

---

## La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica

*The Glass Door Index: revealing the gendered impact of the Gelmini reform on the access to the academic profession*

Ilenia Picardi

---



### Edizione digitale

URL: <http://journals.openedition.org/qds/2639>

DOI: 10.4000/qds.2639

ISSN: 2421-5848

### Editore

Rosenberg & Sellier

### Edizione cartacea

Data di pubblicazione: 1 agosto 2019

Paginazione: 87-111

ISSN: 0033-4952

### Notizia bibliografica digitale

Ilenia Picardi, « La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica », *Quaderni di Sociologia* [Online], 80 | 2019, online dal 01 mars 2020, consultato il 02 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/qds/2639> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/qds.2639>

---



Quaderni di Sociologia è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale.

Ilenia Picardi

## La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica

### *Introduzione*

Negli ultimi vent'anni la persistenza della segregazione di genere nella scienza è stata oggetto di numerose indagini condotte dalla Commissione Europea, che ha indicato l'uguaglianza di genere come una delle priorità delle politiche per la ricerca e l'innovazione (Commissione Europea [CE], 2000, 2009, 2011, 2016; Ainsworth *et al.*, 2010; Connell, 2006; Evans, 2014). In conformità con l'impostazione indicata dall'approccio *fix the number of women* (CE, 2010; Leimon *et al.*, 2011; Nentwich, 2006; Zahidi e Ibarra, 2010), le istituzioni europee hanno posto molta enfasi sulla necessità di monitorare le disparità nella presenza di uomini e donne nella ricerca. In questo ambito, un riferimento indispensabile è divenuto *She Figures*, il report triennale pubblicato dalla Commissione Europea dal 2003 che analizza la composizione di genere del personale accademico e della ricerca in Europa e definisce i principali indicatori per quantificare e comparare le differenze di genere nelle istituzioni scientifiche europee (CE, 2018).

Parallelamente al diffondersi dell'uso delle statistiche di genere, la riflessione teorica sulla *gender equality*, con i diversi significati attribuiti al concetto in tempi e contesti diversi, ha prodotto contributi di approfondimento importanti e significativi. Tuttavia, nonostante la ricchezza della recente letteratura accademica e l'approfondimento della comprensione dei processi di produzione e ri-produzione delle disuguaglianze di genere nelle organizzazioni, permane un divario molto ampio tra riflessione teorica, da una parte, e politiche per la *gender equality*, dall'altra (Verloo, 2013; De Vries e van de Brink, 2016).

Questo lavoro, che costituisce lo sviluppo di una ricerca più ampia sulle asimmetrie di genere della scienza (Picardi, 2016; Archibong *et al.*, 2016; Liccardo *et al.*, 2016; Agodi e Picardi, 2016; Picardi e Agodi, 2017; Picardi, 2017a; Picardi, 2017b; Picardi e Agodi, in stampa), si inserisce nel più recente filone di analisi e ricerche empiriche tese a ridurre il gap tra teoria e strumenti per le politiche di *gender equality*, attraverso indagini sui contesti situati all'interno dei quali pratiche e processi sociali riproducono le disuguaglianze. In questa prospettiva metodologica lo studio sviluppa un'analisi quantitativa dell'impatto in termini di genere

dell'ultima riforma dell'università italiana (Legge 240/2010, meglio conosciuta come Riforma Gelmini) evidenziando empiricamente, mediante la definizione di un indice introdotto *ad hoc*, l'esistenza di processi di differenziazione di genere dei percorsi accademici nell'attuale sistema universitario italiano sin dalle fasi di reclutamento.

Il primo paragrafo definisce il quadro teorico di riferimento e illustra alcuni limiti del framework teorico entro cui sono sviluppate le analisi mainstreaming di gender equality nell'accademia. Il secondo paragrafo descrive il contesto empirico e la base dati utilizzata per l'analisi. Il terzo paragrafo introduce il *Glass Door Index*, un indice proposto per evidenziare e quantificare un fenomeno sinora sottovalutato in letteratura: le asimmetrie di genere nelle prime fasi della carriera accademica. Nel paragrafo successivo si sviluppa un'interpretazione teorica di tale fenomeno valutando l'impatto della riforma Gelmini nella produzione di una nuova disuguaglianza di genere: al "soffitto di cristallo" si aggiunge così la "porta di cristallo" che – come mostrerà l'analisi dei dati – apre l'accesso alla carriera accademica in maniera differenziata, a seconda del genere. Infine, i risultati principali sono discussi nel paragrafo conclusivo.

### 1. *Prospettive di analisi della gender equality nella scienza tra sviluppi e criticità*

Sebbene nel dibattito pubblico e nelle politiche mainstreaming l'equità di genere sia generalmente presentata in termini di pari opportunità, quello di *gender equality* è un costrutto in evoluzione e controverso. Nella politica, nella società civile, così come nella letteratura accademica femminista, non esiste un consenso univoco sul suo significato (Verloo, 2005; Verloo e Lombardo, 2007) e dagli anni Settanta a oggi, l'insieme di significati che questo concetto ha assunto continua a sollevare una molteplicità di dilemmi.

Per spiegare le diverse prospettive attraverso cui la *gender equality* può essere esaminata, Mieke Verloo ed Emanuela Lombardo hanno evidenziato tre livelli principali di analisi: il primo è determinato dalle diverse visioni dell'uguaglianza di genere, il secondo dai dibattiti politici e teorici che nascono all'interno di queste visioni, mentre un terzo livello concerne i significati di uguaglianza di genere in diversi contesti nazionali (Verloo e Lombardo, 2007).

A questi tre livelli di indagine, questo studio suggerisce l'affiancamento di una quarta dimensione analitica, ad essi trasversale: il campo istituzionale in cui l'equità di genere viene esaminata. Ogni campo istituzionale rivela infatti specificità normative, regolative e valoriali che si riverberano nelle pratiche e nei processi attraverso cui le disuguaglianze si producono e riproducono.

Il campo specifico d'indagine di questa ricerca è la scienza come istituzione sociale.

Secondo questa prospettiva la rilevanza della dimensione di genere e il modo in cui questa si manifesta, nelle pratiche e nelle strutture proprie dell'accademia e delle organizzazioni scientifiche, possono essere comprese solo se analizzate all'interno del framework specifico della regolazione sociale della produzione della conoscenza scientifica, delle sue declinazioni nazionali e del suo intreccio con le altre forme di regolazione sociale dei contesti di vita e di azione. Pertanto, anche lo studio quantitativo delle carriere scientifiche in una prospettiva di genere va condotto tenendo conto delle caratteristiche specifiche dei sistemi che regolano le istituzioni scientifiche e delle loro trasformazioni nel tempo.

Negli ultimi decenni, le istituzioni accademiche e di ricerca, le loro forme di governance, i meccanismi di competizione e di riconoscimento, il reclutamento e le progressioni di carriera hanno subito, a livello globale e locale, profondi mutamenti di natura organizzativa e ideologica (Le Feuvre *et al.*, 2018). Da un punto di vista organizzativo, le università e le istituzioni di ricerca hanno visto modificarsi alcune delle forme di autoregolamentazione che le avevano caratterizzate in passato (Henkel, 2009), per essere sempre più regolate da principi compatibili con le forme gestionali del *New Public Management* (Ferlie, Musselin e Andresani, 2008). Queste trasformazioni organizzative hanno trovato la loro legittimazione nella esigenza di una maggiore accountability delle istituzioni accademiche e di ricerca nei confronti del corpo sociale da cui traggono le fonti (pubbliche e private) di finanziamento e da una crescente richiesta di capacità di risposta, nei confronti della scienza e dell'innovazione tecnologica, alle *societal challenges*. Nel nuovo orientamento definito da questo contesto organizzativo e ideologico, dimensioni come la responsabilità individuale, la concorrenza, la trasparenza, la riduzione dei costi e la massimizzazione dei rendimenti e degli investimenti, sono divenuti i valori che orientano normativamente l'agire all'interno delle strutture di alta formazione e ricerca (Deem, Hillyard e Reed, 2007).

Anche l'approccio mainstreaming entro cui sono stati sviluppati molti degli interventi europei per la parità di genere nell'accademia e nella ricerca in questi ultimi anni fa principalmente riferimento all'impianto teorico neoliberale. Il rimando, spesso implicito, a questo framework teorico, e alle sue dimensioni valoriali e simboliche, comporta diverse limitazioni nella lettura e nell'interpretazione delle questioni di genere nell'accademia, che si ripercuotono in difficoltà di realizzazione di pratiche concrete per la negoziazione della *gender equality* nella scienza.

La prima difficoltà scaturisce dall'appiattimento del dibattito scientifico che in questi ultimi anni si è sviluppato intorno al concetto di *gender equality* (Walby, 2005; Verloo, 2005) sulla sola prospettiva delle "pari opportunità" propria del femminismo liberale (Calás e Smircich, 2006; Meyerson e Kolb, 2000). Negli ultimi anni, tra le studiosse di genere nelle

organizzazioni è prevalsa la prospettiva *post equity* (Meyerson e Kolb, 2000) o della “trasformazione” (Squires, 1999). Secondo questo approccio, che si rifà alla teoria post-strutturalista (Butler, 1990, 1992, 2004) e al femminismo costruzionista (Lorber, 1991, 2005; West e Zimmerman, 1987), il genere è definito come un insieme complesso di relazioni sociali generate mediante pratiche relazionali e sociali che ne fanno un principio organizzativo fondamentale che plasma le strutture sociali, le conoscenze e le identità (Ely e Meyerson, 2000; Geherardi e Poggio, 2001); solo attraverso altre pratiche, trasformative, può prodursi un diverso ordine relazionale.

Una seconda limitazione dell’impiego del paradigma prevalente nell’interpretazione delle questioni di genere nell’accademia consiste nel porre il focus sugli individui (uomini e donne) dando per scontata una presunta neutralità, dal punto di vista del genere, dei sistemi accademici e di ricerca e dei meccanismi che li caratterizzano in termini strutturali e sistemici. La tendenza a negare la rilevanza della dimensione di genere nei contesti sociali, culturali, economici e politici (*gender blindness*) è pervasiva nell’accademia e negli istituti di ricerca dove l’adesione agli imperativi istituzionali del “disinteresse” e dell’“universalismo” (Merton, 1973; Cole e Cole, 1973) contribuisce alla diffusione di una rappresentazione della scienza come una “cultura della non cultura”, neutrale rispetto al genere, dove sono valorizzati solo il talento e il duro lavoro (Traweek, 1988; Bagilhole e Goode, 2001; Cech e Blair-Loy, 2010; Dryburgh, 1999; Agodi e Picardi, 2016; Picardi, 2017a; Picardi, 2017b). In questa concezione, anche la meritocrazia e il perseguimento dell’eccellenza accademica sono considerati neutrali e oggettivi. Secondo i fautori dell’ethos meritocratico, questo sistema fornisce a tutti, indipendentemente dal sesso, dall’etnia, e dalla classe, pari opportunità di ottenere ricompense sulla base dei meriti e degli sforzi individuali. Questa caratterizzazione della cultura accademica spiega, almeno parzialmente, la riluttanza delle istituzioni nell’adozione di politiche concrete di *gender equality* (Deem, 2007; Nielsen, 2015).

Infine, negli studi di genere nella scienza molta enfasi è posta sulla difficoltà delle donne a raggiungere i vertici e il top management delle istituzioni scientifiche. Il “soffitto di cristallo”, sia in termini comunicativi nel suo utilizzo metaforico, sia in termini quantitativi attraverso l’impiego del *Glass Ceiling Index* (CE, 2015), che definisce una misura condivisa della difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali, è uno dei concetti più utilizzati per rappresentare e comparare, nel tempo e tra diversi contesti, le disuguaglianze di genere nell’accademia.

Il focus sulla sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di leadership, per anni, ha tuttavia distolto l’attenzione dalle molteplici altre forme assunte dalla disparità di genere, in particolare dai processi di segregazione orizzontale che agiscono sui percorsi di carriera, sulle uscite dalla traiettoria accademica o su ingressi e re-ingressi – che solo

in anni recentissimi sono divenute oggetto di ricerche più approfondite (Nielsen, 2017; Murgia e Poggio, 2018; Herschberg, Benschop e van den Brink, 2018, Courtois e O’Keefe, 2015; Nikunen, 2012; Morgan e Wood, 2017; Winslow e Davis, 2016; Klein, 2016). Ha contribuito, inoltre, ad attribuire alla presenza ormai paritaria di donne e uomini tra i laureati e i dottori di ricerca il senso di un definitivo superamento delle barriere in ingresso nella carriera accademica. Nella stessa direzione di senso, che interpreta le disuguaglianze di genere nelle carriere scientifico-accademiche in termini di segregazione verticale, ma con un’ulteriore connotazione economicistica, opera anche un’altra delle metafore più diffuse nel dibattito europeo sulle asimmetrie di genere nella scienza, quella della *leaky pipeline* (Berryman, 1983; Alper, 1993), che associa all’immagine della conduttura che perde come la *perdita di risorse* e lo *spreco di talenti* per rappresentare la proporzionalità inversa che viene riscontrata tra livello di avanzamento di carriera associato a una posizione accademica e percentuale di presenze femminili.

Questo studio propone un’analisi quantitativa sulle carriere scientifiche delle donne orientata da precedenti ricerche che hanno utilizzato come strumento d’indagine interviste narrative sulle biografie accademiche di ricercatrici di diverse coorti e aree disciplinari (Picardi, 2017a; Picardi, 2017b).

I fondamenti teorici di tali ricerche fanno riferimento all’approccio *post equity* e agli studi sulle *gendered organisations* di Joan Acker (Acker, 1983, 1990, 1992, 2006, 2009), secondo cui, al fine di indagare la produzione e la ri-produzione delle strutture di genere, è necessario esaminare le pratiche organizzative, i siti di funzionamento istituzionale, e i *gendering processes*, ovvero i processi attraverso cui le asimmetrie di genere si strutturano concretamente nelle organizzazioni e nelle strutture normative, simboliche e relazionali che definiscono le istituzioni. I risultati di questi studi evidenziano l’esistenza di processi *strutturali*, *organizzativi* e *culturali* che producono e ri-producono pratiche di genere all’interno dell’accademia e delle strutture di ricerca e, in particolare, degli effetti differenziali tra coorti di ricercatrici determinati dagli diversi assetti regolativi del sistema di accademico e di ricerca, succedutisi nei decenni più recenti.

Questa prospettiva ha orientato la focalizzazione sulla fase di reclutamento e stabilizzazione nell’università italiana per una migliore comprensione dell’impatto della riforma Gelmini sulla composizione di genere dell’accademia.

## 2. Le trasformazioni delle traiettorie accademiche italiane prodotte dalla riforma Gelmini nell'università

La ricerca propone un'analisi degli open data sul personale accademico disponibili sul portale dell'Ufficio Statistiche e Studi del MIUR<sup>1</sup>.

Una prima analisi dei dati forniti dal MIUR per lo studio delle carriere femminili<sup>2</sup> è riportata in figura 1. Le curve di progressione di carriera sono ricostruite da dati aggregati dal MIUR<sup>3</sup>, secondo una decodifica (tabella 1) del Codice identificativo della qualifica del personale docente/ricercatore definito dal Manuale di Frascati 2015 (OECD, 2015), e già proposta dal report *She Figures 2012* (CE, 2013).

Tabella 1 *La decodifica del MIUR della classificazione delle qualifiche del personale docente e ricercatore secondo i Grade del Manuale di Frascati 2015 (OECD, 2015) (MIUR, 2017)*

Grade A	Professore I Fascia (Ordinario)
Grade B	Professore II Fascia (Associato)
Grade C	Ricercatore a tempo indeterminato e determinato
Grade D	Titolare di assegno di ricerca

Il grafico, noto come *diagramma a forbice delle carriere*, fornisce una delle più diffuse rappresentazioni del fenomeno di segregazione verticale nell'accademia: nonostante la parità numerica dei generi maschile e femminile nella prima fase di percorso accademico (GRADE D), le curve mostrano come la percentuale di donne diminuisca progressivamente nelle fasi successive di carriera, assumendo rispettivamente i valori di 47% nel GRADE C, 37% nel GRADE B fino a raggiungere un 23% di rappresentanza femminile nel ruolo di GRADE A nel 2017.

La rappresentazione della composizione di genere dell'accademia italiana riportata in figura 1 aggrega, in una dimensione sincronica, percorsi accademici appartenenti a diverse coorti. Facendo riferimento ai mutamenti intervenuti nel tempo, il divario di genere osservato nelle posizioni apicali è generalmente interpretato come attribuibile alla eredità di un passato in cui l'accesso all'istruzione superiore era fortemente differenziato per genere. In base a questa interpretazione, sarebbe sufficiente attendere che l'esito di un mutamento lento ma inesorabile verso l'uguaglianza

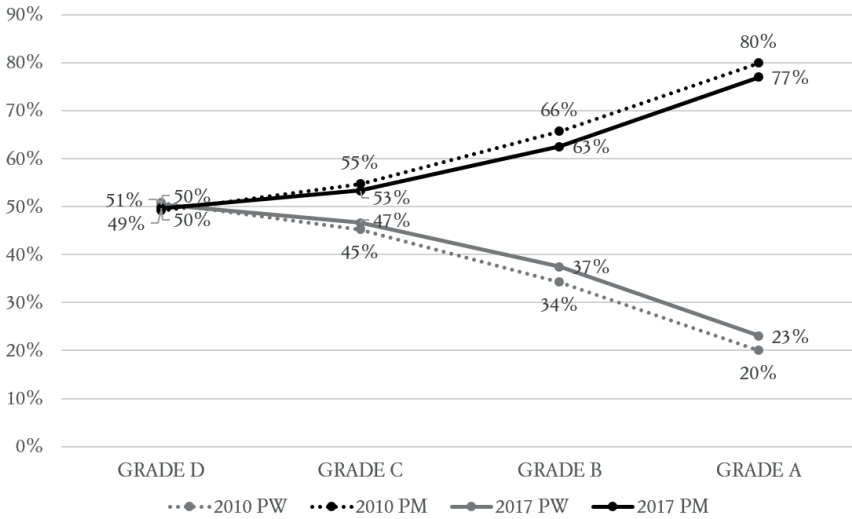
<sup>1</sup> <http://ustat.miur.it/opendata/>.

<sup>2</sup> <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>, File: Serie\_Academic Staff Carriere Femminili.

<sup>3</sup> <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>, File: COD\_Grade.csv.



Figura 1 *Diagramma a forbice delle carriere accademiche secondo la decodifica operata dal MIUR dei GRADE proposti dal Manuale di Frascati 2015 (elaborazione propria di dati MIUR 2017, 2010)*



di genere si dispieghi compiutamente con l'uscita delle vecchie coorti e il completamento delle traiettorie di carriera delle nuove. Le divergenze interpretative riguardano piuttosto l'arco di tempo necessario perché il processo arrivi a compimento. L'analisi che segue confuta questa tesi, rivelando l'esistenza di asimmetrie di genere in quella che *oggi* è la fase iniziale di stabilizzazione della carriera accademica e mostra quindi come fenomeno *in atto* – e non come retaggio storico – la produzione di disuguaglianze di genere nell'accademia.

Come è noto, nel dicembre 2010 la *governance* istituzionale e la struttura organizzativa dell'università italiana sono state profondamente modificate da una riforma globale, nota come "Riforma Gelmini" (Legge 240/2010). L'applicazione della legge 240/2010 ha stabilito nuove regole in materia di reclutamento e progressione di carriera, cambiando significativamente i percorsi e le traiettorie individuali all'interno del sistema accademico. Dal decreto presidenziale dell'11 luglio 1980 n. 382 fino al 2010, il primo livello di accesso nel ruolo della docenza universitaria era costituito dal ricercatore universitario. Il ruolo dei ricercatori universitari è stato posto in esaurimento dalla Legge 230/2005 (legge Moratti) a partire dal 2013 e poi abolito, in via definitiva, dalla Legge 240/2010 dal 2010.

Tra gli interventi più significativi della riforma Gelmini c'è inoltre l'introduzione di due posizioni di ricercatore a tempo determinato, di



tipo A (RTD A) e di tipo B (RTD B), che di fatto sostituiscono la figura abolita del ricercatore a tempo indeterminato, sdoppiandola in una figura “precaria” (RTD A) e in una “ibrida” (RTD B), a tempo determinato come la prima, ma che di fatto dà accesso alla stabilizzazione nel sistema accademico<sup>4</sup>. Nel percorso accademico delineato dalla riforma, la posizione di RTD B assume un significato rilevante e tutto nuovo: spesso descritta come istitutiva di una forma di *tenure track*, dà diritto dopo tre anni di contratto a un concorso riservato *ad personam* che, in base a un giudizio sull’attività svolta e sulle pubblicazioni prodotte, dà accesso alla posizione a tempo indeterminato di professore associato<sup>5</sup>. Pertanto, pur essendo a termine, la posizione di RTD B può essere interpretata come la principale “porta di accesso” alla carriera accademica nell’università italiana riconfigurata dalla Legge Gelmini.

Per indagare l’impatto della Legge 240/2010 sul reclutamento universitario, in termini di parità di genere, questo lavoro propone l’introduzione di un nuovo indice, specificamente concepito per rilevare la distanza dalla parità di genere nella transizione dalla fase di precariato alla fase di incardinamento nei ruoli a tempo indeterminato.

Per dar conto del significato di tale indice, è rilevante definire la composizione del precariato accademico. Infatti, le tipologie di posizioni contrattuali post-dottorato che precedono la stabilizzazione nella prima posizione accademica a tempo indeterminato sono molteplici e non definiscono necessariamente un iter di carriera progressivo e lineare. Inoltre, nelle analisi diacroniche è necessario tenere presente come le posizioni contrattuali temporanee sono cambiate due volte, in seguito alle leggi 230/2005 e 240/2010. L’analisi svolta è stata fortemente condizionata dalla disponibilità dei dati forniti dall’Ufficio Statistiche e Studi del MIUR<sup>6</sup>, ovvero dalla definizione, dalle caratteristiche di aggregazione, e dalle continuità delle serie storiche riportate dagli open data.

A popolare la composizione delle posizioni non stabilizzate in ambito accademico, accanto ai ricercatori a tempo determinato e ai titolari di assegni di ricerca, compaiono i collaboratori in attività di ricerca<sup>7</sup>, i collaboratori linguistici, e i docenti a contratto<sup>8</sup>. Queste categorie, sebbene

<sup>4</sup> La precedente Legge 230/2005 aveva introdotto una figura di ricercatore a tempo determinato, che la L. 240n/2010 sostituisce con le due forme contrattuali A e B.

<sup>5</sup> Per molti aspetti, questa figura può essere paragonata a quella del professore associato non confermato pre-Legge 240/2010 (Arienzo, 2017).

<sup>6</sup> I dati sono disponibili all’indirizzo <http://ustat.miur.it/opendata/>.

<sup>7</sup> In questa categoria i dati MIUR del 2017 contemplano: Borse di studio e di ricerca per laureati; Contratti di prestazione autonoma per programmi di ricerca; Contratti di formazione specialistica dell’area sanitaria; Partecipanti a progetti/gruppi di ricerca (L. 240/2010, art. 18-5c); Tecnologi a tempo determinato; Altro.

<sup>8</sup> La definizione di “Personale docente a contratto” è stata rivista nel tempo per effetto

raccogliono una larga componente del precariato accademico, non possono essere considerate interamente come una fascia di pre-ruolo universitario in senso proprio, comprendendo professionisti esterni, che svolgono attività di docenza presso l'università, e personale non avviato verso la carriera accademica<sup>9</sup>. Pertanto, tranne quando non dichiarato esplicitamente, con posizioni a tempo determinato in questo articolo ci si riferisce alle posizioni di ricercatore a tempo determinato e ai titolari degli assegni di ricerca e non a tutte le figure di pre-ruolo accademico.

### *3. L'introduzione del Glass Door Index nell'analisi di genere del reclutamento accademico*

Al fine di analizzare l'impatto della riforma Gelmini sul reclutamento accademico, i dati relativi al GRADE C di figura 1 sono stati disaggregati nelle diverse posizioni di ricercatori a tempo indeterminato (RU), e determinato RTDA e RTDB, così da ottenere il diagramma delle carriere accademiche riportato in figura 2<sup>10</sup>. Il diagramma mostra come la forbice che rappresenta le differenze di genere nelle carriere accademiche si apra ben prima di quanto appaia nella figura 1, con una divaricazione delle traiettorie di ricercatori e ricercatrici già a partire dalle posizioni immediatamente successive a quelle di titolari di assegni di ricerca (AR). Il 47% di donne nel GRADE C di figura 1 si scompone infatti nelle sue diverse componenti: sono ricoperte da donne il 44% delle posizioni di RTD A, il 41% di quelle di RTD B, e il 48% di quelle di RU<sup>11</sup>. Quest'ultimo valore, considerato che quella del ricercatore a tempo indeterminato è una posizione ad esaurimento, essendo stata soppressa dalla Legge 240/2010, segnala la tendenza relativa delle donne a permanere in tale posizione rispetto ai colleghi che in percentuale maggiore transitano nel ruolo di Professore di II Fascia, mentre la percentuale di donne che ricoprono posizioni di RTD B è minore di quella delle RTD A ed entrambe non raggiungono la parità con i colleghi maschi, che invece si rileva tra gli assegnisti ricerca.

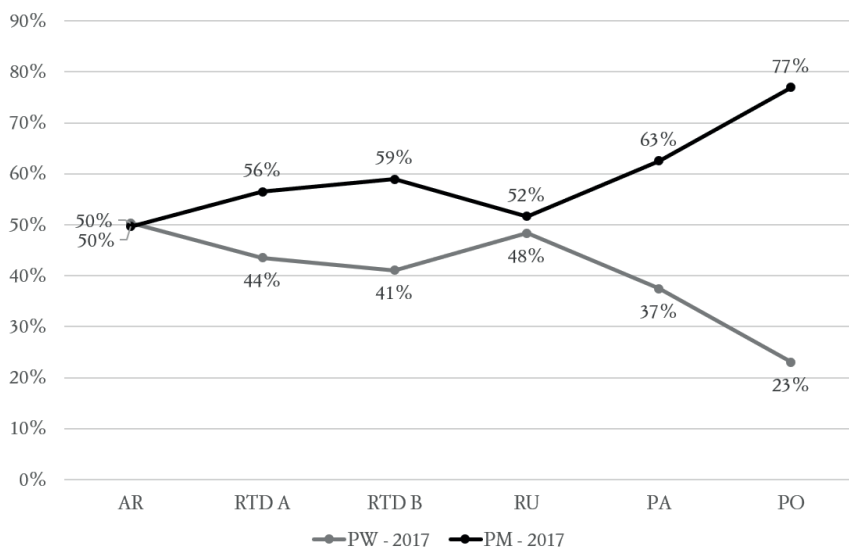
dei cambiamenti normativi e dei criteri utilizzati per il conteggio dall'Ufficio Statistiche del MIUR.

<sup>9</sup> Un'analisi della fascia d'età dei docenti a contratto dell'anno 2016-2017, ad esempio, mostra che quasi il 60% ha più di 45 anni.

<sup>10</sup> I dati disaggregati per genere delle posizioni di RTD A, RTD B e RU sono stati forniti dall'Ufficio Studi e Statistica del MIUR su richiesta dell'autrice, non essendo disponibili sul sito open data del MIUR al momento di stesura del presente articolo.

<sup>11</sup> Nei diagrammi del 2017 non sono riportati in dati relativi ai Ricercatori a t.d. (art.1 comma 14 L. 230/05, cosiddetti RTD Moratti): essendo infatti questa figura introdotta nel 2005 e posta in esaurimento dalla riforma Gelmini, i dati attuali non hanno significato statistico.

Figura 2 *Diagramma a forbice delle carriere accademiche con dati GRADE C disaggregati (elaborazione propria di dati MIUR, 2017)*



Un ulteriore approfondimento di analisi mostra che la forbice delle carriere scientifiche si differenzia molto nelle diverse discipline. La figura 3 illustra le forbici delle carriere nei macro-settori Scienza e tecnologia (figura 3 (a)), Scienze della vita (figura 3 (b)), Scienze umanistiche e sociali (figura 3 (c)), definiti dall'insieme delle aree scientifico-disciplinari riportate in tabella 2. In effetti, mentre dopo la stabilizzazione nel ruolo accademico il trend che rappresenta la segregazione verticale di genere appare abbastanza simile tra i tre macro-settori, l'andamento della composizione di genere si differenzia molto nelle fasi precedenti alla stabilizzazione. Nel confronto tra i diagrammi in figura 3, notiamo che il campo della Scienza e della Tecnologia si contraddistingue per la percentuale di donne significativamente bassa lungo l'intero percorso di carriera. Nelle aree delle Scienze della Vita e delle Scienze Umane e Sociali, invece, nelle cui fasi iniziali del percorso accademico si registra una preponderante presenza femminile (rispettivamente pari al 67% e al 57%), ma con l'avanzamento di carriera, già in corrispondenza delle posizioni di RTD di tipo A e B, la polarità della forbice si inverte e il gap di genere aumenta progressivamente fino a raggiungere valori pari rispettivamente al 21% e al 30% di presenza femminile in corrispondenza della posizione di Professore di I Fascia.

Tabella 2 *Aree scientifico disciplinari che definiscono le macro-aree di Scienze e tecnologia (a); Scienze della vita (b); Scienze umane e sociali (c)*

**Scienze e tecnologia**

Scienze matematiche e informatiche  
 Scienze fisiche  
 Scienze chimiche  
 Scienze della terra  
 Ingegneria civile e Architettura  
 Ingegneria industriale e dell'informazione  
 (a)

**Scienze della vita**

Scienze biologiche  
 Scienze mediche  
 Scienze agrarie e veterinarie  
 (b)

**Scienze umane e sociali**

Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche  
 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche  
 Scienze giuridiche  
 Scienze economiche e statistiche  
 Scienze politiche e sociali  
 (c)

Per approfondire in termini quantitativi le differenze di genere nella fase di reclutamento introduciamo il *Glass Door Index* (GDI) come rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee e nella prima posizione di stabilizzazione accademica ( $PW_{\leq D}$ ) e la percentuale di donne nella posizione di accesso alla stabilizzazione nel ruolo accademico ( $PW_D$ ):

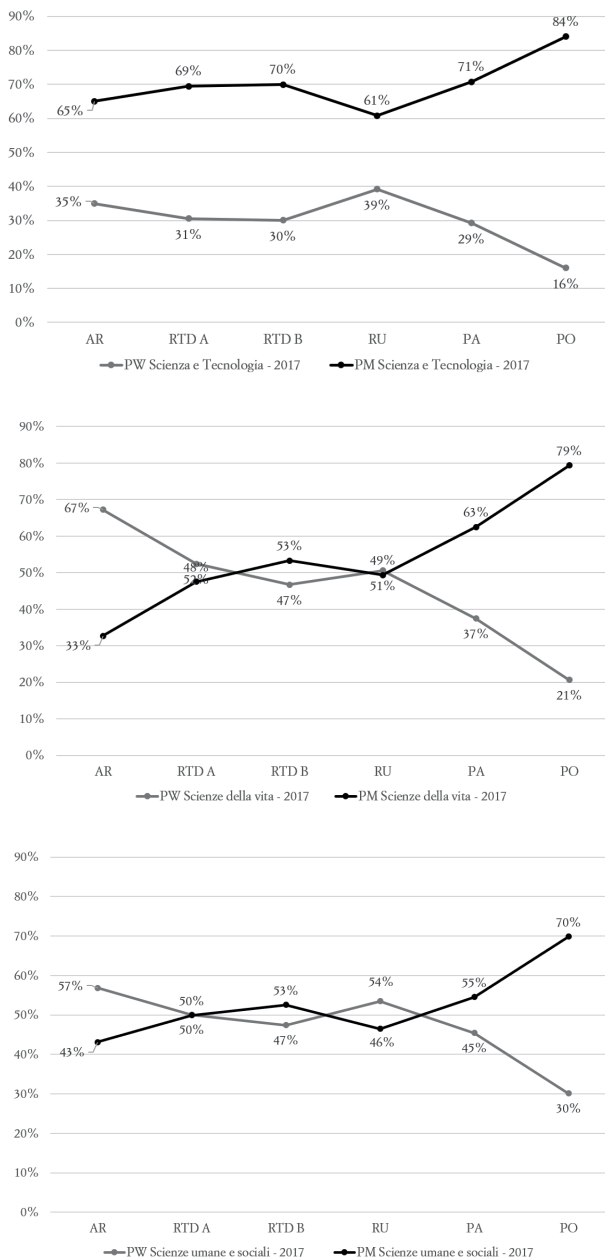
$$\text{Glass Door Index} = \frac{PW_{\leq D,Y}}{PW_{D,Y}} = \left( \frac{\frac{F_{\leq D,Y}}{F_{\leq D,Y} + M_{\leq D,Y}}}{\frac{F_{D,Y}}{F_{D,Y} + M_{D,Y}}} \right)$$

dove  $F_{D,Y}(M_{D,Y})$  indica il numero di donne (uomini) nella posizione di accesso a ruolo accademico stabile nell'anno Y, e  $F_{\leq D,Y}(M_{\leq D,Y})$  il numero di donne (uomini) con posizione di ricerca temporanea e nella posizione di accesso al ruolo accademico nell'anno Y.

In altri termini, data la presenza relativa delle donne nelle posizioni di ricerca temporanea e nelle posizioni di accesso accademico, il GDI misura la frazione che ha raggiunto la stabilizzazione.

Come il GCI, il GDI può variare da 0 a infinito. Un GDI minore (o uguale) a 1 indica che nella fase di reclutamento accademico la percentuale delle donne cresce (o resta stabile) rispetto alla percentuale delle donne nelle posizioni temporanee, viceversa, un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una *porta di cristallo* che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico

Figura 3 *La forbice delle carriere accademiche in diverse aree disciplinari: Scienza e Tecnologia (a); Scienze della vita (b); Scienze umane e sociali (c) (elaborazione propria di dati MIUR, 2017)*



che agisce a sfavore delle donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo nell'ingresso in accademia.

La tabella 3 riporta il valore del *Glass Door Index* successivo all'entrata in vigore della Legge 240/2010, calcolato considerando come prima posizione di stabilizzazione nel ruolo accademico la posizione di RTD B, e quello antecedente all'entrata in vigore della legge (dati 2010), quando la prima posizione di ruolo in accademia coincideva con la posizione di Ricercatore a tempo indeterminato. Poiché dall'emanazione di una legge alla sua effettiva recezione amministrativa trascorre un certo intervallo temporale, i dati degli RTD relativi agli anni 2011-2014, che hanno seguito l'implementazione della riforma, non si prestano a un'adeguata trattazione statistica. Il confronto tra i valori del GDI prima della riforma (media sui tre anni: 2008-2010), e dopo la riforma (media sui tre anni: 2015-2017) mostra che, a seguito della riforma Gelmini, si è determinata una sistematica diminuzione relativa delle donne che hanno accesso a posizioni accademiche stabili.

Tabella 3 *GDI prima e dopo l'applicazione della Legge 240/2010 (dati MIUR, elaborazione propria)*

<b>GDI(2008-2010)</b>	1.04
<b>GDI(2015-2017)</b>	1.22

Notiamo come la scelta metodologica di includere nel calcolo di  $PW_{\leq D}$  solo alcune componenti delle posizioni precarie e a tempo determinato, comporti una sottostima dei valori del GDI, come si comprende analizzando la percentuale delle presenze femminili nelle posizioni a tempo determinato. Il diagramma di figura 4 mostra infatti che nelle posizioni a tempo determinato, via via che il ruolo assume una maggiore rilevanza accademica, aumenta il peso della componente maschile a scapito di quella femminile. Questo effetto di segregazione orizzontale nei ruoli a tempo determinato può essere interpretato come il preludio alla segregazione verticale che si riscontra nelle posizioni a tempo indeterminato.

Se nell'analisi della percentuale si includono i contratti di collaborazione di ricerca (CR), il GDI cresce raggiungendo il valore di 1.30 nel 2017, e di 1.15 nel 2010 (tabella 4).

L'analisi per aree disciplinari rivela che la porta di cristallo non agisce in uguale misura nelle diverse aree. La figura 5 mette a confronto i valori del GDI nei macro-settori Scienza e tecnologia, Scienze della vita, e Scienze umanistiche e sociali negli anni 2015-2017. Appare evidente come l'effetto "porta di cristallo" sia maggiore nelle aree disciplinari afferenti al macro-settore di Scienze della Vita, ovvero proprio dove la presenza femminile nei primi stadi della carriera è particolarmente elevata.

Figura 4 *Presenza femminile nelle posizioni a tempo determinato (elaborazione propria di dati MIUR, 2017)*

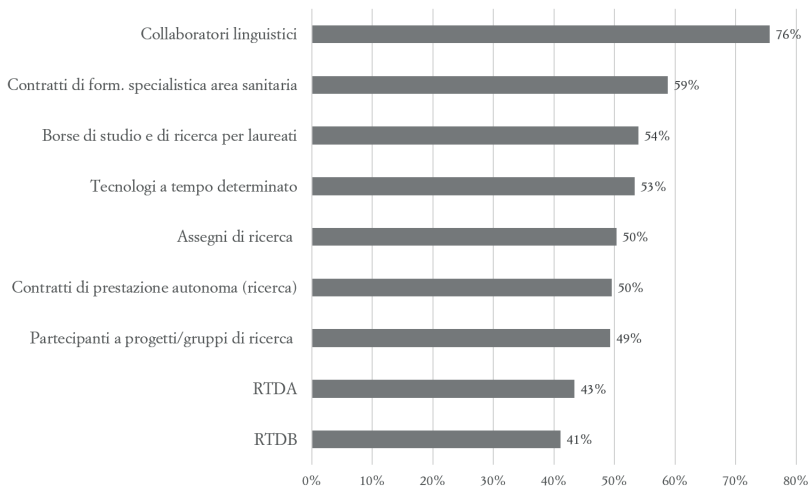
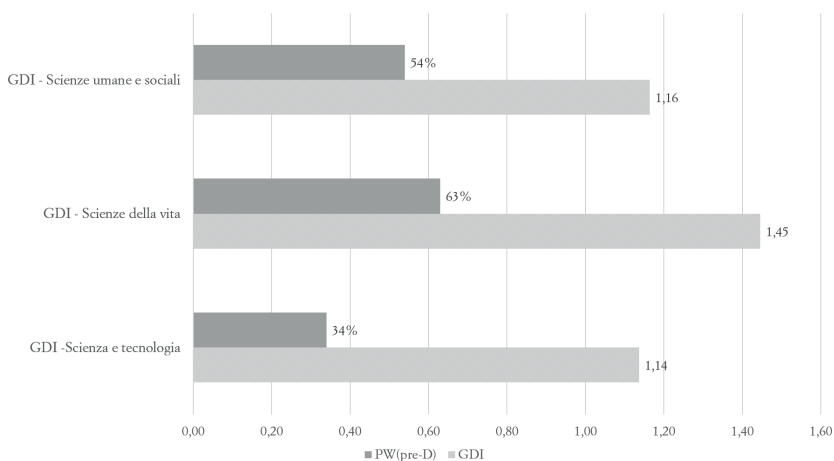


Tabella 4 *GDI al variare dei parametri che definiscono la fase di pre-ruolo accademico (dati MIUR 2010, 2017, elaborazione propria)*

$PW_{\leq D}$	$GDI_{2010}$	$GDI_{2017}$
CR esclusi	1.04	1.17
CR inclusi	1.15	1.30

Figura 5 *Un confronto del  $GDI(2015-2017)$  e la percentuale di donne nelle posizioni a tempo determinato nei macro-settori Scienze e tecnologia, Scienze della Vita, Scienze umane e sociali (DATI MIUR; elaborazione propria)*

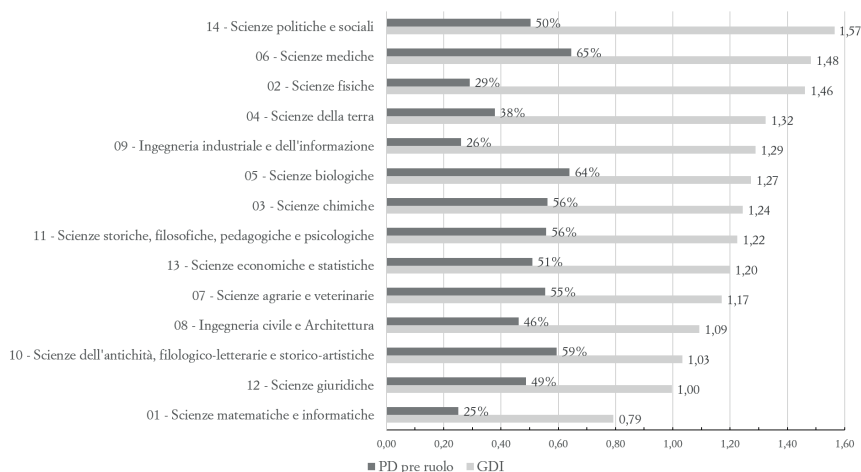




La figura 6 riporta un ulteriore approfondimento di analisi confrontando il valore del GDI del 2017 nelle 14 aree CUN (Consiglio Universitario Nazionale). L'analisi mostra che la selezione di genere nel reclutamento è particolarmente accentuata in alcune aree scientifico-disciplinari caratterizzate da percentuali di donne nelle posizioni di ricerca a tempo determinato comprese tra il 50% e il 65%, come ad esempio le aree di Scienze politiche e sociali (GDI = 1,57), Scienze mediche (GDI = 1,48), Scienze biologiche (GDI = 1,27), Scienze chimiche (GDI = 1,24), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (GDI = 1,22), Scienze economiche e statistiche (GDI = 1,20), Scienze agrarie e veterinarie (GDI = 1,17). Notiamo che nel caso di Scienze matematiche e informatiche, dove si registra la percentuale più bassa di donne nelle posizioni di ricerca a tempo determinato (25%) si riscontra l'unico valore del GDI minore di uno (GDI = 0,79). Osserviamo infine che Scienze fisiche, Scienze della Terra e Ingegneria industriale e dell'informazione presentano un forte sbarramento nei confronti del genere femminile, nella fase di stabilizzazione in ruolo, nonostante la bassa percentuale di donne nelle posizioni di ricerca a tempo determinato.

Caso molto particolare è quello delle due aree disciplinari di Scienze giuridiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, dove a un'alta percentuale di donne nelle posizioni a tempo determinato corrisponde un *Glass Door Index* pari circa 1. A queste fa da contrappunto il caso dell'Area 14, Scienze politiche e sociali, dove alla piena parità di genere nelle posizioni di ricerca a tempo determinato corrisponde l'indice di porta di cristallo più elevato rispetto a tutte le altre aree CUN (1,57).

Figura 6 Un confronto tra valori di GDI e la percentuale di donne nelle posizioni a tempo determinato nelle aree disciplinari CUN (dati MIUR, 2017; elaborazione propria)



#### 4. *Impatto di genere della riforma nelle prime fasi della carriera accademica*

I valori di *Glass Door Index* del sistema universitario italiano rivelano l'operare, a seguito della applicazione della riforma Gelmini, di *gendering processes* che agiscono nelle fasi di stabilizzazione accademica, determinando uno svantaggio sistematico per le donne in quasi tutte le discipline, comprese quelle che attraggono un'alta percentuale di donne nelle prime fasi della carriera accademica.

La lettura di questi dati sembrerebbe confutare uno dei principi che ha sorretto l'approccio *fix the number of women*, secondo cui per fronteggiare le disparità di genere nella scienza bisognerebbe principalmente coinvolgere un maggior numero di donne nella ricerca. I dati mostrati indicano che a un maggiore numero di donne nelle fasi iniziali di carriera non è associato un tasso di stabilizzazioni proporzionato; al contrario, all'aumento della percentuale di donne nelle fasi iniziali cresce l'evidenza di ostacoli nella stabilizzazione. L'analisi rivela quindi una sorta di *filtro di genere* che agisce all'ingresso dell'accademia consentendo la stabilizzazione nel ruolo alle donne, quando sono poche, e limitandola quando sono in numero maggiore.

Per interpretare questi dati è necessario inoltre considerare il restringimento del flusso d'accesso accademico registrato in seguito alla riforma Gelmini (tabella 5). I dati mostrano, dal 2010 al 2017, una diminuzione del personale a tempo indeterminato del 18%, una diminuzione del reclutamento accademico del 32% e un aumento delle posizioni di ricerca che non necessariamente volgeranno verso il reclutamento (posizioni precarie).

Tabella 5 *Variatione delle posizioni a tempo indeterminato, del reclutamento accademico e delle posizioni precarie (dati MIUR, 2010, 2017, elaborazione propria)*

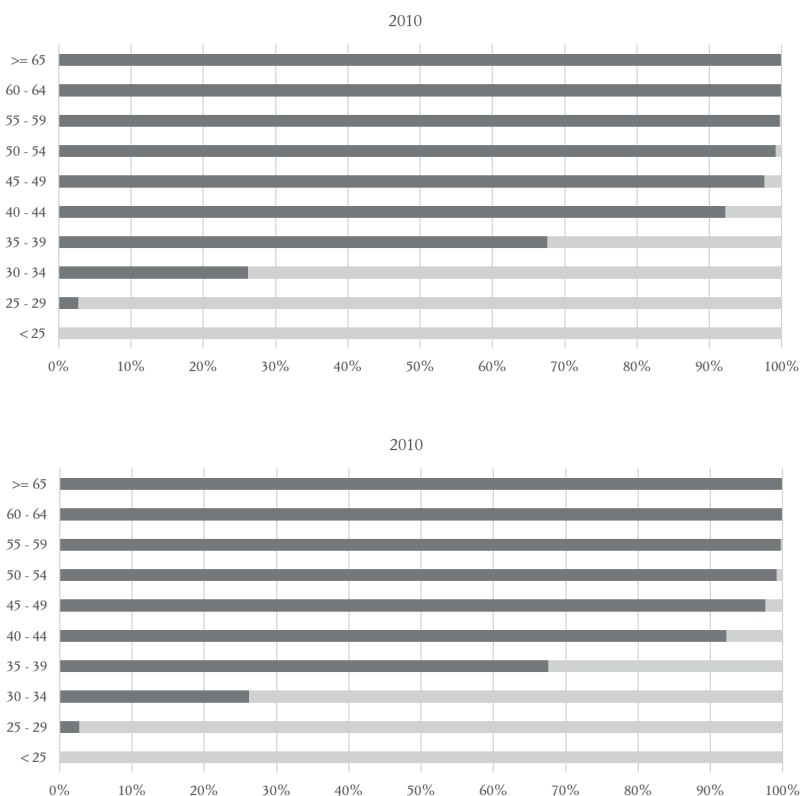
	Variatione %
Posizioni a tempo indeterminato (PO, PA, RU)	-18%
Prima posizione di accesso alla carriera (RU, RTD B)	-32%
Posizioni precarie (RTD Moratti, RTD A, AR)	+ 26%

In seguito all'applicazione della riforma si è dunque prodotto un collo di bottiglia nell'accesso alla carriera accademica, cui corrisponde una crescita del personale di ricerca precario. È in questo scenario di precarizzazione della ricerca che va inquadrata la diminuzione delle donne che hanno accesso alla carriera accademica.

Ulteriori informazioni sull'accesso ai ruoli universitari sono fornite

dall'analisi per classi d'età del personale accademico<sup>12</sup>. Le figure 7.a e 7.b mostrano infatti un aumento considerevole dell'età in cui si ottiene una posizione stabile nei ruoli accademici. Mentre nel 2010 più del 25 % del personale accademico con età compresa tra i 30 e 34 anni occupava una posizione di ruolo a tempo indeterminato, nel 2017, nella stessa classe d'età, meno dell'1% ricopre un ruolo accademico stabile. Nel 2010 circa il 68% della classe d'età compresa tra 35 e 39 anni aveva una posizione stabile, mentre nel 2017 meno del 21 % aveva raggiunto la stabilizzazione; nella classe d'età tra i 40 e i 44 anni, nel 2010 il 92% aveva una posizione stabile, mentre nel 2017 la percentuale degli stabilizzati scendeva al 64%.

Figura 7 *Analisi per classi di età del personale con posizioni a tempo indeterminato (scuro) e del personale con posizioni a tempo determinato (chiaro): (a) dati del 2010; (b) dati del 2017 (dati MIUR, elaborazione propria)*



<sup>12</sup> I dati disponibili sull'open data base del MIUR non sono disaggregati per genere.

L'analisi cumulativa per classi d'età rivela inoltre che, tra il personale con meno di 35 anni, il 20% aveva una posizione di ruolo nel 2010, mentre solo lo 0,4% nel 2017; e tra il personale con meno di 45 anni, la componente di ruolo raggiungeva il 58% nel 2010 e il 30% nel 2017. Una conseguenza dello spostamento in avanti dell'età di stabilizzazione accademica è l'invecchiamento del personale universitario: nel 2010 il 15% del personale di ruolo aveva meno di 40 anni, e il 30% meno di 45 anni; nel 2017 il 3% degli stabilizzati ha meno di 40 anni e appena il 17% ha meno di 45 anni.

Sebbene i dati per classi d'età del personale accademico riportati attualmente dal sito open data del MIUR non siano disaggregati per genere, è possibile valutare alcuni aspetti dell'impatto differenziale dell'innalzamento dell'età di stabilizzazione accademica per uomini e donne. Se si considera infatti che l'età media delle donne italiane alla nascita dei figli è di circa 32,4 anni e la fertilità femminile decresce fortemente con l'età (ISTAT 2018), i dati appena discussi evidenziano un inasprimento del difficile equilibrio tra produttività scientifica e riproduttività biologica. Nella fascia d'età compresa tra i 30 e 40 anni, molte donne che lavorano nell'università si trovano a dover compiere scelte rilevanti in termini di vita personale. In particolare, la decisione di affrontare la maternità in condizioni lavorative che non danno garanzia di stabilizzazione si traduce in un rischio ulteriore di permanenza nei ruoli precari, o di fuoriuscita dal percorso accademico.

L'analisi suggerisce pertanto la necessità di riconsiderare l'impatto della maternità in termini di produzione scientifica nelle sedi che definiscono i criteri di valutazione per il reclutamento e la progressione scientifica.

## *5. Conclusioni*

Uno degli aspetti più insidiosi dei processi che producono discriminazione di genere è la loro invisibilità. La prospettiva mainstreaming considera le strutture organizzative e la loro cultura istituzionale neutrali rispetto al genere. Questa assunzione è ancora più forte in riferimento al contesto scientifico e accademico, un campo istituzionalmente concepito come universalistico. Ma la concezione delle organizzazioni e della loro cultura istituzionale come neutrali è una delle cause principali della persistenza delle disuguaglianze di genere, complice nel nascondere alcune delle cause che producono differenze di genere. Come ha suggerito Judith Lorber (2005), il primo passo per affrontare l'ingiustizia implicita nell'ordine corrente è renderlo visibile.

La tesi sostenuta in questo lavoro è che la rilevanza della dimensione di genere nella scienza può essere compresa solo se analizzata in relazione all'interazione sociale dei sistemi di produzione della conoscenza scientifica con altri spazi sociali, ponendo attenzione alle caratteristiche

specifiche dei contesti nazionali, e alle trasformazioni locali e globali che regolano le istituzioni di alta formazione e ricerca. In questa prospettiva lo studio proposto analizza l'impatto in termini di genere della riforma del 2010 sull'Università italiana.

Analisi quantitative non orientate dalle riflessioni teoriche e dalla conoscenza dei meccanismi e delle pratiche di segregazione di genere sviluppate negli ultimi anni, rischiano di non cogliere importanti effetti delle trasformazioni in atto nei sistemi di ricerca e accademici, quindi di fornire indicazioni poco efficaci in termini di politiche per la *gender equality*.

Il lavoro individua la costituzione, a seguito dell'implementazione della riforma Gelmini, di un'ulteriore barriera che le ricercatrici italiane affrontano nei loro percorsi di carriera scientifici e che, per analogia con il soffitto di cristallo, abbiamo proposto di denominare "porta di cristallo". Lo studio analizza in una prospettiva *gender-sensitive* i dati forniti dal MIUR sul personale universitario italiano negli anni che hanno seguito l'attuazione della Riforma Gelmini, dal 2011 fino al 2017. Mentre l'attenzione dei piani a sostegno della parità di genere è concentrata sulle posizioni apicali – dove le asimmetrie che si registrano sono prevalentemente interpretate come conseguenza inerziale di disparità che si verificavano in passato – l'analisi dei dati presentati rivela l'operatività di meccanismi di genere che svantaggiano le donne nella fase di ingresso e stabilizzazione nel mondo accademico, consentendo quindi la ri-produzione di asimmetrie nelle istituzioni universitarie.

L'introduzione del *Glass door index* ha consentito di quantificare l'effetto di questo *filtro di genere* nel reclutamento accademico e di svolgere un'analisi differenziale per settori scientifico-disciplinari. I risultati ottenuti mostrano che l'effetto di selezione a svantaggio delle donne si è irrobustito dopo l'applicazione della riforma Gelmini, ed è maggiore proprio nei settori dove si registra una maggiore presenza femminile nelle prime fasi della carriera. La *porta di cristallo dell'accademia* rivela la presenza di meccanismi che operano come se vi fosse una soglia oltre la quale il genere femminile non potesse essere rappresentato nei ruoli strutturati (*saturazione di genere delle organizzazioni accademiche*).

Le sole eccezioni a questa regola di saturazione di genere dell'organizzazione accademica sono fornite dalle aree disciplinari di Scienze giuridiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, dove a un'alta percentuale di donne nelle prime fasi della carriera accademica e di ricerca corrisponde un *Glass Door Index* pari circa a 1. In particolare, l'area disciplinare definita dalle Scienze giuridiche potrebbe essere indagata come caso di studio per la scarsa segregazione di genere riscontrata nello sviluppo delle carriere.

L'accentuazione dell'asimmetria di genere registrata nel reclutamento accademico dopo l'attuazione della riforma sottolinea come i criteri di valutazione della ricerca fortemente rafforzati in senso meritocratico dalla Legge 240/2010 non costituiscono dei correttivi ai fenomeni che

determinano le segregazioni nelle istituzioni. Al contrario, l'innalzamento della età di stabilizzazione evidenzia quanto gli standard di performance scientifica richieste dagli attuali criteri di valutazione abbiano un impatto differenziale per genere, incidendo con esiti molto significativi sul reclutamento delle donne nel loro periodo di fertilità. Pertanto, questi risultati sostengono la necessità di tematizzare la costruzione dell'eccellenza scientifica e della meritocrazia nell'accademia e di evidenziarne il carattere non neutrale (Van den Brink e Benschop, 2012a; Nielsen, 2015, 2017; Picardi, 2016, 2017a; Picardi, 2017b) così come rivelato dalla recente letteratura che ha evidenziato alcuni dei meccanismi responsabili nella ri-produzione delle disuguaglianze di genere nelle istituzioni accademiche e scientifiche, nelle strutture istituzionali, organizzative e culturali delle accademie, e di come queste impattano sui percorsi di carriera scientifica, e delle loro specificità nei settori di Scienza e tecnologia, Scienze della vita e di Scienze umane e sociali (Van den Brink, 2010; Connor, 2014; Van den Brink, Benschop, 2014; Picardi, 2017b; Picardi, 2017c; Poggio, 2018; Murgia e Poggio, 2018).

Il lavoro segnala inoltre l'esigenza di colmare lo scollamento attualmente esistente tra le statistiche di genere, che monitorano secondo standard consolidati la presenza femminile nell'accademia e nella ricerca, e queste indagini volte a rilevare i meccanismi – *variabili e diversificati* – da cui deriva la *permanenza* di asimmetrie di genere nelle istituzioni scientifiche. Le statistiche, indispensabili per fornire indicazioni alle politiche e valutarne gli esiti, se non opportunamente contestualizzate attraverso il confronto con le indagini empiriche e la loro interpretazione teorica, possono portare – come mostrato – a sottovalutare *nuove* forme di produzione della disuguaglianza, verso cui orientare anche l'attenzione delle politiche e degli interventi. A questo gap tra statistiche di genere e riflessione teorica si ritiene, almeno in parte, attribuibile la lentezza dei processi di cambiamento delle istituzioni, registrata dalle stesse statistiche. Questo divario si manifesta anche nella scarsa adeguatezza delle infrastrutture informative a garantire la trasferibilità tra i dati amministrativi – da cui i diversi sistemi nazionali attingono per costruire i propri *data base* statistici – e gli standard europei e internazionali, sulla base dei quali sono costruiti gli indici di disuguaglianza, effettuate le comparazioni e progettate le linee di intervento europee e nazionali di contrasto alle disuguaglianze.

Un'evidente manifestazione della problematica trasferibilità di significato tra dati amministrativi e indicatori standard europei è la decodifica, da parte del MIUR, della classificazione delle qualifiche del personale docente e ricercatore proposta da report internazionali, come il Manuale di Frascati 2015 e *She figures*, per analizzare la composizione del personale accademico italiano, riportata all'inizio di questo contributo (tabella 1). Una lettura attenta delle definizioni standard per i singoli indicatori, utilizzati nelle pubblicazioni europee, mostra come la decodifica utilizzata dal MIUR di tali indicatori, poco si prestino a fornire una rappresen-

zione dello sviluppo della carriera accademica in Italia, in particolare dei profili dei percorsi accademici delineati dalle ultime riforme universitarie<sup>13</sup>. Le analisi che hanno consentito di mettere in evidenza la *porta di cristallo* non sarebbero state possibili senza dati *ad hoc*, messi a disposizione dall'Ufficio Statistiche del MIUR, cui va un dovuto ringraziamento.

Per un adeguato approfondimento degli studi sulla composizione del personale accademico italiano, nei suoi processi di trasformazione ed evoluzione effettiva, sarebbe necessario tuttavia disporre, in maniera sistematica e in modalità *open access*, per ogni settore scientifico-disciplinare, di dati disaggregati per genere e per classi d'età, per ciascuno dei ruoli del personale docente/ricercatore (PO, PA, RU, RTDB, RTDA, AR).

L'analisi di questi dati renderà possibili analisi longitudinali sull'effetto della porta di cristallo nei diversi settori scientifico disciplinari, quindi ulteriori indagini circa la natura dei meccanismi di differenziazione di genere all'interno delle istituzioni accademiche e, sulla base di questa conoscenza, sarà possibile elaborare adeguate pratiche e politiche per contrastare il perseverare delle disuguaglianze di genere nella ricerca e nella scienza.

Dipartimento di Scienze Politiche  
Università di Napoli Federico II

### *Riferimenti bibliografici*

- Agodi M. C., Picardi I. (2016), *Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@ UNINA*, «La camera blu. Rivista di studi di genere», 15, pp. 136-170
- Acker J., Barry K. e Esseveld J. (1983), *Objectivity and truth: Problems in doing feminist research*, «Women's Studies International Forum», 6, 4, pp. 423-435.
- Acker J. (1990), *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*, «Gender & society», 4, 2, pp. 139-158.
- Acker J. (1992), *From Sex Roles to Gendered Institutions*, «Contemporary Sociology», 21, 5, pp. 565-569, <http://www.jstor.org/stable/2075528>.
- Acker J. (2006), *Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations*, «Gender & society», 20, 4, pp. 441-464.
- Acker J. (2009), *From glass ceiling to inequality regimes*, «Sociologie du travail», 51, 2, pp. 199-217.
- Ainsworth S., Knox A. e O'Flynn J. (2010), *A Blinding Lack of Progress: Mana-*

<sup>13</sup> Secondo il Manuale di Frascati 2015 (OECD, 2015) e il report She Figures (EU, 2013), i Grade C e Grade D sono definiti rispettivamente "The first grade/post into which a newly qualified doctoral graduate would normally be recruited" e "Either doctoral students at the ISCED level 8 who are engaged as researchers, or researchers working in posts that do not normally require a doctoral degree".



- gement Rhetoric and Affirmative Action, «Gender, Work and Organisation», 17, 6, pp. 658-78.
- Alper J. (1993), *The pipeline is leaking women all the way along*, «Science», 260, pp. 409-411.
- Archibong U., O'Mullane M., Kállayová D., Karodia N., Ní Laoire C. e Picardi I. (2016), *Guided Reflection as an Organisational Learning and Data Collection Tool in a Gender Equality Change Management Programme*, «The International Journal of Organizational Diversity», 16, 1, pp.19-34.
- Arienzo A. (2017), *Il pre-ruolo universitario: ricercatori a tempo determinato, assegnisti di ricerca e altre figure a termine*, in Morcellini M., Rossi P. e Valentini E. (a cura di), *Unibook. Per un database sull'Università*, Milano: Editore Franco Angeli, Open Access.
- Bagilhole B., Goode J. (2001), *The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers*, «European Journal of Women's Studies», 8, pp. 61-80.
- Berryman S. E. (1983), *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*, New York, Rockefeller Foundation.
- Butler J. (1990), *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*, New York, Routledge.
- Butler J. (1992), *Bodies that matter: On the discursive limits of 'sex'*, New York, Routledge.
- Butler J. (2004), *Undoing gender*, London, New York, Routledge.
- Calás M., Smircich L. (2006), *From the "women's point of view" ten years later: Towards a feminist organization studies*, in Clegg S., Hardy C., Lawrence T. e Nord W. (a cura di), *The Sage Handbook of Organization Studies*, London, Sage Publications.
- Cech E. A., Blair-Loy M. (2010), *Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic Versus Structural Explanations of Gender Inequality Among Women in Science and Technology*, «Social Problems», 57, 3, pp. 371-397.
- Cole J. R., Cole S. (1973), *Social Stratification in Science*, Chicago, University of Chicago Press.
- Connell R. (2006), *Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites*, «Public administration review», 66, 6, pp. 837-849.
- Commissione Europea (2000), *ETAN Report on Women and Science: Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*.
- Commissione Europea (2009), *Gender and research beyond 2009. Position paper by the Helsinki Group on women in science*, [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-and-research-beyond-2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-and-research-beyond-2009_en.pdf).
- Commissione Europea (2011), *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, <http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406>.
- Commissione Europea (2016), *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*,

- [http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/2016-03-21-Vademecum\\_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf).
- Commissione Europea (2019), *She figures 2018, 2015, 2012, 2009, 2006, 2003 - Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406>.
- Courtois A. D. M., O' Keefe T. (2015), *Precarity in the ivory cage: Neoliberalism and casualisation of work in the Irish higher education sector*, «Journal for Critical Education Policy Studies», 13, 1, pp. 43-66.
- Deem R., Hillyard S. e Reed M. (2007), *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism*, Oxford, Oxford University Press.
- Deem R. (2007), *Managing a meritocracy or an equitable organisation? Senior managers' and employees' views about equal opportunities policies in UK universities*, «Journal of Education Policy», 22, 6, pp. 615-636.
- De Vries J. A., van den Brink M. (2016), *Transformative gender interventions. Linking theory and practice using the "bifocal approach"*, «Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal», 35, 7-8, pp. 429-448. <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-05-2016-0041>.
- Dryburgh H. (1999), *Work hard, play hard: Women and professionalization in engineering—adapting to the culture*, «Gender and Society», 13, pp. 664-682.
- Ely R. J., Meyerson D. E. (2000), *Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change*, «Research in organizational behavior», 22, pp. 103-151.
- Evans C. (2014), *Diversity management and organizational change: what can institutional theory contribute to our understanding of the lack of radical change?*, «Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal», 33 6, pp. 482-493.
- Ferlie E., Musselin C. e Andresani G. (2008), *The steering of higher education systems: a public management perspective*, «Higher Education», 56, 3, pp. 325-348.
- Gherardi S., Poggio B. (2001), *Creating and recreating gender order in organizations*, «Journal of World Business», 36, 3, pp. 245-259.
- Haraway D. (1988), *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*, «Feminist Studies», 14, 3, pp. 575-599. <http://links.jstor.org/sici?sici=0046-3663%28198823%2914%3A3%3C575%3ASKT%3E2.0.CO%3B2-M>.
- Haraway D. (1996), *Modest witness: Feminist diffractions in science studies*, in Galison P. e Stump D. J. (a cura di), *The Disunity of Science: Boundaries, Contexts, and Power*, Redwood City, CA, Stanford University Press.
- Henkel M. (2009), *Policy change and the challenge to academic identities*, in Enders J. e de Weert E. (a cura di), *The Changing Face of Academic Life. Analytical and Comparative Perspectives*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 78-95
- Herschberg C., Benschop Y. e van den Brink M. (2018), *Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers*, «Scandinavian Journal of Management», 34, 4, pp. 303-310.
- Istat (2017), *La salute riproduttiva della donna*, Roma, <https://www.istat.it/it/files/2018/03/La-salute-riproduttiva-della-donna.pdf>.
- Klein U. (2016), *Gender equality and diversity politics in higher education: Conflicts, challenges and requirements for collaboration*, «Women's Studies International Forum», 54, pp. 147-156.

- Le Feuvre N., Bataille P., Kradolfer S., del Rio Carral M. e Satier M. (2018), *The gendered diversification of academic career paths in comparative perspective*, in Murgia, A., Poggio, B. (a cura di), *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, London, Routledge.
- Leimon A., Moscovici F. e Goodier H. (2011), *Coaching Women to Lead*, London, Routledge.
- Lieblich A., Tuval-Mashiach R. e Zilber T. (1998), *Applied Social Research Methods: Narrative research*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Liccardo A., Agodi M. C., Gargano A., Masullo M. R., Picardi I. e Pisanti O. (2016), *Primo bilancio di genere dell'Ateneo federiciano*, Napoli, FedOAPress.
- Longino H. E. (1990), *Science as social knowledge: Values and objectivity in scientific inquiry*, Princeton, Princeton University Press.
- Lorber J., Farrell S. A. (1991), *The social construction of gender*, Newbury Park, CA, Sage.
- Lorber J. (2005), *Breaking the Bowls: Degendering and Feminist Change*, New York, NY, W.W. Norton.
- Meyerson D. E., Kolb D. M. (2000), *Moving out of the "armchair": Developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice*, «Organization», 7, 4, pp. 553-571.
- Merton R. K. (1968), *The Matthew Effect in Science*, in Storer N. W (a cura di) (1973), *The Sociology of Science*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 439-459.
- Morgan G., Wood J. (2017), *The 'academic career' in the era of flexploitation*, in Armano E., Bove A. e Murgia A. (a cura di), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*, London, Routledge, pp. 82-97.
- Murgia A., Poggio B. (2018), *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, London, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315201245>.
- Nentwich J.C. (2006), *Changing gender: the discursive construction of equal opportunities*, «Gender, Work and Organization», 13, 6, pp. 499-521.
- Nielsen M. W. (2015), *Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes*, «Science and Public Policy», 43, 3, pp- 386-399.
- Nielsen M. W. (2017), *Scientific performance assessments through a gender lens: A case study on evaluation and selection practices in academia*, «Science and Technology Studies», 20, pp. 1-29.
- Nikunen M. (2012), *Changing university work, freedom, flexibility and family*, «Studies in Higher Education», 37, 6, pp. 713-729.
- O'Connor P. (2014), *Management and gender in higher education*, Oxford, Oxford University Press.
- Oecd (2015), *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264239012-en>.
- Picardi I. (2016), *Per una dimensione di genere nella valutazione della ricerca*, in Avveduto S. et al. (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, IRPPS Monografie.
- Picardi I. (2017a), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività*

- e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA, Napoli, Italy: Fe-  
doAPress.
- Picardi I. (2017b), *Through the glass labyrinth of science: mapping gendering  
pro-cesses in academia*, tesi di Dottorato del Corso Mind, Gender and Language,  
Università di Napoli Federico II.
- Picardi I., Agodi M. C. (2017), *Il mentoring come strumento di de-costruzione del-  
le strutture di genere riprodotte nell'università e la ricerca*, in Murgia A. e Poggio  
B. (a cura di), *Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politi-  
che e movimenti sociali*, Università degli Studi di Trento, pp. 444-460.
- Picardi I., Agodi M.C., *Gender perspective in the mentoring relationships. A case  
study of GENOVATE@UNINA*, in Smith H. L, Henry C., Etkowitz H. e Poulou-  
vassilis A. (a cura di), *New Perspectives in Gender, Science & Innovation*, Edward  
Elgar Publishing, in stampa.
- Poggio B. (2018), *Gender Politics in Academia in the Neoliberal Age*, «Gender  
Reckonings: New Social Theory and Research», 173.
- Verloo M. (2005), *Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept  
and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and  
Gender Equality*, «Social Politics: International Studies in Gender, State & Socie-  
ty», 12, 3, pp. 344-365, <https://doi.org/10.1093/sp/jxi019>.
- Verloo M., Lombardo E. (2007), *Contested gender equality and policy variety in  
Europe: Introducing a critical frame analysis approach*, in Verloo M. (a cura di),  
*Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Poli-  
cies in Europe*, Budapest-New York, Central European University Press.
- Verloo M. (2013), *Intersectional and cross-movement politics and policies: Reflec-  
tions on current practices and debates*, «Journal of Women in Culture and Socie-  
ty», 38, 4, pp. 893-915.
- Walby S. (2005), *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Prac-  
tice*, «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», 12, 3,  
pp. 321-343.
- Squires J. (1999), *Gender in political theory*, Cambridge, Polity Press.
- Traweek S. (1988), *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physics*,  
Cambridge, MA, Harvard University Press.
- West C., Zimmerman D. (1987), *Doing Gender*, «Gender and Society», 1, 2,  
pp. 125-151, <http://www.jstor.org/stable/189945>.
- Winslow S., Davis S. N. (2016), *Gender inequality across the academic life course*,  
«Sociology Compass», 10, 5, pp. 404-416.
- Van den Brink M. (2010), *Behind the scenes of science: Gender practices in the re-  
cruitment and selection of professors in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam  
University Press.
- Van den Brink M., Benschop Y. (2012a), *Gender practices in the construction of  
academic excellence: sheep with five legs*, «Organization», 19, pp. 507-24.
- Van den Brink M., Benschop Y. (2012b), *Slaying the seven-headed dragon; the  
quest for gender change*, «Gender, Work & Organization», 19, pp. 71-92.
- Zahidi S., Ibarra H. (2010), *The Corporate Gender Gap report*, World Economic  
Forum, Geneva.