



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO

Convegno CUG

“Dal GAP ai GEP (Gender Equality Plans): il soffitto di cristallo in accademia tra
discriminazioni persistenti e prospettive di equità”

Torino, 14 Marzo 2019



I Gender Equality Plans (GEP): buone pratiche in Italia e in Europa



Cristina Solera

Ricercatrice, Università degli Studi di Torino

Introduzione

- Nelle università, così come nel resto del mercato del lavoro, le donne sono tante alla base e poche ai vertici delle carriere.
- Spesso si parla di **rubinetto che perde**: se (dati MIUR 2016) il 51 % del personale dottorando era donna, salendo di carriera, il 45% sono donne tra il personale ricercatore, il 37% tra il personale docente di I fascia e sono, infine, il 22% del personale docente di II fascia.

GEPs

- Da anni **la Commissione Europea promuove i *Gender Equality Plan* (GEPs)** perché uomini e donne abbiano pari opportunità anche nella ricerca scientifica.
- I piani di uguaglianza di genere (GEP) sono definiti come un insieme coerente di disposizioni e azioni volte ad assicurare l'uguaglianza di genere ("*a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality*") identificando i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, riconoscendo strategie innovative per superarle e monitorando i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere.
- La UE ha dedicato una linea del programma H2020 proprio a sostenere l'implementazione di GEP in RPO, e **varie università o centri di ricerca italiani**, hanno vinto progetti europei e disegnato Piani di equità di genere.

GEPs (segue)

- Si tratta di progetti che spesso si integrano, rafforzano gli esistenti PAP (Piani di Azioni Positive), con una sguardo più sistemico-istituzionale, **con un grande ammontare di risorse** economiche destinate a promuovere molteplici azioni che non si limitano a misure di work-life balance o ad azioni positive volte a garantire le quote rosa nelle commissioni.

Le disuguaglianze

- Varie sono le aree in cui si costruiscono e riproducono le **diseguaglianze**: assunzioni, promozioni, avanzamenti, partecipazione alle arene decisionali, opportunità di ricerca e finanziamenti.
- Se si vuole promuovere più parità di genere, **le azioni devono essere rivolte a tutte queste sfere**, avendo come punto di partenza la raccolta sistematica di dati, secondo il principio “**no data, no problem, no policy**”.

Quale lettura causale?

- Il primo approccio analizza la posizione di svantaggio delle donne nel mondo accademico concentrandosi sui temi delle "barriere istituzionali" e/o dei meccanismi di "auto-selezione individuale".
- Il secondo approccio si concentra maggiormente sulle "barriere culturali", cercando di catturare i preconcetti e gli stereotipi relativi alla *definizione di mascolinità / femminilità* su cui anche le carriere accademiche e l'idea stessa di "l'eccellenza" sono costruite.



Uno dei principali ostacoli alla carriera delle donne risiede nelle culture organizzative delle università: le differenze di genere sono legate non solo alla performance delle persone (es. scelte e strategie individuali) ma anche a un pregiudizio di genere duraturo.

Quali azioni?

Le azioni relative al primo approccio pongono enfasi sulla responsabilità delle donne:

- ✓ processi di **empowering**, di rafforzamento delle capacità delle donne di produrre cv “eccellenti”, anche attraverso programmi di **mentoring**;
- ✓ politiche e strumenti di **conciliazione lavoro-famiglia** (congedi, bonus babysitter per poter partecipare a convegni internazionali, visiting con servizio *babyparking*, ...).

LIMITE - AZIONI RIVOLTE SOLO ALLE DONNE E SOPRATTUTTO ALL’INIZIO DELLA CARRIERA

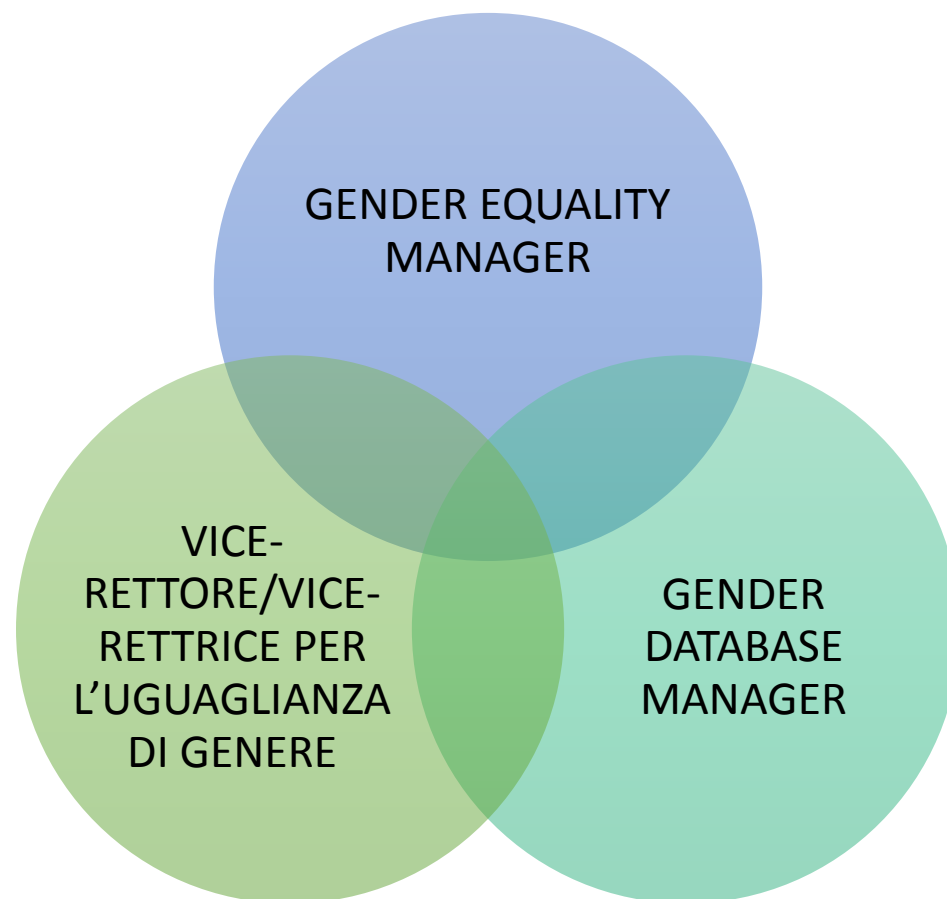
Quali azioni? (segue)

Le azioni relative al secondo approccio causale mettono l'enfasi sul ruolo delle dimensioni culturali, istituzionali e strutturali: il nodo del cambiamento non sta nello spingere le donne ad essere più brave, meno "timide" a proporsi come leader, più rispondenti alle aspettative, ma si tratta di *cambiare gli uomini non solo le donne* e soprattutto *le culture organizzative*:

- ✓ rendere i **luoghi decisionali più bilanciati per genere e più consapevoli dei bias** impliciti o espliciti (*trainings at the top not only at the bottom*);
- ✓ **decostruire gli assunti** impliciti ed espliciti nella definizione di eccellenza e di leadership.

FORMAZIONE RIVOLTA SIA A UOMINI CHE A DONNE

Figure specifiche?



Grazie per l'attenzione



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO

COMITATO
UNICO *di*
GARANZIA
UNIVERSITÀ DI TORINO

