



W I S E L I

Women in Science & Engineering Leadership Institute  
University of Wisconsin-Madison

*IL CAMMINO DELLE DONNE NELLA SCIENZA*

*Lezioni apprese e nuove sfide per l'uguaglianza*

*Roma, 3-4 dicembre, 2009*

Molly Carnes, MD, MS  
Professore di Medicina, Psichiatria e  
Ingegneria Industriale e dei Sistemi  
Università del Wisconsin-Madison, USA

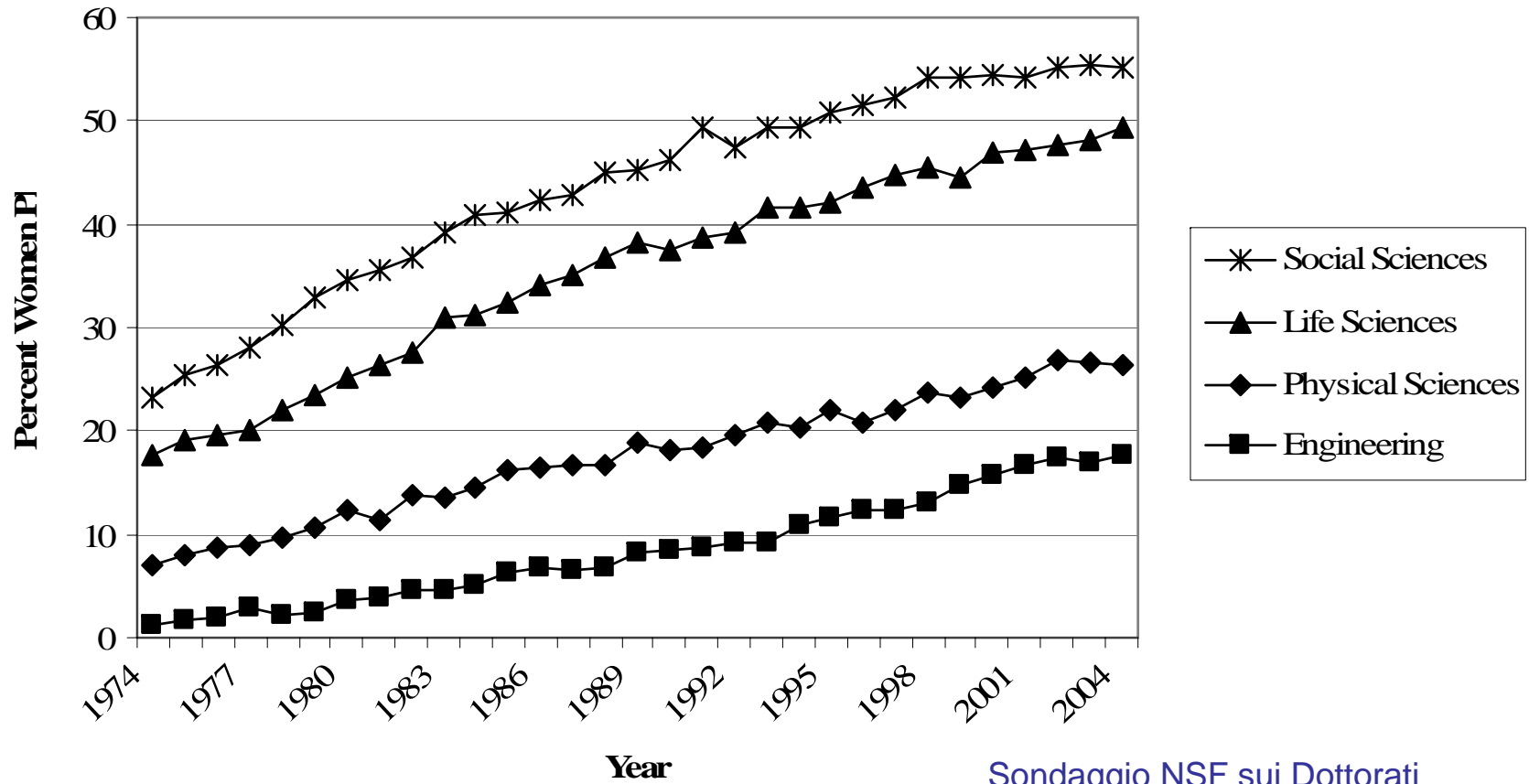
# Più donne nella Scienza:

## *La sfida istituzionale*





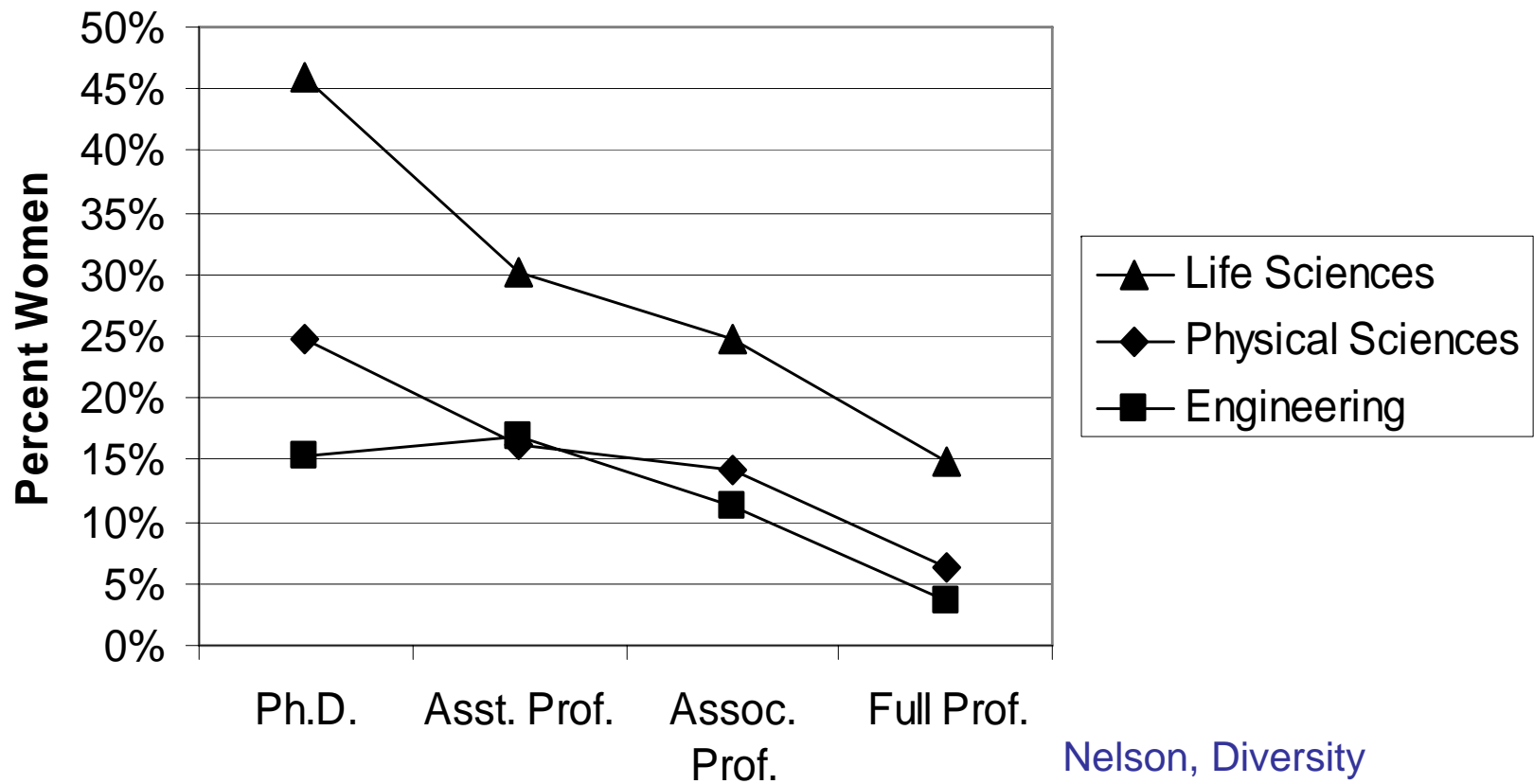
## Il Problema



Sondaggio NSF sui Dottorati conseguiti



## Il Problema



Nelson, Diversity  
Surveys 2005 (Top 50)



## Nuovo approccio: Trasformazione delle istituzioni

- Programma ADVANCE della National Science Foundation
  - 2001 prima richiesta
  - Grossi e prestigiosi riconoscimenti
  - Obiettivo è trasformare l'*istituzione*, non le donne!
  - Adottare un approccio scientifico: dati, ricerca sulle scienze sociali, approccio al cambiamento organizzativo
  - Fornire modelli per altre università



## Programmi WISELI

---

- Vilas Life Cycle Professorships
- Alla ricerca di Eccellenza e Diversità
- Migliorare il Clima nel Dipartimento: Ruolo di un Presidente
- Ricerca e Valutazione



# Programma Vilas Life Cycle Professorship

- Riconoscere che eventi al di fuori del proprio controllo possono accadere
  - Sia gli uomini che le donne sono soggetti a tali eventi, ma alle donne è più probabile che accadano prima nella carriera, quando sono più vulnerabili
- Ridurre l'avvicendamento fornendo il sostegno della ricerca per facoltà in crisi
- Comprendere quali eventi sono problematici e quali passaggi di carriera sono più critici
- Capire ciò di cui hanno bisogno le facoltà quando sono in crisi

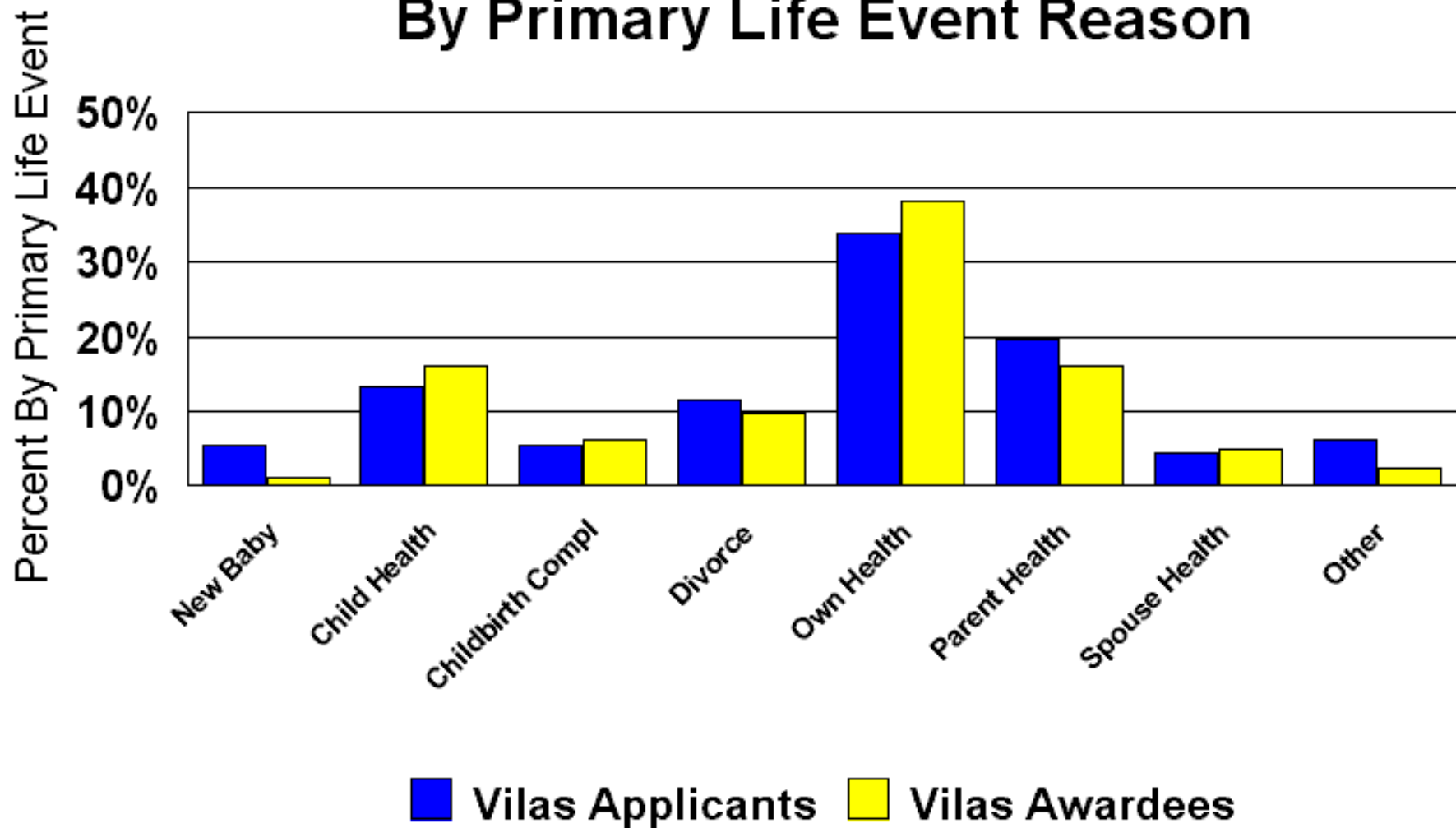


# Programma Vilas Life Cycle Professorship

---

- Fondato dalla Fondazione Vilas nel 2005
- Tre cicli l'anno
- Circa 21 richieste l'anno
  - Finanzia circa 14 facoltà l'anno
- \$372.000 l'anno distribuiti
- *Programma in stato di incertezza a causa dell'economia!*

## Percentage of Vilas LCP Applicants & Awardees By Primary Life Event Reason





## Valutazione Contributo Life Cycle

---

*“Questo programma genera un senso di impegno nei confronti di questa istituzione e un desiderio e una volontà di restituire qualcosa, di aiutare a far sì che altri beneficino di un sostegno simile nel futuro. . . Ne ho parlato con dei candidati per illustrare loro come questa istituzione prende sul serio le problematiche della vita e come è genuinamente umana e volenterosa di donare supporto”*



## Alla ricerca di eccellenza e diversità

- Cinque elementi essenziali di una ricerca di successo
  - Gestire un comitato di ricerca efficiente ed efficace
  - Reclutare attivamente un pool di candidati eccellenti e diversi
  - Aumentare la consapevolezza di giudizi inconsci e della loro influenza sulla valutazione di candidati
  - Assicurare un esame equo e completo dei candidati
  - Sviluppare e implementare una procedura di colloquio efficace

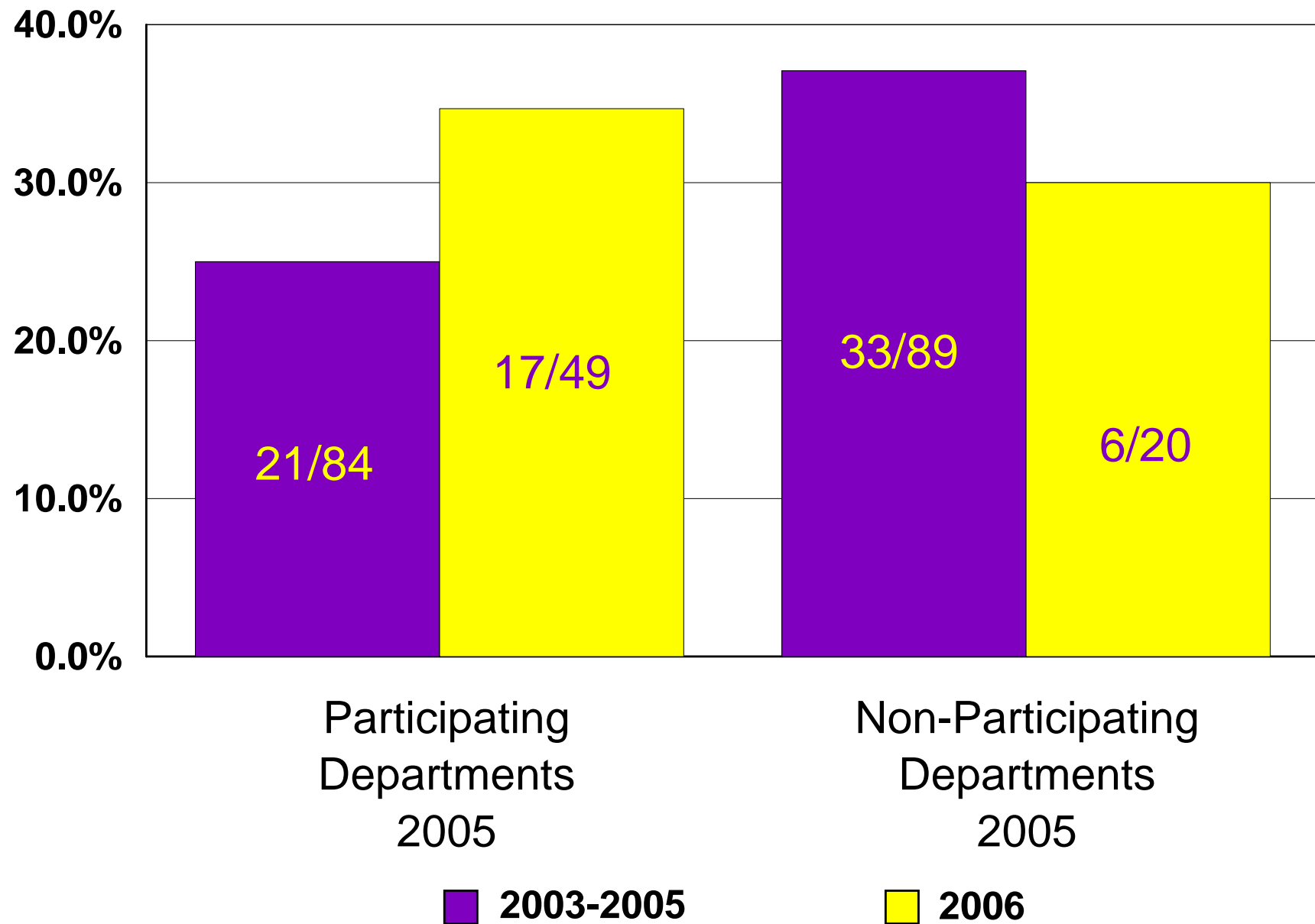


## Alla ricerca di eccellenza e diversità

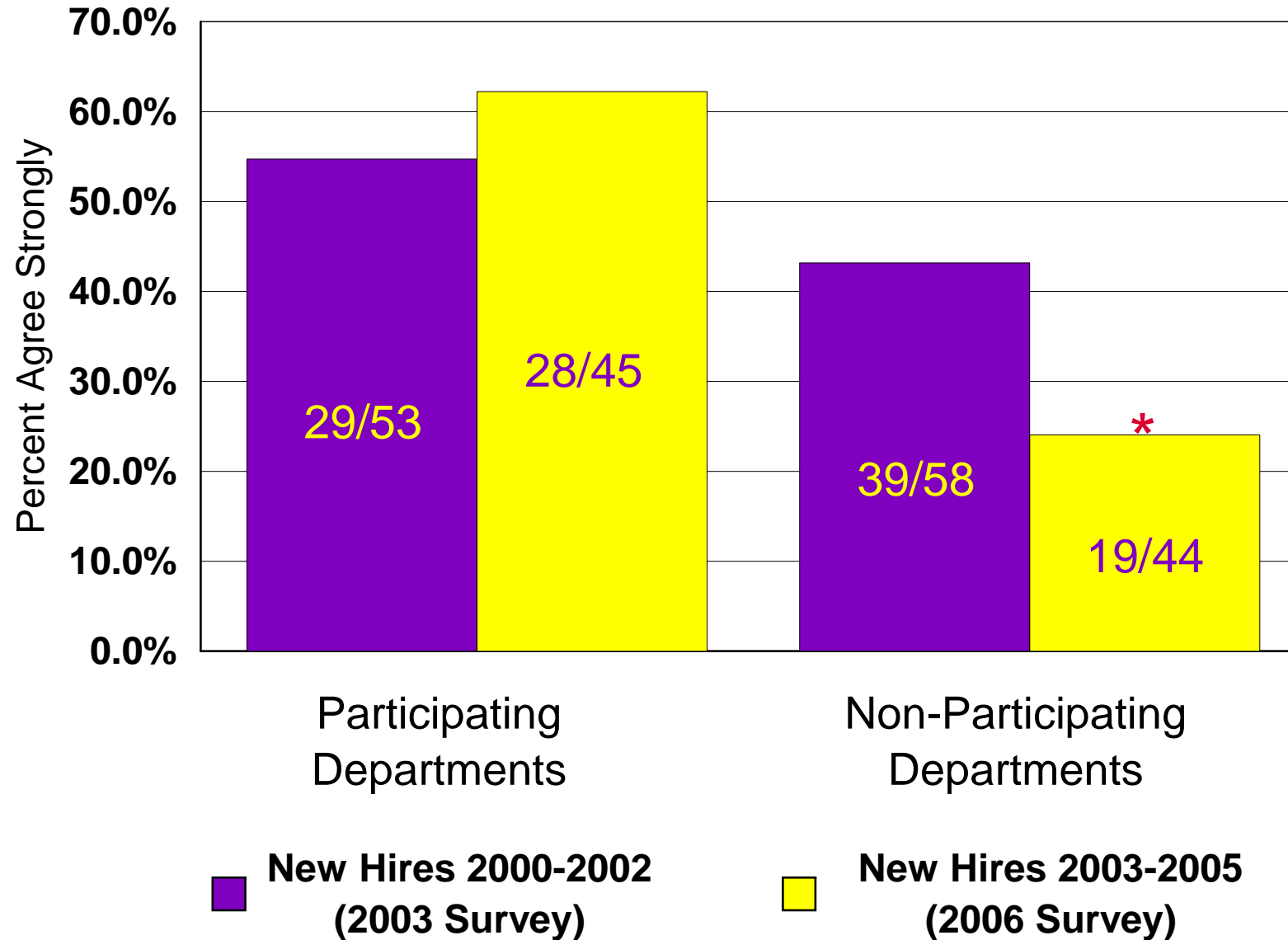
---

- Svolti circa 10 seminari l'anno
  - La maggior parte sono di 2 sessioni
- Circa 90 facoltà l'anno partecipano
- Utilizzati molteplici formati
- Materiale disponibile per altre università a pagamento

## Percent Female, New Tenure-Track Faculty Biological & Physical Sciences

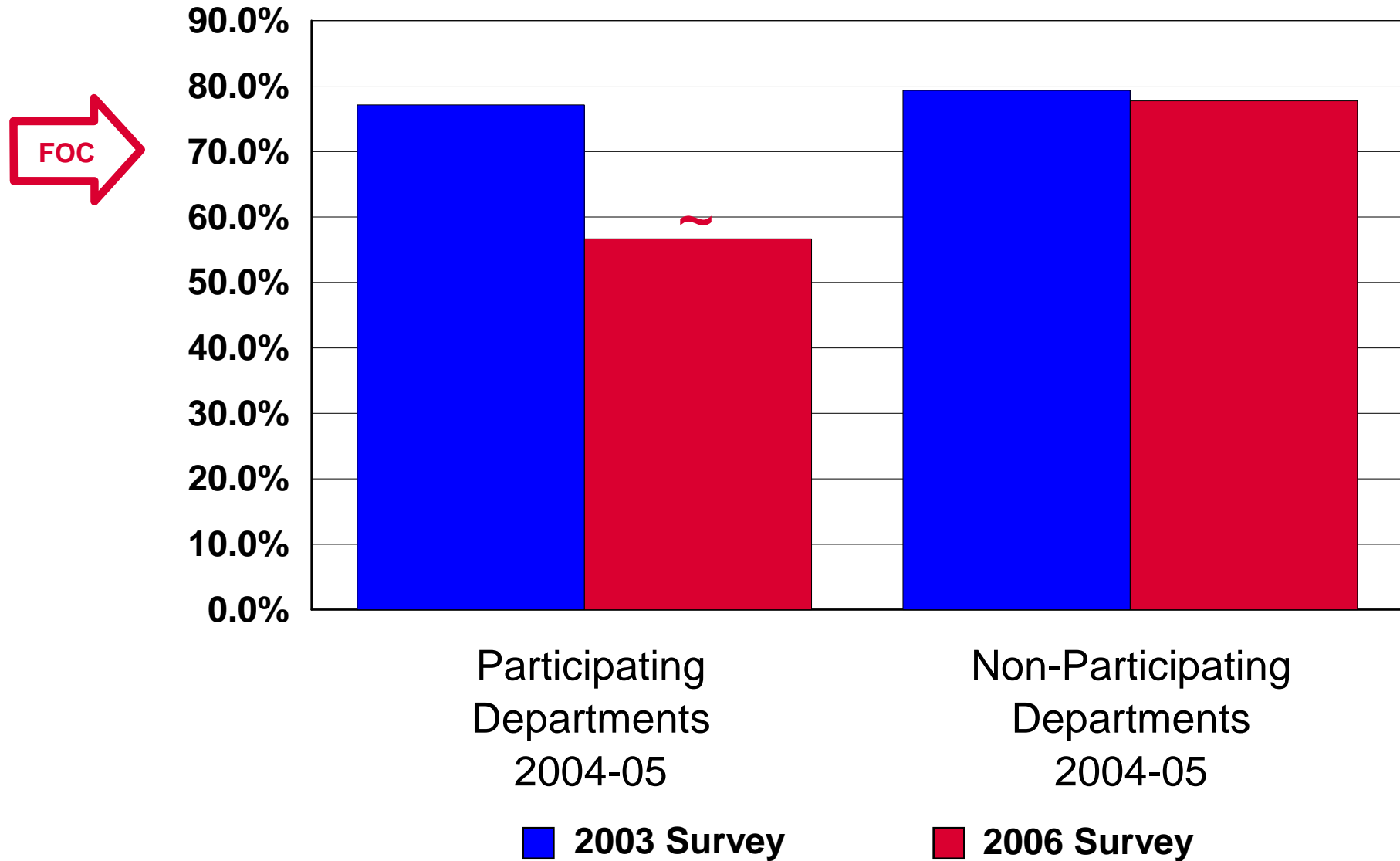


## New Hires' Satisfaction\* With the Hiring Process Biological & Physical Sciences



\* Agree Strongly to the item "I was satisfied with the hiring process overall."

## The Climate for Faculty of Color is Good Biological & Physical Sciences

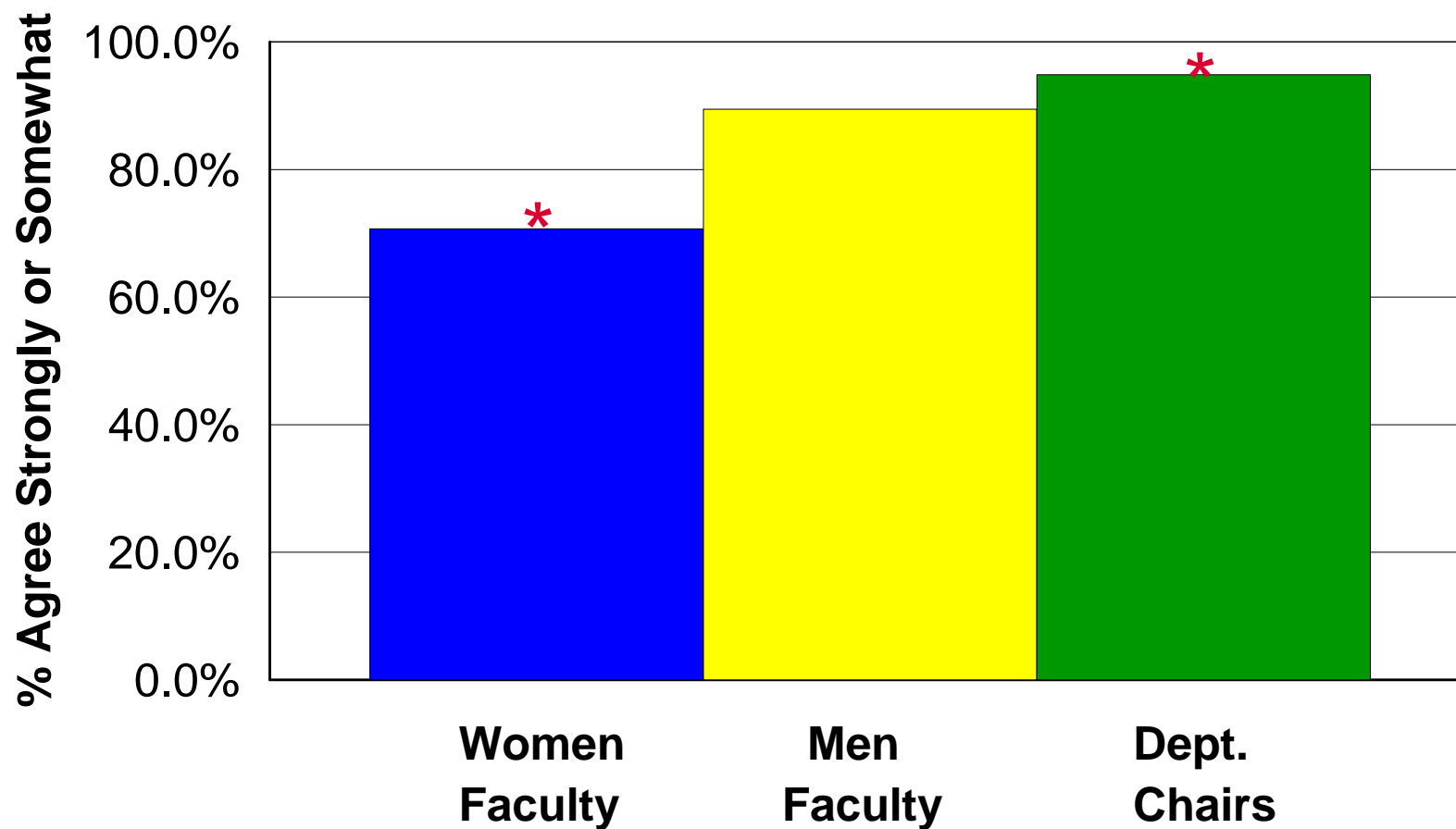




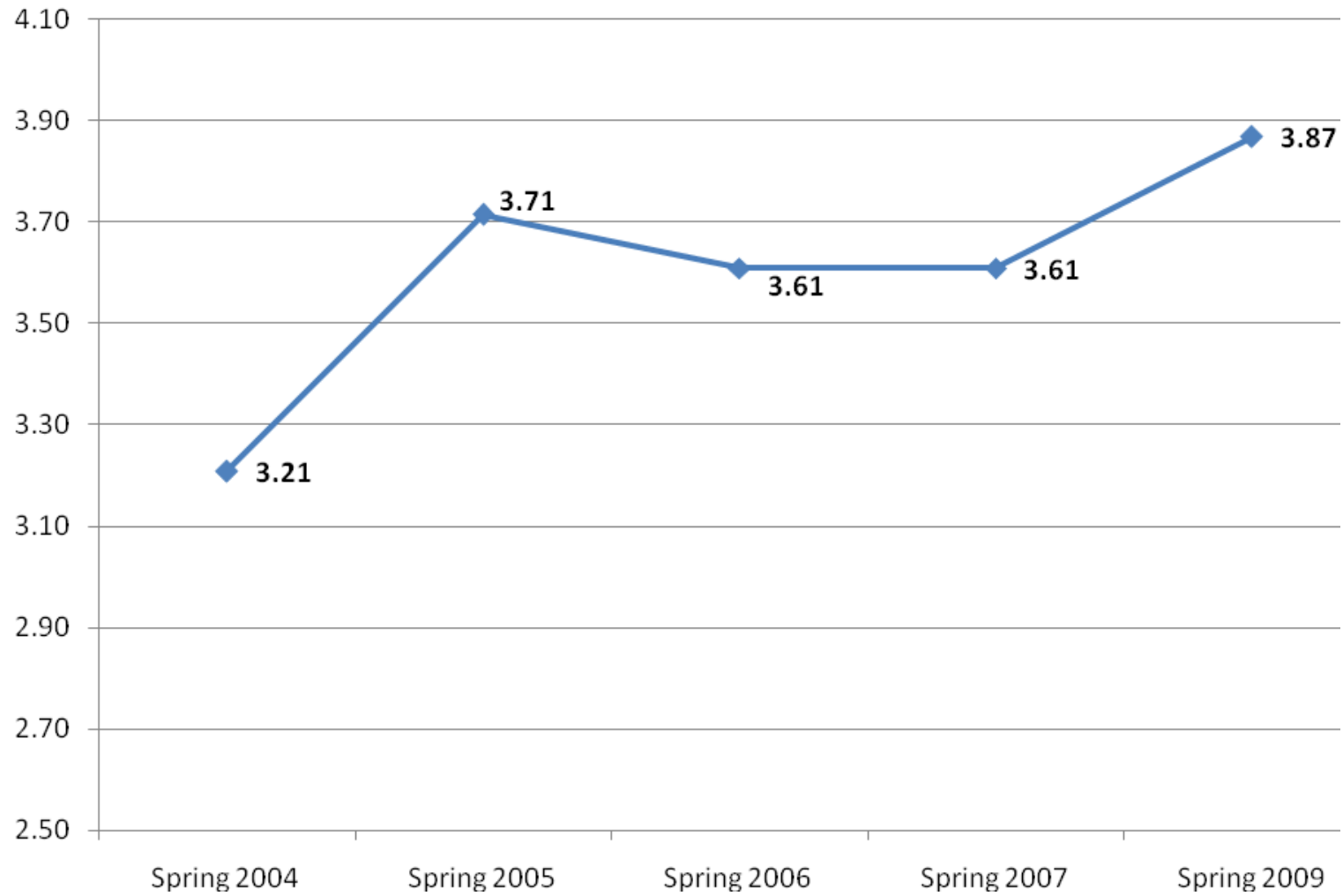
## Migliorare il Clima del Dipartimento: ruolo di un presidente

- Le persone avvertono il clima del loro luogo di lavoro immediato – il dipartimento
- I presidenti possono influire notevolmente sulle esperienze delle donne nei loro dipartimenti
- La percezione di clima dei presidenti è diversa da quelle di altra facoltà, soprattutto facoltà femminile
- 38 dipartimenti hanno partecipato dal 2004

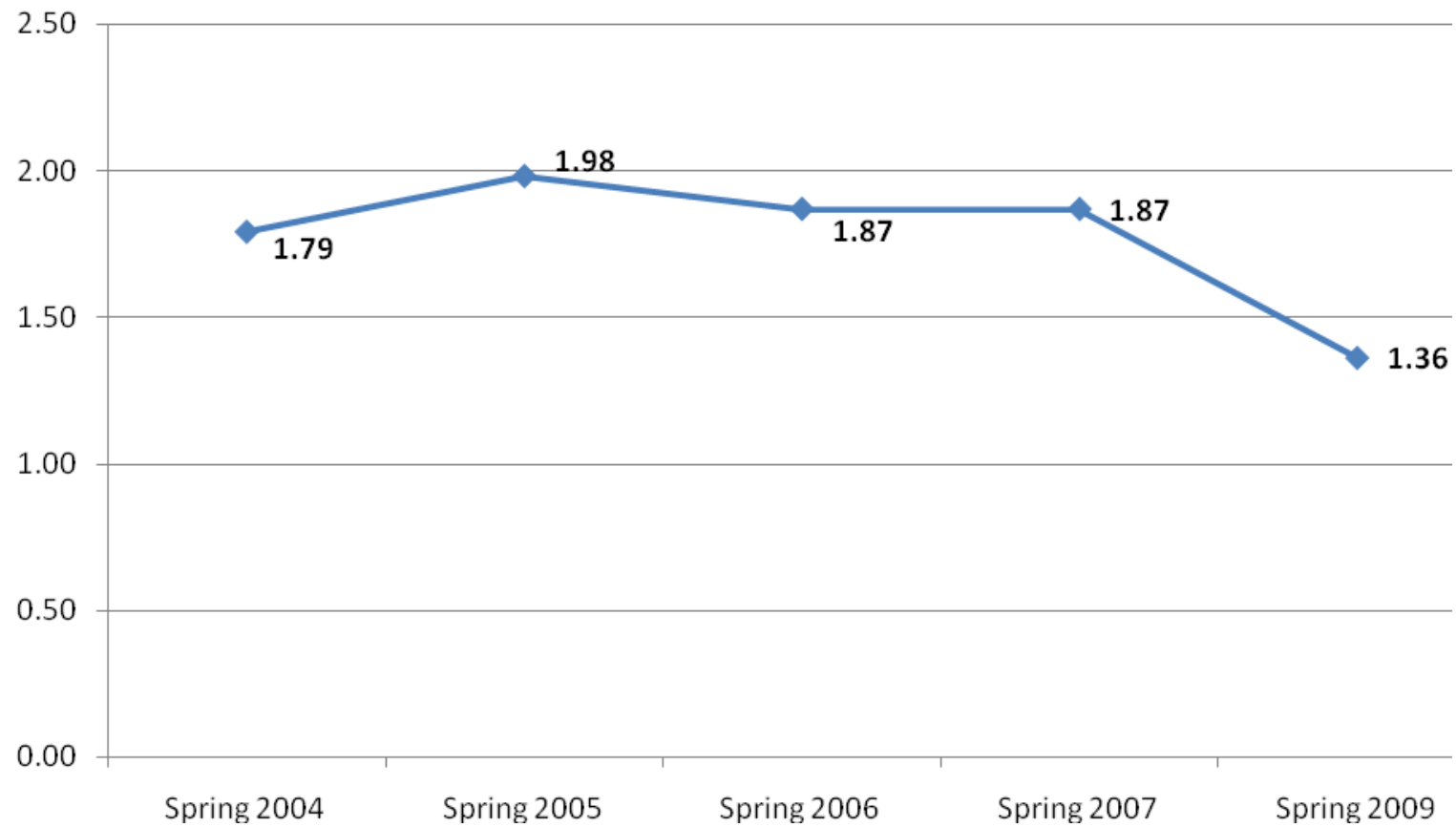
**Figure 1. The climate for women in my department is good**



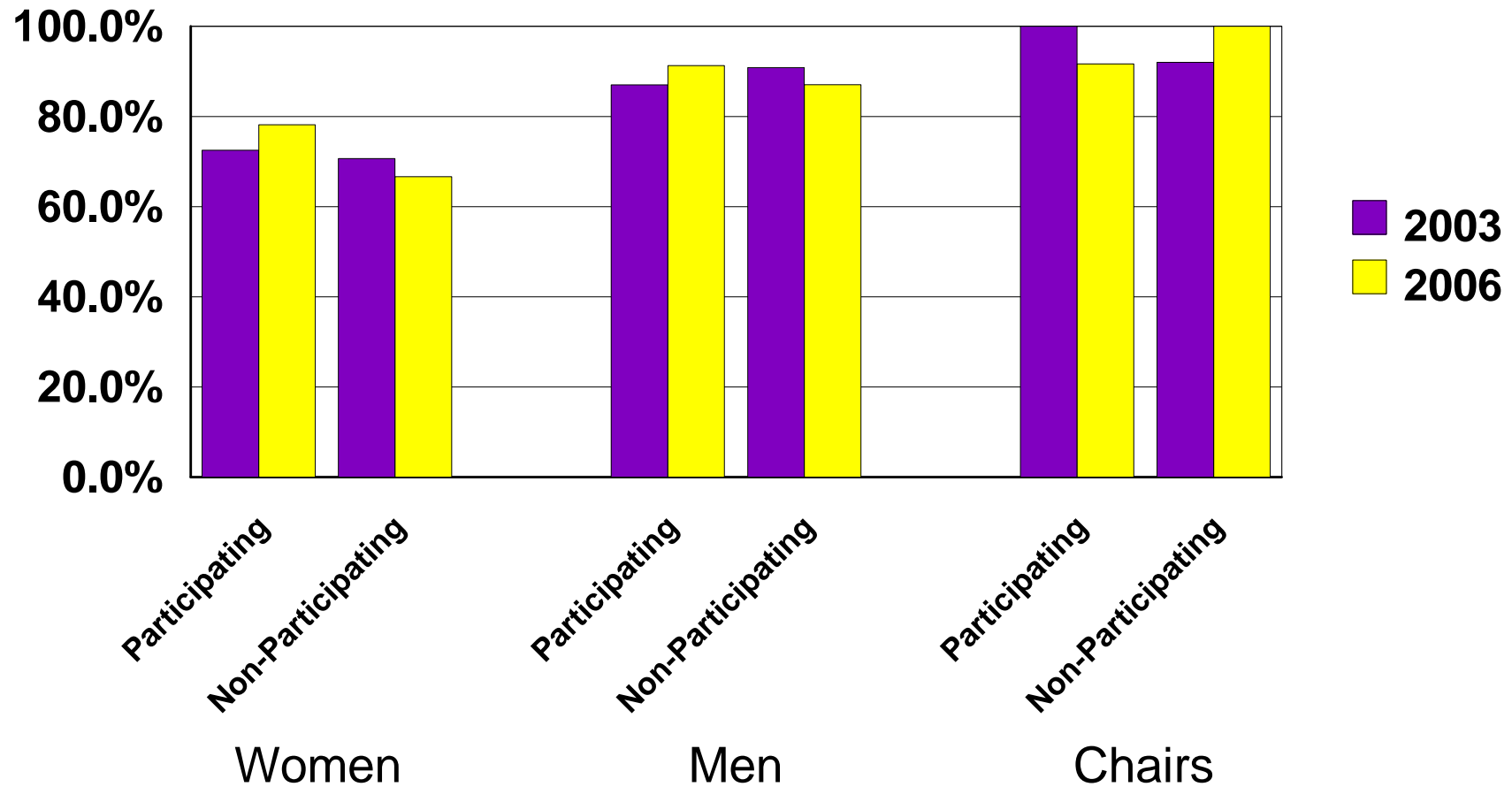
## Overall rating of department climate



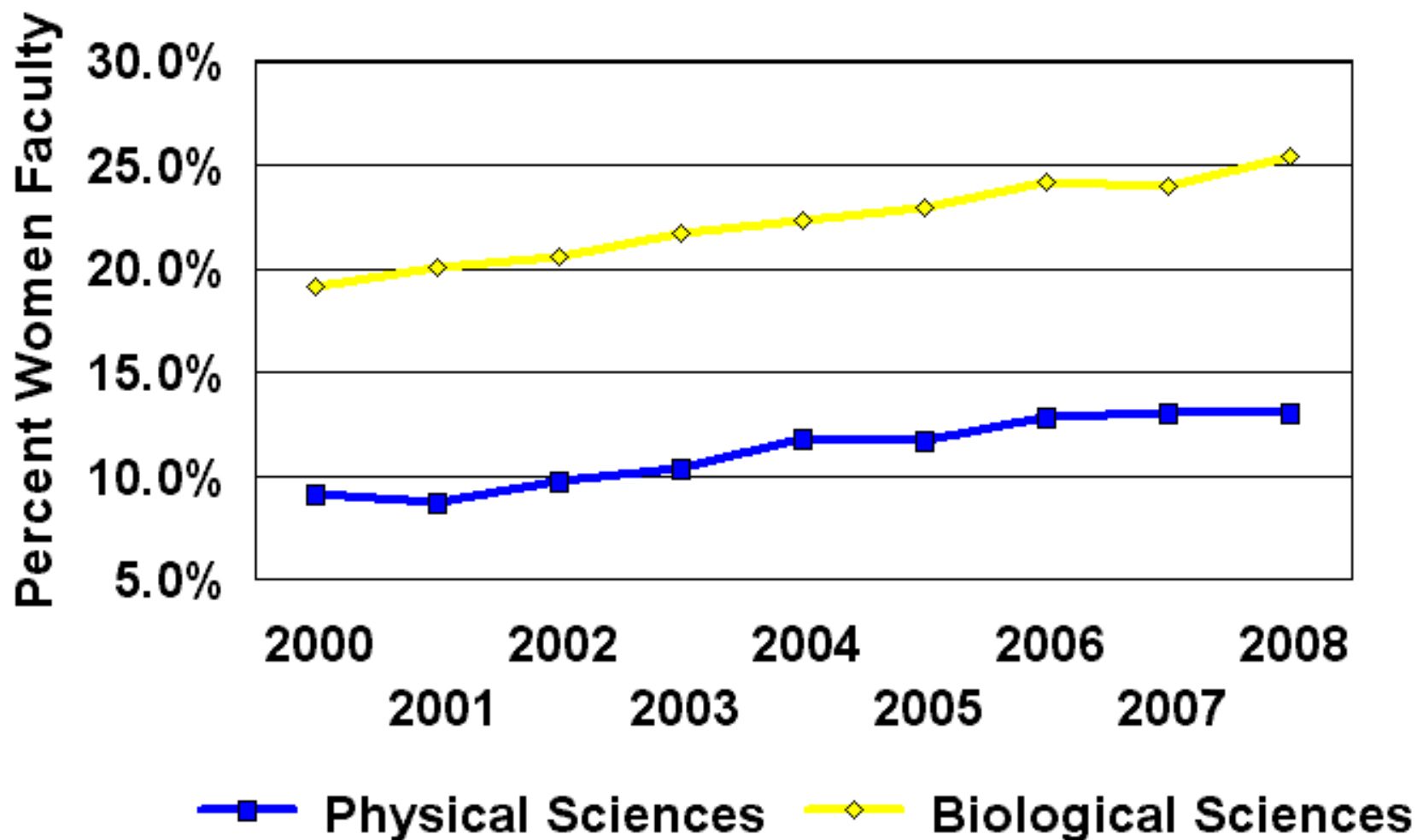
**I experience subtle or overt forms of harassment or discrimination due to my gender, race or other personal attributes.**



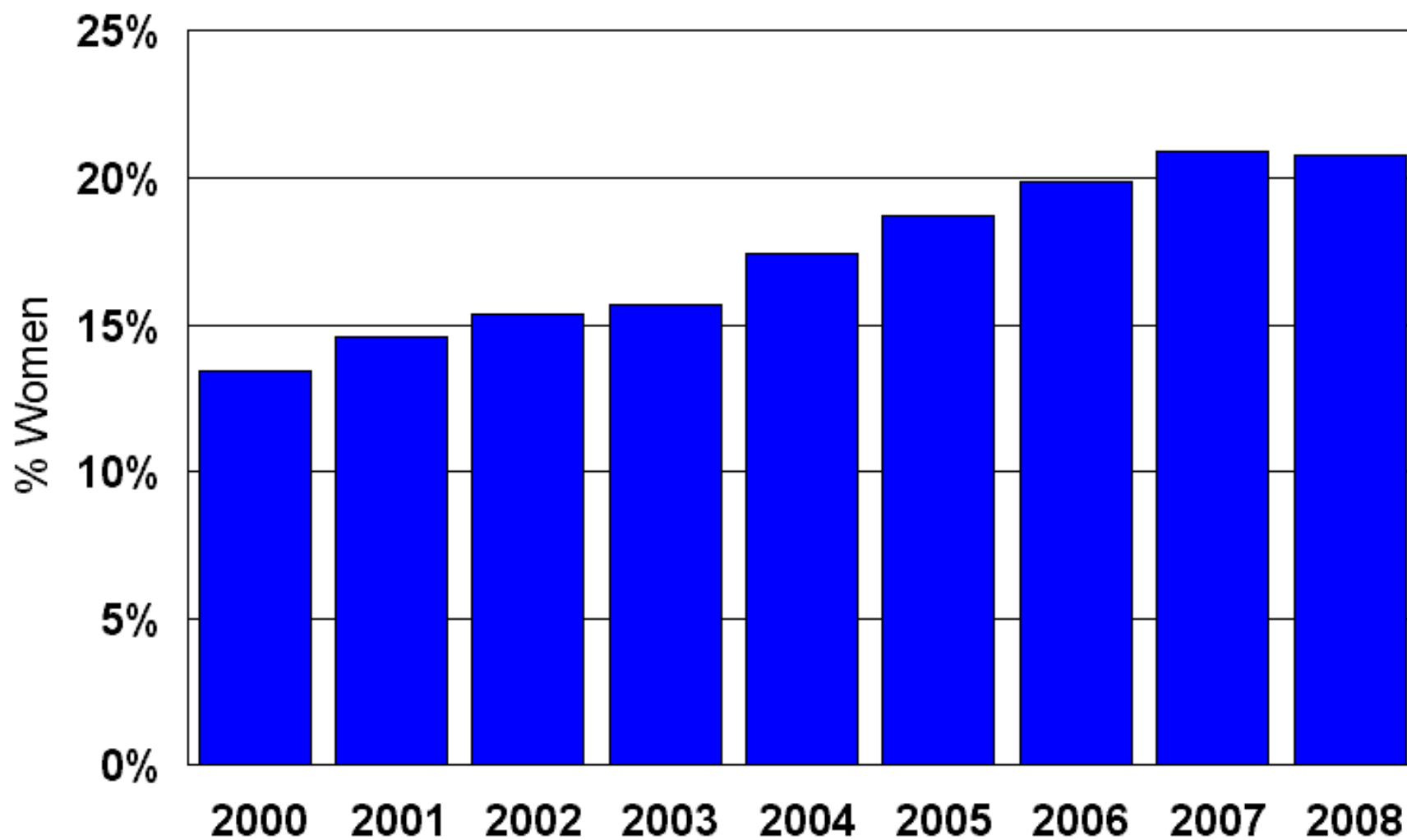
# Percent Agree: The Climate for Women In My Department is Good



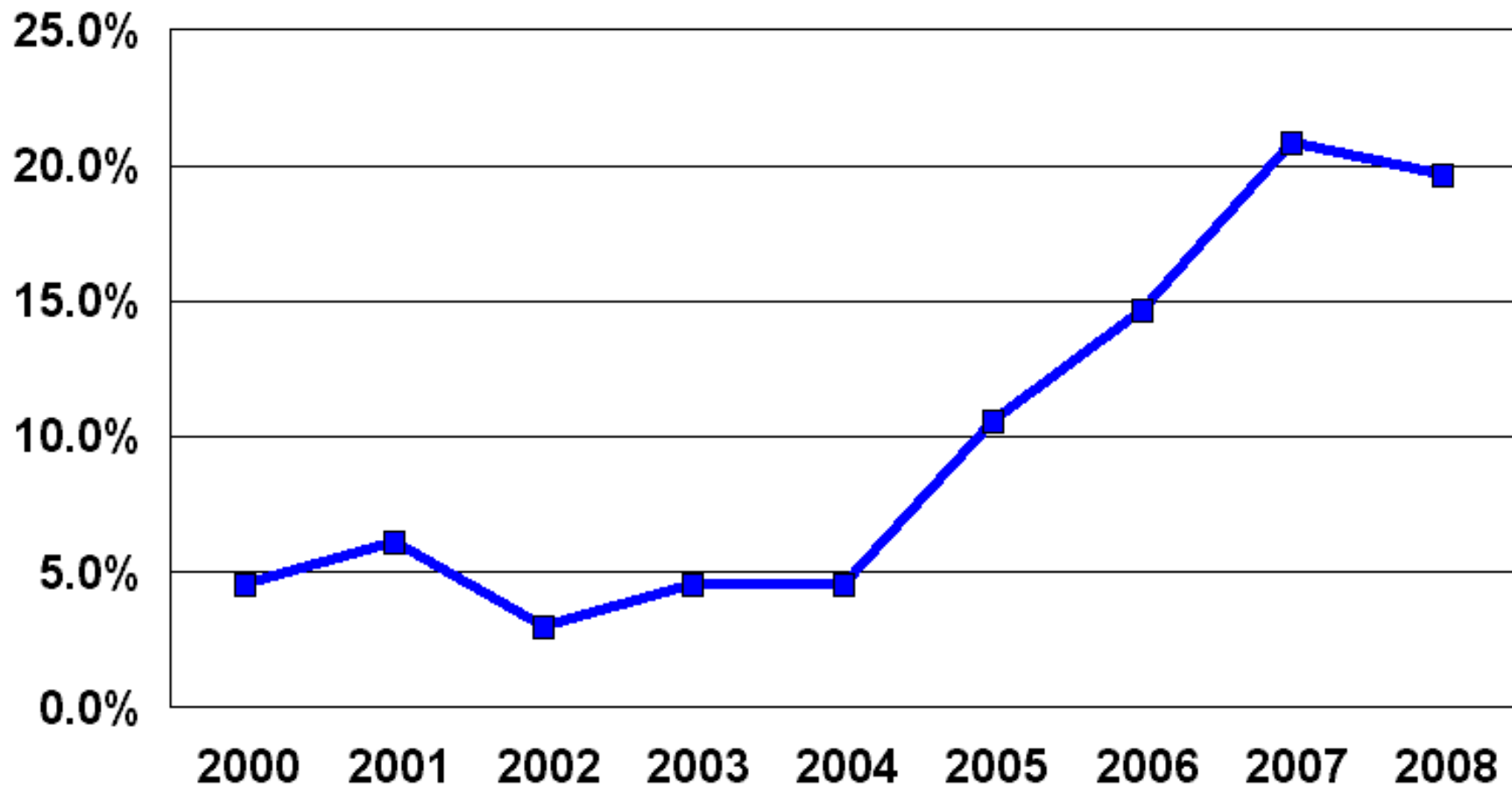
# Percent Women Faculty, by Division University of Wisconsin-Madison



**Women as Percentage of Named Professorship Recipients**



## **% Women Department Chairs Biological & Physical Sciences**





## Elementi del successo di ADVANCE

---

- Supporto degli amministratori di alto livello
- Risorse
- Interazioni tra pari
- Uso di dati (sia qualitativi che quantitativi)
- Uso di studi su pregiudizi e giudizi inconsci
- Strategie di apprendimento attivo
- Raccolta e riscontro dati su tutto = i dati guidano il cambiamento



W I S E L I

---

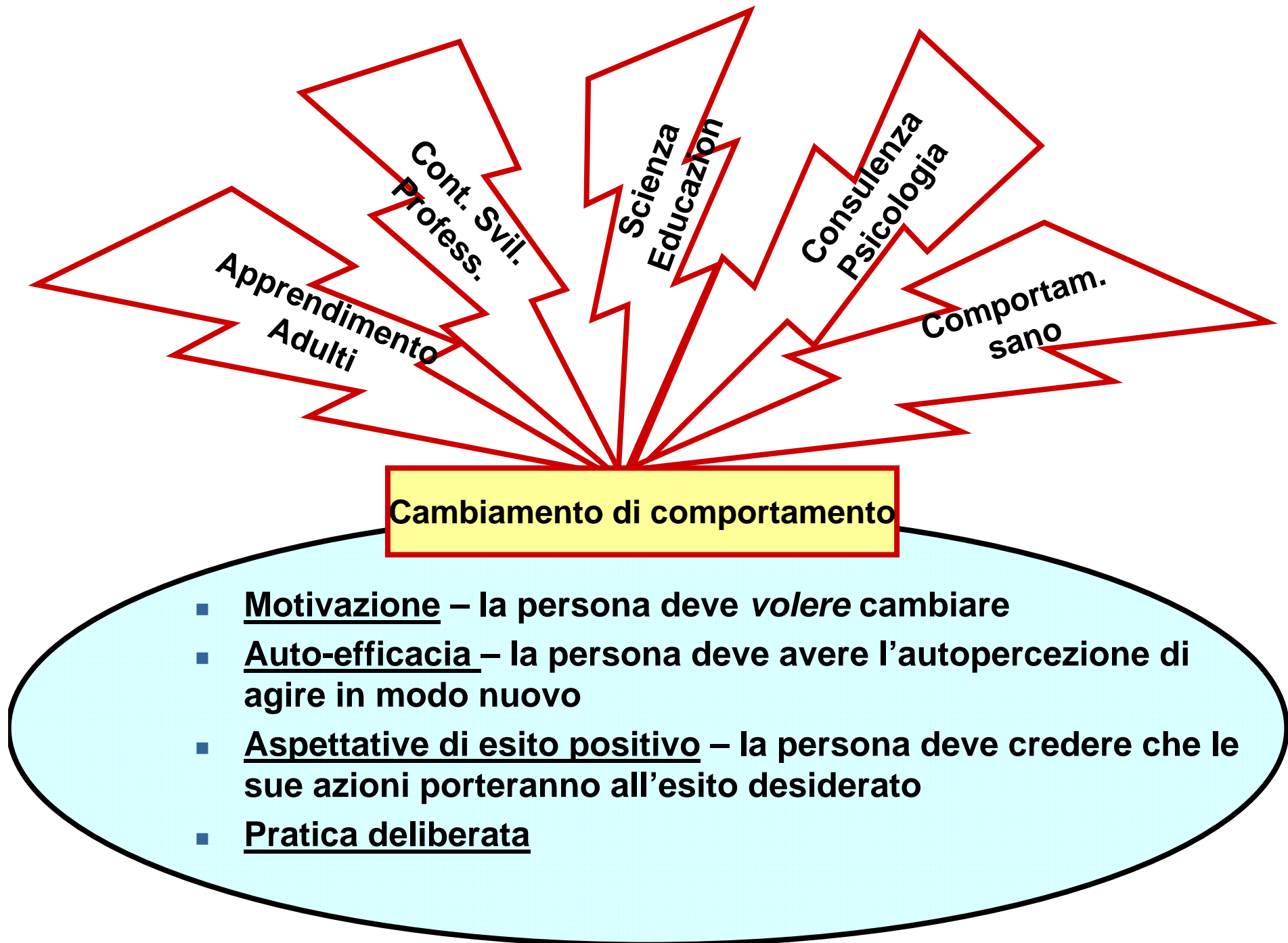
*Women in Science & Engineering Leadership Institute  
University of Wisconsin-Madison*



## Fasi successive

---

- Approccio ai pregiudizi sui sessi a livello individuale come abitudine inconscia
- Mobilitare la ricerca verso l'agevolazione di un cambiamento comportamentale intenzionale
- Formato seminario
- Utilizzare l'analisi di conversazione in programma pilota per affrontare le influenze negative



# Movimento progressivo verso comportamenti abituali senza pregiudizi (e sentirsi bene!)

## Motivazione a rispondere senza pregiudizio<sup>1</sup>

Bassa esterna	Alta esterna	Alta esterna	Alta interna
Bassa interna	Bassa interna	Alta interna	Bassa esterna

## Fasi del cambiamento – comportamenti sani<sup>2</sup>

Precontemplazione > Contemplazione > Preparazione > Azione > Mantenim.

## Apprendimento da Adulti<sup>3,4</sup>

Inconscio	Conscio	Conscio	Inconscio
Incompetenza	Incompetenza	Competenza	Competenza

<sup>1</sup>Plant & Devine, 1998; Devine, 1989. <sup>2</sup>Prochaska & DiClemente, 1984; Carnes et al., 2005

<sup>3</sup>Howell, 1982. <sup>4</sup>Bandura, 1977



W I S E L I

---

*Women in Science & Engineering Leadership Institute  
University of Wisconsin-Madison*