



PERCORSI NELL'ACCADEMIA ITALIANA

Squilibri di genere e politiche di parità

CONVEGNO FINALE DEL PROGETTO PRIN GEA (GEndering Academia)

<https://www.pringea.it/eventi/>

Università degli Studi di Torino

Campus Luigi Einaudi

30 novembre- 1 dicembre 2023

Call for abstracts

La disuguaglianza di genere è un fenomeno persistente in tutto il mondo e in ogni ambito socio-economico (OCSE 2017). Nelle professioni accademiche e di ricerca, la sottorappresentazione delle donne ha suscitato notevole interesse perché ci si aspetterebbe che le università siano istituzioni universaliste e non discriminatorie per antonomasia. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, anche grazie alle riforme universitarie, in Italia e in Europa, che hanno dato il via a processi di cambiamento generalizzati (Capano e Regini 2015), e la crescente attenzione prestata al tema, il raggiungimento dell'equità di genere nel mondo accademico rimane ancora una sfida aperta. Se le studentesse universitarie costituiscono oggi la maggioranza tra gli immatricolati e i laureati (MIUR 2022), la situazione cambia improvvisamente nelle posizioni di post-dottorato e peggiora ulteriormente durante le successive fasi della carriera accademica. Anche in Italia, come in altri paesi, nonostante la crescente femminilizzazione delle professioni accademiche, le donne rimangono significativamente sottorappresentate non solo nelle fasi iniziali della carriera (Carriero e Naldini

2022), ma anche nelle posizioni più elevate (Checchi, Cicognani e Kulic 2018; Murgia e Poggio 2019; Picardi 2019; Gaiaschi e Musumeci 2020). Le più recenti trasformazioni delle istituzioni universitarie, a dispetto della loro enfasi sul merito, la produttività, la valutazione delle prestazioni e “l’eccellenza scientifica”, sembrano aver contribuito ad ampliare invece che ridurre divari di genere nell’accademia. Sono numerosi gli studi e le ricerche che negli ultimi anni si sono concentrati sul ruolo delle politiche di equità di genere per trasformare le disuguaglianze nelle università, così come le resistenze nei confronti dell’implementazione delle politiche da parte di attori che mirano a mantenere lo status quo della disuguaglianza (Lombardo e Bustelo 2021; Verge 2021; Tildesley, Lombardo e Verge 2022). All’interno di questo corpo di studi si è evidenziato in particolare l’emergere di nuove disuguaglianze dovute all’affermazione dell’agenda neoliberista e la conseguente ridefinizione di pratiche e processi organizzativi, tutti processi che hanno rilevanti implicazioni di genere (Bozzon, Murgia e Poggio 2018; Poggio 2018). Inoltre – come dimostrato da molta evidenza empirica – anche la pandemia da Covid-19 ha contribuito ad esacerbare la disuguaglianza di genere nel mondo accademico, soprattutto per coloro che occupano le posizioni più precarie (King e Frederickson 2020).

Il convegno si propone di approfondire l’analisi delle disparità di genere nelle carriere accademiche sia nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sia nelle SSH (Social Science and Humanities), così come il ruolo delle politiche di parità introdotte e implementate dalle università (o da altre istituzioni e organizzazioni che operano nell’ambito della ricerca scientifica) per colmare i divari di genere. Particolare attenzione sarà rivolta a come le disuguaglianze di genere vengono (ri)prodotte nelle varie fasi della carriera accademica (reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera) e nelle diverse discipline nel mondo accademico e della ricerca, e come sono collegate ai cambiamenti strutturali e ai fattori culturali che operano a livello individuale, organizzativo e istituzionale. Inoltre, il convegno intende discutere il ruolo delle politiche e dei programmi pubblici nella promozione del cambiamento e nel rafforzamento dell’equità. Ciò implica, da una parte, districare il ruolo dei fattori culturali (es. norme sui ruoli di genere) rispetto alle barriere strutturali (es. regole e pratiche di reclutamento/selezione/valutazione); dall’altra considerare la complessa interazione tra il livello micro (atteggiamenti individuali, preferenze e decisioni), il livello meso (pratiche, culture e processi organizzativi) e il livello macro (gli assetti istituzionali e le normative e politiche nazionali), distinguendo possibili disuguaglianze territoriali e quelle relative alla dimensione degli atenei.

Ambiti di approfondimento

Questa *call for paper* è interessata a contributi originali teorici e/o empirici, quantitativi e/o qualitativi che allarghino e approfondiscano la comprensione e la spiegazione della disparità di genere nelle carriere universitarie e che valutino e discutano le politiche atte a ridurre tali disuguaglianze (ad esempio, Gender Budget, PAP, GEPs). I possibili contributi potrebbero includere uno o più dei seguenti argomenti, o temi correlati:

- Meccanismi e processi che possono spiegare la produzione e la riproduzione delle disuguaglianze di genere nel mondo accademico.
- Somiglianze e differenze nei percorsi di carriera nelle discipline STEM e SSH.
- Differenze di genere a livello individuale in termini di aspirazioni, motivazioni, vincoli e strategie per entrare, proseguire o abbandonare la carriera accademica.

- Pratiche e processi riguardanti il reclutamento, il mantenimento e la promozione all'interno delle istituzioni accademiche (es. dipartimenti, consigli, commissioni a livello nazionale o locale) e delle cariche apicali (senato, consiglio di amministrazione, rettore/trice).
- Implementazione e impatto delle politiche di uguaglianza di genere nelle università, attori e risorse a disposizione.
- Il ruolo delle pratiche organizzative e del modello di *governance* sulle disuguaglianze di genere, anche alla luce dei recenti mutamenti, delle riforme universitarie e dell'affermazione dell'agenda neoliberista.
- Impatto della pandemia di Covid-19 sulle disuguaglianze di genere in ambito accademico, anche in considerazione delle possibili differenze tra gli ambiti disciplinari e delle precarie condizioni di chi lavora nelle università.
- L'impatto delle politiche del lavoro, dei regimi di welfare e del patrimonio universitario sugli squilibri di genere all'interno del mondo accademico.

Scadenze e termini di partecipazione

Le proposte dovranno essere inviate a convegno.gea@gmail.com entro e non oltre il 18 giugno 2023. È richiesto un long abstract tra 1000 e 1500 parole (bibliografia esclusa).

Tutti gli abstract saranno sottoposti a un processo di peer-review, il cui esito sarà comunicato entro il 15 luglio 2023.

Comitato scientifico

Monia Anzivino, Laura Azzolina, Sonia Bertolini, Sara Bonfanti, Maddalena Cannito, Anna Carreri, Renzo Carriero, Carmela Guarascio, Carla Monteleone, Rosy Musumeci, Manuela Naldini, Maria Lucia Piga, Daniela Pisu, Barbara Poggio, Arianna Santero, Cristina Solera, Alessia Tuselli, Paola Villa.

Riferimenti bibliografici

Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B. (2018) *Gender and precarious careers in academia and research. Macro, meso and micro perspectives*, in A. Murgia, B. Poggio (eds.) *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, Routledge, pp. 15-49.

Capano, G., Regini, M. (2015) *Come cambia la governance. Università italiane ed europee a confronto*, Fondazione CRUI.

Carriero, R., Naldini, M. (2022) *Gender Disparity in Access to Academia in Italy. The barriers to women's early career stages*, in "Polis", 1, pp. 5-32.

Castaño C., Vázquez-Cupeiro, S. and Martínez-Cantos JL. (2019) *Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors*, in "Gender and Education" Vol. 31, n. 8, pp. 966–985.

Checchi, D., Cicognani, S., Kulic, N. (2019) *Gender Quotas or Girls' Networks? Evidence from an Italian Research Selection*, in "Work, Employment and Society", Vol. 33, n. 3, pp. 462-482.

- Gaiaschi, C., Musumeci, R. (2020) *Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*, in "Social Sciences", Vol. 9, n. 9, pp. 163.
- King, M. M., Frederickson, M. (2020) *The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity*, SocArXiv, September 12.
- Lombardo, E., Bustelo, M. (2021) *Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures*, in "Journal of Gender Studies", Vol. 31, n. 1, pp. 8-22 Open access <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>.
- Murgia, A., Poggio, B. (2018) *Gender and precarious research careers: A comparative analysis*, London, Routledge.
- OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing.
- Ooms, W., Werker, C., Hopp, C. (2019) *Moving up the ladder: heterogeneity influencing academic careers through research orientation, gender, and mentors*, in "Studies in Higher Education", Vol. 44, n. 7, pp. 1268-1289.
- Picardi, I. (2019) *The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment*, in "Social Sciences", Vol. 8, n. 5, pp. 160.
- Poggio, B. (2018) *Structural changes in higher education in the neoliberal age. Insight from Connell's theory*, in R. Connell, P. Martin, J. W. Messerschmidt, M. Messner (a cura di) *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, pp. 234-260, New York, New York University Press.
- Tildesley, R., Lombardo, E., Verge, T. (2022) *Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities*, in "Politics & Gender". Vol. 18, n. 4, pp. 879-910 Open access, <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>.
- Verge, T. (2021) *Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to re-gender the curriculum*, in "Journal of Women, Politics & Policy", Epub. June 2, 2021.