

# PARITA' TRA I SESSI NELLE CARRIERE ACCADEMICHE – TESTIMONIANZA DALLA AUSTRALIA

Gillian Whitehouse  
School of Political Science and International Studies  
University of Queensland  
Australia

---

# Temi e punti centrali di questa presentazione

- Avanzamento di carriera (segregazione verticale) come *un* aspetto del ‘problema delle donne nella scienza’ – definito con una serie di metafore, es. ‘tubatura che fa acqua’, ‘labirinto’...
- L’accademia come *uno* dei settori principali di occupazione per le donne nella scienza.
- Responsabilità familiari come *una* delle principali barriere all’avanzamento della carriera delle donne (un’area di abbastanza recente sviluppo di politiche ma di continua resilienza delle divisioni di genere della cura dei figli).
- Domande generali: l’Australia è diversa? Si può imparare qualcosa dall’esperienza dell’Australia?

# Studi universitari e carriera accademica: un confronto tra Australia e Europa

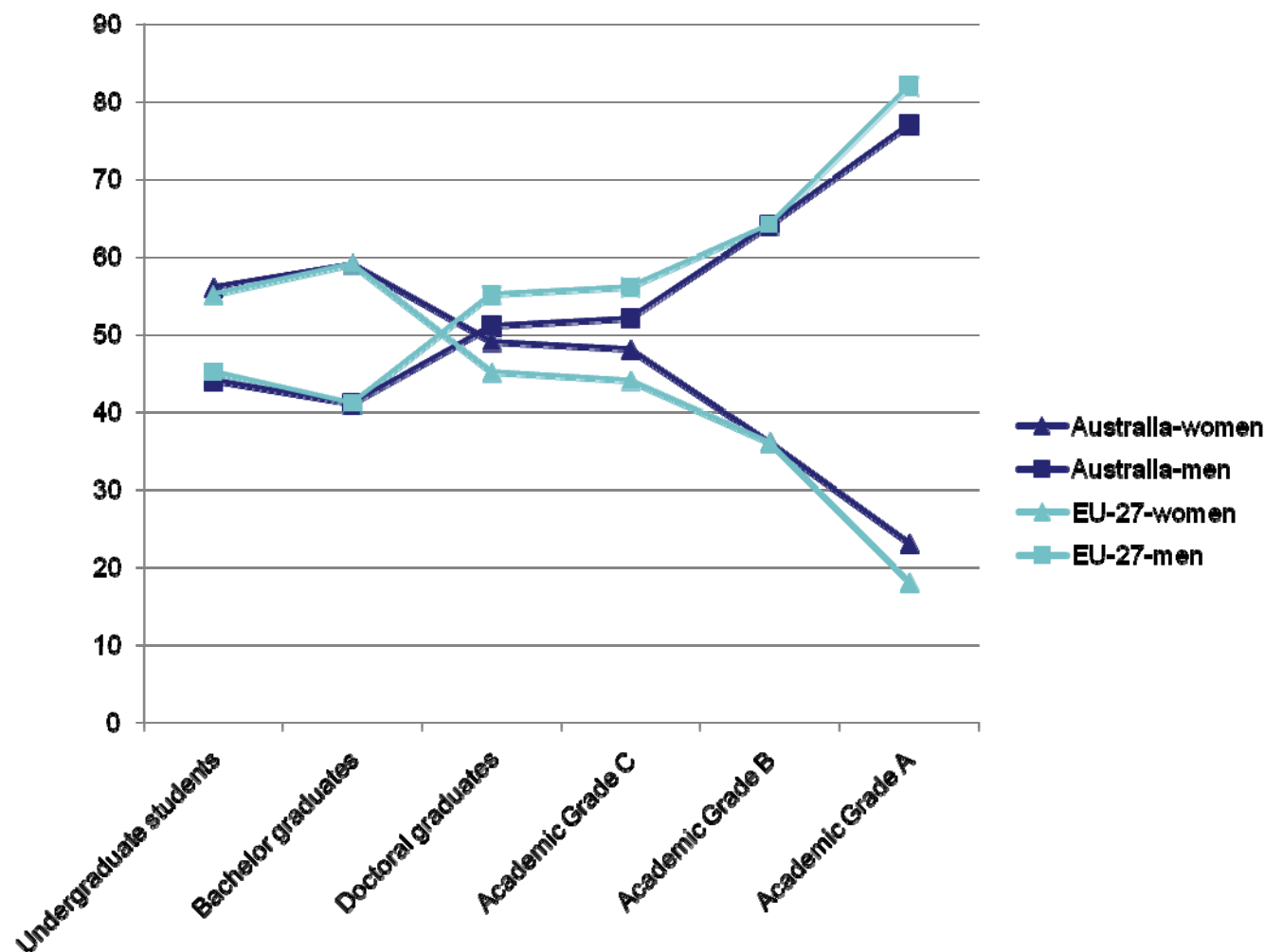
---



## Figura 1: Australia e EU-27, cifre del 2006

- Il ben noto ‘modello a forbice’ (in cui le donne superano gli uomini negli studi universitari in genere, in particolare a livello pre laurea; ma gli uomini superano le donne fra coloro che continuano nelle carriere accademiche, in particolare ai livelli più alti) è evidente in Australia come altrove.
- Un importante avvertimento che occorre tenere a mente nel confrontare i dati Australiani ed Europei è che le categorie di studenti, laureati e personale accademico non corrispondono perfettamente. In particolare il livello più alto di carica accademica nella EU (Livello Accademico A – che include solo i professori ordinari) è paragonato nella Figura 1 con i dati Australiani di ‘Professore’ e ‘Professore Associato’. Da qui il grado di dispersione in cima alla scala in Australia sarà probabilmente più elevato di quanto non indichi la Figura 1, e altre differenze di definizione di categorie potrebbero influire sul confronto in altri punti.

## Figura 1: Studi universitari e carriera accademica: Australia e EU-27, cifre del 2006



Fonte: Commissione Europea (2009) *Cifre al femminile 2009: Donne e Scienza – Statistiche e Indicatori*; Bell, S. (2009) *Donne nella Scienza in Australia: ottimizzare la produttività, la diversità e l'innovazione*, Federazione delle Società Scientifica e Tecnologica Australiane; Governo Australiano, *Statistiche del Dipartimento di Istruzione, Lavoro e Rapporti sul Luogo di Lavoro*.

# Studi universitari e carriera accademica: un confronto tra Australia e Europa

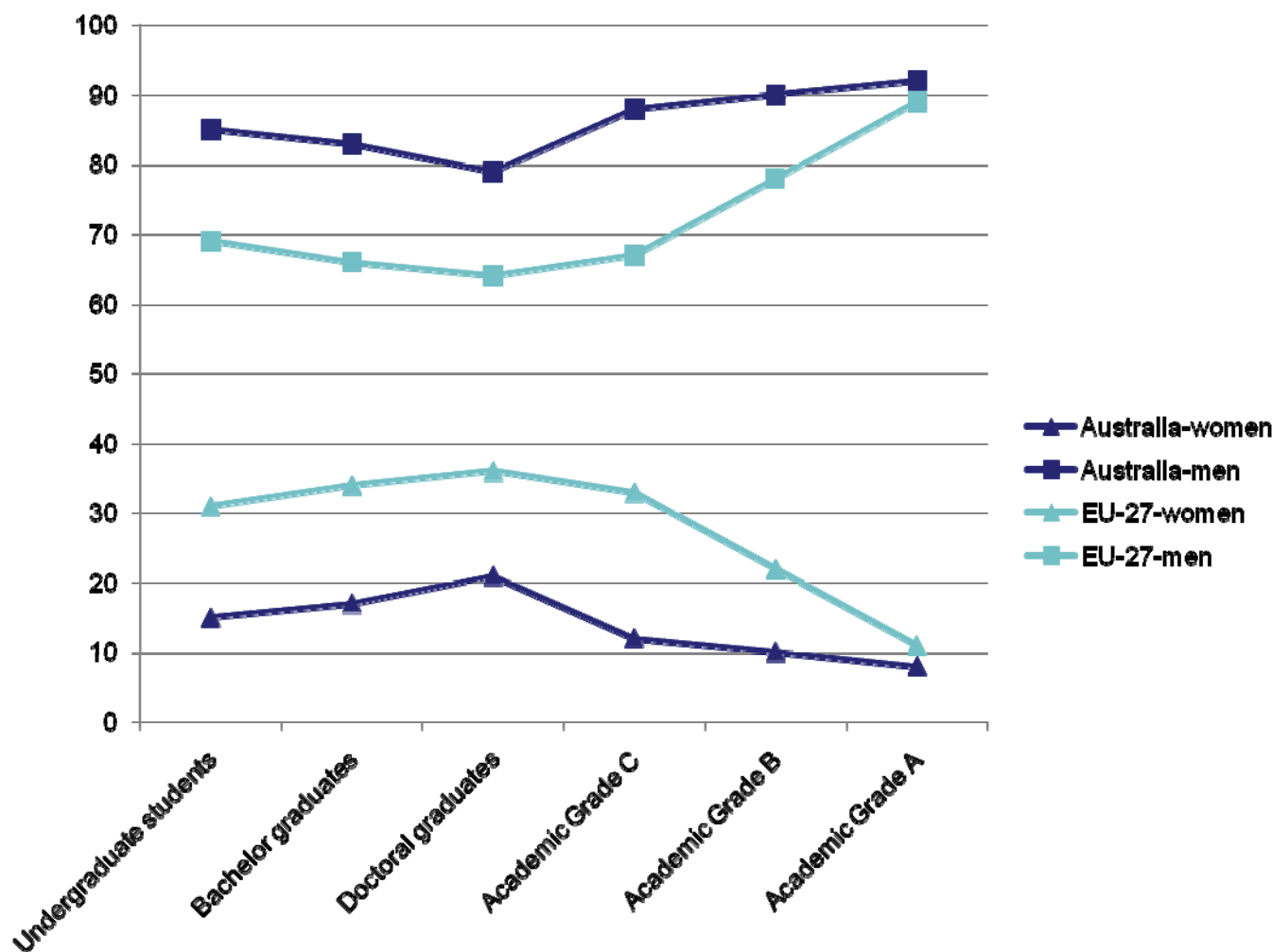
---



**Figura 2: Australia (*Ingegneria e Relative Tecnologie, 2007*); EU-27 (*Scienza e Ingegneria, 2006*)**

- L'andamento a 'clessidra laterale' nei campi della scienza e tecnologia (in cui gli uomini superano le donne negli studi universitari, la differenza diminuisce nei livelli più alti di studio ma aumenta di nuovo ai livelli più alti di occupazione accademica) è evidente anche in Australia.
  - Il confronto Australia/EU è limitato anche nel settore della scienza e della tecnologia, dall'impossibilità di comparare settori dell'istruzione utilizzando dati pubblicati prontamente disponibili. Le maggiori disuguaglianze di genere si trovano generalmente nel campo dell'Ingegneria, con una disuguaglianza meno marcata nelle categorie generali di "Scienza". Le differenze tra Australia e UE nella Figura 2 pertanto riflettono il fatto che i dati sull'Australia sono per il settore 'Ingegneria e Relative Tecnologie', mentre le cifre per la UE uniscono 'Scienza e Ingegneria'. La Figura 2 pertanto mostra semplicemente la somiglianza degli andamenti piuttosto che le differenze nei livelli di disuguaglianza tra Australia e UE. (Si noti inoltre che le cifre UE sono per il 2006, mentre per l'Australia sono per il 2007.)
-

**Figura 2: Studi universitari e carriera accademica:  
Australia (*Ingegneria e Relative Tecnologie, 2007*);  
EU-27 (*Scienza e Ingegneria, 2006*)**



Fonte: Commissione Europea (2009) *Cifre al femminile 2009: Donne e Scienza – Statistiche e Indicatori*; Bell, S. (2009) *Donne nella Scienza in Australia: ottimizzare la produttività, la diversità e l'innovazione*, Federazione delle Società Scientifica e Tecnologica Australiane; Governo Australiano, *Statistiche del Dipartimento di Istruzione, Lavoro e Rapporti sul Luogo di Lavoro*.

# Accademia – l'attuale contesto in Australia

---

- 1) Limitazioni nei finanziamenti, taglio dei costi – a seguito di un lungo periodo di governo conservatore, ma poche prospettive di significativi aumenti di finanziamento per l'immediato futuro.
- 2) Aumentare la fiducia in lavori casuali e a tempo determinato in questo contesto.
- 3) Pressioni per la 'prestazione' (es. Programma 'eccellenza nella ricerca'); costante misurazione di 'produzione' e pressioni competitive tra e all'interno delle università
- 4) Allo stesso tempo le università hanno politiche per la parità dei sessi relativamente ben sviluppate, congedo parentale e flessibilità di orario. Le università Australiane hanno generalmente delle buone politiche di congedo parentale retribuito (molte hanno 26 settimane a retribuzione intera) anche se una politica nazionale di congedo parentale retribuito non è ancora stata implementata.

*Come possono essere efficacemente implementate le politiche che aiutano a conciliare il lavoro con le responsabilità familiari in questo contesto?*

---

# Contesto lavoro/famiglia in Australia



- 1) Grosso 'divario nell'occupazione delle madri' (differenza di oltre 20 punti percentuali tra il tasso di occupazione delle madri con figlio/i di età  $< 6$  anni rispetto alle donne senza figli). Negli SU e nel RU la cifra comparabile è intorno ai 13 punti percentuali (dati 2002)
- 2) Alta percentuale di madri di bambini piccoli che lavorano part-time (nel 2005, tra quelle che lavoravano a tempo pieno prima della nascita del figlio nei 2 anni precedenti, circa il 70% è ritornata al lavoro con part-time)
- 3) Politica di congedo parentale con retribuzione ridotta – solo 52 settimane di congedo non retribuito; la nuova politica nazionale introdurrà 18 settimane di congedo parentale retribuito dal 2011 (sebbene questo non includerà un distinto congedo per paternità come raccomandato)

# Politica → Pratica a livello organizzativo: lezioni da uno studio analitico di Università



L'organizzazione oggetto dello studio analitico - una grande università metropolitana con progressive politiche per la parità dei sessi, incluse 26 settimane di congedo parentale a retribuzione piena, opzioni di orario flessibile

Politica sotto esame - 'Nomine frazionate reversibili' ('Reversible fractional appointments' (RFAs) – accordi frazionali negoziati su richiesta per una percentuale e una durata concordate (normalmente 50-60% per 1-5 anni), con una chiara aspettativa che le richieste di RFA saranno accordate. *(Coerente con la Raccomandazione 9 di PRAGES: 'Personalizzare i processi lavorativi e l'organizzazione – promuovere la flessibilità'. Si noti anche che la politica anticipa una azione in Australia per legiferare su un 'diritto di richiedere' accordi di lavoro flessibile per i genitori)*

La politica ha aiutato l'avanzamento di carriera accademica per le donne? (Domanda rivolta attraverso approfondita analisi qualitativa della politica organizzativa e comunicazioni, e interviste a personale accademico e ai loro dirigenti. La ricerca è stata condotta su un periodo di 6 mesi nel 2006. Il caso non è una delle iniziative Australiane incluse nel database PRAGES.)

# Barriere alla implementazione e impatto

---

## Ragioni per non utilizzare la politica:

- Impatto sui diritti del lavoro come congedo sabbatico e congedo per diritto d'anzianità
- Capacità in accademia di lavorare comunque in modo flessibile (estendendo il lavoro nella sfera familiare)
- Visto da alcuni come potenzialmente lo stesso lavoro per uno stipendio inferiore

## Impatto percepito sulle carriere accademiche tra gli utenti (principalmente donne, sottolineando così il probabile impatto di genere della politica):

- Accettazione di promozione ritardata tra le donne
- Previste opportunità di leadership per alcuni
- Impatto di genere visto nell'ambito di una "scelta", poche domande su se gli uomini sono stati messi di fronte a tali scelte di carriera/flessibilità.

# Barriere alla implementazione e impatto...

## continuazione

---

### Impatto su carico di lavoro:

- Tendenza per i dirigenti a ridurre gli aspetti ‘facili’ del carico di lavoro (es. ripetere corsi di tutor) e aspettarsi sempre il 100% del lavoro di ricerca
- Imprecisione dovuta alla natura basata sulla produzione della componente di ricerca del lavoro accademico – un intervistato pensando ad un RFA del 50% ha chiesto: “50% di cosa?”

### Variabilità e implementazione nella unità organizzativa:

- Buon supporto dirigenziale in alcune sezioni, ma variabilità nel grado in cui è stato fornito back-up, es. nel sostituire le “frazioni” mancanti
  - Supporto per i padri variabile – un padre che chiedeva un RFA è stato considerato dal suo dirigente come indulgente verso una “scelta di stile di vita”, sottolineando la visione altamente influenzata dal genere dell’essere genitore evidente in quella parte dell’organizzazione. Il superamento delle penalità di genere sulla carriera richiede la “normalizzazione” della politica, cioè la sua accettazione ad uso sia di madri che di padri.
-

# Conclusion

- L'andamento in Australia della segregazione verticale nelle carriere accademiche, sia in generale che nei settori di scienza/tecnologia, riflette quello della UE.
- Le principali 'differenze' dell'Australia riguardano l'andamento della conciliazione tra l'essere genitori e il lavoro
- E' in corso una revisione della politica nazionale, e ci sono esempi di sviluppo di buone politiche a livello organizzativo – tuttavia queste probabilmente incontreranno problemi di implementazione nell'attuale contesto di pressioni sulle università per i finanziamenti e le prestazioni e dove concetti fortemente influenzati dai generi della giusta divisione di lavoro retribuito e non retribuito stanno ispirando le azioni della dirigenza.
- Necessità di valutare i tipi di politica che più probabilmente spingeranno i limiti delle aspettative del lavoratore 'ideale' (libero) e l'impatto sulle traiettorie dei generi nell'avanzamento di carriera accademica, nell'ambito delle contro pressioni del contesto operativo. Le politiche non possono non avere un impatto e il cambiamento può verificarsi e si verifica col tempo!