



Lara Trucco\*

## Differenze di genere nell'area giuridica, tra diritto costituzionale ed istituzioni di diritto pubblico\*\*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Differenze di genere nella carriera accademica nell'UE-28. – 3. La situazione di IUS/08 e IUS/09 nell'Area 12. – 4. L'impatto dell'ASN. – 5. Alcune sintetiche conclusioni.

### 1. Premessa

**D**esidero innanzitutto rivolgere un sentito ringraziamento al Prof. Fulco Lanchester, per avere organizzato l'incontro di studio odierno e, quindi, tutte le Colleghe per l'occasione offertami di dialogo e confronto.

In questa sede intendo presentare una serie di dati, come base per ulteriori riflessioni, relativi alla situazione di genere nell'area giuridica, segnatamente nei settori scientifico-disciplinari concernenti il diritto costituzionale e le istituzioni di diritto pubblico (concorsualmente accomunati sotto l'etichetta "12/C2").

Il tema stesso delle differenze di genere nell'area giuridica ha cominciato a prendere consistenza da quando, nell'Italia unita (segnatamente, nel 1875) fu concesso alle donne di accedere all'Università (previo, peraltro, all'epoca, il superamento dell'esame di licenza liceale come privatiste, dal momento che solo nel 1883 sarebbe stato possibile iscriversi indiscriminatamente alle classi liceali). Benché poi negli anni immediatamente successivi non siano stati rari i casi di laureate a pieni voti nelle allora Facoltà di Giurisprudenza, le quali, dopo aver svolto bienni di pratica forense, si videro dipoi annullate in sede giudiziale la propria iscrizione nell'albo degli avvocati (v., ad es., il "caso Poët" del 1881<sup>1</sup>).

---

\* Professoressa ordinaria di Diritto costituzionale presso l'Università di Genova.

\*\* Intervento svolto il 23 giugno 2021 presso la Sala delle Lauree della Facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione della "Sapienza", Università di Roma, in occasione dell'Incontro di studio su "Differenze di genere in alcuni SSD dell'Area giuridica", organizzato – nell'ambito delle iniziative del Comitato 603360 promosso dalla Rete per la parità – dalla Fondazione Paolo Galizia - Storia e libertà e dalla Rivista Nomos-Le attualità nel diritto in collaborazione con il Master in Istituzioni parlamentari "Mario Galizia" per consulenti di Assemblea.

<sup>1</sup> Cfr., per una descrizione della vicenda, G. FAVA, *Il contributo delle avvocate al riconoscimento dei diritti delle donne*, in <https://www.cassaforense.it>, fasc. n. 3 del 2019.

Per avere una presenza femminile più significativa (anche) nell'ambiente universitario bisognerà attendere le norme sulla capacità giuridica della donna del 1919<sup>2</sup> e, dipoi, soprattutto, un più avanzato stato di maturazione del processo di emancipazione femminile, in epoca repubblicana. Là dove, come emerso anche nel corso dei lavori, centrale sarebbe stato il ruolo svolto dalla Corte costituzionale al riguardo, specie con la nota [sent. n. 33 del 1960](#) (relativa al cd. “caso Oliva”), di incostituzionalità della legge n. 1176 del 1919 nella parte in cui escludeva le donne da tutti gli uffici pubblici che implicavano l'esercizio di diritti e di potestà politiche: estromissione che sarebbe stata sanata solo molto più tardi dalla legge n. 66 del 1963<sup>3</sup> di ammissione generalizzata delle donne ai pubblici uffici ed alle professioni.

## 2. Differenze di genere nella carriera accademica nell'UE-28

Un contributo di rilievo sarebbe stato dato dal processo di integrazione europea prima (v., ad es., la Direttiva del 1976 sull'attuazione del principio della parità di trattamento nell'accesso al lavoro<sup>4</sup> e, più di recente, la risoluzione del 2015 relativa alle “carriere scientifiche universitarie delle donne”<sup>5</sup>).

In particolare, un ruolo importante è stato svolto dal Giudice di Lussemburgo, il quale, nel far valere il più (ampio) divieto di discriminazione sulla base della nazionalità sancito dalle norme dei trattati ha favorito un “effetto trascinamento” anche sul divieto di trattamenti differenziati sulla base del sesso. Si pensi al “[caso Defrenne](#)”<sup>6</sup> per il riconoscimento dell'effetto diretto del principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile nei rapporti di lavoro di carattere subordinato; o alla “[sentenza Barber](#)”<sup>7</sup> sul licenziamento per motivi economici ed il versamento anticipato delle pensioni di vecchiaia; nonché alle ulteriori garanzie (con riguardo, in partic., all'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali), da ultimo anche nei riguardi dei soggetti transessuali, nel “caso *Cornwall*”<sup>8</sup>.

Venendo ai dati relativi alla carriera accademica nell'UE-28, ci si avvede, però, di come, ancora nel 2016, il rapporto tra autrici e autori di pubblicazioni scientifiche fosse in media di uno a due. Criticità affliggono ancora a tutt'oggi il settore dei brevetti (uno a tre), nonché il conseguimento

<sup>2</sup> Trattasi, per la precisione, della legge 17 luglio 1919 n. 1176, recante le “Norme circa la capacità giuridica della donna”. A Genova, ad esempio, nonostante alcune indicazioni bibliografiche indichino in Fausta Dogliotti la prima donna avvocato della città e facciano risalire la sua iscrizione all'albo al 1919, sfogliando gli albi degli avvocati lacunosamente conservati presso la Biblioteca del Consiglio dell'Ordine del Tribunale, la prima donna iscritta risulta essere Renata Federici, nel 1934: ben quindici anni dopo, dunque, la legge che ammetteva le donne all'esercizio della professione.

<sup>3</sup> Trattasi, per la precisione, della legge 9 febbraio 1963 n. 66 di “Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”.

<sup>4</sup> Trattasi, per la precisione, della Dir. 76/207/CEE, “relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”.

<sup>5</sup> Trattasi, per la precisione, della Ris. del PE del 9 settembre 2015 “*sulla carriera professionale delle donne in ambito scientifico e accademico e sui 'soffitti di cristallo' incontrati*”(2014/2251(INI)).

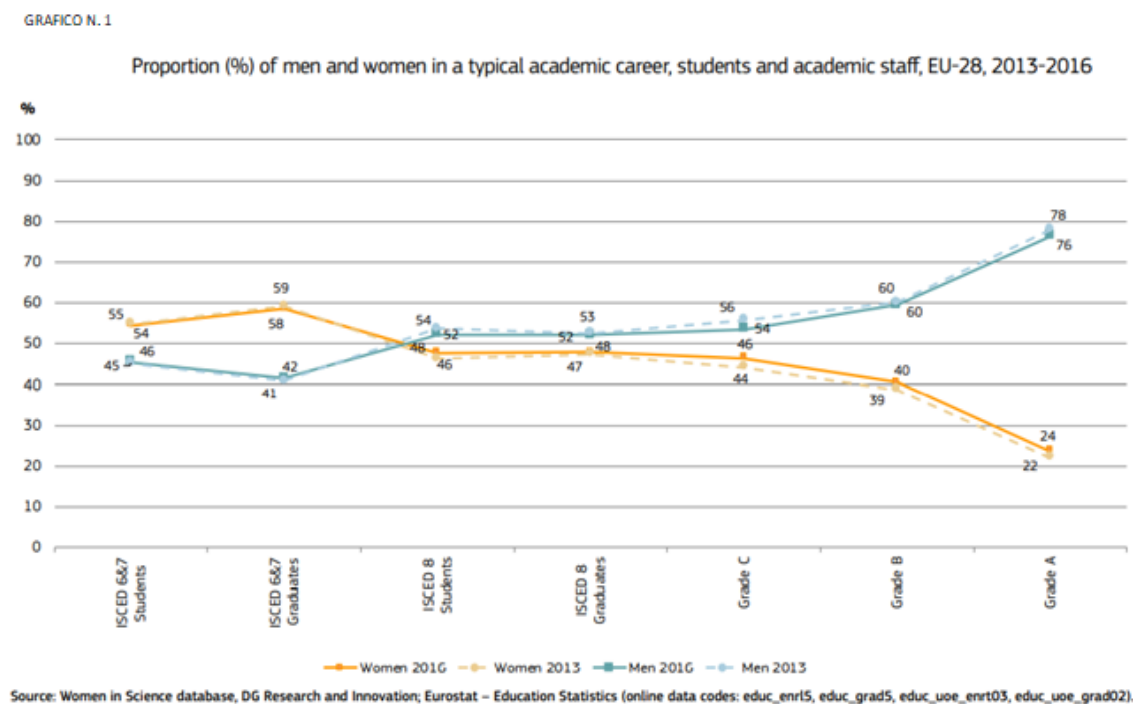
<sup>6</sup> V. Corte di Giustizia, sent. dell'8 aprile 1976, [Gabrielle Defrenne](#), in C 43/75.

<sup>7</sup> V. Corte di Giustizia, sent. del 17 maggio 1990, [Douglas Harvey Barber](#), in C-262/88.

<sup>8</sup> V. Corte di Giustizia, sent. del 30 aprile 1996, [P v S and Cornwall County Council](#), in C-13/94.

di borse di ricerca ed il tasso di successo dei finanziamenti, più alto per i capi squadra di sesso maschile (uno a tre)<sup>9</sup>.

Tra i dati più significativi v'è, poi, l'andamento inversamente proporzionale rispetto alla progressione in carriera verso i ruoli apicali. Così che, mentre ai livelli iniziali della carriera accademica (v. il grafico n. 1), si registra una presenza paritaria, rappresentando, le donne, il 48% dei laureati e dei dottorandi, se si passa alle posizioni accademiche di “grado C” si scende al 46%, giungendo al 40% per quelle di quelle di “grado B”, sino ad arrivare al 24% nelle posizioni accademiche apicali, di grado A (con un divario più marcato nelle cd. “STEM”).



### 3. La situazione di IUS/08 e IUS/09 nell'Area 12

Nel quadro descritto merita di rilevarsi come il nostro Paese, benché di poco, si ponga comunque al di sopra della media UE (v. grafico 2).

<sup>9</sup> Cfr., in partic., Commiss. EU, *Rapporto triennale 2018 “She Figures”*; ma anche quanto rileva, ad es., nella Rel. del 12 maggio 2021 “sulla promozione della parità tra donne e uomini in materia di istruzione e occupazione nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM)” (2019/2164(INI)), relativa ad una Proposta di risoluzione del PE.

## GRAFICO 2

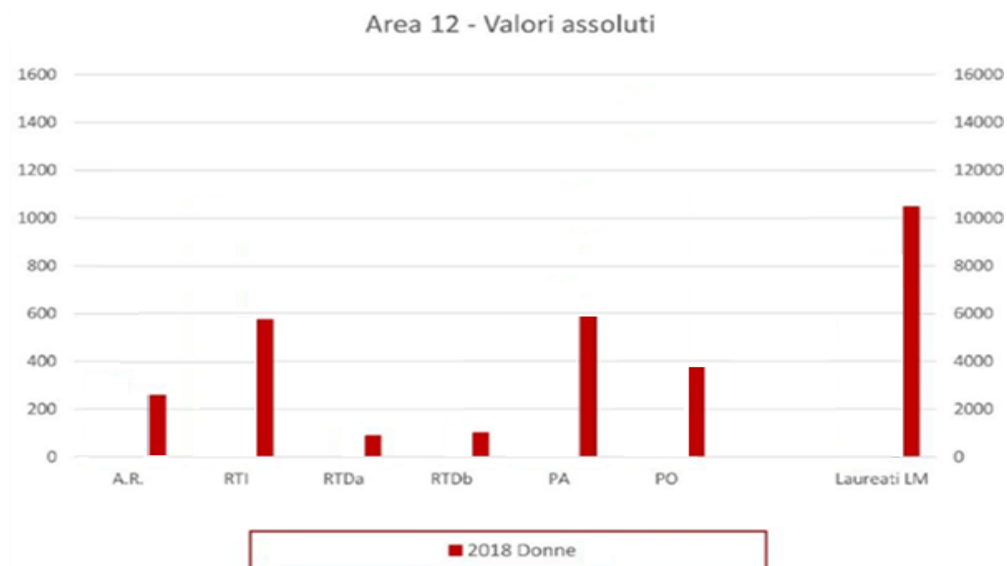
Indicatori (dati riferiti all'anno 2016)	ITALIA	MEDIA UE(28)
% studentesse universitarie	56	54
% laureate	59	58
% dottorandi donna	51	48
% dottori di ricerca donna	52	48
% ricercatrici	46	46
% ricercatrici in area STEM (1)	43	35
% donne con qualifica di prof. ordinario	22	24
% donne con qualifica di prof. ordinario in area STEM	18	15
Glass Ceiling Index	1,68	1,64

FONTE: Commiss. EU, *Rapporto triennale 2018 "She Figures"*

Come si vede, anche da noi si registra un *trend* “inversamente proporzionale” all’aumento dell’importanza del ruolo accademico (v. *supra*), con un allargamento del divario di genere nel passaggio tra il dottorato e quindi dal ruolo di ricercatore a quelli di associato e di professore ordinario<sup>10</sup>.

Quanto sinora osservato trova uno specifico riscontro nell’Area 12 (Scienze giuridiche), di nostro più diretto interesse (come rileva dal grafico 3).

## GRAFICO 3

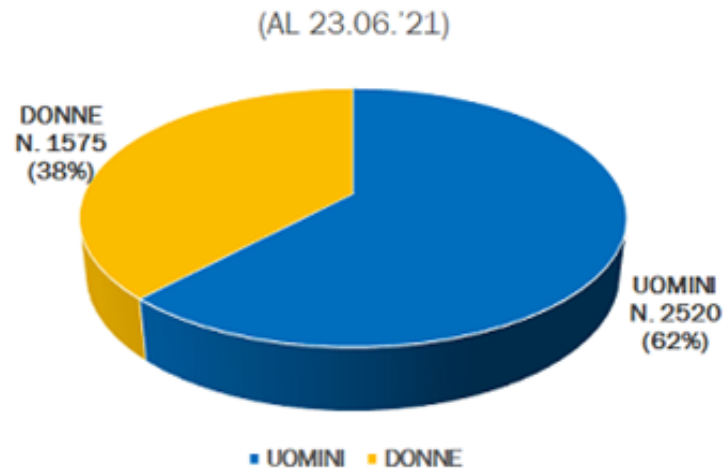


FONTE: [Dossier CUN](#) “Parità di genere nel mondo universitario”

<sup>10</sup> Tra le varie fonti documentali da cui si sono attinti i dati, menzioniamo CUN, [Dossier](#) “sulla parità di genere nel mondo universitario: analisi e proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano”, 2020; MUR, [Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano](#), 2020; Cortei dei Conti, [Referto sul sistema universitario](#), maggio 2021.

Al 23 giugno 2021, il numero di donne presenti nell'Area 12 era in valore assoluto di 1575 e quello degli uomini di 2520, il che è quanto dire, in valore percentuale, un rapporto 38% - 62% (come rileva dal grafico 4).

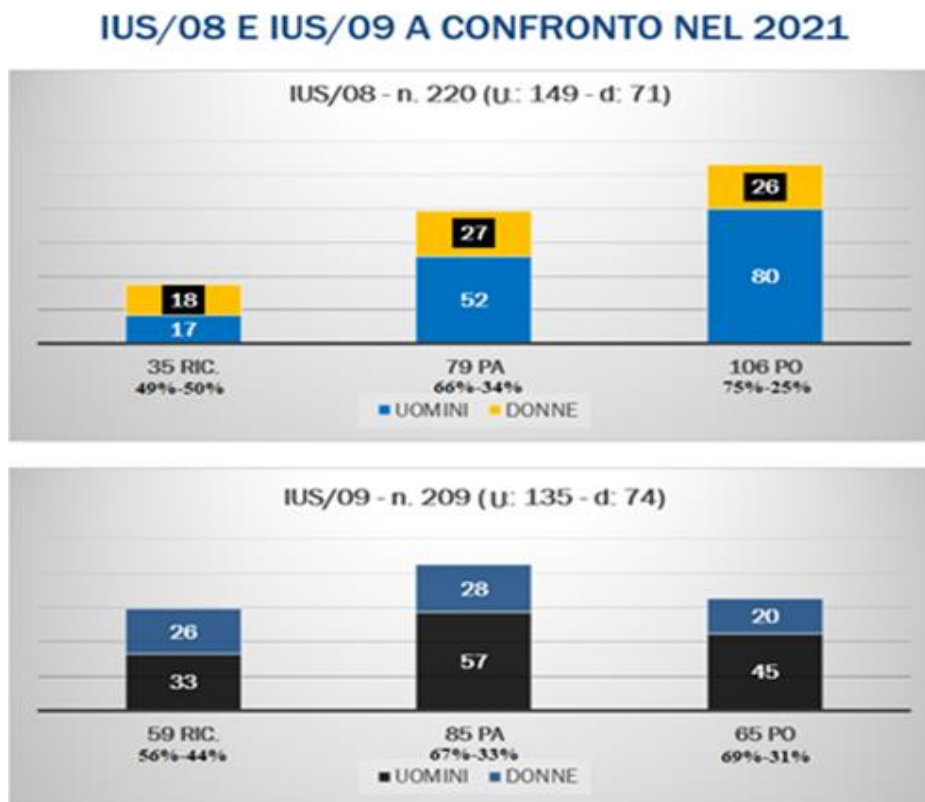
#### GRAFICO 4



Fonte dei dati: [MIUR organico Università](#)

Focalizzando, poi, ulteriormente l'attenzione sui settori scientifico disciplinari di Diritto costituzionale (IUS/08) e di Istituzioni di diritto pubblico (IUS/09), rileva la sostanziale parità di genere in ambo i settori (ed in particolare nello IUS/08) con riguardo ai RIC. (v. il grafico 5), a fronte del divario (circa 1 a 3) nei ruoli di PA e di PO.

## GRAFICO 5



Fonte dei dati: [MIUR organico Università](#)

Si discosta, invece, nella tendenza a livello nazionale e sovranazionale (v. *supra*), il profilo concernente il numero complessivo di docenti nei “tre gradi” di carriera.

Nello IUS/08, infatti, la “piramide” risulta rovesciata, con un numero complessivo di RIC. inferiore rispetto all’ammontare di PA, a loro volta meno rispetto alle/ai PO; là dove lo IUS/09 conta invece un numero di PA superiore agli altri due livelli di carriera.

#### 4. *L’impatto dell’ASN*

Passando all’incidenza avuta, sempre in punto di eguaglianza di genere nel settore concorsuale 12/C1, dal sistema di abilitazione scientifica nazionale (introdotto, com’è noto, dalla legge n. 240 del 2010), con riguardo alla seconda fascia (v. il grafico 6), rileva la sostanziale parità conseguita nella seconda commissione che vi ha operato (47% a 53%), là dove, invece, nella prima e nella terza, il rapporto ha visto prevalere gli uomini (con un rapporto, in ambo i casi, di all’incirca 40% a 60%).

## GRAFICO 6

## II FASCIA

ASN 2012-2013					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	224 (74 d.- 150 u.)	150	74	26 (35%)	48 (65%)
2	78 (30 d.- 48 u.)	35	43	17 (40%)	26 (60%)
<b>TOTALE</b>	<b>302 (104 d.-198 u.)</b>	<b>185</b>	<b>117</b>	<b>43 (37%)</b>	<b>74 (63%)</b>

ASN 2016-2017					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	47	23	24	9 (38%)	15 (62%)
2	10	1	9	3 (33%)	6 (67%)
3	8	3	5	3 (60%)	2 (40%)
4	15	6	9	4 (44%)	5 (66%)
5	67	19	48	26 (54%)	22 (46%)
<b>TOTALE</b>	<b>147</b>	<b>52</b>	<b>95</b>	<b>45 (47%)</b>	<b>50 (53%)</b>

ASN 2018-2021					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	4 (4 m.)	1	3	0	3 (100%)
2	9 (2 f. - 7 m.)	5	4	1 (25%)	3 (75%)
3	9 (2 f. - 7 m.)	3	6	2 (33%)	4 (67%)
4	7 (3 f. - 4 m.)	1	6	3 (50%)	3 (50%)
5	25 (11 f. - 14 m.)	4	21	9 (43%)	12 (57%)
6	29 (8 f. - 21 m.)	10	19	8 (42%)	11 (58%)
<b>TOTALE</b>	<b>83 (26 f.- 57 m.)</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>23 (38%)</b>	<b>37 (62%)</b>

Esiti parzialmente diversi si sono, invece, registrati con riguardo alla prima fascia (v. il grafico 7) che ha conosciuto una sostanziale parità di genere in occasione della terza commissione, mentre, nella prima, si è attestata sullo stesso livello della seconda fascia (all'incirca 40% a 60%), e, nella seconda, ad un livello più favorevole per il sesso maschile (all'incirca 30% a 70%).

## GRAFICO 7

## I FASCIA

ASN 2012-2013					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	88 (25 d.- 63 u.)	55	33	13 (39%)	20 (61%)
2	37 (10 d.- 27 u.)	15	22	8 (36%)	14 (64%)
<b>TOTALE</b>	<b>125 (35 d.- 90 u.)</b>	<b>70</b>	<b>55</b>	<b>21 (38%)</b>	<b>34 (62%)</b>

ASN 2016-2017					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	15	6	9	5 (56%)	4 (44%)
2	3	2	1	1 (100%)	0
3	4	0	4	2 (50%)	2 (50%)
4	12	1	11	2 (18%)	9 (82%)
5	39	5	34	9 (26%)	25 (74%)
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>14</b>	<b>59</b>	<b>19 (32%)</b>	<b>40 (68%)</b>

ASN 2018-2021					
TORNATA	N. CANDIDATI	NO	SI	DONNE AB.	UOMINI AB.
1	1 (0 d.- 1 u.)	1	0	0	0
2	1 (0 d.- 1 u.)	0	1	0	1 (100%)
3	7 (3 f. - 4 u.)	2	5	2 (40%)	3 (60%)
4	11 (2 f. - 9 u.)	5	6	2 (33%)	4 (67%)
5	16 (6 d.- 10 u.)	4	12	5 (42%)	7 (58%)
6	23 (10 d.- 13 u.)	9	14	9 (64%)	5 (36%)
<b>TOTALE</b>	<b>59 (21 d.- 38 u.)</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>18 (47%)</b>	<b>20 (53%)</b>

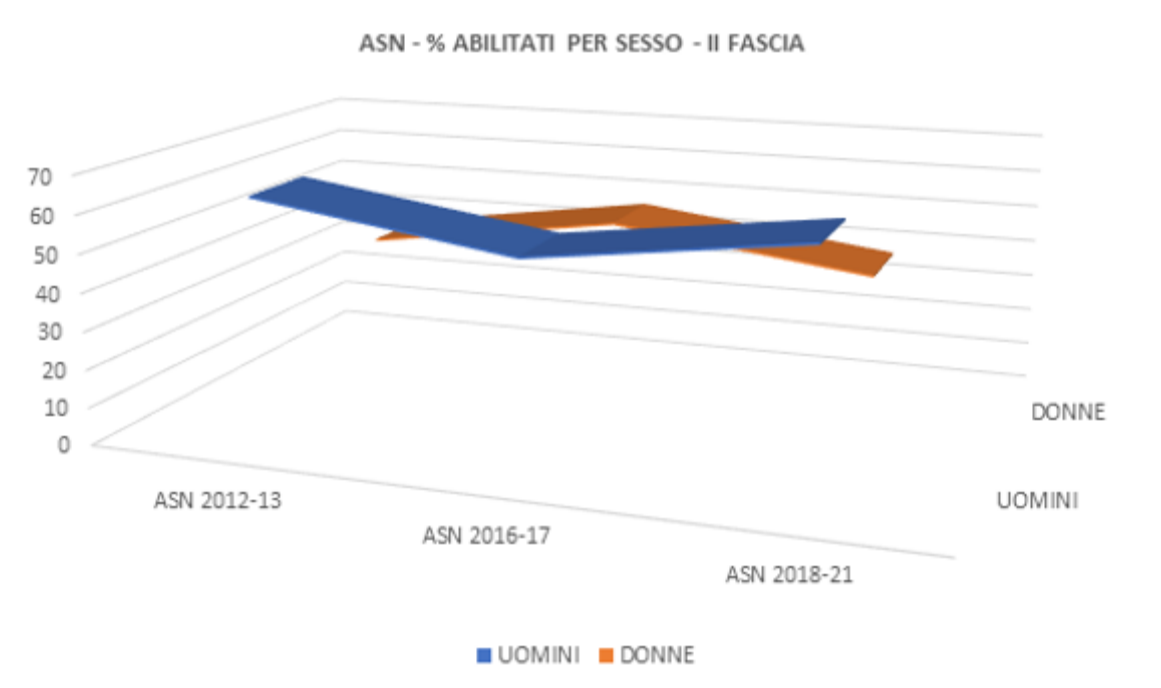
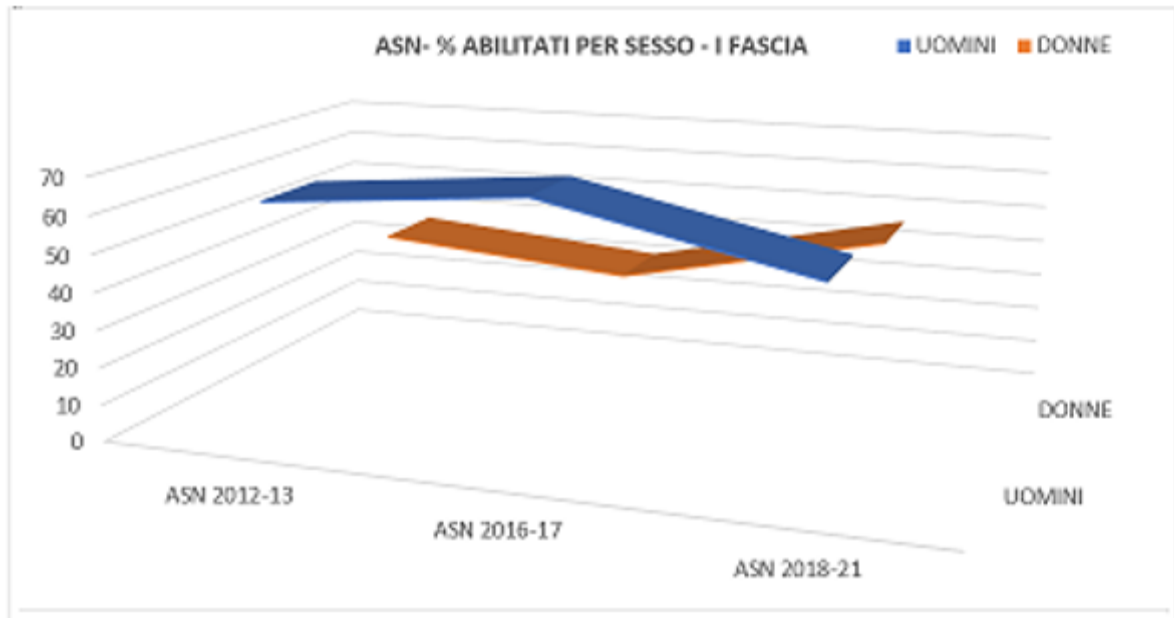
I dati disponibili segnalano, tra l'altro, una più marcata propensione (sulle cui motivazioni non è dato qui d'indagare) degli uomini a candidarsi per l'ottenimento delle abilitazioni. Spiccano, al riguardo, la prima finestra del 2012 che ha visto presentarsi nella seconda fascia abilitativa 74 donne a fronte di ben 150 uomini e nella prima fascia abilitativa 25 donne e 63 uomini).

Il risultato è stato un tendenziale aumento del numero di abilitazioni femminili nella prima fascia ed invece la loro diminuzione nella seconda fascia (v. grafico 8).



## GRAFICO 8

## ANDAMENTO I E II FASCIA IUS/08 E IUS/09



### 5. Alcune sintetiche conclusioni

Dall'analisi svolta, risulta che nell'Area 12, e negli SSD IUS/08 e IUS/09 (v., rispettivamente, i grafici n. 9 e n. 10), dal 2011 al 2021 tutti i valori in campo non hanno subito vistose evoluzioni.

GRAFICO 9

## AREA 12: CONFRONTO TRA IL 2011 E IL 2021

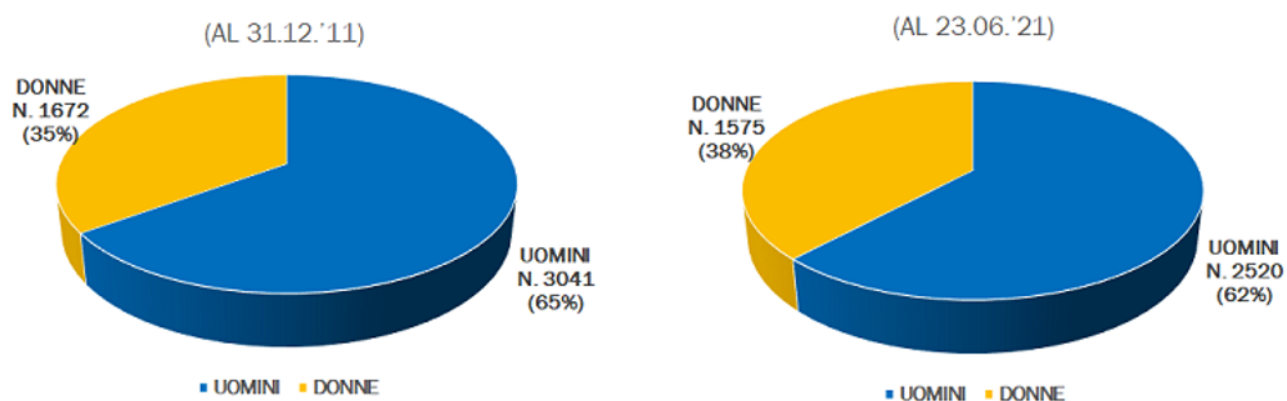
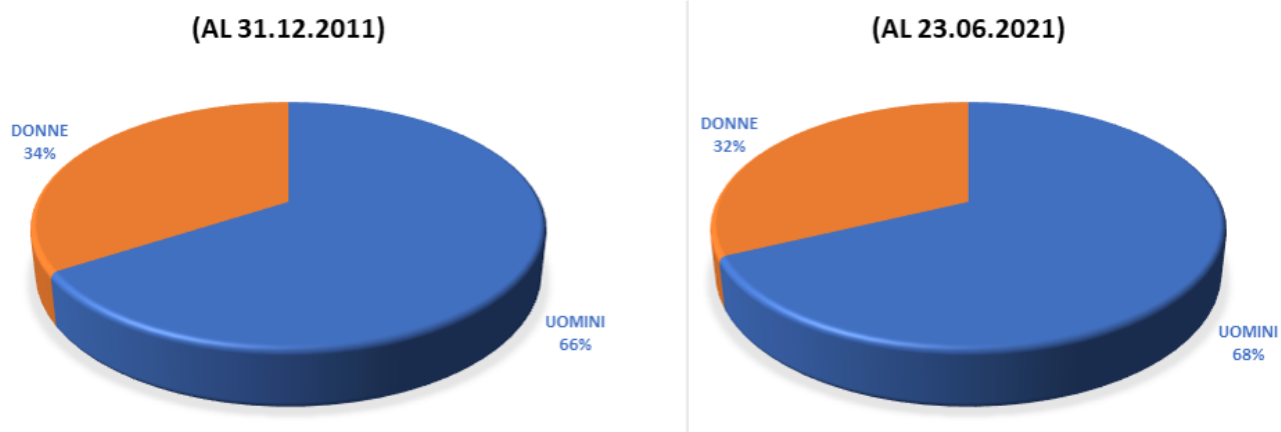


GRAFICO 10

## IUS/08 E IUS/09: CONFRONTO TRA IL 2011 E IL 2021



Comunque sia, è negli auspici l'*acquis* rilevato sia ulteriormente valorizzato nel quadro di un reclutamento meritocratico ed imparziale.