



Percorsi di (r)esistenza tra passione, precariato e "eccellenza": dati e riflessioni dal progetto MINDtheGEPs

CRISTINA SOLERA

Dipartimento di Culture, Politica e Società

Università degli Studi di Torino e CIRSDe

10 Dicembre 2024

MINDTHEGEPs – Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans (H2020)

- **PI: Cristina Solera** (Università di Torino, + CIRSDE)
- **4 anni** (2021-2025)
- **Consorzio di 10 partners**



- Implementing partners
 - **University of Turin**, Italy (coordinator)
 - **CTAG** – Automotive Technology Centre of Galicia, Spain
 - **Institute of Technology Tralee**, Ireland
 - **Jagiellonian University**, Poland
 - **National Research Council of Italy (CNR)**, Italy
 - **School of Electrical Engineering**, University of Belgrade, Serbia
 - **University of Gdansk**, Poland
- Supporting partners
 - **Elsevier**, The Netherlands
 - **Knowledge & Innovation (K&I)**, Italy
 - **Uppsala University**, Sweden

- www.mindthegeps.eu

- Twitter: @mindthegeps_eu



Genere come struttura sociale (Barbara Risman)

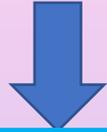


Abbiamo bisogno di diversi tipi di dati per essere in grado di catturare i vari fattori micro, meso e macro, culturali che (de)costruiscono le (dis)uguaglianza di genere

La prima fase del progetto MINDtheGEPs è stata dedicata alla raccolta e analisi in 7 RPO pubblici e privati di 4 tipologie di dati:

- 1- Dati quantitativi e qualitativi sulla legislazione e sulle politiche a livello macro** (nel campo della ricerca e innovazione e dell'istruzione superiore; pari opportunità; regolamentazione dell'occupazione e mercato del lavoro; assistenza e conciliazione tra lavoro e vita privata, comprese le politiche a favore del padre).
- 2- Dati quantitativi a livello meso (53 indicatori** come la quota di donne negli organi di governo o nei diversi gradi; la quota di donne che richiedono o ottengono fondi competitivi; l'esistenza di misure di genere).
- 3- Dati quantitativi a livello micro:** un sondaggio web rivolto al personale amministrativo e di ricerca sulle convinzioni su come funzionano e dovrebbero funzionare le organizzazioni che svolgono attività di ricerca.
- 4- Dati qualitativi a livello micro:** 63 interviste semistrutturate qualitative con informatori-chiave (come rettori e vicerettori, direttori di dipartimento, membri delle commissioni di concorso, presidenti degli organismi di Pari Opportunità); 118 interviste semi-strutturate qualitative con ricercatori (sia all'inizio che alla carriera avanzata, uomini e donne, rappresentanti sia i campi STEMM che SSH).

Analisi e riflessioni intorno a questi dati sono confluite in un libro comparato



“Gender (In)equality in Research and Science: A Multilevel Analysis across Europe”

(a cura di Cristina Solera and Manuela Naldini)

(Edward Elgar, in uscita estate 2025)

Chapter 5 “Lived precarity: the gendered paths of precariousness in different academic contexts”
(Paulina Sekuła, Aleksandra Migalska, Marco Cellini, Cloe Mirenda, Rosy Musumeci)

Chapter 6. Passion Trouble: when you balance between family and passion
(Magdalena Żadkowska, Magdalena Herzberg-Kurasz, Rosy Musumeci, Nicolò Marchesini)

Chapter 7. Defining and experiencing excellence in a neoliberal academia: comparing the views of researchers at different career stages and roles (Rosy Musumeci, Angela Balzano, Paulina Sekuła, Aleksandra Migalska)

Genere e accademia

Carriere, culture e politiche

A cura di

Manuela
Naldini
Barbara
Poggio

il Mulino Studi e Ricerche

Introduzione. Disparità di genere nell'accademia italiana, *di Manuela Naldini e Barbara Poggio*

PARTE PRIMA. IL CONTESTO: I DATI QUANTITATIVI, *di Renzo Carriero, Barbara Poggio e Cristina Solera*

I. Il contesto macro: cambiamenti legislativi e disparità di genere, *di Carmela Guarascio, Rosy Musumeci e Paola Villa*

II. Le carriere dentro e fuori l'università: una panoramica sui divari di genere, *di Renzo Carriero, Massimiliano Coda Zabetta e Francesca Tomatis*

III. Criteri di reclutamento, uguaglianza di genere e politiche di parità. Le opinioni del personale accademico, *di Renzo Carriero, Cristina Solera e Giulia Tattarini*

PARTE SECONDA. LO STUDIO QUALITATIVO: DATI E METODO, *di Anna Carreri, Manuela Naldini e Arianna Santero*

IV. Aprire la «porta di cristallo»: le difficoltà di accesso alla carriera accademica, *di Rosy Musumeci, Monia Anzivino e Daniela Pisu*

V. Avanzamenti di carriera e soffitto di cristallo, *di Arianna Santero, Sonia Bertolini e Maria Lucia Piga*

VI. Tempi di vita in accademia: vita privata, familiare e lavorativa tra interferenze e conciliazione, *di Manuela Naldini, Arianna Santero e Alessia Tuselli*

VII. Pratiche di genere nella costruzione del merito e dell'eccellenza, *di Monia Anzivino, Maddalena Cannito e Maria Lucia Piga*

VIII. Culture organizzative di genere: cittadinanza, pratiche e politiche in accademia, *di Maddalena Cannito, Anna Carreri e Barbara Poggio*

IX. Lavoro accademico al tempo della pandemia, *di Anna Carreri, Manuela Naldini e Alessia Tuselli*

X. L'equità di genere nella governance degli atenei, *di Laura Azzolina, Andrea Biagiotti, Carmela Guarascio e Carla Monteleone*

XI. Processi di governance, culture di genere e politiche. Un'analisi multilivello, *di Laura Azzolina, Manuela Naldini e Barbara Poggio*

Conclusioni, *di Manuela Naldini e Barbara Poggio*

Libro del Progetto GEA, che ha
preceduto MINDtheGEPs,
su contesto Italiano



“GEA – GENDERING ACADEMIA”

Obiettivo: comprendere se e in che modo le disparità di genere vengono prodotte e (ri)prodotte nei vari stadi delle carriere accademiche, sia all'interno delle Scienze Umane e Sociali (SSH) che nelle Discipline Scientifico-Tecnologiche (STEM)

- **PI:** Manuela Naldini (**Università di Torino, Dipartimento di Culture, Politica e Società**)
- **Unità di Ricerca:** 4 Università



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



<https://twitter.com/pring>



<https://www.facebook.com/pringenderingacademia/>



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



Università
degli Studi
di Palermo



uniss
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

IL DIBATTITO

- **La svolta neoliberista**, che mira a migliorare la competitività delle organizzazioni di ricerca e dei sistemi scientifici nazionali, ha portato non solo a meccanismi di audit, “metricizzazione” e soluzioni manageriali (Sørensen et al. 2016; Troiani and Dutson 2021,), ma anche ad una forte riduzione dei finanziamenti statali alla ricerca tanto che **la precarietà** è diventata una delle esperienze determinanti della vita accademica contemporanea (Blackham, 2020; Poggio 2018;.Picardi 2019)
- Come molti studi tematizzano, questa diffusione della precarietà è andata di pari passo con la (ri)formulazione di due **retoriche, quella della “passione” e quella dell’“eccellenza”**, che hanno rafforzato il modello (maschile) del lavoratore incondizionato e una lettura individualizzante dei successi e degli insuccessi (Rostan and Vaira 2011; Kwiek 2021;)

- **La passione per la scienza** risulta infatti essere un chiaro motore delle scelte accademiche ma anche una trappola: ricercatori e ricercatrici hanno passione e entusiasmo ma sono anche “costretti “ a dimostrarle soprattutto nelle prime fasi della carriera quando si è continuamente minacciati dal non diventare stabili, così che la passione spesso si trasforma in auto-sfruttamento, in legami forti con i supervisori, nella logica del “pubblica o perisci” (Naldini e Poggio 2023). La passione diventa una trappola e un dispositivo delle promesse (Murgia 2012).
- La passione non è solo un tratto individuale che guida l’agency ma un tratti fondante delle culture organizzative. Come scrivono Busso e Rivetti: “La passione per il lavoro non può quindi essere considerata semplicemente come una caratteristica individuale o micro-caratteristica del rapporto dei singoli lavoratori con la propria carriera. La sua desiderabilità sociale trasforma la passione in una macro caratteristica del mercato del lavoro delle società capitaliste” (2014: 2)
- A questa attesa passione “incondizionata” si accompagna infatti **una definizione “neutrale” di eccellenza** basata su una elevata mobilità internazionale, una forte capacità di attrarre finanziamenti, una ampia e continua produttività scientifica misurata principalmente quantitativamente attraverso il numero di prodotti pubblicati su riviste di grande impatto ((Thornton 2014).

Implicazioni di genere

Se vi è ampia evidenza che tutti siano colpiti da questi processi, vi è anche ampia evidenza che siano soprattutto le donne ad esserlo, con conseguenze maggiori sia sul lavoro che sulla vita privata.

- Le donne infatti incontrano **maggiori difficoltà nell'aderire al modello accademico ideale**, poiché sono spesso meno produttive (soprattutto intorno alla maternità; Lutter and Schröder 2019), poiché si muovono meno e sono meno coinvolte nelle reti “che contano”, poiché sono più coinvolte in “lavori domestici accademici” non ricompensati come l'insegnamento, il tutoraggio, la gestione amministrativa (Heijstra, et al 2017)., perché subiscono bias nei processi di valutazione (Checchi, Cicognani and Kulic 2018; Filandri and Pasqua 2021).
- Inoltre, se i “nuovi” standard di eccellenza e meritocrazia hanno, da un lato, aperto nuove opportunità per le donne, interrompendo le **“vecchie” pratiche di cooptazione gerarchica**; dall'altro hanno diffuso l'idea che il successo scientifico sia oggettivamente misurabile e dipenda più dal merito individuale che da fattori strutturali e culturali, rendendo meno visibili le disuguaglianze di genere (Gaiaschi 2021); Van den Brink and Benschop 2011; Ferree and Zippel 2015; Murgia and Poggio 2018).

I DATI

PARTE QUALITATIVA DATI E METODI

Interviste condotte **solo nell'Università di Torino all'interno del progetto GEA** e che sono poi confluite in **MindTheGeps** :

- 16 interviste semi-strutturate con **Professori/esse associate/i (AC)**
- 16 interviste semi-strutturate con **Post-doc (EC)**
- 14 interviste semi-strutturate con **key-informants** (Direttori, vice-direttori, membri del Dipartimento che hanno partecipato a commissioni di concorso)
 - o Condotte tra maggio 2020 e maggio 2021 (ottobre 2022: con key-informants)
 - o Dipartimenti STEM e SSH
 - o 50/50 uomini/donne (con e senza figli)

Nei capitoli del libro MDG che vi racconto qui, questo il materiale empirico di riferimento

- The chapter is based on the results of interviews conducted in four research institutions (Jagiellonian University, National Research Council , University of Gdansk and University of Turin,) conducted in 2021 within the MINDtheGEPs project.
- The sample for this analysis consists of 76 semi-structured interviews with early and advanced career researchers and 40 expert interviews with key informants from the four considered institutions.

**LA PAROLA
A RICERCATORI E RICERCATRICI**

LA PRECARIETA'

- «Sto cercando proprio di curare l'**ansia** inculcata da questo sistema perverso questo è vero, perché è un'ansia che ha spesso paralizzato, ha spesso rallentato, a cui si unisce poi la difficoltà del vivere [...] Questo non è un lavoro per poveri (breve pausa) cioè, mi spiego (breve pausa) in alcuni momenti se non ci fosse stata la mia famiglia alle spalle io non avrei potuto continuare questa attività... [...](*Carmen, 35 anni, donna, EC, SSH*)
- **Overwork:** I even asked recently: "Couldn't I just get rid of this one course?", but I immediately faced clear opposition (...). It wasn't because of laziness, but simply because I had so many classes that I was constantly sick, or the quality of the classes was dropping because I was exhausted. Therefore, I don't see an option where I can come and say: "Listen, this year I would really like to dedicate myself to something else, please reduce my teaching load." (*Carol_F_36_EC_SSH_JU*)
- Of course, I also work overtime, because it solves our **financial problems**. It is certainly not a solution to limit teaching hours or reduce them to a minimum and thus find time for research activities. Because this, in turn, translates into our financial situation, so we are aware that it is all a system of interconnected vessels. If a person wants to live a normal, dignified life, he or she must have a decent salary. (*Jan_M_43_AC_SSH*)

LA PRODUTTIVITÀ: PUBLISH OR PERISH

- «è una tragedia, cioè (l'intervistata ride con ironia) **uno lavora continuamente, non, non ci sono orari...** non ci sono weekend non... (...) Perché tu sai che devi raggiungere (breve esitazione) un obiettivo eeh... [... Non è un lavoro d'ufficio, cioè, non, ma magari è colpa anche mia che non sono così veloce [...]. Poi guarda questo della produttività (breve pausa) è... è molto, cioè è un elemento molto presente quindi tu sai che **devi produrre, devi produrre, quindi cerchi sempre di produrre**» (*Anita, 34 anni, donna, EC, SSH*)
- «è tutto poi moltiplicato al parossismo, perché poi allora per diventare associato devi avere due monografie, per diventare ordinario tre, cioè è una cosa assurda, noi stiamo moltiplicando la **deforestazione dell'Amazzonia** per colpa di queste folli regole che ci costringono tutti a **pubblicare, pubblicare, pubblicare, sempre di più** [...] la quantità finisce per fare premio sulla qualità. E questo non riguarda soltanto i giovani, ma riguarda anche noi [...] Per cui io devo avere cinque, non so, tre articoli in fascia A nell'ultimo quinquennio. Se io ho scritto l'opera fondamentale della mia vita dieci anni fa, quella non conta più niente. Cioè la teoria della relatività ristretta di Einstein del 1909, nel 1917 non avrebbe più funzionato secondo i criteri. Scusi eh» (*Commisario, uomo, SSH*)
- «**Se uno ha figli produce meno** (sospiro ironico). E quindi siccome vieni valutato per la tua produzione, mentre tu hai i figli altri producono quindi ti passano davanti, e /quindi è per questo che nessuno ha figli/ (sorridente con ironia). [...] uno sa che quando avrà un figlio eeh... pregiudicherà l'aspetto lavorativo» (*Anita, 34 anni, SSH*)

VALUTARE L'ECCELLENZA: COOPTAZIONE E/O MERITO?

- **Recognition” among peers, a “reputational” mechanism:**
“They are people who are recognized as excellent first and foremost within their own scientific community, in their own scientific disciplinary sector and consequently this translates into attraction of funds because they manage to set up and lead research groups of high scientific value” (*Jacopo, M, 40, AC, SSH, UNITO*).
- “I am a proponent of the strategy to take a person who may still need to be developed in terms of merit, but who corresponds in a soft sense, namely the **ability to cooperate**, because in 2-3 years he or she will already be a pretty cool person. If we take a person who is too good, he or she will not find a place with us, or will not want to work with us at all [...] you can tighten the criteria, but you have to be aware of the market and if you tighten the criteria, you will not find a person with such competences who will want to come for such a pay” (*Cezary_M_Director of institute_SSH_UJ*).
- **We must stop placing excessive emphasis on the factory, on the product, on workaholic approach:** it is scientifically demonstrable that it harms women more than men. If the prospect is that of having to hang around for six years killing oneself with work day and night, seven days a week, to produce twenty-four jobs before passing the threshold, women give up. There will always be enough fanatical men ready to accept, but I don't think there will be the same number of women” (*Roberto M commissioner STEM UNITO*).

PRODURRE ECCELLENZA E INNOVAZIONE: INTERDISCIPLINARIETA' E RALLENTAMENTO

La pressione a pubblicare in contrasto con qualita e innovazione che richiede tempo

- “disconnection between, on the one hand, the need for research to be done well [...] and the need to immediately produce results in terms of publications” (*Nadia_F_42_EC_SSH_UNITO*).
- “We are multiplying the deforestation of the Amazon because of these crazy rules that force us all to publish more and more, where of course quantity ends up overcoming quality. (...) If I wrote the fundamental work of my life ten years ago, that no longer counts for anything. That is, **Einstein's theory of relativity** of 1909, in 1917 would no longer work according to the criteria” (*Giancarlo_M_commissioner_SSH_UNITO*).
- "To be honest, I have a feeling that what really counts are the points. So, whether you're good or not is defined by how many points you score. So you can do mediocre things, but if there are points for it, then it's OK. **If I do something interesting but there are no points** for it, nobody will be interested" (*Marcin_M_37_EC_SSH_UJ*).

PASSIONE PER LA SCIENZA (A SCAPITO DI..)

- “definitely systematicity, openness to knowledge, a willingness to learn more, **a desire to find out more**, and a continuous thirst for knowledge, a hunger to do something, for more projects, more publications, ideas, so some creativity. (...) But in all of this, I think the most important thing is precisely this diligence and systematicity because if you have that, creativity will come, because if you read articles systematically or write something, the ideas just come” (Marianna_F_30_EC_SSH_UJ).
- And when I'm working, I don't feel that I'm working. And it doesn't bother me. So I think that matters, too. It's not that I have to do a lot of hours outside of teaching, well, because I have to, **I just want to do it. And even at the expense of my free time, because I just really enjoy it.**
(Helena_F_34_EC_SSH_UG (1 child, married))
- Do you think I have enough **time for sports, cultural or leisure activities?** Absolutely not.
(Antonia_F_34_EC_SSH_UNITO (no children):
- Certainly the fact that I chose to have children has interrupted progression, in the sense that obviously if you choose to have children and to manage them, at least for the first few months, these are times when you can't take on high-profile responsibilities, so clearly that interrupts the... the... let's say the chain, I don't know how to say, the... the progression. (Fabiola_F_50_AC_STEM_UNITO (two children aged 17 and 16):

**ALCUNI SPUNTI CONCLUSIVI:
DAL GAP AL GEP**

- **Sicuramente questione maternità** o rallentamento per responsabilità o bisogni di cura : cura come diritto di cittadinanza

Fondi extra rientro maternità / Riduzione carichi didattici al rientro

- Ma ipervisibilizzazione della questione della maternità : **unconscious biases e potere delle reti** (old boys networks) nel definire cosa eccellente e cosa è scienza e nel fare pratiche di cooptazione

- **Azioni strutturali insieme a azioni culturali:** non solo fixing numbers ma anche fixing knoweledge and institutions

Incentivi in termini di punti organici ai dipartimenti in cui diventa ordinaria una donna

ma anche

Mentoring trasformativo

Rete del delegati/e

Gender quotas & positive action: An attack on meritocracy?

Structural incentives for gender balance in research organisations

Taking steps to address gender imbalances is essential to ensure women's career progress and promote diverse and inclusive research environments. Positive action (sometimes referred to as positive discrimination or affirmative action) is widely acknowledged as a crucial tool for achieving this goal. However, resistance persists, and opinions diverge about which are the most effective and valid strategies. Do gender quotas or economic incentives challenge meritocracy? Can balancing the numbers really improve institutions and knowledge?

This policy brief provides an overview of the multifaceted debate around positive action, the arguments for, arguments against and pathways for implementation. The policy brief draws insight from the Gender Equality Plan development process of and interviews performed by MINDtheGEPs. It ends by presenting two case studies from Italian universities.

Gender imbalances in universities and research centres remain significant, with noticeable disparities between male and female researchers. Despite efforts by the EU to address this issue through policies, progress has been slow, and the representation of women in senior academic positions is surprisingly low. As a result, the focus has shifted towards achieving better gender balance in research organisations through proactive measures. Positive action is a direct way to address this lingering imbalance.

However, policies promoting positive action are controversial. Resistance to such policies is often rooted in concerns about merit and the research meritocracy. Despite the common belief in "science being value-neutral" and "merit being the main factor for success in research institutions and universities," research shows that merit is an ill-defined concept and that the current framework for excellence tends to favour men over women.

Given the contentious nature of these incentives and their alleged potential to undermine the academic meritocracy, it's important for decision-makers to engage with the various arguments.

Consensus building is key in introducing these measures, which highlights the need for dialogue, negotiation, and discussions among various stakeholders, including governing bodies, delegates, departments, mentors, and mentees.



This policy brief is intended for a diverse audience, including research performing organizations encompassing both public and private universities, research centres, the European Commission, and members of the scientific community.

Cite as: Cipriani N, Solera C, Holm Bodin A. (2023) Gender quotas & positive action: An attack on meritocracy? Zenodo. DOI: 10.5281/zenodo.10024373

<https://www.mindthegeps.eu/w/home/results/policy-recommendations>

Grazie per ascolto e dibattito!!!!

cristina.solera@unito.it