

## La parità di genere non sale in cattedra

**Maria De Paola, Michela Ponzo e Vincenzo Scoppa**

*I risultati dell'abilitazione scientifica nazionale avevano fatto sperare che si potesse arrivare a una adeguata parità di genere nel sistema universitario. Ma ancora una volta le scelte degli atenei sembrano sfavorire le donne. Evento raro la promozione a ordinario.*

### Parità di genere nei risultati dell'Asn 2012

Dal 2010 per diventare professore universitario (legge Gelmini) è necessario ottenere prima l'abilitazione in un concorso nazionale – indetto per ogni specifico settore disciplinare – e successivamente vincere un concorso “locale”, indetto da un dipartimento universitario, riservato solo agli abilitati. Se un abilitato non vince il concorso locale non ha nessun effettivo avanzamento di carriera.

Nel 2014 si sono concluse le procedure di abilitazione della prima tornata, partita nel 2012. Come si è visto in altri articoli su *lavoce.info* ([qui](#) e [qui](#)) i risultati dell'abilitazione nazionale mostrano una sostanziale parità di genere nella probabilità di ottenere l'abilitazione. A parità di produttività scientifica (misurata attraverso gli indicatori costruiti dall'Anvur) e di altre caratteristiche individuali (anzianità di servizio, università di provenienza, settore scientifico disciplinare, possibili connessioni con uno o più membri della commissione), risulta che uomini e donne hanno la stessa probabilità di promozione, a prescindere anche dalla composizione di genere della commissione ([qui](#)). Il risultato si riferisce ai candidati già in ruolo nel sistema universitario (ricercatori che puntano a diventare professori associati e professori associati che puntano a diventare professori ordinari), per i quali si hanno a disposizione una serie di rilevanti caratteristiche individuali.

La sostanziale assenza di discriminazione di genere nella probabilità di ottenere l'abilitazione rappresenta un miglioramento rispetto a [quanto riscontrato nelle procedure concorsuali precedenti](#). Tuttavia, il risultato potrebbe derivare da una caratteristica peculiare dell'Asn: l'assenza di un limite al numero di abilitazioni da assegnare per ciascun settore disciplinare. Data la caratteristica di “non-rivalità” delle abilitazioni, è possibile per le commissioni giudicatrici garantire uguale trattamento a parità di caratteristiche a uomini e donne a un costo relativamente basso.

È dunque interessante domandarsi se il raggiungimento della parità di genere nel conseguimento dell'abilitazione nazionale si è effettivamente tradotto in parità di genere anche negli avanzamenti di carriera. A questo scopo abbiamo valutato le decisioni prese dai dipartimenti dei diversi atenei nella fase di selezione degli abilitati da promuovere.

### E nelle effettive progressioni di carriera?

Gli abilitati, tra chi era già in ruolo nell'università, sono stati circa 15mila. A giugno 2015, il 38 per cento di chi ha ricevuto l'abilitazione a professore associato e il 6 per cento di chi l'ha avuta per professore ordinario ha effettivamente ottenuto una promozione alla fascia successiva.

Per comprendere il processo di scelta adottato dagli atenei, abbiamo stimato per il campione degli abilitati l'effettiva probabilità di promozione in base alle loro caratteristiche individuali e ai settori concorsuali di appartenenza (ateneo di provenienza, numero di candidati per settore e per ateneo, anzianità di servizio, settore scientifico disciplinare). Nell'analisi si è anche tenuto conto della produttività scientifica degli abilitati, misurata utilizzando i tre indicatori utilizzati dall'Anvur (per i settori bibliometrici: numero di articoli, numero di citazioni, indice h; per i settori non bibliometrici: numero di libri; numero di articoli e capitoli di libro; numero di articoli in riviste di fascia A) e calcolando un indicatore complessivo di produttività specifico per ciascun settore.

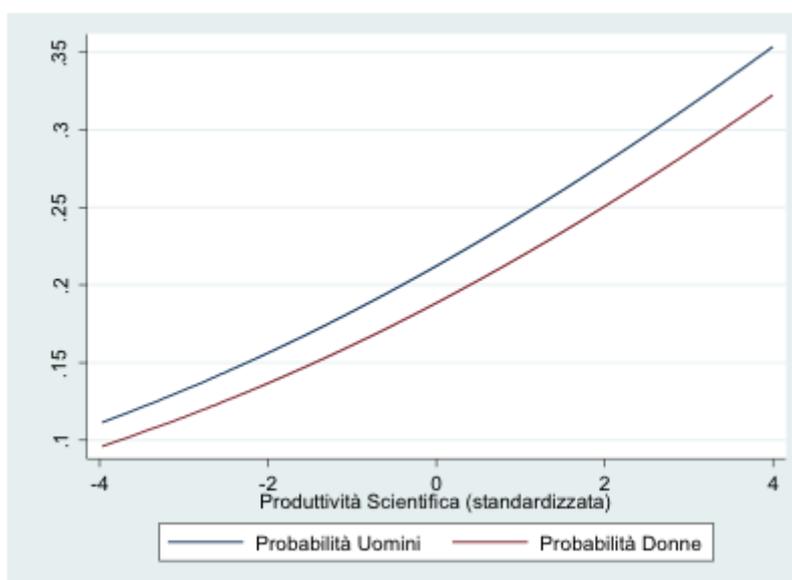
Dall'analisi empirica risulta che gli abilitati con maggiore produttività hanno anche una più elevata probabilità di essere effettivamente promossi. Un incremento di una deviazione standard dell'indicatore di produttività determina un incremento nella probabilità di promozione di circa 15 punti percentuali, mentre un anno in più di anzianità di servizio fa crescere la probabilità di promozione di circa 2,5 punti.

Dalle nostre stime emerge che – a parità di una serie di caratteristiche osservabili – le donne abilitate hanno una minore probabilità di progredire nella carriera rispetto ai colleghi maschi di circa 3 punti percentuali per le promozioni a professore associato e di circa 2 punti percentuali per quelle a professore ordinario.

Non si tratta di differenze trascurabili: con una probabilità di promozione del 38 per cento per gli associati, il gap di genere si traduce in una differenza di quasi il 10 per cento, mentre diventa di quasi il 33 per cento per le promozioni a professore ordinario, considerando che in media la probabilità di promozione a ordinario è circa il 6 per cento.

Il vantaggio di cui godono gli abilitati maschi è ben visibile nella figura sottostante, che mette in relazione la produttività scientifica degli abilitati con la probabilità di ottenere una progressione di carriera.

**Figura 1** – Differenza nella probabilità di essere promossi tra uomini e donne



Abbiamo anche verificato se la differenza di genere non sia dovuta a una maggiore propensione degli uomini a spostarsi, ma non abbiamo trovato supporto a tale ipotesi: solo il 3 per cento delle promozioni è avvenuta cambiando ateneo.

In conclusione, le scelte delle università mostrano chiaramente che quando le risorse sono limitate le discriminazioni di genere riemergono.