

Focus Group

Aree d'indagine

- 1) Work Life Balance and Organizational Culture
- 2) Gender Balance in Leadership and Decision Making
- 3) Gender Equality in Recruitment and Progression
- 4) Integrating the Gender Dimension into Research and Training Content
- 5) Gender Based Violence including Sexual Harassment

I Focus Group

Partecipanti: Alessandra Vitale, Letizia Paladino, Federica Scalia

Area 1

Riguardo alla cultura organizzativa, nell'intervista di gruppo focalizzata, emerge il fattore dialogo, come strumento all'interno dell'Istituto e dei suoi gruppi di lavoro, per trovare un punto d'incontro tra i vari interlocutori sia a livello orizzontale sia verticale, sulla base dei ruoli rivestiti all'interno dell'organizzazione.

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è stato agevolato dalla ritualizzazione delle fasi di passaggio del ciclo di vita individuale e familiare, attraverso eventi di condivisione e partecipazione collettiva di tutta la comunità.

(Nell'interazione le partecipanti si guardano e mostrano assenso reciproco)

Area 2

Stagiste e ricercatrici sono state coinvolte dai seniors in attività di ricerca, che favorivano la progressione di carriera, e grazie al loro interessamento e alla loro guida, la collaborazione che si è sviluppata ha prodotto non solo risultati ma anche e soprattutto integrazione, inclusione e senso di appartenenza.

Area 3

Durante la fase di selezione, la percezione di tutte le partecipanti è stata di accoglienza e vicinanza da parte della commissione, tuttavia il consiglio che emerge è quello di introdurre più donne nel gruppo di valutazione per renderlo più equilibrato sotto il profilo del genere.

Area 4

Per quanto riguarda l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nei contenuti didattici, le partecipanti coralmemente fanno riferimento sia ad attività di ricerca specifiche (come quella sulle possibili differenze tra uomini e donne nelle attività dell'apparato muscolo-scheletrico sotto stress) sia al fatto che la dimensione del genere è di solito inserita, diventando un riferimento costante in molte attività di ricerca.

Area 5

Le partecipanti raccontano esperienze vissute all'esterno dell'Istituto, anche prima di entrarvi, dove nell'80% delle situazioni ed esperienze lavorative hanno vissuto un prevalere di apprezzamenti estetici rispetto alle competenze da loro possedute. Riportano ciò accade ancor oggi con frequenza nel mondo lavorativo, mentre all'interno dell'Istituto si sono sentite sempre valutate e apprezzate per le loro capacità, abilità e preparazione indipendentemente dal loro aspetto estetico.

Nell'indagine di quest'area emerge spontaneamente una strategia che in futuro pensiamo di adottare, cioè quella di creare dei video nei quali intervistare le Donne dello IEMEST impegnate a vari livelli nel contrasto alle disuguaglianze e che attraverso lo storytelling possono diventare un modello e un riferimento per le nuove generazioni, agevolando soprattutto il cambiamento

culturale. Questa strategia è emersa anche grazie alla scoperta che una delle partecipanti, Federica, è componente di un'associazione che si occupa di contrasto alla violenza sulle donne.

II Focus Group

Partecipanti: Roberta Montagno, Giulia Quartararo, Federica Fernandez

Area 1

In questo gruppo emerge, come fattore determinante la qualità del clima e della cultura organizzativa, la comprensione che è sempre stata molto apprezzata, soprattutto nelle situazioni di vita nelle quali si possono attraversare periodi di crisi o di difficoltà emotiva. *“Una famiglia! Nessun contesto lavorativo era mai stato così accogliente.”* Il tema dell'accoglienza emerge in maniera preponderante, come valore importante e distintivo del nostro Istituto, anche nelle considerazioni e riflessioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Gli aggettivi e sostantivi che sono stati usati per descrivere questo ambito sono stati: armonia, amicizia, divertente ed entusiasmante.

Federica, facendo riferimento alla sua esperienza di madre, afferma: *“La flessibilità mi ha permesso di conciliare le attività svolte in Istituto con l'essere madre.”*

Area 2 e 3

Sempre Federica, facendo riferimento alla sua progressione di carriera, racconta: *“Sono entrata come ricercatrice nel 2017, successivamente sono stata coinvolta nel Centro Interdipartimentale, ho creato nell'arco di 1 anno il dipartimento NIMA, infine sono stata nominata vice-direttrice scientifica; l'assunzione di quest'ultimo ruolo mi ha dato una visione più ampia!”*

Giulia, la più giovane del gruppo, afferma di essere contenta sentendo parlare Federica proprio in quanto modello di crescita e di successo.

Nell'interazione tutte le partecipanti si trovano d'accordo sulla considerazione che la carta vincente, è stato il team, come strumento per condividere le idee, le attività, far interagire le competenze.

Area 4

Anche in questo gruppo emerge che il tema del genere è stato inserito nei progetti di ricerca europei con una particolare focalizzazione e attenzione sul tema dell'inclusione sociale in particolar modo di categorie svantaggiate o con specifiche disabilità anche riguardo al tema dell'accessibilità.

Area 5

Una componente del gruppo fa riferimento alle differenze riscontrate tra il nostro Istituto e le altre istituzioni dove riferisce di aver subito apprezzamenti o aver ricevuto indicazioni sulla scollatura da indossare, il tipo di scarpe, l'abbigliamento da utilizzare, etc. *“Mi sentivo guardata in un determinato modo...”* facendo riferimento all'ambiguità dell'intenzionamento.

In quest'area emerge un elemento estremamente interessante attinente il livello di consapevolezza che le partecipanti avevano rispetto a determinati comportamenti e/o atteggiamenti nei loro confronti: nessuna di loro sapeva e quindi aveva consapevolezza che queste azioni sono ascrivibili alla categoria delle molestie sessuali e in quanto tali punibili penalmente. In quest'ottica la ricerca, condotta attraverso il metodo del focus group, è diventata e ha assunto una funzione di ricerca-intervento.