



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO
UFFICIO STAMPA
Via G. Verdi 8 – Via Po 17

Torino, 14 marzo 2019

COMUNICATO STAMPA

IL SOFFITTO DI CRISTALLO IN ACCADEMIA TRA DISCRIMINAZIONI PERSISTENTI E PROSPETTIVE DI EQUITÀ AL CLE LA PRESENTAZIONE DEI DATI SULLE CARRIERE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Giovedì 14 marzo, dalle ore 09.00 alle ore 13.00, presso la Sala Lauree Blu del Campus Luigi Einaudi dell'Università di Torino (Lungo Dora Siena 100, Torino) si è tenuto il convegno *“Dal GAP ai GEP (Gender Equality Plans): il soffitto di cristallo in accademia tra discriminazioni persistenti e prospettive di equità”*. La giornata è stata organizzata dai **Comitati Unici di Garanzia** per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (CUG) dell'Università e del Politecnico di Torino, in collaborazione con il **Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe)**, in occasione della **Giornata Internazionale della Donna**.

Il convegno ha rappresentato, per l'Università e il Politecnico di Torino, un'occasione di confronto attorno al tema del **divario di genere**, con tutti i soggetti che in queste realtà studiano e lavorano. In particolare, sono stati presentati i **dati relativi all'analisi delle carriere** in un una prospettiva di genere, a cura della ricercatrice dell'Università di Torino **Rosy Musumeci**, i **dati relativi all'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN)**, a cura di **Arianna Montorsi**, Referente del Rettore per le Pari Opportunità del Politecnico di Torino, e alcune possibili linee di intervento per promuovere, nelle organizzazioni di ricerca e, in specifico nelle Università, **l'equità di genere**, a cura di **Cristina Solera** del CIRSDe.

Al convegno sono intervenuti inoltre **Gianmaria Ajani**, Rettore dell'Università di Torino, **Guido Saracco**, Rettore del Politecnico di Torino, **Loredana Segreto**, Direttrice Generale dell'Università di Torino, **Chiara Ghislieri**, Presidente CUG dell'Università di Torino, **Cristina Coscia**, Presidente CUG del Politecnico di Torino, **Angela Calvo**, Presidente del CIRSDe, **Elena Bigotti**, Consigliera di fiducia dell'Università di Torino e **Arianna Enrichens**, Consigliera di fiducia del Politecnico di Torino.

Durante i lavori sono stati presentati i dati elaborati dall'Ateneo sull'analisi delle carriere nell'Università secondo una prospettiva di genere, dai quali emerge ancora una persistente discriminazione e un importante gap di rappresentatività delle donne nelle posizioni apicali.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

UFFICIO STAMPA

Via G. Verdi 8 – Via Po 17

In particolare in UniTo, **la percentuale di donne docenti di prima fascia (28%) è superiore al dato nazionale (23%), ed è aumentata del 5% dal 2009, e dell'1% dal 2013.** Nonostante ciò, appare ancora decisamente importante lo scarto tra la percentuale delle donne nelle prime fasi di carriera e ciò che si osserva nelle posizioni apicali. Se si va a guardare il dato disaggregato per dipartimenti, inoltre, si osservano situazioni specifiche: in alcuni casi, la "selezione" delle donne avviene già in ingresso (*segregazione orizzontale*). Le donne scelgono e vengono indirizzate verso filiere formative e occupazionali caratterizzate da tematiche di relazione e cura, con una bassa percentuale di ragazze già tra la popolazione studentesca (Scienze chirurgiche e Management, ad esempio). In altri casi si osserva invece una drastica riduzione della percentuale di donne mano a mano che si sale nella "gerarchia" (Chimica, Dipartimento di Culture, Politica e Società, Giurisprudenza, Psicologia, Scienze della sanità pubblica e pediatriche, Scienze mediche e Scienze veterinarie). In questo secondo caso quel che si osserva è una forma di *segregazione verticale*, ovvero di ridotte possibilità per le donne, di accedere a livelli elevati di carriera.

Discorso a parte merita la fascia del personale ricercatore a tempo determinato: le donne hanno **meno probabilità degli uomini di avere un contratto di ricerca** a tempo determinato e ciò è ancora più evidente per i contratti di tipo B che prevedono il passaggio per diventare professore associato. Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo**, la percentuale di donne è elevata (**67,7%**) e la presenza delle donne è più o meno stabile negli anni, se distinguiamo per livello di inquadramento, con un netto aumento delle donne dirigenti nel corso degli anni. Anche la presenza negli organi di governo dell'Ateneo è aumentata: per quanto riguarda il **Consiglio di Amministrazione** si è passati dal **10% del 2005**, al **35% del 2015** per arrivare al **40% nel 2017**. Alla guida dei dipartimenti, per contro, solo in **6 casi su 27** si trova una donna.

Il monitoraggio sistematico di questi dati rappresenta un'azione all'interno del più ampio panorama delle pratiche di *gender equality*, perché conoscere la situazione di partenza significa poter analizzare le specificità dei diversi casi e individuare misure e interventi adeguati.

I dati in sintesi:

Dati di Ateneo, 2017

	% di F
• Popolazione studentesca	60,8%
• Dottorato di ricerca	56,4%
• Assegni di ricerca	58,4%
• Personale docente ricercatore complessivo	43%
• Ricercator*	53%
• Prof. Ass.	43%
• Prof. Ord.	28%