



IL PROGETTO “GEA - GENDERING ACADEMIA”

Descrizione del progetto e domande di ricerca

Il Progetto “GEA - GEndering Academia” mira ad analizzare le asimmetrie di genere nelle carriere accademiche sia all’interno delle Scienze Umane e Sociali (SSH - *Social Sciences and Humanities*) che nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Il principale obiettivo è comprendere se e in che modo le differenze e le disuguaglianze di genere sono (ri)prodotte nei vari stadi delle carriere accademiche e come i livelli micro (individuale), meso (organizzativo) e macro (norme e politiche) interagiscono nel supportare o ostacolare il successo nella carriera accademica, dal reclutamento, alla stabilizzazione, agli avanzamenti di carriera.

Il progetto GEA si articola attorno a tre principali domande di ricerca.

- 1) Qual è il ruolo delle differenze individuali (fra ricercatori uomini e ricercatrici donne) in termini di aspirazioni, motivazioni, vincoli e strategie nei processi di ingresso, nella prosecuzione o nell’abbandono della carriera accademica? (livello micro).
- 2) Qual è il ruolo delle istituzioni accademiche (quali Dipartimenti, Consigli, Giunte, Comitati di selezione a livello nazionale e locale) nelle decisioni finali in merito al reclutamento di giovani ricercatori (Dottori di ricerca) e alla promozione di professori associati? (livello meso).
- 3) Qual è l’impatto delle regole e normative nazionali (e sovranazionali), che governano il reclutamento e le promozioni di carriera nel sistema universitario italiano, sulle disuguaglianze di genere? (livello macro).

L’ipotesi è che ci siano diverse dimensioni a lavoro in ogni livello: la dimensione culturale (i valori dei lavoratori e dei datori di lavoro, norme di genere, preferenze e stereotipi; culture organizzative, pratiche di lavoro e stili di leadership; norme di genere a livello regionale/nazionale); la dimensione strutturale (stipendi e risorse di tempo degli individui e delle loro famiglie, capitale umano, economico e sociale; orari di lavoro e organizzazione del lavoro); la dimensione istituzionale (le regole che governano i processi di reclutamento e di stabilizzazione; politiche del lavoro e politiche familiari a livello locale, regionale e nazionale)

Il Progetto coinvolge 4 unità di ricerca – Università di Torino (capofila), Università di Palermo, Università di Sassari, Università di Trento – ed esplora in quattro Atenei italiani di diverse dimensioni e posizioni geografiche, in un Dipartimento STEM e in uno di Scienze Sociali e Umane in ogni università coinvolta:

- (i) le carriere iniziali di Dottori di ricerca maschi e femmine, ponendo attenzione ai meccanismi “neutrali rispetto al genere” che supportano la stabilizzazione delle posizioni e il reclutamento e quelli che contribuiscono al fenomeno del “*leaky pipeline*”;
- (ii) le strategie di carriera adottate dai professori associati donne e uomini che competono per diventare professori/esse ordinari/e e i meccanismi che rinforzano il “*glass ceiling*”;
- (iii) gli effetti delle procedure e pratiche di selezione nella promozione delle disuguaglianze.

Metodologia

Il progetto adotta un approccio *mixed-method*, basandosi sia su dati quantitativi che qualitativi:

- 1) analisi statistiche di dati nazionali secondari (dati ISTAT e MIUR sugli sbocchi professionali dei Dottori di ricerca e dati MIUR sulle progressioni di carriera in accademia, di coorti selezionate di ricercatori/trici e professori/esse);
- 2) una web survey indirizzata a tutto lo staff (precari, ricercatori e docenti) delle quattro università considerate in modo da raccogliere dati oggettivi e soggettivi relativi alle carriere accademiche individuali;
- 3) interviste condotte online in profondità con ricercatori maschi e ricercatrici femmine e professori e professoressa associati per identificare i fattori “*push*” e i fattori “*pull*” dietro agli squilibri di genere nel reclutamento, negli avanzamenti di carriera e nei processi decisionali;
- 4) interviste semi-strutturate condotte online con testimoni privilegiati al centro dei processi di selezione e della governance di Dipartimento e di Ateneo.

Le carriere individuali (livello micro) sono investigate attraverso analisi qualitative e quantitative e contestualizzate attraverso la ricostruzione dei livelli macro e meso nei quali il genere si costruisce in accademia. Intanto, si è condotta un'analisi statistica sulle fonti di dati esistenti: in particolare, attingendo dalla survey ISTAT e dal database MIUR sui Dottori di ricerca. Queste corpose fonti di dati su scala nazionale, però, non forniscono dati individuali. Per questo è stata creata una web survey con LimeSurvey da indirizzare a tutto il corpo docente e ricercatore (sia strutturato che non) delle Università coinvolte, mirata a raccogliere caratteristiche individuali e dati soggettivi (credenze, atteggiamenti, motivazioni, comportamenti) in merito diversi aspetti: 1) carriera passata (interna ed esterna all'accademia); 2) occupazione attuale; 3) mobilità e pubblicazioni; 4) vita personale e familiare attuale e passata; 5) credenze positive e normative circa le progressioni di carriera; 6) informazioni sull'attuale Dipartimento; 7) prospettive future.

Inoltre, al fine di meglio comprendere i meccanismi e i processi sottesi ai comportamenti e agli atteggiamenti rilevati, il materiale quantitativo è integrato con 64 interviste in profondità con ricercatori e ricercatrici precari/e all'inizio della loro carriera (16 interviste in ogni Ateneo equamente suddivise fra i due tipi di dipartimenti considerati) e 64 interviste in profondità con professori e professoresse associati/e (16 interviste in ogni Ateneo equamente suddivise fra i due tipi di dipartimenti considerati) (128 interviste totali).

In merito al livello meso, il focus è sulla cultura organizzativa (di genere) e sui modi in cui le procedure di reclutamento/selezione/valutazione sono cambiate all'interno di un numero selezionato di istituzioni accademiche (i Dipartimenti) a partire dalle recenti riforme universitarie. Per esplorare i processi decisionali e la governance, sono condotte interviste semi-strutturate (80 interviste, circa 20 in ogni Università coinvolta) con testimoni privilegiati, quali manager delle Risorse Umane, membri di comitati di selezione, membri del Senato accademico e di organi per le pari opportunità, Direttori di Dipartimento.

Per quanto riguarda il livello macro, vengono considerate le principali riforme in tema di università e l'attuale legislazione nazionale che regola i processi di reclutamento e promozione in università, così come i contesti istituzionali nazionali/regionali che influiscono su vincoli e strategie individuali (politiche del lavoro, politiche e leggi in materia di pari opportunità, incluse politiche di cura e conciliazione, e misure di supporto al reddito che compensino l'insicurezza lavorativa).

Attività di ricerca

La struttura del Progetto prevede 6 Work Packages di cui sono responsabili diverse Unità (Fig. 1).

WP1 – Mapping the macro-context.

Il WP1 inserisce le disuguaglianze in accademia nel più ampio contesto sociale e istituzionale.

Nello specifico, il WP1 fornisce un'analisi puntuale di:

- A. modifiche alla normativa universitaria nazionale in materia di assunzioni e promozioni, decisioni nazionali in materia di fondi di ricerca per le università statali e principali politiche/direttive nazionali ed europee sulle pari opportunità in ambito accademico;
- B. normative e politiche nazionali rilevanti (diritto del lavoro, leggi sulle pari opportunità, politiche di conciliazione famiglia-lavoro, misure di sostegno al reddito).

WP2 – Assessing gender imbalances: establishing the phenomena.

Il WP2 fornisce un'analisi quantitativa sulle dimensioni della *Leaky Pipeline* (LP) e del *Glass Ceiling* (GC), analizzando sia dati statistici già esistenti (es. Istat, MIUR), sia creando un nuovo dataset tramite la realizzazione di una web survey con LimeSurvey.

Il WP2 ruota attorno a 3 obiettivi principali:

- A. investigare il fenomeno della *leaky pipeline* usando i dati ISTAT e MIUR;

- B. investigare il fenomeno del *glass ceiling* analizzando i dati MIUR;
- C. investigare entrambi i fenomeni sopracitati utilizzando una web survey progettata con LimeSurvey.

WP3 – *Analysing the organisational context.*

Tramite *desk research* e interviste semi-strutturate condotte online con testimoni privilegiati il WP3 indaga aspetti relativi a concorsi e governance di Dipartimento e di Ateneo.

Il WP3 si pone i seguenti obiettivi:

- A. mappare i dati già disponibili in ciascuna università. L'obiettivo è comprendere la politica di raccolta dei dati applicata, la sua (in)sensibilità al genere e il tipo di quadro che fornisce sul sistema di genere indagato dal progetto (assunzioni, avanzamenti di carriera, composizione di genere delle decisioni collegi, inclusione della dimensione di genere nei programmi di insegnamento/ricerca, ecc.);
- B. analizzare la governance di ciascuna università coinvolta, con l'obiettivo di enfatizzare l'interazione tra vincoli nazionali o europei e specifiche risposte locali, e identificare come i modelli di governance esistenti sono genderizzati. In particolare, l'analisi verterà su: a) il grado di applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità; b) il modo in cui il genere è istituzionalizzato;
- C. analizzare le pratiche di genere nelle discipline STEM e SSH a livello organizzativo, al fine di comprendere, da un lato, le culture organizzative di genere e i processi attraverso i quali gli ordini simbolici di genere vengono prodotti e riprodotti; dall'altro, la struttura organizzativa di genere e le modalità con cui il genere è incorporato nell'organizzazione del lavoro, i tipi di congedi (maternità/parentale/carriera) disponibili, orari di lavoro, ecc.;
- D. evidenziare le implicazioni di genere nella costruzione dei criteri di eccellenza nel mondo accademico, identificando: (i) i criteri formali esistenti che ritraggono il "candidato ideale" per le varie posizioni di ricerca mano a mano che si sale di ruolo, e (ii) il modo in cui i *board* accademici costruiscono il concetto di "eccellenza" e il suo sottotesto di genere.

WP4 – *Understanding early career paths: the leaky pipeline phenomenon?*

Il WP4 esplora le carriere di ricercatori e ricercatrici *early career* (che hanno ottenuto il titolo di Dottorato dopo il 2005) e i meccanismi che le influenzano, tramite interviste in profondità condotte online.

Il WP4 svolge due compiti principali:

- A. progettare una traccia d'intervista coerente ed esaustiva incentrata su percorsi ed esperienze di carriera, attitudini, motivazioni e prospettive riguardo al lavoro accademico e alle carriere, opportunità e vincoli dei Dottori di ricerca.
- B. analizzare le trascrizioni delle interviste, utilizzando un software dedicato per i dati qualitativi (es. Atlas.ti o Nvivo).

WP5 – *Understanding career advancement paths: the glass ceiling phenomenon?*

Il WP5 analizza le disuguaglianze di genere nell'accesso a posizioni apicali della carriera accademica tramite interviste in profondità condotte online con professori e professoressse associati/e, entrati/e in ruolo dopo il 2005.

Il WP5 include due attività:

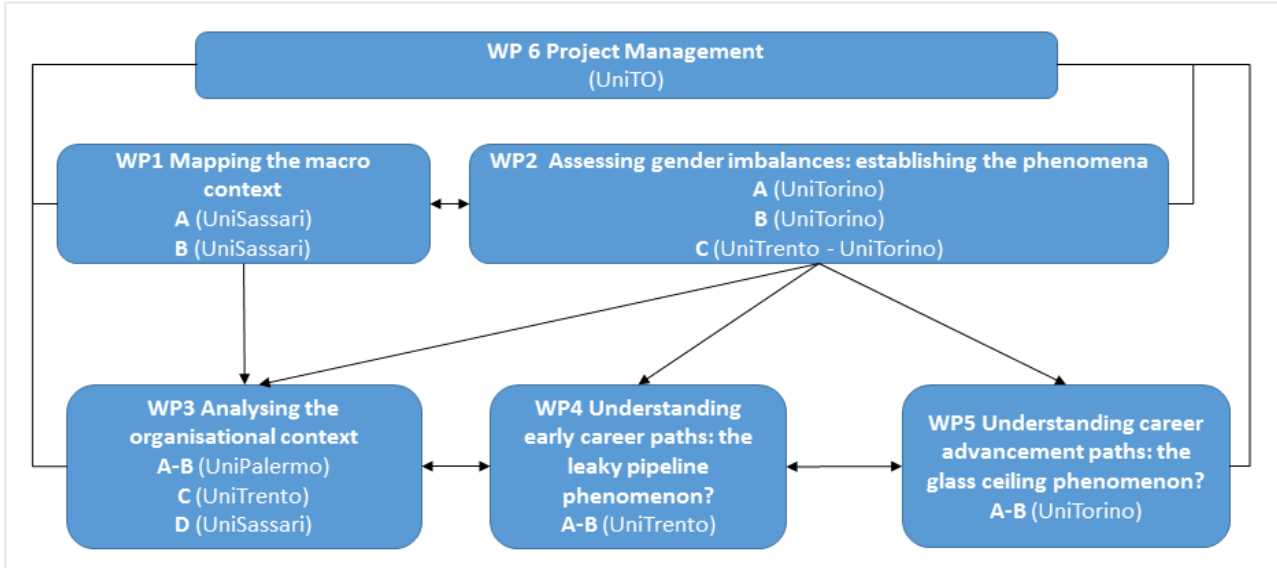
- A. progettare una traccia d'intervista coerente ed esaustiva seguendo gli stessi argomenti del WP4.A (per i professori associati);
- B. analizzare le trascrizioni delle interviste, utilizzando un software dedicato per i dati qualitativi (es. Atlas.ti o Nvivo).

WP6 – *Project Management.*

La gestione del Progetto è assegnata all'Università di Torino in quanto Unità capofila.

Grazie a un continuo processo di condivisione delle conoscenze, dibattito e confronto tra studiosi/e di diverse discipline, il progetto ha creato una solida rete di ricerca, punto di partenza scientifico ideale per output di alta qualità, con la prospettiva di partecipare a nuovi progetti di ricerca e reti accademiche a livello nazionale e internazionale.

Figura 1. Rappresentazione grafica dei Work Packages e distribuzione fra Unità



Rilevanza della ricerca

Nonostante i progressi fatti negli ultimi anni e la crescente attenzione sul tema a partire dalla creazione dell'Agenda di Lisbona e della *European Research Area* nel 2000, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere all'interno dei luoghi di lavoro e nelle varie professioni, inclusa l'accademia, rimane una sfida aperta. La sfida si basa sulla nuova consapevolezza del valore strategico che l'uguaglianza di genere ricopre nello sviluppo della (*Europe's*) *Knowledge Economy* per due ragioni principali: l'eccellenza della ricerca richiede accessibilità, risorse e opportunità di carriera per i migliori ricercatori indipendentemente dal loro genere; l'innovazione richiede diversità di prospettive e input che sono possibili solo in gruppi di ricerca misti. Comprendere e affrontare i fattori che producono squilibri di genere, dunque, ha un impatto positivo non solo in termini di uguaglianza di opportunità, ma anche di generale efficienza ed eccellenza (European Commission 2009; 2012; 2013).

Diverse sono le ragioni per le quali è importante focalizzare lo studio sulle disuguaglianze di genere nell'accademia italiana.

Primo, il settore dell'istruzione superiore è un elemento chiave del settore di ricerca europeo: le università sono il fondamento della ricerca e sono i luoghi in cui si fa ricerca e innovazione. Eppure, mentre le studentesse universitarie ottengono migliori risultati dei loro colleghi maschi, la situazione cambia immediatamente nelle posizioni da Postdoc e peggiora ulteriormente negli stadi successivi della carriera accademica. Non a caso, la struttura di genere della gerarchia accademica italiana ha ancora la classica forma a forbice illustrata in *She-figures* (European Commission 2018): se, nel 2003, il 16% dei professori ordinari e il 31% degli associati erano donne, nel 2016 erano rispettivamente il 22% e il 37%. Il divario di genere nelle posizioni accademiche è, dunque, rimasto consistente negli anni e l'incremento della presenza femminile è dovuto più ai pensionamenti di professori maschi che ai nuovi ingressi di donne.

Secondo, l'accademia è un'arena privilegiata per studiare le differenze di genere nei luoghi di lavoro dal momento che, il campo della ricerca, dove è investita una grande parte di capitale umano, è presumibilmente esente da qualsiasi discriminazione essendo esclusivamente basato su razionalità e merito. Il contesto italiano è particolarmente interessante perché, nell'ultimo decennio, le regole che governano sia il reclutamento, sia le promozioni sono profondamente cambiate. In particolare, l'aumento della flessibilità nel mercato del lavoro, la mancanza di protezione sociale per i ricercatori precari, i severi tagli di budget a livello nazionale e il blocco del turnover (dal 2009) hanno fortemente ridotto il numero di posizioni stabili (Azzolina, Pavolini 2015). Inoltre, le nuove regole per il reclutamento hanno aumentato il livello di insicurezza lavorativa, una delle più significative barriere nel perseguimento della carriera da ricercatore. Infine,



le nuove regole (apparentemente più neutrali rispetto al genere) non hanno ridotto gli svantaggi esperiti dalle donne negli avanzamenti di carriera (Goastellec, Vaira 2017).

Per concludere, il divario di genere è un fenomeno persistente nell'accademia italiana nel tempo e all'interno di diversi campi di ricerca, analogo al fatto che un ridotto numero di donne occupano posizioni negli organi di governo accademici (Bozzon et al. 2015).

Il progetto GEA è, inoltre, innovativo per diversi motivi.

In primo luogo, *si concentra sulle carriere sia degli uomini che delle donne*, nella consapevolezza che la situazione per le donne cambierà se cambia anche quella degli uomini. Ciò significa mettere in discussione il modello dell'"*unconditional worker*" che attualmente domina il mondo accademico e il discorso pubblico (Rees 2011). Ciò implica che non è possibile favorire la "mercificazione" delle donne (cioè favorire la loro indipendenza economica attraverso il lavoro retribuito) se non si promuove una contestuale "de-mercificazione" degli uomini (cioè garantire diritti al lavoro di cura sia per gli uomini che per le donne).

In secondo luogo, GEA affronta le disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche evidenziando non solo la *manca di donne nelle posizioni apicali*, solitamente al centro della ricerca su genere e scienza, *ma anche analizzando le prime fasi delle carriere*, al fine di comprendere come emergono le differenze di genere e le ragioni principali per cui donne e uomini restano nelle carriere accademiche o le abbandonano.

In terzo luogo, il progetto adotta un *ampio orizzonte* che spazia da un focus esclusivo sulle discipline STEM, in cui le donne sono chiaramente sottorappresentate, a settori più altamente femminilizzati, come le SSH. Questo approccio comparativo fornirà un quadro dettagliato degli effetti delle diverse culture organizzative accademiche e mostrerà come i processi di discriminazione operano in entrambi i tipi di ambienti.

In quarto luogo, creando un team multidisciplinare (che comprende sociologhe/i, economisti/e e scienziati/e politici/che) e confrontando diversi tipi di modelli organizzativi in diverse discipline accademiche all'interno di vari contesti regionali, GEA mira a *indagare l'interazione tra diversi fattori a livello micro, meso e macro* e a districare i ruoli delle barriere culturali, strutturali e istituzionali.

Sviluppi futuri e raccomandazioni di policy

Il Progetto GEA ha l'ambizioso scopo di migliorare gli strumenti e le policies per contrastare l'asimmetria di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, coerentemente con gli obiettivi in materia di uguaglianza di genere di ERA (*European Research Area*) (2018), delle *Indicazioni per azioni positive sui temi di genere nell'università e nella ricerca* del MIUR (2018), delle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* della CRUI (2019), delle linee guida della Commissione Europea (2020) sulla necessità di implementare un Piano di Azioni Positive (PAP) il cui obiettivo prioritario è l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) per ogni istituto di ricerca in quanto requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe.

I WP sono intenzionalmente progettati per supportare le università coinvolte, ma anche per proporre indicazioni di policy più generali per lo sviluppo di iniziative e strategie organizzative che consentano di tenere conto del genere in tutte le fasi delle carriere di ricerca, concentrandosi su:

- *reclutamento e selezione*: sulla base dei risultati, verranno formulate linee guida personalizzate per entrambe le discipline STEM e SSH, al fine di fornire raccomandazioni per raggiungere l'equilibrio di genere sia nelle prime fasi della carriera accademica che in seguito. Le linee guida *gender sensitive* per il mondo accademico includeranno strategie per costruire una carriera coerente e competitiva. Inoltre, al fine di favorire procedure di selezione trasparenti e imparziali, sarà offerto un *toolkit* per combattere la costruzione *gendered* dell'eccellenza nelle procedure di reclutamento e selezione accademiche;
- *condizioni di lavoro e cultura organizzativa*: indagando le condizioni di lavoro, le culture organizzative e le problematiche di conciliazione famiglia-lavoro, il progetto formulerà raccomandazioni volte a contrastare i pregiudizi di genere nella vita lavorativa quotidiana dei ricercatori e delle ricercatrici nelle diverse fasi della



loro carriera accademica, e proporrà strumenti di ripensamento del modo di lavorare in accademia verso modelli flessibili e a misura di famiglia per uomini e donne;

- *misure di monitoraggio e gestione*: raccogliendo dati su tutti i dipartimenti STEM e SSH in ciascuna università partecipante, GEA fornirà – anche attraverso la costruzione di indicatori appropriati – una visione più approfondita delle diverse dimensioni della vita professionale e privata/familiare dei ricercatori donne e uomini a livello universitario.

I risultati di ricerca, dunque, contribuiranno allo sviluppo dei piani strategici esistenti a livello universitario e integreranno (o creeranno) piani per la parità di genere (GEP) con misure specifiche per il personale, sia femminile che maschile, strutturato che non. Ciò andrà anche a vantaggio del management in quanto aumenterà la consapevolezza e rafforzerà il ruolo dei soggetti/organizzazioni incaricati di monitorare gli effetti a lungo termine di tali misure, proponendo eventuali adeguamenti.