



**La dimensione di genere nelle
carriere accademiche e di ricerca:
alcune proposte verso l'inclusività**

Documento approvato in occasione del Convegno Annuale
della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane
“Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell’Università che cambia”
(Politecnico di Milano, 3 - 4 dicembre 2020).

Documento elaborato dal Gruppo di lavoro *Carriere e valutazione nell’università* composto da Arianna Montorsi (Politecnico di Torino), Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia), Rita Biancheri (Università di Pisa), Anna Maria Cherubini (Università di Lecce), Rosy Musumeci (Università di Torino), Ilenia Picardi (Università di Napoli Federico II), Mauro Sylos Labini (Università di Pisa), Patrizia Tomio (Università di Trento).

Nel dibattito internazionale sono state recentemente sollevate molteplici riflessioni sulla necessità di riforma del sistema di selezione e di valutazione dei ricercatori e delle ricercatrici (Wilsdon, 2017). L’obiettivo di tali riflessioni è la valorizzazione della diversificazione del capitale umano nella ricerca, le cui potenzialità di innovazione e eccellenza sono fondamentali ad affrontare le sfide globali in atto. In questa nuova prospettiva si muove l’attuale rielaborazione dei principi della *Carta europea dei ricercatori e delle ricercatrici*, che si concluderà a fine 2020, o l’inserimento del topic “research careers” nell’agenda dei lavori del primo semestre 2021 della prossima presidenza portoghese dell’Unione Europea. Più in particolare, il DG di Ricerca e Innovazione della Commissione Europea Jean Paquet ha annunciato che non potranno partecipare ad *Horizon Europe* quelle istituzioni che non si siano dotate di un *Gender Equality Plan* con azioni concrete per il raggiungimento dell’eguaglianza fra i generi anche nel reclutamento e nelle carriere.

Le disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche e scientifiche sono oggetto di un’ampia letteratura internazionale che ha evidenziato l’esistenza di due fenomeni principali: 1) *segregazione orizzontale*, consistente nella sotto-rappresentazione delle donne in alcune aree del sapere, in particolare nelle STEM e 2) *segregazione verticale*, ovvero sotto-rappresentazione nelle posizioni apicali della carriera accademica (*glass ceiling* - “soffitto di cristallo”) e sovrappopolazione e stagnazione in quelle inferiori (attraverso gli *sticky floors* - “pavimenti che incollano” che fanno sì che l’avanzamento professionale delle donne proceda più lentamente). Un fenomeno più recentemente evidenziato anche in Italia (Picardi 2019, Gaiaschi e Musumeci, 2020) riguarda la selezione avversa delle donne all’ingresso nelle “prime” posizioni strutturate, con l’introduzione, ad opera della L. 240/2010, della figura dell’RTD e la sua differenziazione in una posizione con tenure track e una senza, in analogia con quanto già avveniva a livello internazionale: in molti settori disciplinari tra i



reclutati RTD-B le donne sono meno numerose degli uomini rispetto a quanto accade fra gli RTD-A (*Glass door* - vedi appendice).

A partire dall'individuazione delle principali barriere esistenti, questo documento vuole proporre linee di intervento che incidano sulla segregazione verticale, indicando azioni finalizzate ad affrontare i meccanismi che penalizzano le carriere femminili nell'accademia e nella ricerca. Come ricordava Elisabetta Addis infatti *"l'eccellenza non è una variabile data in natura, che deve solo essere misurata, e chi sono gli uomini e le donne eccellenti dipende dalle relazioni fra i sessi nella comunità scientifica e nella società. E' possibile lavorare per cambiare i giudici, e soprattutto per adottare diversi criteri di selezione e diversi parametri"* (Addis, 2008).

1. BARRIERE

Già nella Dichiarazione di San Francisco del 2012, DORA, ora rilanciata e sottoscritta da migliaia di università e istituzioni di ricerca in tutto il mondo, venivano individuati alcuni miti persistenti (Hatch e Schmidt, 2020) nella valutazione della ricerca e nella selezione dei ricercatori e delle ricercatrici, che agiscono come barriere per la piena realizzazione dell'equità di genere nelle carriere, in primis per le donne. Ricordiamo fra questi:

-- *Hiring, promotion, and tenure decisions are largely made on merit.* Quando le candidature sono in numero elevato è difficile per chi valuta distinguere i/le top candidati/e senza ricorrere in bias anche inconsci come l'effetto alone o pregiudizi di genere (Gvozdanović and Bailey, 2021).

-- *JIF and other similar journal-based indicators measure research quality.* JIF sono misure complessive da applicarsi alle riviste, non forniscono informazioni puntuali su singoli articoli o ricercatori/ricercatrici. Lo stesso vale per la pratica di valutare chi si candida in relazione al numero di pubblicazioni, indipendentemente dal tipo di pubblicazione, dalla consistenza numerica degli autori e delle autrici, e dal loro ruolo nell'articolo.

-- *Assessment practices will naturally improve over time.* Sulla base dei dati disponibili, si valuta che miglioramenti significativi non saranno raggiunti prima di tre generazioni. Molti aspetti che caratterizzano il lavoro accademico non vengono considerati durante la valutazione, e non si tiene conto del fatto che il lavoro di cura, che non intacca le capacità di ricerca ed è necessario al funzionamento della società, è ancora fortemente a carico del genere femminile ed è penalizzato da ogni forma di valutazione intensiva del lavoro di ricerca.

In particolare è da sradicare la credenza che vi sia una dicotomia fra il raggiungimento dell'equità e l'eccellenza, negli ultimi anni generata anche dall'uso ambiguo della bibliometria nelle valutazioni (Bhalla, 2019). Se da un lato la bibliometria sembra ridurre la discrezionalità dei valutatori e quindi anche le distorsioni dovute a stereotipi di genere o discriminazione, dall'altro, la scelta degli indicatori da utilizzare non è mai neutrale, e può portare a discriminazioni dirette o indirette: ad esempio vi sono ovvie differenze di età (si pensi all'h-index), numero di autori, argomento (si pensi al



mainstream rispetto alla ricerca di frontiera e interdisciplinare), ma anche differenze a priori meno ovvie in base al genere, in particolare sul numero di pubblicazioni e il conseguente numero di citazioni (Larivier *et al.*, 2013). In Italia queste differenze si riflettono per esempio negli indicatori delle ASN e della VQR. (Montorsi, 2019) con una ulteriore attenzione: l'applicazione ripetuta di criteri che presentino anche piccole differenze di genere, può portare nel tempo a forti distorsioni (Addis, 2008).

In questo contesto, le differenze di genere sono indice non solo di un modo diverso di lavorare, ma anche di un maggior onere per le donne del lavoro di cura. L'ultimo esempio è la pandemia da COVID-19 tuttora in corso, che, costringendo al lavoro da casa, sta mostrando come l'aver responsabilità di cura, soprattutto nei confronti di bambini piccoli, richieda tempo e influisca sulla produttività scientifica dei ricercatori e soprattutto delle ricercatrici (Andersen *et al.*, 2020; Myers *et al.* 2020; Fazackerley 2020; Kitchener 2020). D'altra parte i risvolti del lavoro di cura che, com'è noto in Italia ricade soprattutto sulle donne (Naldini e Saraceno 2011; Naldini 2015), possono essere anche di beneficio per il lavoro accademico. L'esperienza della maternità può consentire infatti di sviluppare e rafforzare soft skills importanti sul lavoro - come ad esempio creatività, leadership, competenze relazionali (empatia e ascolto) e organizzative (multi tasking e problem solving) - che dovrebbero essere riconosciute nell'ambito dei processi di valutazione (Vitullo e Zezza 2014; Erkut, 2001; Erkut, 2006; Crittenden, 2004).

Più in generale, gli squilibri e le disuguaglianze tra uomini e donne nelle istituzioni accademiche e di ricerca sono frutto di un intreccio complesso di fattori culturali, strutturali e istituzionali che operano a più livelli, ad esempio, individuale, organizzativo, normativo (Bozzon *et al.* 2017; Solera and Musumeci 2017).

2. AREE DI INTERVENTO

Le proposte di *policy* volte a realizzare un maggiore equilibrio di genere nelle carriere presso istituzioni accademiche e di ricerca dovrebbero mirare ad agire sull'intreccio di fattori sopra elencati. Pertanto esse possono essere portate avanti sia a livello delle singole università, laddove è importante il ruolo della leadership e delle pratiche interne alle singole organizzazioni per favorire il cambiamento, che a livello nazionale identificando e rimuovendo gli ostacoli anche di tipo legislativo. La situazione italiana evidenzia sotto quest'ultimo aspetto la necessità di ripensare alcuni aspetti della legislazione, se non formalmente nella sostanza, trovando gli spazi di manovra anche nella legislazione esistente.

Anche alla luce dei seguenti documenti già redatti sul tema:

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: proposte alla Ministra Bonetti (gennaio 2020)
- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: proposte al MIUR (2019) in merito all'accesso ai bandi per finanziamento di progetti di ricerca (in particolare bandi PRIN) e congedo di maternità. Ricercatrici a tempo determinato di tipo "B" (RTDB)
- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: "Linee guida per il Bilancio di genere delle Università" (2017) - http://www.cpouniversita.it/?page_id=127



- MIUR Gruppo di lavoro coordinato da Elisabetta Addis (2018): “Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell’Università e nella ricerca” - disponibile alla pagina <https://www.miur.gov.it/-/parita-di-genere-nelle-universita-e-negli-enti-di-ricerca-presentato-al-miur-il-documento-dedicato>
- CRUI – Commissione sulle tematiche di genere_ Gruppo di lavoro Bilancio di genere (2019): “Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani” - disponibile alla pagina https://www2.cru.it/cru/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf, pagg. 68 e ss.
- CRUI - verbale dell’assemblea del 16 Maggio 2019

si propone alle istituzioni competenti di intervenire con politiche e azioni volte a favorire l’equità e il riequilibrio di genere nelle carriere universitarie in particolare nelle seguenti **aree**.

1) Rappresentanza equilibrata dei generi:

- negli organi collegiali e decisionali, e in tutti i ruoli di governance degli Atenei
- nelle commissioni di concorso e di valutazione;
- nei diversi gradi della carriera
- nel coordinamento e nei gruppi dei progetti di ricerca.

2) Valutazione:

- dei ricercatori, delle ricercatrici
- delle strutture

attraverso un ripensamento dei criteri di valutazione che miri a una transizione dalla valutazione a pochi parametri dati a priori, a una valutazione multidimensionale e condivisa con l’individuo/la struttura durante il processo di valutazione.

3) Ricerca e formazione sulla dimensione di genere:

- sostegno alle ricerche sulla dimensione di genere nella ricerca e nell’accademia e sui meccanismi che riproducono le diseguaglianze nella ricerca e nell’accademia;
- sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere e sui meccanismi che riproducono le diseguaglianze nella ricerca e nell’accademia;

4) Allocazione di risorse per l’equità di genere:

- per supportare presso le istituzioni le politiche di equità di genere nelle carriere del personale, e quelle di conciliazione e benessere ambientale
- per favorire a livello nazionale l’interpretazione condivisa degli strumenti, anche attraverso il ruolo degli organismi di parità;

5) COVID-19, adozione di misure ad hoc: per il sostegno alle categorie più sensibili agli effetti della crisi pandemica, quali il personale con figli piccoli/genitori anziani, personale che ha avuto problemi di salute.

Di seguito individuiamo alcune **proposte** per ognuna delle aree sopra indicate.

3. PROPOSTE

Per condividere e rendere operative le proposte di seguito, è innanzitutto necessario procedere alla riattivazione del tavolo di collaborazione permanente fra Ministero Pari Opportunità MUR, Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università, ed estenderlo ad altri



protagonisti sul tema, ad esempio la Commissione di genere CRUI, l'ANVUR per l'analisi e l'implementazione di politiche sulla dimensione di genere nelle carriere e nella valutazione della ricerca e dei ricercatori e ricercatrici.

1) Rappresentanza equilibrata dei generi

- Introduzione, tra gli indicatori legati al finanziamento premiale delle università, di indicatori legati alla equità di genere, in particolare per quanto riguarda il reclutamento e le carriere del personale e la composizione della *governance*.
- Estensione ai Consigli di Amministrazione universitari e delle istituzioni pubbliche di ricerca della normativa riguardante la composizione di genere degli enti partecipati.
- Meccanismo della doppia preferenza per genere negli organi di tipo elettivo.
- Equità di genere nelle commissioni di concorso con possibilità di sgravi di didattica/aiuti nella ricerca per i membri troppo oberati.
- Equità di genere nel coordinamento e nei gruppi di ricerca dei progetti finanziati; per esempio, esplicitando nei bandi misure di premialità correlate
- Implementazione di meccanismi per il riequilibrio nelle carriere, quali per esempio processi 'a cascata' nelle promozioni: la presenza di un genere nel grado successivo deve rispecchiare quella del grado precedente, con particolare attenzione alle posizioni 'tenured' in ingresso e ai livelli apicali, e nella *governance*.
- Introduzione di misure di sostegno al riequilibrio in ottica di genere nelle posizioni di responsabilità del personale tecnico amministrativo e bibliotecario

2) Valutazione della ricerca:

- Identificare obiettivi di diversificazione del capitale umano prima della procedura di valutazione, per esempio esplicitando nei bandi che sono considerate con particolare attenzione le candidature da parte di donne e/o altri gruppi sottorappresentati.
- Promuovere multidimensionalità e variabilità degli indicatori per la valutazione, scelti dal/la ricercatore/trice o dalla struttura, già in sede di abilitazione
- Peer review di lavori selezionati dai ricercatori e dalle ricercatrici per la valutazione individuale, già in sede di abilitazione;
- Valorizzazione delle attività di didattica, di organizzazione e di terza missione, nonché del lavoro svolto in favore dell'equità di genere, già in sede di abilitazione.
- Valorizzazione dell'attività di cura, già in sede di abilitazione.
- Introduzione di un correttivo di 18 mesi per tutte le forme di valutazione su periodi di tempo definito, sul modello dell'European Research Council (ERC), affinché siano riconosciuti e garantiti pari diritti nella carriera scientifica delle donne che scelgono di essere anche madri, consentendo di accedere in modo equo ai finanziamenti per progetti di ricerca che individuano dei vincoli di età anagrafica (ad es. Prin - linea giovani), e in tutte le valutazioni (ad es. ASN dove attualmente la normalizzazione degli indicatori viene effettuata considerando solo i mesi di congedo di maternità effettivamente fruiti); e di correttivi pari al family/paternity leave effettivamente utilizzato negli altri casi.

3) Ricerca e formazione sulla dimensione di genere:

- Trasparenza e reperibilità dei dati disaggregati per genere in possesso del MIUR, per esempio anche sulle domande pervenute e gli esiti delle ASN, o sulla VQR, anche rispetto al ruolo, al numero di figli, alla struttura di appartenenza, ecc.



- Obbligo di redazione per le istituzioni universitarie e di ricerca di un Bilancio di genere che, partendo dalla raccolta e diffusione dei dati in ottica di genere, preveda una pianificazione in ottica di genere integrata nei documenti di governo di Ateneo e la programmazione dell'assegnazione delle corrispondenti risorse umane e finanziarie. Incentivare gli stessi Atenei e Enti di ricerca affinché sia riconosciuto il tempo dedicato a queste attività dal personale dell'Ateneo e che lo stesso sia adeguatamente formato.
- Formazione, tenuta da esperti/e in materia, del personale tutto (docente e ricercatore, *governance* d'ateneo, PTA...) e degli studenti/studentesse per accrescere la consapevolezza degli squilibri di genere nelle carriere accademiche e la conoscenza di quelli che possono essere i meccanismi e i fattori che li determinano fuori e dentro l'organizzazione accademica. Si dovrebbe prevedere il riconoscimento del tempo dedicato da chi partecipa alle attività formative in forma di CFU o prevederlo all'interno dei Piani formativi dell'Ente con il riconoscimento del tempo ad esso dedicato da chi vi prende parte.
- Formazione sui pregiudizi inconsapevoli per membri commissioni (per esami di profitto, assunzione e promozione, ecc.).
- Sensibilizzazione sugli effetti positivi di una organizzazione equilibrata del lavoro in ottica *gender sensitive* e attenta alla conciliazione vita-lavoro.

4) Allocazione di risorse per l'equità di genere:

- Sostegno a politiche di riequilibrio di genere nei diversi ruoli: per esempio, premialità per le istituzioni che si siano dotate di un *gender equality plan* con obiettivi specifici di equità di genere nelle carriere, attraverso uno o più specifici indicatori nella programmazione strategica triennale (PRO3), FFO, ...
- sostegno a politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, politiche di pari opportunità, e di attività di terza missione legate al genere: per esempio attraverso premialità alle istituzioni che si siano dotate di bilancio di genere; attraverso il sostegno finanziario adeguato della mobilità internazionale di personale con famiglia al seguito; attraverso la previsione di risorse umane dedicate nel personale;
- sostegno a politiche di benessere ambientale, per esempio attraverso risorse da destinare ai lavori di adeguamento delle strutture universitarie programmati con attenzione alle esigenze di tutto il personale;
- formazione, esperienze di mentoring - anche presso enti esterni - per promuovere le carriere femminili del personale amministrativo e tecnico: ad esempio fornendo competenze in materia di gestione manageriale, gestione risorse umane e leadership, elementi di pianificazione e gestione economico finanziaria, comunicazione e gestione delle relazioni di lavoro. Per la formazione oltre alle risorse occorre prevedere il riconoscimento del tempo dedicato da chi partecipa a queste attività.

5) COVID-19, adozione di misure ad hoc

- Borse di supporto alla didattica e alla ricerca per reclutare personale che possa affiancare i/le docenti e ricercatori/ricercatrici in diverse attività a seconda delle specifiche esigenze, per esempio: tutoraggio didattico per il sostegno al percorso di studi degli studenti degli insegnamenti, collaborazione alla preparazione di materiali visuali e digitali del corso, partecipazione alle sessioni di esami, attività di tutoraggio per le tesi di laurea, desk research, editing testi ecc.
- Risorse economiche volte a favorire la mobilità per genitori ricercatori/ricercatrici, e a sostegno dei costi dei campi estivi e dei servizi di baby-sitting.
- Supporto al personale con emergenze sanitarie in famiglia.



Appendice

I dati che seguono sono tratti dall'analisi riportata nel volume Picardi I. (2020), *Il Labirinto di cristallo. Strutture di genere nell'università e la ricerca*, Franco Angeli, Milano.

Negli ultimi anni è stata osservata un'ulteriore barriera per lo sviluppo della carriera delle ricercatrici, proprio nella fase più delicata del loro percorso: la stabilizzazione nell'accademia.

Per analogia con il *soffitto di cristallo* – con cui si denota la difficoltà delle donne nell'accesso alle posizioni apicali – la specifica struttura di genere resa visibile da tale analisi è stata denominata *porta di cristallo*. Il risultato consente di rendere visibile uno dei meccanismi di asimmetria di genere *in atto* nel sistema attuale non riconducibile e attribuibile a processi del passato, e che determina l'instaurarsi di *nuovi divari di genere nelle istituzioni universitarie*.

Il *Glass Door Index* (GDI), definito come il rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee e la percentuale di donne nella posizione di accesso alla stabilizzazione nel ruolo accademico, fornisce un'indicazione della difficoltà delle donne nella transizione dal passaggio di precariato alla fase di reclutamento. La crescita del valore di GDI dal 2010 e al 2018 riportato in tabella 1 mostra come, dopo l'applicazione della riforma Gelmini, le donne negli ultimi anni stiano riscontrando maggiori difficoltà nell'accedere nell'accademia italiana.

| GDI | |
|------|------|
| 2010 | 2018 |
| 1.04 | 1.16 |

Tab. 1. Un confronto del GDI prima e dopo l'applicazione della riforma Gelmini (Dati MIUR, 2018, Picardi 2020).

Lo studio del *Glass Door Index* (GDI) consente di analizzare come le difficoltà delle donne nell'accesso accademico si differenziano nei diversi settori disciplinari. In tabella 2 sono riportati i valori del GDI nei diversi settori disciplinari, mentre nella tabella 3 sono riportati le percentuali di donne nei diversi ruoli accademici e nei diversi settori disciplinari; il codice di colore permette di differenziare visivamente i ruoli e settori disciplinari in cui la presenza di donne è minore (celle verdi), e dove è maggiore (celle gialle). L'analisi rileva contemporaneamente sia la *segregazione verticale*, ovvero la diminuzione della presenza femminile nelle fasi avanzate della carriera, sia la *segregazione orizzontale* che si manifesta con una scarsa presenza femminile che caratterizza



alcune discipline – quali le scienze matematiche e informatiche, le scienze fisiche, le scienze della terra, l'ingegneria industriale e dell'informazione – in tutte le fasi di carriera.

Il confronto tra la tabella 2 e la tabella 3 mostra che un'alta presenza di donne nelle fasi iniziali della carriera non è un elemento sufficiente a garantire una maggiore parità nei percorsi universitari.

Tab. 2. Valori di GDI nei diversi settori disciplinari (Dati MIUR, 2018, Picardi 2020).

| | GDI |
|---|------|
| 01 - Scienze matematiche e informatiche | 0,97 |
| 02 - Scienze fisiche | 1,32 |
| 03 - Scienze chimiche | 1,06 |
| 04 - Scienze della terra | 1,38 |
| 05 - Scienze biologiche | 1,20 |
| 06 - Scienze mediche | 1,59 |
| 07 - Scienze agrarie e veterinarie | 1,16 |
| 08 - Ingegneria civile e Architettura | 1,00 |
| 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 1,22 |
| 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 1,09 |
| 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 1,16 |
| 12 - Scienze giuridiche | 1,01 |
| 13 - Scienze economiche e statistiche | 1,18 |
| 14 - Scienze politiche e sociali | 1,18 |

Tab. 3. La percentuale di donne nei diversi settori disciplinari e nei diversi ruoli accademici: AR = Assegnista di ricerca; RTDA(B) = Ricercatore a tempo determinato di tipo A(B); RU= Ricercatore a tempo indeterminato; PA= Professore associato; PO = Professore ordinario. (Dati MIUR, 2018, Picardi 2020).

| PD% | AR | RTD A | RTD B | RU | PA | PO |
|---|------|-------|-------|------|------|------|
| 01 - Scienze matematiche e informatiche | 0,26 | 0,28 | 0,28 | 0,45 | 0,36 | 0,19 |
| 02 - Scienze fisiche | 0,30 | 0,26 | 0,21 | 0,29 | 0,21 | 0,12 |
| 03 - Scienze chimiche | 0,55 | 0,54 | 0,51 | 0,64 | 0,48 | 0,28 |
| 04 - Scienze della terra | 0,40 | 0,35 | 0,27 | 0,36 | 0,31 | 0,18 |
| 05 - Scienze biologiche | 0,67 | 0,62 | 0,53 | 0,66 | 0,53 | 0,34 |
| 06 - Scienze mediche | 0,73 | 0,53 | 0,40 | 0,44 | 0,30 | 0,17 |
| 07 - Scienze agrarie e veterinarie | 0,56 | 0,49 | 0,46 | 0,48 | 0,43 | 0,19 |
| 08 - Ingegneria civile e Architettura | 0,46 | 0,40 | 0,45 | 0,41 | 0,33 | 0,21 |
| 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 0,29 | 0,23 | 0,23 | 0,23 | 0,18 | 0,10 |
| 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 0,61 | 0,55 | 0,53 | 0,63 | 0,56 | 0,43 |
| 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 0,59 | 0,50 | 0,47 | 0,55 | 0,47 | 0,36 |
| 12 - Scienze giuridiche | 0,50 | 0,43 | 0,47 | 0,50 | 0,41 | 0,25 |
| 13 - Scienze economiche e statistiche | 0,52 | 0,51 | 0,42 | 0,50 | 0,42 | 0,24 |
| 14 - Scienze politiche e sociali | 0,54 | 0,47 | 0,43 | 0,50 | 0,40 | 0,28 |



Riferimenti bibliografici

- Addis, E. (2008). "Genere e eccellenza", *La Rivista delle Politiche Sociali*, (2), 188-230, <http://www.biblio.liuc.it/scripts/essper/ricerca.asp?tipo=scheda&codice=2183604>
- Andersen, J. P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewiss, R. E., & Jagsi, R. (2020). Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. *eLife* 2020;9:e58807, <https://doi.org/10.7554/eLife.58807>
- Bhalla, N. (2019). "Strategies to improve equity in faculty hiring", *Molecular biology of the cell*, 30, 2744-2749 <https://www.molbiolcell.org/doi/pdf/10.1091/mbc.E19-08-0476>
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., Rapetti, E. (2017). "Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy", *European Educational Research Journal*, 16: 332–51.
- Crittenden, A. (2004). *If You've Raised Kids, You Can Manage Anything*, Gotham Books, New York.
- Drew, E. and Canavan, S. (Eds.) (2020) *The Gender-Sensitive University A Contradiction in Terms?*, Routledge, Abingdon, <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/39923/?sequence=1#page=46>
- Erkut, S. (2001). *Inside Women's Power: Learning from Leaders*, Wellesley Centers for Women.
- Erkut, S. (2006). *Leadership: What's Motherhood Got to Do with It?*, Wellesley Centers for Women.
- Fazackerley, A. (2020). "Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase", «The Guardian», 12 Maggio.
- 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", *Social Sciences*, 9(9), 163. <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/9/163>
- Gvozdanović, J. and Bailey, J. (2021). Unconscious bias in academia. A threat to meritocracy and what to do about it, Ch. 9 in Drew, E. and Canavan, S. (Eds.) (2020).
- Hatch, A and R. Schmidt. (2020) *Rethinking Research Assessment: Ideas for Action*. DORA. https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/05/DORA_IdeasForAction.pdf
- Kitchener C. (2020). "Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor". «The Lily», 24 Aprile.
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., and Sugimoto, G.R. (2013). "Bibliometrics: Global gender disparities in science", *Nature*, 504, 211–213 <https://www.nature.com/news/bibliometrics-global-gender-disparities-in-science-1.14321>



Montorsi, A. (2019). *Neutralità di genere nella valutazione*, collana CIRSDE Studi di Genere. Convegni. Donne per l'Europa 2, 78-91.

https://www.cirsde.unito.it/sites/c555/files/allegatiparagrafo/10-02-2020/donne_per_leuropa_2.pdf

Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y., Cohodes, N., Thursby, J.G., Thursby, M.C., Schiffer, P., Walsh, J.T., Lakhani, K.R., Wang, D., (2020). "Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists". *Nature Human Behaviour*, 4, 880–883. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-y>

Naldini, M. (a cura di) (2015). *La Transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali*, Bologna, Il Mulino.

Naldini, M., Saraceno, C. (2011). *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.

Picardi, I. (2020). *La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica*, Milano, Angeli.

Picardi, I., (2019). "La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", *Quaderni Italiani di Sociologia*, 80 (2), 87-117.

<https://journals.openedition.org/qds/2639>

Picardi, I., (2019). "The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment", *Social Science*, 8, 160; doi:10.3390/socsci8050160.

<https://www.mdpi.com/2076-0760/8/5/160>

Solera, C., Musumeci, R. (2017). "The Persisting Glass Ceiling in Academia: a Multidimensional Cross-National Perspective" in Poggio B. (Ed.), *Women and Men in Scientific Careers: New Scenarios, Old Asymmetries*, Polis, (1), 17-44. ISSN: 1120-9488.

Vitullo, A., Zezza, R. (2014). *MAAM. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne*, BUR.

Wilsdon, J., Bar-Ilan, J., Frodeman, R., Lex, E., Peters, I., Wouters, P. (2017). *Next generation metrics: responsible metrics and evaluation for open science*, Report European Commission, RTD-Publications, <https://ec.europa.eu/research/openscience/pdf/report.pdf>