



Ministero, dell'Università e della Ricerca

Consiglio Universitario Nazionale

Roma, 17 dicembre 2020

Alla cortese attenzione
del Ministro
dell'Università e della
Ricerca
Prof. Gaetano Manfredi

Oggetto: *Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano*

Adunanza del 17 dicembre 2020

1. Premessa

La presente relazione mostra i risultati di una analisi comparativa dei dati statistici (forniti dal Ministero dell'Università e della Ricerca per il 2008 e per il 2018) relativi alla presenza delle donne nel sistema universitario italiano e ha l'obiettivo di evidenziare miglioramenti e/o involuzioni nel perseguimento della parità di genere intervenuti nel corso degli ultimi anni tenendo, quindi, anche in conto le ricadute dovute all'applicazione della Legge 240/2010.

Una prima parte dell'analisi, i cui dati completi sono riportati nel dossier allegato, mostra la consistenza numerica delle varie componenti del sistema universitario (laureati specialistici e/o magistrali - LSM, assegnisti di ricerca - AR, ricercatori a tempo indeterminato - RTI, ricercatori a tempo determinato di tipo a - RTDa e di tipo b - RTDb, professori associati - PA e professori ordinari - PO), separatamente per uomini e donne, sia nel totale, sia nell'ambito di ciascuna delle 14 aree CUN^{*Nota1}. Successivamente, per tener conto delle differenze nella scelta del percorso universitario fra uomini e donne, i dati numerici assoluti sono stati normalizzati in funzione del numero di LSM uomini e donne dell'anno corrispondente (2008 o 2018). Infine, viene incluso un modello statistico di analisi.

Come di seguito mostrato, in linea con la tendenza europea evidenziata dal rapporto della Commissione Europea "*She figures 2018*" (https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en), anche in Italia la presenza femminile nel percorso universitario, nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica, diventa sempre più esigua con il progredire della posizione. Ostacoli culturali e strutturali, interni ed esterni al sistema, determinano una forte segregazione verticale (differenze per posizione) e orizzontale (differenze per area). Ciononostante, esistono diversi ambiti sui quali gli Atenei possono incidere direttamente (come la formazione, la valutazione, la ricerca, la struttura della governance), e altri sui quali possono invece intervenire solo indirettamente (la riuscita negli studi, il mercato del lavoro, l'impegno nel lavoro di cura sociale e familiare).

Un utile confronto a livello nazionale può essere effettuato con la Magistratura il cui personale, non contrattualizzato come quello docente universitario, presenta numerose similitudini anche nella libertà organizzativa del proprio lavoro. Dal 1996 in poi, il numero delle donne vincitrici del concorso nazionale in Magistratura è sempre stato superiore a quello degli uomini, mentre questi

ultimi ricoprono la gran parte dei ruoli direttivi. È opportuno notare che, oltre alle somiglianze, tra i due sistemi sussistono anche alcune differenze, tra cui una diversa età media di ingresso (31-32 anni in Magistratura, 40-41 anni per gli RTDb nell'Università) e la presenza di posizioni precarie nell'Università, assenti invece in Magistratura.

Nella prospettiva di una uguaglianza di genere in tutti gli ambiti universitari (personale docente, tecnico-amministrativo, studenti) va, inoltre, rilevato che il Parlamento Europeo, con la risoluzione 2002/2198(INI), incoraggia la redazione di *Bilanci di Genere* allo scopo di indirizzare la politica delle istituzioni che, evidentemente, non è stata finora, e non è ancora, neutrale, ma ha un impatto diverso su uomini e donne.

2. La situazione nel 2008 e nel 2018

Il numero totale dei LSM nel 2018 è superiore a quello del 2008 anche grazie a politiche virtuose di incentivazione all'istruzione universitaria. Tuttavia, sebbene il numero delle laureate sia sempre superiore a quello dei laureati (nel 2008 così come nel 2018) e nonostante non si riscontrino differenze sostanziali fra il numero delle donne e quello degli uomini tra gli AR e i RTI, restano marcate le differenze nella fascia dei PA e dei PO, con un numero di uomini superiore a quello delle donne.

Assegnisti di Ricerca. Fra gli AR, il numero degli uomini è nettamente superiore a quello delle donne nelle aree 01, 02, 04 e 09, mentre il contrario si verifica nelle aree 03, 05, 06, 07, 10, 11. Nelle altre aree (08, 12, 13, 14) i numeri di uomini e donne sono paragonabili. L'analisi dei dati normalizzati per il numero di LSM evidenzia, sia per il 2008 sia per il 2018, una generale predominanza degli uomini, tranne che nelle aree 06, 07, 08, 09, 13. Nell'area 01, nel 2008, si evidenzia un valore maggiore riferito alle donne che, invece, si inverte a favore degli uomini nel 2018 a seguito di un drastico calo dei LSM uomini.

Ricercatori a tempo determinato. Il rapporto fra uomini e donne appare distribuito in modo molto eterogeneo nelle diverse aree CUN. Fra i RTDa, il numero di uomini è nettamente superiore a quello delle donne nelle aree 01, 02, 04, 09, 12. Nelle altre aree, ad esclusione delle aree 05 e 06, dove il numero delle donne prevale sul numero di uomini, i numeri di uomini e donne sono paragonabili. L'osservazione dei dati dei RTDb mostra che il numero di uomini è nettamente superiore a quello delle donne in 12 aree (01, 02, 04, 06, 07, 08, 09, 11, 12, 13, 14). Questo dato è opportuno compararlo con quello dei RTDa: un esempio paradigmatico è rappresentato dall'area 06, dove il dato del maggior numero di donne fra i RTDa è ribaltato a favore degli uomini fra i RTDb. L'analisi dei dati normalizzati per il numero di LSM evidenzia un maggior numero di RTDa uomini in tutte le aree, ad eccezione delle aree 06, 09, 13, mentre, per quanto concerne i RTDb, il numero di uomini è maggiore in tutte le aree ad eccezione delle aree 08 e 09.

Ricercatori a tempo indeterminato. Tra i RTI in servizio nel 2008 è possibile evidenziare una sensibile predominanza degli uomini (14044) rispetto alle donne (11539). Questa differenza scompare nell'analisi dei dati 2018, dove vige una sostanziale parità. Si può ipotizzare che, con la messa a esaurimento del ruolo dei RTI, questo risultato sia dovuto al passaggio nel ruolo di PA o PO o al pensionamento dei RTI, con una maggiore uscita dal ruolo degli uomini (7637) rispetto alle donne (5345). L'analisi dei dati relativi ai RTI per area CUN mostra che, nel 2008, le donne erano numericamente uguali o superiori agli uomini solo in 4 aree (03, 05, 10 e 11), mentre nel 2018 in 7 aree (03, 05, 10, 11, 12, 13, 14). I dati del 2018, anche nel caso di prevalenza della componente maschile, mostrano che le differenze per ogni area si sono notevolmente ridotte rispetto a quanto evidenziato nel 2008. L'analisi dei dati dei RTI normalizzati per numero di LSM dimostra sia nell'anno 2008 sia, in minor misura, nell'anno 2018 un rapporto uomini donne favorevole ai primi. Analizzando le singole aree, nel 2008 è apprezzabile una predominanza degli uomini in 12 aree su 14, mentre le donne risultano in percentuale uguale o maggiore agli uomini solo per le aree 01 e 09. Nel 2018 la situazione non cambia; con una eguaglianza o predominanza delle donne solo nell'area 01 e 13.

Professori associati. Tra i PA, le differenze di genere si sono moderatamente ridotte nel 2018 (38% donne) rispetto al 2008 (33% donne). Questo dato è ben rispecchiato nelle aree 01, 07, 08, 12, 13, 14, mentre nelle aree 02, 04, 06, 09, il numero degli uomini supera il 70%. Quando i dati numerici vengono normalizzati per il numero di LSM uomini e donne, il dato relativo agli uomini, ad esclusione dell'area 01, è sempre nettamente superiore a quello relativo alle donne, sia nel 2008 sia nel 2018. Questo si verifica anche nell'area 05, in particolare per l'anno 2018, nonostante il numero assoluto delle PA donne sia lievemente superiore a quello degli uomini, in considerazione del fatto che il numero di LSM donne nelle discipline biologiche è nettamente superiore a quello degli uomini.

Professori ordinari. Nel 2018 gli uomini costituiscono il 76% dei PO, mentre nel 2008 gli uomini erano l'81% e le donne il 19%. Tale forte squilibrio, presente in entrambi gli anni considerati, si ripete per tutte le aree tranne l'area 10, in cui la differenza di genere è meno pronunciata. Ancora nell'anno 2018 nelle aree 01, 02, 04, 06, 07 e 09 gli uomini superano l'80%. L'analisi dei dati normalizzati per il numero di LSM uomini e donne evidenzia differenze ancora maggiori rispetto ai corrispondenti dati relativi ai PA in tutte le aree, differenze che restano marcate nonostante la diminuzione del numero totale di PO registrato nel 2018 rispetto al 2008.

Un **modello statistico** è stato elaborato, basato su un sistema di equazioni simultanee che utilizza come variabili esogene il numero di docenti per genere, classe di età, area CUN e posizione. Nell'allegato dossier sono descritte le variabili e le equazioni, è riportata la tabella con i coefficienti e la loro significatività, e ne sono tratte alcune indicazioni sulle specifiche peculiarità delle interazioni tra queste variabili.

Nel complesso, i dati normalizzati rispetto al numero delle LSM donne mostrano una progressiva uscita delle donne dal percorso accademico dopo la conclusione del periodo di formazione universitaria e i dati assoluti mostrano l'esistenza di una segregazione verticale: nei ruoli precari (AR e RTDa) ci sono più donne che uomini, mentre nei primi passi della carriera universitaria (a partire dagli RTDb che saranno, di fatto, i PA del prossimo futuro) e, in misura sempre maggiore con il progredire di essa, il rapporto si inverte a sfavore delle donne, fino a determinare il classico *tetto di cristallo*, che limita fortemente il loro accesso alle posizioni apicali e di *governance*.

CONCLUSIONI E PROPOSTE

L'analisi dimostra che, nel mondo universitario italiano, il processo di miglioramento degli squilibri di genere, seppur visibile, è ancora lento e le donne subiscono forti discriminazioni rispetto agli uomini. Nei ruoli precari ci sono più donne che uomini, mentre nel ruolo di ingresso (RTDb) si evidenzia una predominanza del numero degli uomini. In questo quadro, il sistema universitario rispecchia purtroppo le disuguaglianze della società in cui opera.

Tuttavia, riteniamo che l'Università debba: a) adottare strategie per accelerare il processo di parità di genere al suo interno; e b) svolgere il suo ruolo di presidio culturale, promuovendo politiche innovative per risolvere la disparità di genere nella società. Non vi è dubbio che soluzioni mirate (cambiamenti nel processo di valutazione dei RTD uomini e donne, meccanismi di valutazione che tengano conto dell'impegno di cura, perseguimento della parità di genere nelle assegnazioni di fondi nazionali, quote per genere negli organi decisionali) potranno certamente giovare al sistema universitario stesso e avere ripercussioni positive sull'intero tessuto culturale, sociale ed economico nazionale. Allo stesso modo, adeguate politiche sociali (asili nido, aiuto nei lavori di cura familiare e non familiare, incentivazione all'adozione di tempi di congedo finalizzati alla cura da parte degli uomini) costituiscono un incentivo al miglioramento della disparità uomo/donna nella società.

Alcune pratiche specifiche del sistema universitario potrebbero altresì essere introdotte, come ad esempio:

- promuovere con mirate **politiche di orientamento**, anche finanziate con bandi specifici, la scelta, tra le donne, delle discipline che vedono una prevalenza maschile e parimenti promuovere, tra gli uomini, la scelta di quei percorsi universitari che oggi vedono una prevalenza femminile;
- promuovere politiche atte a favorire una **più precoce entrata in ruolo**;
- prevedere sistemi di **valutazione** delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura (*work life balance*), incentivare congedi parentali per uomini e prevedere **orari e organizzazione del lavoro** che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro per uomini e donne;
- assicurare il reinserimento lavorativo delle donne dopo la **maternità**;
- incentivare, nei **bandi di ricerca**, la parità di genere nei gruppi partecipanti e nel ruolo di *proponente*;
- assicurare **pari rappresentanza** nei luoghi decisionali (ad esempio Struttura di raccordo, Giunta di Dipartimento, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione) anche con misure di premialità agli Atenei che la attuano;
- promuovere la **pari partecipazione** di relatori e relatrici agli eventi organizzati dall'Università (seminari, convegni, conferenze);
- redigere il **bilancio di genere** che analizzi e valuti, in ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Università curandone il monitoraggio, la valutazione e la disseminazione dei risultati e, sulla base dell'esito dell'analisi, adottare un **piano di equità di genere**;
- introdurre, tra gli indicatori legati al finanziamento premiale delle università, parametri che promuovano la parità di genere, in particolare per quanto riguarda il **reclutamento** e le **carriere del personale**;
- utilizzare un **linguaggio** rispettoso del genere, da adottare in tutti mezzi di comunicazione di tutti gli organi universitari e creare, all'interno di ogni Università, un gruppo di **monitoraggio** e sensibilizzazione sul tema, con, ad esempio, potere di richiedere la revisione di documenti.

L'analisi evidenzia che, fino ad oggi, l'Università non ha di fatto valorizzato appieno il potenziale delle donne e il valore aggiunto della coesistenza e della piena collaborazione di donne e uomini nelle attività di ricerca e di didattica. Pertanto, è giunto il momento di attuare, con determinazione, politiche di risoluzione della disparità di genere per giungere ad una reale uguaglianza.

*Nota1

Aree CUN:

- 01 - Scienze matematiche e informatiche
- 02 - Scienze fisiche
- 03 - Scienze chimiche
- 04 - Scienze della Terra
- 05 - Scienze biologiche
- 06 - Scienze mediche
- 07 - Scienze agrarie e veterinarie
- 08 - Ingegneria civile ed Architettura
- 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione
- 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
- 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- 12 - Scienze giuridiche

13 - Scienze economiche e statistiche

14 - Scienze politiche e sociali