Genere e scienza tra ricerca e innovazione

Il contributo dei progetti europei alle carriere femminili e all'innovazione scientifica

Pisa, 6 Aprile 2017

Maria Carmela Agodi e Ilenia Picardi

GENOVATE@UNINA

Università di Napoli Federico II

GENOVATE

Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation

GENOVATE - *Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation*

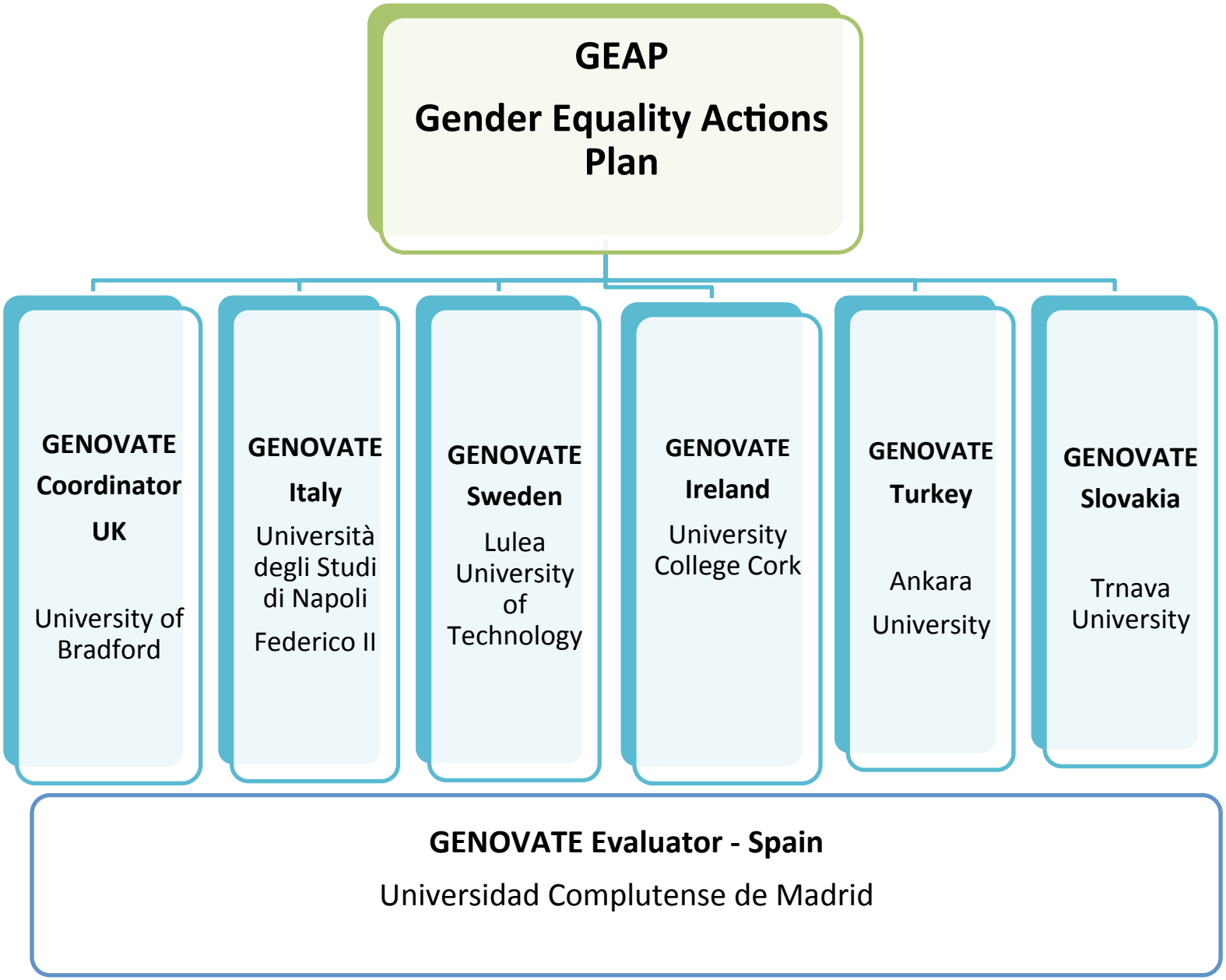
GENOVATE un progetto di ricerca-azione FP7
(Gennaio 2013-Giugno 2017)

GENOVATE
Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation

Obiettivo principale: attuare strategie innovative e sostenibili per un cambiamento nelle università e negli enti di ricerca attraverso pratiche di valorizzazione della diversità e di equità di genere.

GENOVATE è basato sull'attuazione di **Piani di azioni per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Action Plan* - GEAP)** nelle università che costituiscono il consorzio.

GENOVATE Consorzio

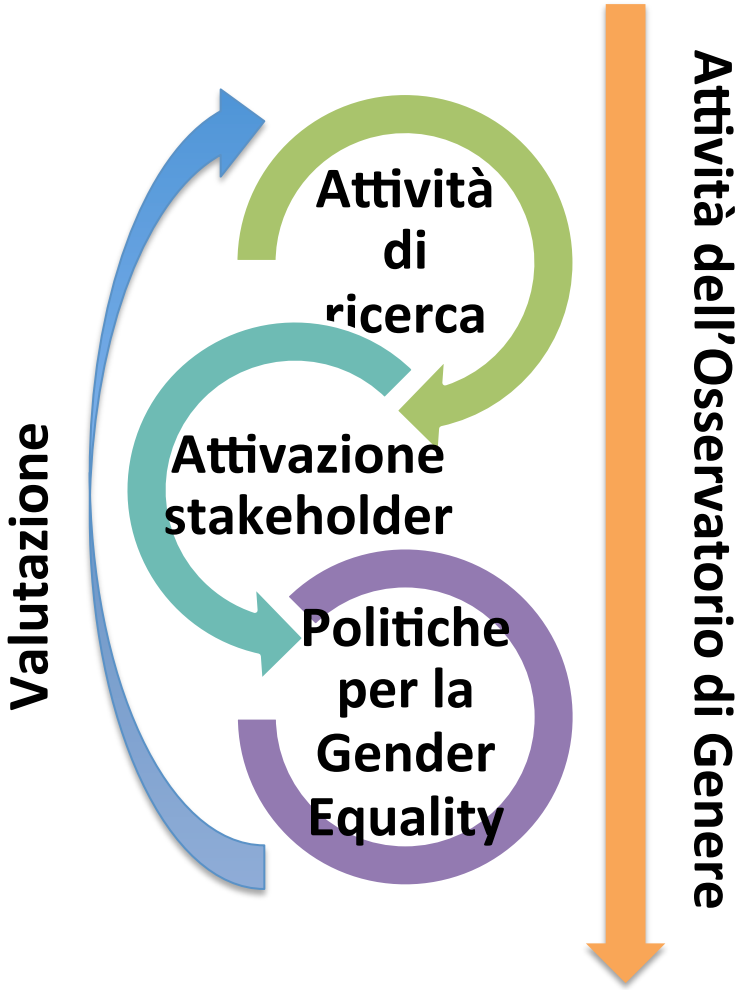


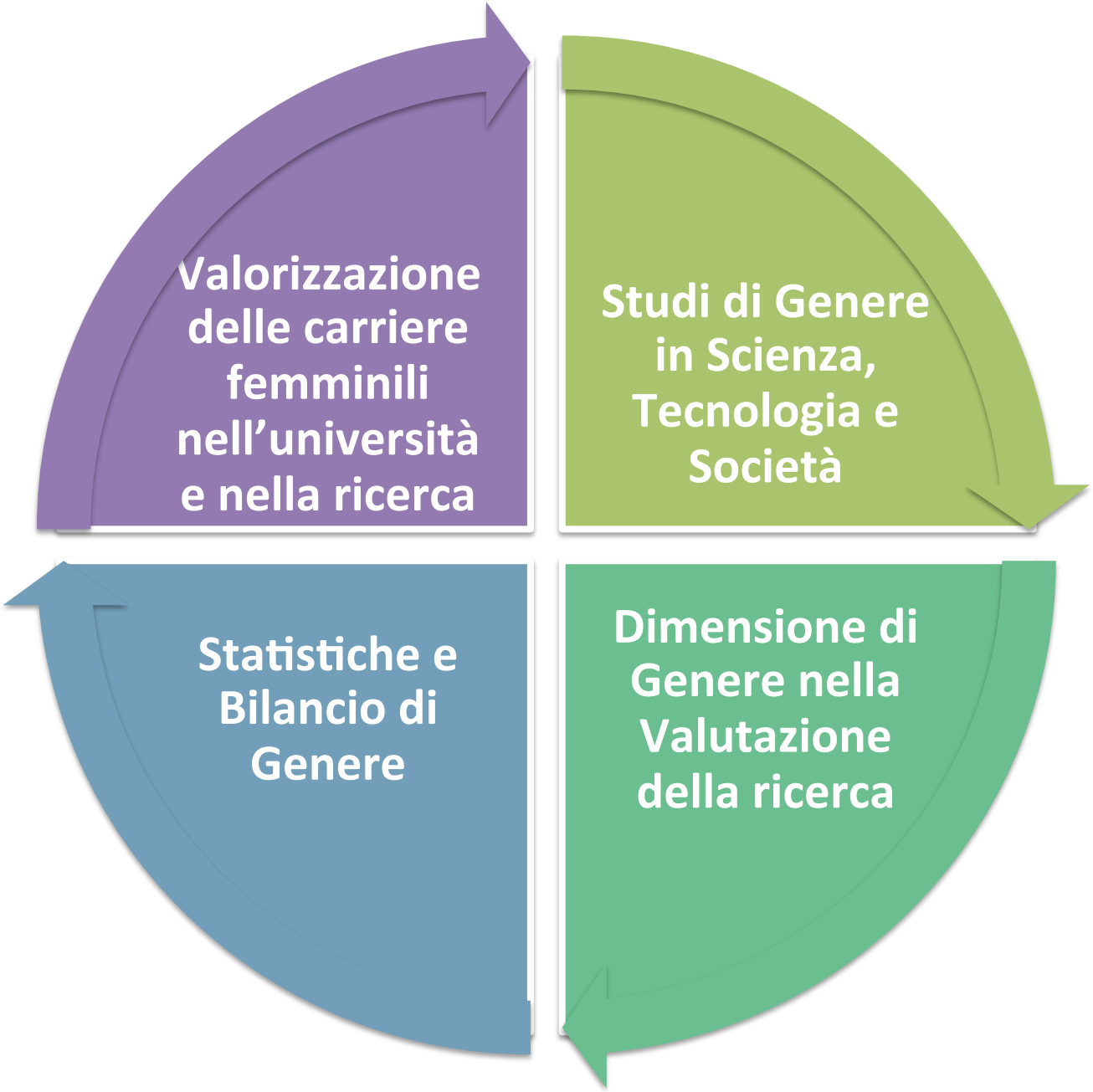
Osservatorio di Genere
sull'Università e la Ricerca

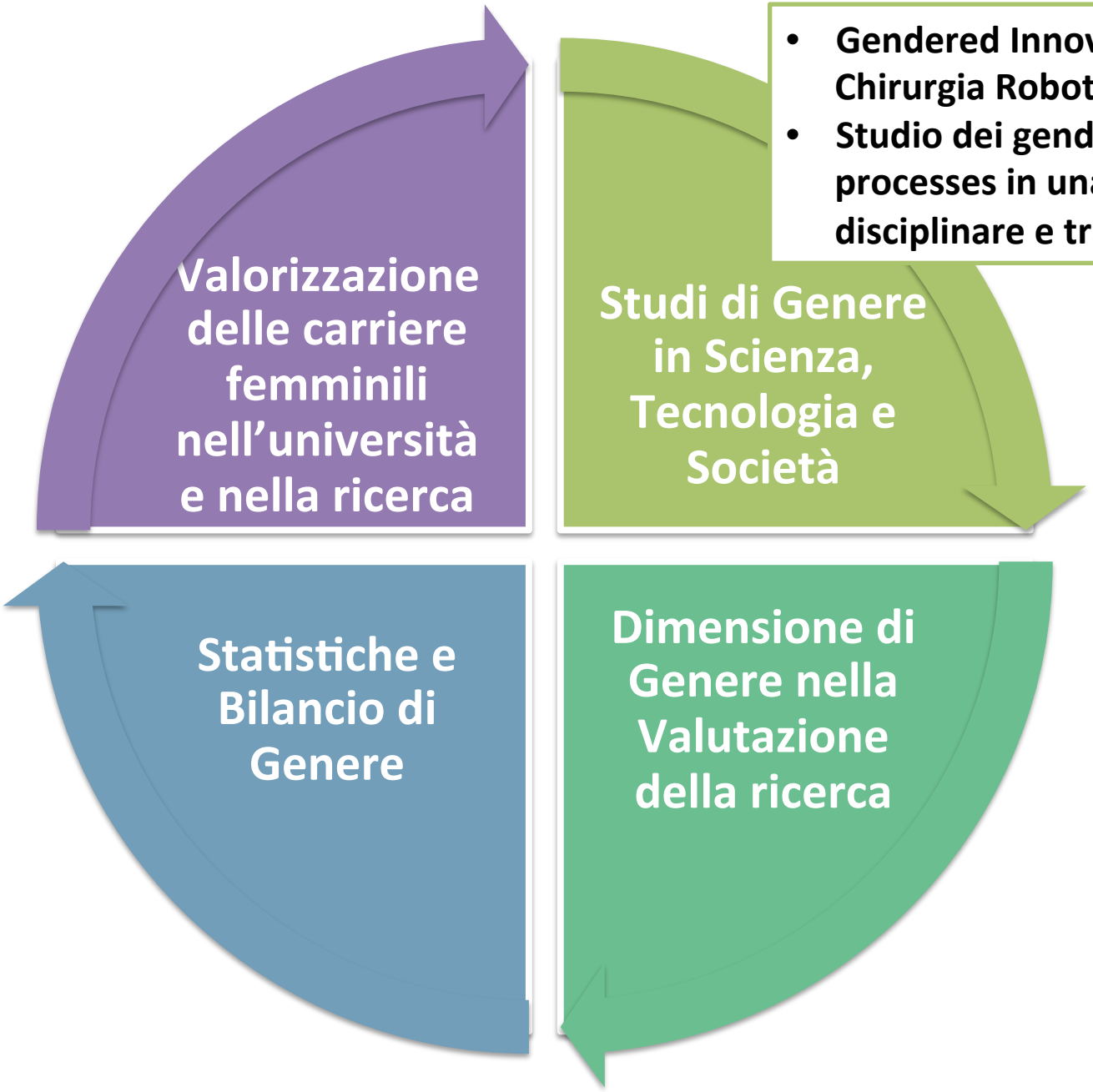
è stato istituito nell'Università di Napoli Federico II per dare seguito al lavoro sviluppato nell'ambito di GENOVATE@UNINA.

È un gruppo di ricerca che ha come obiettivi:

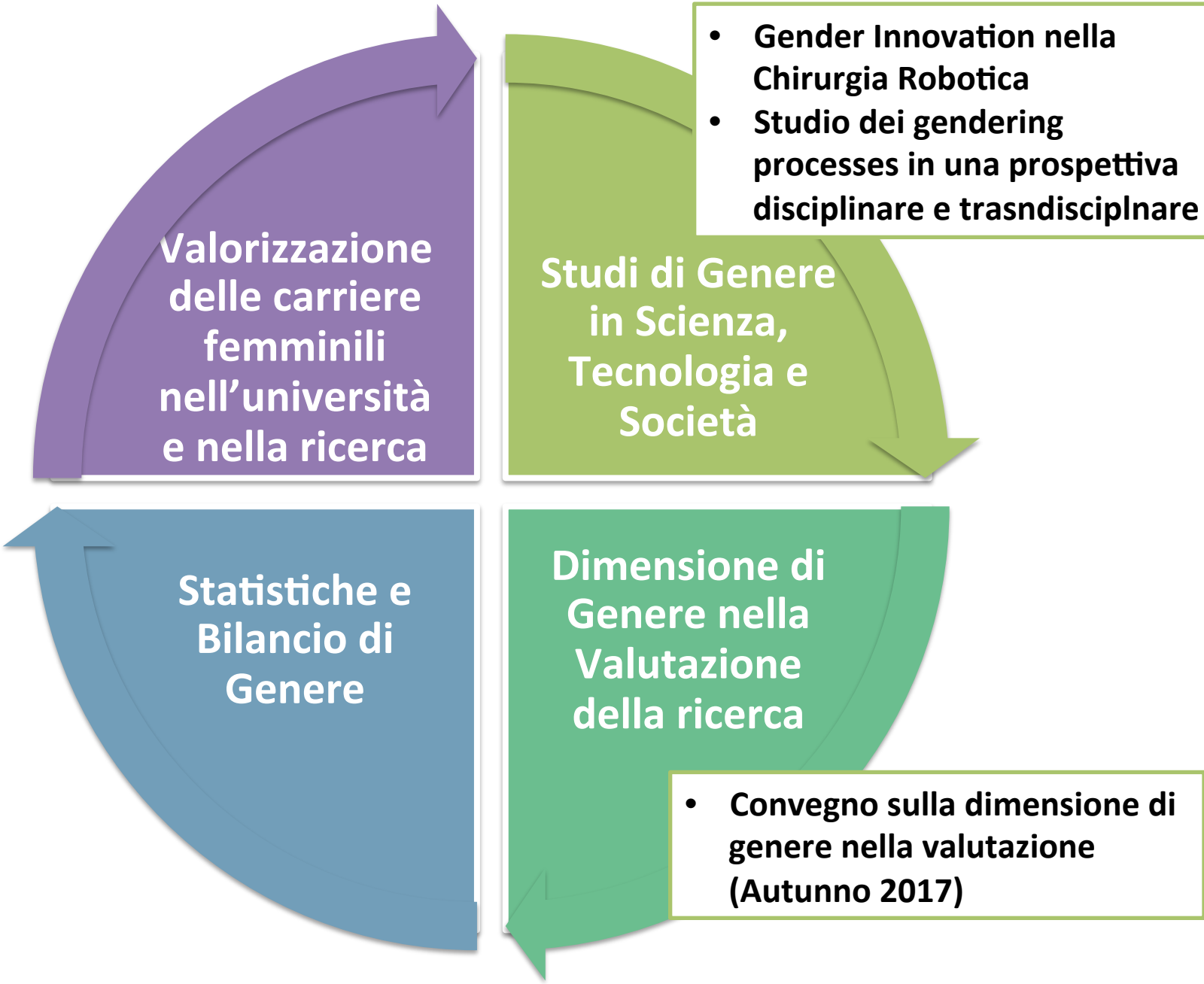
- promuovere ricerca gender sensitive,
- analizzare, monitorare e sostenere pratiche di gender equality nell'accademia.




Valorizzazione delle carriere femminili nell'università e nella ricerca
Studi di Genere in Scienza, Tecnologia e Società
Statistiche e Bilancio di Genere
Dimensione di Genere nella Valutazione della ricerca



- **Gendered Innovation nella Chirurgia Robotica**
- **Studio dei gendering processes in una prospettiva disciplinare e trasndisciplnare**


Valorizzazione delle carriere femminili nell'università e nella ricerca
Studi di Genere in Scienza, Tecnologia e Società
Gender Innovation nella Chirurgia Robotica
Studio dei gendering processes in una prospettiva disciplinare e trasndisciplnare
Dimensione di Genere nella Valutazione della ricerca
Convegno sulla dimensione di genere nella valutazione (Autunno 2017)
Statistiche e Bilancio di Genere

Valorizzazione delle carriere femminili nell'università e nella ricerca
Studi di Genere in Scienza, Tecnologia e Società
Dimensione di Genere nella Valutazione della ricerca
Statistiche e Bilancio di Genere
• Gender Innovation nella Chirurgia Robotica
• Studio dei gendering processes in una prospettiva disciplinare e trasndisciplnare
• Convegno sulla dimensione di genere nella valutazione (Autunno 2017)
• Pubblicazione triennale del Bilancio di Genere UNINA
• Tavolo di lavoro con CRUI per la definizione di standard dei Bilanci di Genere delle università

Valorizzazione delle carriere femminili nell'università e nella ricerca
Programma di mentoring di donne nella scienza
Studi di Genere in Scienza, Tecnologia e Società
Gender Innovation nella Chirurgia Robotica
Studio dei gendering processes in una prospettiva disciplinare e trasndisciplnare
Dimensione di Genere nella Valutazione della ricerca
Convegno sulla dimensione di genere nella valutazione (Autunno 2017)
Statistiche e Bilancio di Genere
Pubblicazione triannale del Bilancio di Genere UNINA
Tavolo di lavoro con CRUI per la definizione di standard dei Bilanci di Genere delle università

Proposta di mentoring per l'università italiana

- Ricerca-azione: sperimentazione di un programma pilota di mentoring in UNINA

Il risultato è la proposta di modello di mentoring riformulato con i seguenti obiettivi:

- decostruire i meccanismi che generano la disuguaglianza tra uomini e donne nelle strutture accademiche,
- rafforzarne il carattere trasformativo nella direzione della gender equality.

Il modello costituisce **esempio di ricerca-azione su una pratica di genere** (la relazione di mentoring tra donne) che consente la riprogettazione di questa pratica per una maggiore parità di genere nell'accademia.

Il mentoring continuum

Strumentale	Per lo sviluppo personale	Trasformativo
Sviluppo carriere	Sviluppo personale	Prospettiva di genere
Trasferimento di conoscenza/esperienza	Guida/Sostegno	Affiancate per un cambiamento
Modello di ruolo centrato sulle mentori:	Modello di relazione centrato sulle mentee	Modello orientato al cambiamento istituzionale:
«Esperta in cattedra»	«Guida a fianco»	«Rivoluzionarie realiste»

Mantenimento dello status quo Cambiamento dello status quo

(De Vries, 2011)

Analisi delle narrazioni biografiche delle scienziate

- 20 ricercatrici non strutturate (STEM, SSH)
- 22 professoresse associate e ordinarie (STEM, SSH)
  - 40 interviste semi-strutturate
  - 3 focus group
- Analisi con software Nvivo (CAQDAS)

La ricerca ha permesso di individuare i *gendering processes* (Acker, 1992) **rilevanti nelle biografie personali, nei contesti e nei meccanismi di relazione e progressione di carriera** che incidono su livelli diversi di strutturazione istituzionale delle pratiche accademiche e di ricerca:

- **strutturale**
- **organizzativo**
- **culturale**

Le strutture accademiche e delle ricerca

Gendering Processes	**Dimensioni dei *GP* emerse dalle narrazioni delle scienziate**
L'impalcatura gerarchica e maschile delle università e della ricerca	•L'ingessamento del sistema che oppone resistenza al cambiamento
	•Il dominio di un modello di leadership connotato da stereotipi maschili
L'invisibilità delle (poche) donne che occupano posizioni apicali	•La tendenza nei network relazionali accademici e di ricerca a creare nuovi nodi maschili
	•La difficoltà di affermazione delle proprie posizioni in luoghi decisionali a prevalenza maschile
	•La scarsa visibilità dei modelli di ruolo femminili
Le ambivalenze della meritocrazia nel sistema di valutazione e di promozione di carriera	•L'attribuzione delle posizioni decisionali agli uomini, anche a parità di ruolo e competenze
	•L'esistenza di "moltiplicatore di genere" per il riconoscimento di autorevolezza scientifica

Le strutture istituzionali accademiche e delle ricerca

"Viviamo in un sistema che non dà nessuna autonomia... non solamente ai giovani. Io a 50 anni su certe cose non ho autonomia... e questo purtroppo non è legato al genere... perché non è una questione di genere, è una questione di ***fossilizzazione della nostra realtà accademica..****" M20*

"Sono stata l'unica preside donna di tutta la Federico II, in quasi tutti i suoi quasi 800 anni di storia [..], che ***in 800 anni di storia, una sola volta una donna fa il preside di Facoltà, mi pare una cosa... vergognosa****." (M3)*

"Quando un uomo si guarda intorno vede soltanto uomini, le donne non le vede proprio perché… perché ce ne sono poche. [..] ***Non serve essere l'unica, perché essere l'unica non significa spezzare le reti****. Se le donne non possono fare rete o di essere nodi di queste reti... è ovvio che verranno sempre penalizzate..." M3.*

*"****A volte lo avverto che non ascoltano perché sei donna****. [..] Sono gruppi quasi tutti maschili dove ci sono due o tre donne per cui delle volte sento un feeling simile solo con un'altra donna. Avere nel team altre donne è importantissimo, essere la singola diversità non funziona. Fai una fatica enorme! Se c'è una rispondenza dall'altra parte, qualcuno che riesce a entrare in sintonia con te riesci a fare delle cose, altrimenti no. Oppure ci puoi pure riuscire, ma con grande fatica. È questa la questione: faticare enormemente per ottenere qualsiasi cosa."* [M14]

Le strutture istituzionali accademiche e delle ricerca

"Noi parliamo di un sistema trasparente, un sistema basato sulla meritocrazia, sul merito... Il sistema inglese è un sistema, diciamo, che al 70% si basa sul merito... io lascerei quel 30%, perché vedo anche in un dipartimento qui che nell'ultimo gruppo di persone che sono state nominate ci sono persone tutte molto vicine al capo di dipartimento, quindi ci sono anche qui,... cioè, come nel sistema italiano, un po'conta se conosci, non conosci... però un po' meno... cioè, ce la puoi fare anche con i tuoi meriti... ***il sistema italiano mi sembra un sistema dove essere conosciuto, avere qualcuno che ti appoggia, è molto più importante****..."*

*"**Un collega uomo, con le stesse capacità di una donna occupa un livello più alto.** È qua che io vedo la differenza [..] l'ho visto in tante situazioni, insomma... Laddove (ci) si deve sedere al tavolo del comando, allora si dice "Sì, è tanto brava, ma..". M6*

*"**Ho sempre pensato di dover essere molto, molto, molto più brava dei miei colleghi masch**i. Devo sempre dimostrare di più degli altri e devo sempre dimostrare che sono all'altezza intellettuale della situazione, che sono all'altezza concreta e pratica della situazione, che sono sufficientemente scaltra anche da un punto di vista politico. Questa è una cosa che non sopporto. (M12)*

L'organizzazione del lavoro accademico e di ricerca

Gendering Processes	**Dimensioni dei *GP* emerse dalle narrazioni delle scienziate**
L'impatto dei tempi della ricerca sulle donne	• La densità del tempo presente
	• La ricerca come "attività totalizzante"
	• La visione a corto *range* del futuro delle coorti più giovani
	• La coincidenza della fase di precarietà con il periodo riproduttivo delle donne
Divisioni di genere nel lavoro (Segregazione orizzontale)	• La divisione delle discipline in *hard,* più adatte agli uomini, e *soft,* più adatte alle donne
	• La ghettizzazione femminile delle discipline che hanno a che vedere con la cura
	• Le aspettative di *care taking* traslato nelle relazioni e nei luoghi di lavoro
	• La perdita di prestigio delle discipline e dei settori entro le discipline a prevalenza femminile (la femminilizzazione delle discipline e dei settori entro le discipline)

*"**Il mio orologio biologico ormai si è rotto**, non so che lavoro farò da qui a 4 mesi, quindi di certo la maternità è una cosa che in questo momento non riesco a immaginare. Di sicuro sarebbe impossibile avere un figlio finché resto all'università e ci resto precaria, questo è poco ma sicuro."* (R10)

"Non sono sposata, non ho figli, ho un partner da tanti anni [..] ***Il fatto di non aver avuto figli un po' mi dispiace… [..] non l'ho mai capito se è stata una scelta o se è stata in realtà un effetto [..****] Ho la sensazione che in anni importanti della mia vita abbia perso un po' di vista la cura della mia vita privata, non lo vivo con… lo vivo con tranquillità e serenità però non sono convinta che sia stata una scelta [..] Tenere molto ferma la posizione dal punto di vista professionale mi ha un po' distratto rispetto al mio modo più complessivo."* (M12)

"Non ho figli... me ne sono dimenticata... ho perso il momento. *Nella mia generazione, c'è una quantità buona, una percentuale alta di donne che non hanno figli, semplicemente perché non c'hanno pensato, nel senso che rimandi, rimandi, rimandi e ti scordi che ti puoi sentir giovane anche oggi a 60 anni, però... [..] Ci sono molte donne che non si son poste il problema... se lo son posto, e io con loro, dopo i 40 anni. Allora ci sono quelle che vabbè, dopo i 40 anni, i figli non li fai, pazienza, non è venuto, etc. Ci stanno quelle per cui è diventato un problema serio... che è diventato un cruccio, insomma... Sta di fatto che nella mia generazione, di scienziate senza figli ce ne stanno veramente tante…"* (M6)

La cultura accademica e della ricerca

Gendering Processes	**Dimensioni dei *GP* emerse dalle narrazioni delle scienziate**
Un modello di scienziato unisex (ma maschile)	•La dominanza degli stereotipi maschili di leadership
	•La diffusione di un linguaggio mascolino negli ambienti a prevalenza maschile
	•La difficoltà a vivere con serenità la propria femminilità
Il rimando a stereotipi femminili	•La concettualizzazione della conciliazione ricerca-famiglia come questione esclusivamente femminile
	•Le aspettative di *care taking* nei confronti delle donne nelle relazioni e nei luoghi di lavoro
	•La concettualizzazione dell'ambizione come caratteristica poco femminile
La negazione della dimensione di genere nella scienza	•L'interpretazione degli ostacoli strutturali delle donne come questioni personali
	•Dimensione disciplinare della *Gender blindness*
	•Dimensione temporale della *Gender blindness*

*"**Non ho avuto alcun problema per il fatto di essere donna... assolutamente...** però è innegabile che nella carriera di una donna ci siano delle cose di cui tener conto inevitabilmente... la gestione dei figli, della casa... sicuramente... è stato più pesante per me che per mio marito*". (M17)

*"È chiaro che un uomo e una donna ragionano in maniera diversa, ed hanno attitudini diverse ma **il metodo scientifico è uno**. Quindi il metodo scientifico deve essere seguito in eguale maniera da uomini e donne, che poi il cervello possa elaborare in una maniera, che ne so, più applicativa in un caso, elaborare in un modo diverso nell'altro, ma in queste speculazioni è veramente difficile creare le categorie"* M2

"*Non penso che ci sia differenza nel modo di fare ricerca di una donna e il modo di fare ricerca di un uomo. **C'è un metodo scientifico che secondo me esula dal sesso**. La ricerca scientifica si può fare solo in un modo secondo me, cioè utilizzando il metodo scientifico, il rigore scientifico quindi non c'è un metodo donna e un metodo uomo. C'è una gestione diversa delle situazioni da laboratorio, certamente però non è un fatto di genere come affrontare la ricerca".*

*"Originariamente il mio modello di ruolo era molto maschile. **La consapevolezza di una differenza di genere è arrivata dopo l'elaborazione di una serie di esperienze**, da cui ho compreso che il modello era inteso neutro ma di fatto era maschile". M1*

Il modello di mentoring per l'università italiana

- **Obiettivo**: potenziamento dei percorsi delle donne nell'accademia attraverso lo sviluppo di consapevolezza dei *gendering processes*
- **Affiancamento:** transdisciplinare
- **Durata**: 2-3 anni
- **Schema:** *Women to women* (combinazione *traditional/peer*):
  - *One to one* mentoring (matching per attribuzione)
  - *One to many* mentoring (matching per elezione)
    - pluralità di competenze specifiche
    - pluralità modelli di ruolo di donne nella ricerca
  - Valorizzazione dei network (mentee, mentori)
- **Formazione sul mentoring** per mentori e mentee
- **Programmazione di attività** sui diversi livelli della dimensione di genere e i *gendering processes* nell'accademia (per mentori e mentee)

Caratteristica mentoring	Meccanismi di produzione delle disuguaglianze disattivati
Only women	Asimmetria di genere
Traditional one to one	Segregazione delle esperienze per generazioni
Matching transdisciplinare	Asimmetria di posizione agita nel campo disciplinare
Creazione di network di donne nella scienza	L'autoriproduzione delle old boy network
Pluralismo di competenze accademiche, relazionali e personali	Verticalità delle carriere come unica dimensione di sviluppo dei percorsi accademici (leaky pipeline model)
Pluralismo dei modelli di ruolo	Stereotipizzazione delle rappresentazioni delle donne di successo nell'accademica
Peer mentoring	Segregazione disciplinare e di esperienza per coorti

Conclusioni

- Questo modello di mentoring può essere uno strumento particolarmente interessante nel contesto accademico italiano perché:
  - non esiste una tradizione consolidata di mentoring
  - intercetta le esigenze di un sistema in mutamento

- Il mentoring può essere uno **strumento trasformativo per la gender equality** ma solo attraverso la decostruzione dei meccanismi che attivano i *gendering processes* e innescando dei processi dinamici di riflessività nell'accademia.

- Il successo del mentoring e delle pratiche di genere positive può essere favorito dalla loro integrazione nei **processi di valutazione degli atenei** (CRUI, ANVUR)

Athena And Telemachus

Il mentoring continuum

Mentoring strumentale	Mentoring per lo sviluppo personale
Carriere/Posizioni apicali	Sviluppo di competenze/ personale
Trasferimento di conoscenza	Guida/Sostegno
Modello di ruolo centrato sulle mentori:	Modello di relazione centrato sulle mentee:
«Esperte in cattedra»	«Guide a fianco»

Mentoring continuum

L'organizzazione del lavoro accademico e di ricerca

*"**Da qui a 5 anni, non riesco a focalizzare, non riesco a vedermi, a immaginarmi,** … credo che questo sia legato alla condizione attuale universitaria. [..] Quello al quale posso ambire è avere un contratto, assegno e avere una borsa di ricerca, ma so che non andrà più in là, non andrà più di quello." R18*

*"L'università come istituzione la vedo molto lontana da me nel senso che io in questo momento **devo pensare solo a pubblicare, a fare ricerca, a pubblicare pubblicare pubblicare….**quindi anche tutti i meccanismi a livello universitario non mi appartengono in questo momento anche perché non ci è permesso di entrare troppo nei meccanismi di funzionamento quindi…soprattutto noi che siamo precari non veniamo proprio considerati, non abbiamo neanche una rappresentanza nei consigli quindi…avviene tutto però noi non ne siamo a conoscenza…." R13*

*"Essendo assegnista non ho incarichi ufficiali di insegnamento però collaboro col mio professore, come facciamo un po' tutti quanti e questo è un aspetto che mi piace moltissimo, la formazione delle nuove generazioni mi piace tantissimo e penso **che questo mi abbia permesso di sentirmi parte dell'università** perché finché fai ricerca vivi lateralmente l'università, vivi la ricerca, vivi l'istituto di ricerca e vivi fuori dal dipartimento, mentre l'insegnamento ti fa entrare dentro e ti fa sentire parte di un sistema e ti fa sentire che poi dai il tuo contributo al miglioramento del sistema" (R6)*

Un approccio critico al mentoring

Esiste il rischio di concentrare l'attenzione sui deficit delle donne nell'avanzamento di carriera, perdendo di vista l'attenzione verso la necessità di cambiamento delle organizzazioni (Cockburn 1991; Ely & Meyerson 2000; Meyerson & Fletcher 2000).

Ragins e Verbos (2007) nel libro *The "Godfather" approach* (2007) discutono della necessità di allontanare dal mentoring l'approccio alla relazione mediato da stereotipi maschile di gerarchia e strumentali.

Il mentoring sembrerebbe voler assimilare le donne nella cultura maschile dominante rischiando paradossalmente di rinforzare gli squilibri di genere nelle istituzioni (McKeen and Bujaki 2007, Anita Devos 2004, 2005, 2008).

L’approccio bifocale

Per rispondere a queste necessità Jennifer de Vries ha proposto l’**approccio bifocale** al mentoring (2010), evidenziando la necessità di un mandato duplice:

- **sostenere le carriere delle donne,**
- **lavorare per il cambiamento istituzionale**.

Questo approccio consente di perseguire simultaneamente l’obiettivo di breve termine (lo sviluppo delle carriere delle donne), e l’obiettivo di lungo termine (trasformazione organizzativa).

La valutazione del mentoring GENOVATE@UNINA

- La valutazione ha adottato il modello della “sintesi realista” di Pawson e Tilley (1997), integrata con la letteratura sulla valutazione *gender sensitive* (Bustelo 2015)
- Pawson (2004) elabora teoricamente i risultati di molteplici studi di valutazione di esperienze di mentoring realizzate in contesti tra loro eterogenei per identificare i meccanismi attraverso i quali un programma può contribuire a produrre specifici risultati in contesti ben definiti di applicazione.
- **Domanda di ricerca**: quale programma di mentoring (e quale matching mentore-mentee) è capace di indurre un cambiamento individuale e/o un cambiamento organizzativo?

Attività dell'Osservatorio di Genere UNINA

Studi di Genere in Scienza, Tecnologia e Società	Sviluppo di casi di studio di analisi di genere in Science and Technology: chirurgia robotica
	Promozione di progetti sui Gender Studies in Responsible Research & Innovation (RRI) / Research on gendering processes in academia
Dimensione di Genere nella Valutazione della ricerca	Analisi gender-sensitive della riforma dell'Università Italiana
	Workshops su Genere e valutazione della ricerca
Statistiche e Bilancio di Genere	Creazione di un network nazionale per la definizione di standard per i Gender budget dell'accademie italiane
	Pubblicazione triennale del Bilancio di genere UNINA (Il primo BG - giugno 2016)
Valorizzazione delle carriere femminili nell'università e nella ricerca	Publication of a book on the first woman-to-woman mentoring program implemented at UNINA
	New **mentoring programme at UNINA**, based on the results of the Pilot Programme evaluation study.

Strutture e processi di (ri)produzione dell'ordine di genere

Le disuguaglianze di genere sono prodotte e riprodotte attraverso quelli che Joan Acker (1990,1992) definisce *gendering processes*. Questi processi agiscono su diverse dimensioni:

- personale (livello individuale)
- interpersonale (nelle relazioni personali)
- strutturale (regole delle organizzazioni)
- culturale (cultura delle organizzazioni).

Necessità di far emergere le strutture di genere e *gendering processes* nell'organizzazione accademica e nelle relazioni di mentoring.

- Management, organi collegiali UNINA
- CUG
- Nucleo di valutazione
- Dottorato Mind Gender Languages
- Coordinamento napoletano donne nella scienza
- Network nazionale

La conciliazione tra ricerca e vita privata

*"**Non ho avuto alcun problema per il fatto di essere donna... assolutamente...** però è innegabile che nella carriera di una donna ci siano delle cose di cui tener conto inevitabilmente... la gestione dei figli, della casa... sicuramente... è stato più pesante per me che per mio marito*". (M17)

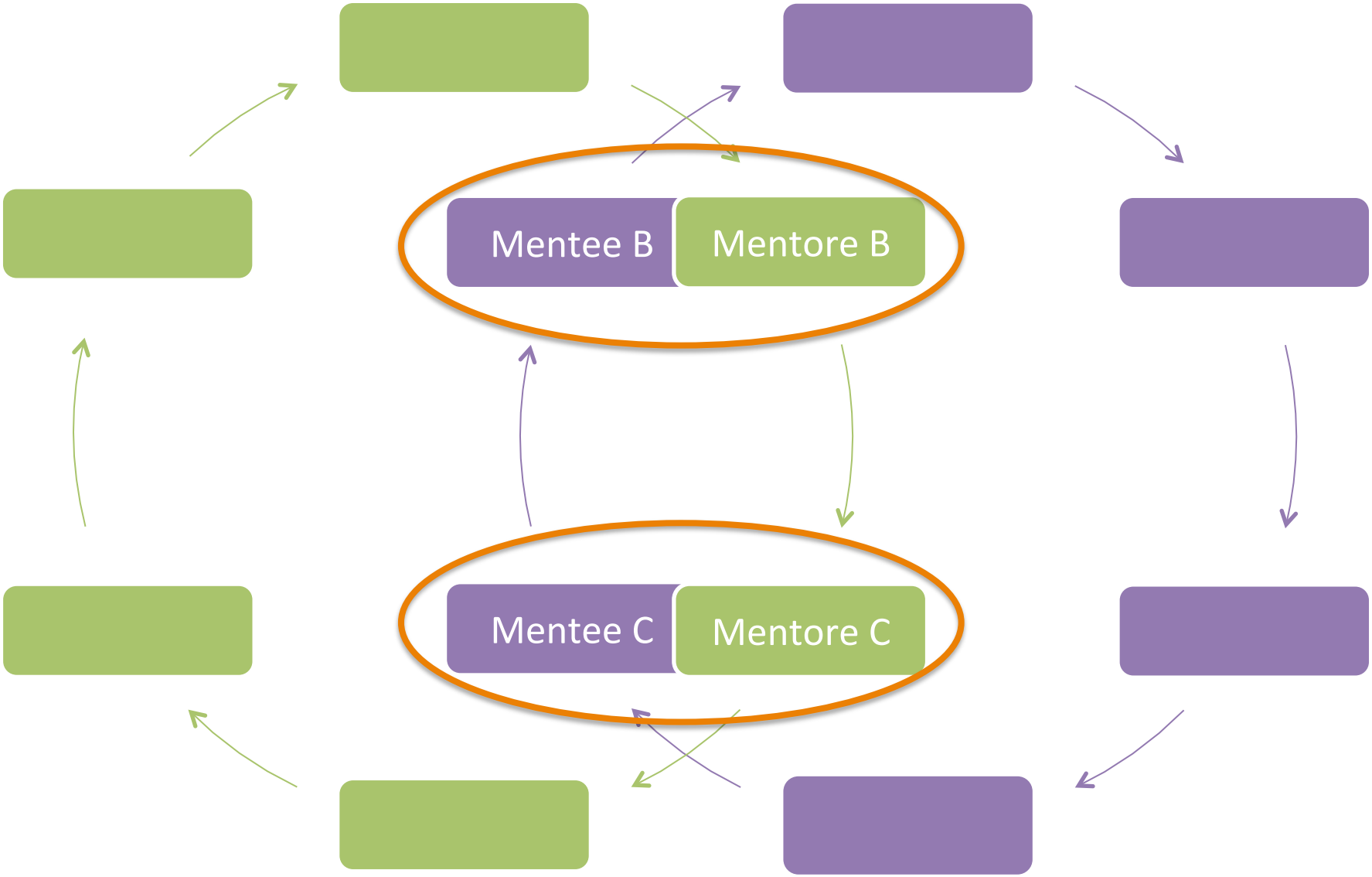
*"Il fatto di **non avere figli mi ha messo in una posizione privilegiat**a rispetto alle mie colleghe".*

*"Mio padre se n'è andato un anno [per lavoro], mia madre era a casa ad occuparsi della famiglia... La sua generazione non ce l'ha fatta. **Spero che nel 2015, ci siamo le condizioni per dire 'Sì, figli e ricerca è possibile**'. Dobbiamo cercare di superare gli ostacoli, fare in modo che le nostre figlie potranno fare ricerca, senza dovere giustificare perché non stanno là alle 6 e mezza del pomeriggio, perché non vanno in piscina..."* (M2)

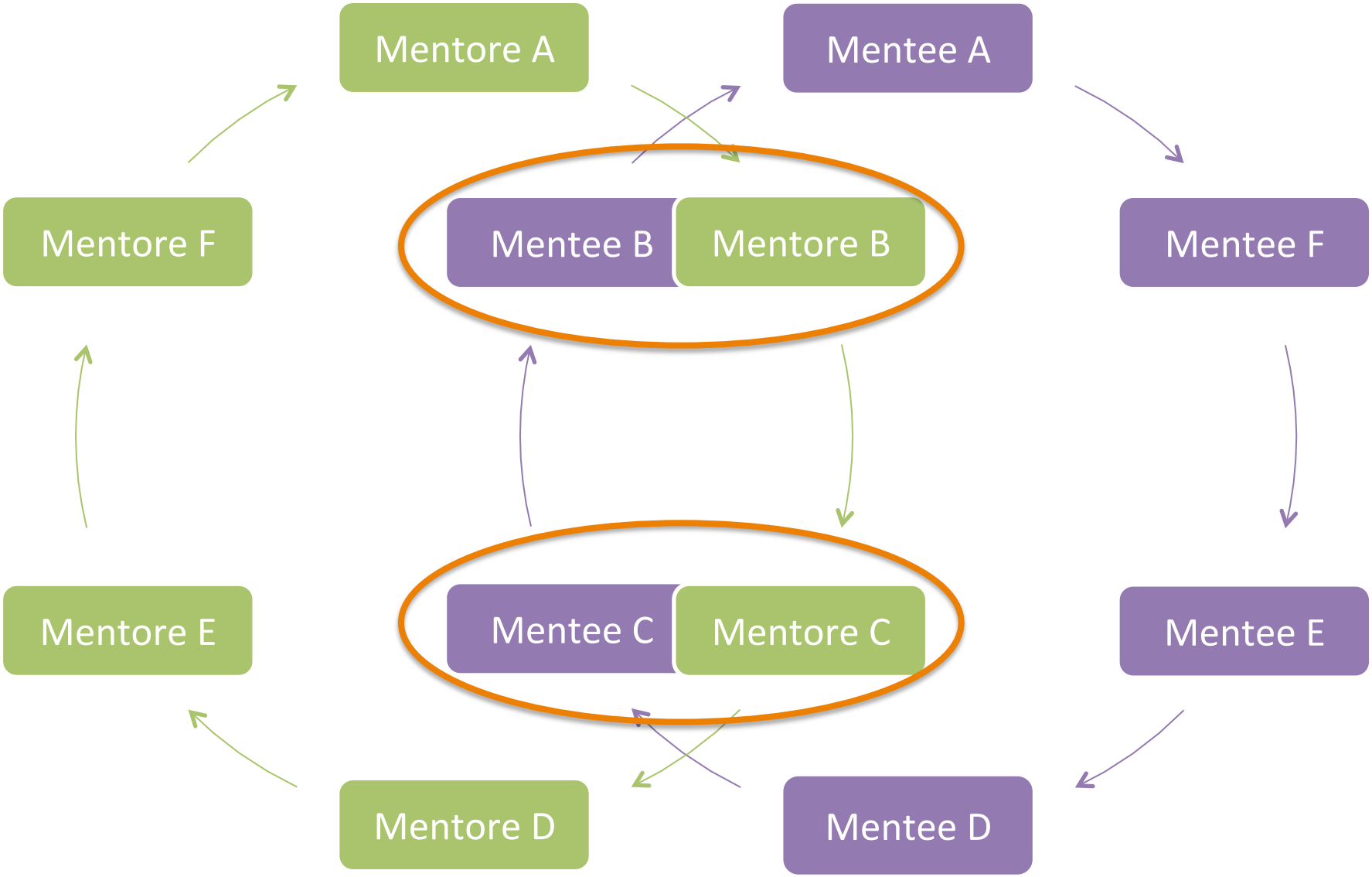
La conciliazione tra ricerca e vita privata

Gendering Processes	**Dimensioni dei *GP***
a. La concettualizzazione della maternità come impedimento alla carriera	• La concettualizzazione della conciliazione ricerca-famiglia come questione femminile
	• La coincidenza della fase di precarietà con il periodo riproduttivo delle donne
b. L'anteporre la ricerca alla cura di sé e della propria vita privata	• La concettualizzazione della ricerca come "attività totale"
	• La concettualizzazione della ricerca come l'attuarsi di una passione

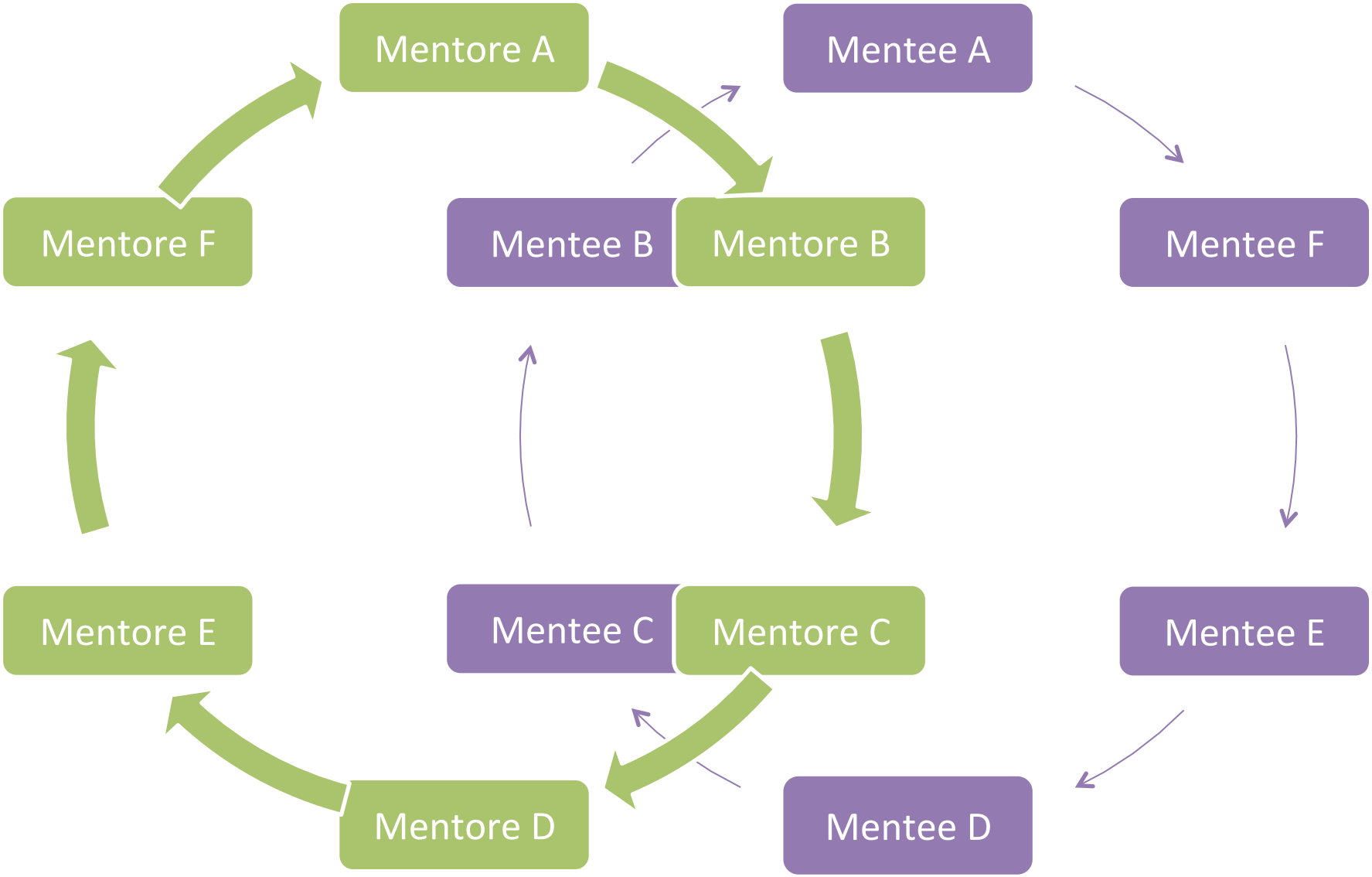
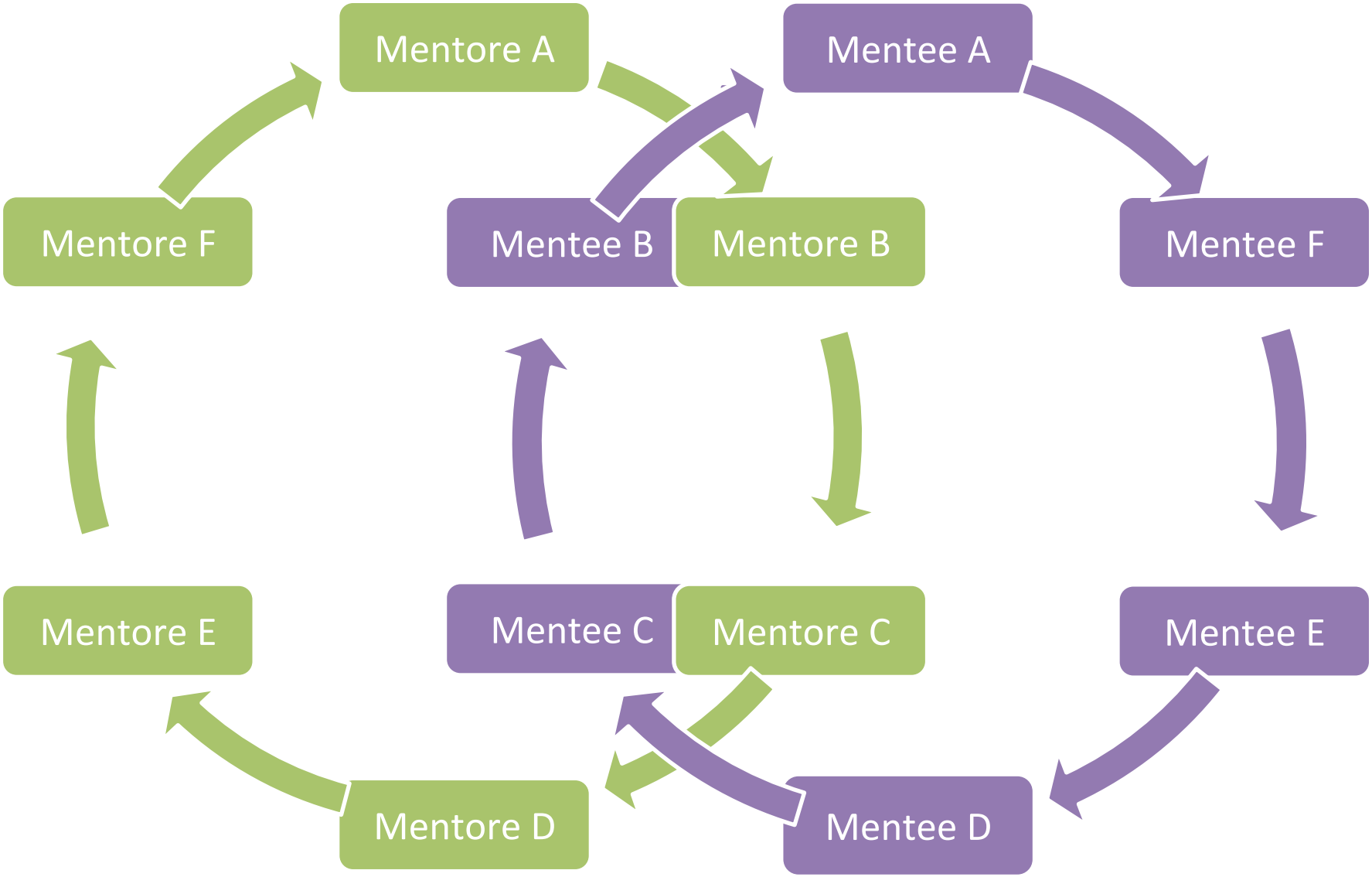
Schema mentoring



Schema mentoring



Schema mentoring



Woman to women