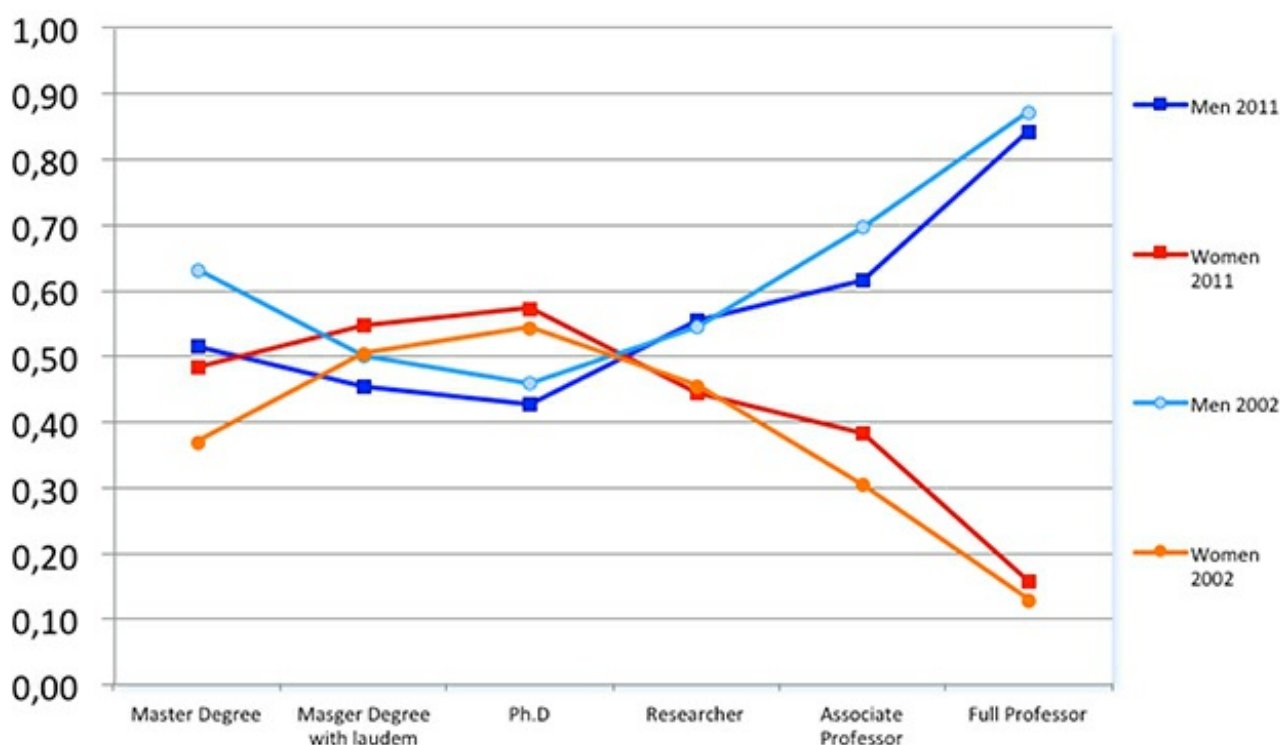


A Napoli un progetto per la carriera delle ricercatrici

✍ G. Fiorillo, I. Picardi 📅 21-11-2014 ↗ <http://www.primapagina.sif.it/article/170>

I dati riportati nella quarta edizione di *She Figures*, il report triennale della Commissione Europea sulla presenza femminile nelle università e nei centri di ricerca, mostrano il persistere di una disuguaglianza di genere nelle carriere di ricerca. Ad esempio, a fronte di una percentuale femminile tra i dottori di ricerca superiore al 45%, il numero di donne tra i ricercatori è ancora un terzo del totale e cresce molto lentamente. Inoltre, solo il 20% delle posizioni apicali è ricoperto da donne e meno di un decimo delle università europee è diretta da una donna.



Il grafico riporta (dati A. Liccardo, UNINA) un confronto tra la progressione delle carriere accademiche maschili (curve blu e azzurra) e femminili (curve rossa e arancione) nella Scuola Politecnica e delle Scienze di Base dell'Università Federico II, a partire dal conseguimento della laurea fino alla posizione più alta della carriera accademica (professore ordinario). Negli ultimi anni è stata raggiunta la parità nella fase di formazione accademica (nel 2011 circa il 50% delle lauree e il 60% dei PhD sono conseguiti da donne – che ottengono anche voti migliori) ma il trend cambia drasticamente negli stadi successivi della carriera, dove si registra un calo progressivo di presenza femminile: circa il 45% per il personale ricercatore, meno del 40% per i professori associati, meno del 20% per i professori ordinari.

Per far fronte a questa perdita di talento, negli ultimi dieci anni la Commissione Europea ha

finanziato progetti e ricerche per sostenere le carriere scientifiche delle donne e dal 2012 ha individuato l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione come una delle cinque priorità dello Spazio europeo della ricerca. Il nuovo paradigma che emerge dalle più recenti iniziative è la necessità di sostenere dei cambiamenti strutturali per la modernizzazione delle università e delle istituzioni di ricerca e per integrare la dimensione di genere nella ricerca come risorsa per creare conoscenza e innovazione.

Come dimostrato da una indagine recente, sebbene lentamente, i paesi europei hanno cominciato a mettere in pratica iniziative e politiche legislative per colmare il gap delle carriere femminili. Per esempio negli ultimi cinque anni è considerevolmente aumentato il numero di paesi che hanno tra i propri obiettivi strategici il raggiungimento di quote significative per la rappresentanza di genere negli organismi decisionali. L'Università Federico II di Napoli è stata tra le prime ad inserire questa norma per la composizione del CdA nel nuovo Statuto del 2011.

Più recentemente, nell'ambito del progetto FP7 GENOVATE (*Transforming organisational culture for gender equality in research and innovation*), cui partecipa insieme ad altre sei istituzioni europee, l'Università di Napoli Federico II ha intrapreso la strada per dotarsi di un *Gender Equality Action Plan* (GEAP), ossia un piano di azioni concrete per favorire il cambiamento istituzionale contro la discriminazione di genere nella ricerca.

Proprio in questi giorni partirà nell'ambito del progetto il "programma di mentoring" mirato a sostenere le ricercatrici più giovani nella definizione dei loro percorsi accademici. L'affiancamento di ricercatrici senior a ricercatrici junior è una pratica riconosciuta a livello internazionale come uno degli strumenti più validi per lo sviluppo della leadership femminile, ampiamente utilizzato nei programmi di supporto alle donne nella ricerca nel nord Europa e in USA. Il programma messo a punto dalla Federico II è stato proposto dopo uno studio sulle buone pratiche internazionali e una sondaggio sulle esigenze e sulla realtà locale. Sulla base di quest'analisi e della consulenza fornita dall'University College Cork, partner irlandese di GENOVATE e promotore del progetto *Through the Glass Ceiling*, il programma pilota prevede per l'anno accademico 2014-2015 una serie di incontri tra mentori e ricercatrici e un'ampia offerta di seminari sulla dimensione di genere della ricerca.

Possono aderire al programma tutte le ricercatrici a tempo determinato e le titolari di assegno di ricerca dell'Università Federico II, e come mentori professoresse di atenei ed istituti di ricerca italiani e non.

Ulteriori informazioni sul programma di mentoring sono disponibili sul sito di GENOVATE@UNINA e sulla brochure di presentazione del programma.