

Romana Frattini
Università Ca' Foscari di Venezia

**Le donne all'Università di Ca' Foscari, un percorso
tormentato: dati e problemi.**

Introduzione

L'evidenza di una maggior presenza di donne nel mondo universitario in questi ultimi anni alimenta spesso il luogo comune che ormai ci si avvicini alla parità di genere e che le disuguaglianze ancora presenti siano solo un retaggio del passato in naturale superamento. Al fine di verificare la veridicità di questo convincimento si analizzeranno alcuni dati relativi alla presenza e ai percorsi di carriera delle donne nell'Università, riscontrando che, anche negli ultimi anni, l'accesso e la carriera delle donne sono ancora più difficoltosi dei loro colleghi uomini e risentono di stereotipi, segregazioni e discriminazioni di genere.

L'analisi si concentra sull'ateneo veneziano di Ca' Foscari e rileverà analogie e differenze con il contesto nazionale ed europeo riportate in altri studi (Rossi 2008, She figures 2009). Anche se questa riguarda un sottoinsieme piccolo rispetto all'intero sistema universitario nazionale, risulta significativa in quanto 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. Le basi di dati utilizzate sono quelle del Ministero dell'Università. Per analisi e confronti con la situazione precedente si fa riferimento al volume dell'ISTAT "Donne all'Università", al quale si rimanda per alcune questioni generali qui solamente accennate.

Per comprendere ed interpretare questi dati è necessario tenere conto di due importanti elementi, strettamente connessi: l'andamento sia quantitativo che qualitativo delle studentesse nell'Università italiana e l'evoluzione del mercato del lavoro con le dinamiche occupazionali di uomini e donne nella realtà italiana. Una riflessione completa ed organica sulla relazione tra l'occupazione femminile nell'Università (comparto di lavoro pubblico, in cui le discriminazioni di genere sono sempre indirette e implicite) e quella negli altri settori lavorativi esula dagli obiettivi di questo intervento, poiché richiederebbe un'analisi complessa del mercato del lavoro. Si ritiene comunque che questo tema, finora poco approfondito, potrebbe costituire un'interessante argomento di

ricerca multidisciplinare, indispensabile per comprendere meglio le questioni affrontate.

E' superfluo soffermarsi sul primo aspetto, già affrontato esaurientemente in molte pubblicazioni. Tutte le indagini internazionali (Gender gap 2010), nazionali (Istat 2011) e locali (De Rossi) hanno già evidenziato la "superiorità" delle donne nella fase della formazione: 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, rimane un unico motivo di riflessione riguardante le aree disciplinari scelte che evidenziano ancora una segregazione orizzontale.

L'andamento numerico complessivo

Nonostante la migliore "performance" formativa, le donne sono sempre svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro (flessibilità, part time, sottoinquadramento hanno percentuali molto superiori per le donne) e nei percorsi di carriera. All'Università questo fenomeno è ancora più evidente: le

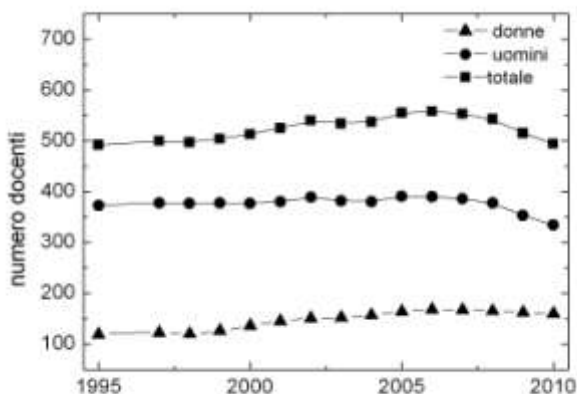


Figura 1. Numero totale di docenti, divisi per sesso presenti nell'università di Ca' Foscari negli anni indicati

docenti universitarie (professoressa di I e II fascia e ricercatrici), nonostante la repentina crescita (erano solamente il 14% nel 1959), si attestano nel 2007 in percentuali intorno al 30%, (ad esempio nella pubblica amministrazione le donne sono la maggioranza assoluta).

L'andamento in funzione del tempo del numero di docenti nell'università Ca' Foscari è rappresentato in figura 1.

Tra il 1997 ed il 2007, si evidenzia una crescita del numero totale dei docenti dell'11% (11% nell'area letteraria e 14% in quella economica). La scelta di limitarci a questi anni è legata alla necessità di confrontare i dati con quelli italiani ed europei, si osserva comunque che in questi anni si presenta un andamento omogeneo che poi tenderà a modificarsi.

Il dato sopra riportato differisce significativamente da quello nazionale in cui la crescita è maggiore del 25% nel decennio, anche se in misura assai disomogenea tra le varie aree scientifiche (dal 17% dell'area letteraria al 52% di Scienze Economiche).

Dal 2008 inizia la diminuzione del numero complessivo dei docenti per effetto dei pensionamenti, e dei tagli che bloccano il turn over. Il numero delle docenti è evidentemente molto più basso, le percentuali della presenza femminile (figura 2) sono inferiori a quelle nazionali sia all'inizio che alla fine del decennio (nel 1997 sono 24% vs 27%, nel 2007 30% vs 33%).

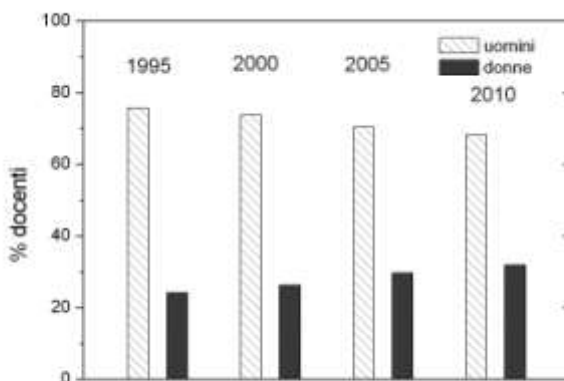


Figura 2. Percentuale di docenti uomini (blu) e donne (rosa) nell'università di Ca' Foscari negli anni indicati

L'aumento percentuale è dovuto principalmente all'incidenza dei pensionamenti maschili sul numero totale, un'incidenza rilevante dato l'esiguo numero di partenza. Il costante incremento della presenza femminile è troppo lento per poter pensare di raggiungere la parità in breve tempo, infatti, nell'ipotesi che l'andamento della crescita sia femminile che maschile prosegua nello stesso modo, questa si otterrebbe nel 2050 circa. Questa analisi, anche se molto semplificata ci indica che la prospettiva di un sistema che evolve naturalmente e celermente verso la parità 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.

In figura 3 è riportato l'andamento del numero dei docenti nelle diverse fasce nel periodo considerato. Dalle curve ivi riportate si evidenzia:

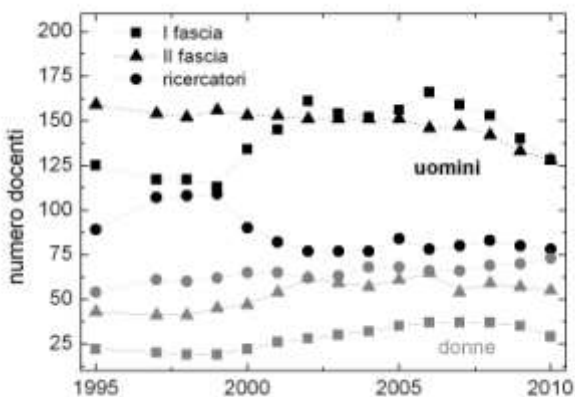


Figura 3. Numero totale di docenti nell'università di Ca' Foscari divisi per fascia e per sesso, la curve nere si riferiscono agli uomini, quelle rosa alle donne

1. la componente femminile è maggiormente presente nella fascia gerarchicamente inferiore dei ricercatori, tuttavia nemmeno in quella fascia si raggiunge un'uguaglianza di genere (45% di donne nel 2007),

- 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 II fascia prima del 2002 e di I fascia poi;
2. L'andamento per le fasce delle docenti è sempre lentamente crescente fino al 2008, dopo tale data si osserva un leggero decremento di docenti di I e II fascia;
 3. L'andamento per gli uomini vede un forte aumento degli ordinari avvenuto subito dopo l'approvazione della legge, una sostanziale costanza per i docenti di II fascia ed una diminuzione per i ricercatori.

La variazione percentuale di donne e uomini per le diverse fasce è rappresentata in figura 4. La significativa crescita percentuale nella I fascia si spiega solamente con il bassissimo valore iniziale di tale componente, in valore assoluto la differenza tra uomini e donne aumenta. Volendo quindi estrapolare

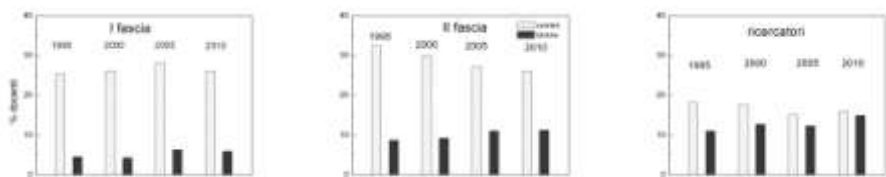


Figura 4. Percentuale di docenti uomini (barre chiare) e donne (barre scure) dei docenti di I fascia, II fascia e ricercatori nell'università di Ca' Foscari negli anni indicati

anche per il livello apicale la data di una possibile parità si deve constatare che, dato il grande divario esistente, i tempi di attesa perché si realizzi sono incredibili, di fatto è impossibile.

Questo fenomeno non si presenta solo a livello locale o italiano, è simile in tutta Europa. Per misurare le difficoltà delle donne a raggiungere i 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 ci fa intravedere la prospettiva di imminenti cambiamenti significativi. L'evoluzione

dell'indice non ci 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, mentre per Ca' Foscari tale valore è rimasto invariato e pari a 1.9 dal 1997 al 2007.

E' evidente che le donne non riusciranno a raggiungere la parità nelle posizioni apicali a meno che non intervengano interventi culturali e strutturali volti al superamento di questa situazione, tuttavia non è semplice individuare quali azioni possano essere efficaci o possano rivelarsi controproducenti (ad esempio si può pensare alla presenza di donne nelle commissioni?) (Bagues M., Zinovyeva N.) certamente queste misure non possono prescindere da un'analisi delle discipline ed anche delle loro metodologie e paradigmi.

Prima di analizzare la situazione disciplinare è necessario evidenziare che, se pure con valori diversi, anche per quanto riguarda la II fascia il raggiungimento della parità non appare così vicino. L'esame del reclutamento per genere, sia a livello nazionale (1) che locale evidenzia come la percentuale di donne come associate e ricercatrici corrisponda alla percentuale presente nella fascia, non si osserva quindi un'inversione di tendenza, la maggiore crescita nelle fasce più basse è da attribuirsi piuttosto alla mancata promozione delle donne alla fascia superiore. L'applicazione della nuova legge sull'Università (240/10) che, oltre a cambiare il sistema concorsuale, mette ad esaurimento i ricercatori desta preoccupazione anche sotto questo aspetto, se infatti non verranno promosse a livelli più alti le donne rischiano di rimanere in netta minoranza nelle posizioni stabili dell'Università, resteranno solo come precarie nel ruolo di ricercatrici a tempo determinato.

Le aree disciplinari

La segregazione orizzontale che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici a livello formativo già a livello scolastico di scuola secondaria di secondo grado è un fenomeno che si mantiene negli anni, nonostante il forte incremento delle donne sia nelle scuole superiori che nell'università. Da molti anni la commissione europea ha promosso progetti per studiare il fenomeno della sottorappresentatività delle donne nelle scienze e nella tecnologia, per individuarne le cause e possibili azioni positive per superare il fenomeno (si veda, ad esempio il progetto PRA.G.E.S. - PRActising Gender Equality in

Science). Nel contempo molti paesi europei si sono dotati di programmi e politiche formativi volti a superare gli stereotipi che producono questo effetto fin dall'età scolare, purtroppo l'Italia non è uno di questi.

Rimandando a queste studi per un'analisi compiuta in questa sede ci si limiterà ad alcune considerazioni. La presenza delle donne in alcuni settori scientifico-tecnologici è certamente marginale, anche per i livelli gerarchicamente più bassi, comunque anche per quanto riguarda le discipline umanistiche, la presenza delle donne nella fascia di ingresso è molto inferiore alle potenzialità (la percentuale di studentesse) e le possibilità di carriera sono simili a quelle delle discipline scientifiche.

In figura 5 è riportato il numero dei docenti di Ca' Foscari divisi per facoltà e genere. La scelta di dividere per facoltà, struttura responsabile della chiamata, è dovuta alle specificità dell'Ateneo per tenere conto di tutte le aree, anche quelle poco numerose e quindi non significative dal punto di vista statistico.

Solo nell'area "linguistica" la presenza delle donne è consistente (comunque inferiore al 50%) e tuttavia è quella che presenta un andamento crescente più rallentato. Per le altre facoltà la presenza non raggiunge mai il 30%, compresa quella di lettere che rappresenta un'anomalia rispetto al dato nazionale (54,5% nell'area letteraria e 42,5 nell'area storico-filosofica). L'andamento del numero

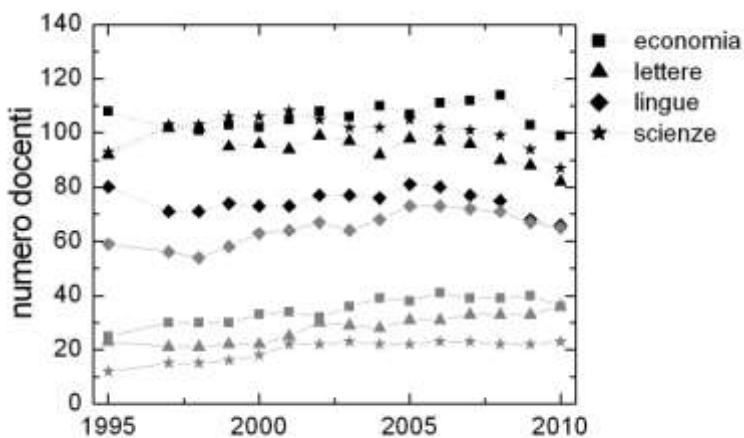
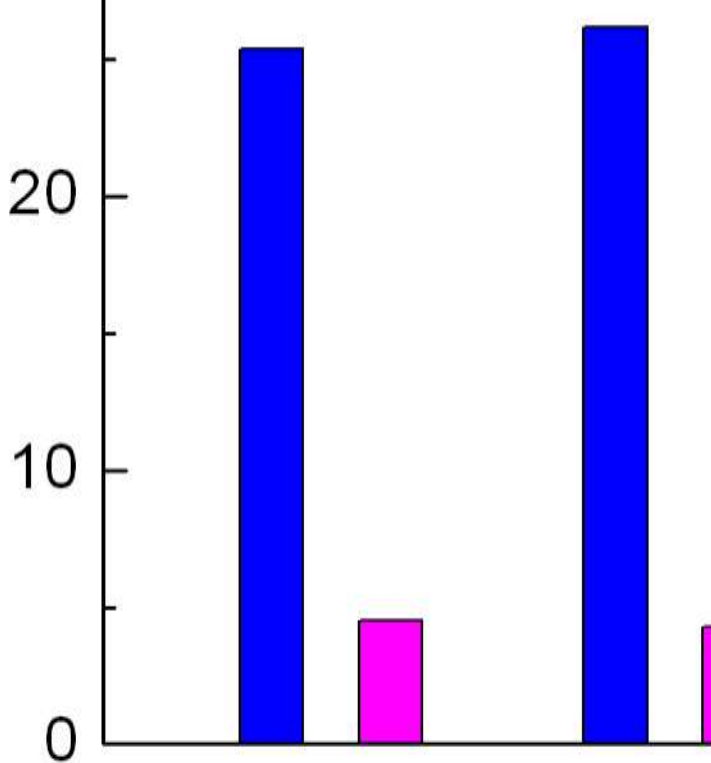


Figura 5. Numero totale di docenti uomini (nero) e donne (grigio) presenti nelle diverse facoltà di Ca' Foscari negli anni indicati



Fi

dei docenti nelle diverse fasce nel periodo considerato per le diverse facoltà riportate in figura 6 presenta andamenti simili per tutte le facoltà, con la sola eccezione della facoltà di lingue in cui solo le docenti di I fascia hanno numeri significativamente inferiori a quelli dei propri colleghi maschi.

In figura 7 sono riportate le percentuali di donne nei diversi ruoli per i tre settori principali presenti nell'Ateneo di Ca' Foscari. L'andamento è quello tipico di una carriera femminile e si evidenzia il fatto che, sebbene le percentuali delle studentesse siano molto diverse, quelle delle docenti di prima fascia sono pressoché identiche.

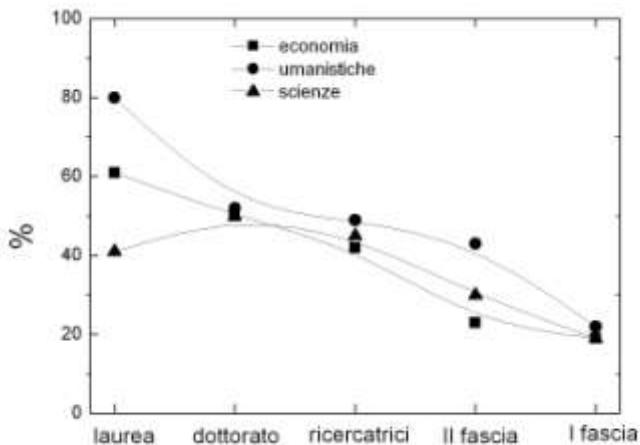


Figura 7. Percentuale di donne nei diversi ruoli nell'anno 2007
Nelle aree maggiormente rappresentate a Ca' Foscari

Conclusioni

La situazione delineata è piuttosto disarmante, varie appaiono le dinamiche che allontanano le donne dalla carriera universitaria, oppure la rendono molto difficile. Il fenomeno della progressiva perdita della presenza delle donne è comunemente definito “leaky-pipe”, un tubo che perde, così il grande flusso delle potenzialità femminili si riduce a poche gocce nelle posizioni apicali. Questo tubo sembra avere degli snodi di maggiore perdita.

- 1) l'iscrizione all'università per i settori scientifico-tecnologico, legata alla presenza di stereotipi, mancanza di “modelli” e immagine non sempre attrattiva della scienza;
- 2) la transizione tra la formazione e l'accesso all'università, questa avviene in un momento della vita in cui la scelta di avere un figlio può confliggere con la mobilità richiesta in questa fase. In questo momento si verifica una perdita più consistente per le laureate nelle materie umanistiche. La riflessione dovrebbe rivolgersi, oltre all'attrattività del lavoro di studio e di ricerca così come definito, alle discriminazioni più

complesse in un ambiente di alta cultura, in cui assunzione e passaggi di carriera sono legati al “merito”, a parametri ed indicatori comunemente considerati, anche dalle donne, oggettivi e quindi “neutri”, ma che, alla luce degli effetti esaminati nascondono meccanismi di segregazione subdoli

- 3) il passaggio dalla II alla I fascia, legato alle difficoltà che le donne usualmente incontrano nel raggiungere posizioni dirigenziali.

E' necessario modificare questo fenomeno, ma per questo è necessario che decisori -politici e organi accademici- intervengano a diversi livelli, a partire dalla programmazione, all'organizzazione (ad esempio la legge 240 non prevede la presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione come previsto per le imprese private), ai meccanismi di valutazione e al reclutamento. E' indispensabile perché la perdita di potenzialità delle donne è uno spreco di intelligenza, risorse e denaro che la nostra società in questo momento di crisi non si può permettere (Palomba R, Löfström Å).

Bibliografia

- Rossi P, Marzano F, “Le dinamiche di reclutamento e di carriera delle donne nel sistema universitario italiano” *ASTRID* Rassegna 12 settembre 2008, n.77.
- European Commission – She figures 2009 “*Statistics and indicator in gender equality in science*”, ec.europa.eu/research/science-society/.../she_figures_2009_en.pdf.
- Banca dati MIUR-Ufficio di statistica: <http://statistica.miur.it>.
- “Donne all'Università” ISTAT, Il Mulino, Bologna, 2001.
- World Economic Forum: “The Global Gender Gap Report 2010”: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>.
- Istat rapporto annuale 2011.
- De Rossi R.: “Le donne di Ca' Foscari percorsi di emancipazione”, *materiali di studi Università di Ca' Foscari*, Venezia 2007
- Bagues M., Zinovyeva N. “Donne che giudicano le donne. In cattedra” *inGenere* <http://www.ingenere.it>
- Palomba R. “Dreaming parità: questione di secoli?” *inGenere* <http://www.ingenere.it>
- Löfström Å.: “Gender equality, economic growth and employment” Swedish Council, 2009