerca e di insegnamento imprescindibili" e si siano diffusi grazie anche agli importanti contributi e risultati ottenuti dai numerosi progetti europei realizzati in tale settore, nel nostro paese tardano ad essere accettati e valorizzati.

Inoltre è indubbio l'apporto euristico di tale prospettiva ma il dibattito resta aperto. Ci si interroga se questi fattori oggi sono del tutto superati oppure rimangono celati dietro innegabili resistenze. Se le molteplici stigmatizzazioni hanno costituito un arroccamento gerarchico e pensato la società come un ordine immutabile e intangibile dei suoi statuti sessisti, il contributo che ci proviene dal progetto TRIGGER può modificare tali retaggi. L'articolo descrive infine come azioni, misure, strategie e un lavoro multidisciplinare sono alla base del cambiamento descritto.

Parole chiave: Genere; Costruzione della scienza; Carriere femminili; Cambiamenti strutturali.

Abstract. The aim of the paper is to analyse the leaky pipeline phenomenon, and the comprehensive and sustainable approach adopted to transform the very structure of the institutions and bolster female careers. As understanding the institutions by means of statistics and indicators has not delivered the desired result, efforts must be made to make decision-making processes more transparent, to remove unconscious stereotypes and prejudice, to encourage excellence through diversity and to incorporate the gender perspective in all fields of study.

¹ Professoressa associata presso il Dipartimento di Scienze politiche dell'Università di Pisa, biancheri@sp.unipi.it.