

# GENERE e **R-ESISTENZE** in MOVIMENTO

## Soggettività, Azioni, Prospettive

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

Centro  
Studi  
interdisciplinari  
di  
genere



Edito dall'Università degli Studi di Trento  
Novembre 2020  
Impaginazione e grafica a cura di:  
Martina Cicaloni e Mario Velluso  
Immagine di copertina:  
elaborazione di un disegno di Zerocalcare,  
che ringraziamo per la concessione a titolo gratuito.

Licenza CC BY-NC-ND  
ISBN: 978-88-8443-894-2

Con il contributo, per l'Università di Trento, di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI TRENTO

Dipartimento di Sociologia  
e Ricerca Sociale



Laboratorio  
Interdisciplinare  
per la Qualità e  
l'Innovazione della  
Didattica

**CeASUm**

Centro di Alti Studi Umanistici



Laboratorio  
Letterario  
LaborLET

# **GENERE e R-ESISTENZE in MOVIMENTO**

## **Soggettività, Azioni, Prospettive**

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli

Editrice Università degli Studi di Trento  
2020



# Sommario

## INTRODUZIONE

<i>Genere e R-Esistenze in movimento</i> Alessia Donà, Barbara Poggio	1
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte prima</i> Maria Micaela Coppola	5
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte seconda</i> Alessia Tuselli	9

## PARTE PRIMA

### 1. PRATICHE DI R-ESISTENZA IN CONTESTI FORMATIVI

<i>Diseguaglianze di genere nell'Università che cambia: un'analisi del reclutamento nel sistema accademico</i> Camilla Gaiaschi, Rosy Musumeci	19
<i>Sfide femministe e apprendimento dall'esperienza. Pratiche riflessive collettive per lo sviluppo dell'identità professionale dell'insegnante</i> Francesca Bracci, Alessandra Romano	35
<i>Processi di resistenza alla violenza sulle donne: la rete di contrasto in Piemonte e l'apertura nell'Università di Torino del primo Sportello Antiviolenza</i> Roberta Bosisio, Maddalena Cannito, Francesca Pusateri, Paola Maria Torrioni	49
<i>Sessismo ed empatia: quale relazione con la consapevolezza di genere in medicina? Uno studio psicosociale su un campione di medici di medicina generale in formazione</i> Norma De Piccoli, Silvia Gattino, Simonetta Miozzo, Gabriella Tanturri, Mariasusetta Grosso	63

### 2. GENERI, R-ESISTENZE E NARRAZIONI

<i>"Your body is a battleground": vulnerabilità e resistenza in The Power di Naomi Alderman</i> Giuseppe Capalbo	79
<i>Corpi di china: underground comix e liberazione femminile in traduzione</i> Chiara Polli	87
<i>Cambiamento climatico, genere e intersezionalità: narrazioni r-esistenti alla climate fiction apocalittica</i> Chiara Xausa	99

<i>Genere e scienza nelle policies europee. Aprire la black box della narrazione dominante</i> Silvia Cervia	109
<i>Nuovi allocutivi per vecchie forme d'odio. Il collocamento di bacioni e di altri salutemi nella cronaca contemporanea</i> Stefania Cavagnoli, Francesca Dragotto	121
<b>3. LGBTQI+: AZIONI, PRATICHE, R-ESISTENZE</b>	
<i>Fare formazione sui temi LGBT nelle istituzioni pubbliche: il caso del tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT del comune di Reggio Emilia</i> Margherita Graglia	141
<i>L'inclusione degli studenti LGBTQ+ nel contesto accademico: stato dell'arte e nuovi orizzonti di ricerca e di intervento</i> Anna Lisa Amodeo, Sabrina Antuoni, Concetta Esposito, Cecilia Montella, Daniela Scafaro, Claudio Cappotto	155
<i>Azioni di Contrasto al Sessismo e all'Omofobia (ACSO): un modello innovativo di diversity training per favorire il benessere organizzativo nelle università</i> Elena Luppi, Vincenzo Bochicchio, Cristiano Scandurra	171
<i>La scatola nera: le educazioni di genere implicite nell'infanzia</i> Giuseppe Burgio	185
<i>Genitorialità LGBTQ+: parole e riflessioni della sociologia italiana</i> Salvatore Monaco, Urban Nothdurfter	197
<b>4. LAVORO, GENERE E CARRIERA</b>	
<i>Il conflitto lavoro-famiglia nelle aree ibride del lavoro. Il caso del lavoro autonomo in Europa</i> Rossella Bozzon	213
<i>Dalle rivendicazioni di genere al nuovo femminismo? Pratiche di R-Esistenza delle donne straniere nello sviluppo delle carriere professionali</i> Loretta Fabbri, Francesca Bianchi, Alessandra Romano	225
<i>Codici di condotta e catena globale del valore: il caso dei codici di condotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro</i> Cristina Poncibò	239
<i>Emotional e aesthetic labour nell'esperienza delle attrici di teatro a Milano: uno studio esplorativo</i> Emanuela Naclerio	251

## 5. GENERI, EDUCAZIONE E CONTESTI SCOLASTICI

- Educatori e padri nei nidi e nelle scuole dell'infanzia: pratiche di r-esistenza e contro-narrazioni*  
Cristiana Ottaviano, Greta Persico, Alessia Santambrogio 265
- Cambiamenti e resistenze, risorse e varchi per educare alle differenze*  
Monica Pasquino 277
- Letterature di r-esistenza: percorsi curricolari di cittadinanza e costituzione*  
Cristiana Pagliarusco 285
- Profili giuridici dell'educazione di genere dei bambini e delle bambine nell'ordinamento italiano*  
Arianna Pitino 293

## PARTE SECONDA

### 6. CORPI E LINGUAGGI: R-ESISTENZE NON CONFORMI

- Wise nurses e beautiful professors: resistenze al linguaggio inclusivo nella traduzione automatica dall'inglese all'italiano*  
Alessandra Luccioli, Ester Dolei, Chiara Xausa 309
- L'intersezionalità e la vulnerabilità come strumenti euristici dell'Healthist Approach*  
Rosaria Piroso 325
- Buone e cattive madri. La dieta come territorio di controllo e resistenza*  
Sebastiano Benasso, Luisa Stagi 337
- Generi dissidenti: corpi non conformi nello spazio dello sport*  
Carla Maria Reale, Alessia Tuselli 349
- La sessualità come opportunità. Percorsi di attivismo disabile e riflessioni dai margini*  
Chiara Paglialonga 361

### 7. LA R-ESISTENZA: LE DONNE NEGLI ANNI DEL NAZIFASCISMO IN EUROPA

- R-Esistere a ruoli e confini: viaggi e attraversamenti delle donne italiane emigrate in Francia tra le due guerre mondiali*  
Sara Rossetti 375
- Punti di luce: le donne ebraiche nella resistenza europea*  
Antonella Tiburzi 385
- Resistere alla guerra: scritture di donne*  
Patrizia Gabrielli 397
- "Un ostinato antifascismo": nascita e morte della rivista femminile La Chiosa (1919-1927)*  
Valeria Iaconis 403

## 8. DONNE, GENERE, ETNIA: SPAZI, PRATICHE E SFIDE

- Intersezionalità allo specchio: voci di r-esistenza dalla comunità Panjabi italiana*  
Sara Bonfanti 417
- Display di genere e autodeterminazione tra rassegnazione e r-esistenze. Una ricerca qualitativa sulle donne di nuova generazione in Italia*  
Gaia Peruzzi, Alessandra Massa 429
- Donne richiedenti asilo e ingiustizia: un framework normativo*  
Gloria Zuccarelli 441
- Donne in politica: l'esperienza della Provincia autonoma di Bolzano*  
Sara Boscolo, Josef Bernhart, Nathalie Colasanti, Rocco Frondizi 453

## 9. R-ESISTENZE URBANE

- Le pratiche intellettuali femministe delle donne nella città di Catania: nuove forme di conoscenza e saperi trasformativi per la società*  
Chiara Carbone 465
- Relazioni di genere e precarietà di vita: tra progettualità difficili e ridefinizione dei ruoli. I casi di Milano e Londra*  
Annalisa Dordoni 477
- Casa libera tutte. La costruzione di spazi femministi più sicuri come pratica di r-esistenza nei contesti urbani*  
Giada Bonu 487
- Città arcobaleno in Italia. Uno spazio di frontiera per la rivendicazione identitaria, sociale e politica dei cittadini omosessuali*  
Fabio Corbisiero, Salvatore Monaco 499

## 10. FEMMINISMI E NUOVI MOVIMENTI

- R-Esistere o credere? I movimenti di contrapposizione alla "teoria del gender" e i diritti delle religioni: primi spunti di riflessione*  
Francesca Oliosi 517
- Il femminismo del passaggio degli anni Ottanta. Ritirarsi in un archivio come atto di r-esistenza*  
Rosa De Lorenzo 529
- Gioco di ruolo e discriminazione: una prima indagine sulla community italiana*  
Claudia Pandolfi, Roberto Lazzaroni, Aurelio Castro, Gloria Comandini, Francesco Giovinazzi 541

## ELENCO DELLE AUTRICI E DEGLI AUTORI 553

## Diseguaglianze di genere nell'Università che cambia: un'analisi del reclutamento nel sistema accademico

Camilla Gaiaschi, Rosy Musumeci<sup>1</sup>

### 1. INTRODUZIONE

A partire dagli anni Novanta, i sistemi Universitari in molti paesi occidentali sono stati protagonisti di profondi processi di cambiamento miranti ad aumentarne l'efficienza, ridurne i costi, migliorarne la performance (Connell, 2015). In Italia, questa ondata di trasformazioni ha preso il via a partire dagli anni 2000 sotto forma di tre elementi di discontinuità. Il primo riguarda l'adozione di sistemi di valutazione dei Dipartimenti e degli Atenei sul cui esito dipende una parte dei finanziamenti che le Università ricevono dal MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca): dalla VQR ("Valutazione della qualità della ricerca"), alla classifica nazionale dei "Dipartimenti di eccellenza". Il secondo cambiamento è legato alle recenti riforme Universitarie e in particolare alla "riforma Gelmini" (legge 240/2010), che ha rimodellato e differenziato le prime fasi della carriera accademica sostituendo l'ex contratto a tempo indeterminato del ricercatore (RU) con due nuovi tipi di contratti a breve termine: il ricercatore a tempo determinato di tipo A (RTDa) e il ricercatore a tempo determinato di tipo B (RTDb)<sup>2</sup>. Entrambi i cambiamenti sono avvenuti in parallelo con il terzo dei tre elementi, quello relativo ai tagli dei fondi pubblici alle Università e che ha riguardato non solo i finanziamenti alla ricerca (con il taglio, per esempio, dei "Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale" o Prin) ma anche il *turn-over* del personale. In vigore per un decennio, dal 2007 al 2017, la riduzione del *turn-over* ha impedito, di fatto, alle Università di utilizzare tutti i punti organico (che ogni anno gli atenei ricevono dal MIUR per assumere personale nell'ambito della programmazione finanziaria nazionale) a disposizione per sostituire i docenti in pensione con nuovi in entrata. La combinazione di questi tre fattori ha avuto l'effetto, da una parte, di spingere l'Università italiana verso un modello "neo-liberale" di produzione e diffusione del sapere, basato sulla produttività economica, l'*accountability* e la competizione (tra ricercatori, dipartimenti e atenei). Dall'altra, ha comportato una netta riduzione delle posizioni stabili (-15,6% dal 2008 al 2018 includendo gli RTD) e un parallelo aumento di contratti precari (nello stesso periodo +16,7% è stata la crescita degli assegnisti di ricerca)<sup>3</sup>.

Alcuni recenti contributi (Gaiaschi et al., 2018; Picardi, 2019) suggeriscono che queste trasformazioni hanno portato con sé alcuni "risvolti di genere", ovvero un aumento della "selezione avversa" per le donne nelle fasi iniziali della carriera e in particolare a livello del ricercatore a tempo determinato introdotto dalla legge 240/2010. Accanto al peggioramento nelle fasi iniziali della carriera, la Commissione Europea rileva un miglioramento nelle fasi finali, in Italia e in Europa (EC, 2019a). Tuttavia, questi contributi si basano sul dato di 'stock' di uomini e donne per anno e posizione<sup>4</sup>. In quanto tali, essi risentono delle dinamiche demografiche (ovvero della sovra-rappresentazione degli uomini nelle coorti più anziane) così come dei passaggi di carriera

<sup>1</sup> Ringraziamo la dott.ssa Maria Teresa Morana dell'Ufficio Statistico Miur per averci fornito i dati e per il tempo che ci ha dedicato. Un grazie speciale da parte mia (Camilla Gaiaschi) a Paolo Rossi, professore ordinario di Fisica all'Università di Pisa, precedentemente già membro del CUN, per i preziosi confronti sul tema della parità di genere nell'accademia italiana e per la sua grande disponibilità.

<sup>2</sup> Dei due, l'RTDb può essere considerato una posizione "tenure", poiché, conseguita l'abilitazione scientifica nazionale, si trasforma in posizione a professore associato a tempo indeterminato. La riforma Gelmini ha introdotto una nuova modalità di reclutamento del personale docente, basata sul raggiungimento del requisito dell'abilitazione scientifica (legge 240/2010 art. 16). La valutazione viene svolta da commissioni nazionali e attesta la qualificazione scientifica e idoneità dei candidati a svolgere le funzioni di professori ordinari e associati.

<sup>3</sup> Nostra elaborazione su dati MIUR.

<sup>4</sup> Il dato, elaborato dal MIUR, è pubblicamente consultabile ai seguenti link: <http://ustat.miur.it/> e <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

(per esempio da ricercatore a tempo indeterminato pre-riforma a professore associato). Una misura più precisa per investigare i cambiamenti è quella relativa al numero di donne e uomini reclutati ogni anno nelle diverse posizioni della carriera. Su tali dati esistono due lavori di Paolo Rossi (Rossi, 2015 e 2016). Entrambi gli studi precedono l'effettiva diffusione della nuova figura del ricercatore a tempo determinato e necessitano pertanto di un aggiornamento. È esattamente questo l'obiettivo del presente studio.

Analizzando i dati sul reclutamento forniti dall'Ufficio statistico del MIUR, questo studio intende investigare due aspetti in particolare. Primo, analizzare le implicazioni di genere delle recenti trasformazioni universitarie, e più in particolare della precarizzazione della figura del ricercatore da una parte e della riduzione del *turn-over* dall'altra. Secondo, capire in che misura la femminilizzazione della professione accademica è dovuta a un effettivo miglioramento nel reclutamento e/o a dinamiche demografiche quali ad esempio il pensionamento delle coorti più anziane, a maggioranza maschile. Nell'analizzarli consideriamo anche la variabile territoriale e i settori scientifico disciplinari per vedere se nelle diverse aree del paese e tra settori disciplinari differenti le dinamiche di genere presentino differenze apprezzabili o fenomeni di convergenza.

## 2. INQUADRAMENTO DEL FENOMENO E BACKGROUND TEORICO

Le disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche e scientifiche costituiscono l'oggetto di un'ampia letteratura internazionale. All'interno di questo dibattito l'attenzione si è concentrata principalmente sulla sotto-rappresentazione delle donne nelle aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) (segregazione orizzontale) e sulla loro sotto-rappresentazione nelle posizioni apicali della carriera (segregazione verticale).

Per quanto riguarda in particolare il secondo dei due aspetti, molti contributi si focalizzano sul meccanismo del cosiddetto *glass ceiling* ("soffitto di cristallo"), inteso come quella barriera invisibile posta nella fase finale della carriera che impedisce alle donne di diventare professoressse ordinarie (Van den Brink et al., 2012; Marini et al., 2018; Filandri et al., 2019). Altri contributi pongono la loro attenzione verso i livelli iniziali e intermedi della gerarchia, comprese le posizioni "*non tenure*", precarie e a tempo determinato (Bozzon et al., 2017a; Murgia et al., 2018) suggerendo con ciò che gli ostacoli per le donne non si concentrano solo alla fine della scala gerarchica ma lungo tutte le tappe della carriera (*leaky pipeline*), comprese quelle iniziali. Ciò si traduce in una maggiore concentrazione delle donne nei livelli più bassi o in una loro fuoriuscita dal mercato accademico (Alper, 1993; Le Feuvre et al., 2019).

Accanto all'analisi dei meccanismi di segregazione verticale, la letteratura si è soffermata anche sulle ragioni del sussistere di tali ostacoli. Il dibattito è straordinariamente ricco e suggerisce come esse abbiano natura *multidimensionale* essendo il frutto combinato di fattori che operano su tre livelli differenti (Bozzon et al., 2017b; Solera e Musumeci, 2017). Il primo è il livello individuale (micro), attraverso da una parte le differenze di genere all'interno della forza lavoro (*supply-side*), in questo caso tra accademici (sugli effetti delle diverse responsabilità di cura si vedano, per esempio: Sax, 2002; Fox, 2005; Heijstra, 2015; sulla diversa produttività scientifica: Abramo et al., 2009; D'Amico et al., 2011; Van Arensbergen et al., 2012, e dall'altra gli stereotipi dei datori di lavoro (*demand-side*), in questo caso i valutatori dei processi di reclutamento (i.e. Bagues et al. 2017). Il secondo livello è quello organizzativo (meso), attraverso la persistenza di pratiche – esplicite o meno – di esclusione all'interno delle organizzazioni (Falcinelli et al., 2012; Van den Brink et al., 2011, 2014). Il terzo livello è quello istituzionale (macro), attraverso le riforme del sistema accademico (Riegraf et al., 2010; Van den Brink et al., 2012; Ferree et al., 2015; Murgia et al., 2018). È su quest'ultimo livello che il presente lavoro intende concentrarsi.

## 3. DATI E METODO

Per la nostra analisi ci siamo basate su dati forniti dall'ufficio statistico del MIUR, riguardanti il numero di docenti

*in servizio (stock)* e il numero di docenti *reclutati*<sup>5</sup> al 31 dicembre di ciascun anno del periodo 2000-2018, per genere, qualifica, area geografica e area scientifico-disciplinare nelle università italiane statali e non statali.

Le qualifiche professionali cui si riferiscono i dati sono:

- professoresse e professori di prima fascia o ordinari/e (PO),
- professoresse e professori di seconda fascia o associati/e (PA),
- ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato pre-riforma Gelmini (RU),
- ricercatrici e ricercatori a tempo determinato<sup>6</sup>
  - a. RTD L. 240/2010 tipo A (junior),
  - b. RTD L. 240/2010 tipo B (senior),
- assegniste e assegnisti di ricerca (AR).

Le aree geografiche si riferiscono alle ripartizioni territoriali Nord, Centro, Sud e Isole. Le aree, o settori, scientifico-disciplinari (SD) in cui sono disaggregati i dati corrispondono alle 14 aree identificate dal CUN (Consiglio Universitario Nazionale)<sup>7</sup>.

I dati sono stati analizzati mediante statistiche descrittive, quali per esempio distribuzioni di frequenze e tabelle di contingenza a due e tre entrate, calcolo delle medie e delle variazioni percentuali.

Nel paragrafo 4 vengono analizzati i dati di *stock* dello staff accademico in Italia, nel 5 si confrontano questi dati con quelli riguardanti il reclutamento, nel 6 si analizza la segregazione orizzontale, infine, nel paragrafo 7 si considera il ruolo della variabile territoriale.

#### 4. LA DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLO STAFF ACCADEMICO PER POSIZIONE: I DATI DI STOCK

La tabella 1 mostra il processo di femminilizzazione dell'accademia italiana nel periodo in esame: le donne erano circa il 31% del totale nel 2000, nel 2018 sono quasi il 41%. L'aumento, in termini di punti percentuali (di seguito p.p.), si evince in tutte le fasce tranne che per gli assegnisti.

**Tab. 1: Accademici per genere e posizione, Italia, stock**

	2000		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
AR	2909	2640	7071	7034
%	52,4	47,6	50,1	49,9
RU	8185	11201	6194	6251
%	42,2	57,8	49,8	50,2
RTDa			1759	2234
%			44,1	55,9
RTDb			1513	2130
%			41,5	58,5
PA	4781	12300	7984	12800
%	28,0	72,0	38,4	61,6
PO	2002	13024	3130	10055
%	13,3	86,7	23,7	76,3
Tot.	17877	39165	27651	40504
%	31,3	68,7	40,6	59,4

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

<sup>5</sup> Il dato sui reclutati si riferisce ai nuovi ingressi in una data qualifica e non riguarda i cambiamenti di contratto all'interno della stessa posizione (per esempio: da RTD di tipo A a RTD di tipo B).

<sup>6</sup> Il MIUR ha fornito anche i dati sugli RTD Moratti (L. 230/2005) introdotti prima della riforma Gelmini. Tuttavia, si è deciso di escluderli dall'analisi poiché si tratta di una figura che ha visto un esiguo numero di reclutamenti nell'arco di un periodo limitato, essendo stata sostituita poco dopo dalla legge 240/2010 che ha introdotto gli RTDa e RTDb.

<sup>7</sup> Si veda: [https://www.cun.it/uploads/storico/settori\\_scientifico\\_disciplinari\\_english.pdf](https://www.cun.it/uploads/storico/settori_scientifico_disciplinari_english.pdf).

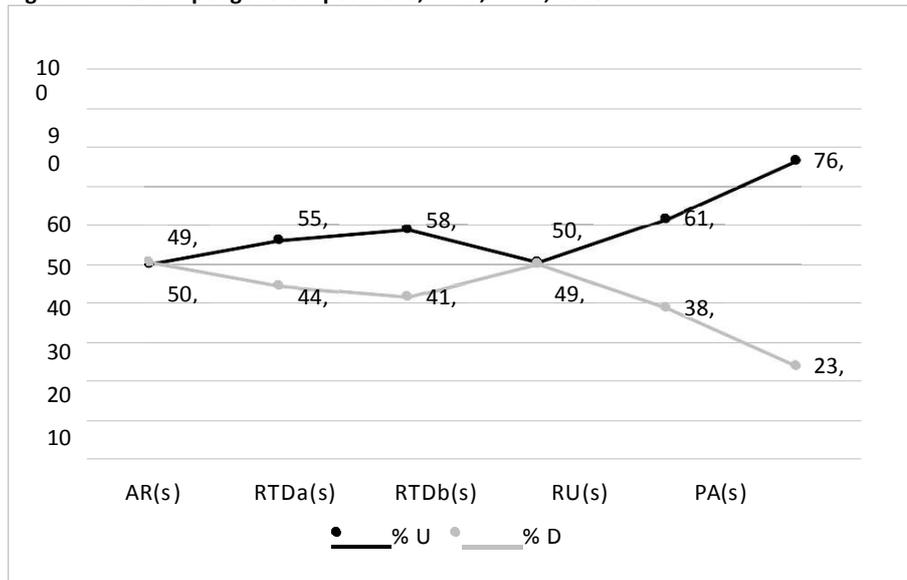
La figura 1 mostra la composizione di genere dello staff accademico delle università italiane al 2018, in percentuale per ciascuna fascia della carriera. Appaiono due “forbici”, una più ampia e una più stretta.

La prima – coerentemente con quanto emerge a livello europeo (EC, 2019a) – suggerisce la progressiva riduzione della presenza femminile a partire dal ricercatore a tempo indeterminato pre-riforma (RU) fino al professore ordinario (PO).

La seconda, meno evidente ma comunque presente, riguarda il cosiddetto personale “non strutturato” (gli assegnisti di ricerca)<sup>8</sup> e le nuove qualifiche di ricercatori introdotte dalla Legge Gelmini, cioè gli RTDa e gli RTDb. A fronte di una composizione di genere bilanciata per gli assegnisti, nel 2018, gli RTDa e gli RTDb sono in maggioranza uomini. Il *gender gap*, cioè il divario tra quota femminile e maschile, è più marcato tra gli RTDb (dove è pari a 17 p.p.) rispetto agli RTDa (11,8 p.p.). In altri termini, l’incidenza delle donne è più bassa tra le posizioni più garantite e meglio retribuite<sup>9</sup> tra le due, ovvero tra gli RTDb.

Questo dato sembra suggerire – in linea con alcuni precedenti contributi sul tema (Gaiaschi et al., 2018; Picardi, 2019) – un cambiamento delle fasi di carriera iniziale, introdotto dalla Legge Gelmini.

**Fig. 1: Accademici per genere e posizione, Italia, stock, 2018**



Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

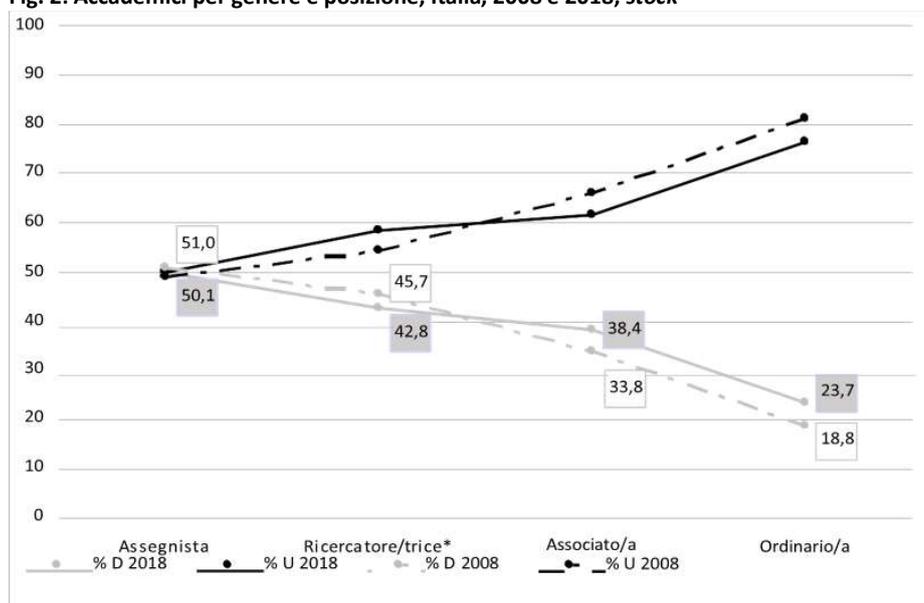
Tuttavia, i dati sui ricercatori pre-riforma (RU) sono distorti e non riflettono la tendenza storica nella misura in cui dal 2013 sono stati reclutati solo pochi RU (54 nel 2013; 19 nel 2014 e 2015 e così via fino a 1 nel 2018). Con il crollo delle assunzioni in questa posizione, la percentuale di donne è aumentata nettamente, al di sopra del trend degli anni precedenti (oltre il 50% dopo il 2013, mentre era circa il 44% fino al 2012). Per questo motivo, è utile confrontare i dati prima e dopo la riforma Gelmini. La figura 2 presenta la distribuzione di genere per posizione nel 2008 e nel 2018. Nel decennio 2008-2018, si riscontra

<sup>8</sup> Gli assegnisti di ricerca costituiscono una parte del personale non strutturato, il quale include anche collaboratori occasionali, docenti a contratto ecc. Avendo avuto accesso ai dati sul reclutamento degli assegnisti di ricerca, abbiamo deciso di focalizzarci unicamente su questa figura ai fini della comparabilità con il dato di *stock*.

<sup>9</sup> Il reddito lordo annuale di un RTDb (circa 41 mila euro) è più alto rispetto a quello di un ricercatore di tipo di circa 5, 6 mila euro.

un aumento della percentuale femminile e, quindi una riduzione del *gender gap*, in tutti i livelli raffigurati tranne che per la posizione da ricercatore. Il grafico confronta la percentuale femminile dei ricercatori pre-riforma (RU) del 2008 con le due figure che nel 2018 hanno sostituito l'RU, ovvero l'RTDa e l'RTDb. In dieci anni, la quota di ricercatrici è peggiorata dal 45,7% al 42,8%. Se si considerano, per l'anno 2018, solo gli RTDb, la percentuale è addirittura inferiore, pari al 41,5%, suggerendo con ciò che a influire sul peggioramento della composizione di genere su questa fascia è soprattutto l'RTDb. Questo dato suggerisce una "rottura" sia rispetto alla composizione di genere degli assegnisti di ricerca, sia rispetto a quella relativa ai ricercatori universitari pre-riforma (RU).

Fig. 2: Accademici per genere e posizione, Italia, 2008 e 2018, stock



Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Che cosa succede quando si passa da uno step all'altro della carriera accademica? Quanti studiosi si "perdono" in termini percentuali (o al contrario si "guadagnano")? La tabella 2 mostra le variazioni per genere prima e dopo la riforma Gelmini. Per entrambi i generi emerge un forte miglioramento nel passaggio a professore associato (che per gli uomini si traduce addirittura in un incremento) e un parallelo peggioramento nel passaggio a ricercatore. Se nel 2008 l'ostacolo maggiore, per uomini e donne, era posizionato nel passaggio tra il ricercatore e l'associato (gli associati uomini erano il 12% in meno dei ricercatori dello stesso sesso e le associate erano il 46,5% in meno delle ricercatrici), dieci anni dopo questo stesso passaggio appare meno problematico (gli associati uomini sono il 21% in più dei ricercatori dello stesso sesso e le associate donne sono "solo" il 16% in meno delle ricercatrici). Al contempo, si è "ristretto" l'accesso allo *step* di carriera precedente: se nel 2008 i ricercatori uomini erano il 131,5% in più rispetto agli assegnisti dello stesso sesso e le ricercatrici donne erano l'87% in più, dieci anni dopo la variazione assume segno meno per entrambi: -54% per le donne, -38% per gli uomini. Le donne sono coloro che – sia nel passaggio da assegnista a ricercatore che nel passaggio da ricercatore ad associato – registrano – oggi come ieri – lo svantaggio maggiore (o il vantaggio minore). Il peggioramento ha riguardato anche l'ultimo livello di carriera: gli ordinari erano il 27% in più degli associati, sono ora il 21% in meno, mentre le ordinarie erano il 42% in meno delle associate e sono ora il 61% in meno.

**Tab. 2: Variazione % da step a step della carriera accademica per genere, Italia, 2008 e 2018**

	2018		2008	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ricercatore*-ar	-53,7	-38,0	+87,3	+131,5
Associato-ricercatore**	-15,7	+20,6	-46,5	-12,0
Ordinario-associato	-60,8	-21,4	-42,3	+27,2
<i>Nota:</i>				
* RTD (a+b)				
** RTD+RU nel 2018; RU nel 2008				

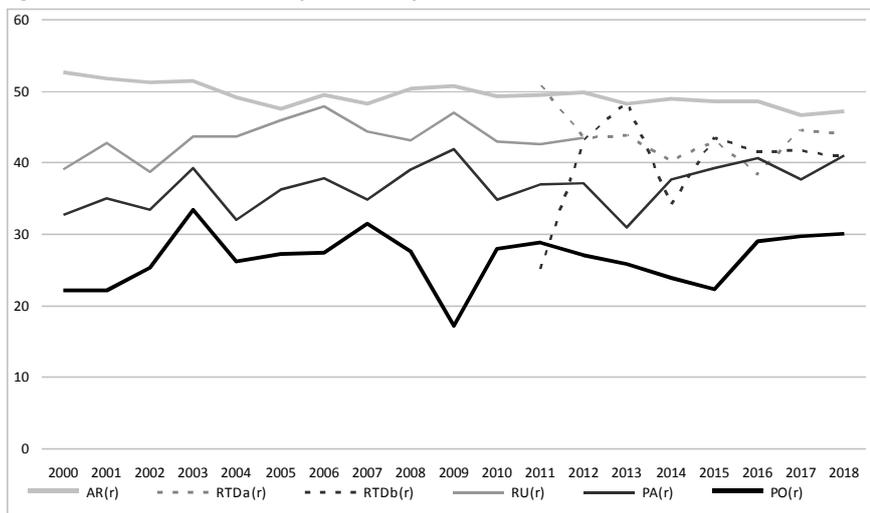
Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Le analisi fino a qui condotte cautamente suggeriscono un peggioramento, per le donne nel passaggio alla figura del “nuovo” ricercatore a tempo determinato e un parallelo aumento della quota femminile tra associati e ordinari. Queste analisi, tuttavia, si basano sui dati di *stock*.

Per avere risultati più robusti è necessario analizzare i dati di reclutamento nel tempo e confrontarli con i dati di *stock*, in modo da “pulire” l’analisi da eventuali effetti demografici, così come proviamo a fare nei paragrafi successivi.

## 5. L’ANDAMENTO DEL RECLUTAMENTO E IL CONFRONTO CON LO STOCK

La figura 3 rappresenta la percentuale di donne sul totale dei reclutati per ciascuna qualifica in ciascuno degli anni compresi tra il 2000 e il 2018.

**Fig. 3: Percentuale femminile per anno e posizione, 2000-2018, Italia, reclutate**

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Nel periodo considerato, tra gli assegnisti di ricerca reclutati cala la percentuale femminile nel tempo. Le donne costituivano la maggior parte nel 2000 (52,5%), alla fine del periodo considerato, nel 2018, sono invece il 47,5%.

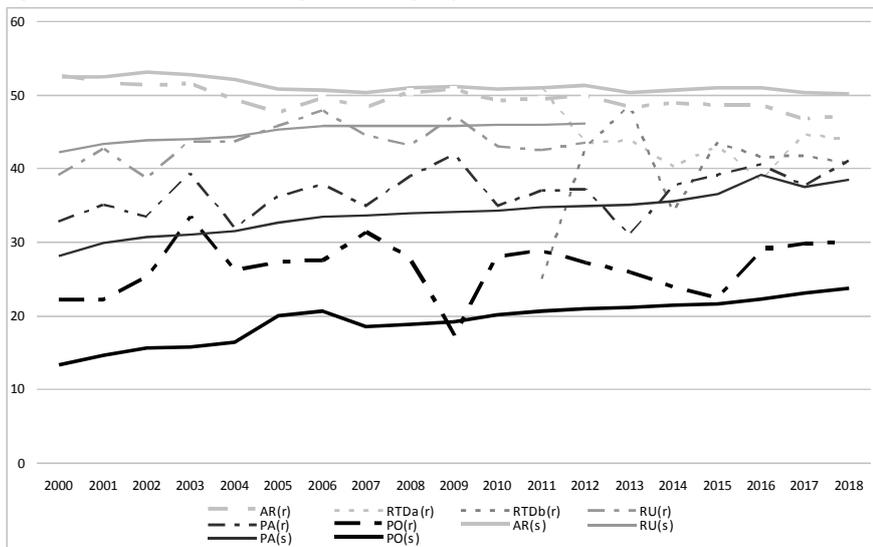
Per quanto riguarda i nuovi contratti a tempo determinato introdotti dalla riforma Gelmini, emerge uno scarto di genere maggiore tra gli RTDb rispetto agli RTDa. Al contrario, il reclutamento nella posizione da

ricercatore pre-Gelmini ha visto crescere progressivamente nel tempo la presenza delle donne tra gli assunti in quella posizione. Dal 2013 in poi, anno in cui i reclutamenti degli RU iniziano ad andare ad esaurimento, crollando del 90% rispetto al 2012, la quota di donne cresce in maniera accelerata, pur con andamento altalenante (omesso nel grafico per renderlo leggibile), un fenomeno la cui spiegazione non può escludere un maggior numero di uomini che da RU sono diventati associati nello stesso periodo.

Se passiamo a considerare i livelli intermedi e apicali della carriera, l'andamento del reclutamento di associate e ordinarie si presenta altalenante a seconda degli anni ma tutto-sommato "piatto", senza grossi scostamenti con esclusione della linea di reclutamento delle associate negli anni più recenti – quelli post-riforma – che appare in lieve crescita. Un elemento interessante riguarda il confronto tra la linea delle reclutate tra gli associati e le linee delle reclutate tra i ricercatori: prima dell'introduzione del ricercatore a tempo determinato erano ben separate, con il tasso di reclutamento delle associate nettamente più basso di quello delle RU. Con l'arrivo dell'RTD invece tendono a sovrapporsi, suggerendo percentuali simili di reclutamento.

Confrontare i dati sul reclutamento con quelli sullo *stock* ci fornisce ulteriori informazioni. La figura 4 rappresenta le reclutate (linee tratteggiate) e lo *stock* di donne (linee continue) per ogni anno del periodo 2000-2018 in percentuale del totale dei reclutati e dello *stock* – rispettivamente – per posizione. Per quanto riguarda le posizioni di RTDa e RTDb, nella figura sono presenti solo le linee riguardanti le reclutate (linee punteggiate). Si tenga inoltre presente che per queste due figure il confronto tra *stock* e reclutate non è significativo: essendo state introdotte di recente, l'andamento è infatti del tutto speculare. Per tutte le altre posizioni, la linea tratteggiate "sopra" quella continua indica che la proporzione di reclutate è maggiore della proporzione di donne nello *stock* in una data posizione. Il grafico indica una % di donne reclutate quasi sempre superiore a quella presente nello *stock* per quanto riguarda le ordinarie e associate. Si noti inoltre il sostanziale allineamento, negli anni post-riforma, delle linee che indicano la percentuale di donne reclutate (tratteggiate) e presenti (continue), tra gli associati, con la percentuale di donne reclutate tra gli RTD. Per quanto riguarda le assegniste, al contrario di associate e ordinarie, la linea del reclutamento è quasi sempre più bassa rispetto alle donne già presenti in quella stessa posizione, mentre l'andamento di RU appare sostanzialmente in linea.

**Fig. 4: Percentuale femminile per anno e per posizione, 2000-2018, Italia: stock vs reclutate**



Nota: per facilità di lettura, i reclutamenti tra RU vengono considerati solo fino al 2012.

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Le figure 3 e 4 suggeriscono quanto segue. Primo, si evince una tenue inversione di tendenza per gli assegnisti, con una diminuzione del reclutamento per le donne negli anni che si riflette in una leggera diminuzione dello *stock*: da una maggioranza di donne nel 2000 si è giunti ora a un perfetto bilanciamento. Secondo, con la riforma Gelmini si riscontra un peggioramento nel reclutamento a livello del nuovo ricercatore a tempo determinato, rispetto a quello indeterminato, in particolare a livello dell'RTDb. Terzo, il reclutamento nel tempo di ordinarie e associate risulta a prima vista sostanzialmente costante. Tuttavia, i tassi di reclutamento femminili sono chiaramente superiori alla percentuale di donne presenti nelle due fasce.

Nella tabella 3 sono riportate le proporzioni medie di donne reclutate e nello *stock* dal 2000 al 2018, complessivamente e scorporando in due sub-periodi (2000-2009 e 2009-2018). Per quanto riguarda la posizione del ricercatore, è interessante paragonare la proporzione media delle reclutate tra gli RTD con la proporzione media delle reclutate tra gli RU: quest'ultima era pari al 43,4% (considerando cioè la tendenza storica fino al 2012), una percentuale sostanzialmente identica a quella che riguarda le reclutate tra gli RTDa (43,5%). A fare la differenza è l'RTDb: la media delle donne reclutate dal 2011 è molto più bassa, pari al 39,7%. Se si escludono i primi due anni nel quale ci sono stati pochissimi reclutamenti (a maggioranza maschile), la percentuale sale al 41,6%, comunque 3 punti percentuale sotto quella delle RU e delle RTDa.

Per quanto riguarda la prima e seconda fascia, il tasso di reclutamento è migliore rispetto al tasso di *stock*, essendo la proporzione media di donne reclutate tra gli associati e tra gli ordinari maggiore rispetto alla proporzione media di donne presenti nelle due fasce (36,7% vs 35,5% tra le associate e 26,5% contro 19% tra le ordinarie). Tuttavia, paragonando i due sub-periodi, se si evince un leggero miglioramento nel reclutamento a livello del professore associato (erano il 35,5% prima del 2009 e sono il 37,7% dopo), tra le ordinarie si registra addirittura un lieve peggioramento (26,9% la media nei primi 8 anni, 26,1% nei secondi), dovuto però al fatto che in questo periodo è incluso il 2009, un anno che per le donne ha comportato un crollo dei reclutamenti. Escludendo il 2009, il tasso delle reclutate tra le ordinarie sale al 27,1%, in ogni caso in linea con il tasso del periodo precedente, suggerendo con ciò un andamento stabile del reclutamento per le ordinarie.

In sintesi, gli elementi che emergono sulla prima e seconda fascia sono sostanzialmente due. Da una parte, lo scarto tra il dato sul reclutamento e il dato sullo *stock*, sia per associate che per ordinarie (dove lo scarto è addirittura maggiore), suggerisce che i tassi di reclutamento sono migliori dei tassi di *stock*. Questa evidenza suggerisce che la femminilizzazione della prima e seconda fascia, a livello di *stock*, è dovuta a un maggior tasso di donne reclutate (rispetto alle donne già presenti nelle due fasce) Dall'altra, l'analisi nel tempo del tasso di reclutamento indica un andamento solo marginalmente in crescita del reclutamento delle associate negli ultimi anni e del tutto costante per il reclutamento delle ordinarie nel periodo 2000-2018, suggerendo con ciò che la femminilizzazione della prima e seconda fascia è dovuta, al contrario, a un effetto demografico, ovvero a un maggior pensionamento degli uomini concentrati nelle coorti più anziane, come già rilevato da Rossi (2015).

Le due osservazioni sono apparentemente in contrasto: da una parte, il maggior reclutamento femminile rispetto al relativo dato di *stock* suggerisce un miglior bilanciamento di genere, rispetto al passato, nell'"accesso" alla professione. D'altra parte, l'andamento sostanzialmente piatto del reclutamento suggerisce l'esatto contrario, ovvero che la crescente femminilizzazione delle prime due fasce è in realtà dovuta a mere dinamiche demografiche. Come possono coesistere queste due affermazioni? L'unico modo per risolvere questa apparente contraddizione è quello di chiamare in causa gli anni precedenti a quelli monitorati dalla presente ricerca. I tassi di reclutamento hanno sicuramente registrato un miglioramento nella misura in cui risultano maggiori della quota di donne presenti nelle due fasce, ma tale crescita è avvenuta per lo più negli anni precedenti al 2000. Nei 19 anni presi in considerazione essi infatti sono sostanzialmente stabili (per le ordinarie) o in lieve aumento (per le associate, negli anni più recenti). In sostanza, il miglioramento del tasso di reclutamento c'è stato, ma è estremamente lento e si sviluppa nell'arco di un periodo che si spinge ben oltre i due decenni considerati in questo lavoro.

**Tab. 3: Reclutamento vs stock, % femminili, medie, Italia**

2000-2018			2000-2008			2009-2018		
	Media d r	Media d s		Media d r	Media d s		Media d r	Media d s
AR	49,4	51,2	AR	50,1	51,7	AR	48,7	50,7
RTDa*	43,5	43,9				RTDa*	43,5	43,9
RTDb*	39,7	37,7				RTDb*	39,7	37,7
RTDb**	41,6	40,6				RTDb**	41,6	40,6
RU	44,0	45,9	RU	43,2	44,5	RU	44,8	47,2
RU**	43,4	44,9				RU**	43,9	45,9
PA	36,7	33,9	PA	35,5	31,6	PA	37,7	36,0
PO	26,5	19,3	PO	26,9	17,1	PO	26,1	21,4

Nota:

\* I reclutamenti di RTDa e b sono iniziati nel 2011. La media è calcolata sul periodo 2011-2018

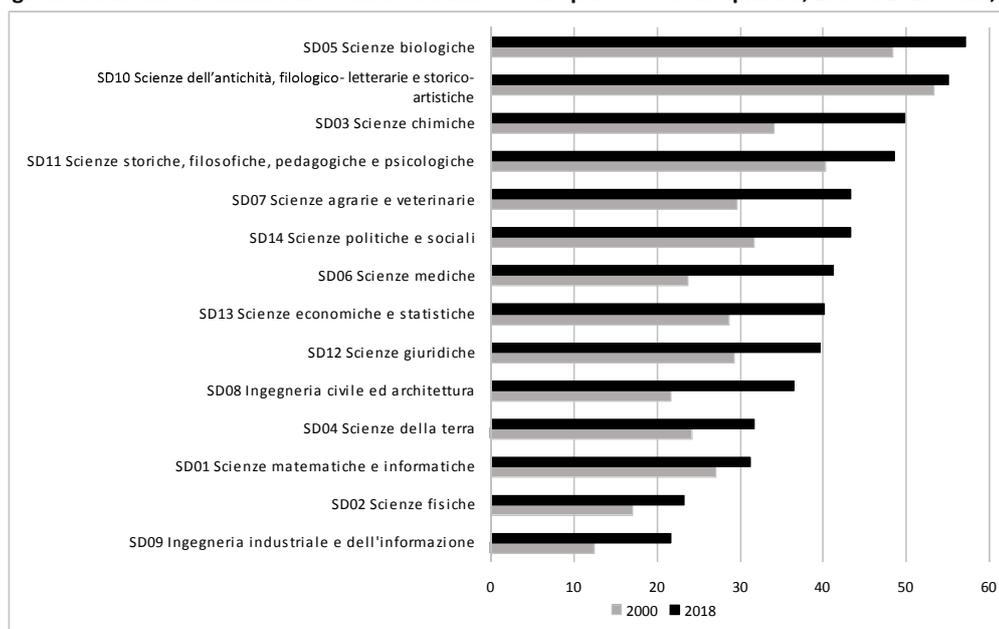
\*\* La media degli RTDb in questo caso è calcolata escludendo gli anni 2011 e 2012; quella per gli RU è calcolata sul periodo 2000-2012, escludendo gli anni 2013-2018

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

## 6. LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

L'ingresso delle donne nelle professioni e occupazioni un tempo a prevalente o esclusiva presenza maschile sta via via determinando fenomeni di desegregazione e "femminilizzazione" di quelle stesse professioni e occupazioni (Reskin e Roos, 1990; Jacobs, 1999). Ciò vale anche per l'ambito accademico, dove accanto al persistere della segregazione verticale, la letteratura indica il persistere della segregazione orizzontale (EC, 2019b). In questo paragrafo, presenteremo i dati che riguardano lo stock nei 14 settori disciplinari (SD) del CUN, con l'obiettivo di capire in che misura la femminilizzazione dell'accademia italiana è accompagnata da una parallela crescita della presenza femminile nei settori scientifico-disciplinari STEM dove la presenza delle donne è tradizionalmente bassa.

**Fig. 5: Percentuale di donne sullo staff accademico totale per settore disciplinare, 2000 e 2018 Italia, stock**



Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

La figura 5 raffigura la proporzione di donne per area disciplinare nel 2000 e 2018 in Italia senza distinguere per qualifica. Nel 2018 il settore disciplinare con la più alta percentuale di donne è quello delle Scienze biologiche (57,1%), quello meno femminilizzato è il settore dell'Ingegneria industriale e dell'informazione (21,7%). Dalla figura si evince una chiara distinzione, all'interno delle STEM, tra scienze esatte (fisica, matematica, ingegneria) e scienze della vita (biologia, chimica, ma anche medicina), con le prime tra le meno femminilizzate e le seconde tra le più femminilizzate, al pari delle aree umanistiche.

La tabella sottostante riporta la variazione percentuale delle donne sia in termini di *stock* che in termini di reclutate tra il 2000 e il 2018. Guardando allo *stock*, il numero di donne nello staff accademico aumenta in tutti i settori disciplinari tranne in Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e in Scienze matematiche e informatiche. L'incremento maggiore – sia per *stock* che reclutamenti – si è registrato nell'Ingegneria industriale e dell'informazione con 1.841 donne nel 2018 contro le 406 del 2000. Il numero di donne nello stesso periodo raddoppia nelle Scienze economiche e statistiche e nell'Ingegneria civile ed architettura, registra incrementi consistenti anche nelle Scienze politiche e sociali (+90,8%) – ma in misura decisamente maggiore per lo *stock* rispetto al reclutamento – e nelle Scienze mediche (+82,9%).

**Tab. 4: Variazione % di donne per SD dal 2000 al 2018, *stock* e reclutate**

	<i>Stock</i>	<i>Reclutate</i>
SD09 Ingegneria industriale e dell'informazione	+353,4	+247,3
SD13 Scienze economiche e statistiche	+104,9	+21,3
SD08 Ingegneria civile ed architettura	+103,1	+92,4
SD14 Scienze politiche e sociali	+90,8	+21,6
SD06 Scienze mediche	+82,9	+77,6
SD07 Scienze agrarie e veterinarie	+78,5	+5,5
SD12 Scienze giuridiche	+67,8	-9,1
SD03 Scienze chimiche	+47,1	+7,2
SD05 Scienze biologiche	+44,2	+5,8
SD02 Scienze fisiche	+43,7	47,3
SD11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	+41,5	16,1
SD04 Scienze della terra	+19,0	-16,9
SD10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	-2,2	-1,3
SD01 Scienze matematiche e informatiche	-9,4	-8,6

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Infine, la tabella 5 sintetizza il trend nel tempo, confrontando la percentuale media di donne tra i reclutati (media *r*) e sullo *stock* (media *s*) per settore disciplinare. La quota di donne reclutate supera quella relativa allo *stock* in tutti i settori tranne nelle Scienze matematiche e informatiche. Gli scarti "positivi" maggiori tra le due percentuali medie, li osserviamo nelle Scienze mediche (+17,2 p.p.), nell'Ingegneria civile ed architettura (+11,1), nelle Scienze agrarie e veterinarie (+9,7); quelli più bassi nelle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (+3,3 p.p.) e nell'Ingegneria industriale e dell'informazione (+4,9).

**Tab. 5: Reclutamento vs stock per area disciplinare, % femminili, medie, Italia**

	2000-2018		2000-2008		2009-2018	
	Media r	Media s	Media r	Media s	Media r	Media s
SD01 Scienze matematiche e informatiche	29,1	31,7	30,6	30,8	27,7	32,5
SD02 Scienze fisiche	27,1	21,1	26,3	19,2	27,8	22,8
SD03 Scienze chimiche	51,6	43,4	51,5	38,6	51,8	47,7
SD04 Scienze della terra	36,9	29,8	36,1	27,3	37,7	31,9
SD05 Scienze biologiche	62,3	53,4	62,5	50,6	62,1	56,0
SD06 Scienze mediche	52,1	34,9	47,3	30,2	56,3	39,1
SD07 Scienze agrarie e veterinarie	48,6	37,9	45,6	33,7	51,3	41,6
SD08 Ingegneria civile ed architettura	41,3	30,2	39,2	26,1	43,1	33,9
SD09 Ingegneria industriale e dell'informazione	22,0	17,1	19,7	14,2	24,2	19,7
SD10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	58,3	55,0	58,6	54,6	58,0	55,4
SD11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	51,7	45,2	50,7	42,7	50,6	47,4
SD12 Scienze giuridiche	44,3	35,6	42,7	32,8	45,6	38,2
SD13 Scienze economiche e statistiche	43,6	35,2	40,5	31,9	53,1	38,2
SD14 Scienze politiche e sociali	46,2	39,0	45,5	36,0	46,9	41,7

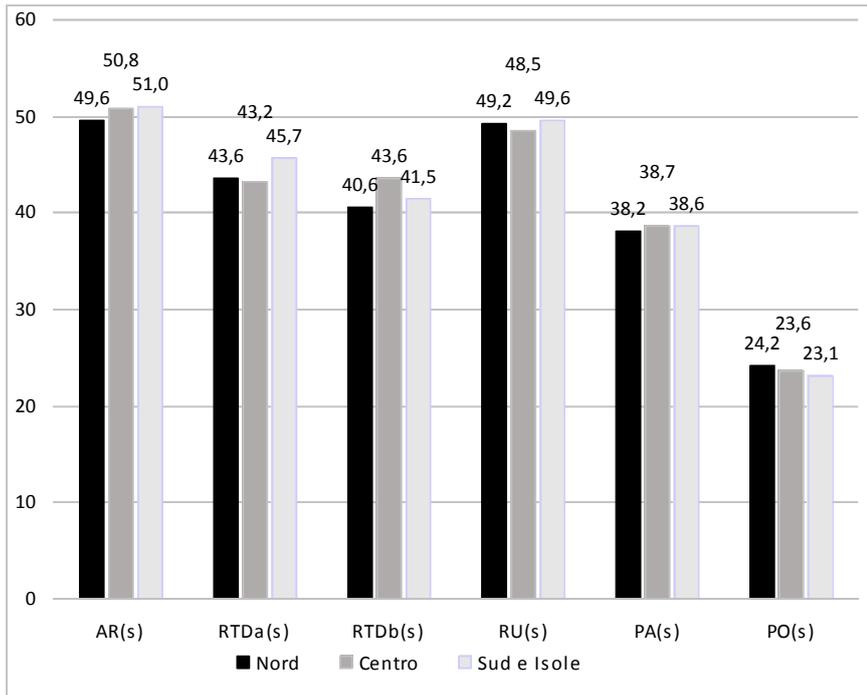
Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Concludendo, dai dati disaggregati per disciplina emergono due elementi importanti. Il primo riguarda lo scarto – all'interno delle STEM – tra le scienze della vita (biologia, medicina, chimica, agraria) e le scienze esatte (matematica, fisica e ingegneria). Le prime hanno da tempo subito un importante processo di femminilizzazione che le ha portate talvolta a superare, in termini percentuali, le più tradizionali *humanities*. Il secondo riguarda i cambiamenti in corso all'interno delle scienze esatte e più in particolare nel confronto tra discipline che hanno registrato un aumento considerevole dei reclutamenti (l'ingegneria) e discipline che al contrario non crescono o crescono poco (fisica e matematica). Sull'ingegneria in particolare, per quanto si tratti di livelli di reclutamento ancora bassi (22% la media sui 19 anni), il trend nel tempo appare incoraggiante.

## 7. DISUGUAGLIANZE DI GENERE E DIFFERENZE TERRITORIALI

Consideriamo infine la variabile territoriale, per vedere se le dinamiche di genere presentano differenze o fenomeni di convergenza nelle diverse aree del paese. Con riferimento ai decenni passati, Bianco (2002) ha osservato che, fino alla fine degli anni novanta, le donne erano meno svantaggiate al Nord, mentre dai primi anni 2000 “è stato proprio al Nord che si sono registrate le massime disuguaglianze di progressione di carriera” e che “le situazioni più forti ([...] atenei di grandi dimensioni oppure localizzati al Nord) sono anche quelle in cui le disuguaglianze di genere sono più marcate e più lente a ridursi” (p. 439).

Come si presenta la situazione oggi? Disaggregando i dati di *stock* per area geografica, la figura 6 mostra che non si riscontrano sostanziali differenze nella composizione percentuale di genere degli assegni di ricerca. Al Sud la quota di donne tra gli RTDa (45,7%) è leggermente più alta rispetto al Nord (43,6%) e al Centro (43,2%). Quanto agli RTDb invece è nelle università del centro Italia che si riscontra la percentuale più elevata di donne (43,6%), al Nord quella più bassa (40,6%). Per quanto riguarda associati e ordinari, la quota di donne è simile in tutte e tre le aree considerate ma con la quota di donne ordinarie leggermente più elevata al Nord (24,2% contro 23,1% al Sud e nelle Isole e 23,6% al Centro).

**Fig. 6: Percentuale femminile per posizione e area geografica, stock – 2018**

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

Per quanto riguarda il reclutamento, abbiamo confrontato la proporzione media di donne reclutate dal 2000 al 2018 nelle tre aree geografiche con, da una parte, l'incidenza media delle reclutate in ciascuna area geografica sul totale delle reclutate e, dall'altra, con l'incidenza media dei reclutati (maschi e femmine) in ciascuna area geografica sul totale dei reclutati (maschi e femmine) in Italia. La prima comparazione consente di capire se esiste una relazione tra lo svantaggio (o vantaggio) delle donne nel reclutamento a seconda dell'ampiezza del reclutamento femminile; la seconda comparazione consente di capire se ci sono differenze nello svantaggio (o vantaggio) delle donne nel reclutamento a seconda dell'"ampiezza" del reclutamento in generale, ovvero a seconda della capacità di assorbimento del mercato del lavoro accademico.

Dalla tabella 6 si evince che al Nord si concentrano le quote più alte di reclutati (uomini e donne) in Italia, per tutte le posizioni (AR, RTDa, RTDb, PA, PO) tranne che per gli RU: in questo caso la quota più alta la riscontriamo al Sud e Isole.

Dalla tabella 6 si evince che la maggior disponibilità di reclutamento nel mercato accademico settentrionale non corrisponde a un vantaggio per le donne. Il Nord di fatto rappresenta il bacino di assorbimento più importante per il reclutamento di uomini e donne su tutte le posizioni della carriera accademica (ad eccezione degli RU). E tuttavia, la percentuale media di donne reclutate tra gli assegnisti di ricerca è più bassa rispetto al Centro e al Sud. Fenomeno simile osserviamo per gli RTDb, dove solo il 38,4% tra i reclutati è donna. Analogamente, al Nord si riscontra la più bassa proporzione di donne tra i reclutati a livello dei professori ordinari e un fenomeno simile lo osserviamo, ma a livelli più contenuti, per i PA.

Questi dati sembrano confermare quanto osservato da Bianco (2002) già nei primi anni duemila, ovvero di una minore rappresentanza femminile al Nord nonostante la maggiore consistenza del reclutamento medio complessivo in rapporto a quello nazionale.

**Tab. 6: Reclutamento per area geografica, medie su periodo 2000-2018**

2000-2018	Nord			Centro			Sud e isole				
	Media r D	Media r UD	Media r UD	Media r D	Media r UD	Media r D	Media r UD	Media r UD			
	al Nord/r D in Italia	al Nord/r UD in Italia	al Nord/r UD in Italia	al Centro/r D in Italia	al Centro/r UD in Italia	al Sud e isole/r D in Italia	al Sud e isole/r UD in Italia	al Sud e isole/r UD in Italia			
AR	48,0	52,0	53,5	AR	49,7	25,9	25,7	AR	52,5	22,1	20,8
RTDa	43,5	47,8	47,9	RTDa	42,0	21,7	22,0	RTDa	44,0	30,5	30,1
RTDb	38,4	56,9	57,0	RTDb	38,5	17,1	18,4	RTDb	44,3	26,0	24,6
RU	47,0	34,1	32,7	RU	41,3	21,0	22,4	RU	47,0	45,0	44,9
PA	35,7	44,0	45,1	PA	36,3	27,0	26,9	PA	37,9	29,0	28,0
PO	25,5	45,5	47,5	PO	28,6	26,7	24,6	PO	26,6	27,8	27,9

Fonte: elaborazioni delle autrici su dati MIUR

## 8. CONCLUSIONI

Utilizzando i dati di *stock* e di reclutamento sulla popolazione accademica italiana, questo studio ha investigato le implicazioni di genere delle recenti trasformazioni universitarie da una parte e il rapporto tra femminilizzazione della professione e reclutamento dall'altra. I risultati dell'analisi suggeriscono due importanti elementi di riflessione. In primo luogo, si evince un peggioramento del reclutamento per le donne nelle fasi iniziali della carriera. A livello dell'assegno di ricerca, questo peggioramento copre l'intero periodo preso in considerazione e si riflette in una diminuzione dello *stock*: da una maggioranza di donne nel 2000 si è giunti ora a un perfetto bilanciamento tra i due generi. A livello del ricercatore, il peggioramento del reclutamento riguarda gli anni successivi alla riforma Gelmini, in particolare a livello dell'RTDb. Nello stesso periodo, si registra un lieve miglioramento del reclutamento delle associate, in una sorta di 'convergenza' dello svantaggio che fa sì che la 'perdita' femminile si posizioni ora all'ingresso della carriera. Ciò significa che la riforma ha "anticipato" la selezione avversa per le donne dal livello di associato, com'era prima della riforma, a ricercatore.

In secondo luogo, la femminilizzazione della prima e della seconda fascia non è dovuta – se non per le associate negli anni più recenti – a un miglioramento del reclutamento. Nella misura in cui l'andamento del reclutamento è sostanzialmente costante, essa è da ricondurre a dinamiche demografiche, ovvero al maggior pensionamento degli uomini presenti nelle coorti più anziane (Rossi 2015). Tuttavia, lo 'scarto' tra i tassi medi femminili di reclutamento (più elevati) e i tassi medi relativi allo *stock* (più contenuti) ci dice anche che un miglioramento, nel reclutamento, è sì avvenuto, ma nel periodo precedente, suggerendo che la parità di genere è un percorso non lineare, frammentato ed estremamente lento (Valian, 1998; Palomba, 2000).

Nell'analisi abbiamo considerato anche la variabile territoriale (Nord, Centro, Sud e Isole) e i settori scientifico-disciplinari per individuare specificità o fenomeni di convergenza nelle diverse aree del paese e tra settori disciplinari differenti (STEMM e SSH).

I risultati sui dati di *stock* per area disciplinare ci mostrano una chiara distinzione, all'interno delle STEMM, tra scienze esatte e scienze della vita, con le prime tra le meno femminilizzate e le seconde tra le più femminilizzate, al pari delle più tradizionali aree umanistiche. All'interno delle scienze esatte alcune discipline hanno registrato un aumento considerevole dei reclutamenti (l'ingegneria), mentre altre non crescono o crescono poco (fisica e matematica). Sull'ingegneria, per quanto si tratti di livelli di reclutamento ancora bassi, il trend nel tempo appare incoraggiante.

Per quanto riguarda le specificità territoriali, sulla base dei dati di *stock* non si riscontrano sostanziali differenze nella composizione percentuale di genere per posizione, tranne a livello delle ricercatrici a tempo determinato, con una quota di donne particolarmente alta al Sud tra gli RTDa e particolarmente bassa al Nord tra gli RTDb. Inoltre, i risultati delle analisi sul reclutamento in rapporto all'ampiezza del mercato accademico suggeriscono uno svantaggio (o uno scarso vantaggio) delle donne al Nord nonostante la maggiore consistenza del reclutamento rispetto a quello nazionale.

Infine, ci pare opportuno precisare alcuni limiti di questo lavoro. Innanzitutto, il limite temporale: il

confronto tra reclutamento e *stock* suggerisce un cambiamento estremamente lento a livello della prima e seconda fascia che necessiterebbe un'analisi dei decenni precedenti a quelli presi in esame. Inoltre, mancano i dati sugli esiti per genere delle abilitazioni scientifiche nazionali e sul rapporto candidati-selezionati per genere nei concorsi pubblici. I dati sul reclutamento forniscono sì informazioni più precise rispetto allo *stock* perché consentono di 'controllare' meglio le dinamiche demografiche. Tuttavia, essi non possono dire molto sulle differenze di genere nei processi di selezione. Questa informazione potrebbe essere fornita analizzando il genere dei candidati e degli abilitati all'abilitazione scientifica nazionale da una parte così come, dall'altra parte, analizzando il genere dei candidati ai concorsi pubblici banditi nei vari atenei. Quest'ultimo dato non è registrato ufficialmente dalle singole università italiane e dal MIUR. Pertanto, l'unico modo di ricavarlo è analizzare i verbali dei concorsi. Infine, la nostra analisi non si addentra in alcun modo nell'analisi delle determinanti dello svantaggio femminile, analisi che necessiterebbe di maggiori informazioni sulla popolazione presa in esame e di metodi diversi di analisi. Nonostante questi limiti, riteniamo comunque che il confronto dei dati di *stock* con quelli di reclutamento ai vari livelli di carriera possa già fornire un primo strumento di comprensione del fenomeno da cui partire per nuove e più approfondite ricerche.

## BIBLIOGRAFIA

- Abramo G., D'Angelo C., Caprasecca A. (2009) "Gender differences in research productivity: A bibliometric analysis of the Italian academic system", *Scientometrics*, 79, 3: 517-539.
- Alper J. (1993) "The pipeline is leaking women all the way along", *Science*, 260: 409-411.
- Bagues M., Sylos-Labini M., Zinovyeva N. (2017) "Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter?", *American Economic Review*, 107, 4: 1207-1238. doi:10.1257/aer.20151211.
- Bozzon R., Murgia A., Villa P. (2017a) "Precariousness and gender asymmetries among early career researchers: a focus on stem fields in the Italian academia", *Polis*, 31, 1: 127-158.
- Bozzon R., Murgia A., Poggio B., Rapetti E. (2017b) "Work-life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy", *European Educational Research Journal*, 16, 2-3: 332-351.
- Bianco M.L. (2002) "Effetti della riforma dei concorsi universitari su carriere accademiche e dinamiche di genere", *Polis*, 16, 3: 417-444.
- Connell R. (2015) "The Knowledge Economy and University Workers", *Australian Universities' Review*, 57, 2: 91-95.
- D'Amico R., Vermigli P., Canetto S.S. (2011) "Publication Productivity and Career Advancement by Female and Male Psychology Faculty: The Case of Italy", *Journal of Diversity in Higher Education*, 4, 3: 175-184.
- European Commission (2019a) *She Figures 2018. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019b) *Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Falcinelli D., Guglielmi S. (2014) Genere, precarietà e carriere scientifiche, in E. Armano e A. Murgia (a cura di) *Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione*, Bologna: Odoja, pp. 81-101.
- Ferree M.M., Zippel K. (2015) "Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22: 4, 561-584.
- Filandri M., Pasqua S. (2019): "‘Being good isn't good enough': gender discrimination in Italian academia", *Studies in Higher Education*. doi: 10.1080/03075079.2019.1693990
- Fox M.F. (2005) "Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists", *Social Studies of Science*, 35: 1: 131-150.

- Gaiaschi C., Falcinelli D., Semenza R. (2018) Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano. Il nodo critico dei ricercatori a tempo determinato e il buon esempio delle scienze della vita, in A. Murgia e B. Poggio (a cura di) *Saperi di Genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, Edito dall'Università di Trento, pp. 364-381.
- Heijstra T., Bjarnason T., Rafnsdóttir G.L. (2015) "Predictors of gender inequalities in the rank of full professor", *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59: 2: 214-230.
- Jacobs J.A. (1999) The sex segregation of occupations: Prospects for the 21<sup>st</sup> century, in G.N. Powell (a cura di) *Handbook of gender and work*, Newbury Park, CA: Sage, pp. 125-41.
- Le Feuvre N., Bataille P., Kradolfer S., Carral M., Sautier M. (2019) "The gendered diversification of academic career paths in comparative perspective", in A. Murgia e B. Poggio (a cura di) *Gender and precarious research careers*, Londra, NY: Routledge.
- Marini G., Meschitti V. (2018) "The trench warfare of gender discrimination: evidence from academic promotions to full professor in Italy", *Scientometrics*, 115, 2: 989-1006.
- Murgia A., Poggio B. (2018) *Gender and precarious research careers*, London, NY: Routledge.
- Palomba, R. (2012) *Sognando parità: Occupazione e lavoro, maternità, sesso e potere, violenza e povertà: le pari opportunità, se non ora quando?*, Ponte alle Grazie.
- Picardi I. (2019) "The glass door of academia: unveiling new gendered bias in academic recruitment", *Social Sciences*, 8, 5: 1-17.
- Reskin B.F., Roos P.A. (1990) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia: Temple University Press.
- Riegraf B., Aulenbacher B., Kirsch-Auwärter E., Müller U. (a cura di) (2010) *Gender change in academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Berlino: Springer Science & Business Media.
- Rossi P. (2015) Donne nella ricerca a quando una vera parità?, in F. Marzano e E. Pietrafesa (a cura di), *Anche i maschi nel loro piccolo* (e-book), Wister.
- Rossi P. (2016) Dinamiche di genere nel sistema universitario italiano, Paper presentato al workshop *Genere e Generazioni. Quale parità nelle Università italiane?* organizzato dal CUG dell'Università di Milano, 21 Novembre.
- Sax L.J., Hagedorn L.S., Arredondo M., Dicrisi F.A. (2002) "Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors", *Research in higher education*, 43: 4: 423-446.
- Solera C., Musumeci R. (2017) "The persisting glass ceiling in academia: a multidimensional cross-national perspective", *Polis*, 31, 1: 17-44.
- Symonds M.R., Gemmell N.J., Braisher T.L., Gorringer K.L., Elgar M.A. (2006) "Gender differences in publication output: towards an unbiased metric of research performance", *PloS one*, 1, 1: e127.
- Valian V. (1998) *Why so slow*, Cambridge, Ma: MIT Press.
- Van Arensbergen P., van der Weijden I., Van den Besselaar P. (2012) "Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon?", *Scientometrics*, 93, 3: 857-868.
- Van den Brink, M., Benschop Y. (2011) "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs", *Organization*, 19, 4: 507-24.
- Van den Brink M., Benschop Y. (2012) "Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia", *Gender, Work & Organization*, 19: 1: 71-92.
- Van den Brink M., Benschop Y. (2014) "Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment", *Journal of Management Studies*, 51, 3: 460-492.