



La piramide di genere

di DARIO BRAGA*

I dati forniti dal nucleo di valutazione sulla composizione del personale docente e tecnico amministrativo (anno 2006) mostrano l'esistenza di una distribuzione molto sbilanciata all'Università: le donne sono il 34,5% dei docenti a fronte del 66,2% del personale tecnico e amministrativo. Anche se nel complesso le colleghe rappresentano circa la metà dei dipendenti universitari (49,4%) ciò significa poco: sono due carriere separate con popolazioni distinte. Tuttavia nella formazione e progressione della carriera accademica esiste una notevole «piramide di genere» (47,3% ricercatori, 35,1% professori associati, 18,9% ordinari donna) che non è presente nella carriera amministrativa (69,2% di dirigenti donna). Le ragioni della «piramide di genere» non sono facili da individuare e non sono certo peculiari dell'Università, anche se questa istituzione dovrebbe esserne meno colpita. Il dato è tuttavia inconfutabile, tanto che si potrebbe avanzare la tesi che sia la difformità nei processi di promozione a fare la differenza tra i due gruppi. I dati del dottorato di ricerca per lo stesso anno (circa 49% di donne) coincidono di fatto con quelli del primo livello di carriera. La «discriminazione», dunque, avviene dopo. Che fare? Non è certo cosa che possa essere risolta puramente dai vertici dell'Università. Tuttavia una politica concreta di pari opportunità

va invocata e perseguita, salvaguardando in primo luogo il merito delle persone e il valore dei loro curricula. Così come va potenziata qualunque iniziativa che promuova la partecipazione femminile ai network (non a caso la comunità europea chiede la composizione di genere dei gruppi di ricerca) o a scuole e convegni internazionali. Da molti studi «di genere» emerge infatti come le studiose siano in un qualche modo meno presenti nei circuiti internazionali rispetto ai loro colleghi uomini, con risultati negativi sulle loro carriere. Vi è poi, nei fatti, un'altra discriminazione, squisitamente involontaria, e dipendente dai tempi e dai modi della ricerca, che finisce per penalizzare pesantemente quante operino nelle discipline sperimentali. Ad esempio, i tempi di ricerche sul campo o di esperimenti complessi sono spesso in conflitto con i desideri e i tempi della maternità. Qui politiche più concrete e definite devono essere messe in essere. In altri paesi, per esempio, le Università sono spesso dotate di asili. Non si tratta, si badi bene, di mettere in piedi operazioni assistenziali, per le quali non ci sono le risorse, ma di studiare domanda e offerta e ragionare in termini economici e di investimento sociale. Anche questo aspetto rientra in una politica attiva di restituzione del tempo per lo studio e la ricerca, oltre che di pari opportunità. Fuor di retorica, una comunità — qualsiasi comunità — vicina alla parità di genere ha al suo interno una maggiore capacità di assorbire le situazioni critiche e una maggiore capacità di proposta. L'Università ha bisogno di entrambe.

*Direttore Istituto Studi Avanzati
www.dariobraga.it