

FAR AVANZARE LE DONNE E LE
MINORANZE
SOTTORAPPRESENTATE NELLE
FACOLTA'-UNIVERSITA' DEL
MICHIGAN

Abigail J. Stewart, University of Michigan

Aspetto centrale di ogni sforzo per un cambiamento

- Credere che il cambiamento è necessario
- Alla UM, ciò ha comportato
 - ▣ Esame del modello di rappresentanza nelle varie discipline
 - Bassa rappresentanza
 - Alto avvicendamento
 - ▣ Valutazione del “clima” per le donne e le minoranze
 - Meno soddisfatte in generale
 - Si sentono non rispettate, sovraccaricate di lavoro e sottovalutate
 - Non affiancate allo stesso modo degli uomini
 - ▣ Valutazione degli indicatori professionali chiave: assunzione, promozione, paga

Approccio della UM a ADVANCE



Una volta convinti che la situazione non era equa...

- Obiettivo: cambiamento istituzionale
- A tutti i livelli dell'istituzione
 - ▣ Individuale
 - ▣ Dipartimentale
 - ▣ Di College
 - ▣ Di Università
- Strategia: cambiare le politiche e le pratiche istituzionali (non “cambiare le donne”)

Cambiamento istituzionale in Quattro Domini Chiave



- Aumentare i legami tra donne
- Assunzione
- Natura delle interazioni di facoltà (“clima”)
- Riesame della politica istituzionale

Creazione di un Network per l'AVANZAMENTO di Donne Scienziato e Ingegnere

- Sostenere una identità collettiva positiva
 - ▣ L'esposizione a nuove esperienze degli altri è utile e interessante
- Usare il Network per fare emergere problematiche
- Incoraggiare le alleanze tra donne e uomini
- Creare strutture di supporto durature (affiancamento di pari)



Facoltà con il Rettore della UM alla Cena del Network, autunno 2006



Assunzione — Influenzare una Pratica Dipartimentale alla UM

- Creazione di STRIDE (comitato sulle Strategie e Tattiche di Reclutamento per Incrementare la Diversità e l'Eccellenza)
 - ▣ Avviato con otto facoltà senior di scienze e ingegneria
 - ▣ Ora comprende 8 facoltà di scienze e ingegneria e 3 facoltà senior di scienze sociali
- Studiare le pubblicazioni della ricerca sulle scienze sociali
- Incoraggiare i colleghi ad adottare delle strategie di reclutamento migliori e più eque



Tasso di successo in carriera
ridotto

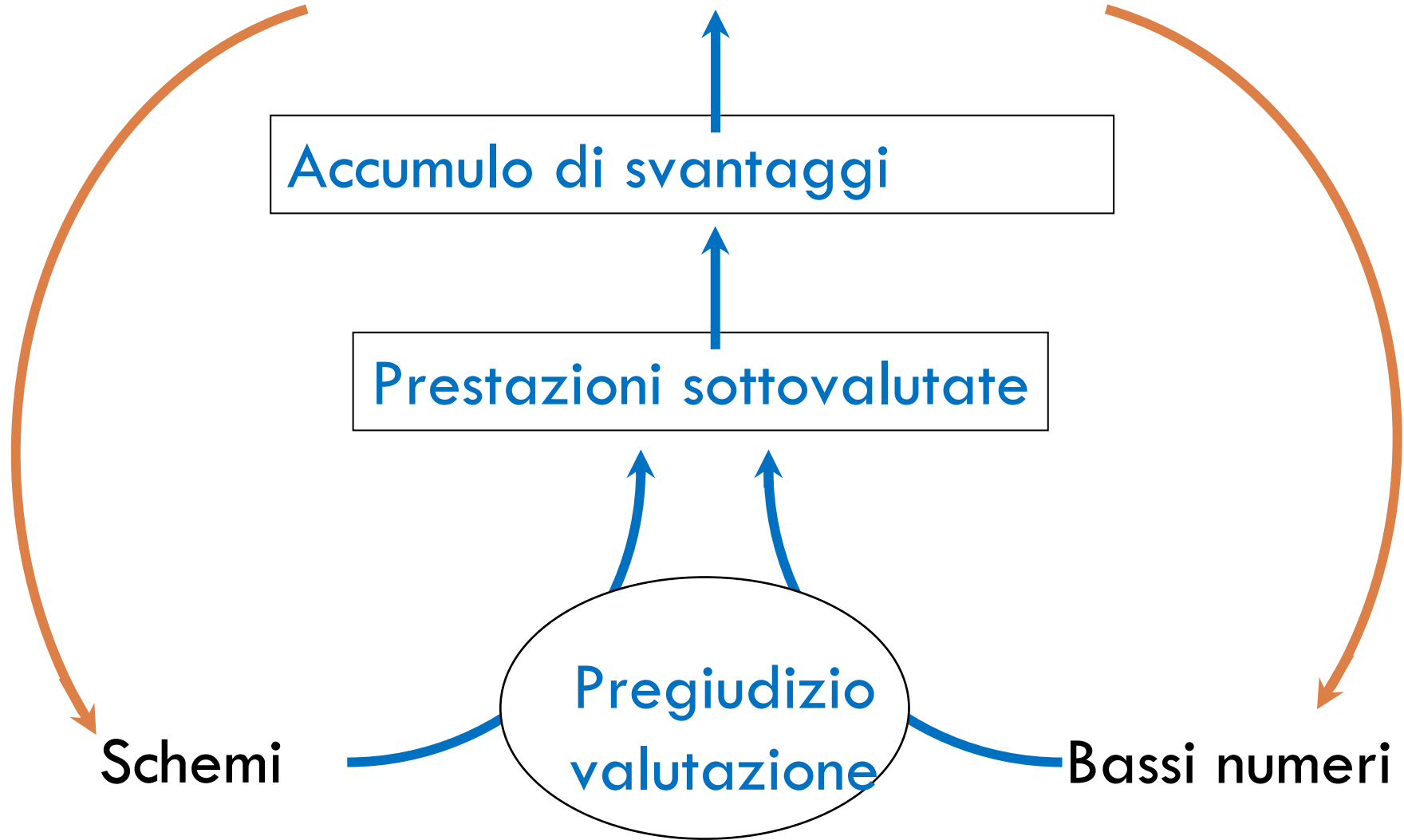
Accumulo di svantaggi

Prestazioni sottovalutate

Pregiudizio
valutazione

Schemi

Bassi numeri



Perché STRIDE funziona?



- Fonte credibile
 - ▣ Scienziati e ingegneri
 - ▣ Basato su dati di ricerca
- Modello esplicativo incentrato sulla attenuazione dei pregiudizi
 - ▣ Organizza informazioni (per richiamo)
 - ▣ Libera da sensi di colpa
- Azioni concrete

Cambiare il Clima delle Interazioni di Facoltà: elementi CRLT

- Eseguiti schemi su dinamiche di classi multiculturali
- Creati schemi per noi su:
 - ▣ Riunioni di facoltà
 - ▣ Facoltà consulta facoltà
 - ▣ Riunioni del comitato per il passaggio in ruolo



Schema di “Riunione di Facoltà”

Dati di Ricerca sulle Scienze Sociali rappresentati in schemi

- Riscossione di “gettoni”
- Ruolo della leadership
 - ▣ Facoltà di elaborare tematiche
- Dinamiche fra generi/dinamiche fra gradi
 - ▣ Interruzioni
 - ▣ Ascolto
 - ▣ Chi ha potere e influenza
- Implicazioni delle dinamiche per gli esiti
- Chi può cambiare le dinamiche e come

Riesame delle Politiche Istituzionali — “Aumentare la Consapevolezza” in una Istituzione

- Comitato sui Generi in Scienza e Ingegneria convocato da Presidente e Rettore
- Sottocommissioni presiedute da 3 presidi di facoltà hanno stilato raccomandazioni su:
 - ▣ Percorsi di facoltà e integrazione lavoro/famiglia
 - ▣ Assunzione, mantenimento e leadership
 - ▣ Valutazione e promozione di Facoltà
- Vedere le politiche dal punto di vista delle donne scienziato



Presidente Mary Sue Coleman (sopra) e Rettore Teresa Sullivan (sotto),
Co-presidenti del Comitato GSE



Significativi cambiamenti di politica

- Cambiamenti nelle procedure di assunzione (es. Richiesta formazione STRIDE, esame della lista breve)
- Cambiamenti nelle procedure di revisione annuale degli stipendi (adozione di modello standardizzato)
- Formalizzazione delle aspettative sulla consulenza alla carriera
- Politiche di sostegno alla famiglia
 - ▣ Congedo parentale generoso (per gli SU) per uomini e donne
 - ▣ Doppio programma di carriera con bilancio
- Orario più flessibile, con inclusione esplicita di “indennità per tempo perso” contro “tempo extra”

Enfatizzati i cambiamenti nelle strutture e nelle pratiche



- Network
- Procedure di assunzione e comitato STRIDE
- Fattori CRLT e “clima”
- Cambiamenti di politica e comitato GSE

Come valutare i progressi verso i nostri obiettivi?

- Vivace network di donne ingegnere e scienziato nel campus
- Assunzione annuale di donne in facoltà dal 14% al 34%; (donne aumentate dal 13% al 17% facoltà di scienze e ingegneria)
- Si è passati da non avere donne presidenti dei principali dipartimenti di scienza e ingegneria ad averne 12
- Clima descritto in un sondaggio del 2006 fra le donne in facoltà come meno incline alle molestie sessuali, isolamento negli studi, e sorveglianza percepita

“Trasformazione Istituzionale”



- Alcuni chiari successi

- Delusione per successo limitato
 - ▣ Molti problemi di clima ancora presenti
 - ▣ Necessità in altre discipline
 - ▣ Necessità al di là delle donne nella scienza

- Riconoscimento che il cambiamento istituzionale è lento

Missione del Programma ADVANCE di UM



Allargarsi per promuovere la diversità e l'eccellenza fra le facoltà e gli studenti in tutti i campi. Attenzione continua su...

- Assunzioni – incentrata sullo sviluppo e l'uso di procedure di assunzione eque
- Mantenimento – incentrata su strategie preventive per evitare la perdita di facoltà preziose
- Clima – incentrata sul miglioramento del clima nei dipartimenti
- Leadership – incentrata sullo sviluppo di capacità e opportunità di leadership e sulla capacità dei leader accademici di promuovere un clima positivo

Implicazioni della nostra esperienza



- Unica importantissima azione a basso costo: creare e attivare un network di donne scienziate e ingegnere
 - ▣ Diminuisce l'isolamento
 - ▣ Mette in collegamento scienziate sociali e scienziate
 - ▣ Crea un veicolo di comunicazione e influenza
- Mitigare i pregiudizi inconsci nelle pratiche principali
 - ▣ Assunzione
 - ▣ Processi di valutazione chiave
- Esaminare e cambiare politiche e pratiche
 - ▣ Cambiare quelle esistenti
 - ▣ Creare quelle che mancano

Aumentare la Capacità di Leadership in questa area



- Offrire nuova formazione per leadership
 - ▣ Attuali presidenti e altri amministratori di linea
 - ▣ Donne scienziato e ingegnere
 - ▣ Nuovi professori ordinari
 - ▣ Nuovo programma per creare gruppi per il cambiamento nei dipartimenti (STEP)

Cambiare cultura richiede molti diversi sostenitori



- Massima Leadership amministrativa
- Presidenti di dipartimento
- Facoltà che svolgono vari processi di riesame
- Facoltà che sono troppo importanti per partecipare ai comitati ma che influenzano le decisioni
- Nuove facoltà da altre istituzioni
- Facoltà giovani

Allineare i premi a questi obiettivi



- Premiare le persone per :
 - Affiancamento serio
 - Servizi che fanno progredire questa agenda
- Premiare i dipartimenti che fanno dei passi attivi verso la creazione di un clima positivo
- Premiare i presidenti e gli altri amministratori per le attività di successo in questo dominio