

## Carriere femminili e sistemi di valutazione

Paolo Rossi

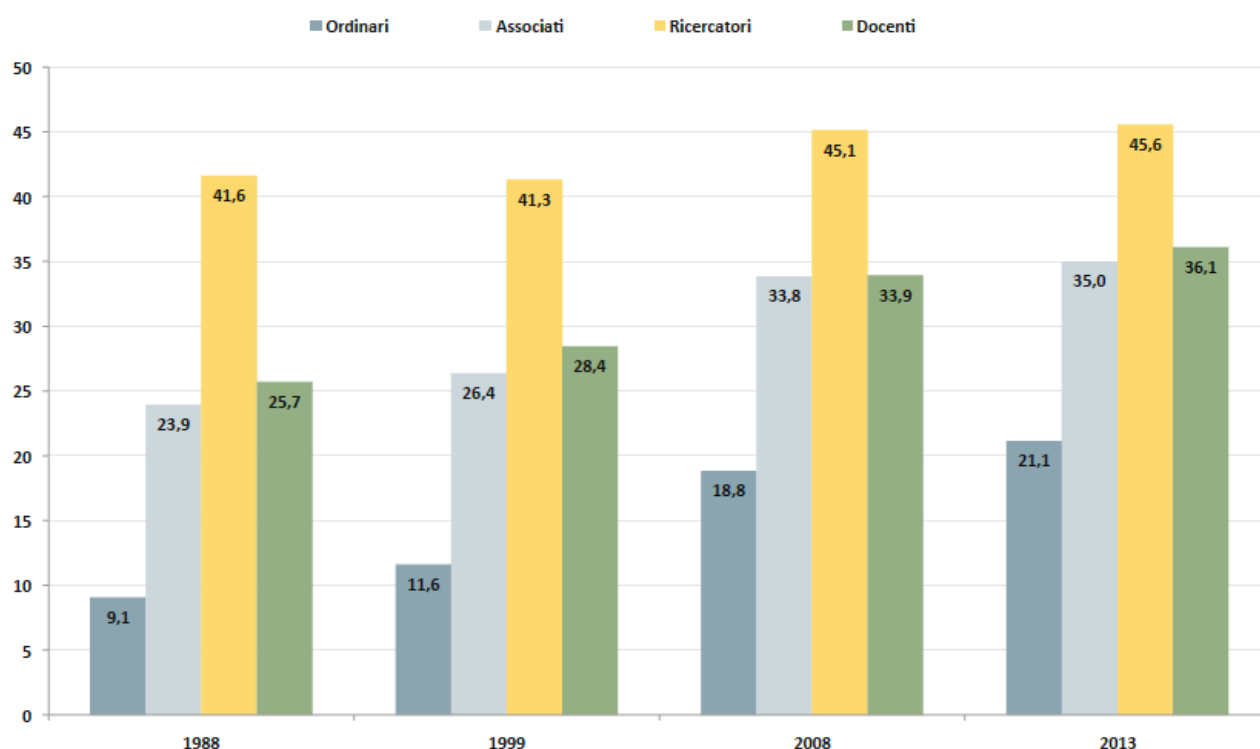
Dipartimento di Fisica dell'Università di Pisa e Consiglio Universitario Nazionale

### Una premessa: partiamo dai dati

Le accurate analisi del Rapporto ANVUR<sup>1</sup> sullo stato dell'Università e della ricerca in Italia confermano le indicazioni già emerse dagli studi precedenti sulla condizione femminile nel mondo accademico<sup>2</sup>.

In particolare appare evidente il fatto che dopo una fase di rilevante crescita percentuale e assoluta della presenza femminile nelle differenti fasce docenti, si è avuto un rallentamento e nell'ultimo quinquennio una vera e propria stagnazione, che vede la percentuale delle ricercatrici attestata intorno al 45%, quella delle associate prossima al 35% e quella delle ordinarie al 21%, mentre i valori assoluti sono addirittura in calo in quanto il reclutamento non riesce a far fronte al *turnover* neppure quando si restringe l'attenzione al reclutamento per genere. Le Tabelle qui presentate, tratte dal succitato Rapporto ANVUR, traducono in termini grafici e quantitativi queste considerazioni.

Fig. I.2.3.3 – Quota della componente femminile sui docenti per qualifica (valori percentuali)



(Fonte: MIUR - Archivio del Personale Docente)

<sup>1</sup> Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2014, ANVUR 2014

<sup>2</sup> ISTAT, *Donne all'Università*, Il Mulino 2001; F. Marzano e P. Rossi, *Le dinamiche di reclutamento e di carriera delle donne nel sistema universitario italiano*, ASTRID Rassegna 12 settembre 2008 n.77; R. Frattini e P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università Italiana*, Menodizero, Anno III, N.8-9, Gennaio-Giugno 2012

Tab. I.2.3.6 – Presenza femminile tra i docenti per qualifica (valori assoluti e percentuali)

Anno	Ordinari		Associati		Ricercatori		Docenti	
	v.a.	Quota su totale docenti	v.a.	Quota su totale docenti	v.a.	Quota su totale docenti	v.a.	Quota su totale docenti
1988	1.077	9,1	4.052	23,9	5.945	41,6	11.074	25,7
1989	1.072	9,1	4.100	24,1	5.961	41,3	11.133	25,8
1990	1.319	10,0	3.873	24,9	6.374	40,1	11.566	25,9
1991	1.334	10,1	3.856	25,0	6.636	39,8	11.826	26,1
1992	1.318	10,1	4.579	25,4	6.448	40,7	12.345	26,3
1993	1.315	10,1	4.646	25,4	6.696	40,5	12.657	26,5
1994	1.585	11,1	4.348	25,8	6.985	40,1	12.918	26,6
1995	1.596	11,2	4.283	26,0	7.414	39,7	13.293	26,9
1996	1.553	11,3	4.201	26,2	7.777	39,6	13.531	27,4
1997	1.524	11,4	4.074	26,1	7.940	39,5	13.538	27,6
1998	1.499	11,4	4.780	26,4	7.673	41,0	13.952	27,9
1999	1.497	11,6	4.757	26,4	8.169	41,3	14.423	28,4
2000	2.003	13,3	4.782	27,7	8.210	41,7	14.995	28,9
2001	2.466	14,6	5.325	29,8	8.581	42,8	16.372	29,9
2002	2.829	15,6	5.692	30,8	9.070	43,5	17.591	30,6
2003	2.863	15,9	5.636	31,2	8.869	43,5	17.368	30,8
2004	2.964	16,4	5.691	31,4	9.280	43,9	17.935	31,3
2005	3.363	17,4	6.185	32,6	9.837	44,7	19.385	32,2
2006	3.592	18,1	6.377	33,4	10.427	45,3	20.396	32,9
2007	3.633	18,5	6.285	33,6	10.653	45,2	20.571	33,2
2008	3.566	18,8	6.177	33,8	11.542	45,1	21.285	33,9
2009	3.421	19,1	5.985	34,1	11.498	45,2	20.904	34,3
2010	3.184	20,1	5.816	34,3	11.287	45,3	20.287	35,1
2011	3.147	20,6	5.756	34,6	11.133	45,3	20.036	35,5
2012	3.031	20,9	5.629	34,9	11.028	45,4	19.688	35,8
2013	2.935	21,1	5.540	35,0	10.818	45,6	19.293	36,1

(Fonte: MIUR - Archivio del Personale Docente)

Non è particolarmente consolante osservare che percentuali analoghe si riscontrano in numerosi Paesi europei, anche perché, in quasi tutti gli altri Paesi, la presenza femminile nel mondo del lavoro è complessivamente assai più bilanciata rispetto all'Italia, e di conseguenza un fenomeno che sembra caratterizzare il mondo accademico non è comunque spia di una patologia che da noi è diffusa nel complesso della società. In questo contesto è significativo anche osservare che al livello più basso, quello del precariato non strutturato, le donne sono addirittura la maggioranza, a conferma del *trend* che le vede maggioritarie tra i laureati, e anche in molti dottorati, ma con percentuali progressivamente calanti man mano che si sale nella scala gerarchica (soffitto di vetro).

Tab. I.2.3.7 – Quota della componente femminile sul totale dei docenti per qualifica. Confronto internazionale\*. Anno 2010  
(quote percentuali sul totale per qualifica)

Paesi	grade A	grade B	grade C	grade D	Totale
UE 27	20	37	44	46	40
UE 15	18	36	43	45	39
Spagna	17	38	49	52	45
Francia	19	40	30	42	34
<b>ITALIA</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>39</b>
Germania	15	21	27	41	36
Regno Unito	17	37	47	46	42

\* Per la comparazione delle qualifiche si veda in appendice Tab. I.2.3.A2

(Fonte: Commissione europea – *She figures 2012*)

Un altro insieme di dati rilevanti, sia in quanto tali sia per i loro riflessi su quanto diremo in seguito, riguarda la distribuzione della presenza femminile a seconda dell'area disciplinare. Appare evidente che esistono fortissimi condizionamenti, di origine prevalentemente socio-culturale, nell'orientamento disciplinare delle donne al momento della scelta del percorso formativo, e questi condizionamenti si riflettono inesorabilmente anche sulle successive percentuali al momento del reclutamento, con effetti anche di *feedback* negativo che discuteremo in seguito.

Merita comunque fin da subito osservare che, purtroppo, i settori verso i quali si orienta prevalentemente la scelta delle donne sono (con la sola eccezione delle cosiddette scienze della vita) anche i settori che offrono il minor numero di sbocchi professionali realmente interessanti, e non soltanto nel mondo accademico. Riorientare le giovani verso le discipline scientifico-tecnologiche è fondamentale per loro e per il Paese, ma si scontra anche con i modelli che le stesse istituzioni formative tendono a riproporre e perpetuare (schematicamente: le maestre sono donne, le insegnanti dei licei sono per lo più donne, i professori universitari sono uomini)

### **Valutazione e genere: gli elementi oggettivi**

Venendo a parlare degli effetti della valutazione accademica in un contesto di genere, occorre in primo luogo riconoscere l'esistenza di elementi oggettivamente discriminatori nella definizione dei criteri e dei parametri che dovrebbero garantire l'obiettività delle procedure di valutazione e selezione.

Senza alcuna pretesa di esaurire l'argomento preme qui sottolineare almeno alcune caratteristiche di criteri attualmente in uso a causa delle quali risulta abbastanza evidente il carattere pregiudiziale dei criteri stessi se letti in un'ottica di genere.

In primo luogo è chiaro che un criterio relativo di produttività, quale ad esempio il tristemente celebre criterio delle mediane, tra i suoi numerosi aspetti contestabili ha anche quello di non mettere in alcun modo in conto che la persistente differenza di genere nei ruoli sociali comporta tempi di vita e di lavoro che possono risultare significativamente differenti a seconda del genere.

Con ciò non si auspicano affatto, sia ben chiaro, mediane di genere, ma piuttosto appare essenziale spostare il *focus* della valutazione dagli aspetti quantitativi a quelli qualitativi, usando il parametro quantitativo soltanto nella definizione di una soglia minimale assoluta, al di sotto della quale non si può considerare che una persona abbia ancora svolto un'attività scientifica adeguata al ruolo per il quale si candida.

Per ragionare in termini concreti e quantitativi, possiamo partire dall'osservazione che alcune simulazioni hanno indicato che in molti casi una soglia del tutto ragionevole corrisponderebbe all'incirca alla metà dei valori proposti dalle mediane. Usato come condizione necessaria ma non sufficiente, il criterio di soglia da un lato garantirebbe un forte elemento di prevenzione degli abusi, ma dall'altro restituirebbe ai valutatori la necessaria libertà di applicare con discernimento la propria capacità di giudizio di merito.

In qualche modo legato al tema precedente è anche quello della definizione della cosiddetta età accademica cui fare riferimento, sempre ai fini di una valutazione quantitativa della produttività. Anche se sono stati introdotti alcuni correttivi, in particolare riferiti alla salute, alla maternità e ai compiti genitoriali, non sembra che tali correttivi siano adeguati a cogliere alcune specificità della condizione femminile in Italia, dove la mancanza o l'insufficienza dei servizi sociali comportano impegni di assistenza e di cura domestica che quasi sempre finiscono col ricadere sulle donne della famiglia (madri, mogli, figlie, sorelle).

Da ultimo, ma con un'influenza non trascurabile ad esempio nella formulazione dei giudizi di alcune commissioni ASN, l'enfasi sull'internazionalizzazione dell'attività di ricerca, sacrosanta sul piano delle istituzioni, quando viene a riferirsi ai comportamenti individuali rischia ancora una volta di introdurre elementi discriminatori, giacché, anche per i motivi sopra elencati, la capacità di affrontare lunghi trasferimenti, anche a prescindere dalla disponibilità soggettiva, può essere spesso condizionata da situazioni familiari, e la capacità di intrattenere rapporti scientifici internazionali passa ancora pesantemente attraverso l'incontro fisico che spesso avviene proprio quando si è in condizioni di elevata mobilità.

Vorremmo enfatizzare la considerazione che la ricerca della qualità di chi opera nel mondo dell'alta formazione e della ricerca non dovrebbe mai andare a scapito del mantenimento di livelli di umanità che non raramente sono sacrificati alla carriera, ancorché scientifica, in una competizione che spesso enfatizza, più dei risultati, proprio la disponibilità a sacrificare qualunque altro interesse.

### **Valutazione e genere: gli elementi soggettivi**

A prescindere dalle possibili cause oggettive di discriminazione di genere nella valutazione, sembra difficile negare una certa evidenza del fatto che nelle procedure selettive entrano in gioco anche elementi di soggettività dei valutatori che in ultima analisi tendono spesso a sfavorire le candidate nei confronti dei candidati.

Non ci riferiamo qui a comportamenti dolosi o palesemente e consciamente discriminatori come avveniva in passato (valga per tutti l'aneddoto di Pia Nalli (1886-1964), prima donna in Italia a occupare una cattedra di matematica, che nel 1928 fu rifiutata dall'università di Palermo in quanto (come scrisse il fisico La Rosa) «la scolaresca di Palermo essendo numerosa, per tenere la disciplina occorrono delle solide qualità virili»<sup>3</sup>), quanto piuttosto a comportamenti dettati, quasi sempre in modo inconscio, da condizionamenti culturali (si consideri come esempio l'esperimento di selezione al buio di giovani musicisti, nel quale le candidate donne risultarono significativamente più favorite rispetto al caso in cui la selezione fosse stata effettuata essendo a conoscenza del sesso dei candidati).

Questi condizionamenti agiscono prevalentemente sui valutatori maschi (anche se non è da escludere che, per interiorizzazione dei modelli o per competizione, anche alcune giudicatrici ne risultino influenzate), e questo fatto si ripercuote fortemente sulla riproduzione degli assetti e dei ruoli dentro comunità specifiche.

---

<sup>3</sup> Archivio Centrale dello Stato, *fondo Pia Nalli*, esposto al ministro del 12 maggio 1928

Ci ricollegiamo qui al discorso che si riferisce alla differente percentuale di presenze femminili nelle diverse aree disciplinari: è abbastanza chiaro che, laddove nelle commissioni di valutazione la presenza di genere appare abbastanza bilanciata (cosa che ovviamente accade più facilmente nelle aree in cui la presenza di genere è nel complesso più bilanciata) l'effetto di atteggiamenti anche inconsciamente discriminatori appare fortemente attenuato, e viceversa commissioni totalmente o prevalentemente maschili saranno più facilmente influenzate da stereotipi culturali<sup>4</sup>. L'effetto netto, purtroppo, è quello di un potenziale aumento della divaricazione, poiché la presenza femminile tenderà a rafforzarsi dove è già forte, restando debole dove parte da condizioni di debolezza.

Un test importante di queste dinamiche potrà emergere da uno studio che si sta avviando, anche in collaborazione con la rete WISTER dell'associazione Stati Generali dell'Innovazione, volto a misurare gli esiti delle valutazioni di abilitazione scientifica nazionale (ASN) in rapporto al genere dei candidati, valutando e confrontando le percentuali di maschi e femmine dei partecipanti e quelle dei promossi per tutte le commissioni disponibili: alcuni dati relativi alle abilitazioni non sono più accessibili in rete e occorre quindi una ricerca e un'elaborazione che non è ancora stato possibile effettuare. In via preliminare, ma con una significatività statistica già non trascurabile, nel campione costituito dai candidati all'abilitazione alla seconda fascia che avevano una posizione di ruolo nell'Università di Pisa, su 219 ricercatori maschi ne sono stati abilitati 157, pari al 72%, mentre su 155 ricercatrici ne sono state abilitate 106, pari al 68%. Il dato appare relativamente equilibrato, anche se non possiamo trascurare un piccolo effetto dovuto all'autocensura nella partecipazione, tenendo conto del fatto che le ricercatrici rappresentano circa il 43% della popolazione totale della fascia, ma solo il 41% dei partecipanti alla valutazione. Ma più clamoroso è certamente il dato che si riferisce alle abilitazioni alla prima fascia, dove su 153 candidati maschi ne sono stati abilitati 109 (71%), mentre su 77 candidate ne sono state abilitate soltanto 45 (58%)

### **L'atteggiamento delle donne nei confronti della valutazione**

Da ultimo, anche se questo comporta un ingresso in campi disciplinari non di nostra diretta competenza, ci sembra opportuno introdurre qualche considerazione in merito all'atteggiamento delle donne nei confronti della valutazione, atteggiamento anch'esso culturalmente condizionato, ma che rischia talvolta di influenzare, in senso negativo, gli esiti stessi della valutazione.

Il singolo elemento che, a mio parere, agisce più pesantemente come freno alle carriere femminili è costituito da un tratto comportamentale che, sul piano umano, sarebbe invece da apprezzare molto, ovvero la disponibilità. Cosa che, nel mondo accademico (e non solo in esso), si traduce poi spesso nei fatti nella disponibilità ad accettare ruoli subalterni, anche quando la subalternità non è fondata su un reale e motivato giudizio di valore, ma soltanto sul calcolo della probabilità che il ruolo sia o meno accettato.

Questo spiega ad esempio il fatto che ci sia una massiccia presenza femminile nei ruoli precari e che questa non si traduca in altrettante assunzioni in ruolo anche quando se ne presenti l'opportunità. Che piaccia o no, e che ciò avvenga in maniera conscia o inconscia poco importa, la valutazione è condizionata anche dal grado di assertività del candidato, e in qualche misura anche dalla percezione di quanto esso sia disposto ad accettare il risultato della valutazione stessa. Non vorrei peccare di psicologismo, ma non riesco a sfuggire alla sensazione che la maggiore o minor velocità di molte carriere, anche maschili, sia stata condizionata anche dalla capacità degli interessati di lanciare segnali forti della propria presenza e di far pesare il proprio contributo (talvolta anche ben oltre il reale merito).

---

<sup>4</sup> M. Bagues e N. Zinovyeva, *Donne che giudicano le donne. In cattedra*, ingenero 10/02/2011

Ma oltre gli elementi di soggettività della valutazione, resta comunque il fatto che la scarsa assertività e l'accettazione di ruoli ancillari si ripercuotono anche oggettivamente nella valutazione, in quanto portano a sottostimare il ruolo e il contributo della persona, specie nell'affidamento di incarichi qualificanti che poi si traducono in opportunità di risultati, e ancor peggio nelle collaborazioni, dove spesso la firma del collaboratore meno riconosciuto finisce in posizioni poco qualificanti e poco contribuisce alla sua immagine e quindi alla valutazione, che spesso fa riferimento a un profilo complessivo più che non a singoli risultati di rilievo, che raramente, anche se tali, riescono ad attirare l'attenzione di valutatori quasi sempre impegnati in una pratica di *routine* che lascia poco spazio a reali approfondimenti.

### **E' anche un problema di orientamento**

Non sembra dunque di poter dubitare che esista un *gender gap* specifico anche nel contesto dei processi di valutazione accademica, e che tale *gap*, per essere superato, richieda interventi che solo in piccola misura potranno essere di natura normativa, mentre non può essere sottovalutata, anche in questo caso come in tanti altri, l'importanza di un cambio d'atteggiamento e di *forma mentis* da parte di tutti i soggetti coinvolti, sia nella veste di valutatori sia in quella di valutati. Si tratta in primo luogo di riconoscere il valore strategico (sul piano culturale ma anche su quello economico), per gli individui e per la società tutta, di un più pieno sviluppo delle potenzialità intellettuali di quella metà del genere umano cui non è stato finora concesso sufficiente spazio per esprimere tutte le proprie capacità e tutta la propria creatività, ma si tratta anche di individuare e orientare questa potenzialità, secondo le vocazioni specifiche, che certamente non possono essere vincolate al genere ma non possono certo nemmeno considerarsi indipendenti dalle attitudini individuali. In tal senso un ruolo strategico compete alla scuola, il cui compito precipuo dovrebbe essere proprio quello di liberare la creatività mentre fornisce gli strumenti per indirizzarla verso obiettivi non sterili ma realmente originali.

Desideriamo concludere con parole antiche, che dimostrano come non da oggi, almeno per alcuni, fosse abbastanza chiaro che questa era una delle radici del problema, ma che esistevano anche strade per la sua soluzione. Scriveva Luigi Crespi (1708-1779), pittore e storico dell'arte, vissuto in un'epoca che fu poi, con buona ragione, detta dei Lumi, contemporaneo e concittadino di Laura Bassi (1711-1776), professoressa di fisica all'università di Bologna, la prima donna al mondo alla cui morte subentrò nella cattedra il marito:

«Se le donne fossero instradate da giovanette nelle arti liberali e negli studi scientifici, egli è certo che molte riuscirebbero eccellenti, e supererebbero tanti uomini professori, essendo elleno pazienti, diligenti, attente, né così svagate, come gli uomini per lo più sono.»<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> L. Crespi, *Vite de' pittori bolognesi*, 1769