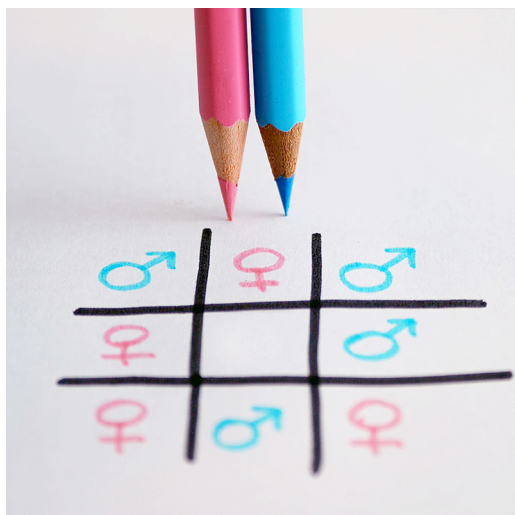


Romana Frattini - Paolo Rossi

## REPORT SULLE DONNE NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA



### Mind the gap

L'evidenza di una maggior presenza femminile nel mondo del lavoro negli ultimi decenni spesso impedisce di raggiungere la consapevolezza di quanto grave sia nel nostro paese la condizione delle donne. Il dato emerso dall'indagine sul *gender gap* del World Economic Forum, che pone l'Italia al 74° posto della classifica complessiva su 135 nazioni, sarebbe già significativo per attestare la gravità della situazione, tuttavia un'analisi più approfondita evidenzia come la

realtà sia ancor più preoccupante perché la posizione relativa alla "partecipazione economica ed opportunità" vede l'Italia al 90° posto con un valore assoluto di 0,5976, ben lontano dal valore di 1 che rappresenta la parità. Un'indagine dell'ISTAT rileva come nella Pubblica Amministrazione, settore che ha svolto un ruolo fondamentale nella crescita dell'occupazione femminile, la femminilizzazione presenti caratteristiche diverse relativamente ai comparti e alle qualifiche, tanto che, a fronte di una presenza complessiva superiore al 50%, un indice di segregazione utilizzato in letteratura (indice di Charles) mostra comunque segregazione nei diversi comparti analizzati.

In questo contesto, per quanto riguarda l'Università, i dati complessivi presentano percentuali di occupazione molto inferiori alla media del pubblico impiego, tuttavia tale numero deve essere focalizzato con maggior attenzione, dal momento che l'occupazione è formata da due componenti differenti per ruolo, modalità di accesso e inquadramento giuridico-contrattuale: il personale docente e il personale tecnico amministrativo.

### Questo report

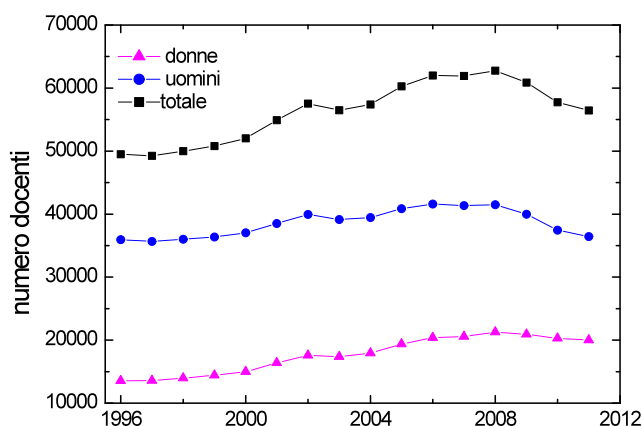
In questo lavoro analizzeremo i principali dati relativi alla presenza e ai percorsi di carriera delle docenti nell'Università, riscontrando che, anche negli ultimi anni, l'accesso e la carriera

delle donne sono ancora più difficoltosi che per i loro colleghi uomini e risentono di stereotipi, segregazioni e discriminazioni di genere.

I dati esaminati si riferiscono agli anni successivi al 1998, data di approvazione della legge 210 che avvia il processo di reclutamento basato sull'autonomia delle sedi, tuttavia in alcuni casi sono stati utilizzati dati riportati nel volume dell'ISTAT Donne all'Università, al quale si fa riferimento per analisi e confronti con la situazione precedente e si rimanda per alcune questioni generali qui solamente accennate. Le basi di dati utilizzate sono quelle del Ministero dell'Università. Per quanto riguarda i dati relativi alla docenza, stimiamo che gli errori percentuali siano sempre molto inferiori all'1%, mentre per quanto riguarda i dati relativi agli studenti, tenendo conto della riforma degli ordinamenti avvenuta proprio in questi anni, la possibilità di errore, soprattutto per l'attribuzione dei laureati alle diverse classi, sale a qualche punto percentuale.

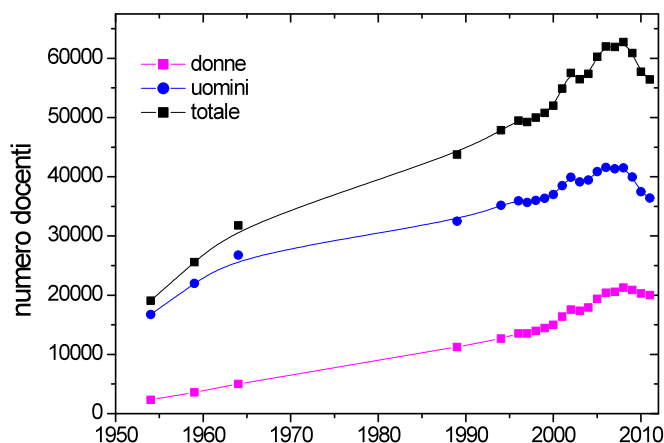
### **Dati complessivi e prospettive del sistema universitario**

E' già stato evidenziato ed analizzato esaurientemente (Istat, 2011) che le donne che conseguono i diversi titoli di studio (diploma, laurea e dottorato di ricerca) sono di più dei propri colleghi maschi (58% sono le laureate e 52 % le dottoresse di ricerca) e raggiungono votazioni migliori, anche se le aree disciplinari scelte evidenziano ancora una segregazione orizzontale con notevoli conseguenze per il mercato del lavoro. Nonostante tale "superiorità" delle donne nella fase della formazione, le docenti universitarie (professoressa di I e II fascia e ricercatrici), si attestano nel 2011 in percentuali intorno al 35% (erano solamente il 14% nel 1959). Questa percentuale è nettamente inferiore a quella complessiva del personale universitario (33% vs 43,6 nel 2006) e rappresenta in assoluto la percentuale inferiore a tutte quelle del pubblico impiego, eccezion fatta per il minuscolo comparto delle aziende autonome. L'andamento in funzione del tempo del numero di docenti nell'università è rappresentato in figura 1 ed evidenzia non solo la scarsa percentuale di donne, ma anche la lentissima crescita che contraddistingue la presenza femminile negli anni.



**Figura 1.** Numero totale di docenti, divisi per sesso negli anni indicati

Per comprendere l'andamento della crescita delle due componenti –maschile e femminile– sono stati riportati in figura 2 i dati dei docenti a partire dagli anni 50.



**Figura 2.** Numero totale di docenti, divisi per sesso negli anni indicati.

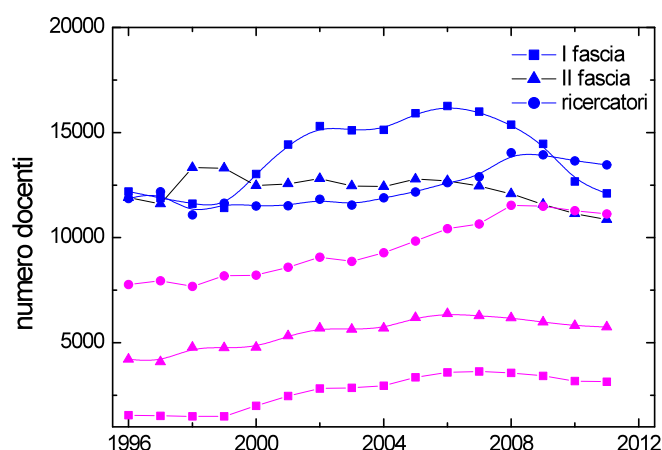
Si evidenzia che fino al 2005, l'andamento crescente è lineare, con una buona correlazione ( $r=0,98$  per la curva maschile e  $r=0,99$  per quella femminile). In ogni caso la pendenza della retta relativa ai docenti uomini è maggiore di quella delle docenti donne (394 vs 294), pertanto l'andamento di sistema, rilevato negli anni di crescita della docenza universitaria, rileva che, senza mutamenti di politiche adeguate, il numero di docenti donne sarà sempre inferiore a quello degli uomini. Per quanto riguarda gli anni successivi si osserva un aumento percentuale della popolazione femminile, dovuto principalmente all'incidenza dei pensionamenti maschili, non compensati da turn over sul numero totale, incidenza rilevante anche per l'esiguità del numero di partenza. In ogni caso, stimando anche le variazioni

percentuali degli anni successivi al 2005, non si può prevedere in termini temporali ragionevoli (prima del 2050) la parità dei generi nella docenza.

Questa analisi, anche se molto semplificata, ci indica che la prospettiva di un sistema che evolve naturalmente e celermente verso la parità, luogo comune spesso sentito all'Università, non è fondata su dati reali. Un'analisi più puntuale ed approfondita può essere svolta solo analizzando la popolazione femminile sia in funzione delle fasce della docenza che delle aree scientifiche di appartenenza.

### Donne e fasce di docenza

In figura 3 è riportato l'andamento del numero dei docenti nelle diverse fasce nel periodo considerato.



**Figura 3.** Numero totale di docenti nell'università divisi per fascia e per sesso, le curve blu si riferiscono agli uomini, quelle rosa alle donne

Dalle curve ivi riportate si evidenzia che:

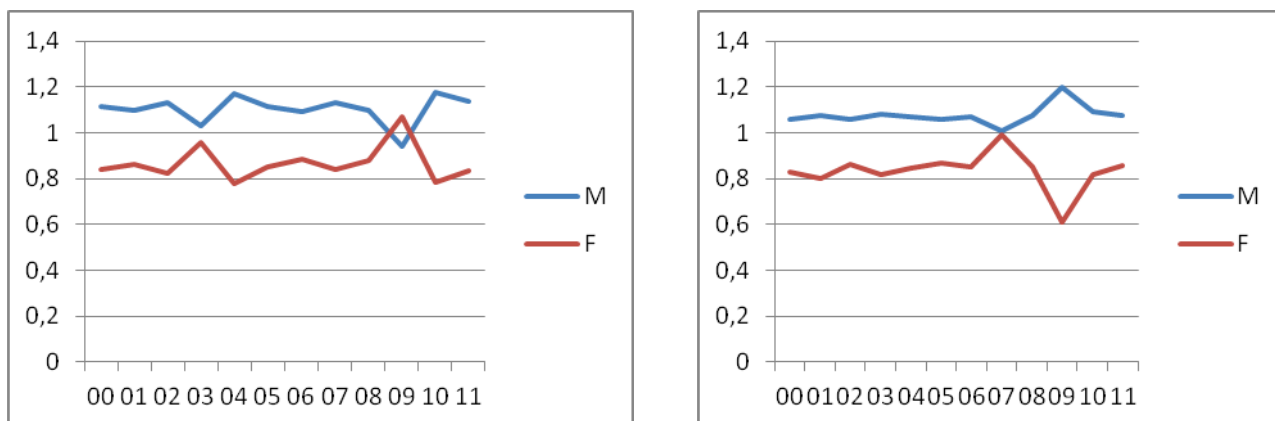
1. la componente maschile è considerevolmente superiore a quella femminile in tutte le fasce
2. la componente femminile è significativamente maggiore nella fascia gerarchicamente inferiore dei ricercatori, tuttavia nemmeno in quella fascia si raggiunge un'uguaglianza di genere (45% di donne), mentre a livelli apicali, prima fascia, è molto bassa. Al contrario per gli uomini la curva più bassa è quella dei ricercatori e quella più alta è quella dei docenti di I fascia negli anni tra il 2000 e 2009;

3. L'andamento per le fasce delle docenti è sempre lentamente crescente fino al 2008, mentre nelle curve degli uomini è evidente un forte aumento degli ordinari avvenuto subito dopo l'approvazione della nuova legge sui concorsi del 1999. Dopo il 2008 si osserva un decremento di docenti di I e II fascia, molto più evidente per gli uomini ed un aumento dei ricercatori, legato evidentemente ai meccanismi di assunzione che hanno bloccato i concorsi alle fasce di professori.

La difficoltà delle donne a raggiungere i livelli apicali anche nell'Università è un fenomeno che si presenta allo stesso modo in tutta Europa. Per misurare la presenza del "soffitto di cristallo" che impedisce alle donne il raggiungimento dei livelli gerarchici più alti è stato introdotto il *glass ceiling index* (She Figures, 2009) che rappresenta il rapporto tra la percentuale di uomini nella fascia più alta e la stessa delle donne. Se il rapporto è uguale a 1 si ha la stessa opportunità di carriera, se invece è più alto indica che ci sono meno possibilità per le donne di fare carriera. Tale indice nel 2007 è uguale a 2.0 per tutti i paesi d'Europa dei 25, la sua diminuzione molto lenta nel tempo (2,1 nel 2004) non fa intravedere la prospettiva di imminenti cambiamenti significativi. L'evoluzione dell'indice non presenta nazioni con situazioni privilegiate (la situazione più interessante appare quella tedesca), l'Italia ha una posizione molto simile a quella della media europea con un valore che varia da 1,9 nel 2004 a 1.8 nel 2009 e risale a 2.1 nel 2011). Un indicatore particolarmente significativo delle difficoltà che nel sistema universitario si frappongono in misura fortemente differenziale tra i generi alla possibilità di uno sviluppo verticale della carriera, è dato dalla probabilità media annua di passaggio da ciascuna fascia a quella superiore.

La probabilità annua di promozione, misurata dal rapporto promossi/concorrenti, dovrebbe a rigore fare riferimento a un sottoinsieme di ciascuna fascia, escludendone i membri troppo giovani o troppo anziani. Poiché la distribuzione in età dei due generi è molto simile, si può utilizzare come indicatore il rapporto promossi/in servizio, che avrà un valore numericamente differente ma avrà lo stesso andamento e significato.

A causa dell'erraticità dei concorsi il singolo valore annuale dell'indicatore è a sua volta fortemente erratico, ma è comunque possibile stimare il rapporto tra le probabilità calcolate per genere e la probabilità media. La Figura 4 riporta l'andamento del rapporto tra probabilità di genere e probabilità media tra il 2000 e il 2011 per il passaggio da ricercatore ad associato.



**Figura 4.** Rapporto tra probabilità di genere e probabilità media per il passaggio tra ricercatori e professori di II fascia, a sinistra, e tra professori di II e I fascia, a destra, negli anni indicati

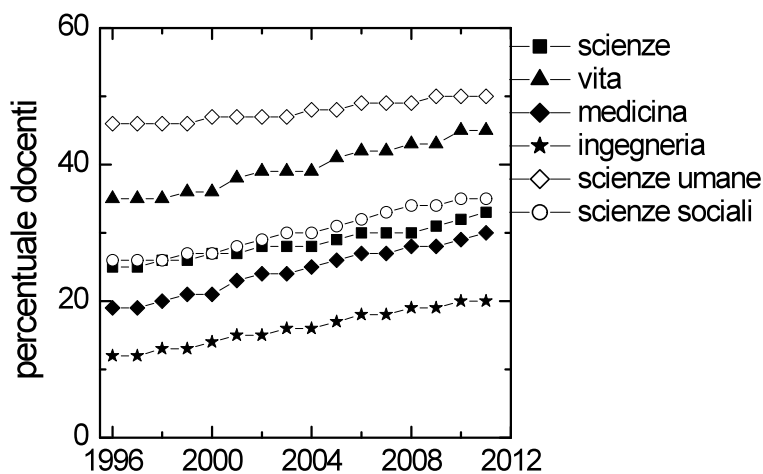
Si evidenzia una notevolissima stabilità, con l'eccezione del caso statisticamente non significativo del 2009 (in tutto solo 30 promozioni). Il *best fit* è praticamente piatto, con valori medi pari a 1,10 per i maschi e 0,84 per le femmine. Del tutto analoga è la situazione relativa al passaggio dalla fascia degli associati a quella degli ordinari, e anche i valori medi del rapporto tra probabilità di genere e probabilità media (1,08 per i maschi e 0,83 per le femmine) si discostano di pochissimo dai precedenti. In entrambi i passaggi la probabilità di essere promosso è stata costantemente circa il 30% maggiore per un maschio che per una femmina.

L'analisi di tali dati ci permette di asserire che solo l'intervento di fattori culturali e strutturali potranno modificare questa situazione disperante, tuttavia in questo momento di crisi economica e di ridimensionamento del sistema universitario pubblico, non è semplice individuare quali azioni possano essere efficaci o viceversa possano rivelarsi controproducenti. Ad esempio si può pensare alla presenza obbligatoria di donne nelle commissioni? (Bagues e Zinovyeva 2011). La difficoltà nell'individuare azioni concrete per superare le segregazioni occupazionali è rafforzata dal disagio avvertito dalle stesse donne, quando queste, malgrado l'elevato livello di formazione e professionalità, vengono inquadrare entro stereotipi che ne irrigidiscono le figure. In ogni caso qualsiasi misura volta a superare il gap fra i generi non può prescindere da un cambiamento delle prospettive occupazionali generali e dal mutamento del mercato del lavoro, oltre che da un'analisi delle discipline ed anche delle loro metodologie e paradigmi.

Un ulteriore e serio motivo di allarme per la presenza delle donne nella docenza è generato dall'applicazione della recente riforma dell'Università (legge 240/10) che, oltre a cambiare il sistema concorsuale, mette ad esaurimento i ricercatori. Infatti, se le donne non verranno promosse a livelli più alti, resteranno solo come precarie nel ruolo di ricercatrici a tempo determinato e solo una minoranza di esse rimarrà nelle posizioni stabili dell'Università.

### Donne e aree disciplinari

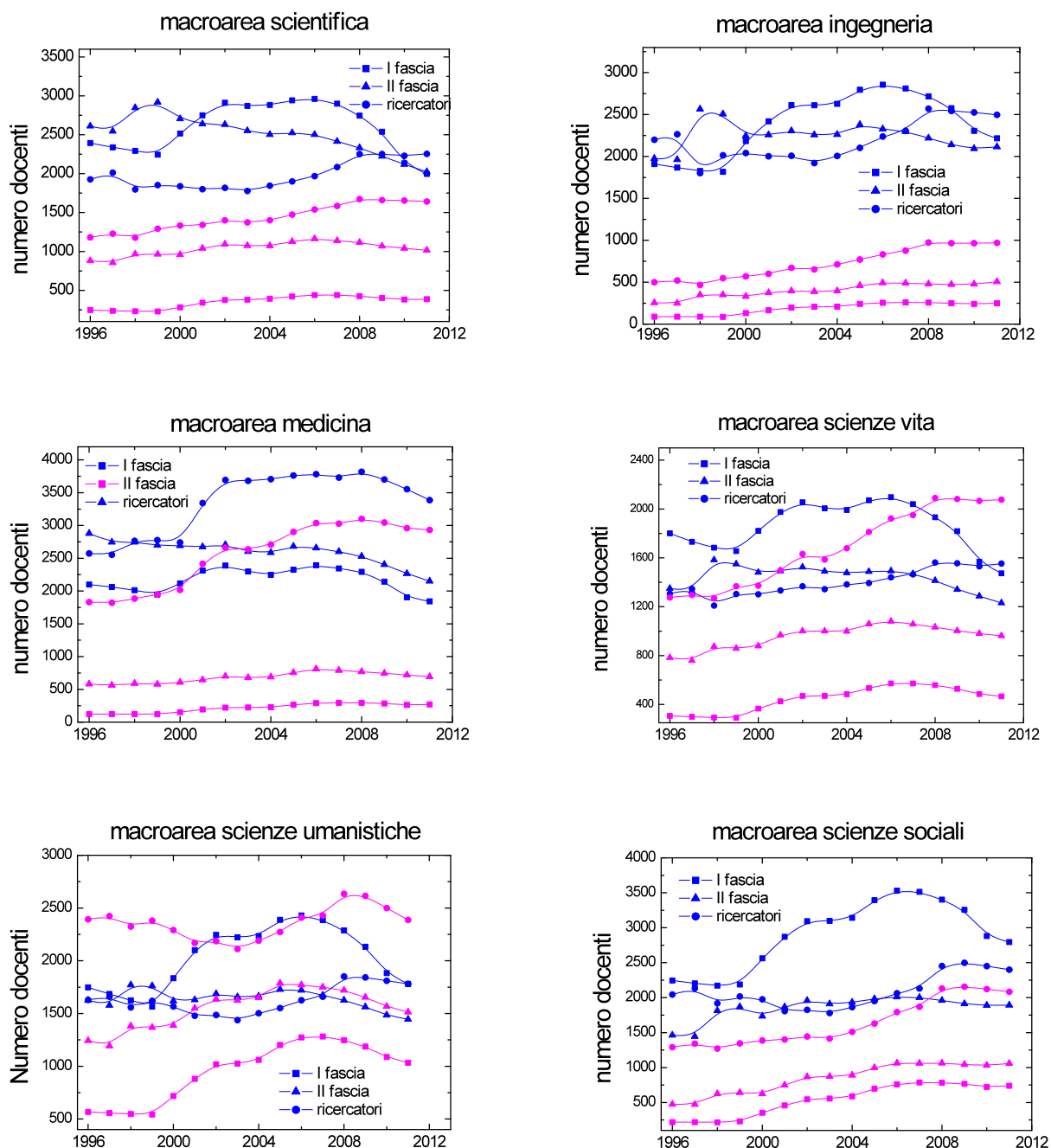
In questi anni si è osservato un significativo mutamento delle politiche formative che ha portato in breve tempo alla prevalenza della scolarizzazione femminile su quella maschile, sia a livello di scuole superiori che a quello universitario. Tuttavia si osserva un mantenimento negli anni, anche se con percentuali più mitigate, del fenomeno di segregazione orizzontale che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici a livello formativo già a livello scolastico di scuola secondaria di secondo grado. Del resto l'Italia, a differenza di altri paesi europei, non si è dotata di programmi e politiche formative e di orientamento volte a superare gli stereotipi che producono questo effetto. In figura 5 è riportata l'evoluzione nel tempo delle percentuali delle donne nelle diverse macroaree.



**Figura 5.** Percentuali di donne docenti presenti nelle diverse macroaree negli anni indicati

E' facile evidenziare come tale percentuale sia quasi stabile nel tempo per i settori umanistici. L'evidente aumento per le discipline ingegneristiche è spiegabile soprattutto per il bassissimo valore iniziale del dato, mentre l'aumento più strutturale e significativo riguarda la presenza di donne nelle aree di scienze della vita e di medicina in cui si sta verificando un processo di

femminilizzazione. I dati riportati in figura 6 mostrano la presenza dei diversi generi per fascia e per macroarea.



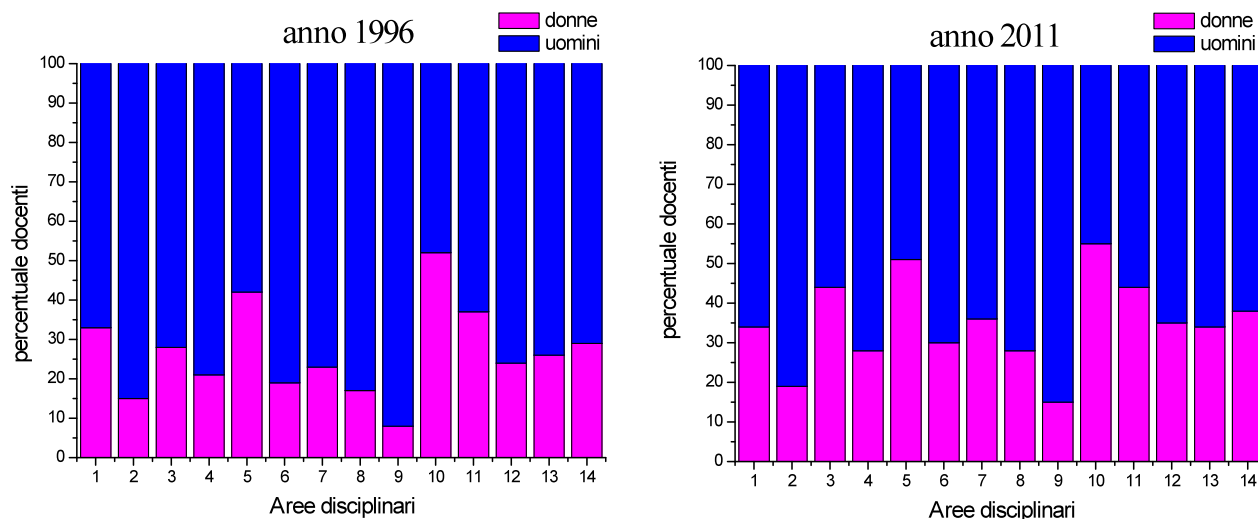
**Figura 6.** Numero totale di docenti nelle diverse macroaree divisi per fascia e per sesso, la curve blu si riferiscono agli uomini, quelle rosa alle donne

Dall'insieme di questi dati si può rilevare che solo nelle discipline umanistiche sono presenti percentuali di uomini e di donne in numero paragonabile, almeno per quanto riguarda la seconda fascia e i ricercatori, mentre per le altre curve si notano andamenti simili, con le



curve che si riferiscono agli uomini sistematicamente superiori a quelle femminili e le curve che si riferiscono alla prima fascia delle donne molto basse.

È necessario notare che, disaggregando i dati per aree scientifico-disciplinari, le discipline umanistiche presentano differenze tra l'area 10, più femminilizzata, e 11, con andamenti simili agli altri settori (vedi figura 7).

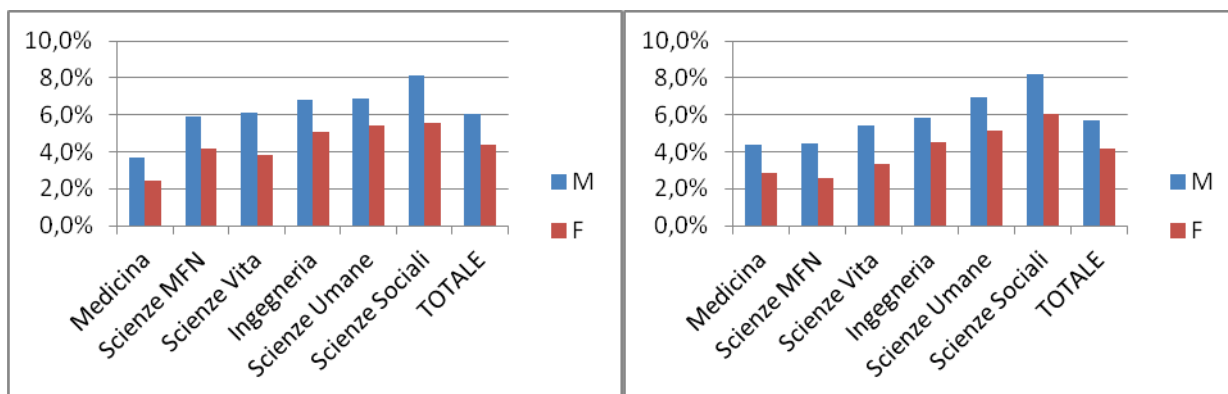


**Figura 7.** Percentuali di docenti donne (rosa) e uomini (blu) nelle diverse aree disciplinari negli anni indicati.

Un caso di particolare interesse è rappresentato dalle facoltà di medicina dove è evidente una forte gerarchizzazione maschile (troppo esiguo è il numero delle docenti di prima fascia) e l'elevato numero delle ricercatrici, evidentemente più direttamente correlato rispetto agli altri settori al rilevante numero di studentesse. In questo settore sarà necessario verificare quale di questi due fattori antitetici sarà prevalente.

### **Donne, aree e probabilità di passaggio**

Sono stati stimati i valori medi delle probabilità di passaggio, calcolati come medie pesate dei valori annuali (nel periodo 2000-2011). L'analisi scomposta per macroaree disciplinari è riportata in figura 8.



**Figura 8.** Valori medi delle probabilità di passaggio tra ricercatori e professori di II fascia, a sinistra, e tra professori di II e I fascia, a destra, per le macroaree indicate.

Si nota che, mentre i valori assoluti delle probabilità risultano fortemente differenziati tra le macroaree, il rapporto tra le probabilità di promozione dei ricercatori e delle ricercatrici è in quasi tutti i casi abbastanza prossimo a quello medio, con la significativa eccezione delle Scienze della Vita e della Medicina, in cui il rapporto è più decisamente favorevole ai maschi. Per gli associati la situazione è sostanzialmente analoga, a parte una piccola ma non trascurabile riduzione generalizzata dei valori assoluti, ma si aggiunge, e supera le precedenti, l'area delle Scienze MFN, per la quale le probabilità di promozione a ordinario dei maschi superano di oltre il 70% quelle delle femmine.

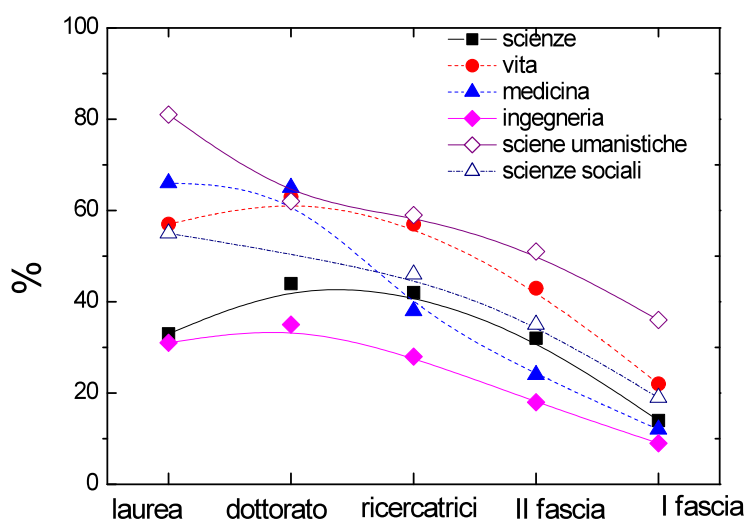
**Donne e permanenza nelle fasce inferiori**

Un ulteriore elemento di differenziazione per genere si può evidenziare prendendo in esame la permanenza media nella fascia inferiore dei docenti in seguito promossi alla fascia superiore. Facendo anche in questo caso riferimento al periodo 2000-2011, si riscontra che le 5260 ricercatrici che in quel periodo sono passate alla fascia degli associati avevano trascorso in media 11,3 anni nel ruolo precedente, e la loro età media al reclutamento nel ruolo degli associati era di 44,7 anni mentre i 9346 ricercatori promossi avevano trascorso in media soltanto 9,9 anni nel ruolo inferiore, e avevano un'età media al reclutamento di 43,3 anni. Analogamente, mentre le 2903 associate promosse alla fascia degli ordinari avevano trascorso in media 10,6 anni nella fascia precedente e al momento del passaggio di fascia avevano un'età media di 51,3 anni, gli 8698 associati promossi avevano trascorso nella seconda fascia in media solo 9,4 anni, e avevano un'età media al reclutamento in prima fascia di 48,8 anni.

Le età medie del personale docente attualmente in servizio non presentano significative differenze in relazione al genere: l'età media di ricercatori e ricercatrici (al 30.6.2012) è per entrambi di 45,9 anni, l'età media degli associati è di 53,4 anni per le donne e di 53,7 anni per gli uomini e l'età media degli ordinari è di 59,3 anni per le donne e di 59,7 anni per gli uomini. Per effetto delle dinamiche esaminate in precedenza le differenze diventano più significative, soprattutto per le fasce più alte, quando si considera la permanenza media nel ruolo attuale. Se infatti la permanenza media in ruolo è di 10,3 anni per le ricercatrici e di 10,1 anni per i ricercatori, per gli associati si passa dai 10,1 anni delle donne agli 11,2 anni degli uomini, e per gli ordinari si passa dai 10,6 anni delle donne ai 13,7 anni degli uomini, in perfetta coerenza con i dati relativi all'età media al reclutamento. Sia le età medie dei docenti sia le permanenze medie nel ruolo attuale presentano differenze, talvolta anche significative, in relazione alle macroaree e alle aree di appartenenza dei docenti, ma non appare alcuna correlazione significativa tra la variabilità legata all'area e quella legata al genere e alla fascia.

### La carriera femminile: un tubo che perde

La doppia difficoltà, sia nell'accesso che nei percorsi di carriera, per le docenti universitarie è evidenziata in figura 9, in cui sono riportate, per le diverse macroaree le percentuali di donne, nelle diverse posizioni.

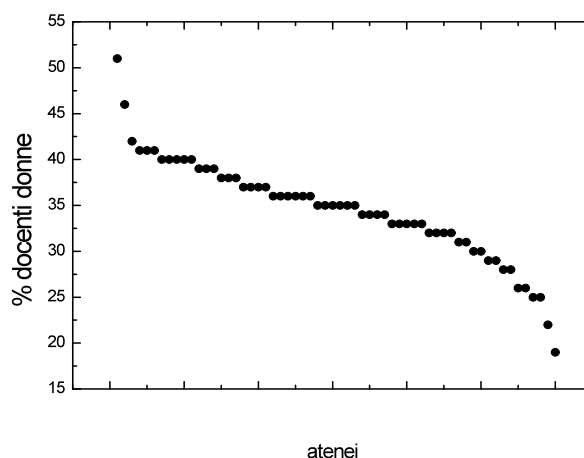


**Figura 9.** Percentuale di donne nei diversi ruoli nell'anno 2009 nelle diverse macroaree

L'andamento delle curve è quello tipico di una carriera femminile e rappresenta una progressiva perdita della presenza delle donne, comunemente definito *leaky-pipe*, un tubo che perde. Il grande flusso delle potenzialità femminili si riduce a poche gocce nelle posizioni apicali. Da questi dati si può rilevare come nelle discipline umanistiche siano molto più ridotte le possibilità di accesso alla carriera universitaria, (il rapporto tra le percentuali delle ricercatrici e quello delle laureate è 0,72) rispetto a quello di altre aree (1.3 per le aree scientifiche e 0.9 per ingegneria). Certamente questo fenomeno non può essere attribuito solamente alla presenza di stereotipi o a ragioni accademiche, ma a meccanismi legati al mercato del lavoro e alla possibilità di assunzioni in settori privati che ancora, di norma, privilegiano l'assunzione di uomini. Si può evidenziare inoltre che per le altre aree la percentuale delle docenti di prima fascia è pressoché identica, qualunque sia la percentuale delle laureate, anche per l'area di medicina che ha una presenza elevata di studentesse.

### Donne negli atenei italiani

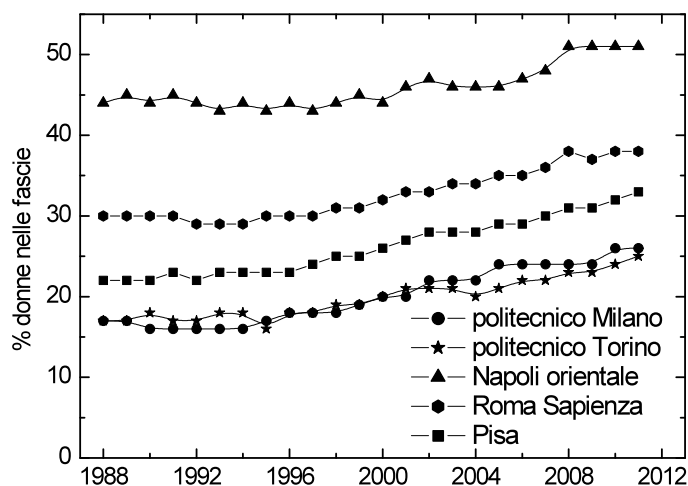
In figura 10 è riportata la percentuale di donne negli Atenei italiani.



**Figura 10.** Percentuale di donne nei diversi Atenei nell'anno 2011

Le significative differenze tra i vari atenei sono in parte legate alle differenze tra le aree scientifico-disciplinari. Infatti l'Ateneo con una presenza femminile maggioritaria è "Napoli Orientale" con il 51%, Ateneo con la presenza esclusiva di settori umanistici, mentre gli Atenei con minore presenza femminile sono soprattutto i Politecnici, in cui la maggior parte dei settori appartiene all'area di ingegneria, oltre all'Università di Trento (25%) e la Bocconi (22%). Per gli Atenei generalisti la variazione è comunque notevole e non sempre legata a

criteri territoriali (ad esempio Nord-Sud). In figura 11 è riportato l'andamento per alcuni Atenei campione.



**Figura 11.** Percentuale di donne negli Atenei indicati nei diversi anni.

## Conclusioni

I dati riportati evidenziano come la situazione delineata sia piuttosto disarmante, notevoli sono ancora le forme di segregazione/discriminazione che subiscono le donne sia al momento dell'accesso che nella carriera universitaria. Purtroppo la mancanza di consapevolezza di questi fenomeni da parte degli universitari e la complessità del sistema di alte professionalità, che come ricordato spesso implica che nessuno si riconosca in figure legate agli stereotipi di genere, rende difficile l'individuazione di misure atte a rimuovere tali discriminazioni.

Per questo è necessario che i decisori - politici e accademici- intervengano a diversi livelli, a partire dalla programmazione, dall'organizzazione (ad esempio la legge 240 non prevede la presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione come invece previsto per le imprese private), dalla scelta dei meccanismi di valutazione e al reclutamento. Si tratta di individuare misure difficili quanto irrinunciabili, perché la perdita della potenzialità delle donne è uno spreco di intelligenza, risorse e denaro che la nostra società in questo momento di crisi non si può permettere (R. Palomba, Å Löfström).

---

## NOTE

I dati del World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2010” sono reperibili al link <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>.

I dati dell'indagine ISTAT sono relativi al rapporto annuale 2011.

Il rapporto ISTAT Donne all'Università è pubblicato da Il Mulino, 2001.

I dati statistici sulle donne nell'università sono tratti dalla Banca dati MIUR-Ufficio di statistica <http://statistica.miur.it>.

“Donne all'Università” ISTAT, Il Mulino, Bologna, 2001.

Il rapporto She figures 2009 *Statistics and indicator in gender equality in science* è reperibile al seguente [link](#).

## BIBLIOGRAFIA

Paolo Rossi e Flavia Marzano, *Le dinamiche di reclutamento e di carriera delle donne nel sistema universitario italiano*, ASTRID Rassegna 12 settembre 2008, n.77.

Romana Frattini, *Le donne all'Università di Ca' Foscari un percorso tormentato: dati e problemi* in *Nominare per esistere: nomi e cognomi*, nella collana Comitato per le pari opportunità. Materiali e studi, università di Venezia.

Manuel Bagues e Natalia Zinovyeva, *Donne che giudicano le donne. In cattedra*, «ingenerere» 2011, URL: <http://www.ingenerere.it/articoli/donne-che-giudicano-le-donne-cattedra>

Rossella Palomba, [Dreaming parità: questione di secoli?](#) «ingenerere»

Åsa Löfström, *Gender equality, economic growth and employment*, Swedish Council, 2009.