

1. Record Nr.	UNISA996558572803316
Autore	Naldini Manuela
Titolo	Genere e accademia : Carriere, culture e politiche // Manuela Naldini
Pubbl/distr/stampa	Bologna, Italy : , : Societa editrice il Mulino, , 2023
ISBN	88-15-40608-5
Descrizione fisica	1 online resource (408 pages)
Disciplina	378.0082
Soggetti	Sex discrimination in higher education - Italy Universities and colleges - Italy Sociological aspects Women - Italy Social conditions Women in higher education - Italy
Lingua di pubblicazione	Italiano
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Nota di contenuto	Ringraziamenti -- Introduzione -- Disparita di genere nell'accademia italiana: una ricerca per comprenderne le ragioni e ripensare le politiche -- 1. Asimmetrie di genere nelle carriere accademiche: lo stato dell'arte -- 2. Il quadro di riferimento e gli interrogativi della ricerca -- 2.1. Il quadro teorico -- 2.2. Le domande di ricerca -- 3. Le fonti: la web-survey e le interviste -- 4. Questo libro -- PARTE PRIMA. IL CONTESTO: I DATI QUANTITATIVI -- Capitolo primo -- Il contesto macro: cambiamenti legislativi e disparita di genere -- 1. Introduzione -- 2. Il contesto macro -- 2.1. Istruzione -- 2.2. Mercato del lavoro -- 2.3. Lavoro e famiglia -- 2.4. Un po' di luce in fondo al tunnel? -- 3. Il sistema universitario: una visione d'insieme -- 4. Una lettura di genere degli interventi legislativi su reclutamento e carriera -- 5. I sistemi di valutazione e selezione, e i percorsi di carriera: le implicazioni di genere -- 6. La riorganizzazione del sistema universitario e le disuguaglianze di genere -- 7. Conclusioni -- Capitolo secondo -- Le carriere dentro e fuori l'universita: una panoramica sui divari di genere -- 1. Introduzione -- 2. L'ingresso in accademia dei dottori di ricerca -- 3. I divari di genere negli avanzamenti di carriera -- 4. Gli sbocchi occupazionali extra-accademici dei dottori di ricerca -- 5. Conclusioni -- Capitolo terzo -- Criteri di reclutamento, uguaglianza di genere e politiche di parita. Le opinioni del personale accademico -- 1.

Introduzione: perché esplorare le credenze positive e normative -- 2. La survey GEA-MINDtheGEPs -- 3. Cosa conta e cosa dovrebbe contare per vincere una posizione da RTD-B? -- 4. La percezione della parità di genere nei propri dipartimenti -- 5. Il sostegno alle politiche di parità -- 6. Il peso della posizione o del genere? Piste esplicative -- PARTE SECONDA. LO STUDIO QUALITATIVO: DATI E METODO -- 1. Introduzione: disegno della ricerca -- 2. Gli strumenti di rilevazione: le interviste -- 3. Campionamento e accesso al campo -- 4. Caratteristiche del campione -- 5. Analisi dei dati: intersoggettività, libro codice, sinossi e uso di Atlas.ti -- Capitolo quarto -- Aprire la «porta di cristallo»: le difficoltà di accesso alla carriera accademica -- 1. Introduzione, frame teorico e obiettivi del capitolo -- 2. Percorsi e (a) ostacoli nei primi stadi della carriera accademica -- 2.1. Scelta disciplinare e approdo alla professione accademica e scientifica -- 2.2. Lo sviluppo dei percorsi lavorativi successivi e i vissuti dell'instabilità -- 2.3. Fattori ostacolanti e fattori facilitanti l'accesso al primo ruolo strutturato -- 3. Dietro l'uscio: le strategie e le prospettive di carriera degli assegnisti di ricerca -- 3.1. I vissuti soggettivi della precarietà nelle identità perdute -- 3.2. Strategie di sopravvivenza nella precarietà per non perdere «la speranza delle speranze» -- 4. Spalancare la «glass door»: le prospettive e le strategie degli RTD-A -- 4.1. Rappresentazioni del presente e prospettive per il futuro -- 4.2. Le strategie -- 5. Conclusioni -- Capitolo quinto -- Avanzamenti di carriera e soffitto di cristallo -- 1. Introduzione -- 2. Processi di segregazione verticale: l'ordine invisibile dello svantaggio di genere -- 3. Risultati -- 3.1. Modelli di carriera -- 3.2. Meccanismi e barriere istituzionali: turno o torneo? -- 3.3. Svolte di carriera: narrazioni maschili e femminili -- 4. Discussione -- Capitolo sesto -- Tempi di vita in accademia: vita privata, familiare e lavorativa tra interferenze e conciliazione -- 1. Introduzione -- 2. Interferenze, conflitti e interdipendenze tra sfere della vita in accademia -- 2.1. Confini e sconfinamenti tra diversi ambiti di vita -- 2.2. Carriera e maternità -- 3. Lavoro accademico e tempi di vita: modelli e pratiche -- 3.1. La ricerca di equilibrio come responsabilità individuale -- 3.2. Il modello del «lavoratore ideale» e la vita di coppia -- 3.3. La trappola della passione -- 3.4. Interferenze tra tempi di vita e implicazioni di genere -- 4. Responsabilità di cura nelle famiglie e lavoro accademico -- 4.1. Conflitti dalla famiglia al lavoro: supporti e strategie di conciliazione -- 4.2. Conflitti dal lavoro alla famiglia: strategia del rinvio, rinuncia e tabù -- 5. Conclusioni. Immaginare tempi e modelli di organizzazione del lavoro accademico più plurali -- Capitolo settimo -- Pratiche di genere nella costruzione del merito e dell'eccellenza -- 1. Introduzione -- 2. Il merito come norma e l'eccellenza come valore: criteri formali e rappresentazioni ideali -- 3. Alla ricerca dell'eccellenza. Pratiche di (ri) produzione e spazi di discrezionalità nei processi di selezione e valutazione -- 4. La costruzione del merito e dell'eccellenza: quali effetti sulle disuguaglianze di genere? -- Capitolo ottavo -- Culture organizzative di genere: cittadinanza, pratiche e politiche in accademia -- 1. Introduzione -- 2. Organizzazioni universitarie e disuguaglianze di genere: le lenti teoriche -- 3. Culture organizzative e disuguaglianze di genere -- 3.1. Modelli lavorativi e pratiche di «gatekeeping» nella leadership -- 3.2. Su chi investire? Spazi, pratiche e attori nei processi decisionali -- 4. Riconoscere il genere in accademia: quale cittadinanza di genere? -- 4.1. La cittadinanza di genere nei dipartimenti universitari -- 4.2. Politiche di genere e lo spettro della «discriminazione inversa» -- 5. Conclusioni -- Capitolo nono -- Lavoro accademico al tempo della pandemia -- 1. Introduzione -- 2. Lavoro accademico e pandemia: quali asimmetrie? I risultati delle ricerche -- 3.

Pandemia, genere e posizione nella carriera -- 3.1. «Early career» -- 3.2. «Advanced career» -- 4. Pandemia, genere e configurazione familiare -- 4.1. Vivere da soli in pandemia -- 4.2. Vivere in coppia senza figli o con figli adulti -- 4.3. Vivere con figli piccoli e altri familiari che necessitano cura -- 5. Conclusioni -- Capitolo decimo -- L'equità di genere nella governance degli atenei -- 1. Introduzione -- 2. Modelli di governance e profili di femminilizzazione -- 3. I fattori rilevanti -- 3.1. I fattori strutturali -- 3.2. I fattori di agenzia -- 4. Le condizioni di efficacia del comitato unico di garanzia -- 4.1. La tipologia di risorse -- 4.2. Il ruolo delle risorse -- 5. Conclusioni -- Capitolo undicesimo -- Processi di governance, culture di genere e politiche. Un'analisi multilivello -- 1. Introduzione -- 2. Il sistema di promozione dell'equità di genere. Il livello macro -- 3. Pratiche di governance. Il livello meso -- 4. Le disuguaglianze e le politiche. Il livello micro -- 4.1. La questione dei divari: invisibilità, maternità e differenze di genere -- 4.2. Che genere di politiche? -- 5. Conclusioni -- Conclusioni -- Appendice metodologica -- Abbreviazioni -- Riferimenti bibliografici -- Indice dei nomi.

Sommario/riassunto

Nonostante nelle università il numero delle studentesse abbia superato quello degli studenti, e a dispetto dei migliori risultati ottenuti, le donne restano sottorappresentate nelle carriere accademiche e negli organi di governo degli atenei. Quali sono gli ostacoli e i processi che rendono più difficile per le donne entrare in modo stabile nell'accademia e raggiungere le posizioni apicali? Frutto di una ricerca di respiro nazionale sugli intrecci tra percorsi accademici, genere e politiche in Italia, il volume affronta la questione delle ostinate disparità di genere nelle carriere, dal reclutamento alla stabilizzazione e agli avanzamenti alle posizioni di vertice. Combinando vissuti individuali, dimensione organizzativa e processi di governance, la prospettiva multidimensionale dell'analisi fa luce su un quadro inedito delle disparità di genere in accademia e dei processi che contribuiscono a riprodurle, rintracciabili sia nel persistere di pratiche e modelli di genere tradizionali, sia nei nuovi assetti universitari.
