Il contributo dei progetti europei alle carriere femminili all'innovazione scientifica

Università di Pisa

Supported by
the 7th Framework Programme
of the European Union

garcia

Gendering the Academy
and Research: combating
Career Instability and Asymmetries

Barbara Poggio

Università di Trento

www.garciaproject.eu

Il progetto GARCIA

- **Target:** differenze di genere nelle **prime fasi della carriera**.
- **Framework:** affermazione agenda neoliberista
- **Struttura del progetto:** 18 mesi di analisi organizzativa + 18 mesi di implementazione di azioni.
- **Contesto organizzativo:** **STEM** e **SSH**

Aree di ricerca-intervento

1. Influenza dei **regimi di welfare e di genere** sulle carriere accademiche.
2. Diseguaglianze di genere in termini di **management e di gestione dei processi decisionali**;
3. **Cultura organizzativa** e stereotipi di genere;
4. Il fenomeno del **leaky pipeline**;
5. I **sottotesti di genere nella valutazione dell'eccellenza** e nei processi di reclutamento.

Sulla base degli esiti di ricerca è stato implementato un **GENDER ACTION PLAN** nei dipartimenti coinvolti.

Criticità emerse da ricercatrici/tori nelle prime fasi della carriera

- **Instabilità** occupazionale / **precarietà**
- **Invisibilità** e mancato riconoscimento del proprio lavoro
- **Scarse prospettive di carriera** e di raggiungere una posizione stabile nell'accademia italiana

Quali azioni prevedere nel Gender Equality Plan?

Livelli di azione

Instabilità lavorativa

A livello LOCALE:
stimolo e collaborazione al processo di introduzione e implementazione di una **indennità di disoccupazione per assegniste/i**

Visibilità e Sviluppo di carriera

A livello di ATENEO :
un nuovo **portale web istituzionale** dedicato a dottorande/i e assegniste/i con un'**area di mentoring online**

Sviluppo di carriera

A livello di DIPARTIMENTO:
realizzazione di workshop e colloqui individuali con ricercatori e ricercatrici nei due dipartimenti di riferimento

Azione a livello LOCALE: contrastare la precarietà - sostegno al reddito

In Italia, a differenza della quasi totalità dei paesi EU, gli/le assegnisti/ e di ricerca non accedono agli **strumenti di sostegno al reddito**, condizione importante per garantire continuità e sviluppo alle carriere scientifiche, come afferma anche la Carta europea dei ricercatori e la stessa Commissione Europea.

Partendo da questa consapevolezza e dai dati emersi nella fase diagnostica, abbiamo lavorato in **sinergia** tra Università, Provincia Autonoma di Trento (Agenzia del Lavoro e Assessorati) e sindacati per estendere il **reddito di attivazione** anche alla figura dell'assegnista.

Esito: introduzione, per chi risiede in provincia di Trento, di un sostegno al reddito, soggetto al principio di condizionalità, di 600 euro mensili fino ad un massimo di 6 mesi.

Azione a livello di ATENEO: PhD-Postdoc Research Fellow WEB PORTAL

Progettazione partecipata: organizzazione di workshop con dottorande/i e assegniste/i per capire i loro bisogni, coinvolgendoli dall'inizio in tutte le fasi di design della piattaforma web *(queste attività sono state sviluppate con il supporto dell'InterAction Team del DISI)*

Coinvolgimento di tutti gli **stakeholder** all'interno dell'Università al fine di garantire la sostenibilità della piattaforma web nel lungo periodo - anche dopo il progetto GARCIA.

Fig. 3 - Unitn Homepage at January 2016.

Azione a livello di ATENEO:
PhD-Postdoc Research Fellow WEB PORTAL

Contenuti principali:

- Riorganizzazione delle informazioni esistenti dedicate a dottorande/i e assegniste/i
- Implementazione della pagina **Diritti&Doveri** dedicata alle/agli assegniste/i

Area di mentoring online: sono state prodotte delle pillole video in cui docenti senior dell'Ateneo hanno dispensato idee e consigli su possibili e future strategie da seguire per la propria crescita professionale

Azione a livello di ateneo:
PhD-Postdoc Research Fellow WEB PORTAL

Contenuti delle Pillole Video:
consigli e suggerimenti per ricercatrici/tori nelle prime fasi della propria carriera accademica. I temi inclusi sono:

- Sviluppo di carriera
- Prospettiva di genere nello sviluppo del proprio percorso professionale
- Pubblicazioni
- Networking e comunicazione dei risultati scientifici
- Fondi di ricerca, e scrittura di progetti.

Mentors: Sono state/i coinvolte/i docenti con posizioni strutturate (associate/i o ordinari/e), una donna e un uomo per ogni dipartimento dell'Ateneo di Trento, con comprovata esperienza in progetti internazionali.

Azione a livello DIPARTIMENTALE: STEM
"Making academic careers together. Recruitment, precariousness and gender"

Obiettivo: Discutere delle strategie di crescita professionale nelle discipline STEM con particolare attenzione alle giovani ricercatrici. Principale obiettivo è stato quello di indagare le procedure di selezione in accademia, sottolineando le differenze fra i criteri formali e quelli realmente applicati, soprattutto in ottica di genere.

Target: Dottorande/i e assegniste/i del DISI, STEM

Principali strategie di implementazione:

- Prospettiva di genere nella selezione dei facilitatori
- Attenzione al contesto internazionale
- Workshop organizzato in una conferenza molto riconosciuta all'interno della comunità scientifica specializzata in information technology.

Azione a livello DIPARTIMENTALE: STEM
"Making academic careers together. Recruitment, precariousness and gender"

Facilitatori: Bianca Elzenbaumer and Fabio Franz con il supporto di Maurizio Teli

MAKING VISIBLE

A MANIFESTO FOR THE FUTURE OF PRECARIOUS POST-DOCS AND PH.D. STUDENTS*

OUR LIVES AND WORK ARE OFTEN INVISIBLE. THE RULES OF THE GAME ARE INVISIBLE TOO. MAKE THEM VISIBLE, MAKE OUR LIVES BETTER.

- ***We are not just writing machines.*** **We are gendered bodies, we have friends, lovers, and families. Think about it when you evaluate us.**
- ***We are asked to be totally available, always.*** **Gender imbalance in the academia is built from the early stages of the scientific path. Don't consider young researchers who also chaise thier personal development unable to meet this criteria.**
- ***We play the academic game but its rules are opaque.*** **Show us its mechanisms so we can be strategic players.**
- ***We are required to be excellent.*** **Let us understand the parameters of excellence, who defines them and how.**
- ***We produce and share knowledge with colleagues around the world.*** **Intellectually encourage, materially support, and institutionally value this.**

* This manifesto emerged from the proposals collected during the "Making Academic Careers Together" workshop, part of the GARCIA project and hosted by the COOP2016 conference. The workshop saw the participation of professors, post-docs, and Ph.D. students attending the conference and/or affiliated to the University of Trento.

Azione a livello DIPARTIMENTALE: SSH
"Professional Development Workshop: Career Planning for Early Career Researchers"

Obiettivo: Fornire competenze utili per costruire una carriera accademica in un ambiente di ricerca globale con particolare attenzione alle discipline SSH.

Target: Dottorande/i e assegniste/i del DSRS

Principali strategie di implementazione:

- Approccio gender sensitive nella selezione della figura scelta per condurre le attività
- Prospettiva internazionale sullo sviluppo di carriera
- Focus sul "self-tailored" career planning.

Azione a livello DIPARTIMENTALE: SSH
"Professional Development Workshop: Career Planning for Early Career Researchers"

Formatrice: Barbara Risman *(Vice Presidente American Sociological Association)*

Due attività:

1) Workshop su *Career planning for Early Career Researchers* focalizzato sulle competenze pratiche necessarie per lo sviluppo di carriera, esempi: cv-writing, preparazione di domande di lavoro e strategie di colloquio

2) Colloqui individuali al fine di ricevere una consulenza personalizzata sui primi stadi dello sviluppo professionale in un contesto accademico internazionale.

June 13th, 2016 – h. 14:00

Meeting Room – 3rd Floor, Via Verdi 26 Trento

Professional Development Workshop: Career Planning for Early Career Researchers

presents

Barbara Risman

The seminar is designed for non-tenure researchers. It will be in English. Professor Risman will focus on the practical skills needed by early career researchers for their career development such as cv-writing, preparation of job applications and interview strategies. Professor Risman will also have **individual follow-up meetings** with some of the participants. These individual advising and counselling appointments will be on the researcher present projects, future applications and more broadly about his/her career development. If interested in booking an individual session, please email francesca.fiore@unitn.it. The number of individual colloquium is limited.

Segreteria Dipartimento - Via Verdi, 26 – 38122 Trento, Italy - Tel. +39 0461/281322, Fax +39 0461/281458 segreteria.srs@unitn.it

Conclusioni

- **L'analisi diagnostica e i processi partecipativi** basati su metodologie multi-metodo sono stati **cruciali per definire e implementare piani di azione efficaci e attenti al contesto**.

- Le azioni mirate ai ricercatori/trici nelle prime fasi della carriera **dovrebbero essere sistematicamente incluse nei Piani di Azioni Positive** delle università (in UNITN è stato fatto)
  - Una parte crescente delle attività di ricerca sono realizzate da ricercatori con contratti temporanei;
  - Gli svantaggi delle donne nello sviluppo di carriera iniziano già nelle prime fasi della carriera. Essi sono particolarmente visibili nei processi per accedere a posizioni stabili.

- E' importante contrastare le diseguaglianze e le asimmetrie di genere **sia nei contesti STEM che SSH**.
  - Anche se nei contesti SSH c'è una più elevata presenza di donne, pregiudizi e discriminazioni di genere persistono nei processi di sviluppo di carriera in tutti i campi della scienza.

Supported by
the 7th Framework Programme
of the European Union

garcia

Gendering the Academy
and Research: combating
Career Instability and Asymmetries

GRAZIE!

www.garciaproject.eu