



UNIONE EUROPEA
Fondo europeo di sviluppo regionale



*Ministero dell'Istruzione,
dell'Università e della Ricerca*



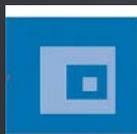
*Ministero
dello Sviluppo Economico*



Valorizzare la presenza femminile nella Ricerca e nell'Innovazione

CONTRIBUTO **MuNadia Postorino**

UNIVERSITÀ MEDITERRANEA
REGGIO CALABRIA



APRE
AGENZIA
PER LA
PROMOZIONE
DELLA
RICERCA
EUROPEA

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA



18 Aprile 2012

Università della Calabria
sala Multimediale Incubatore TechNest



Breve presentazione

- Ingegnere civile, PhD in Trasporti
- Professore associato presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria – Facoltà di Ingegneria
- Componente del Conseil Scientifique de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, Paris (France) (Journal Officiel de la République Française du 20 mars 2008, page 4906)
- Visiting Professor at the University of Portsmouth, School of Computing (Teaching Staff mobility - LLP)





Breve presentazione

Recenti:

- Responsabile progetto PRIN 2004-2006
- Editor of "*Development of regional airports*", WIT Press, Ashurst, Southampton, UK, 2010

In progress:

- Azione COST
- Componente dell'Organizing and Scientific Committee Women's Issues 2014





Ente di appartenenza:

Università Mediterranea di Reggio Calabria

Percentuale presenza femminile

- Facoltà di Agraria (21%)
- Facoltà di Architettura (37%)
- Facoltà di Giurisprudenza (28%)
- Facoltà di Ingegneria (24%)

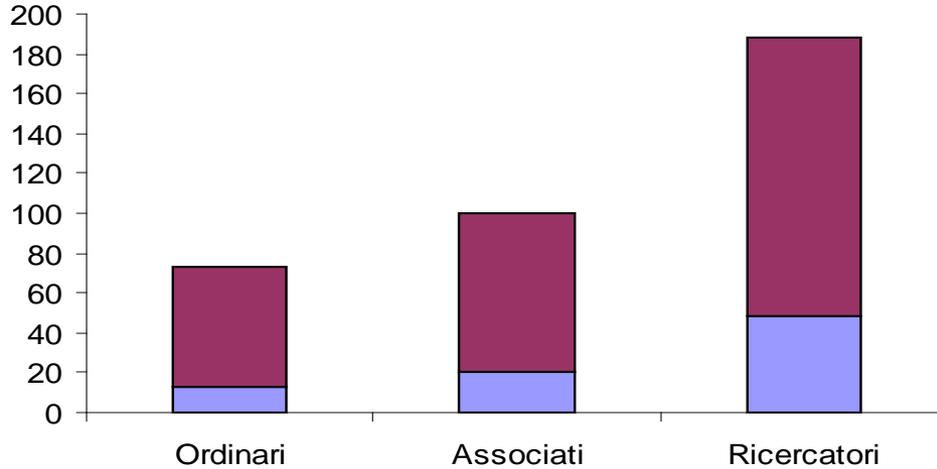




Valorizzare la presenza femminile nella Ricerca e nell'Innovazione

Arcavacata di Rende - 18 Aprile 2012

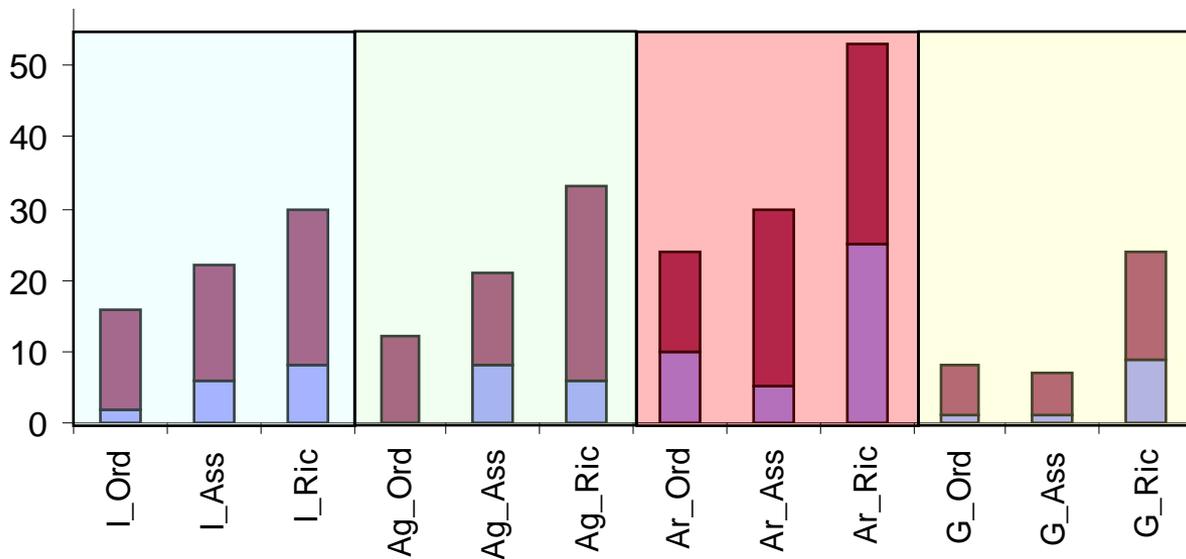
Università Mediterranea di Reggio Calabria



Ateneo

%

| |
|------|
| 0,22 |
| 0,25 |
| 0,34 |



Ingegneria

%

| |
|------|
| 0,13 |
| 0,27 |
| 0,27 |

Agraria

| |
|------|
| 0,00 |
| 0,38 |
| 0,18 |

Architettura

| |
|------|
| 0,42 |
| 0,17 |
| 0,47 |

Giurisprudenza

| |
|------|
| 0,13 |
| 0,14 |
| 0,38 |

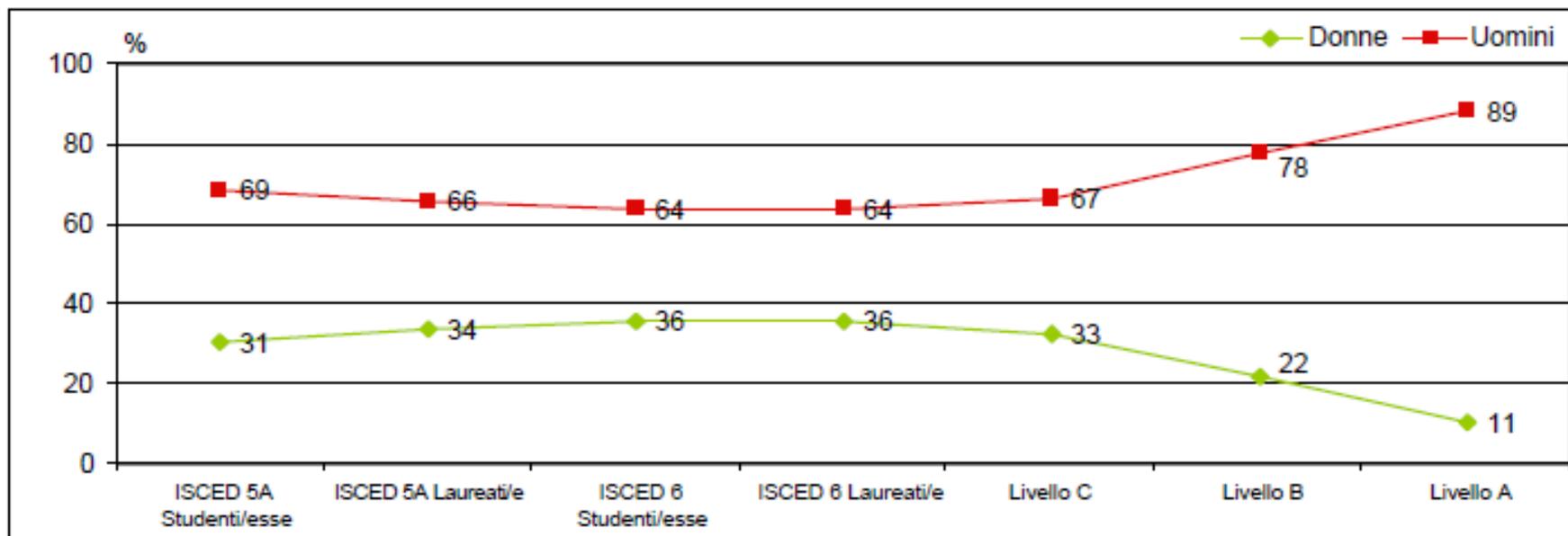
M. Nadia Postorino

Università Mediterranea di Reggio Calabria





Rapporto donne/uomini in una tipica carriera accademica e tra gli studenti in ambito scientifico e ingegneristico, EU-27, 2006 (%)



Fonte: Commissione Europea, 2009

ISCED (*International Standard Classification of Education*)





Valorizzare la presenza femminile nella Ricerca e nell'Innovazione Arcavacata di Rende - 18 Aprile 2012

Università Mediterranea di Reggio Calabria

| | UE-27 | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU |
|---|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| A | 61,8 | 57,8 | 64,4 | 64,7 | 52,0 | 52,9 | 73,1 | 56,4 | 65,3 | 64,3 | 63,1 | 55,9 | 55,5 | 74,3 | 74,1 | : |
| B | 75,9 | 75,1 | 73,3 | 76,0 | 81,2 | 74,6 | 92,7 | 79,1 | 65,0 | 78,9 | 72,4 | 69,8 | 75,4 | 90,1 | 86,7 | : |
| C | 25,5 | 23,2 | 33,9 | 24,8 | 36,2 | 17,9 | 34,2 | 16,2 | 39,5 | 26,6 | 22,5 | 30,4 | 18,7 | 28,7 | 30,2 | : |
| D | 68,9 | 61,4 | 68,9 | 67,8 | 65,5 | 73,3 | 80,8 | 65,0 | 69,3 | 61,9 | 71,3 | 74,1 | 74,0 | 82,5 | 78,7 | : |
| E | 78,3 | 75,2 | 75,7 | 75,5 | 73,3 | 77,8 | 92,4 | 76,2 | 76,8 | 81,9 | 71,8 | 91,9 | 89,5 | 91,1 | 81,7 | : |
| F | 40,2 | 32,9 | 58,9 | 38,9 | 35,7 | 42,5 | 43,2 | 39,7 | 50,4 | 35,9 | 36,1 | 52,5 | 37,1 | 38,8 | 38,4 | : |
| G | 52,6 | 53,6 | 49,8 | 45,2 | 18,9 | 55,3 | 56,3 | 42,9 | 43,0 | 56,6 | 47,0 | 50,6 | 55,9 | 56,3 | 46,3 | : |
| H | 48,7 | 52,0 | 48,8 | 57,9 | 39,0 | 39,3 | 51,5 | 54,9 | 53,1 | 47,8 | 36,9 | 43,9 | 0,0 | 53,0 | 48,3 | : |
| | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | IS | LI | NO | TR |
| A | 71,6 | 55,8 | 52,0 | 59,4 | 68,9 | 64,0 | 64,3 | 69,1 | 65,5 | 69,5 | 62,0 | 55,7 | 60,4 | 32,3 | 55,8 | 47,2 |
| B | 81,6 | 67,1 | 75,6 | 71,8 | 71,2 | 79,8 | 69,4 | 83,1 | 87,5 | 87,3 | 83,0 | 79,6 | 90,0 | 0,0 | 83,1 | 66,7 |
| C | 24,7 | 28,7 | 17,8 | 18,5 | 33,4 | 29,2 | 32,2 | 21,1 | 32,4 | 22,1 | 28,9 | 21,1 | 32,5 | 30,4 | 24,3 | 22,8 |
| D | 71,8 | 61,5 | 58,1 | 65,7 | 77,1 | 65,6 | 69,4 | 71,8 | 56,4 | 76,5 | 61,3 | 62,4 | 68,2 | 50,0 | 59,8 | 50,9 |
| E | 80,6 | 77,5 | 80,9 | 79,0 | 76,7 | 83,3 | 86,1 | 85,0 | 75,6 | 84,1 | 80,6 | 74,8 | 84,4 | 0,0 | 74,5 | 55,3 |
| F | 29,3 | 46,1 | 20,2 | 32,5 | 45,4 | 43,5 | 61,9 | 36,4 | 40,5 | 44,5 | 42,9 | 37,5 | 35,7 | 0,0 | 32,9 | 45,2 |
| G | 61,1 | 60,0 | 56,0 | 61,1 | 55,2 | 56,0 | 41,7 | 41,7 | 42,8 | 72,2 | 64,8 | 63,3 | 87,5 | 0,0 | 47,4 | 27,0 |
| H | 49,8 | 0,0 | 50,1 | 48,1 | 58,3 | 58,4 | 40,9 | 58,5 | 49,7 | 54,7 | 64,6 | 62,5 | 48,1 | 0,0 | 52,4 | 52,7 |

Media:

58,6%

A Scienze sociali, economia e legge B Salute e benessere C Ingegneria, manifattura e costruzione D Materie umanistiche e arti

E Istruzione F Scienze, matematica e Informatica G Servizi H Agraria e scienze veterinarie

Fonte: Eurostat (dati estrapolati a settembre 2009).

% laureate donne per ambito di studio

M. Nadia Postorino

Università Mediterranea di Reggio Calabria

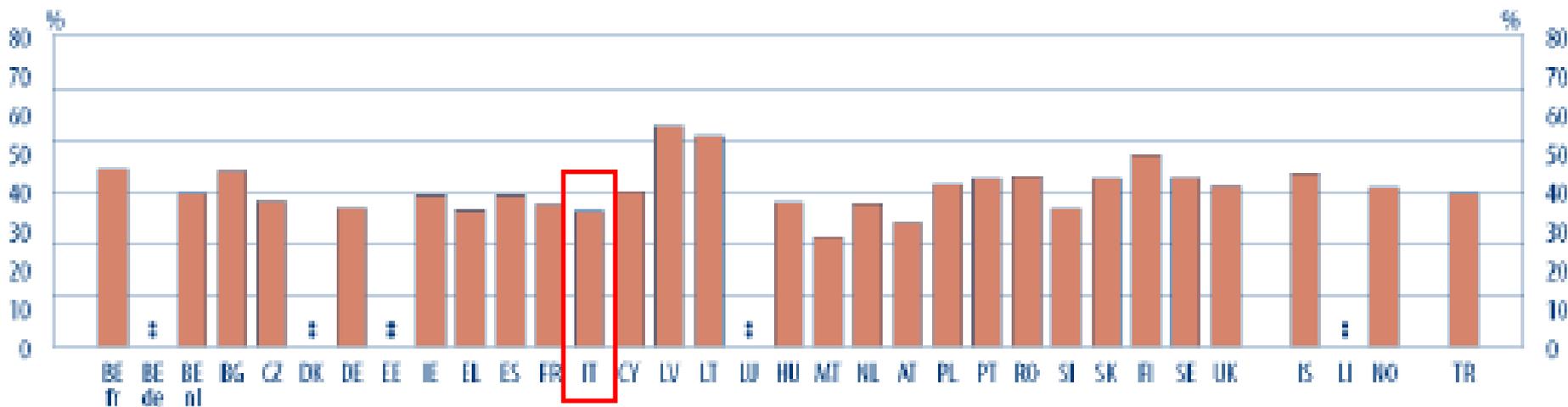




Valorizzare la presenza femminile nella Ricerca e nell'Innovazione

Arcavacata di Rende - 18 Aprile 2012

Università Mediterranea di Reggio Calabria



| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU |
| 45,7 | : | 39,3 | 45,4 | 37,6 | : | 35,6 | : | 39,2 | 35,2 | 39,1 | 36,7 | 35,0 | 39,9 | 56,7 | 54,5 | : |
| HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | | IS | LI | NO | TR |
| 37,1 | 28,4 | 36,9 | 32,1 | 42,0 | 43,2 | 43,9 | 35,4 | 43,3 | 49,5 | 43,4 | 41,4 | | 44,7 | : | 41,1 | 39,3 |

Fonte: Eurostat (dati estrapolati a settembre 2009).

donne docenti/facenti parte del personale accademico

M. Nadia Postorino

Università Mediterranea di Reggio Calabria





Percezione tradizionale di ruoli e identità di genere

- ✓ scienze e ingegneria sono in genere considerati 'maschili' e adatti agli uomini
- ✓ difficile entrare in questi campi senza sfidare la cultura dominante o ridurre la propria autostima





Una questione educativa/culturale?

- Differenze di genere nei risultati educativi: Studio sulle misure adottate e sulla situazione attuale in Europa [Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura (EACEA P9 Eurydice)]
- La "**Carta delle donne**" [UE, 2010 - Impegno della Commissione per rendere la parità tra uomini e donne una realtà nell'UE]
- Linee guida per i programmi di promozione dell'uguaglianza di genere nella scienza (*Practising Gender Equality in Science, 2009*)
 - Fornire sostegno e formazione agli inizi della carriera
 - Aumentare la diversità nella rosa dei candidati per assunzioni e promozioni
 - Coinvolgere i gruppi dirigenti nel processo di cambiamento
 - Promuovere l'integrazione delle donne negli ambienti della ricerca
 - Documentare la discriminazione di genere
 - Svolgere attività di formazione sulle competenze comunicative
 - Ricercare attivamente candidate donne per comitati e commissioni
 - Monitorare la presenza femminile in comitati e commissioni
 - Fornire alle donne fondi di finanziamento della ricerca dedicati
 -





Qualche considerazione sulla Facoltà di Ingegneria della *Mediterranea* di Reggio Calabria

- ✓ **Buon numero di studentesse** nei corsi di laurea di ingegneria e di dottorato nelle aree scientifiche che però non si è tradotto in un aumento del numero di donne in posizioni accademiche di alto livello
- ✓ **Strutture nascoste di discriminazione** (luoghi comuni, pregiudizi, percezione tradizionale di ruoli e identità di genere)
- ✓ **Mancanza di modelli di ruolo** \Rightarrow ambiente poco accogliente per le donne (es., ordinarie ad ingegneria = 2, ordinarie ad ingegneria con formazione in ingegneria = 0)
- ✓ **Marginalità delle donne nelle reti di ricerca**, basate essenzialmente su rapporti informali: maternità e cura della famiglia ("tradizionalmente" demandata alle donne) riducono il tempo che le donne possono dedicare alle attività informali
- ✓ **Stereotipi e pregiudizi** generano bassa autostima e dinamiche di autoesclusione





Qualche considerazione sulla Facoltà di Ingegneria della *Mediterranea* di Reggio Calabria

| doti per il "successo" | principali difficoltà |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ tenacia➤ autostima➤ non lasciarsi sopraffare da atteggiamenti maschili "aggressivi"➤ stili di condotta alternativi (ma vincenti) rispetto ai tradizionali modelli maschili | <ul style="list-style-type: none">➤ gli uomini tendono a fare gruppo chiuso➤ sottovalutazione di capacità e competenze➤ tendenza ad affidare incarichi di rilievo ad altri uomini➤ mancata applicazione dei principi di pari opportunità➤ richiesta di adeguarsi a modi e azioni "maschili" per inserirsi in un gruppo➤ indifferenza alle necessità familiari |





Concetti chiave....

Valorizzare: Consentire ad una persona di esprimere completamente le proprie qualità e capacità

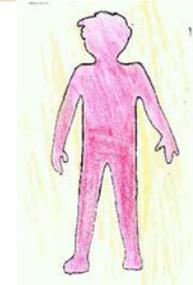
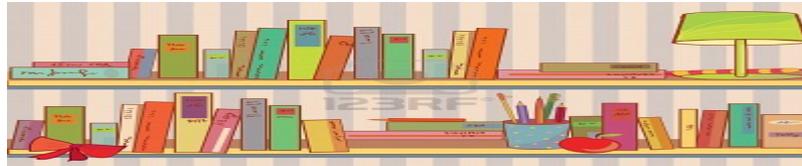
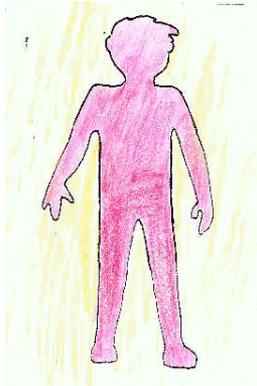
Meritocrazia: Forme di riconoscimento esclusivamente commisurate al merito individuale





.... e Pari opportunità nella ricerca

- ✓ Differenze da individuo ad individuo (non di genere!)



MA

- ✓ condizioni di “pari opportunità”





Valorizzare la presenza femminile nella Ricerca e nell'Innovazione Arcavacata di Rende - 18 Aprile 2012

Università Mediterranea di Reggio Calabria



- Coinvolgere uomini e donne
- Identificare strumenti concreti per dare pari opportunità e metterli in atto

Ostacolo principale:

- Nonostante la proclamata sensibilità verso l'argomento, molti uomini da cui dipende l'attuazione delle misure che permetterebbero alle donne di avere pari opportunità non fanno nulla di concreto

M. Nadia Postorino

Università Mediterranea di Reggio Calabria

