

SOCIOLOGIA DEL LAVORO

<https://www.francoangeli.it/riviste/Sommario.aspx?IDRivista=83>

Call for special issue - N. 168 (1) 2024

DISUGUAGLIANZE DI GENERE NEL LAVORO ACCADEMICO

a cura di

Manuela Naldini (Università di Torino)

Barbara Poggio (Università di Trento)

Emanuela Lombardo (Università Complutense di Madrid)

CONTESTO E OBIETTIVI

La disparità di genere nelle carriere accademiche e nella ricerca è un fenomeno globale, anche se le cause e le conseguenze variano nei diversi contesti nazionali. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni e la crescente attenzione prestata al tema, ad esempio in Europa con l'Agenda di Lisbona e la creazione dello Spazio Europeo della ricerca nel 2000, il raggiungimento della parità di genere in vari luoghi di lavoro e professioni, tra cui il mondo accademico, rimane una sfida importante. Mentre le studentesse universitarie ottengono risultati migliori di loro colleghi maschi, la situazione cambia improvvisamente nelle posizioni di post-dottorato e peggiora ulteriormente durante le successive fasi della carriera accademica. In Italia, ad esempio, come in altri paesi, le donne rimangono significativamente sottorappresentate non solo nelle fasi iniziali della carriera, ma anche nelle cattedre ordinarie e nelle posizioni dirigenziali (Checchi, Cicognani e Kulic 2018; Murgia e Poggio 2019; Picardi 2019; Gaiaschi e Musumeci 2020). Questi fenomeni sono noti anche attraverso alcune metafore. La prima è quella del “rubinetto che perde” (*leaky pipeline*) che indica il processo per cui le donne continuano ad avere più probabilità dei loro colleghi maschi di abbandonare la carriera scientifica. La seconda è quella della “porta di cristallo” (*glass door*), per cui le donne hanno meno probabilità degli uomini di accedere a posizioni stabili (Picardi 2019). Infine, la terza metafora è quella del “soffitto di cristallo” (*glass ceiling*) per descrivere quella barriera invisibile che rende più difficile alle donne raggiungere gli stadi più alti della carriera (diventare ordinarie e in generale scalare le posizioni apicali).

Nonostante la crescente femminilizzazione delle professioni accademiche, nelle università persistono ancora ampi divari di genere derivanti da stereotipi di genere e pratiche di disuguaglianza (van den Brink e Benschop 2011). Le più recenti trasformazioni delle istituzioni universitarie, sulla scia della svolta ‘neoliberista’, con la loro enfasi sul merito, sulla produttività, la valutazione delle prestazioni e “l’eccellenza scientifica”, sembrano aver contribuito ad ampliare invece che ridurre divari di genere nell’accademia. Inoltre – come dimostrato ormai da un’ampia letteratura – anche la pandemia da Covid-19 ha contribuito ad esacerbare la disuguaglianza di genere nel mondo accademico, soprattutto per coloro che occupano le posizioni più precarie (King e Frederickson 2020).

Lo scopo di questa sezione monografica è quello di approfondire l’analisi delle disparità di genere nelle carriere accademiche sia nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) che SSH (Social Sciences and Humanities), e sul ruolo che hanno le politiche di parità di genere introdotte e implementate dalle università o da altre istituzioni e organizzazioni che operano nell’ambito della ricerca scientifica nel colmare i divari di genere. In particolare, il panel è interessato a comprendere: come le differenze di genere e le disuguaglianze di genere vengono (ri)prodotte nelle varie fasi della carriera accademica (reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera) e nelle diverse discipline nel mondo accademico e della ricerca, e come sono collegate ai cambiamenti strutturali e ai fattori culturali

che operano a livello individuale, organizzativo e istituzionale (Risman 2004). Inoltre, questo numero monografico è interessato a considerare il ruolo delle politiche e dei programmi pubblici nella promozione del cambiamento e nel rafforzamento dell'equità. Ciò implica sia districare il ruolo dei fattori culturali (es. norme sui ruoli di genere) rispetto alle barriere strutturali (es. regole e pratiche di reclutamento/selezione/valutazione), sia considerare la complessa interazione tra il livello micro (atteggiamenti individuali, preferenze e decisioni), il livello meso (pratiche, culture e processi organizzativi) e il livello macro (gli assetti istituzionali e le normative e politiche nazionali).

STATO DELL'ARTE

La disuguaglianza di genere è un fenomeno persistente in tutto il mondo e in ogni ambito socio-economico (OCSE 2017). La sottorappresentazione delle donne nelle professioni accademiche e di ricerca ha suscitato interesse nel mondo scientifico, nonostante il dibattito sugli ostacoli alla piena partecipazione delle donne e sui principali fattori che spiegano la disparità di genere sia ancora aperto. Gli studi discutono se ciò sia dovuto a una palese discriminazione di genere, pregiudizi di genere inconsci, divario di genere nella produttività scientifica o ad altri fattori più o meno visibili o sottili. La letteratura *mainstream* fornisce due approcci principali per spiegare lo squilibrio di genere nei contesti accademici e di ricerca: spiegazioni dal lato dell'offerta e spiegazioni dal lato della domanda (Carriero e Naldini, 2022).

Secondo le prime, la posizione di svantaggio vissuta dalle donne nel mondo accademico dipende da meccanismi di "autoselezione individuale". In questo corpus di studi, vengono citate una serie di ragioni diverse per spiegare il divario di genere nella performance scientifica e la posizione di svantaggio della componente femminile nell'avanzamento di carriera. Si ipotizza che le donne possano avere minore fiducia in se stesse, possano essere meno competitive, così come possano presentare livelli inferiori di propensione al rischio, di fiducia e di competitività (Azmat e Petrongolo 2014). Le donne, viene argomentato, potrebbero avere una maggiore preferenza verso la famiglia rispetto agli uomini (Hyde 2005; Croson e Gneezy 2009; Pautasso 2015; Passaretta e Triventi 2021; Weisshaar 2017). Bosak e Sczesny (2008) sostengono che le donne si identificano come meno adatte ai ranghi più alti a causa di una nozione intrinseca che associa le caratteristiche maschili alla leadership. Si suppone quindi che le ricercatrici tendano a comportarsi diversamente dagli uomini, che i meccanismi di autoselezione producano scelte diverse in termini di ambiti disciplinari e di ricerca, di allocazione del tempo tra lavoro e famiglia, tra docenza e ricerca, ma anche in termini di strategie di ricerca e pubblicazione. Come esito di tali processi di autoselezione (individuale), le ricercatrici tenderebbero ad avere un minor livello di produttività rispetto ai loro colleghi uomini (Abramo et al. 2009; Misra et al. 2012; Abramo e D'Angelo 2015; Mairesse e Pezzoni 2015; Nielsen 2016; Jappelli et al. 2017; Uhly et al. 2017; Filandri e Pasqua 2019; Ooms et al. 2019).

Un secondo *corpus* di studi sul divario di genere nel mondo accademico è quello che possiamo definire "dal lato della domanda". Questi studi si fondano sull'idea che esistano da un lato, pregiudizi di genere da parte delle organizzazioni, che si riflettono su comportamenti discriminatori nelle assunzioni e nelle promozioni, dall'altro sottolineano l'esistenza di barriere culturali e istituzionali, comprese le resistenze contro l'attuazione delle politiche di uguaglianza di genere nelle istituzioni accademiche. Le origini dei pregiudizi di genere possono essere diverse. C'è un "*taste bias*" quando le donne sono escluse sulla base di pregiudizi e opinioni sessiste (Pollard-Sacks 1999) o convinzioni ideologiche su chi è idoneo per determinate professioni (Witz 1990). Esistono anche barriere culturali più ampie che rivelano pregiudizi e stereotipi di genere persistenti rispetto alla definizione di mascolinità/femminilità nelle procedure di reclutamento, promozioni e avanzamenti di carriera e il modo in cui viene costruita l'"eccellenza" scientifica (Addis, Villa 2003; Addis 2008; den Brink e Benschop 2011). Inoltre, il pregiudizio di genere sembra essere all'opera nella percezione dell'importanza dei vari ambiti

del lavoro accademico (Moss-Racusin et al. 2012). Le donne tendono a essere più coinvolte nell'insegnamento rispetto agli uomini, a dedicare più tempo al sostegno degli studenti e a lavori di gestione che offrono meno ricompense sul piano della carriera, un modello noto come “*academic housekeeping*” (Castaño, Vázquez e Martínez 2019). Tuttavia, nei criteri di valutazione accademica, l'“eccellenza” nella ricerca (vale a dire la produzione scientifica, in termini di numero di pubblicazioni) ha la precedenza sull'insegnamento in tutti i settori scientifici (Garforth e Kerr 2009). Numerosi studi e ricerche stanno affrontando sempre più il ruolo delle politiche di equità di genere per trasformare le disuguaglianze nelle università, così come le resistenze nei confronti dell'implementazione delle politiche da parte di attori che mirano a mantenere lo status quo della disuguaglianza (Lombardo e Bustelo 2021). Questa letteratura ha anche esplorato il ruolo di attori, come quelli legati ai vari femminismi, a livello sia individuale che istituzionale per contrastare tali resistenze e attuare in modo efficace politiche di uguaglianza di genere nelle università (Verge 2021, Tildesley, Lombardo e Verge 2022). La letteratura più recente ha evidenziato l'emergere di nuove disuguaglianze dovute all'affermazione dell'agenda neoliberista e alla conseguente ridefinizione di pratiche e processi organizzativi, tutti processi che hanno importanti implicazioni di genere (Bozzon, Murgia, Poggio 2018, Poggio 2018). Le disuguaglianze di genere nel mondo accademico possono essere influenzate anche dalle opportunità strutturali e normative che caratterizzano i diversi contesti nazionali (come nel caso del sistema di welfare) (Musselin 2005). Infine, un ormai ampio corpus di ricerche condotte durante il Covid-19 ha mostrato come la pandemia abbia avuto un impatto diverso sui percorsi di carriera di studiosi donne e uomini, esacerbando gli squilibri già esistenti (Pereira 2021).

AMBITI DI APPROFONDIMENTO

Questa *call for paper* per la rivista *Sociologia del Lavoro* (indicizzata in Scopus) è interessata a contributi originali teorici e/o empirici, quantitativi e/o qualitativi, in lingua inglese, che allarghino e approfondiscano la nostra comprensione della disparità di genere nelle carriere universitaria e delle politiche di genere per affrontare tali disuguaglianze. I possibili paper potrebbero includere uno o più dei seguenti argomenti, o temi correlati:

- Meccanismi e processi che possono spiegare la produzione e la riproduzione delle disuguaglianze di genere nel mondo accademico.
- Somiglianze e differenze nei percorsi di carriera nelle discipline STEM e SSH.
- Differenze di genere a livello individuale in termini di aspirazioni, motivazioni, vincoli e strategie per entrare, proseguire o abbandonare la carriera accademica.
- Pratiche e processi riguardanti il reclutamento, il mantenimento e la promozione all'interno delle istituzioni accademiche (es. Dipartimenti, consigli, commissioni a livello nazionale o locale).
- L'attuazione e l'impatto delle politiche di uguaglianza di genere nelle università.
- Il ruolo delle pratiche organizzative e del modello di *governance* sulle disuguaglianze di genere, anche alla luce dei recenti mutamenti e dell'affermazione dell'agenda neoliberista.
- Impatto della pandemia di Covid-19 sulle disuguaglianze di genere in ambito accademico, anche in considerazione delle possibili differenze tra gli ambiti disciplinari e delle precarie condizioni di chi lavora nelle università.
- L'impatto delle politiche del lavoro, dei regimi di welfare e del patrimonio universitario sugli squilibri di genere all'interno del mondo accademico.

SCADENZE E TERMINI DI PARTECIPAZIONE

Le proposte di articoli in inglese dovranno essere caricate sulla piattaforma OJS della casa editrice, seguendo le indicazioni sulla pagina web della rivista:

<http://ojs.francoangeli.it/ojs/index.php/sl/about/submissions> entro e non oltre il 15 settembre 2023.

Le autrici e gli autori devono seguire le istruzioni per inviare gli articoli completi. Gli articoli non devono superare le 8.000 parole e devono rispettare lo stile e gli standard editoriali della rivista: https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme_IT.pdf

Non saranno accettati articoli che non rispettino il limite di parole o gli standard stilistici ed editoriali indicati nel presente bando. Gli articoli correttamente formattati inviati tramite la piattaforma online della rivista saranno soggetti a un processo di *double-blind peer review*.

Riferimenti bibliografici

- Addis, E. (2008) *Genere ed eccellenza*, in “La Rivista delle Politiche Sociali” n. 2, pp. 199-230.
- Addis, E. and Villa, P. (2003) *The editorial boards of Italian economics journals: women, gender, and social networking*, in “Feminist Economics” Vol. 9, n. 1, pp. 75-91.
- Azmat, G. and Petrongolo, B. (2014) *Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?*, in “Labour Economics” Vol. 30, pp. 32-40.
- Bosak, J. and Sczesny, S. (2008) *Am I the right candidate? Self-ascribed fit of women and men to a leadership position*, in “Sex Roles” Vol. 58, n. 9-10, pp. 682-688.
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B. (2018) “Gender and precarious careers in academia and research. Macro, meso and micro perspectives” in A. Murgia, B. Poggio (eds.) *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, Routledge, pp. 15-49.
- Cariero, R. and Naldini, M. (2022) *Gender Disparity in Access to Academia in Italy. The barriers to women’s early career stages* (with Cariero, R.), in “Polis”, 1, pp. 5-32.
- Castaño C., Vázquez-Cupeiro, S. and Martínez-Cantos JL. (2019) *Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors*, in “Gender and Education” Vol. 31, n. 8, pp. 966–985.
- Checchi, D., Cicognani, S. and Kulic, N. (2019) *Gender Quotas or Girls’ Networks? Evidence from an Italian Research Selection*, in “Work, Employment and Society” Vol. 33, n. 3, pp. 462-482.
- Croson, R. and Gneezy, U. (2009) *Gender differences in preferences*, in “Journal of Economic Literature”, Vol. 47, n. 2, pp. 448-474.
- Filandri, M. and Pasqua, S. (2019) “*Being good isn’t good enough*”: *gender discrimination in Italian academia*, in “Studies in Higher Education”, pp. 1-19.
- Gaiaschi, C. and Musumeci, R. (2020) *Just a Matter of Time? Women’s Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*, in “Social Sciences”, Vol. 9, n. 9, pp. 163.
- Garforth, L. and Kerr, A. (2009) *Women and science: What's the problem?*, in “Social Politics”, Vol. 16, n. 3, pp. 379-403.
- Hyde, J. S. (2005) *The gender similarities hypothesis*, in “American Psychologist”, Vol. 60, n. 6, pp. 581-592.
- King, M. M., & Frederickson, M. (2020, September 12). *The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity*. SocArXiv. September 12.
- Le Feuvre, N. (2009) *Exploring women's academic careers in cross-national perspective: Lessons for equal opportunity policies*, in “Equal Opportunities International”, Vol. 28, n. 1, pp. 9-23.
- Lombardo, E. and Bustelo, M. (2021) *Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures*, in “Journal of Gender Studies”, Vol. 31, n. 1., pp. 8-22 Open access <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>

- Mairesse, J. and Pezzoni, M. (2015) *Does gender affect scientific productivity?*, in "Revue économique", Vol. 66, n. 1, pp. 65-113.
- Misra, J., Lundquist, J. H. and Templer, A. (2012) *Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty I*, in "Sociological Forum", Vol. 27, n. 2, pp. 300-323.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. and Handelsman, J. (2012) *Science faculty's subtle gender biases favor male students*, in "Proceedings of the National Academy of Sciences", Vol. 109, n. 41, pp. 16474-16479.
- Murgia, A. and Poggio, B. (2018) *Gender and precarious research careers: A comparative analysis*, London, Routledge.
- Musselin, C. 2005. "European Academic Labour Markets in Transition", in "Higher Education" Vol. 49, pp. 135-154.
- OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing.
- Ooms, W., Werker, C. and Hopp, C. (2019) *Moving up the ladder: heterogeneity influencing academic careers through research orientation, gender, and mentors*, in "Studies in Higher Education", Vol. 44, n. 7, pp. 1268-1289.
- Passaretta, G. and Triventi, M. (2021) *Inequality at the top. The gender wage gap among the Italian educational elites*, Discussion paper, <https://osf.io/preprints/socarxiv/updgv/>.
- Pautasso, M. (2015) *The Italian university habilitation and the challenge of increasing the representation of women in academia*, in "Challenges", Vol. 6, n. 1, pp. 26-41.
- Pereira, Maria do Mar (2021), *Researching Gender Inequalities in Academic Labour during the COVID-19 Pandemic: Avoiding Common Problems and Asking Different Questions*, "Gender, Work & Organization", 28 (S2), 498-509.
- Picardi, I. (2019) *The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment*, in "Social Sciences", Vol. 8, n. 5, pp. 160.
- Poggio, B. (2018) "Structural changes in higher education in the neoliberal age. Insight from Connell's theory", in R. Connell, P. Martin, J. W. Messerschmidt, M. Messner (a cura di) *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, pp. 234-260, New York, New York University Press.
- Pollard, D. A. (1999) *Unconscious Bias and Self-Critical Analysis: The Case for a Qualified Evidentiary Equal Employment Opportunity Privilege*, in "Washington Law Review", Vol. 74, n.4, pp. 913-1032.
- Risman, B. J. (2004) *Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism*, in "Gender and Society", Vol. 18, n. 4, pp. 429-450.
- Tildesley, R., Lombardo, E. and Verge, T. (2022) *Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities*, in "Politics & Gender". Vol. 18, n. 4, pp. 879-910 Open access, <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>
- Uhly, K. M., Visser, L. M. and Zippel, K. S. (2017) *Gendered patterns in international research collaborations in academia*, in "Studies in Higher Education", Vol. 42, n. 4, pp. 760-782.
- Van den Brink, M. and Benschop, Y. (2011) *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*, in "Organization", Vol. 19, n. 4, pp. 507-524.
- Verge, T. (2021) *Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to re-gender the curriculum*. "Journal of Women, Politics & Policy". Epub. June 2, 2021.
- Weisshaar, K. (2017) *Publish and perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia*, in "Social Forces", Vol. 96, n. 2, pp. 529-560.
- Witz, A. (1990) *Patriarchy and professions: The gendered politics of occupational closure*, in "Sociology", Vol. 24, n. 4, pp. 675-690.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO

<https://www.francoangeli.it/riviste/Sommario.aspx?IDRivista=83>

Call for Special Issue - N. 168 (1) 2024

GENDER INEQUALITIES IN ACADEMIC WORK

Edited by

Manuela Naldini (University of Turin)

Barbara Poggio (University of Trento)

Emanuela Lombardo (Madrid Complutense University)

CONTEXT AND OBJECTIVES

Gender disparity in academic careers is a global phenomenon, although its causes and consequences vary among different national contexts. Despite the progress that has been made in recent years and the increasing attention paid to the issue, for instance in Europe with the *Lisbon Agenda* and the creation of the *European Research Area* in 2000, achieving gender equality in various workplaces and professions, including academia, remains a major challenge. While female university students perform better than their male counterparts, the situation suddenly changes in postdoctoral fellowship positions, and it worsens further throughout the subsequent stages of academic careers. In Italy, for instance, as in other countries, women remain significantly underrepresented not only in early career stages but also in full professorships and in leadership positions (Cecchi, Cicognani and Kulic 2018; Murgia and Poggio 2019; Picardi 2019; Gaiaschi and Musumeci 2020). These phenomena are known as the ‘leaky pipeline’/and or ‘glass door’ (regarding women more likely to leave their academic careers and less likely to obtain tenured positions), and as the ‘glass ceiling’ (women less likely to achieve full professorships). Notwithstanding the growing feminization of the academic professions, universities are still the domain of persisting gender gaps stemming from gender stereotypes and inequality practices (van den Brink and Benschop 2011). In more recent times, these gaps seem to have been reinforced by the emerging practices of science production and evaluation of scientific performance and excellence, as well as by the new work arrangements in scientific organizations due to the growing hegemony of neoliberal models. Moreover – as a huge body of scientific evidence shows – also the Covid-19 pandemic has contributed to exacerbating gender inequality in academia, especially for those in the most precarious posts (King and Frederickson 2020).

The aim of this special issue is to advance knowledge on gender inequalities in academic careers both in STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) and SSH (Social Sciences and Humanities) disciplines, and on the role played by gender equality policies enacted and implemented in universities and research-performing and funding organizations in order to address inequalities. Specifically, the panel is interested in understanding the following issues: how gender differences and gender inequalities are (re)produced at various stages of academic careers (recruitment, retention, career advancement) and in different disciplines in academia, and how they are connected to the structural and cultural factors that operate at the individual, organizational, and institutional levels (Risman 2004). Moreover, it is interested in the role of public policies and programmes in promoting change and enhancing equity. This entails both disentangling the role of cultural factors (i.e. norms on gender roles) versus structural barriers (i.e. recruitment/ selection/ evaluation rules and practices) and considering the complex interaction among the micro level (individual attitudes, preferences, and decisions), the meso level (organizational practices, cultures and processes), and the macro level (institutional settings and national regulations and policies).

STATE OF THE ART

Gender inequality is a persistent phenomenon all over the world and in every socio-economic domain (OECD 2017). Although the underrepresentation of women in academia and research has triggered interest among scientists, the debate on the barriers to women's full participation, and on the main factors accounting for gender disparity, is still open. Scholars discuss whether this is due to overt gender discrimination, unconscious gender bias, a gender gap in scientific productivity, or to other more or less visible or subtle factors. The mainstream literature comprises two main approaches to account for the gender imbalance in academic and research contexts: supply-side explanations, and demand-side explanations (Carriero and Naldini, 2021). According to the former, the disadvantaged position of women in academia is due to 'individual self-selection' mechanisms. In this *corpus* of literature, an array of reasons are cited to explain the gender gap in scientific performance and the disadvantaged position of women in career advancement. It is posited that women may have lower self-confidence, may be less competitive, so that they have lower levels of risk appetite, confidence and competitiveness (Azmat and Petrongolo 2014). Women, it is maintained, may have stronger preferences for family responsibilities than men (Hyde 2005; Croson and Gneezy 2009; Pautasso 2015; Passaretta and Triventi 2021; Weisshaar 2017). Bosak and Sczesny (2008) claim that women identify themselves as less suitable for higher ranks due to an inherent notion that associates masculine characteristics with leadership. Thus, women researchers are supposed to behave differently from men. Self-selecting mechanisms produce different choices in terms of research field, time allocation between work and family, between teaching and research, but also in terms of research and publishing strategies. As a result of these (individual) self-selection mechanisms, female researchers tend to show productivity lower than that of their male colleagues (Abramo *et al.* 2009; Misra *et al.* 2012; Abramo and D'Angelo 2015; Mairesse and Pezzoni 2015; Nielsen 2016; Jappelli *et al.* 2017; Uhly *et al.* 2017; Filandri and Pasqua 2019; Ooms *et al.* 2019).

A second set of explanations of the gender gap in academia are 'demand-side' ones based on the idea of organizational gender bias and discriminatory behavior in recruitment and promotions, and on cultural/institutional barriers, including resistances against the implementation of gender equality policies in academic institutions. Gender bias can have diverse origins. There is a 'taste bias' when women are excluded because of prejudice and sexist views (Pollard-Sacks 1999) or ideological beliefs about who is eligible for certain professions (Witz 1990). There are also wider cultural barriers that reveal enduring gender bias preconceptions and stereotypes about the definition of masculinity/femininity in recruitment procedures, career promotions, and the way in which scientific 'excellence' is constructed (Addis, Villa 2003; Addis 2008; den Brink and Benschop 2011). In addition, gender bias appears to be at work in the perceived importance of the various components of academic work (Moss-Racusin *et al.* 2012). Women tend to be more involved in teaching than men and to devote more time to student support and less prestigious management work – a pattern known as 'academic housekeeping' (Castaño, Vázquez and Martínez 2019), yet in evaluation criteria 'excellence' in research (i.e. publications) takes precedence over teaching in all scientific fields (Garforth and Kerr 2009). Scholarly work is increasingly analysing the role of gender equality policies in transforming inequalities in universities, as well as in removing the resistances raised against policy implementation by actors seeking to maintain the unequal *status quo* (Lombardo and Bustelo 2021). This literature has also explored the agency of individual and institutional feminist actors in countering such resistances and effectively implementing gender equality policies in universities (Verge 2021, Tildesley, Lombardo and Verge 2022). More recent literature has highlighted the emergence of new inequalities due to the affirmation of the neo-liberal agenda and to the consequent redefinition of organizational practices and processes, all

of which have remarkable gender implications (Bozzon, Murgia, Poggio 2018, Poggio 2018). Gender inequalities in academia can be also affected by the structural and normative opportunities that characterize different national contexts (as in the case of the welfare system) (Musselin 2005). Finally, a huge body of research conducted since the onset of the Covid-19 epidemic has shown how it has impacted differently on women and men scholars, exacerbating the already-existing imbalances (Pereira 2021).

THEMATIC AREAS

This call for papers for *Sociologia del Lavoro* (journal indexed in Scopus) is seeking original theoretical and/or empirical, quantitative and/or qualitative contributions, in English, that will broaden and deepen our understanding of gender inequalities in university careers, and of gender policies to address such inequalities. Possible studies might cover any of the following topics, or ones related to them:

- Mechanisms and processes which may account for the production and re-production of gender inequalities in academia;
- Similarities and differences in career paths in STEM and SSH disciplines;
- Gender differences at the individual level in terms of aspirations, motivations, constraints and strategies in entering, pursuing or quitting an academic career;
- Practices and processes concerning recruitment, retention and promotion within academic institutions (i.e. departments, councils, committees at the national or local level);
- The implementation and impact of gender equality policies in universities;
- The role of organizational practices and governance models in gender inequalities, also in light of recent changes and the affirmation of the neo-liberal agenda;
- Impact of the Covid-19 pandemic on gender inequalities in academia, also considering possible differences among disciplinary fields and the precarious conditions of those working in universities;
- The impact of labour policies, welfare regimes and university assets on gender imbalances within the academic world.

CONDITIONS AND DEADLINES

Article proposals in English should be uploaded to the publisher's OJS platform, following the guidelines on the journal's web page: http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/sl/about/submissions by no later than September 15, 2023.

Authors should follow the instructions to upload complete articles. Articles must not exceed 8,000 words and must adhere to the journal's style and editorial standards: https://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme_IT.pdf

Any article that does not comply with the word limit or the style and editorial standards will not be accepted. Correctly formatted articles submitted via the journal's online platform shall be subject to a double-blind peer review process.

References

- Addis, E. (2008) *Genere ed eccellenza*, in "La Rivista delle Politiche Sociali" n. 2, pp. 199-230.
- Addis, E. and Villa, P. (2003) *The editorial boards of Italian economics journals: women, gender, and social networking*, in "Feminist Economics" Vol. 9, n. 1, pp. 75-91.
- Azmat, G. and Petrongolo, B. (2014) *Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?*, in "Labour Economics" Vol. 30, pp. 32-40.

- Bosak, J. and Sczesny, S. (2008) *Am I the right candidate? Self-ascribed fit of women and men to a leadership position*, in "Sex Roles" Vol. 58, n. 9-10, pp. 682-688.
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B. (2018) "Gender and precarious careers in academia and research. Macro, meso and micro perspectives" in A. Murgia, B. Poggio (eds.) *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, Routledge, pp. 15-49.
- Cariero, R. and Naldini, M. (2022) *Gender Disparity in Access to Academia in Italy. The barriers to women's early career stages* (with Cariero, R.), in "Polis", 1, pp. 5-32.
- Castaño C., Vázquez-Cupeiro, S. and Martínez-Cantos JL. (2019) *Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors*, in "Gender and Education" Vol. 31, n. 8, pp. 966–985.
- Checchi, D., Cicognani, S. and Kulic, N. (2019) *Gender Quotas or Girls' Networks? Evidence from an Italian Research Selection*, in "Work, Employment and Society" Vol. 33, n. 3, pp. 462-482.
- Croson, R. and Gneezy, U. (2009) *Gender differences in preferences*, in "Journal of Economic Literature", Vol. 47, n. 2, pp. 448-474.
- Filandri, M. and Pasqua, S. (2019) "*Being good isn't good enough*": gender discrimination in Italian academia, in "Studies in Higher Education", pp. 1-19.
- Gaiaschi, C. and Musumeci, R. (2020) *Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*, in "Social Sciences", Vol. 9, n. 9, pp. 163.
- Garforth, L. and Kerr, A. (2009) *Women and science: What's the problem?*, in "Social Politics", Vol. 16, n. 3, pp. 379-403.
- Hyde, J. S. (2005) *The gender similarities hypothesis*, in "American Psychologist", Vol. 60, n. 6, pp. 581-592.
- King, M. M., & Frederickson, M. (2020, September 12). *The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity*. SocArXiv. September 12.
- Le Feuvre, N. (2009) *Exploring women's academic careers in cross-national perspective: Lessons for equal opportunity policies*, in "Equal Opportunities International", Vol. 28, n. 1, pp. 9-23.
- Lombardo, E. and Bustelo, M. (2021) *Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures*, in "Journal of Gender Studies", Vol. 31, n. 1., pp. 8-22 Open access <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>
- Mairesse, J. and Pezzoni, M. (2015) *Does gender affect scientific productivity?*, in "Revue économique", Vol. 66, n. 1, pp. 65-113.
- Misra, J., Lundquist, J. H. and Templer, A. (2012) *Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty I*, in "Sociological Forum", Vol. 27, n. 2, pp. 300-323.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. and Handelsman, J. (2012) *Science faculty's subtle gender biases favor male students*, in "Proceedings of the National Academy of Sciences", Vol. 109, n. 41, pp. 16474-16479.
- Murgia, A. and Poggio, B. (2018) *Gender and precarious research careers: A comparative analysis*, London, Routledge.
- Musselin, C. 2005. "European Academic Labour Markets in Transition", in "Higher Education" Vol. 49, pp. 135-154.
- OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing.
- Ooms, W., Werker, C. and Hopp, C. (2019) *Moving up the ladder: heterogeneity influencing academic careers through research orientation, gender, and mentors*, in "Studies in Higher Education", Vol. 44, n. 7, pp. 1268-1289.
- Passaretta, G. and Triventi, M. (2021) *Inequality at the top. The gender wage gap among the Italian educational elites*, Discussion paper, <https://osf.io/preprints/socarxiv/updgv/>.

- Pautasso, M. (2015) *The Italian university habilitation and the challenge of increasing the representation of women in academia*, in "Challenges", Vol. 6, n. 1, pp. 26-41.
- Pereira, Maria do Mar (2021), *Researching Gender Inequalities in Academic Labour during the COVID-19 Pandemic: Avoiding Common Problems and Asking Different Questions*, "Gender, Work & Organization", 28 (S2), 498-509.
- Picardi, I. (2019) *The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment*, in "Social Sciences", Vol. 8, n. 5, pp. 160.
- Poggio, B. (2018) "Structural changes in higher education in the neoliberal age. Insight from Connell's theory", in R. Connell, P. Martin, J. W. Messerschmidt, M. Messner (a cura di) *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, pp. 234-260, New York, New York University Press.
- Pollard, D. A. (1999) *Unconscious Bias and Self-Critical Analysis: The Case for a Qualified Evidentiary Equal Employment Opportunity Privilege*, in "Washington Law Review", Vol. 74, n.4, pp. 913-1032.
- Risman, B. J. (2004) *Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism*, in "Gender and Society", Vol. 18, n. 4, pp. 429-450.
- Tildesley, R., Lombardo, E. and Verge, T. (2022) *Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities*, in "Politics & Gender". Vol. 18, n. 4, pp. 879-910 Open access, <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>
- Uhly, K. M., Visser, L. M. and Zippel, K. S. (2017) *Gendered patterns in international research collaborations in academia*, in "Studies in Higher Education", Vol. 42, n. 4, pp. 760-782.
- Van den Brink, M. and Benschop, Y. (2011) *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*, in "Organization", Vol. 19, n. 4, pp. 507-524.
- Verge, T. (2021) *Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to re-gender the curriculum*. "Journal of Women, Politics & Policy". Epub. June 2, 2021.
- Weisshaar, K. (2017) *Publish and perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia*, in "Social Forces", Vol. 96, n. 2, pp. 529-560.
- Witz, A. (1990) *Patriarchy and professions: The gendered politics of occupational closure*, in "Sociology", Vol. 24, n. 4, pp. 675-690.