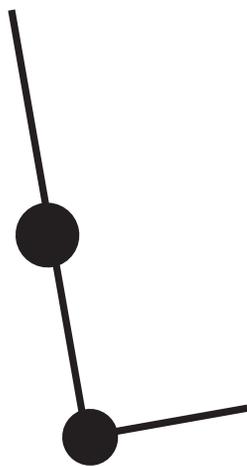


Rompere il “soffitto di cristallo”

Claudia Sorlini

Donne e università, la fotografia è deprimente. Ancora una volta, la disparità tra generi fa notizia. Si chiama “soffitto di cristallo” ed è quella barriera apparentemente invisibile, sociale, culturale e psicologica, che preclude alle donne, che pur affollano e con successo le aule universitarie, l’accesso alle posizioni apicali della carriera accademica



Nei secoli l’approccio alla scienza da parte delle donne è sempre stato pieno di difficoltà. Nonostante questo, non mancano esempi di figure coraggiose che non hanno rinunciato alle proprie aspirazioni culturali e scientifiche sfidando convenzioni e pregiudizi con intelligenza e libero pensiero. Oggi, nonostante i grandi progressi compiuti, permangono impedimenti non irrilevanti che ostacolano la realizzazione delle potenzialità femminili nel settore della ricerca, come d’altronde anche in altri settori.

Negli ultimi anni il mondo della ricerca pubblica del paese ha subito una serie di cambiamenti. Si è creata una particolare sofferenza economica, generata dalla crisi, che si è combinata con una sempre più consolidata sottovalutazione dell’importanza della ricerca scientifica per la competitività del paese. La situazione economica ha avuto ripercussione sui redditi delle famiglie con il peggioramento delle condizioni di vita degli strati già poveri e del ceto medio: una situazione che è stata pagata in buona parte dalle donne. È in questo contesto che il sistema di valutazione della ricerca e dei dipartimenti si è fatto più stringente, creando una forte competizione tra ricercatori, dipartimenti, atenei e centri di ricerca, con esiti positivi rispetto al miglioramento della qualità e della produttività, ma anche con distorsioni importanti che dovrebbero essere corrette. Comunque in questo scenario le donne della ricerca, per essere competitive, devono essere disposte ad assumere ritmi di lavoro più intensi, senza limiti di orari, essere libere di viaggiare senza troppi intoppi, partecipare a congressi e meeting nazionali e internazionali, entrare in modo attivo in reti qualificate. Si vedono cioè costrette ad assumere un modello di

vita professionale molto maschile. Si tratta comunque di impegni che sono compatibili solo in presenza di un robusto sistema di conciliazione con supporto dentro e fuori la famiglia, condizione che non è realizzabile per tutte e che controseleziona le ricercatrici provenienti da famiglie a reddito più basso. Inoltre, con la legge Gelmini si è verificato un forte incremento delle posizioni precarie, rappresentate dall’aumento degli assegni di ricerca e dalla perdita di posizioni stabili (la vecchia figura del ricercatore universitario), suddivise più o meno equamente tra maschi e femmine.

Rispetto al passato, la selezione più dura si è spostata allo stadio iniziale della carriera, cioè a livello delle posizioni precarie; i passaggi successivi a professore associato e ordinario avvengono con un po’ più di fluidità rispetto al 2000. Questi lievi miglioramenti non hanno modificato la classica forbice che da decenni descrive le carriere femminili del mondo accademico, non solo nazionale, ma anche della maggior parte dei paesi europei. In Italia le donne nel 2017 sono il 55,5% degli iscritti ai corsi di laurea, il 57% dei laureati, il 50,0% degli iscritti ai dottorati il 51,8% del totale dei dottori di ricerca e continuano ad essere in maggioranza anche fra gli assegnisti di ricerca con il 50,3%. Calano poi rapidamente fra i ricercatori (46,6%), i professori associati (37,5%) e i professori ordinari (23%). Dunque la cosiddetta femminilizzazione del mondo universitario riguarda il percorso che parte dall’iscrizione all’università e che arriva alle posizioni di precariato (assegni di ricerca e ricercatori a tempo determinato); per quanto riguarda invece l’organico ai vari livelli, come si è detto, i miglioramenti spostano ben poco i rapporti che esistevano nel 2005 (Fig. 1).

Non solo permane, come abbiamo visto, la segregazione verticale lungo le carriere, ma resta anche la cosiddetta segregazione orizzontale, cioè la distribuzione sbilanciata tra uomo e donna nelle varie aree disciplinari. È una segregazione che parte dall'iscrizione all'università dove si rileva un picco del 77% per le iscritte alle discipline umanistiche, valori superiori al 50% in quasi tutte le aree disciplinari, con l'eccezione degli iscritti alle aree di agraria - veterinaria e delle STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) con, rispettivamente, il 48% e il 27% di donne. Questa situazione si accentua nelle posizioni stabili della carriera universitaria; in particolare, le donne ordinarie delle STEM si fermano al 19% (Fig.2). Per quanto riguarda la ricerca, in Europa solo il 32% delle pubblicazioni (tra il 2013 e il 2017) ha una donna come *corresponding author*. Si registrano però lievi e costanti miglioramenti annuali. L'impatto delle singole pubblicazioni comunque è molto simile. I settori con il miglior rapporto numerico di donne come *corresponding author* sono nell'area della medicina e delle scienze agrarie, sia in Europa che in Italia. Emerge anche una maggior propensione delle donne, anche italiane, alle collaborazioni nazionali più che a quelle internazionali. E questo è un limite presumibilmente legato, tra le altre cose, alla minor "mobilità" delle ricercatrici con famiglia. Inoltre, il numero di progetti finanziati da enti nazionali (rispetto al numero di quelli presentati) coordinati da uomini è in quasi tutti i paesi europei superiore a quello dei progetti coordinati da donne. Lo scarto medio in Europa è del 3%, in Italia è del 4,3%. Invece, nello specifico dei progetti ERC (*European Research Council*) la percentuale di succes-



Per quanto riguarda la ricerca, in Europa solo il 32% delle pubblicazioni ha una donna come *corresponding author*

so delle ricercatrici europee ha raggiunto quella dei ricercatori, segnando un significativo progresso. Le donne restano comunque fortemente sottorappresentate nella produzione di brevetti. Evidentemente, permangono ostacoli di varia natura in parte di tipo sovrastrutturale legato al sentire comune e ai pregiudizi da cui molte donne ancora non si sono liberate ("*glass ceiling*" cioè "il tetto di cristallo"); si tratta di impedimenti legati, anche alla scarsità dei servizi, agli scarsi

mezzi economici e e alla inadeguatezza dei sistemi di conciliazione. E queste sono anche le probabili cause del fenomeno del *leaky pipeline* (tubatura con perdite), cioè dell'abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne. Le differenze di genere potrebbero essere affrontate con più incisività nel momento in cui ci fosse, da parte della politica,



I settori con il miglior rapporto numerico di donne come *corresponding author* sono nell'area della medicina e delle scienze agrarie

una maggior consapevolezza dell'importanza della ricerca scientifica *tout court*. La scarsa attenzione per il mondo della ricerca *in toto* (femminile e maschile) ha creato le condizioni per un flusso migratorio di ricercatrici e di ricercatori verso l'estero non compensato da un altrettanto consistente flusso in entrata. Il risultato è che, nell'ambito dei progetti ERC 2007-2017, pur essendo 829 i progetti vinti da ricercatori di nazionalità italiana, ben 387 sono stati realizzati nelle università straniere sede di migrazione degli stessi. Gli stranieri che hanno scelto istituzioni italiane nelle quali svolgere i loro progetti ERC sono stati solo 41. E questo dice tanto sulla insufficiente attrattività dell'Italia, che evidentemente è un paese con buone capacità formative e scarse capacità di competizione. È indispensabile che la politica acquisisca una maggior consapevolezza del fatto che la ricerca è un motore di sviluppo e che si deve concretizzare in sostegno al diritto allo studio e in finanziamenti e servizi, anche specifici per le donne. Creando le condizioni perchè anch'esse possano dispiegare appieno le loro potenzialità sarà più facile aiutare il paese a mettere a punto modelli di sviluppo che siano sostenibili non solo sul piano economico ma anche su quello ambientale e sociale.



Figura 1- Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica: studenti e personale docente e ricercatore (anni 2005-2017)

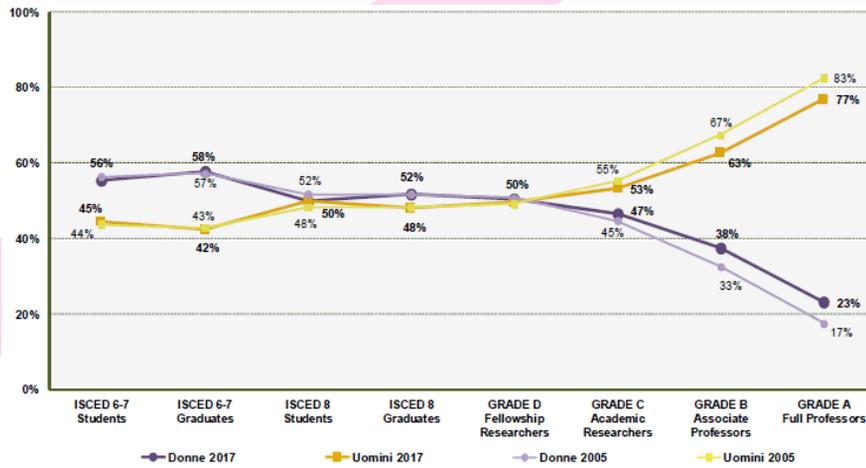
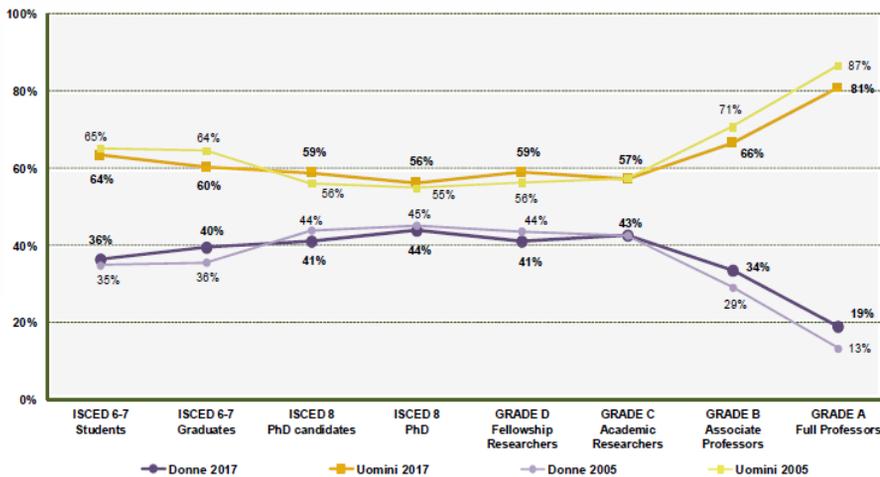


Grafico 1- Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica nelle aree STEM: studenti e personale docente e ricercatore (anni 2005-2017)



Fonte: Miur-Gestione del Patrimonio Informatico e Statistica. 2019. Le Carriere femminili in ambito accademico". (Marzo)