



Gendering the Academy  
and Research: combating  
Career Instability and Asymmetries

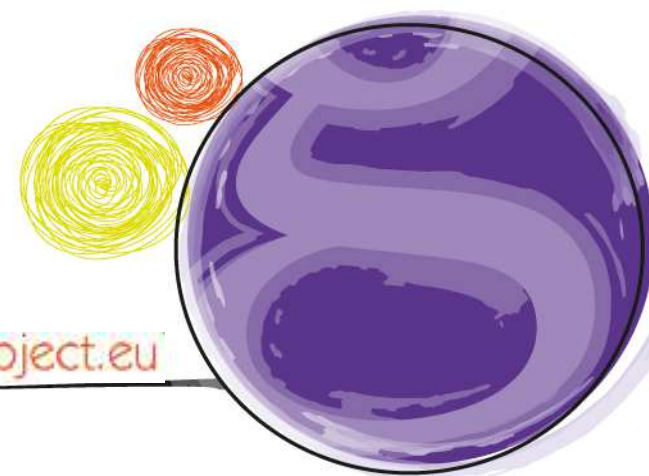


Supported by  
the 7th Framework Programme  
of the European Union

# *Le differenze di genere in accademia: tra nuovi scenari e vecchie asimmetrie*

Barbara Poggio

Torino, 3 marzo 2015



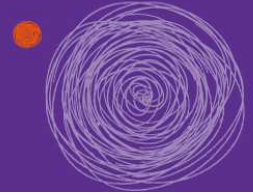
[www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu)



- Genere e scienza: una relazione complessa
- Alcuni dati
- Le chiavi interpretative
- Le strategie e le politiche
- Il progetto GARCIA



# Genere e scienza: una relazione complessa



La questione del rapporto tra genere e scienza è un tema al centro di diverse discipline e con una lunga storia alle spalle

Il pensiero dicotomico su cui è basata la cultura occidentale ha a lungo associato la razionalità della scienza all'agire maschile, contrapposto all'irrazionalità e al prevalente dei sentimenti e delle emozioni femminili.

La presenza femminile nei contesti di trasmissione e di produzione della scienza è stata a lungo osteggiata, poi resa invisibile o eccezionale. Oggi le cose sembrano cambiate, ma come?



## Alcuni dati



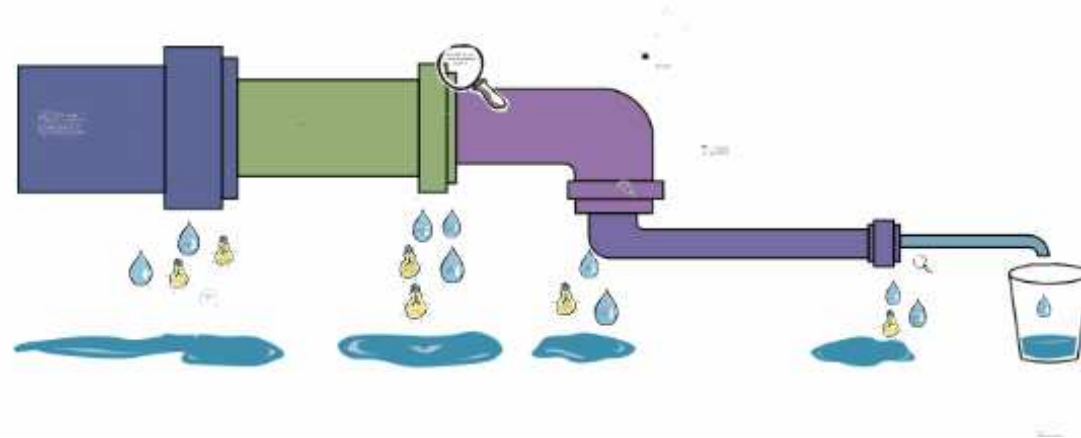
- Negli ultimi decenni rilevanti cambiamenti nella partecipazione delle donne ai percorsi educativi – femminilizzazione della popolazione studentesca, anche nell'educazione terziaria
- Tuttavia l'evidenza statistica continua a mostrare l'esistenza di squilibri di genere nella partecipazione ai percorsi tecnico-scientifici.
- I dati del rapporto *She Figures* (2012) mostrano che, nonostante alcuni progressi, le diseguaglianze di genere nei contesti scientifici persistono e appaiono difficili da superare



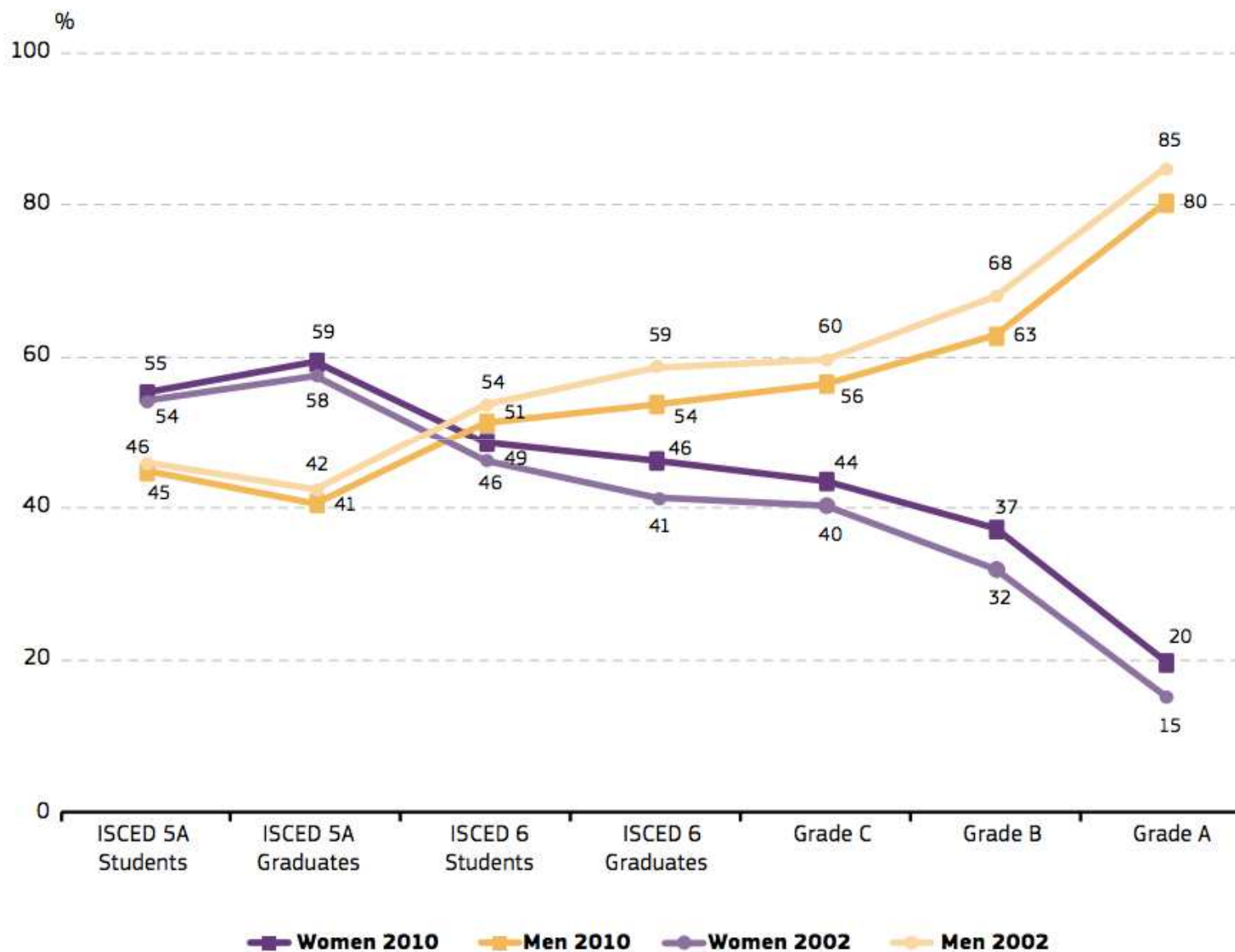
# La presenza femminile nei contesti scientifici tra *scissor trend* e *leaky-pipeline*



- Le donne sono scarsamente rappresentate nelle posizioni senior nelle istituzioni scientifiche e nei settori STEM (*science, technology, engineering e mathematics*).
- Persiste il cosiddetto “scissor trend”, per cui le distanze si ampliano nel corso della vita
- Fenomeno del *leaky-pipeline*



## Donne e uomini nelle diverse posizioni di una carriera accademica tipica EU-27, 2002–2010



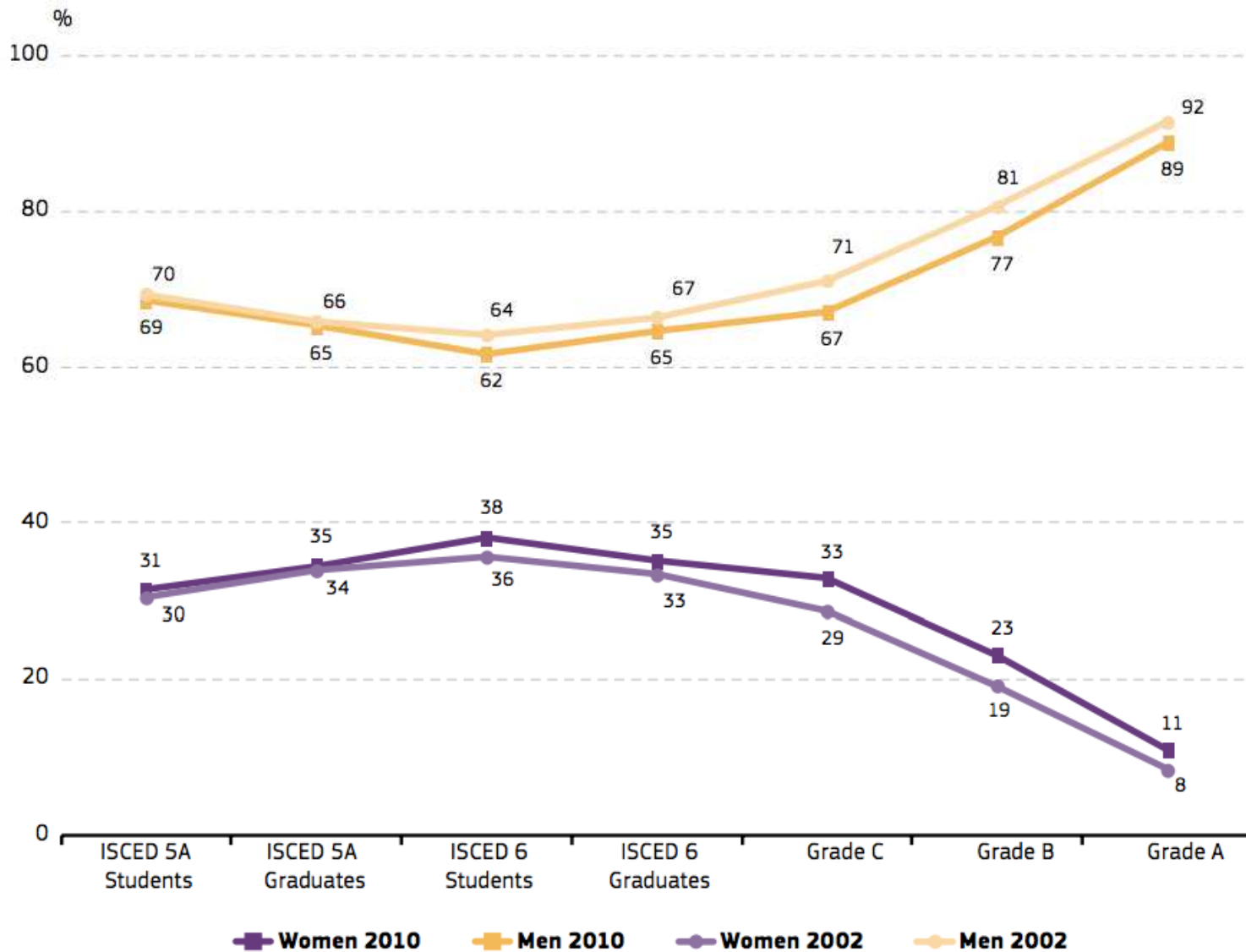
Career Instability and Asymmetries

Source: Eurostat - Education Statistics (online data codes: educ\_enr11t and educ\_grad4); WiS database (DG Research and Innovation); IT - MIUR- (2010)

[www.garciawebiste.com](http://www.garciawebiste.com)



# Donne e uomini nelle diverse posizioni di una carriera accademica in ambito scientifico e ingegneristico - EU-27, 2002–2010



Gendering the Academy  
and Research: combating  
Career Instability and Asymmetries

Source: Eurostat - Education Statistics (online data codes: educ\_enr11t and educ\_grad4); WIS database (DG Research and Innovation); IT

www.garciawebsite.com



Supported by  
of the European Union



## Il fenomeno del *leaky-pipeline*



- Nel 2010 la quota di studentesse (55%) e laureate (59%) ha superato quella di studenti e laureati.
- Nei percorsi di dottorato rapporto era inverso (49% PhD students, 46% PhD graduates).
- Le donne rappresentavano il 35% del personale strutturato (il 44% del grado C, il 37% del grado B e il 20% del grado A).
- Inoltre rappresentavano il 36% dei CdA, ma solo il 16% guidava una istituzione scientifica ed erano il 10% dei rettori.





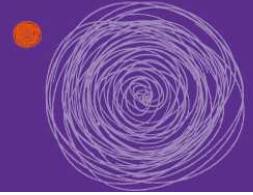
# Le differenze di genere nei finanziamenti e nelle pubblicazioni



- Gli uomini hanno un maggiore tasso di successo nell'ottenere fondi in 17 paesi su 23.
- Nelle call ERC 2007-2013 il 25% delle *applications* venivano da donne e il 20% sono state vinte da donne.
- Le donne sono sottorappresentate tra gli autori delle riviste scientifiche: pubblicano meno, sono meno presenti in collaborazioni che portano a pubblicazioni e in misura minore sono prime firmatarie degli articoli.



# Le chiavi interpretative



- Ex-ante - I percorsi educativi
- La visione di genere del lavoro scientifico
- Le pratiche di genere nelle organizzazioni scientifiche
- L'impatto del modello neoliberista



# I percorsi educativi



- Enfasi sul ruolo delle differenze cognitive innate (differenti performances matematiche e spaziali / abilità verbali e di scrittura)
- Rilevanza dei fattori strutturali (sistemi educativi, equità di genere nella società)
- Focus su processi socializzativi e costruzione dell'identità di genere



# Lavoro scientifico vs. lavoro di cura



- Le carriere scientifiche riflettono il modello tradizionale del lavoratore maschio senza impegni familiari e totalmente dedicato al lavoro. L'attenzione ad altri ambiti, come la famiglia, è vista come una limitazione alla dedizione totale alla scienza.
- *Long hours culture*, disponibilità costante e linearità del percorso di carriera.
- Implicazioni negative per chiunque – donna o uomo – voglia combinare impegni professionali e familiari.



# Le pratiche di genere nelle organizzazioni scientifiche



- Studi su come le organizzazioni scientifiche e accademiche agiscono. Attenzione alle norme, regole, pratiche quotidiane, discipline, discorsi e simboli.
- Focus sulle norme che governano il reclutamento e le procedure di promozione (Benshop and Brouns 2003), analisi delle relazioni di potere e delle pratiche di gatekeeping e dei network formali e informali (Bagilhole and Goode 2001)
- Presenza di meccanismi profondamente radicati che sono riprodotti attraverso pratiche omosociali, come i network informali a dominanza maschile (Osborn et al. 2000), meccanismi distorsivi nelle procedure di valutazione (es. peer-review, reclutamento..)



# L'impatto del modello neoliberista



- L'enfasi sul managerialismo e su una visione del lavoro scientifico sempre più razionalizzato ed efficiente promuove nuovi valori: individualismo, competizione, relazioni contrattuali e 'libertà di scelta'.
- Le università richiedono carichi di lavoro più elevati, una maggiore flessibilità e disponibilità, ritmi di lavoro più pressanti. Al tempo stesso aumenta l'instabilità, diminuisce il riconoscimento economico e le prospettive di carriera.
- Le pratiche emergenti nella produzione della scienza e nella valutazione delle performance scientifiche, non sono neutre rispetto al genere.
- Il commitment totale è associato al modello del male breadwinner e alla nozione di maschilità eroica (Bellavita 1991). Da una visione della scienza come Agorà, a quella del giovane uomo da solo sulla vetta dell'Olimpo (Benshop e Brouns 2003).
- Diverso riconoscimento dei compiti accademici: produzione (compiti di ricerca/pubblicazioni) vs. riproduzione (insegnamento e compiti amministrativi)



# Le strategie e le politiche



- Azioni e programmi per aiutare le donne a perseguire una carriera scientifica (sostenere le scelte educative, schemi di mentoring, favorire accesso ai fondi, incentivi finanziari per riequilibrare la presenza, supporto per conciliazione..)
- Azioni di cambiamento strutturale (es. ADVANCE programme in US, VII Framework Programme in EU): tailored gender action plan. gender awareness, gender budget





Supported by  
the 7th Framework Programme  
of the European Union



Gendering the **A**cademy  
and **R**esearch: combating  
Career Instability and **A**symmetries



[www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu)





Gendering the Academy  
and Research: combating  
Career Instability and Asymmetries



University of Iceland



Radboud University Nijmegen

Université catholique de Louvain

University of Lausanne

University of Trento

Joanneum Research Forschungsgesell

ZRCSAZU

Scientific Research Centre at the Slovenian  
Academy of Sciences and Arts



Find us:

# Gli elementi di originalità



**Il focus:** i primi stadi delle carriere accademiche e scientifiche, fino ad oggi non abbastanza considerati

**Il framework:** la crisi, i cambiamenti organizzativi (NPM) e le *greedy institutions*.

**Il fieldwork:** sia le discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) che le discipline SSH (Social Science and Humanities).

**Il target:** donne e uomini con una posizione *non tenured* (in Italia assegnisti/e e RTD-A) in contesti accademici e di ricerca, ma anche persone che hanno lasciato l'università o il mondo della ricerca.

**L'architettura:** un modello di lavoro il più possibile orizzontale e partecipato, anche al fine di favorire la partecipazione e la visibilità delle persone non stabilizzate.



# L'articolazione



Il progetto ha una durata di 3 anni (2014-17)

**Prima parte:** ricerca-azione su tre livelli: macro (mappatura a livello nazionale), meso (culture e pratiche organizzative) e micro (traiettorie di carriera individuale)

**Seconda parte:** sperimentazione e implementazione finalizzata al cambiamento

**Azioni trasversali:** management, comunicazione, valutazione e disseminazione (attraverso web e social networks)



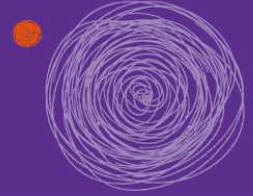
# I principali ambiti di intervento



- I regimi di genere a livello nazionale e locale
- La cultura di genere nelle organizzazioni coinvolte
- L'equità di genere nel management e nella gestione dei processi decisionali
- Il fenomeno del *Leaky Pipeline*
- I sottotesti di genere nella valutazione dell'eccellenza e nelle pratiche di reclutamento



# I regimi di genere e i sistemi di welfare a livello nazionale e locale



**Task 3.1.** Mappare i mercati e le politiche del lavoro a livello nazionale. **Focus 25-49 anni** in cinque aree di interesse: 1) educazione; 2) lavoro; 3) famiglia; 4) conciliazione; 5) politiche di pari opportunità e anti-discriminatorie.

**Task 3.2.** Comparazione tra il livello nazionale e locale.

**Task 3.3.** Comparazione a livello europeo tra i paesi coinvolti nel progetto.



# WP3 – Task 3.1. Mappare i mercati e le politiche del lavoro a livello nazionale.



## Principali problematiche emerse dal confronto dei casi nazionali

- Sotto rappresentazione delle donne nei vertici accademici e nelle commissioni di selezione e promozione delle carriere accademiche.
- Le donne ricercatrici:
  - partecipano meno alle selezioni per l'assegnazione di fondi di ricerca
  - ricevono finanziamenti minori rispetto agli uomini (-> in genere gli ambiti di ricerca più femminilizzati sono quelli meno finanziati)
- Mancanza di trasparenza nei processi di selezione
- Precarizzazione delle fasi iniziali delle carriere accademiche.



# WP3 – Task 3.1. Mappare i mercati e le politiche del lavoro a livello nazionale.



## Principali problematiche emerse dal confronto dei casi nazionali

- Migrazioni dei ricercatori:
  - cervelli in fuga (Italia)
  - ricercatori immigranti come i principali beneficiari delle politiche di sostegno alle carriere accademiche (Svizzera)
- Estrema eterogeneità delle carriere accademiche e delle politiche di sostegno alle carriere presenti nei vari paesi coinvolti nel progetto.
  - Italia: mancanza di un coordinamento centrale sui temi delle pari opportunità. L'iniziativa è di fatto lasciata alle iniziative dei singoli Atenei o alle associazioni di categoria.
  - Svizzera e Olanda: modelli di buone prassi, lunga tradizione nelle politiche di pari opportunità in Accademia



# WP3 – ITALIA una storia di MANCANZE



Manca di una politica universitaria in grado di attrarre, trattenere e promuovere talenti e di riconfigurare la struttura accademica con maggiori livelli di equità.

-> Crescenti livelli di competizione e precarizzazione delle fasi iniziali delle carriere accademiche

- incremento del divario generazionale

- mancato riconoscimento dell'assegno di ricerca come posizione lavorativa

-> Fuga dei cervelli

Manca di politiche sistematiche di pari opportunità.

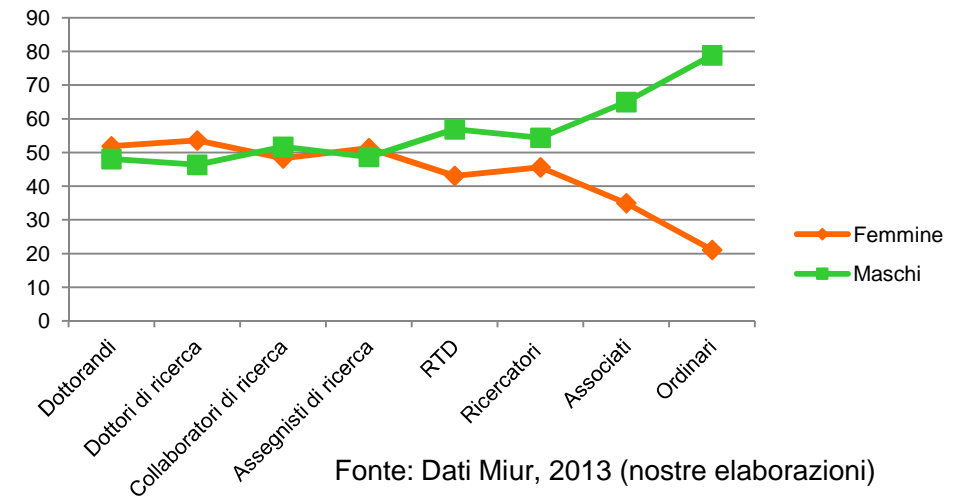
Programmi di promozione delle pari opportunità in ambito accademico mancano:

. di coordinamento tra i vari atenei -> le iniziative sono lasciate alle donne negli STEM e alle singole associazioni di categoria

. di risorse sia in termini di personale dedicato sia in termini finanziari.

. di un adeguato sviluppo di strumenti di valutazione degli interventi realizzati

**Proporzioni di donne e uomini nelle varie posizioni accademiche**



Fonte: Dati Miur, 2013 (nostre elaborazioni)





# WP3 – Una mappa delle principali politiche per promuovere e sostenere le carriere delle donne in Accademia



- Favorire la presenza di donne negli organi decisionali degli Atenei e nelle commissioni di esperti o di selezione/promozione delle carriere accademiche attraverso politiche delle **quote**.
- Il riconoscimento nelle procedure di valutazione e selezione de «l'età **accademica**», misurata non solo sull'età anagrafica, ma prendendo in considerazione il tempo trascorso dal conseguimento del dottorato e i periodi di assenza dal lavoro dovuti alla maternità e altri impegni di cura.
- Sostegni alle carriere delle ricercatrici «meritevoli» -> Passaggi di carriera garantiti se si vince un finanziamento per un progetto di ricerca (europeo)
- Programmi ad hoc per sostenere le carriere delle donne nelle discipline scientifiche (STEM) -> Finanziamenti per progetti di ricerca rivolti esclusivamente alle ricercatrici donna.
- Bonus per le Istituzioni/Università che supportano una ricercatrice donna come referente/responsabile di un progetto ricerca (in caso di vittoria del finanziamento)



# Struttura e cultura di genere nelle organizzazioni coinvolte



## Task 4.1. Analisi organizzativa strutturale

- Sviluppo di indicatori statistici.
- Mappatura didattica e progetti di ricerca in ottica di genere

## Task 4.2. Analisi della cultura organizzativa

- Interviste con ricercatori/trici con posizioni temporanee
- Mappature politiche di conciliazione presenti in ateneo

## Task 4.3. Analisi sistemica

- Gender Action Plan
- Toolkit gestione carriere
- Corsi di formazione



# Gender budgeting e gestione dei processi decisionali



**Task 5.1. Rendere espliciti le differenze di genere negli ambiti gestionale e finanziario.**

**Task 5.2. Analizzare i metodi di gestione e i processi decisionali, al fine di rendere i diversi livelli manageriali più sensibili genere.**

**Task 5.3. Elaborazione di uno strumento di *gender budgeting* per contrastare e prevenire le disuguaglianze e le discriminazioni di genere.**



# Il fenomeno del *Leaky Pipeline*



**Task 6.1** Analisi quantitativa del fenomeno a **livello organizzativo e nazionale** (banche dati e *websurvey*)

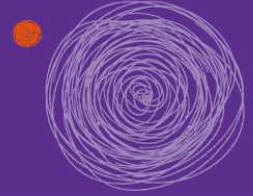
**Task 6.2** Interviste con **PhD holders che hanno lasciato i dipartimenti oggetto di studio** (DSRS e DISI) per continuare la propria carriera scientifica altrove o per intraprendere un percorso professionale estraneo alla ricerca.

**Task 6.3** Meta-analisi e creazione **tipologia Leaky Pipeline**.

**Task 6.4** Elaborazione di un programma innovativo di **mentoring**.



# I sottotesti di genere dell'eccellenza e delle pratiche di reclutamento



**Task 7.1** Mappatura dei **criteri formali** e delle **pratiche utilizzate per costruire l'eccellenza.**

**Task 7.2** Comprensione ed elaborazione di strumenti in grado di intervenire sui **pregiudizi di genere nella costruzione dell'eccellenza.**

**Task 7.3.1** Costruzione di un ambiente di apprendimento (***reflexive working group***) per i soggetti coinvolti nelle procedure di reclutamento.

**Task 7.3.2** **Laboratori con ricercatori/trici a termine** sulle strategie di reclutamento.



# WP7 – Revealing implicit gender sub- texts in the selection processes: deconstructing excellence



## Task 7.1: Mappatura dei criteri formali e delle pratiche attuali nei processi di selezione (Mesi 3-10)

- Dipartimento STEM e SSH
- Concorsi 01/01/2010-01/01/2013
- Ricercatori, Assistenti sia tenure che non tenure track
- Post-doc (senza prospettiva di contratto a lungo termine)

### 7.1.1. **Analisi Criteri Formali:**

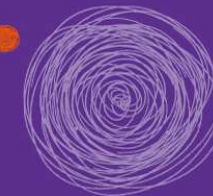
- Normativa nazionale,
- Regolamenti di Ateneo,
- Bandi di concorso

### 7.1.2. **Analisi Pratiche Attuali:**

- Interviste e Focus Group con membri delle commissioni di selezione,
  - Analisi dei verbali



# WP7 – Ambivalenze criteri formali/pratiche attuali nel reclutamento



## Ricercatori e assistenti tenure e non tenure track:

### Post-doc (senza prospettiva di contratto a lungo termine)

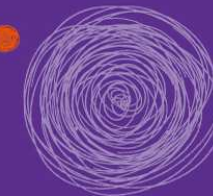
- In alcuni paesi, i post-doc non hanno bando perché sono reclutamenti informali (Belgio e Olanda, Slovenia)
  - Si tratta spesso di progetti specifici, per cui vengono richieste competenze e capacità strettamente legate all'esecuzione della ricerca (tutti i Paesi)
    - Pre-selezioni informali (per conoscenza e network)

### Criteri formali previsti in regolamenti e bandi (comuni a tutti i Paesi):

- Pubblicazioni (internazionali)
  - Internazionalizzazione
  - Esperienze di ricerca
- Coordinamento gruppi e progetti di ricerca, soprattutto internazionali
  - Interdisciplinarietà (soprattutto SSH)



# WP7 – Ambivalenze criteri formali/pratiche attuali nel reclutamento



## **Definizione eccellenza:**

- Pubblicazioni e internazionalizzazione
  - Didattica
  - Innovazione e creatività
  - Contributo a società (Belgio)
- Prestigio e acquisizione fondi (Olanda)

## **Pratiche attuali: al di là dei criteri formali, cosa conta veramente?**

- Candidato ideale: collaborativo, conduce team di ricerca, ha visione di interesse comune di struttura (che però rischia di aderire alla figura del «candidato interno»: Belgio e Olanda)

## **Capacità manageriali e organizzative:**

- Acquisizione fondi
- Organizzazione gruppi di ricerca
  - Competenze amministrative
- Attenzione al benessere della struttura (Belgio, Svizzera)

## **Competenze relazionali:**

- Personalità (Olanda, Islanda e Slovenia)
- Comunicazione, «modo di presentarsi» (Olanda, Islanda)





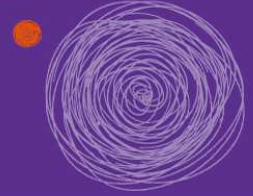
# WP7 – Stereotipi di Genere



- **Femminilizzazione** di alcuni campi di ricerca (es. geografia) li svaluta e li rende meno attrattivi per gli uomini (Slovenia).
- Il genere non è considerato elemento di discriminazione, se non per **maternità** (Italia, Belgio)
- Rischio di **discriminazioni al contrario** se si favoriscono le donne; in questa fase di carriera le condizioni non sono le stesse per uomini e donne. Modello elitario che seleziona chi ha vocazione e decide di sacrificare tutto alla carriera (Belgio)
- Nei dipartimenti STEM si rileva maggiore sensibilità al **gap di genere** (a livello quantitativo: Italia, Olanda)



# WP8 - Monitoraggio e valutazione



Task 8.1 Sviluppo del modello di valutazione

Task 8.2 Descrizione ex ante dello status quo

Task 8.3 Valutazione in itinere (qualitativa e quantitativa)

Task 8.5 Valutazione ex post

Task 8.5 Discussione dei risultati con tutti i partner



# Grazie!



[garciaproject@unitn.it](mailto:garciaproject@unitn.it)



# Web e social networks



Web: [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu)  
Facebook: [GARCIA-Project](#)  
Twitter: [GarciaProjectEU](#)  
LinkedIn: [GARCIA-Project](#)

