

8 marzo 2019

Le donne nelle istituzioni della ricerca: l'onda che avanza e il "rubinetto che perde"

Nelle università, così come nelle altre istituzioni di ricerca, le donne sono tante alla base e poche ai vertici delle carriere. Spesso si parla di rubinetto che perde, ma se si cambia prospettiva si vede qualcosa in più....

Maggiore presenza nell'istruzione terziaria e migliori risultati scolastici delle donne non si traducono necessariamente in maggior partecipazione nel mercato del lavoro, o nel raggiungimento dei vertici di carriera.

Già **dagli anni '90**, le studentesse universitarie sono più della metà del totale degli studenti, ottengono voti di laurea superiori (il voto medio nel 2015 è stato 104 per le femmine, 101,9 per i maschi), e dimostrano miglior continuità nel percorso educativo. Una volta che dallo studio si passa al lavoro, la loro presenza diminuisce e lo fa in maniera sempre più ampia al crescere dell'importanza del ruolo. Un esempio di questo meccanismo è l'evoluzione nella carriera delle donne nel mondo accademico.

Nel 2016 – l'ultimo anno per cui sono disponibili i dati del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca (MIUR) – le donne laureate sono state 180mila, il 58% del totale dei laureati. Già al dottorato la loro presenza inizia a calare, sebbene rimanga superiore alla metà: nello stesso anno il 51,4% dei dottorandi era donna. **Salendo di carriera**, troviamo che il 50,9% degli assegnisti di ricerca è composto da donne. Dopo questo step, ovvero quando la carriera accademica entra nel vivo, la percentuale diventa stabilmente inferiore alla metà. Tra i ricercatori a tempo determinato e indeterminato le donne sono il 44,9%. Diventano il 37,2% quando guardiamo ai professori associati e sono, infine, solo il 22, 2% dei professori ordinari (Figura 1).

Questo meccanismo di abbandono da parte delle donne dall'inizio del processo lavorativo ai vertici della carriera, accademica e non, viene detto *leaky pipeline*, **rubinetto che perde**. Questa metafora, apparentemente, coglie bene la situazione italiana: le promettenti studentesse universitarie, si perdono via via che il percorso si fa più intenso in termini di carriera e non arrivano ai vertici dell'accademia.

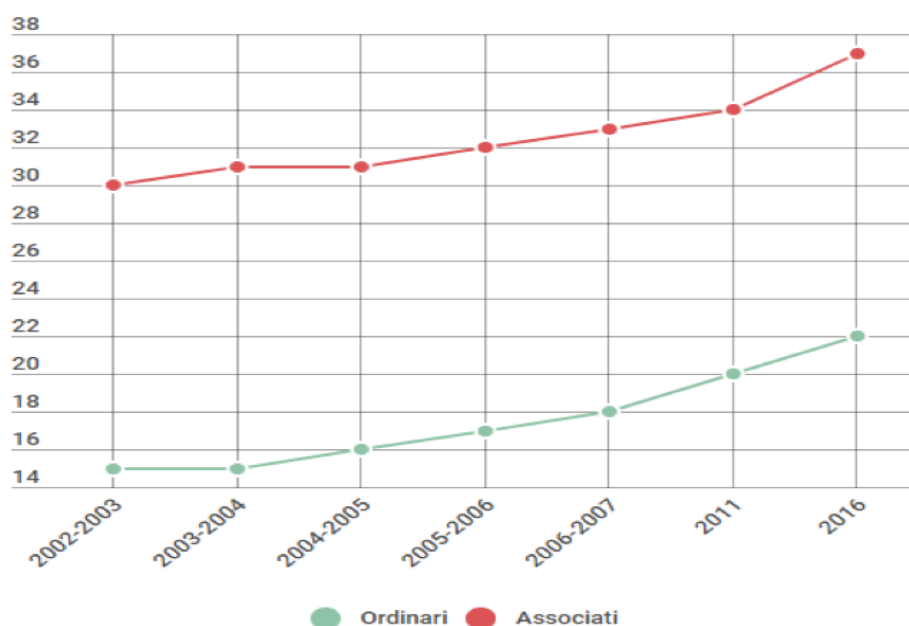
Percentuale di donne in accademia, 2016



Da qui nasce la doverosa necessità di indagare tutti i limiti alle carriere femminili nel nostro paese, a partire dalla carenza di servizi che aiutino la conciliazione tra famiglia e lavoro, passando alla mentalità ancora marcatamente orientata alla tradizionale **divisione di genere dei ruoli**, fino ad approfondire le storture di un sistema che penalizza le donne soprattutto dopo la maternità.

C'è però la possibilità di **vedere la questione in una prospettiva diversa**, pur mantenendo salda la necessità di garantire miglioramenti alla partecipazione e alla carriera, potremmo guardare la presenza femminile a partire dal basso, non come un rubinetto che perde, ma come un'onda che avanza. Le donne, soprattutto quelle delle generazioni più giovani, hanno iniziato sempre più a scegliere la carriera lavorativa, o almeno a trovare modi per combinare carriera e scelte familiari. Questo ha comportato una presenza sempre più massiccia nei ruoli apicali. Nell'accademia ciò si traduce in un netto cambiamento: la presenza femminile nei ruoli di ricercatore, professore associato e professore ordinario, cresce costantemente negli anni. Basta pensare che le professoresshe ordinarie erano il 15,6% del totale nel 2002 e ora (dati 2016) sono il 22,2%. Le associate erano il 30,7% nel 2002 e ora sono il 37,2% (Fig. 2). La crescita, seppur lenta, è costante. Gli studenti, prevalentemente maschi, di ieri sono i docenti di oggi. È dunque lecito pensare che le studentesse di oggi saranno in numero sempre crescente le docenti di domani.

% donne professori ordinari e associati, 2002-2016



Dati: MIUR-Istat

L'onda che avanza è, quindi, composta da sempre più donne pronte a rivestire nei prossimi anni ruoli più determinanti nel mondo accademico sia in termini culturali, sia di gestione delle risorse.

La vera preoccupazione non dovrebbe essere la presenza, ma la velocità nella crescita di questa presenza, e la creazione di politiche che favoriscano l'arrivo della nuova ondata di donne nelle posizioni apicali. Qualche passo in questa direzione il Miur lo ha fatto, con la pubblicazione di indicazioni positive per la parità di genere. Il documento, che non ha valore di regolamento, contiene solo riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere in Italia. Tra le proposte vi è quella di comporre le commissioni concorsuali per i ruoli di docente e ricercatore tenendo conto dell'equilibrio di genere e incentivare la partecipazione nelle materie STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), ovvero in quelle in cui la partecipazione femminile è scarsa a tutti i livelli. Si tratta, come detto, di suggerimenti non vincolanti e anche decisamente poco audaci.

Per aumentare la presenza di docenti donne nelle **università tedesche**, ad esempio, si è ricorsi a programmi ben più coraggiosi e obbliganti. Il "Programma per le professoresshe", iniziato in prima fase nel 2007 e continuato con la seconda a partire dal 2015, prevede che le università possano richiedere fondi per assumere tre professoresshe ordinarie per ateneo – e ottenere altri fondi di ricerca - a patto di essere valutate positivamente per le loro policy di eguaglianza di genere. Questa politica ha portato le università tedesche a creare più di 260 cattedre esclusivamente per le donne ed ha la doppia valenza di incrementare l'uguaglianza di genere e la presenza femminile.

È proprio l'audacia a mancare nel nostro paese. Pensare ad un'onda che avanza potrebbe in questi termini **cambiare la prospettiva**. Preparare a un ingresso graduale ma massiccio di donne, in accademia, ma anche in altri settori lavorativi. Far prendere coscienza della necessità di servizi adatti alla conciliazione. Portare a un cambiamento culturale in cui il "soffitto di cristallo" viene scalfito dalla presenza crescente di una nuova generazione di donne altamente istruite che copriranno posizioni di rilievo. Tutto ciò diventa fondamentale per trovare audacia e fiducia nel favorire condizioni di parità e accelerare la presenza femminile nelle posizioni apicali.

(di Alessandra Minello - Demografa sociale all'Università di Firenze.)