



## L'università che non facilita la carriera delle mamme

20.09.19

Giovanni Abbiati e Alessandra Minello

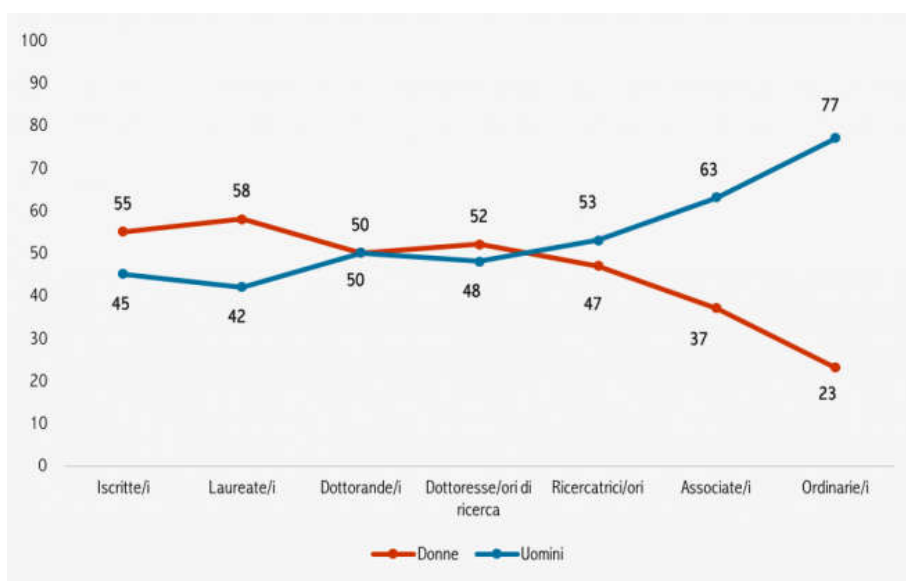
La maternità è il momento più critico nella carriera delle donne e l'accademia non fa eccezione. Abbattere il "muro della maternità" è un obiettivo prioritario nella lotta per le pari opportunità. Le università potrebbero dare il buon esempio con quattro azioni.

### Le quote non bastano

In ambito accademico ha fatto recentemente molto discutere la [decisione della Eindhoven University of Technology](#) di istituire "quote" indirizzate esclusivamente a candidate donne nel reclutamento di personale di ricerca a tempo indeterminato. Colmare il gap di genere e riparare precedenti discriminazioni sono i motivi che spingono le istituzioni all'introduzione di un sistema simile.

In Italia, benché i dati mostrino una presenza femminile inferiore a quella maschile nell'accademia, soprattutto nelle posizioni apicali, non è mai stato adottato in maniera strutturata alcun sistema per quote nelle decisioni di reclutamento. Attualmente, la percentuale di donne nel mondo universitario risulta essere maggioritaria tra studenti e dottorandi per poi diminuire progressivamente man mano che si sale la scala gerarchica (figura 1). Tra gli ordinari, le donne sono solo il 23 per cento. Bisogna quindi pensare di imitare l'università di Eindhoven e inserire le quote?

**Figura 1** - Percentuale (%) di uomini e donne in una carriera accademica tipica, studenti e personale accademico, Italia, 2017



Fonte: ministero Istruzione Università Ricerca (elaborazione degli autori)

La risposta è più articolata di quanto il grafico racconti. Occorre innanzitutto tener conto che la minor concentrazione di donne al vertice è dovuta, in parte, al fatto che nelle coorti più anziane la presenza femminile era esigua. A riprova di ciò sembra effettivamente all'opera un "effetto onda" che vede la presenza delle donne in posizioni di vertice aumentare in modo lento ma costante da 15 anni, in ragione del loro maggiore peso nelle coorti giovani. Il dato non preclude l'esistenza di pratiche discriminatorie, come [attestano alcuni studi](#).

## Quattro azioni per le donne

Il fattore chiave nel limitare la presenza femminile, tuttavia, sembra essere collegato alla scelta di avere dei figli. La maternità è il momento più critico nella carriera delle donne anche nei paesi con **elevati standard di protezione del lavoro**, e l'**accademia** non fa eccezione.

In Italia, per il forte e prolungato precariato che segna l'inizio della carriera accademica e la sua coincidenza con il periodo riproduttivo delle donne, ciò potrebbe essere ancor più vero.

Considerata la competizione per l'accesso alle posizioni stabili, la maternità diventa un progetto da accantonare oppure un percorso a ostacoli. Un sistema di "riparazione" basato sulle quote non affronta questi aspetti, oltre a esporre le candidate di successo a rischi di stigmatizzazione.

Al posto dell'introduzione di quote proponiamo di affrontare il tema delle pari opportunità in accademia focalizzandoci sull'abbattimento del cosiddetto *maternal wall*, l'insieme di limiti e discriminazioni che condizionano la carriera delle madri.

Premesso che alcune azioni dovrebbero essere parte di una legislazione nazionale più attenta alla **conciliazione maternità-lavoro** e all'estensione e **valorizzazione dei congedi di paternità**, riteniamo che le università possano e debbano intraprendere iniziative che stimolino e anticipino cambiamenti organizzativi e sociali.

Proponiamo quindi quattro azioni. La prima è relativa alla disponibilità di servizi, **elemento cruciale per sostenere la maternità e il rientro delle donne al lavoro**, come per esempio l'istituzione di nidi universitari (già attivi in alcune realtà come Trento e Bologna) o, in subordine, lo stanziamento di contributi alle spese per asilo nido o babysitter (Università degli studi di Milano).

Queste iniziative hanno però spesso il limite di rivolgersi unicamente al personale dipendente degli atenei, escludendo quindi le giovani precarie a inizio carriera accademica. La nostra proposta prevede non solo di estenderle, ma anche di includere tra i beneficiari il personale non dipendente. La distinzione tra dipendenti e non dipendenti è infatti già superata nella maggior parte dei nidi aziendali.

La seconda azione ha a che fare con il coinvolgimento dei padri tramite iniziative, sia economiche che di sensibilizzazione, volte a incentivarne o premiarne la co-tutela dei figli (come le premialità proporzionate ai giorni di congedo sperimentate in **provincia di Trento**). In questo modo, non solo diminuirebbe il divario delle madri in accademia rispetto ai padri, ma si rafforzerebbe una cultura della cura più paritaria.

La terza, specifica per il settore accademico, rientra tra le azioni proposte all'estero per ridurre l'impatto del congedo parentale sulla carriera: la sospensione dell'attività didattica in rientro dal congedo potrebbe essere un incentivo per entrambi i genitori.

La quarta agisce sui processi selettivi. Già oggi il tempo dedicato alla maternità viene considerato nel comparare la produttività accademica in fase di abilitazione scientifica nazionale. Applicare le stesse **linee guida** nei concorsi universitari permetterebbe, a differenza del sistema per quote, di mantenere intatto il focus sul merito dei concorsi evitando al contempo di penalizzare le madri.

Certamente, disparità e discriminazione in accademia, così come negli altri ambiti, non sono unicamente associate alla maternità.

Riteniamo tuttavia che l'abbattimento del *maternal wall* sia un obiettivo prioritario nell'ambito della lotta per le pari opportunità, sia per evitare di costringere le donne a dover scegliere tra obiettivi privati e vita professionale, sia per aumentare la possibilità, per quelle già in accademia, di competere con gli uomini per le posizioni apicali.

In questo articolo si parla di: **Alessandra Minello, Giovanni Abbiati, maternità, quote rosa**

### BIO DELL'AUTORE

GIOVANNI ABBIATI

Giovanni Abbiati è ricercatore alla Fondazione Rodolfo De Benedetti. Ha lavorato all'Università di Trento e all'Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche. Ha ottenuto il dottorato di ricerca alla Graduate School in Social, Economic and Political Sciences.

[Altri articoli di Giovanni Abbiati](#)

ALESSANDRA MINELLO

Alessandra Minello è demografa sociale all'Università di Firenze. Studia le differenze di genere in Italia e in Europa, declinate in vari ambiti: omicidi, sessualità, istruzione, fecondità. Ha lavorato all'Istituto Universitario Europeo, all'Università di Bamberg e all'Università Bocconi (Centro Carlo F. Dondena). Dirige l'indagine SELFY (Sexual and Emotional Life of Youths) sui comportamenti affettivi e sessuali degli studenti italiani. Dal 2008 collabora ad un progetto di demografia storica dell'Università di Padova: CHILD (Collecting Hasburgical Information about Life and Death), ed è coautrice del libro "Sweet CHILD of mine".

[Altri articoli di Alessandra Minello](#)