



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO

Convegno CUG
“Dal gap ai Gep: il soffitto di cristallo in università, tra discriminazioni persistenti e
prospettive di equità”
Torino, 14 Marzo 2019



Genere e carriere all'Università degli Studi di Torino: uno sguardo ai dati

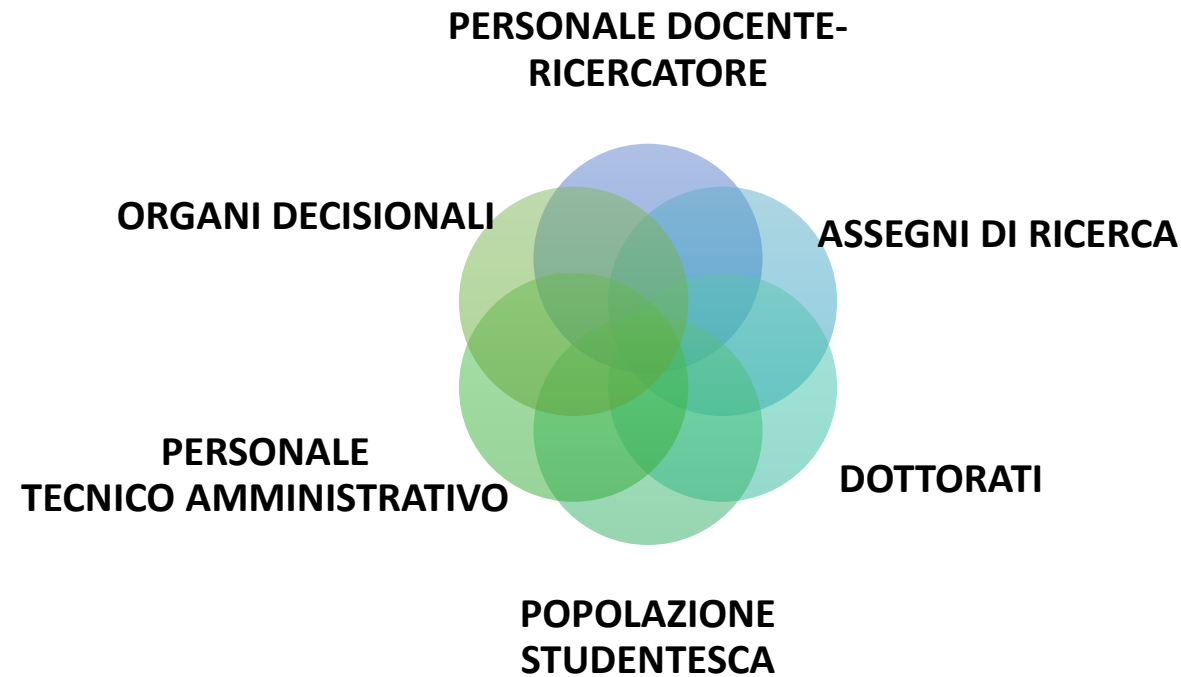


Rosy Musumeci

Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Torino

Obiettivo

- Mappare (per monitorare nel tempo) la distribuzione di genere nelle carriere in Unito



Inquadramento del fenomeno

RICERCA E ACCADEMIA =
GENDERED

IN EU DONNE = 20% DEL
TOTALE DEGLI ORDINARI (22%
DEL TOTALE DELLE POSIZIONI
DI DIRIGENZA NEI VARI
ORGANI DECISIONALI)

DIFFERENZE TRA PAESI, CON
VARIAZIONI TRA EU-28
DALL'11% AL 44% NEL PRIMO
CASO, DALLO 0% AL 63% NEL
SECONDO CASO (EUROPEAN
COMMISSION 2015)

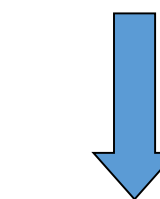
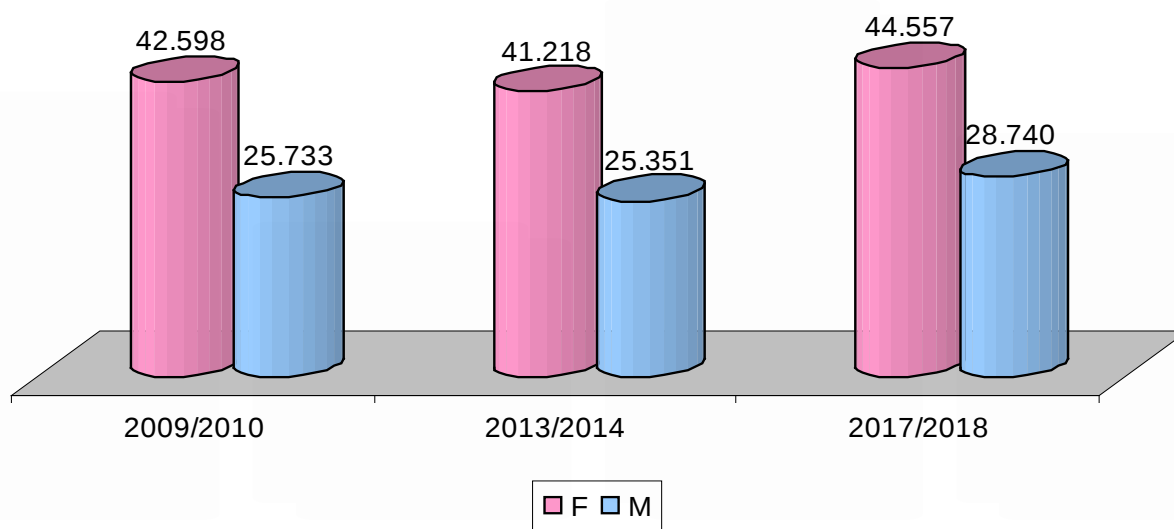
CAUSE DELL'ASIMMETRIA
ANCORA NON CHIARE ->
MOLTEPLICITÀ DI FATTORI E
TEORIE ESPLICATIVE

Studentesse/studenti dei Corsi di Laurea con sede amministrativa in Unito

STUDENTI/STUDENTESSE DEI CORSI DI LAUREA (a.a. 2017-2018):

Trend 2018
vs 2009 e 2013

Genere 2018



+7,3% (vs
09/10)

+10,1% (vs
13/14)



60,8% 39,2%

-1,5% rispetto al 2009/2010

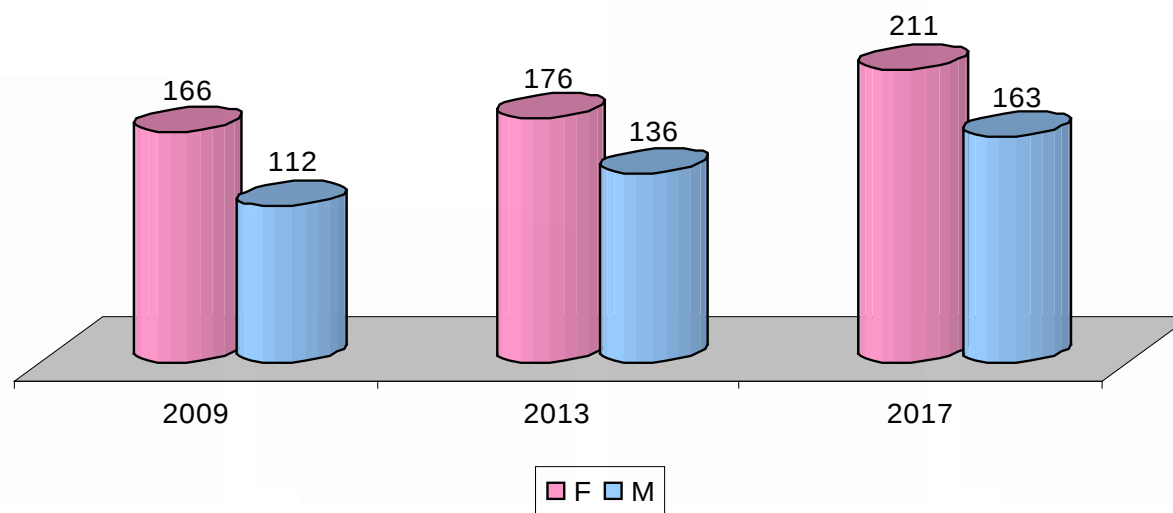
-1,1% rispetto al 2013/2014

Dottoresse/Dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo (Corsi con sede amministrativa in Unito)

DOTTORESSE/DOTTORI DI RICERCA:

Trend 2017
vs 2009 e 2013

Genere 2017



+34,5% (vs
2009)

+19,9% (vs
2013)



56,4% 43,6%

-3,3% rispetto al 2009

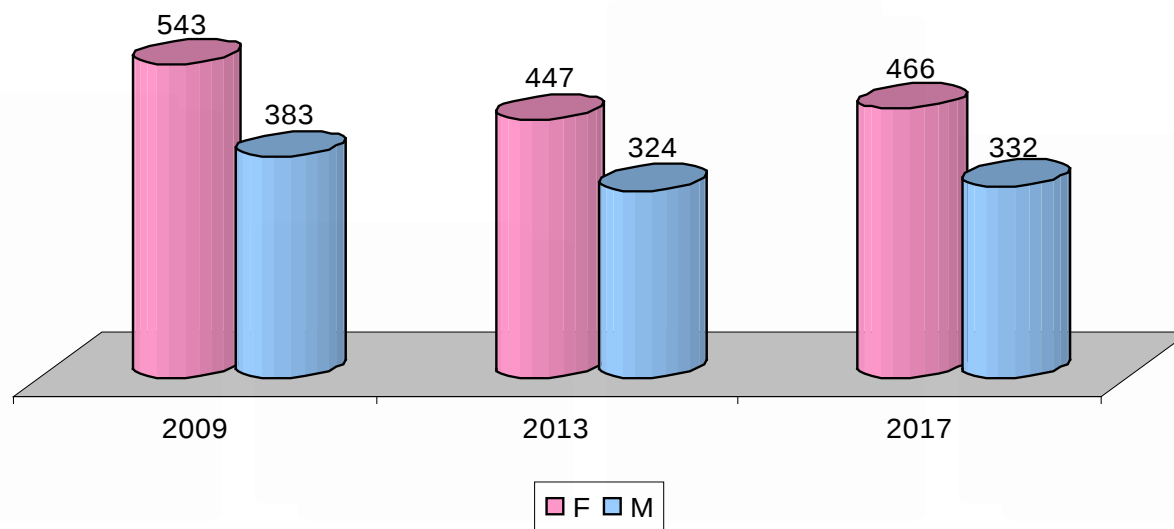
= rispetto al 2013

Il personale “non-strutturato”: assegniste/i di ricerca

ASSEGNISTE/I DI RICERCA:

Trend 2017
vs 2009 e 2013

Genere 2017



-13,8% (vs
2009)

+3,5% (vs
2013)



58,4% 41,6%

-0,2% rispetto al 2009

+0,4% rispetto al 2013

RTD-A e B per genere in Unito e Italia (al 5/03/2019)

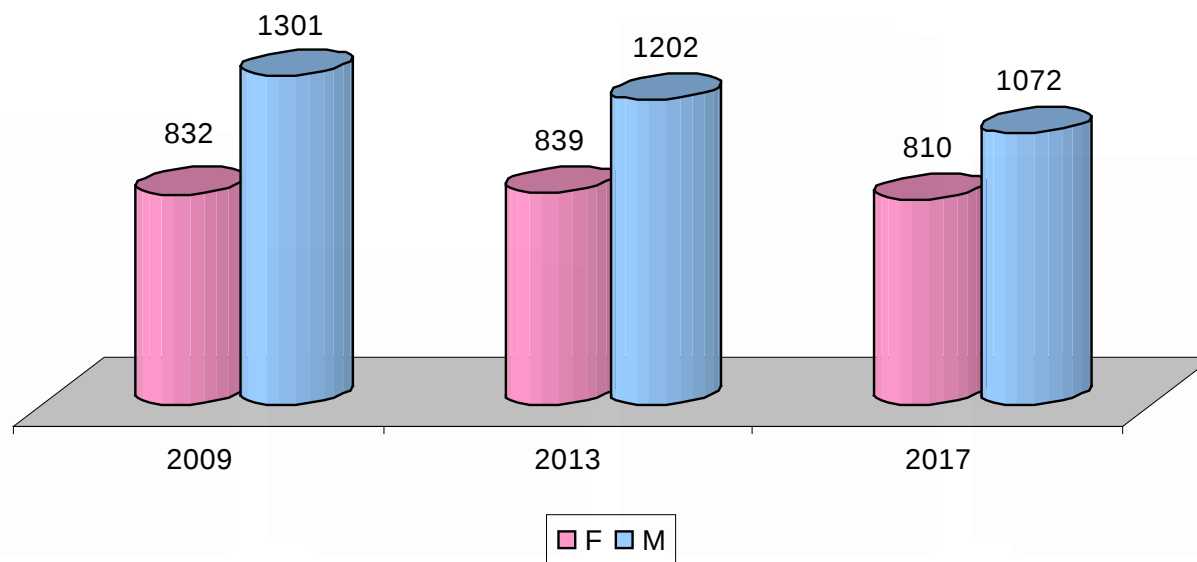
	Unito							Italia			
	Valori assoluti			Valori %				Valori %			
	M	F	Totale	M	F	Totale	diff F-M	M	F	Tot	diff F-M
RtdA	49	40	89	55,1	44,9	100	-10,1	56,0	44,0	100	-12,1
RtdB	115	86	201	57,2	42,8	100	-14,4	58,7	41,3	100	-17,4
Totale Rtd (A+B)	164	126	290	56,6	43,4	100	-13,1	57,3	42,7	100	-14,6

Personale D/R in Unito

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE complessivo*

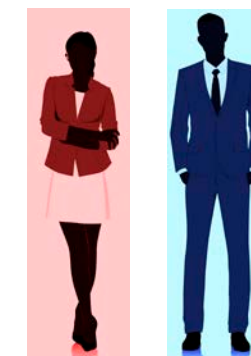
Trend 2017
vs 2009 e 2013

Genere
2017



-11,8% (vs
2009)

- 7,8% (vs
2013)



43%

57%

+4% rispetto al 2009

+2% rispetto al 2013

Trend 2017 vs 2009: F -2,6%, M: -17,6%

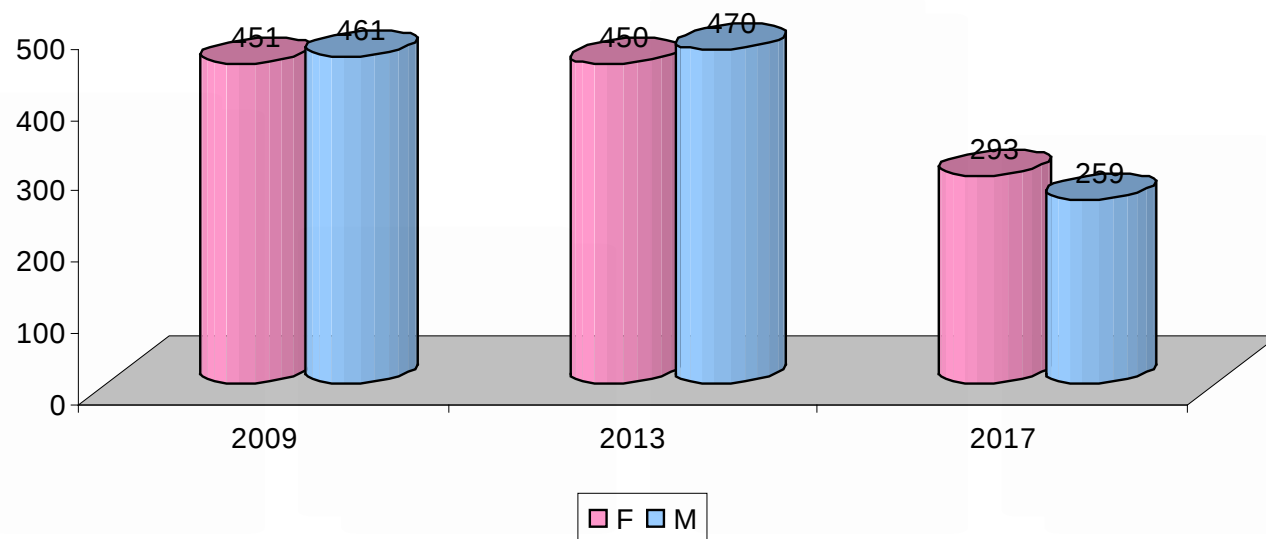
Trend 2017 vs 2013: F -3,5%, M: -10,8%

Personale D/R in Unito

RICERCATRICI/RICERCATORI UNIVERSITARI (pre-L. Gelmini):

Trend 2017
vs 2009 e 2013

Età media
e Genere 2017



48,6 anni



-39,5% (vs
2009)

-40,0% (vs
2013)

53%

47%

+4% rispetto al 2009

+4% rispetto al 2013

+5% rispetto a media ITALIA 2017

Trend 2017 vs 2009: F -35,0%, M: -43,8%

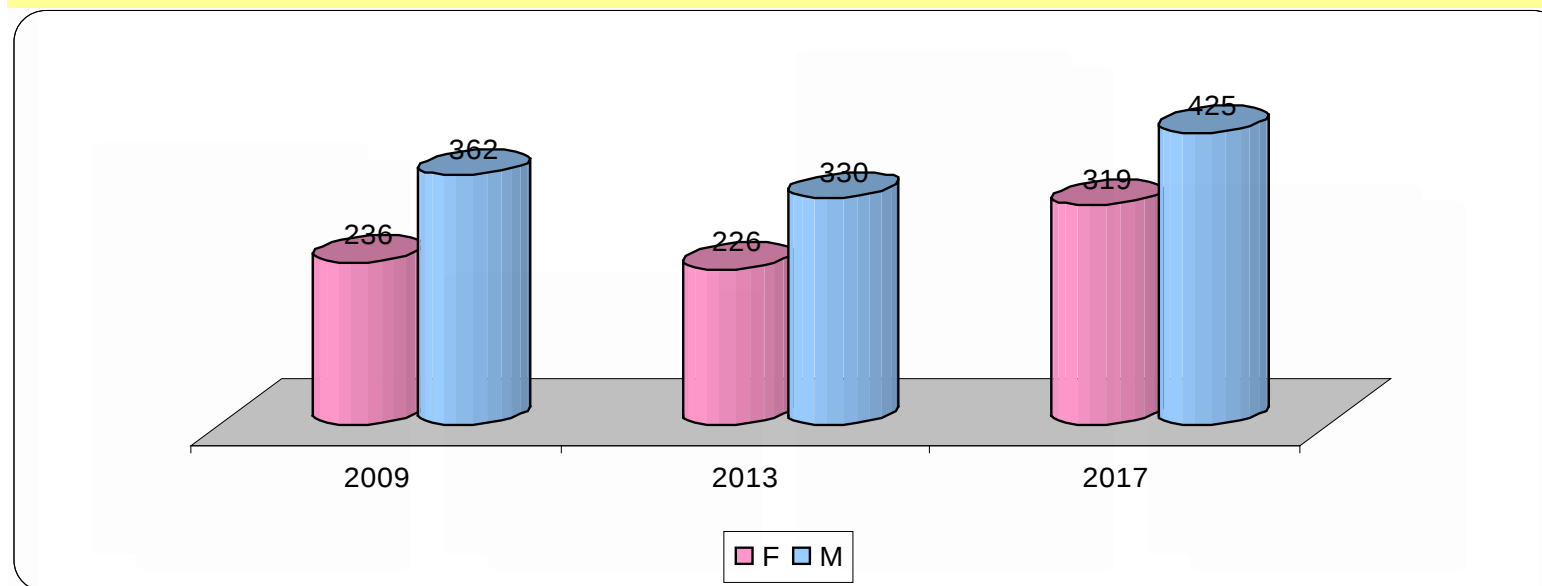
Trend 2017 vs 2013: F -34,9%, M: -44,9%

Personale D/R in Unito

II FASCIA:

Trend 2017
vs 2009 e 2013

Età media
e Genere 2017



+24,4% (vs
2009)

+33,8% (vs
2013)

51,4 anni



43%

57%

+4% rispetto al 2009

+2% rispetto al 2013

+5% rispetto a media ITALIA 2017

Trend 2017 vs 2009: F +35,2%, M: +17,4%

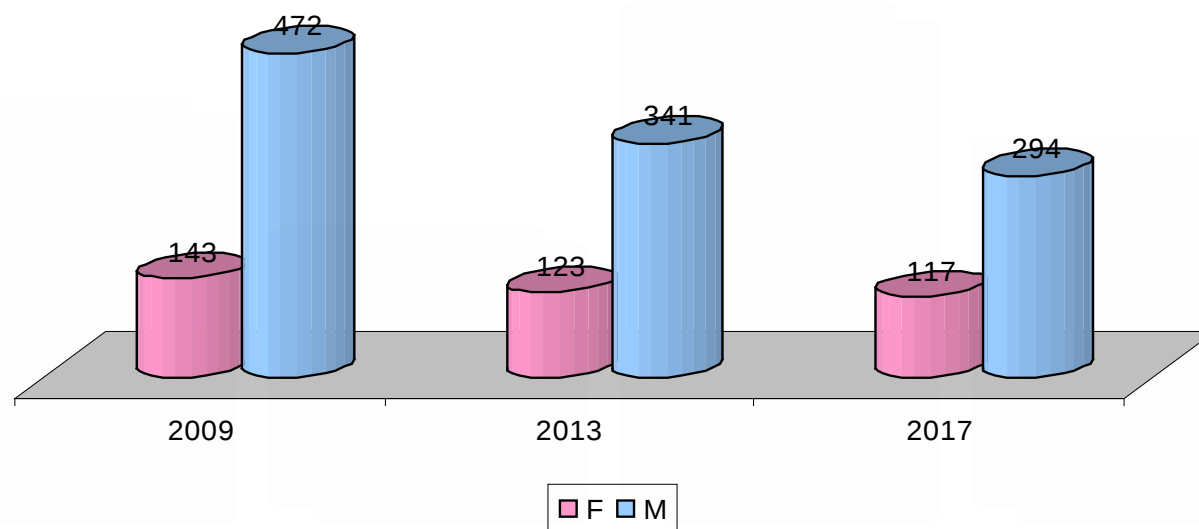
Trend 2017 vs 2013: F +41,2%, M: +28,8%

Personale D/R in Unito

I FASCIA:

Trend 2017
vs 2009 e 2013

Età media
e Genere 2017



59,3 anni



-33,2% (vs
2009)

-11,4% (vs
2013)

28%

72%

+5% rispetto al 2009

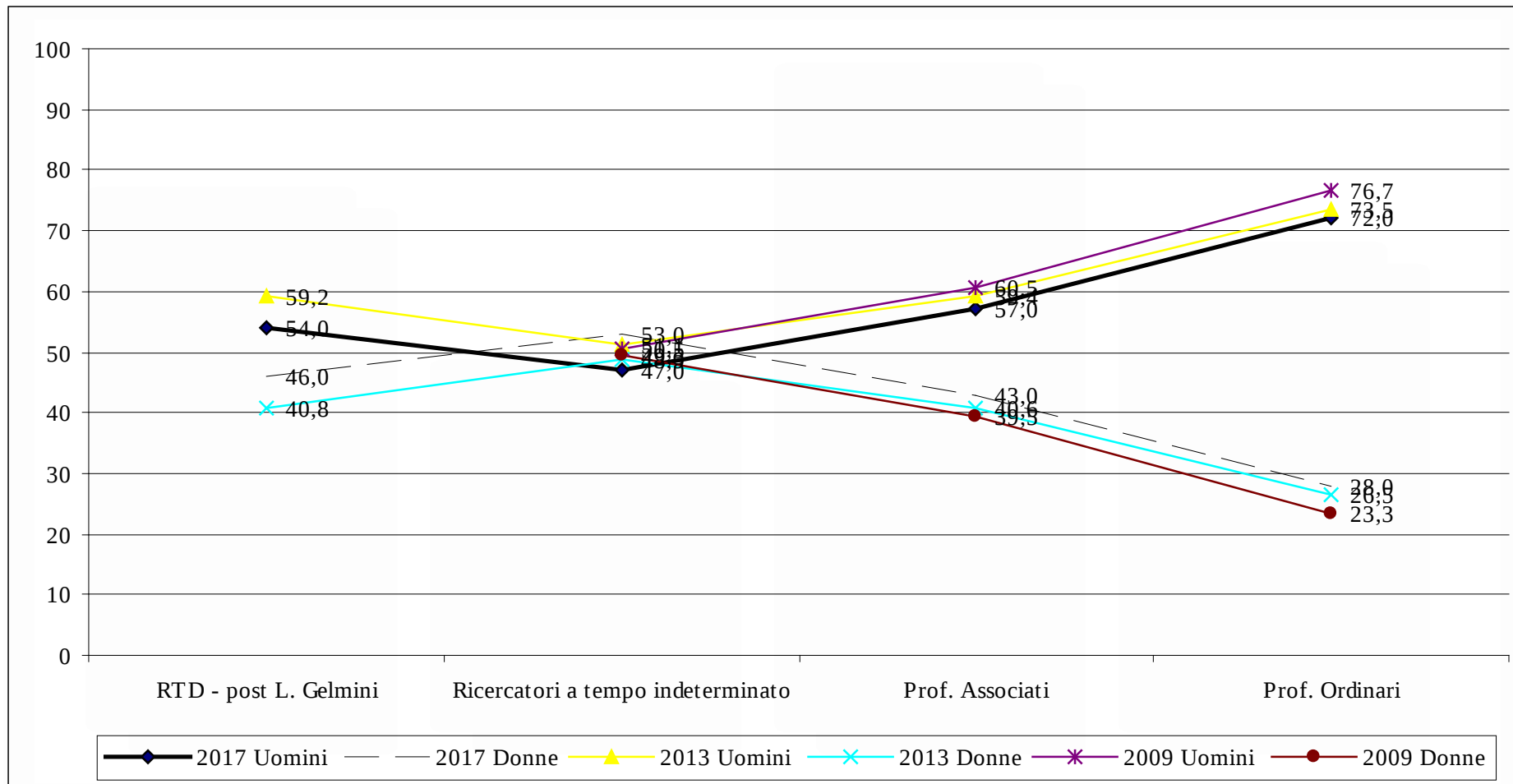
+1% rispetto al 2013

+5% rispetto a media ITALIA 2017

Trend 2017 vs 2009: F -18,2%, M: -37,7%

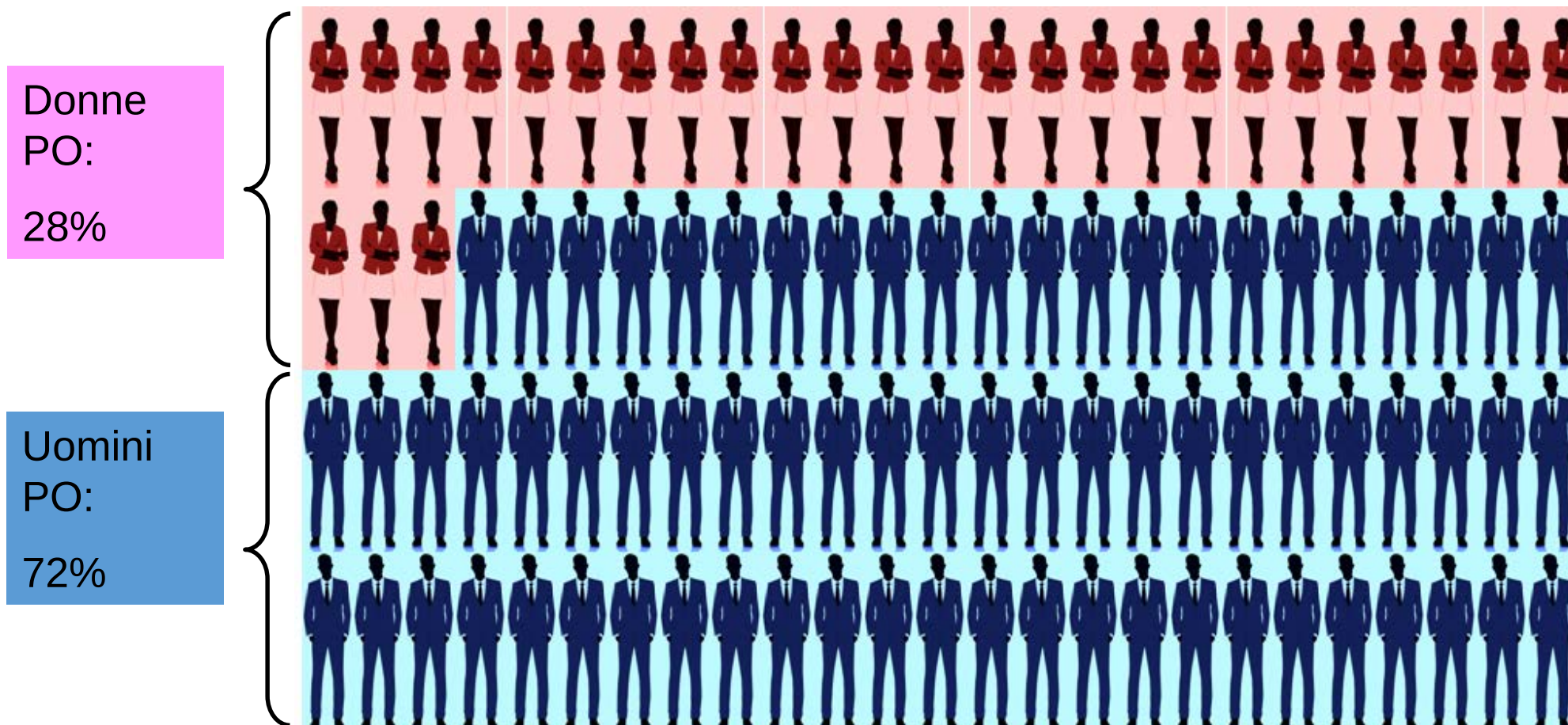
Trend 2017 vs 2013: F -4,9%, M: -13,8%

La “forbice” di genere in Unito: percentuale di donne e uomini per livello di carriera accademica – trend 2009-2013-2017



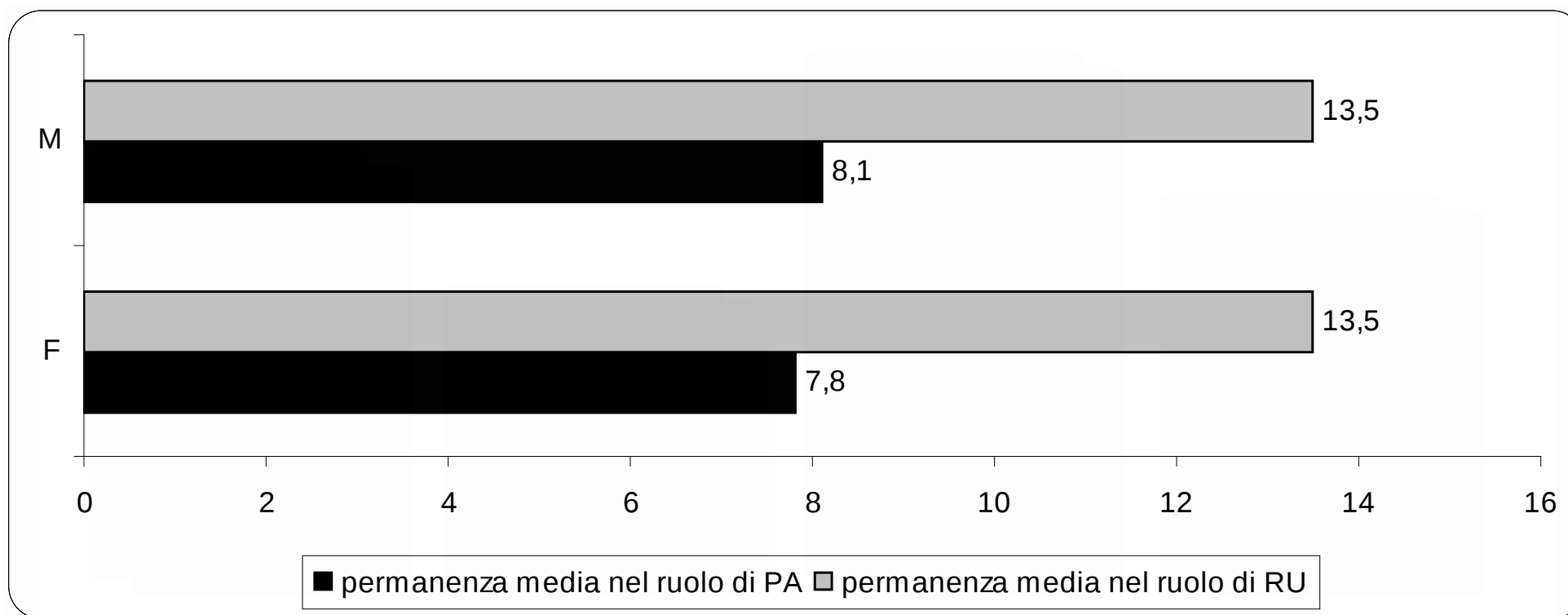
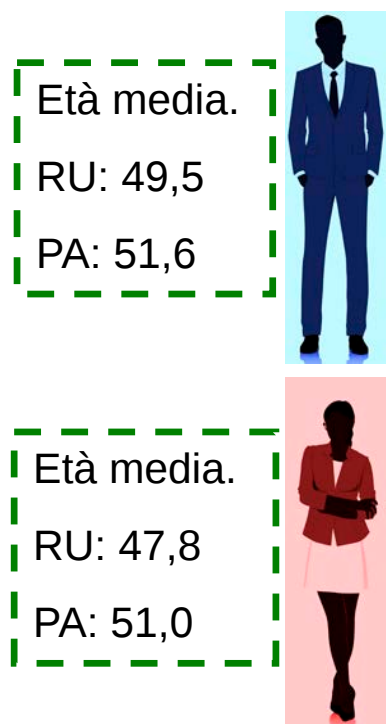
La persistenza del “soffitto di cristallo”

- Anno 2017 -



Lunghezza carriera – permanenza nella posizione di PA e RU (al 31/12/2017)

Personale in II fascia o RU al 31/12/2017 che non ha fatto ancora il passaggio a posizioni più elevate



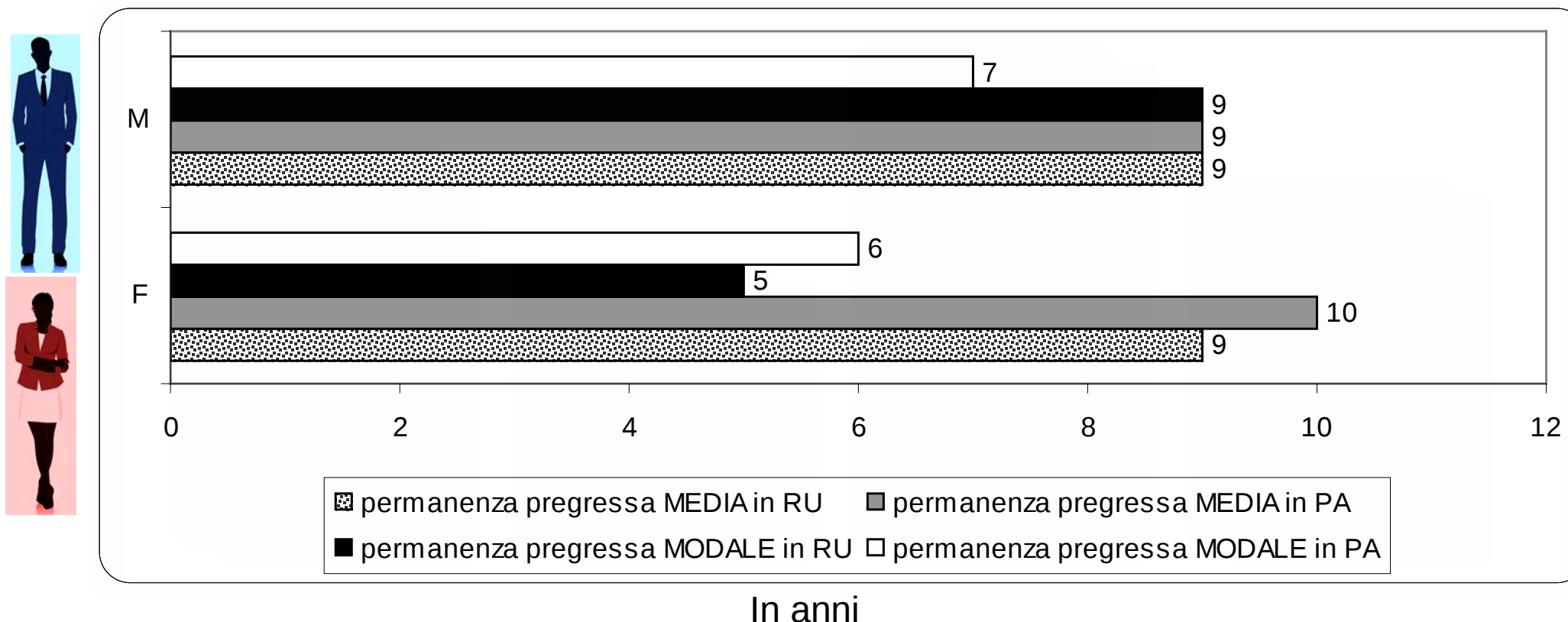
Numero di anni e mesi

Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

*Anni contati dalla data di presa di servizio. Dati relativi al personale in II fascia o RU al 31/12/2017.

Lunghezza carriere pregresse – permanenza nella posizione di PA e RU (al 31/12/2017)

Personale che è già passato a posizioni più elevate



Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

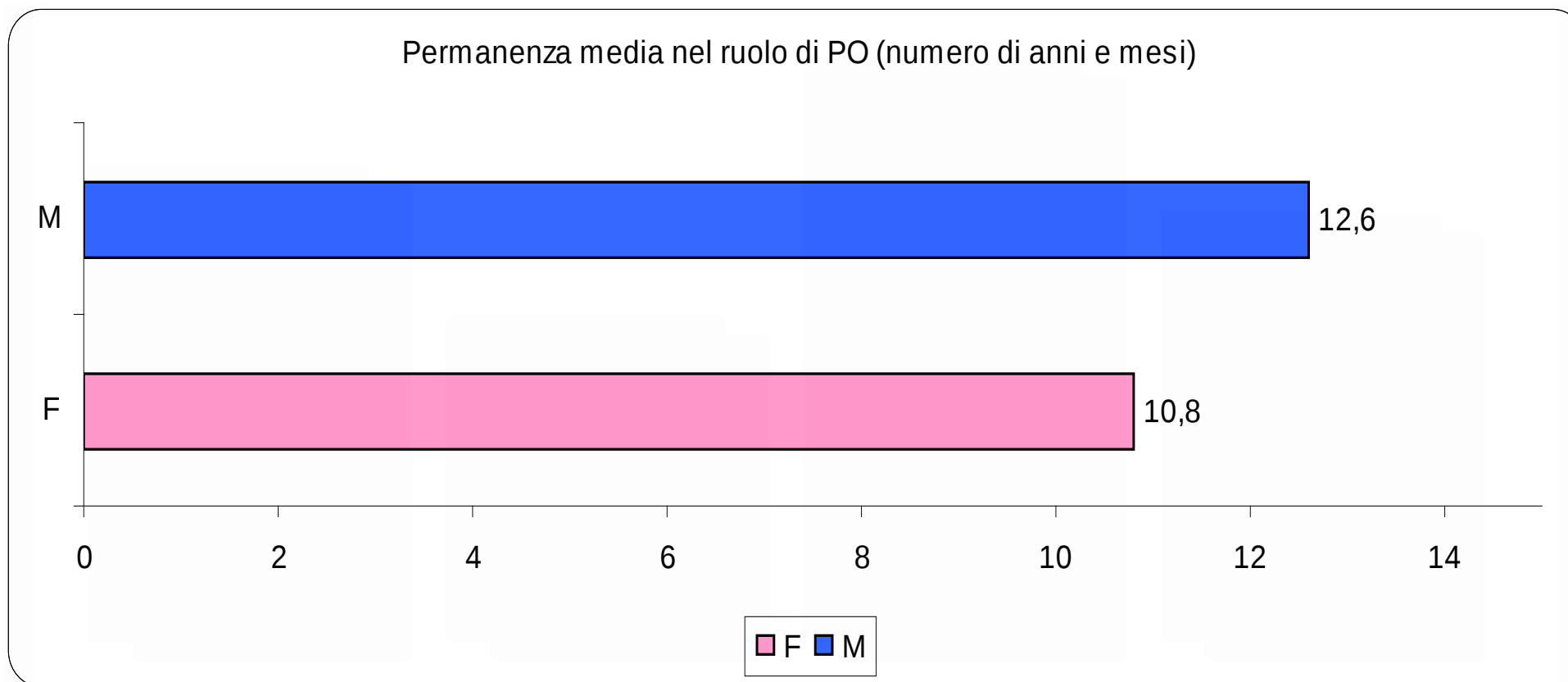
*Anni contati dalla data di presa di servizio. Dati relativi al personale in I o II fascia al 31/12/2017.

Lunghezza carriera – permanenza nella posizione di PO (al 31/12/2017)

Età media:
59,2 anni



Età media:
59,4 anni

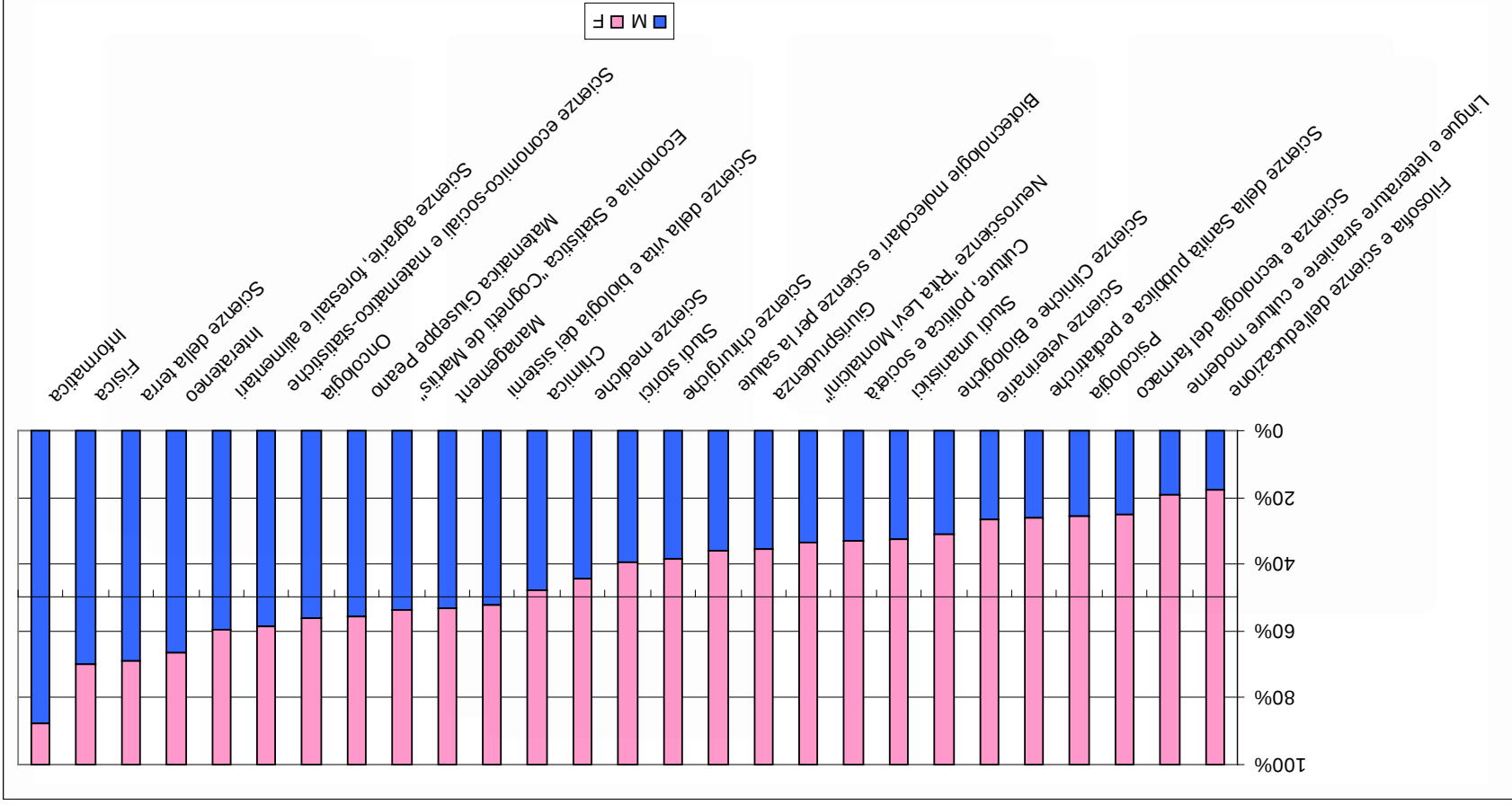


Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

*Anni contati dalla data di presa di servizio.

La situazione nei singoli dipartimenti

La popolazione studentesca per genere e dipartimento (a.a. 2017/2018)



Fonte: nostra elaborazione su dati forniti da Staff gestione Dati, Indicatori e Procedure, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti. Università di Torino.

**COMITATO
UNICO di
GARANZIA
UNIVERSITÀ DI TORINO**

**In 5 dip. situazione
di perfetta equi-
distribuzione**

maggioritaria

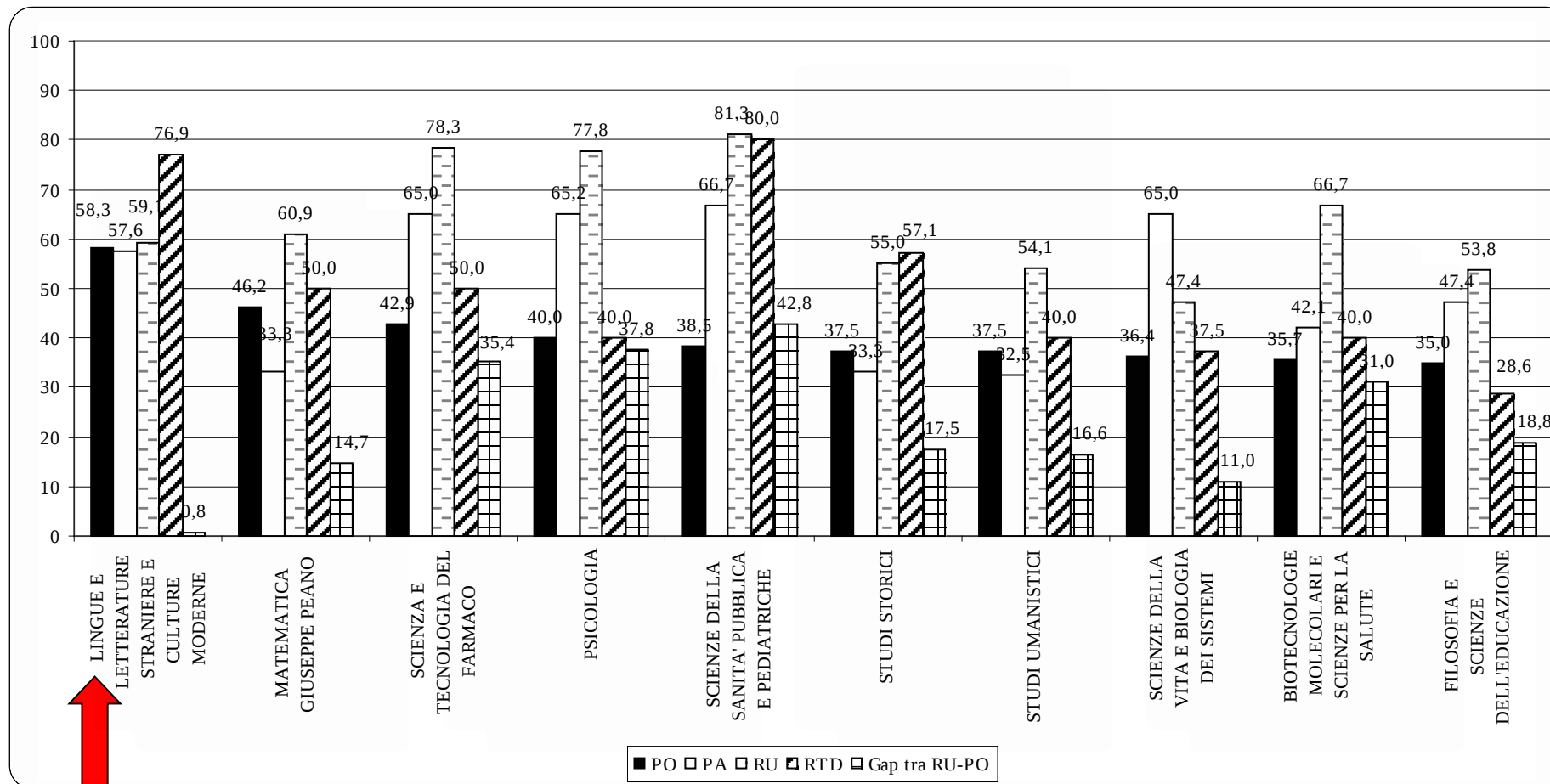


Note: non ci sono rtd all'interateneo; i dipartimenti sono elencati da quello con la più alta quota di donne tra gli RTD-B a quello con la più bassa

La situazione nei singoli dipartimenti

% di donne tra PO, PA, RU, RTD e GAP tra RU-PO, 2017, Unito (segue)

***In tutti i dipartimenti di Unito, tranne uno, donne rappresentano una minoranza delle/dei PO



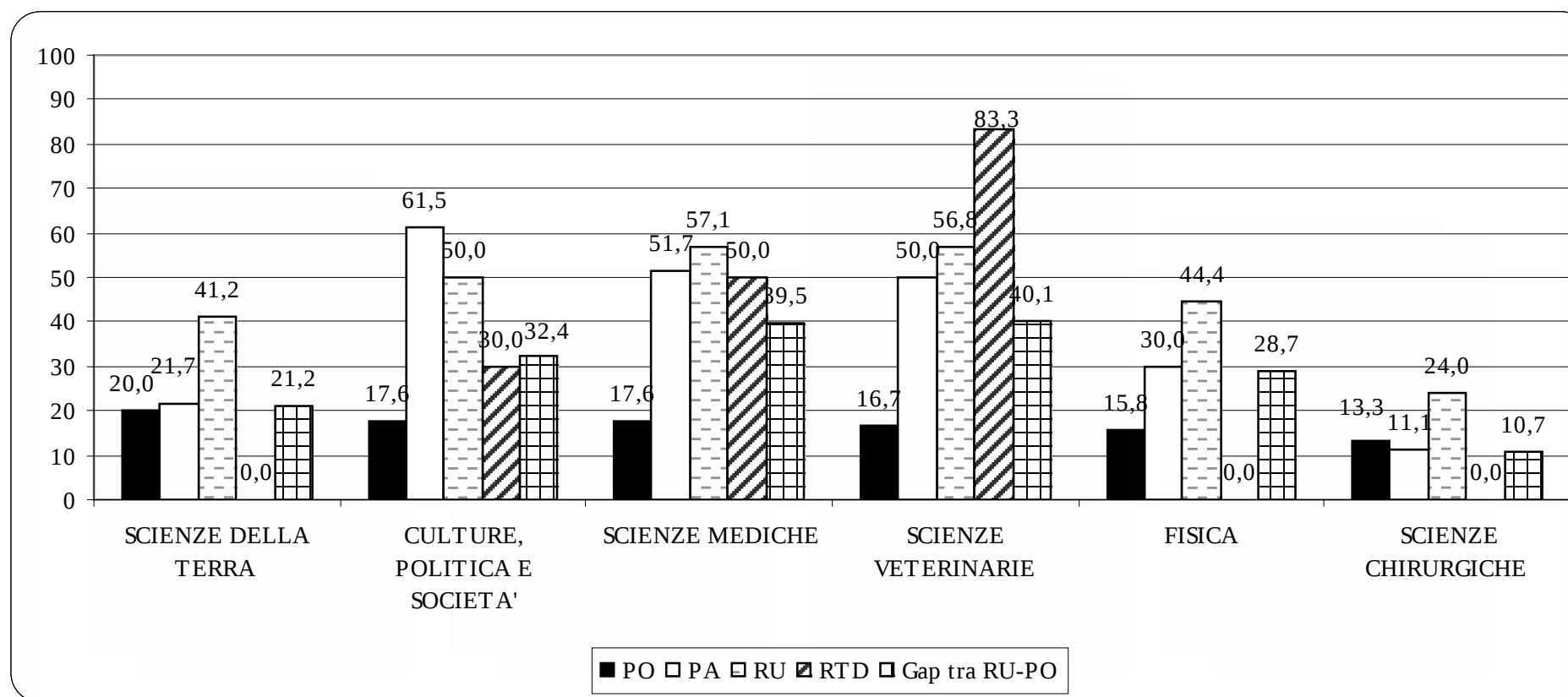
Lingue e letterature straniere e culture moderne: **unico caso** in cui **più donne PO** (anche se c'è stata leggera flessione negli anni)

Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

Nota: I dipartimenti sono ordinati da quello che presenta la quota più alta di donne tra i professori ordinari a quello con la quota più bassa.

La situazione nei singoli dipartimenti di Unito

% di donne tra PO, PA, RU, RTD e GAP tra RU-PO, 2017, Unito (segue)



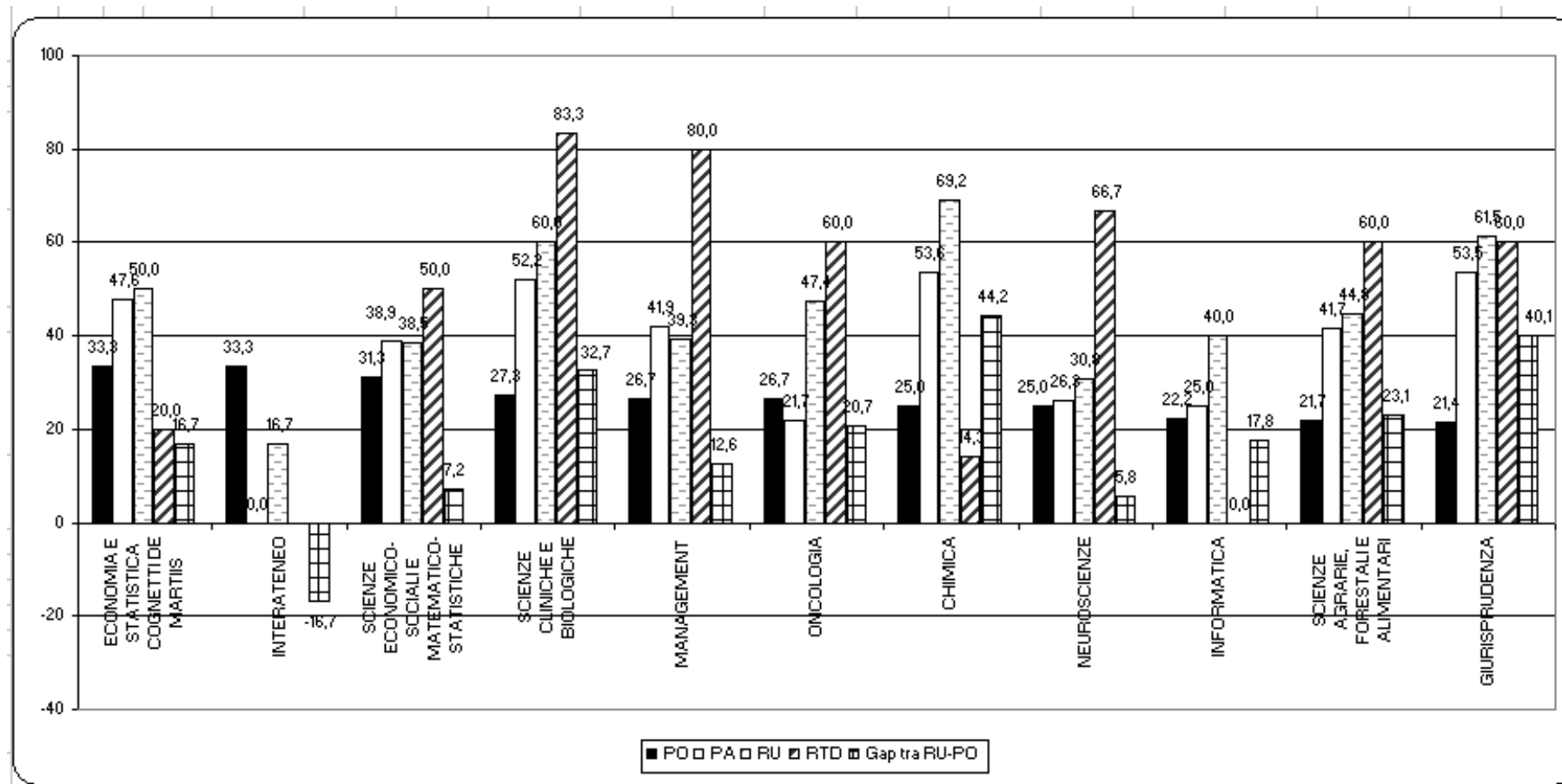
6 Dipartimenti
con le più basse
% di donne PO
(sotto il 20%)

Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

Nota: I dipartimenti sono ordinati da quello che presenta la quota più alta di donne tra i professori ordinari a quello con la quota più bassa.

La situazione nei singoli dipartimenti di Unito

% di donne tra PO, PA, RU, RTD e GAP tra RU-PO, 2017, Unito



11 Dipartimenti
con % di donne
PO tra
il 20 e il 33%

Fonte: nostra elaborazione su dati forniti dall'Area Gestione del Personale. Università di Torino.

Nota: I dipartimenti sono ordinati da quello che presenta la quota più alta di donne tra i professori ordinari a quello con la quota più bassa.

La situazione nei singoli dipartimenti di Unito

Segregazione orizzontale e verticale

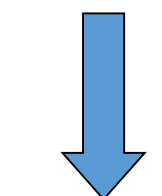
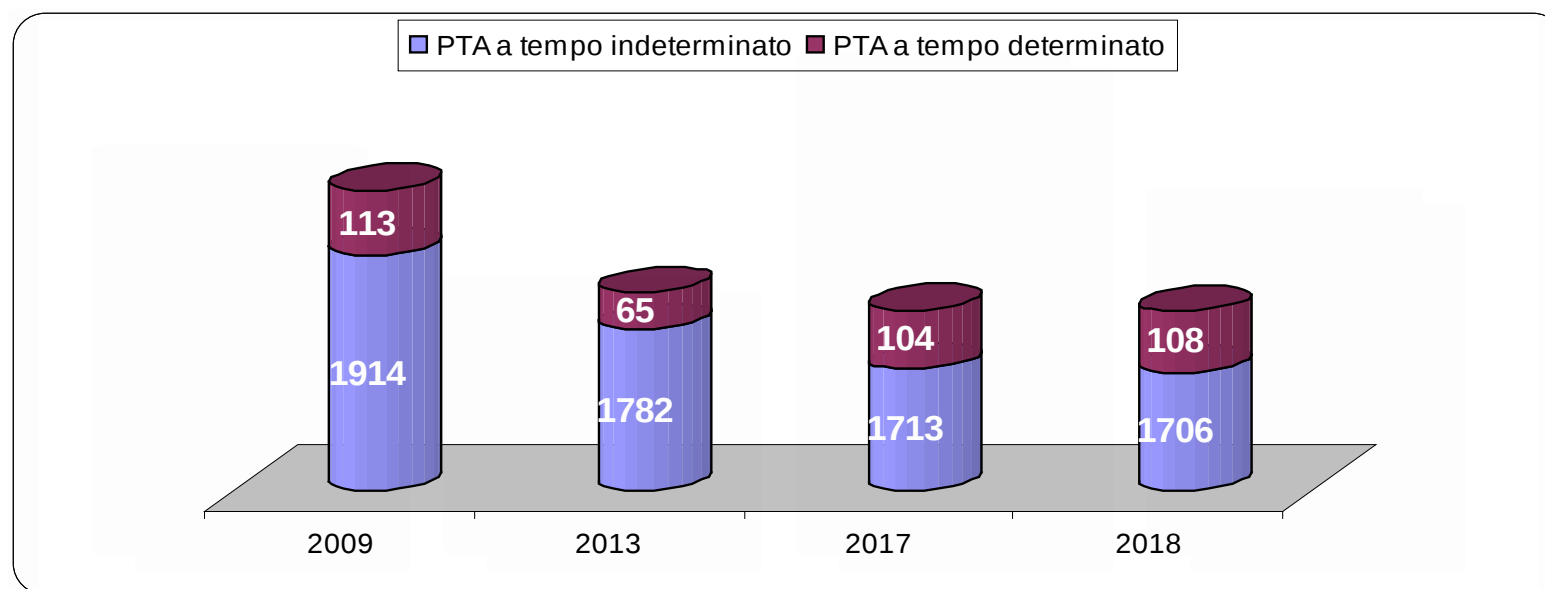
- Chimica, Cps, Giurisprudenza, Psicologia, Scienze della sanità pubblica e pediatriche, Scienze mediche, Scienze veterinarie: forte segregazione **verticale**.
- Scienze chirurgiche e Management: non tanto (e solo) segregazione verticale ma **orizzontale**.
- Matematica: maggioranza tra RU e quasi metà tra PO.

PTA in Unito

Personale tecnico amministrativo

Trend 2018
vs 2009

Età media
e Genere 2018



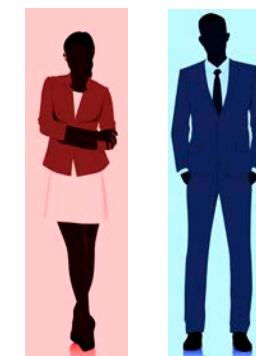
-10,5%

di cui:

-10,9% T I

-4,4% TD

42,3 anni

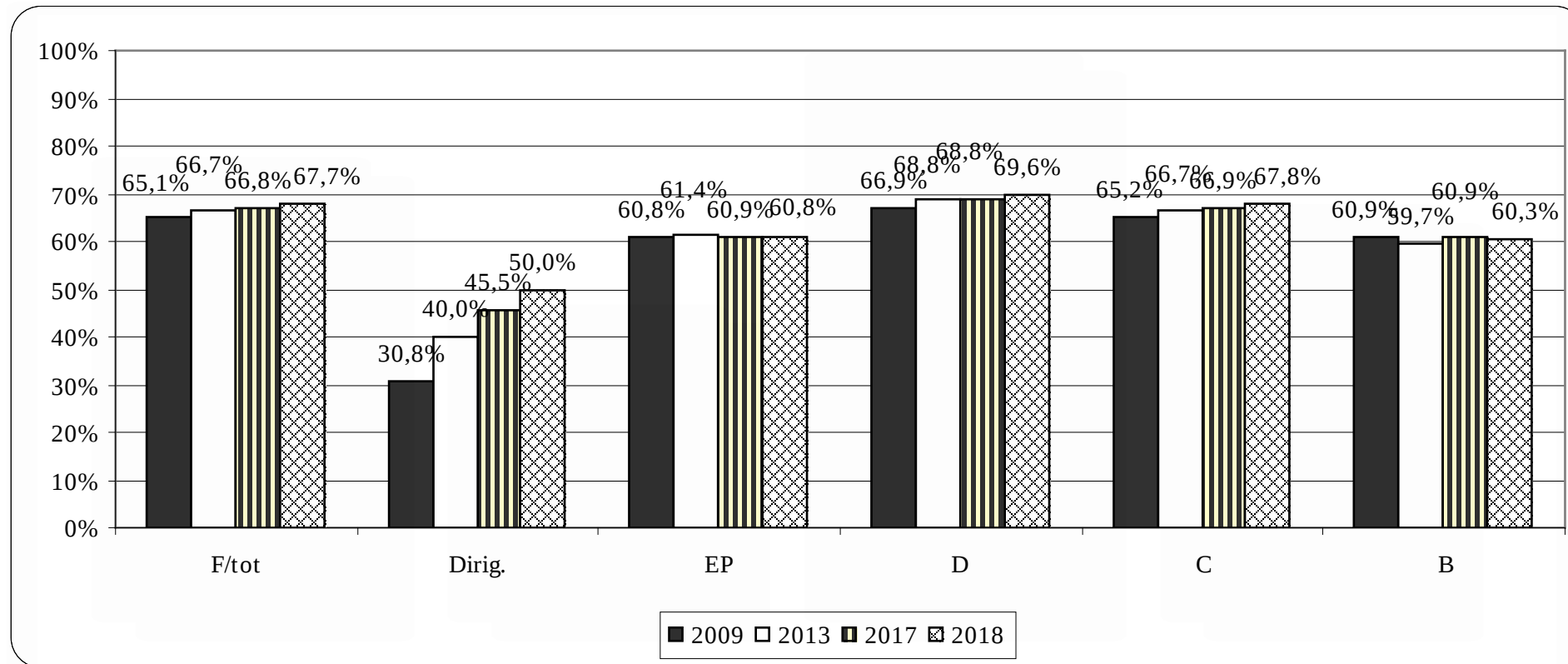


67,7% 32,3%

+2,6% nel 2018
rispetto al 2009

PTA in Unito

% di donne per livello



Organi decisionali

Situazione, quanto a presenza femminile, di Senato Accademico e Consiglio di amministrazione (CDA) in UniTo:

- La % di F è aumentata negli ultimi anni: dal 10% nel 2005 al 35% nel 2015. Alla fine del 2017 la % di F nel CDA è salita ancora (al 40%).
- Il rettore è uomo e la prorettrice donna; degli 8 vice-rettori, solo una è donna.
- Quanto ai direttori di dipartimento: solo 6 su 27 dipartimenti sono a direzione di una donna
 - Culture, Politica e Società,
 - Management,
 - Scienze della sanità pubblica e pediatriche,
 - Scienze Mediche,
 - Scienza e tecnologia del farmaco,
 - Scienze della vita e Biologia dei sistemi

Conclusioni

- Monitorare questi trend come compito che l'università deve darsi perché i dati dimostrano la *persistenza nel tempo del soffitto cristallo*.
- Quali interventi/azioni per promuovere una maggiore parità?
- Interventi mirati e non uguali per tutti i dipartimenti?

Grazie per l'attenzione



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO

COMITATO
UNICO *di*
GARANZIA
UNIVERSITÀ DI TORINO

