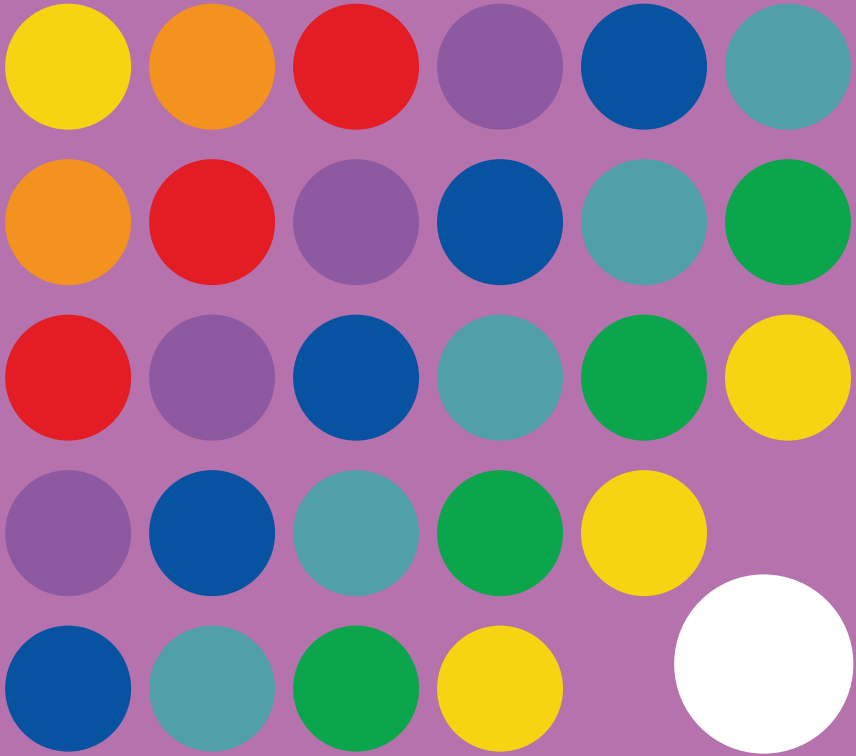




Università
degli Studi
di Torino



BILANCIO DI GENERE

2020

BILANCIO DI GENERE

2020

Graphic design

Comunicazione Istituzionale e Organizzativa

Stampa

La Terra Promessa
Polo Grafico di Torino AGIT

Dicembre 2021

ISBN 9788875902087

Ringraziamenti

Il Gruppo di lavoro che ha avviato, gestito e portato a termine questo primo Bilancio di Genere di Unito è così composto:

Chiara Ghislieri (CUG)

Cinzia Barbieri (CUG)

Marcella Iovino (Direzione Generale – supporto amministrativo al CUG)

Antonella Trombetta (Direzione Ricerca e Terza Missione)

Giovanni Gallo (Direzione Ricerca e Terza Missione)

Letizia Pisciuoneri (Direzione Ricerca e Terza Missione)

Catia Malatesta (Direzione Bilancio e Contratti)

Angela Mosca (Direzione Bilancio e Contratti)

Carla Pignata (Direzione Bilancio e Contratti)

Marinella Mari (Direzione Bilancio e Contratti)

Gianfrancesco D'Angelo (Direzione Didattica e Servizi agli Studenti)

Vittorio Buogo (Direzione Personale)

Teresa Fissore (Direzione Personale)

Sara Cantarutti (Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane)

Maria Ferraioli (Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane)

Maria Laura di Tommaso (CIRSDe)

Paola Deiana (CIRSDe)

Cristina Solera (Progetto MINDtheGEPs)

Federica Turco (Progetto MINDtheGEPs)

Vladimiro Cardenia (Progetto MINDtheGEPs)

Oltre al gruppo di lavoro, si ringraziano per i dati forniti: Daniela Converso e Filippo Rutto per lo Spazio d'ascolto; Paola Torrioni per lo Sportello Antiviolenza; Anna Nezzo per i dati relativi al rimborso dei Centri estivi; Domenico Cupitò per i dati relativi al dottorato; Angela Balzano per il Progetto MINDtheGEPs, Alessia Guerretta per la verifica dei dati e la realizzazione dei grafici.

Si ringraziano inoltre, nel complesso, le Direzioni coinvolte, nella consapevolezza che, oltre alle persone incluse nel gruppo di ricerca o esplicitamente citate, sono stati necessari altri contributi per portare a termine questo lavoro.

INTRODUZIONE

Chiara Ghislieri e Catia Malatesta

Questo volume rappresenta il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Torino, sebbene l'Ateneo, nel corso degli ultimi anni, abbia già posto il tema dell'uguaglianza di genere al centro di analisi, riflessioni, documenti strategici e proposte operative in molti modi. Sul fronte delle analisi e delle riflessioni vale la pena ricordare il convegno realizzato in occasione della Giornata Internazionale della Donna, nel 2019, dedicato al tema del soffitto di cristallo in accademia (Dal gap ai GEP) nel corso del quale, attraverso il lavoro di ricerca realizzato in collaborazione tra Comitato

“ Il Bilancio di genere deve sostenere il cambiamento (...) Ragionare sui dati concreti smonta l'idea che ormai da tanti anni si parla di equità di genere e quindi ormai il risultato è raggiunto, perché non è così: anche se nell'immaginario collettivo, persino di accademici e accademiche, c'è l'idea talvolta che sia un problema del passato. Invece questi dati fanno ben presente la situazione su cui lavorare.

Stefano Geuna, Rettore

Unico di Garanzia (CUG) e Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe), è stato possibile mettere in evidenza il persistere dei fenomeni di segregazione verticale in accademia, ma anche l'importanza di definire piani di contrasto per promuovere una maggiore equità. Va ricordato inoltre come già nel 1999 UniTo avesse proposto una lettura dei dati in prospettiva di genere, in relazione a un lavoro realizzato dal Nucleo di Valutazione.

In questa linea si inserisce lo sguardo che attraversa documenti quali il Rapporto di Sostenibilità e che si traduce nelle proposte di interventi contenute nel Piano di Azioni Positive e nel Piano Strategico di Ateneo dove, proprio al fine di disporre di un sistema di monitoraggio sistematico, si esplicita l'intenzione di definire il Bilancio di Genere. Ed eccoci qui: questo

“ UniTo ha avviato un percorso ambizioso di crescita, guidato dal proprio Piano Strategico 2021-26 (...) Un cammino così motivante e impegnativo si può percorrere solo se ogni studentessa e studente e ogni dipendente dell'Ateneo, indipendentemente dal ruolo, avverte un coinvolgimento, un senso di accoglienza, di inclusione, di valorizzazione, di appartenenza alla comunità dell'Università. (...) Occorre la lente giusta per capire che oggi questi sono obiettivi ancora non pienamente raggiunti. Questa lente preziosa è il Bilancio di genere: in modo chiaro ed analitico mostra i passi già compiuti e al contempo dimostra quanto occorra ancora lavorare su una reale equità.

Andrea Silvestri, Direttore Generale

Bilancio di Genere è un documento corale, frutto del lavoro di molte persone coinvolte nella raccolta dei dati, nell'analisi, nella stesura dei testi e nella resa grafica finale. Questo Bilancio di Genere è soprattutto espressione dell'intenzione di definire piani di azioni partendo dai dati e predisponendo un sistema di monitoraggio che, nel tempo, possa consentire di osservare i cambiamenti auspicati.

Il primo Bilancio di Genere di UniTo è relativo ai dati del 2020 e, dove possibile, consente di osservare l'andamento rispetto ad alcune serie storiche, al fine di individuare già da questo primo momento analitico alcuni trend: questa prospettiva è particolarmente utile oggi anche per cogliere appieno l'opportunità che UniTo ha di avere a disposizione risorse ed energie ulteriori, legate al progetto Horizon “MINDtheGEPs:

Gender equality in research" di cui è capofila il CIRSDe (P.I. prof.ssa Cristina Solera; <https://www.mindthegeps.eu/>).

In particolare, il progetto Horizon e il progetto Prin GEnding Academia (GEA; Principal Investigator prof.ssa Manuela Naldini) consentiranno, da un lato, di arricchire la lettura dei dati del Bilancio con i risultati di più approfondite indagini quali-quantitative, capaci di far emergere percezioni, dinamiche e meccanismi associati ai fenomeni di segregazione che ancora persistono in accademia, dall'altro, di definire piani d'azione articolati, anche in una prospettiva comparativa, nazionale e internazionale.

Ci piacciono i dati ma ci piace anche elaborarli, costruire sui dati teorie, ipotesi, mettere alla prova le ipotesi e poi ragionare di azioni. I risultati, che ci sono, non sono avvenuti spontaneamente, si sono fatti degli sforzi ma si può fare di più, c'è ancora da fare.

Stefano Geuna, Rettore

Queste pagine, dunque, raccontano l'Ateneo in una prospettiva di genere, partendo dal sistema di politiche e interventi già attivi o delineati nei documenti istituzionali per approfondire poi la situazione relativa alla componente studentesca e al personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo. Un breve capitolo, infine, esamina i temi della governance, della ricerca, della formazione del personale e del bilancio. Quest'ultimo punto

appare rilevante perché, ad oggi, ancora pochi Bilanci di Genere includono la distinzione per tipologie di spesa, distinzione che però assume rilevanza in una prospettiva di monitoraggio degli investimenti futuri e di analisi del loro ritorno.

In conclusione, a una lettura dei dati in chiave sintetica e sinottica si associa una "apertura" alla prospettiva del Gender Equality Plan, la cui messa a punto è prevista per il 2022 sulla base sia delle evidenze emerse dal Bilancio, sia dall'approfondimento realizzato attraverso MINDtheGEPs. Sarà fondamentale armonizzare tutti i documenti istituzionali di indirizzo previsti, in tema di equità di genere, al fine di garantirne la coerenza, con

Premesso che è evidentemente una cassetta degli attrezzi in cui tutto serve, ci sono molte azioni complementari non solo in sincrono ma anche in sequenza. All'inizio metterei la formazione ma sappiamo che se vogliamo avere effetti immediati, la formazione non li garantisce. (...) Se vogliamo vedere passi avanti, agendo solo sulla formazione quell'effetto non lo vedrò in questo mandato: lo vedrò se associo regole stringenti sulla parità.

Stefano Geuna, Rettore

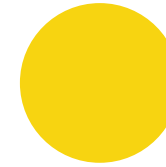
l'auspicio che sia possibile una futura razionalizzazione della documentazione in carico alle pubbliche amministrazioni, senza che venga meno l'efficacia nella promozione dei cambiamenti necessari e attesi.

Nota metodologica – Il Bilancio di genere di UniTo è stato costruito avendo come riferimento principale le Linee guida della Crui, associando al tentativo di completezza nella presentazione dei dati anche uno sforzo di semplificazione e sintesi. Accanto alle Linee guida sono stati consultati i Bilanci di genere di altri Atenei e di altre Pubbliche amministrazioni. L'elaborazione del Bilancio di genere da parte delle pubbliche amministrazioni è raccomandata dalle Direttive del Dipartimento per i Diritti e la Pari Opportunità (2007; 2/2019) e il richiamo alla parità è chiaramente evidenziato anche nel PNRR (Missione 5). La disponibilità di un costante monitoraggio dei dati di genere rappresenta un passaggio importante per la definizione dei Gender Equality Plan (Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, 2021): come evidenziato dalle Linee guida della Crui, il GEP dal 2022 sarà requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.



Indice

	Introduzione.....	6
1.	UniTo per l'equità di genere.....	14
	Soggetti.....	15
	Documenti di indirizzo.....	21
	Politiche e azioni.....	25
2.	Didattica.....	32
	2.1 La composizione della popolazione studentesca.....	33
	2.2 Il terzo livello di formazione.....	45
	2.3 La condizione occupazionale.....	52
3.	Personale Docente e Ricercatore e Tecnico Amministrativo.....	54
	3.1. Personale Docente e Ricercatore.....	56
	3.1.1 Carriere.....	96
	3.2 Personale Tecnico Amministrativo.....	104
	3.2.1 Situazione occupazionale.....	116
4.	Dal sistema di Governance al bilancio, tra ricerca e formazione del personale.....	134
	4.1 Il sistema di Governance di UniTo.....	135
	4.2 La ricerca.....	136
	4.3 La formazione.....	140
	4.4 Il bilancio di UniTo in una prospettiva di genere	142
5.	Dal Gap ai Geps.....	146
	5.1 Dal gap al GEP (Gender Equality Plan): l'importanza di approfondire la lettura dei dati per definire politiche e interventi	147
	5.2 Verso il Gender Equality Plan di Unito.....	152



Sebbene il percorso verso l'equità di genere, come si vedrà anche dai capitoli successivi, richieda ulteriori interventi, UniTo dispone ad oggi di un sistema di soggetti, documenti di indirizzo, strumenti e azioni al fine di contrastare le discriminazioni. È da qui che vogliamo muovere in questo primo Bilancio di genere.

SOGGETTI

In Ateneo diversi sono i soggetti istituzionalmente definiti che, a diverso titolo, agiscono in sinergia per il raggiungimento di obiettivi di benessere, conciliazione ed equità. Il sistema dei soggetti centrali rispetto a questi obiettivi ha carattere di stabilità e continuità nel tempo, aspetto fondamentale nella graduale costruzione e definizione di un approccio di lavoro integrato: si fa qui riferimento in specifico al Comitato Unico di Garanzia, alla Consiglieria di fiducia e al CIRSDe. Inoltre, la *governance* di Ateneo si è dotata di un vice-rettorato al welfare, alla sostenibilità e allo sport, che è opportuno citare nella misura in cui le misure di welfare riguardano i temi del benessere e della conciliazione.

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato istituito dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva

¹ Questo capitolo è stato scritto da Chiara Ghislieri e Marcella Iovino

1. UniTo per l'equità di genere¹

della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e dall'art. 63 dello Statuto di Ateneo.

L'Ateneo di Torino ha istituito il CUG nel 2013, con funzioni propositive, consultive e di verifica. Il Cug è composto da: Presidente (di nomina dell'Amministrazione), due componenti elette del personale docente-ricercatore, due componenti elette del personale tecnico amministrativo, una componente effettiva e una supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentate, due rappresentanti elette/i della componente studentesca con ruolo di udatrici/uditori e due componenti designate tra gli afferenti temporanei.

Il CUG opera in continuità rispetto al preesistente Comitato per le Pari Opportunità, pur con un ampliamento di sguardo a temi quali il benessere e la qualità di vita al lavoro. In specifico il CUG:

- contribuisce ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'Università, un migliore ambiente lavorativo;
- collabora al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con il/la Consigliere/a Nazionale di Parità;
- contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, guardando alla qualità della prestazione nel suo legame con un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di

pari opportunità, di benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, dovuta a genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche e orientamento sessuale.

Il CUG si rivolge a tutta la comunità universitaria e quindi alla popolazione studentesca, al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, dottorandi/e, stagisti/e, ma anche al personale con altre forme contrattuali, ecc.

Nell'interazione con la *governance* e l'amministrazione, l'attività del CUG è diretta a promuovere un ambiente di studio e di lavoro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali rispettose della libertà e dignità, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

In questa cornice generale il CUG promuove una cultura di parità e azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità nello studio e nel lavoro, attraverso azioni informative e formative, mirate allo sviluppo di servizi e di politiche. Il CUG, inoltre, accoglie richieste di sostegno e si attiva sul piano generale, con riferimento al funzionamento dell'istituzione nelle sue diverse declinazioni, per contrastare discriminazioni e cause di malessere, ai sensi del Codice di comportamento.

Essendo ampia la cornice di riferimento tematica, il CUG è sistematicamente coinvolto in:

- azioni di sensibilizzazione, informazione e

formazione, sia con riferimento a temi specifici (ad esempio attraverso l'organizzazione di eventi aperti anche alla cittadinanza in occasione delle ricorrenze dell'8 marzo o del 25 novembre), sia con riferimento alla formazione in ingresso e in itinere per il personale, su temi di contrasto alla violenza, pari opportunità, tutele, benessere al lavoro e misure di conciliazione;

- azioni di promozione, monitoraggio e valutazione in tema di telelavoro e lavoro agile;
- attivazione e monitoraggio di strumenti di conciliazione;
- adozione e mantenimento di strumenti di inclusione (ad esempio l'attivazione della Carriera Alias per studenti e studentesse in transizione di genere);
- politiche per il benessere sia attraverso la realizzazione "diretta" di indagini sulla condizione di lavoro o sui bisogni di conciliazione, sia attraverso il sostegno a indagini realizzate da altri sui temi di pertinenza del CUG; rientra in questo ambito anche la promozione di servizi quali lo Spazio d'ascolto (<https://www.unito.it/servizi/lo-studio/supporto-psicologico/spazio-di-ascolto-di-ateneo>).

Il CUG lavora in sinergia con il CIRSDe, con la Rete dei CUG della Città Metropolitana, con la Rete Nazionale dei CUG e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Consigliera di fiducia

Il CUG lavora altresì in sinergia con la Consigliera di fiducia di Ateneo. Si tratta di una figura di tutela, esterna all'organizzazione, incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza e assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendente e studentesca) che ritengono essere oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing (art. 6 del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino).

La Consigliera di fiducia viene nominata dall'Ateneo su proposta del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di uno specifico bando, tra coloro che possiedono competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti: conoscenze in ambito giuridico (con particolare riferimento al diritto del lavoro), gestione dei conflitti, normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc. L'incarico dura 3 anni ed è rinnovabile una sola volta (sempre previa procedura di valutazione comparativa).

Nel corso degli ultimi anni la Consigliera di fiducia ha lavorato in misura crescente in ottica preventiva, incontrando la comunità universitaria in numerosi appuntamenti dedicati a illustrare il Codice di comportamento. Accanto all'attività preventiva, la Consigliera interviene in via informale e formale, con il consenso scritto della persona che l'ha contattata, per accertare eventuali illeciti disciplinari, nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Università. La Consigliera ha anche compiti propositivi nei confronti del CUG con cui

si confronta periodicamente sulla scorta di una sintesi ragionata dei casi affrontati, suggerendo indirizzi d'azione laddove, dai casi specifici, sia possibile intravedere margini di intervento organizzativo.

Nell'affrontare i casi, la Consigliera ascolta, ricostruisce le situazioni presentate, sempre previo assenso della persona che l'ha contattata, convoca altri soggetti coinvolti e mette a confronto le posizioni. Accanto al "lavoro di relazione", la Consigliera può acquisire documenti e dati necessari alla valutazione del caso, nell'assoluto rispetto della privacy sia della parte lesa sia del/della presunto/a responsabile.

CIRSDe

Il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe) rappresenta un'eccellenza di UniTo in quanto "storico" centro di riferimento per iniziative di ricerca, formazione e divulgazione, animato da studiose e studiosi che adottano la differenza di genere come prospettiva di ricerca e studio, all'interno di diversi ambiti disciplinari. Il Centro è nato nel 1991 e dal giugno 2002 è Centro d'interesse generale d'Ateneo.

L'attività del CIRSDe comprende una progettualità formativa sistematica che prevede la pubblicazione della guida "InOLTRE i corsi" (in cui sono raccolti tutti gli insegnamenti dell'Ateneo che adottano una prospettiva di genere), la realizzazione di Laboratori creditizzati per la comunità studentesca UniTo in tema di genere (Laboratorio studi di genere), la possibilità di accedere al Corso on-line multimediale "Gli studi di genere: metodi e linguaggi" e l'organizzazione

di numerosi seminari aperti a tutta la comunità universitaria e alla cittadinanza.

Il Centro è inoltre protagonista di progettualità di ricerca specifiche. Si citano qui i progetti: *USVreact* - Università a Supporto delle Vittime di Violenza Sessuale (prof.ssa Norma De Piccoli), concluso; *La violenza contro le donne e la violenza domestica: un progetto per sensibilizzare, educare e formare*, Fondazione CRT - Richieste Ordinarie 2019 (prof. ssa Mia Caielli); *JUMP – Juggling Motherhood and Profession*, ERASMUS + (Prof.ssa Manuela Naldini).

Infine, nel 2020, il CIRSDe ha ottenuto un importante finanziamento Horizon 2020 attraverso il progetto quadriennale MINDtheGEPs (*Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans*) che coinvolge sette istituti di ricerca europei in un sistema di azioni tese a promuovere l'equità di genere nelle istituzioni di ricerca (<https://www.mindthegeps.eu/>).

DOCUMENTI DI INDIRIZZO

Prima di descrivere gli strumenti e le azioni intraprese dall'Ateneo nel 2020 in tema di sostegno all'uguaglianza, contrasto delle discriminazioni e promozione del benessere, si presentano qui sinteticamente i principali documenti di indirizzo, intesi come supporti per l'agire dei soggetti sopra descritti ma anche, per certi aspetti, come bussole per le politiche e per i comportamenti quotidiani.

Codice di comportamento Il Codice di comportamento, disponibile sul sito di UniTo (<https://www.unito.it/ateneo/statuto-e-regolamenti/codici-di-comportamento>), è stato emanato con decreto rettorale 646 del 29 febbraio 2016. Si tratta di uno strumento preventivo e di intervento a contrasto delle molestie e delle discriminazioni, a tutela del diritto a un trattamento degno e rispettoso per tutta la comunità universitaria (personale a tempo indeterminato e determinato, prestatrici e prestatori d'opera occasionale, titolari di borsa, docenti, CEL, studentesse e studenti, ecc.).

Il Codice è un documento articolato di cui qui si approfondisce l'aspetto di contenuto e di obiettivo: esso, infatti, definisce le molestie sessuali, morali e gli atti discriminatori, configurandosi come strumento di informazione, formazione e intervento. Il Codice precisa altresì il dovere di collaborazione di tutta la comunità universitaria rispetto al mantenimento di un clima non discriminatorio e il dovere di vigilanza e prevenzione di chi ha ruoli di responsabilità e coordinamento. Per quanto riguarda la componente di "intervento", il Codice descrive due procedure: una procedura informale e una procedura formale. La procedura informale vede, nella Consigliera, un punto fondamentale di riferimento, mentre la procedura informale prevede che la persona si rivolga direttamente a Rettore o Rettrice e al/alla Direttore/Direttrice generale. L'intera procedura è caratterizzata da riservatezza. Si rinvia al documento per un approfondimento.

Piano di Azioni Positive e Piano strategico di Ateneo

Il Piano di Azioni Positive 2019-2021 è un documento di indirizzo a carattere generale che definisce le aree di intervento e le azioni finalizzate alla promozione delle tematiche di pertinenza del CUG. Nel triennio di riferimento il Piano di Azioni Positive ha messo a fuoco i seguenti ambiti:

Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione – questo punto definisce l'uso del Codice di comportamento e il ruolo e le azioni attese dalla Consigliera di fiducia. Viene qui incluso anche il tema della *Carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere* (https://www.unito.it/sites/default/files/decr_2330_2015_carriera_alias.pdf) il cui regolamento è in fase di aggiornamento, come da indicazioni della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e della CRUI. Rientra ancora in questo ambito il monitoraggio delle carriere in una prospettiva di genere, aspetto che rientra pienamente nel Bilancio;

Conciliazione tempi di vita e di lavoro – nel Piano di Azioni Positive si richiamano le politiche ormai consolidate di Ateneo, per suggerire continuità e sviluppi e, allo stesso tempo, si aprono nuovi scenari. In specifico si fa riferimento al Centro estivo (nelle due sedi della Palazzina Einaudi e di Grugliasco), attivo dal 2013 e aperto a tutta la comunità universitaria con figli/e dai 6 ai 14 anni, accanto alle convenzioni in essere con altri Centri estivi (es. CUS). Per quanto riguarda l'ampliamento dei servizi di conciliazione, anche a valle di una indagine interna del CUG (rivolta al Personale tecnico amministrativo), emerge l'esigenza di strumenti di conciliazione e di aiuto per persone con

familiari in difficoltà. Sempre in tema di conciliazione, seppure con uno sguardo rivolto in specifico alla riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro e anche alla qualità del lavoro, il Piano sostiene i progetti di telelavoro e lavoro agile: per quanto riguarda il telelavoro, l'Ateneo mette a bando 50 postazioni + 5 postazioni di tele-centro (Cuneo), accanto alla possibilità di richiedere una misura straordinaria in caso di situazioni critiche improvvise; per quanto riguarda il lavoro agile, nel 2019 la sperimentazione ha coinvolto più di 200 persone (1 giornata di lavoro agile a settimana, al massimo) ed è stata monitorata dal CUG con una rilevazione ex ante, intermedia ed ex post, evidenziando elevata soddisfazione e suggerendo azioni di ulteriore miglioramento;

Formazione e sensibilizzazione – il Piano conferma il ruolo dell'Ateneo, con il supporto del CUG e del CIRSDe, nella costruzione di una cultura inclusiva e di equità, attraverso momenti congressuali allargati ed eventi di formazione specifici, con particolare riferimento al linguaggio non discriminatorio. In specifico, oltre ai due principali convegni in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), sono momenti di riflessione aperta alla comunità universitaria e alla cittadinanza anche le ricorrenze legate al contrasto delle discriminazioni basate su genere e orientamento sessuale. Accanto ai Convegni e ai Seminari, è prevista anche un'attività di formazione sistematica rivolta alla comunità universitaria e, in specifico, al personale neoassunto;

Benessere – rientra tra i temi rilevanti anche il benessere (lavorativo e di studio), inteso anzitutto come qualità della vita nel contesto accademico. Il Piano suggerisce di dare continuità alle azioni di rilevazione e fotografia della qualità della vita in UniTo, con attenzione per le differenze di genere, al fine di definire successivi interventi. Si cita in proposito l'attivazione e il potenziamento graduale di alcuni servizi dedicati quali lo Spazio d'ascolto e il servizio di Counseling.

Il Piano di Azioni Positive descrive infine le azioni di comunicazione, il network e le sinergie, in parte già qui citate. Una puntuale traduzione operativa del Piano in azioni, obiettivi e indicatori è stata oggetto di lavoro nel corso del 2020 e rientra nel Piano Strategico di Ateneo (https://www.unito.it/sites/default/files/piano_strategico_2021.pdf), approvato dal CDA nel dicembre 2020, con riferimento, in particolare, agli aspetti di *inclusività* (rafforzamento della cultura della parità, anche attraverso il Bilancio di genere e la realizzazione di azioni formative e di sensibilizzazione, rivolte all'intera comunità di UniTo e alla cittadinanza, in tema di contrasto alle discriminazioni) e di *sostenibilità* in termini di equilibrio (miglioramento della qualità organizzativa dell'ambiente di lavoro e di studio).

STRUMENTI E AZIONI

Nel corso del 2020 il CUG ha seguito diverse azioni coerenti con il PAP in vigore (2019-2021), in continuità con quanto già attuato e in svolgimento e con una

particolare attenzione per le misure emergenziali, in dialogo con la *governance* e l'amministrazione di Ateneo. In specifico, per quanto riguarda il lavoro agile, a seguito dell'aggravarsi dell'emergenza e delle connesse misure straordinarie, in data 20 marzo 2020, l'Amministrazione universitaria ha dato a tutto il personale indicazione di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile dal proprio domicilio e il "lavoro agile emergenziale" è diventato la modalità principale di svolgimento della prestazione lavorativa a prescindere dalla stipula di un accordo individuale. La presenza al lavoro del personale è stata comunque garantita per quanto riguarda i servizi essenziali.

La situazione pandemica ha quindi influito anche sulla gestione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile. Per quanto riguarda il telelavoro, sono stati rinnovati i contratti in essere (47 postazioni di telelavoro e 5 postazioni in tele-centro) e sono state valutate alcune richieste straordinarie (3). Già dal 2019 si è dato impulso all'avvio di un gruppo di lavoro in tema di "diritto alla disconnessione" che ha consentito di definire alcune linee generali da portare in discussione per definire un piano di azione.

L'Ateneo ha inoltre dato sostegno e impulso all'estensione in modalità "remota" dei principali servizi contro le discriminazioni e per il benessere (Consigliera di fiducia e Spazio d'ascolto) in una più ampia strategia di creazione di una rete dei servizi istituzionali integrati per tutta la comunità di UniTo.

I dati relativi alle attività della Consigliera di fiducia si riferiscono al periodo giugno 2019 – maggio 2020,

periodo nel corso del quale sono 65 le persone che hanno consultato il servizio (41 donne, 23 uomini, 1 persona in transizione di genere) di cui: 14 appartenenti al personale tecnico-amministrativo, 30 appartenenti al personale docente e ricercatore e 21 contatti dalla comunità studentesca.

Per quanto riguarda lo Spazio d'Ascolto, con il primo lockdown, il servizio è stato potenziato consentendo la consultazione da remoto. I dati (Tabella 1) evidenziano una richiesta prevalente da parte della componente studentesca e femminile della comunità universitaria; anche la componente docente-ricercatore ha fatto richiesta di supporto in misura significativa. Complessivamente il servizio sembra rispondere a un forte bisogno della comunità accademica.

	F	M	Totale
PTA	30 (4,8% - 85,7%)	5 (3,3% - 14,3%)	35 (4,52%)
PDR	42 (6,7% - 75%)	14 (9,3% - 25%)	56 (7,24%)
Studenti/ Studentesse	552 (88,5% - 80,8%)	131 (87,4% - 19,2%)	683 (88,24%)
TOTALE	624 (80, 6%)	150 (19, 4%)	774

Tab.1 – Fruizione dello Spazio d'Ascolto di UniTo

Nel corso del 2020, inoltre, l'Ateneo ha partecipato a due indagini promosse dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità: la prima indagine aveva come obiettivo quello di approfondire la conoscenza del funzionamento dei CUG nelle diverse realtà universitarie italiane e di raccogliere informazioni utili alla comprensione dei processi di fronteggiamento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, nell'ottica

di far emergere, nelle diverse fasi, sia buone pratiche che criticità (gli esiti di questa indagine sono stati presentati nel corso del Convegno nazionale della Conferenza e sono sintetizzati nella newsletter, <http://www.cpouniversita.it/newsletter/Newsletter2021-1.pdf> pag.8); la seconda indagine ha coinvolto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, su base volontaria, in una survey sul tema della qualità del lavoro durante il secondo lockdown (hanno partecipato all'indagine 473 persone, 74% donne).

Tra le attività da segnalare rientra la scelta di non realizzare l'edizione del Centro Estivo, nell'anno 2020, a seguito alle disposizioni del DPCM dell'11 marzo 2020 e dei successivi provvedimenti in materia, ma di fornire un sostegno economico alle famiglie, analogo a quello degli anni precedenti, garantendo alle medesime categorie di destinatari un contributo per le spese sostenute per l'iscrizione ad altri centri estivi. Sono pervenute 114 richieste conformi al bando, tutte soddisfatte, per una spesa complessiva di 37.104 euro: 26 richieste sono state presentate da uomini (PDR 12, PTA 13, assegnisti 1) 88 da donne (PDR 26, PTA 58, assegniste 2 e studentesse 2).

L'attività di contrasto alle discriminazioni ha previsto, nel corso del 2020, sia attività ordinarie, sia preventive e di impulso per cambiamenti necessari. Tra le attività ordinarie si segnala la gestione e monitoraggio della carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere (6 nuove richieste) oltre alle già menzionate azioni della Consigliera e dello Spazio d'Ascolto.

È importante citare anche lo Sportello Antiviolenza

presso il Campus Luigi Einaudi, un servizio sperimentale (su finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità, in collaborazione con la Regione Piemonte) che nasce dalla collaborazione tra il gruppo di ricerca VARCO – Violenza contro le donne: Azioni in Rete per prevenire e Contrastare - del Dipartimento di Culture Politica e Società e i Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus (<https://www.emmacentriantiviolenza.com/>) Lo sportello è rivolto a tutte le studentesse, le ricercatrici, le docenti, le impiegate del comparto tecnico e amministrativo, le lavoratrici precarie e di ditte esternalizzate e, in generale, a qualunque donna studi o lavori nell'Università di Torino. Attivo da ottobre 2019, lo sportello ha ricevuto 36 richieste di contatto (al dicembre 2020), sono stati effettuati 10 primi colloqui e 3 sono le prese in carico.

Sul fronte della prevenzione e degli interventi atti a favorire equità e a contrastare le discriminazioni si segnala inoltre:

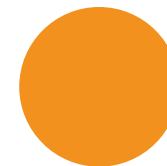
- l'importante attività di formazione realizzata dalla Consigliera di fiducia (su Codice etico e Codice di comportamento) che ha riguardato prevalentemente il personale docente tra il 2019 e l'inizio del 2020, anno nel quale sono stati realizzati diversi moduli rivolti al personale tecnico amministrativo (4 edizioni, 197 persone coinvolte);
- l'inserimento di un modulo dedicato alle azioni del CUG e della Consigliera di fiducia all'interno del percorso IRIDI Start, un percorso formativo per RTD finalizzato allo sviluppo di competenze

didattiche e valutative, documentate al termine da un *open badge* valido in Italia e all'estero (nel 2020 è stata realizzata una edizione che ha coinvolto 60 persone di cui 39 donne; dato l'elevato numero di richieste, nel 2021 sono state realizzate edizioni aggiuntive);

- l'organizzazione e la realizzazione, per la ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, del convegno "La lingua batte dove il dente duole il linguaggio inclusivo in accademia: raccomandazioni, stato dell'arte e prospettive di sviluppo", in collaborazione con il CUG del Politecnico di Torino e con il CIRSDe (25 novembre 2020; 1580 persone iscritte);
- il coordinamento di 50 lezioni universitarie, tenutesi nel mese di novembre 2020, sul tema "L'Università degli Studi di Torino contro la Violenza di Genere";
- la messa a punto di *Linee guida sull'equilibrio di genere nei convegni e negli eventi di divulgazione scientifica*.

Tra le proposte di innovazione merita una menzione particolare la revisione del regolamento per la richiesta della Carriera Alias (un'identità differente collegata all'identità anagrafica, valida solo all'interno dell'Ateneo, corrispondente al genere di destinazione), in coerenza con le linee guida proposte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, approvate dalla CRUI e sottoposte all'Anvur. I principali cambiamenti riguardano l'estensione della possibilità di richiedere la carriera

Alias a tutta la comunità universitaria e la siglatura di definire un accordo confidenziale senza che sia più richiesta documentazione medico-specialistica attestante la disforia di genere.



2.1 LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Nel 2020 la popolazione studentesca di UniTo è stata di 82320 persone (in crescita rispetto agli anni precedenti), con una presenza lievemente superiore, sul dato complessivo, della componente femminile (61% nel 2020; il dato complessivo è stabile negli anni presi in esame). L'analisi del dato, scorporato per Dipartimenti e ambiti di studio, riflette un fenomeno ancora diffuso di segregazione formativa (successivamente occupazionale) che vede le studentesse più presenti in corsi di studio di ambito umanistico, giuridico e sociale, mentre la loro presenza è significativamente inferiore a quella maschile nelle discipline di area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), seppure con qualche eccezione e segnali di cambiamento in corso.

Al fine di disporre di una base empirica utile per la progettazione di interventi di sensibilizzazione e orientamento, i dati relativi alla composizione di genere della popolazione studentesca sono presentati con riferimento ai Dipartimenti dell'Ateneo. I dati relativi alle immatricolazioni (ai corsi di studi triennali, magistrali e a ciclo unico) sono presentati per tre anni accademici, alternati, a partire dal 2016/2017, con l'obiettivo di coprire un arco di tempo ampio al fine di poter osservare andamenti e trend

61% nel **2020**

²¹ I dati relativi a questo capitolo sono stati forniti principalmente dalla Direzione Didattica e in particolare da Gianfrancesco D'Angelo. Per i dati relativi al dottorato si ringrazia Domenico Cupitò e Letizia Pisciueneri della Direzione Ricerca e Terza Missione.



2.

La didattica²

Come si può osservare dalla Tabella 1, il Dipartimento con la presenza minore di studentesse è Informatica: possiamo però osservare un lieve, ma graduale, aumento della presenza femminile nei tre anni accademici presi in considerazione. Tra i Dipartimenti a prevalenza maschile, sempre in ambito STEM, troviamo anche Fisica (con un lieve incremento della componente femminile nell'ultimo anno considerato) e Scienze della Terra.

Non tutti i corsi riconducibili all'area STEM vedono però uno sbilanciamento al maschile della composizione della popolazione. Chimica, ad esempio, è un Dipartimento in cui la componente femminile e quella maschile sono simili. Bilanciata è anche la composizione di genere dei Dipartimenti di Economia e Management, Matematica e Biologia. Una decisa prevalenza di studentesse si registra invece a Biotecnologie e soprattutto a Farmacia e Neuroscienze. Anche i Dipartimenti di area Clinica e Medica, oltre che Veterinaria, vedono una prevalenza di studentesse, meno marcata nelle Scienze chirurgiche.

La componente maschile è, infine, significativamente meno presente nei corsi di studi di Lingue, Filosofia e scienze dell'educazione e Psicologia; una minore presenza maschile si rileva anche a Giurisprudenza e a Culture, politica e società, sebbene non in misura così marcata.

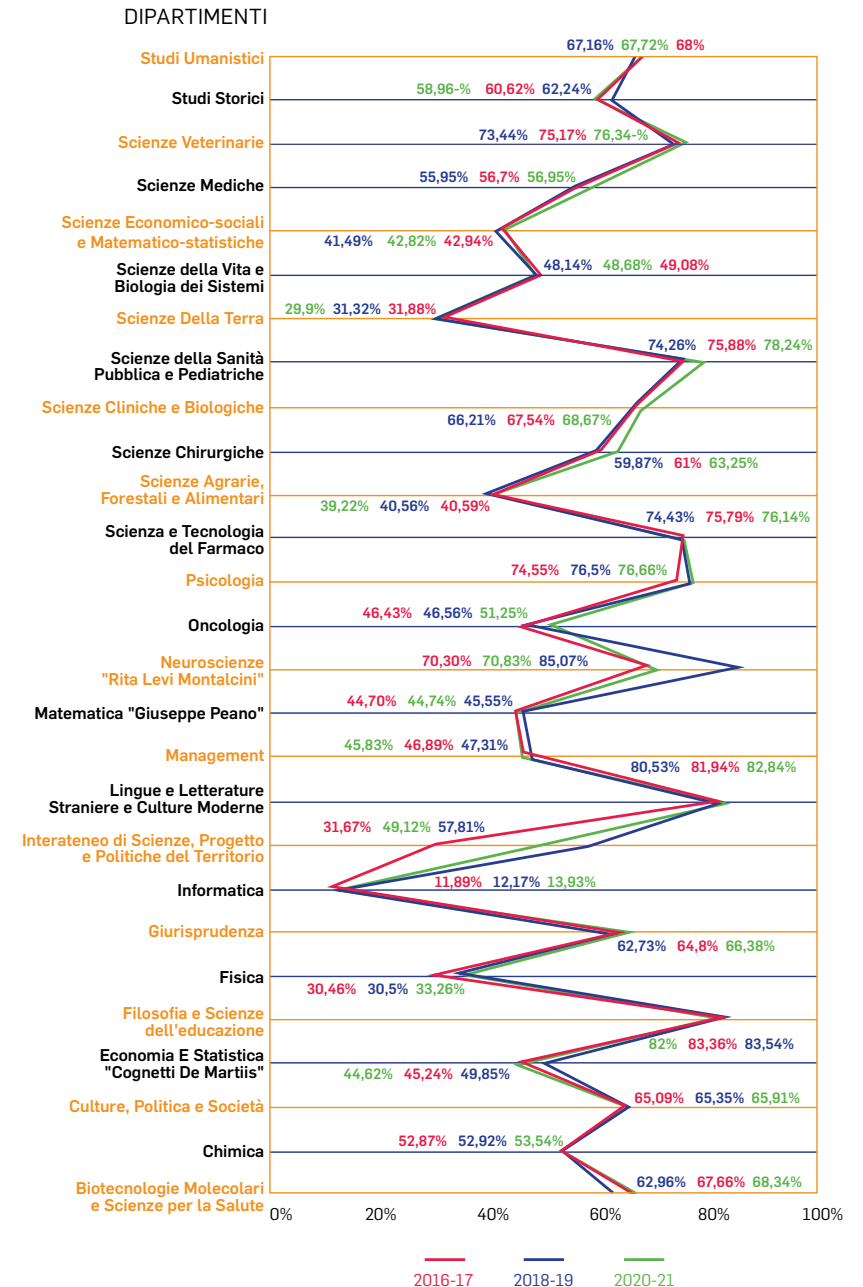


Grafico 1 - Distribuzione studentesse iscritte in corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico suddivise per dipartimento negli anni 2016-17, 2018-19 e 2020-21

Dipartimento	Studentesse iscritte 2016-2017		Studentesse iscritte 2018-2019		Studentesse iscritte 2020-2021	
	%	V.assoluto	%	V.assoluto	%	V.assoluto
Biotechnologie molecolari e scienze per la salute	62,96%	289	67,66%	385	68,34%	367
Chimica	52,92%	779	52,87%	984	53,54%	1021
Culture, politica e società	65,35%	3831	65,09%	4926	65,91%	6006
Economia e statistica "Cognetti de Martiis"	49,85%	505	45,24%	542	44,62%	610
Filosofia e scienze dell'educazione	83,54%	4823	83,36%	5023	82%	5260
Fisica	30,5%	323	30,46%	374	33,26%	459
Giurisprudenza	62,73%	4487	64,8%	4335	66,38%	4850
Informatica	11,89%	243	12,17%	309	13,93%	421
Interateneo di scienze, progetto e politiche del territorio	57,81%	37	31,67%	19	49,12%	28
Lingue e letterature straniere e culture moderne	80,53%	4439	81,94%	4956	82,84%	5365
Management	47,31%	4058	46,89%	4362	45,83%	4117
Matematica "Giuseppe Peano"	45,55%	507	44,7%	561	44,74%	591
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	85,07%	57	70,3%	71	70,83%	51
Oncologia	46,56%	61	46,43%	39	51,25%	41
Psicologia	76,66%	2690	74,55%	2481	76,5%	2517
Scienza e tecnologia del farmaco	74,43%	1339	75,79%	1321	76,14%	1286
Scienze agrarie, forestali e alimentari	40,56%	1100	40,59%	1124	39,22%	1037
Scienze chirurgiche	59,87%	661	61%	649	63,25%	623

Dipartimento	Studentesse iscritte 2016-2017		Studentesse iscritte 2018-2019		Studentesse iscritte 2020-2021	
	%	V.assoluto	%	V.assoluto	%	V.assoluto
Scienze cliniche e biologiche	66,21%	1387	67,54%	1394	68,67%	1383
Scienze della sanità pubblica e pediatriche	74,26%	1797	75,88%	1834	78,24%	1920
Scienze della terra	31,23%	84	31,88%	88	29,90%	87
Scienze della vita e biologia dei sistemi	48,14%	1602	49,08%	1892	48,68%	2094
Scienze economico-sociali e matematico-statistiche	41,49%	680	42,94%	800	42,82%	763
Scienze mediche	55,95%	2073	56,7%	1998	56,95%	2106
Scienze veterinarie	73,44%	885	75,17%	863	76,34%	952
Studi storici	62,24%	1292	60,62%	1393	58,96%	1540
Studi umanistici	67,16%	3650	68%	4207	67,72%	4928
TOTALE	61,01%	43.679	60,9%	46.930	61,25%	50.423

Tabella 1 - Distribuzione studentesse per dipartimento negli anni 2016-17, 2018-19 e 2020-21

Un approfondimento dei dati relativi alla didattica è inoltre stato realizzato per l'anno solare 2020, con riferimento ai dati di riuscita nel percorso. Anzitutto, in coerenza con i dati relativi alle iscrizioni, possiamo osservare come la popolazione di chi ha conseguito una laurea, in UniTo, nel 2020, sia composta per il 60,60% da studentesse, contro il 39,40% di studenti. Il dato complessivo, come si osserva dalla tabella, varia in base al Dipartimento di provenienza, in modo coerente con la tabella precedente relativa alle iscrizioni.

	N. laureate	Tot. laureate/i	% laureate su totale
Biotechnologie molecolari e scienze per la salute	95	135	70,83%
Chimica	179	339	52,73%
Culture, politica e società	943	1374	68,62%
Economia e statistica "Cognetti de Martiis"	94	209	44,69%
Filosofia e scienze dell'educazione	804	954	84,10%
Fisica	78	250	30,78%
Giurisprudenza	540	842	64,49%
Informatica	42	409	9,99%
Interateneo di scienze, progetto e politiche del territorio	6	18	33,17%
Lingue e letterature straniere e culture moderne	1095	1303	84,15%
Management	1269	2585	49,01%
Matematica "Giuseppe Peano"	133	362	35,82%
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	4	5	80,01%
Oncologia	9	18	51,02%
Psicologia	702	933	75,52%
Scienza e tecnologia del farmaco	150	188	79,73%
Scienze agrarie, forestali e alimentari	238	570	41,84%
Scienze chirurgiche	115	166	69,89%
Scienze cliniche e biologiche	247	396	62,45%

	N. laureate	Tot. laureate/i	% laureate su totale
Scienze della sanità pubblica e pediatriche	353	454	77,87%
Scienze della terra	22	62	36,18%
Scienze della vita e biologia dei sistemi	464	916	50,89%
Scienze economico-sociali e matematico-statistiche	221	486	45,46%
Scienze mediche	299	518	57,67%
Scienze veterinarie	93	131	70,85%
Studi storici	200	342	58,46%
Studi umanistici	760	1065	71,41%
TOTALE	9.155	15.030	60,60%

Tabella 2 - Laureate in UniTo nel a.a. 2020

Per quanto riguarda la prestazione, guardando al voto di laurea medio del 2020, le studentesse riportano una valutazione media lievemente superiore, seppur con differenze nei diversi ambiti di studio (Tabella 3). Questa differenza appare in realtà già presente in ingresso all'università, con una votazione media di maturità superiore per le studentesse rispetto agli studenti (vedi Tabella 4).

	N. laureate	Media voto laurea	N. laureati	Media voto laurea	Tot. laureate/i	Media voto
Biotechnologie molecolari e scienze per la salute	95	106	40	103	135	105
Chimica	179	101	160	102	339	101
Culture, politica e società	943	102	431	101	1374	102
Economia e statistica "Cognetti de Martiis"	94	101	115	98	209	100
Filosofia e scienze dell'educazione	804	102	150	105	954	102
Fisica	78	103	172	105	250	104
Giurisprudenza	540	100	302	98	842	99
Informatica	42	99	367	102	409	102
Interateneo di scienze, progetto e politiche del territorio	6	107	12	108	18	107
Lingue e letterature straniere e culture moderne	1095	102	208	102	1303	102
Management	1269	100	1316	99	2585	100
Matematica "Giuseppe Peano"	133	101	229	99	362	99
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	4	111	1	111	5	111
Oncologia	9	108	9	100	18	104
Psicologia	702	104	231	103	933	104
Scienza e tecnologia del farmaco	150	102	38	100	188	102
Scienze agrarie, forestali e alimentari	238	100	332	99	570	100

	N. laureate	Media voto laurea	N. laureati	Media voto laurea	Tot. laureate/i	Media voto
Scienze chirurgiche	115	108	51	106	166	108
Scienze cliniche e biologiche	247	104	149	104	396	104
Scienze della sanita' pubblica e pediatriche	353	105	101	103	454	104
Scienze della terra	22	107	40	99	62	102
Scienze della vita e biologia dei sistemi	464	101	452	97	916	99
Scienze economico-sociali e matematico- statistiche	221	100	265	99	486	100
Scienze mediche	299	109	219	106	518	108
Scienze veterinarie	93	101	38	100	131	101
Studi storici	200	103	142	105	342	104
Studi umanistici	760	102	305	101	1065	102
TOTALE	9.155	102	5.875	101	15.030	102

Tabella 3 - Confronto tra voti di laurea medi tra laureate e laureati a.a. 2020 suddivisi per dipartimenti

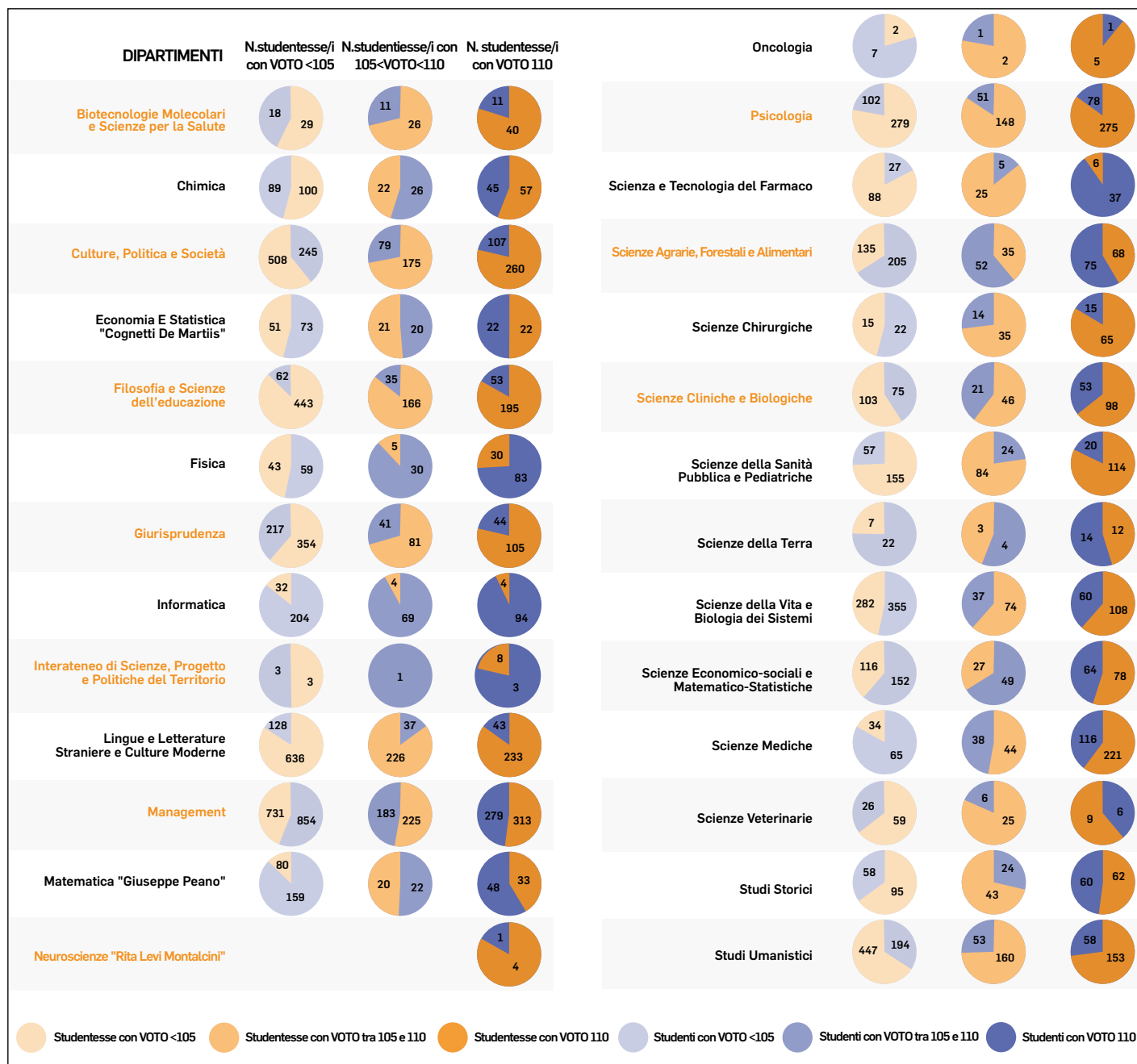


Grafico 2 - Distribuzione voti di laurea in fasce (inferiori al 105, tra il 105 e il 110 e 110) per dipartimenti e per genere

	N. laureate	Media voto maturità	N. laureati	Media voto maturità	Tot. laureate/i	Media voto
Biotechnologie molecolari e scienze per la salute	95	76	40	75	135	76
Chimica	179	72	160	74	339	73
Culture, politica e società	943	71	431	69	1374	70
Economia e statistica "Cognetti de Martiis"	94	69	115	69	209	69
Filosofia e scienze dell'educazione	804	74	150	71	954	74
Fisica	78	77	172	76	250	76
Giurisprudenza	540	77	302	76	842	77
Informatica	42	72	367	71	409	71
Interateneo di scienze, progetto e politiche del territorio	6	60	12	60	18	60
Lingue e letterature straniere e culture moderne	1095	74	208	73	1303	74
Management	1269	73	1316	70	2585	72
Matematica "Giuseppe Peano"	133	81	229	80	362	81
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	4	80	1	75	5	79
Oncologia	9	83	9	78	18	81
Psicologia	702	70	231	67	933	69
Scienza e tecnologia del farmaco	150	82	38	79	188	81
Scienze agrarie, forestali e alimentari	238	71	332	70	570	70

	N. laureate	Media voto laurea	N. laureati	Media voto laurea	Tot. laureate/i	Media voto
Scienze chirurgiche	115	85	51	79	166	83
Scienze cliniche e biologiche	247	77	149	73	396	75
Scienze della sanità pubblica e pediatriche	353	79	101	71	454	77
Scienze della terra	22	71	40	70	62	71
Scienze della vita e biologia dei sistemi	464	74	452	71	916	73
Scienze economico-sociali e matematico-statistiche	221	72	265	70	486	71
Scienze mediche	299	85	219	78	518	82
Scienze veterinarie	93	83	38	81	131	82
Studi storici	200	76	142	71	342	74
Studi umanistici	760	76	305	73	1065	75
TOTALE	9.155	75	5.875	72	15.030	74

Tabella 4 - Confronto tra voti di maturità medi tra laureate e laureati a.a. 2020 suddivisi per dipartimenti

2.2 IL TERZO LIVELLO DI FORMAZIONE³

Il terzo livello di formazione, per gli ambiti disciplinari che lo prevedono, vede riprodotta la segregazione orizzontale, sebbene in misura meno evidente rispetto ai cicli precedenti (vedi Tabella 5). Come si può infatti osservare, la Scuola di specializzazione di Fisica riporta la percentuale più bassa di studentesse iscritte, in coerenza con l'asimmetria di genere nel corso di studi.

³In questo bilancio non vengono considerati i Master, pur se presenti nell'offerta di Ateneo.

Le specializzazioni di Psicologia e Scienza e tecnologia del farmaco, sempre in continuità con il percorso precedente, vedono un forte al femminile, sbilanciamento che non si osserva a Biotecnologie molecolari e scienze per la salute. Maggiormente bilanciate risultano le altre Scuole di specializzazione.

	N. studentesse	% studentesse sul totale	N. studenti	% studenti sul totale	Totale
Biotecnologie molecolari e scienze per la salute	11	44,00%	14	56,00%	25
Fisica	2	28,57%	5	71,43%	7
Giurisprudenza	30	58,82%	21	41,18%	51
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	53	48,62%	56	51,38%	109
Oncologia	73	45,63%	87	54,38%	160
Psicologia	78	83,87%	15	16,13%	93
Scienza e tecnologia del farmaco	31	88,57%	4	11,43%	35
Scienze chirurgiche	406	52,32%	370	47,68%	776
Scienze cliniche e biologiche	31	64,58%	17	35,42%	48
Scienze della sanità pubblica e pediatriche	181	63,73%	103	36,27%	284
Scienze mediche	303	55,39%	244	44,61%	547
Scienze veterinarie	32	69,57%	14	30,43%	46
TOTALE	1.231	56,44%	950	43,56%	2.181

Tabella 5 - Distribuzione di studenti e studentesse nelle Scuole di specializzazione

Per quanto riguarda i dottorati di ricerca, anche in questo caso il dato complessivo di Ateneo riflette una distribuzione di genere bilanciata: in considerazione però delle differenze osservate nel percorso precedente, questo dato potrebbe segnalare un primo momento di limitazione della possibilità di carriera accademica delle studentesse, tra l'altro con un andamento in peggioramento nel tempo. Il dato sicuramente riflette l'offerta dottorale che, come per le Scuole di specializzazione, non corrisponde del tutto ai percorsi di primo e secondo livello.

Anno Titolo	N. studentesse	% studentesse sul totale	N. studenti	% studenti sul totale	Totale
2016	158	55,24%	128	44,75%	286
2018	145	52,34%	132	47,65%	277
2020	112	50,22%	111	49,77%	223

Tabella 6 - Distribuzione di studenti e studentesse ne dottorati di ricerca

Nella tabella 7 sono riportati i dottorati offerti in Ateneo, con il dettaglio dei dati per il 2020 e la sola % di dottorande iscritte per il 2016 e il 2018: il tipo di percorso, caratterizzato da numeri ridotti, consente solo in minima parte di individuare specificità e andamenti. In linea generale, le asimmetrie già evidenti nei cicli precedenti permangono.

Dottorato	Genere		Tot.	% F 2020	% F 2018	% F 2016	
	F	M					
Analisi comparata del diritto, dell'economia e delle istituzioni	8	8	16	50	50	57,14	
Bioingegneria e scienze medico-chirurgiche	17	24	41	41,46%	37,5	Altra sede amministrativa	
Business and management	10	18	28	55,55	39,13	22,22	
Comparative analysis of institutions, economics and law (iel)	11	4	15	73,33	58,69	63,79	
Complex systems for quantitative biomedicine	27	12	39	69,23	68,96	51,61	
Diritti e istituzioni	23	11	34	67,65	64,28	61,53	
Diritto, persona e mercato	12	14	26	46,15	45,83	39,13	
Economia "vilfredo pareto"	12	14	26	46,15	45,83	39,13	
Filosofia					Altra sede amministrativa nel 2020	35	32,87
Fisica	14	40	54	25,92	27,77	Non presente	

Dottorato	Genere		Tot.	% F 2020	% F 2018	% F 2016	
	F	M					
Fisica e Astrofisica/ Fisica	14	40	54	25,92	27,77	30	
Fisiopatologia Medica	24	20	44	54,54	58,33	70,27	
Global History of Empires	6	11	17	35,29	0	-	
Informatica	9	28	37	24,32	25	30,43	
Innovation for the Circular Economy	13	10	23	56,52	69,23	-	
Lettere	19	17	36	52,77	48,38	58,13	
Lingue e Letterature Straniere, Linguistica e Onomastica					Corso attivo fino al 29° ciclo	100	66,6
Matematica/ Matematica Pura e Applicata	16	28	44	36,36	33,33	43,18	
Medicina e Terapia Sperimentale	24	19	43	55,81	67,56	62,5	
Medicina Molecolare	36	19	55	70,91	70,45	73,13	
Modeling and Data Science	4	14	18	22,22	28,57	-	
Mutamento Sociale e Politico/social and Political change	3	5	8	37,5	60	54,54	

Dottorato	Genere		Tot.	% F 2020	% F 2018	% F 2016
	F	M				
Neuroscienze	30	21	51	58,82	63,26	70,83
Scienze agrarie, forestali ed agroalimentari /scienze agrarie, forestali e alimentari	18	17	35	51,43	36,17	61,9
Scienze archeologiche, storiche e storico-artistiche	16	15	31	51,61	56	54,04
Scienze biologiche e biotecnologie applicate	18	13	31	58,06	60	56,52
Scienze biomediche ed oncologia	31	14	45	68,88	71,42	70,42
Scienze chimiche e dei materiali	26	43	69	37,68	40,74	39,34
Scienze della terra	9	23	32	28,12	37,5	38,88
Scienze farmaceutiche e biomolecolari	30	23	53	56,6	54,34	59,18
Scienze psicologiche, antropologiche e dell'educazione	22	18	40	55	62,5	77,41

Dottorato	Genere		Tot.	% F 2020	% F 2018	% F 2016
	F	M				
Scienze Veterinarie per la Salute Animale e la Sicurezza Alimentare	19	6	25	76	86,36	72
Sociologia e Metodologia della Ricerca Sociale	9	6	15	60	61,53	-
Technologies for Cultural Heritage	12	10	22	54,54	62,5	-
Totale	540	535	1075			

Tabella 7 - Iscrizioni ai dottorati con sede amministrativa in UniTO

2.3 LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

In merito all'occupazione, al fine di selezionare i dati e avere un quadro sintetico d'insieme si è optato per presentare i dati relativi al 2020 per quanto riguarda la condizione occupazionale a 1 e 3 anni delle lauree a Ciclo Unico e delle Magistrali Biennali⁴, facendo riferimento al tasso di occupazione e alla retribuzione mensile netta (fonte Almalaurea). Un dato di questo tipo ovviamente non tiene conto dell'ambito di studio e di occupazione che, abbiamo visto, osservano una significativa differenziazione quanto a presenza di genere. Pur tenendo conto di questo limite, il dato appare però di interesse.

Il tasso di occupazione - dato dal rapporto tra le persone occupate e quelle intervistate, considerando "occupazione" qualsiasi attività retribuita, anche di formazione - appare inferiore per le laureate, fatta eccezione per il riferimento a 1 anno dalla laurea rispetto al Ciclo unico, dato però poco informativo perché riferito a una fase in cui, generalmente, sono previste attività di tirocinio. Anche per quanto riguarda la retribuzione media mensile si osserva un gap costante, con uno svantaggio stipendiale già all'ingresso nel mercato del lavoro.

⁴Ciclo unico a 1 anno dalla laurea, collettivo di 1127 persone intervistate (69,3% donne); Ciclo unico a 3 anni dalla laurea, collettivo di 882 persone intervistate (68,5% donne); Biennale magistrale a 1 anni dalla laurea, collettivo di 2392 persone intervistate (58,9% donne); Biennale magistrale a 3 anni dalla laurea, collettivo di 2316 persone intervistate (59,4% donne).

Titoli di studio	% Tasso di occupazione M	% Tasso di occupazione F	Retribuzione mensile netta (medie in €) M	Retribuzione mensile netta (medie in €) F
Ciclo unico a 1 anno dalla laurea	76,9%	77,4%	1.950	1.550
Ciclo unico a 3 anni dalla laurea	89,7%	85,8%	1.640	1.388
Magistrale biennale a 1 anno dalla laurea	74,1%	66,5%	1.413	1.198
Magistrale biennale a 3 anni dalla laurea	89,8%	85,5%	1.577	1.304

Tabella 8 - Confronto per genere del tasso di occupazione e retribuzione mensile dopo gli studi

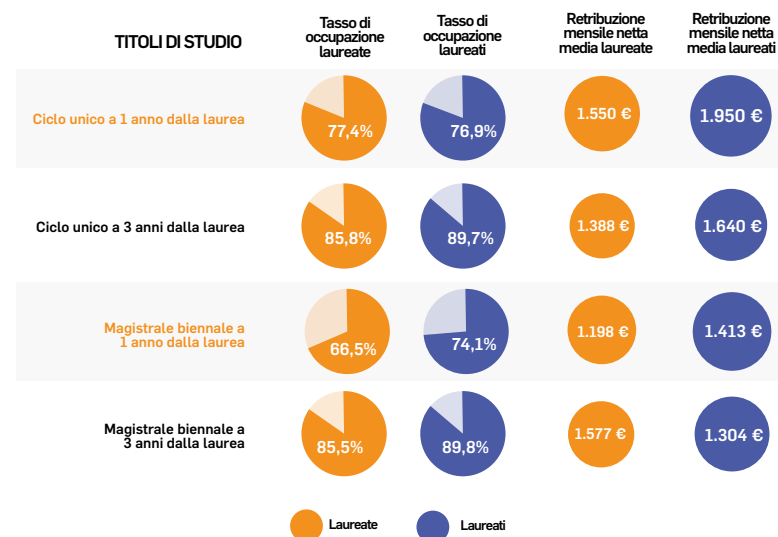
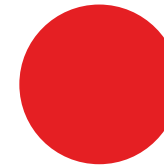


Grafico 3 - Confronto per genere del tasso di occupazione e retribuzione mensile dopo gli studi



3. Personale Docente e Ricercatore e Tecnico Amministrativo⁵

Nel 2020 il personale complessivo dell'Università degli Studi di Torino è stato pari a oltre 4400 unità. Dirigenti, Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e Collaboratori ed esperti⁶ linguistici (CEL), rappresentavano il 42,5%, mentre Docenti e Ricercatori (DR) il 57,5% (Grafico 4). La composizione per genere evidenzia la predominanza delle donne (55,2%) rispetto agli uomini, in aumento dal 2016 al 2020. Le donne prevalgono nell'ambito del PTA mentre il personale DR è a maggioranza maschile e questa componente ha la percentuale in assoluto maggiore nei 3 anni (Grafico 5).

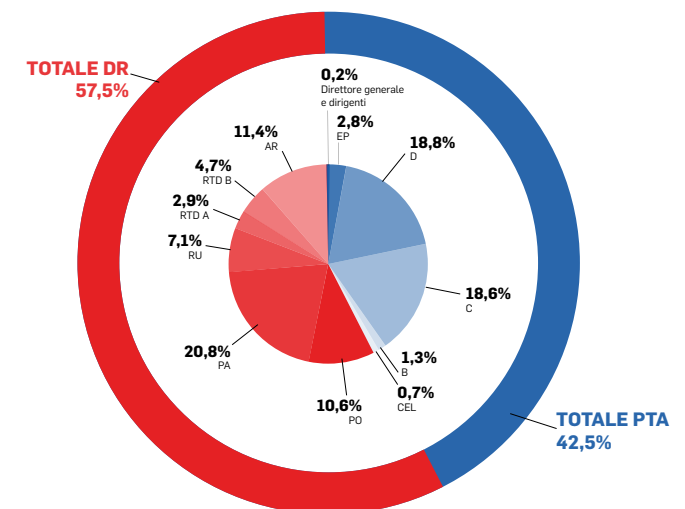
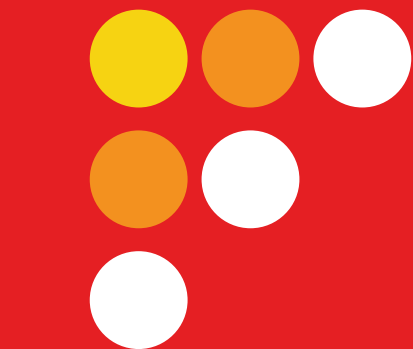


Grafico 4 - Composizione del personale di UniTo (valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

⁵ L'elaborazione dei dati e la stesura di questo capitolo sono di Cinzia Barbieri. Hanno collaborato alla sua revisione le componenti del gruppo di lavoro. I dati di questo capitolo sono stati forniti da V. Buogo e da M.R. Rizzuto (Direzione Personale). Si ringrazia per i dati inerenti alla Didattica e al Dottorato di Ricerca qui utilizzati, G. D'Angelo (Direzione Didattica), D. Cupitò e L. Pisciueneri (Direzione Ricerca e Terza Missione) e, infine, T. Verduna (Dip.to Di Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali di Torino) per l'estrazione dei dati dal database del Ministero dell'Economia e Finanze ('contoannuale').

⁶ Tutti i dati di fonte Unito relativi al Personale sono riferiti al 31/12 di ciascun anno.



3.

Personale Docente e Ricercatore e Tecnico Amministrativo

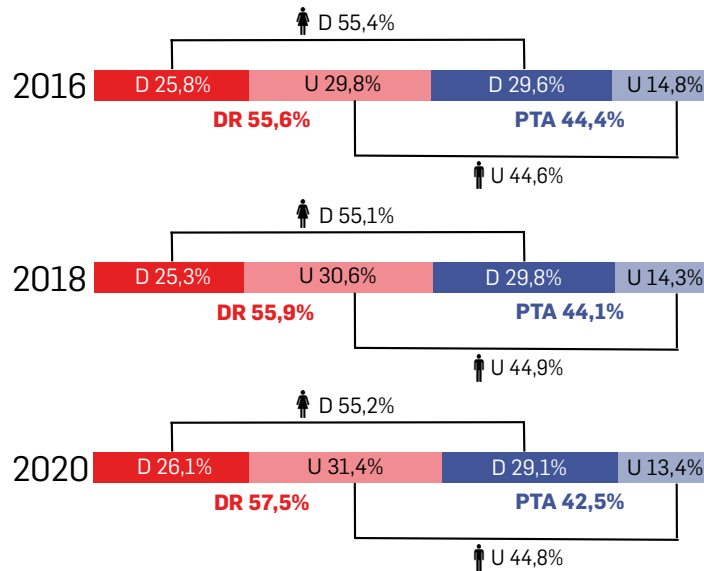


Grafico 5 - Composizione per genere del personale di UniTo AR inclusi/e (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

3.1 Personale Docente e Ricercatore

Composizione

Il personale DR (Tabella 9), nel 2020 risultava così costituito: 18,4% Professori/esse Ordinari (PO), 36,1% Professori/esse Associati/e (PA,) 12,4%, Ricercatori/trici Universitari/rie (RU), 13,3%, Ricercatori/trici a Tempo Determinato (RTD), di cui 5,1% di tipo A e 8,2% di tipo B, e 19,8% Assegnisti/e di Ricerca (AR). Per il periodo 2016-2020 l'incidenza dei diversi ruoli sul complesso del personale DR evidenzia un dato stabile per i/le PO, l'aumento di/delle PA (dal 31,9% al 36%), il calo accentuato di/delle RU (dal 25% al 12,4%), l'aumento di RTD sia di tipo A e ancor più B (dal

3,2% all'8,2%) e l'incremento di/delle AR. Osservando inoltre la distribuzione per genere dei diversi ruoli rispetto al personale DR complessivo, si rileva che: risulta quasi invariata per i/le PO; per il ruolo PA la componente femminile ha assunto un peso maggiore rispetto a quella maschile (dal 29,5% del 2016 al 36,3% del 2020); per il ruolo RU è sempre maggiore la presenza femminile; per gli/le RTD-A la diminuzione della componente femminile ha portato ad avere un peso analogo per uomini e donne nel 2020; per gli/le RTD-B pesano di più gli uomini, mentre per gli/le AR si mette in luce la prevalenza di donne (24,1% donne, 16,2% uomini, 2020).

Ruolo	2016		2018		2020		2020		2020	
	Totale U	Totale D	Totale U	Totale D	Totale U	Totale D	Totale U	Totale D	Totale U	Totale D
PO	25,0	11,2	18,6	23,7	11,0	18,0	24,0	11,9	18,4	18,4
PA	34,0	29,5	31,9	33,3	31,6	32,6	35,7	36,3	36,1	36,1
RU	22,2	28,3	25,0	16,9	23,6	19,9	10,4	14,8	12,4	12,4
RTD A	3,2	4,1	3,6	3,6	3,7	3,6	5,1	5,2	5,1	5,1
RTD B	3,4	3,1	3,2	8,3	7,7	8,0	8,6	7,7	8,2	8,2
AR	12,3	23,9	17,7	14,2	22,4	17,9	16,2	24,1	19,8	19,8
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabella 9 - Incidenza per ruolo e per genere sul totale personale DR (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

Il Grafico 6, offre una lettura diversa, per singolo ruolo della composizione per genere del personale DR che risultava costituito nel 2020 per il 45,4% da donne e da uomini per il 54,6% (2020). Lo scarto maggiore

tra i generi si osserva per i/le PO, con la componente femminile al 28-29% circa negli anni esaminati. Lo scarto si riduce per il ruolo PA (nel 2020, le donne sono il 46% circa), viceversa è a favore degli uomini per il ruolo RTD di tipo B (57,3%, 2020) e di tipo A per il quale si deve evidenziare che la componente femminile è scesa dal 52,4% del 2016 al 46% circa del 2020. Gli unici ruoli a prevalenza femminile sono: RU (54,2%, 2020) e AR (oltre il 55%, 2020). Per tale ultimo ruolo si osserva una riduzione della presenza femminile che era pari al 63% circa nel 2016. I dati proposti mettono in luce il cosiddetto fenomeno della *segregazione verticale*, cioè la maggior concentrazione delle donne nelle posizioni inferiori della carriera universitaria ed evidenziano, al contempo, un possibile rischio emergente e visibile negli ultimi anni: una maggiore difficoltà di accesso alle posizioni apicali della carriera.

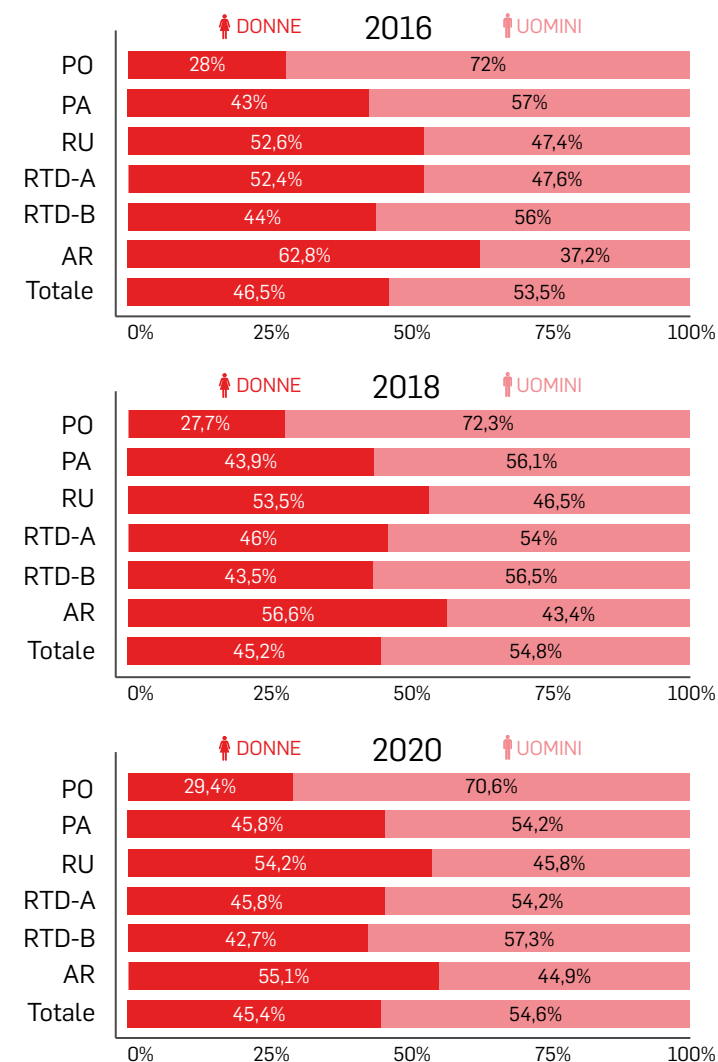


Grafico 6 - Personale DR Composizione per genere e ruolo
(valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

Il personale DR, nel periodo 2016-2020, è aumentato di 238 unità. Si tratta di un aumento prevalentemente al maschile visto che gli uomini rappresentano i due terzi circa della nuova popolazione (Tabella 10).

Anno	U	D	Totale
2016	1245	1081	2326
2018	1306	1078	2384
2020	1400	1164	2564
Totale 2016-2020	155	83	238

Tabella 10 - Personale DR Turnover per genere AR inclusi/e (valori assoluti; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Il Grafico 7 permette di confrontare, con riferimento al 2018 che è l'anno centrale tra quelli qui esaminati, la composizione per genere e per ruolo del sistema universitario nazionale. In particolare, confrontando i dati nazionali con quelli di UniTo (Grafico 6, anno 2018) si evidenzia che l'incidenza di PO donne sul totale del personale DR è superiore per UniTo.

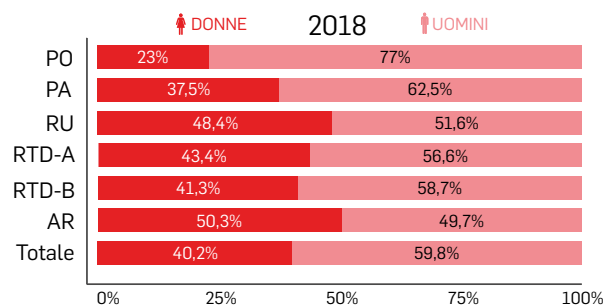


Grafico 7 - Personale DR per genere e ruolo per tutti gli Atenei italiani (valori percentuali; 2018)⁷

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

⁷I dati tratti dal database del MIUR (ora MUR) escludono i/le Ricercatori/trici a Tempo Determinato Legge 203/2005 poiché tale ruolo non è più presente nell'Ateneo torinese.

Serie storiche del personale DR

Anche se alcune considerazioni relative alle carriere per genere sono già state presentate nel precedente paragrafo, si propone qui una lettura più storica osservando la loro evoluzione per il periodo 2012-2020 (i dati sono al netto della componente AR). In sintesi, emerge che:

- la componente femminile del personale DR complessivo fa registrare solo un lieve incremento (dal 41,4% nel 2012 al 43,0% nel 2020) (Grafico 8)
- il Grafico 9 mostra che il peso della componente femminile, per ciascun ruolo, è aumentato per le PO (+3% circa) e le PA (+4% circa) mentre è rimasto pressoché invariato per le Ricercatrici;
- il Grafico 10 ribadisce che il peso del ruolo PO è sostanzialmente stabile con un lieve aumento della componente femminile;
- i Grafici 11, 12 e 13 propongono, distintamente per ogni singolo ruolo, l'evoluzione della distribuzione per genere.

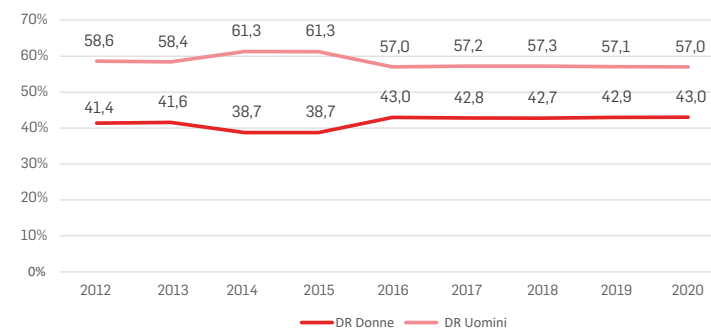


Grafico 8 - Serie storica Personale DR per genere (valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero> e UniTo per 2020

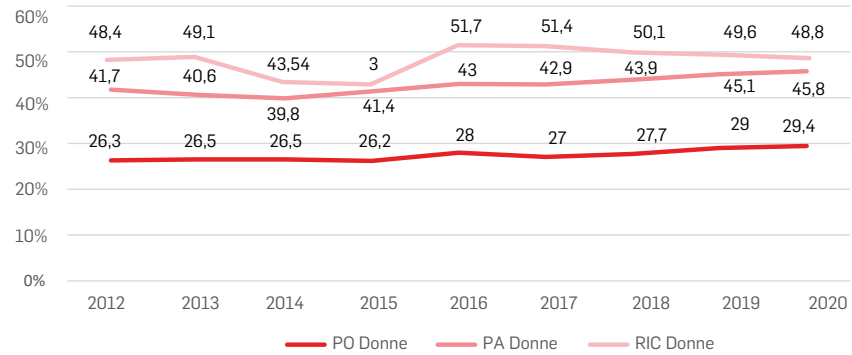


Grafico 9 - Serie storica Personale DR donne per ruolo (valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero> e UniTo per 2020

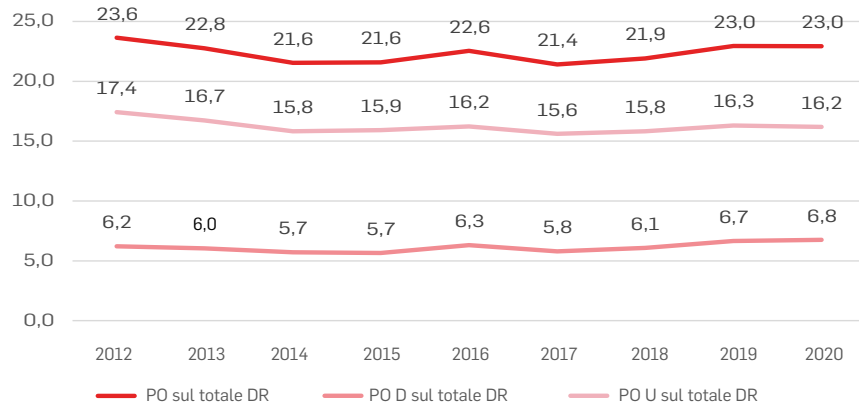


Grafico 10 - Serie storica PO sul totale DR per genere (valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero> e UniTo per 2020

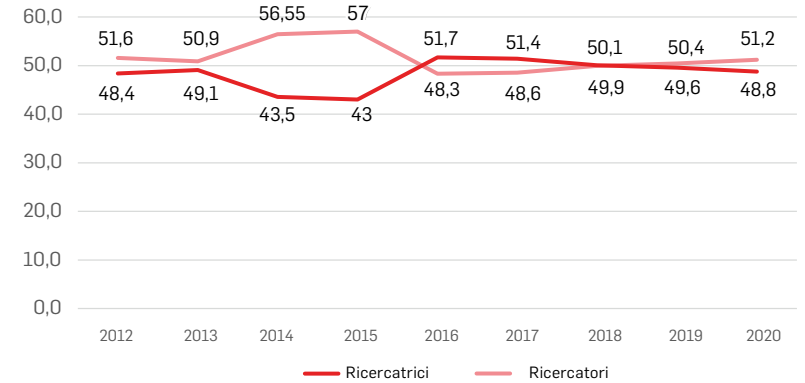


Grafico 11 - Serie Storica Ricercator* per genere (valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero> e UniTo per 2020

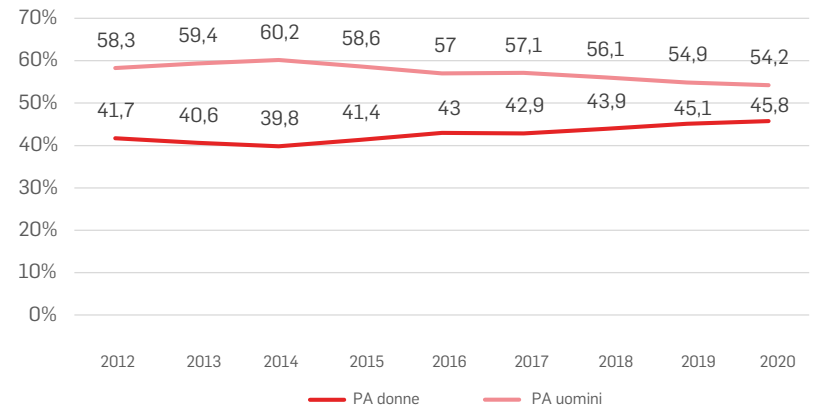


Grafico 12 - Serie Storica PA per genere (valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero> e UniTo per 2020

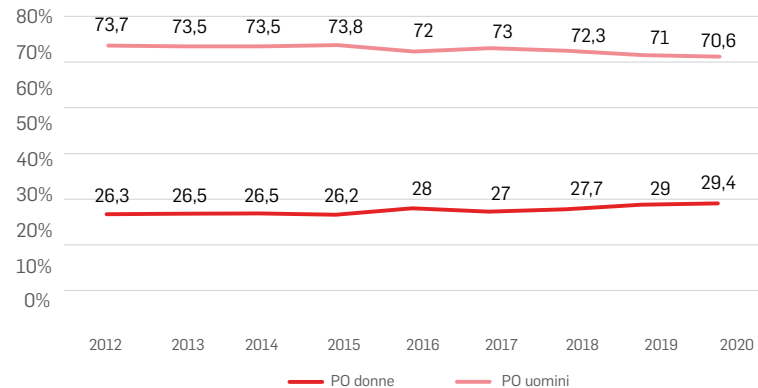


Grafico 13 - Serie storica PO per genere
(valori percentuali; 2012-2020)

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero>
e UniTo per 2020

Classe di età e età media

Il personale DR (Grafico 14) si concentra per oltre i due terzi nelle fasce di età da 41 a 60 anni (nel 2020, 67,7%). Assai poco rappresentata la classe sotto i 30 anni, mentre nella fascia 30-41 anni si colloca il 14,5% del personale in servizio. Nel periodo 2016-2020 è aumentato il personale con età compresa tra 51 e 60 anni. Passando ad analizzare la variabile classe di età per genere e per ciascun ruolo, con l'esclusione della componente AR per la quale non è disponibile l'informazione 'classe di età', si può osservare (Grafico 15):

- per il ruolo PO, sia gli uomini sia le donne si collocano in prevalenza nelle classi di età tra 51-60 anni e oltre i 60 anni. In tali classi, anno 2020, gli uomini si collocano rispettivamente al 40% e

47% circa (rispetto al totale PO uomini), le donne al 40% circa nella prima classe e al 48% e oltre nella seconda (rispetto al totale PO donne). Sia per le donne che per gli uomini si può osservare (2016-2020) la maggior presenza nella classe 51-60 anni e la contestuale riduzione in quella superiore ai 60 anni;

- per il ruolo PA, le percentuali per le varie classi sono abbastanza stabili negli anni considerati; i/ le PA si collocano in particolare nella classe 41-50 anni (quasi 44% degli uomini e oltre 47% delle donne, 2020); nella classe oltre i 60 anni risulta invariata (nel periodo 2016-2020) la presenza di uomini, in diminuzione quella delle donne (15,5% e 11,1% rispettivamente, 2020);
- per il ruolo RU si osserva lo spostamento verso le classi di età superiore, accentuato nella classe oltre i 60 anni (uomini, nel 2016, 8% e nel 2020, oltre 21%; donne, nel 2016, 4,6% e nel 2020 11,6%) e nella la classe 51-60 anni (uomini, nel 2016, 29% circa, nel 2020 quasi 47%; donne, nel 2016 22,5%, nel 2020, 46% circa);
- la 'parte giovane' dei/le DR è ovviamente rappresentata dagli/le RTD in tutti gli anni considerati e, in particolare, gli/le RTD-A per i/ le quali la presenza maggiore è tra 31 e 40 anni (83,1% e 73,3% rispettivamente, 2020). Gli RTD-B si concentrano nella fascia 31-40 anni, così ripartita: circa 57% di uomini e 53% delle donne (2020).

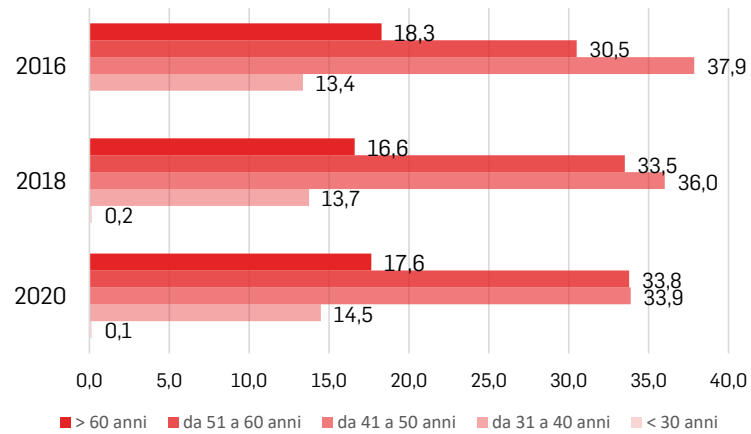


Grafico 14 - Personale DR complessivo per classi di età
(valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

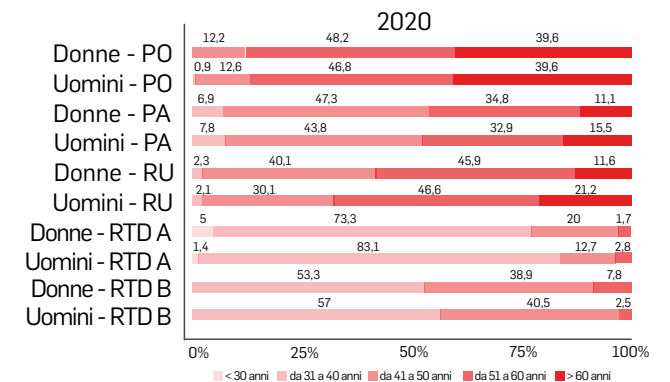
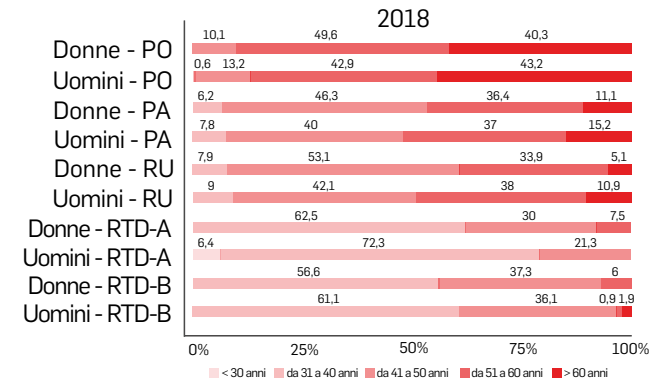
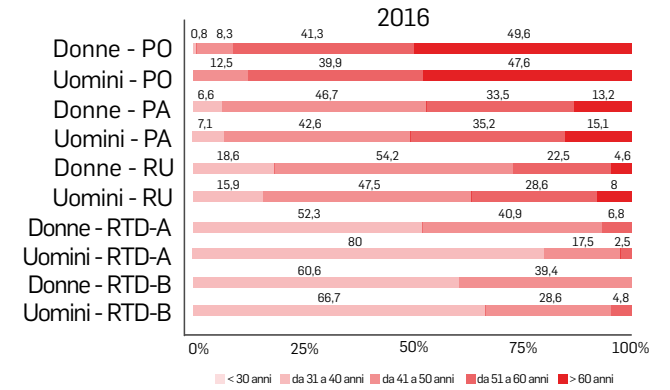


Grafico 15 - Personale DR per classi di età, genere
e ruolo (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Per completare il quadro relativo all'età del personale DR, la Tabella 11 riporta per l'anno 2019 (l'ultimo disponibile al momento della consultazione della Banca Dati del Ministero Economia e Finanze, il 'contoannuale'), i dati relativi all'età media che si colloca sopra i 50 anni ed è leggermente inferiore per le donne. Non è stato possibile estrarre il dato relativo al ruolo RU.

Ruolo	U	D
PO	57,8	58,3
PA	53	51,1
RTD-A	52,8	52,5
RTD-B	53,3	48,0
Media UniTo	54,2	52,5

Tabella 11 - Personale DR Età media per genere e ruolo (anni; 2019)
Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

Anzianità nel ruolo

Il Grafico 16 consente di analizzare per genere la variabile anzianità nel ruolo. I/le PO, sono in prevalenza nella classe '>10 anni' anche se si osserva, tra il 2016 e il 2020, la minor consistenza in tale classe e al contempo l'aumento di/delle PO nelle classi di anzianità inferiori. I/le PA sono per poco meno del 40% nella classe '< 3 anni' (37,5% uomini, 39,7% donne, 2020). Il personale di ruolo RU, e ciò vale per entrambi i generi, si colloca in prevalenza nella classe '> 10 anni' che ha assunto un peso pari al 90% circa per entrambi i generi nel 2020. Gli/le RTD-A sono in prevalenza nella classe inferiore ai 3 anni (86,7% donne, quasi 86% uomini, 2020). La classe < 3 anni è quella in cui si colloca anche la maggioranza di/delle RTD-B. Un maggior grado di dettaglio per l'anno 2020 è proposto dal Grafico 17 che riporta l'anzianità non

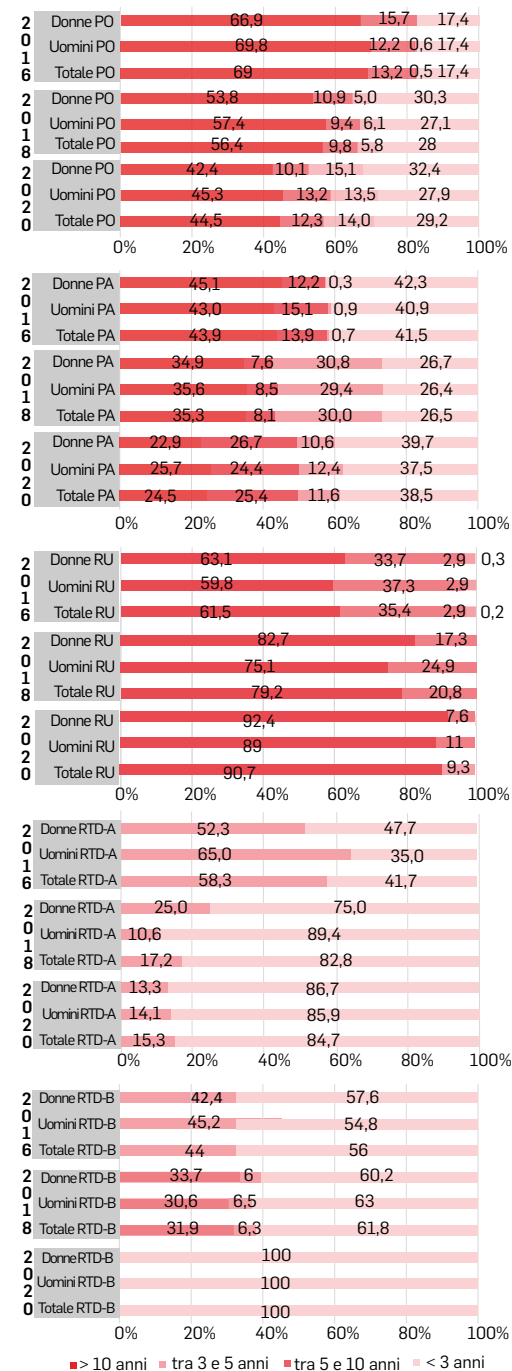


Grafico 16 - Personale DR Anzianità nel ruolo per genere e ruolo AR esclusi/e (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

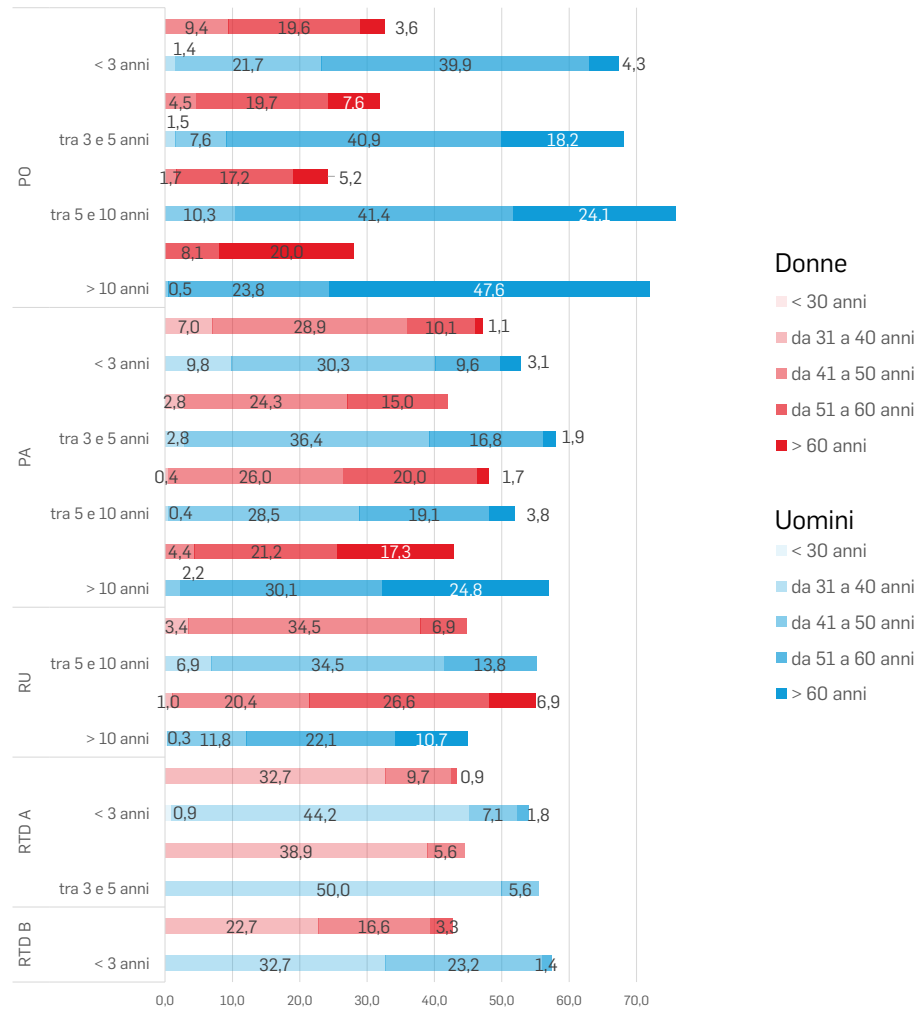


Grafico 17 - Personale DR Anzianità nel ruolo per genere, ruolo e classi di età AR esclusi/e (valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

solo per genere e ruolo ma anche per classi di età. In particolare, per il ruolo PO si osserva come le donne presenti nelle diverse classi di anzianità nel ruolo siano di età inferiore agli uomini. Appare più omogenea la situazione per PA, RU e RTD. Si osserva anche che l'età media di ingresso nei vari ruoli (Tabella 12) non presenta differenze significative tra i generi.

Ruolo	U	D
PO	48	50
PA	44	44
RU	36	35
RTD-A	36	36
RTD-B	39	41

Tabella 12 - Personale DR Età media di ingresso nel ruolo per genere (anni; 2020)

Composizione delle aree CUN

In UniTo il personale DR è inserito in prevalenza nelle aree delle Scienze Mediche (16,6%, 2020), Scienze Agrarie e Veterinarie (10,5%, 2020), Scienze dell'Antichità (10,9%, 2020) e Scienze Storiche (10,8%, 2020) (Tabella 13). L'analisi della composizione per genere delle aree CUN di seguito proposta non si soffermerà sulle aree 8 e 9, poichè poco rappresentate in UniTo, anche in conseguenza della presenza del Politecnico di Torino nel territorio regionale. Si specifica inoltre che tutti i dati inerenti il personale DR nelle aree CUN escludono la componente AR.

Area CUN	2016			2018			2020		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
1 Scienze matematiche e informatiche	8,0	7,3	7,7	7,5	5,9	6,8	8,2	5,7	7,1
2 Scienze fisiche	5,2	2,7	4,1	5,6	2,5	4,3	5,8	2,4	4,3
3 Scienze chimiche	4,7	8,3	6,2	5,1	8,6	6,6	5,3	8,6	6,7
4 Scienze della terra	3,2	1,6	2,5	3,5	1,4	2,6	3,2	1,6	2,5
5 Scienze biologiche	8,5	10,7	9,5	8,1	11,0	9,3	8,4	11,2	9,6
6 Scienze mediche	19,1	14,9	17,3	18,8	14,3	16,9	18,4	14,1	16,6
7 Scienze agrarie e veterinarie	10,0	10,7	10,3	10,6	11,0	10,8	10,3	10,7	10,5
8 Ingegneria civile ed architettura	0,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	0,3	0,1	0,2	0,4	0,1	0,3	0,3	0,1	0,2
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10,0	13,7	11,6	9,4	13,6	11,2	9,5	12,9	10,9
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10,9	10,7	10,8	10,7	11,5	11,0	10,1	11,9	10,8
12 Scienze giuridiche	7,7	7,4	7,6	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,6
13 Scienze economiche e statistiche	8,2	7,0	7,7	8,2	7,6	8,0	8,3	8,4	8,3
14 Scienze politiche e sociali	3,9	4,7	4,3	4,4	4,5	4,4	4,2	4,5	4,3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabella 13 - Personale DR per area CUN e genere AR esclusi/e (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Area CUN	2016		2018		2020	
	U	D	U	D	U	D
1 Scienze matematiche e informatiche	59,2	40,8	63,2	36,8	65,8	34,2
2 Scienze fisiche	72,2	27,8	75,0	25,0	76,4	23,6
3 Scienze chimiche	42,9	57,1	44,2	55,8	44,9	55,1
4 Scienze della terra	72,9	27,1	76,5	23,5	72,5	27,5
5 Scienze biologiche	51,4	48,6	49,7	50,3	50,0	50,0
6 Scienze mediche	63,0	37,0	63,7	36,3	63,3	36,7
7 Scienze agrarie e veterinarie	55,3	44,7	56,4	43,6	56,0	44,0
8 Ingegneria civile ed architettura	75,0	25,0	60,0	40,0	57,1	42,9
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	75,0	25,0	80,0	20,0	80,0	20,0
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	49,1	50,9	47,9	52,1	49,3	50,7
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	57,5	42,5	55,6	44,4	52,9	47,1
12 Scienze giuridiche	57,9	42,1	56,8	43,2	57,3	42,7
13 Scienze economiche e statistiche	60,8	39,2	59,0	41,0	56,7	43,3
14 Scienze politiche e sociali	52,4	47,6	56,3	43,7	55,1	44,9
Totale	57,0	43,0	57,3	42,7	57,0	43,0

Tabella 14 - Personale DR per area CUN e genere AR esclusi/e (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Analizzando i dati nella Tabella 14 possiamo ottenere informazioni in merito alla composizione di ciascuna area CUN per ruolo e genere. Per tutti gli anni considerati, con l'eccezione delle Scienze Chimiche (55,1% donne, 2020), dell'Antichità (50,7% donne, 2020), e Scienze Biologiche (50% donne, 2020), le aree CUN sono a prevalenza maschile, assai accentuata per le aree Matematica e Informatica (66% circa, 2020), Fisica (oltre 76%, 2020), della Terra (72,5%, 2020), Medica (63,3%, 2020) e in misura minore (con percentuali inferiori al 60%, 2020) per Agraria e Veterinaria, Giuridica e Economico-Statistica. I Grafici 18, 19 e 20 consentono infine di dettagliare per ogni area CUN la distribuzione tra generi e ruoli (i valori percentuali sono ottenuti rapportando il personale di ciascun ruolo, donne e uomini, al personale DR complessivo dell'area). Con riferimento all'anno 2020, il peso dei PO uomini rispetto alle PO donna è sempre superiore in tutte le aree, con differenze accentuate: i PO uomini pesano per il 16,2%, le PO donna per il 7% circa. Il ruolo PA assume in tutte le aree il peso maggiore rispetto al totale DR dell'area. La prevalenza maschile è decisamente accentuata per Matematica e Informatica, Fisica, Scienze della Terra, Medica e anche per le Scienze Politiche. Le Scienze Chimiche, Biologiche e dell'Antichità sono invece al femminile.

2016

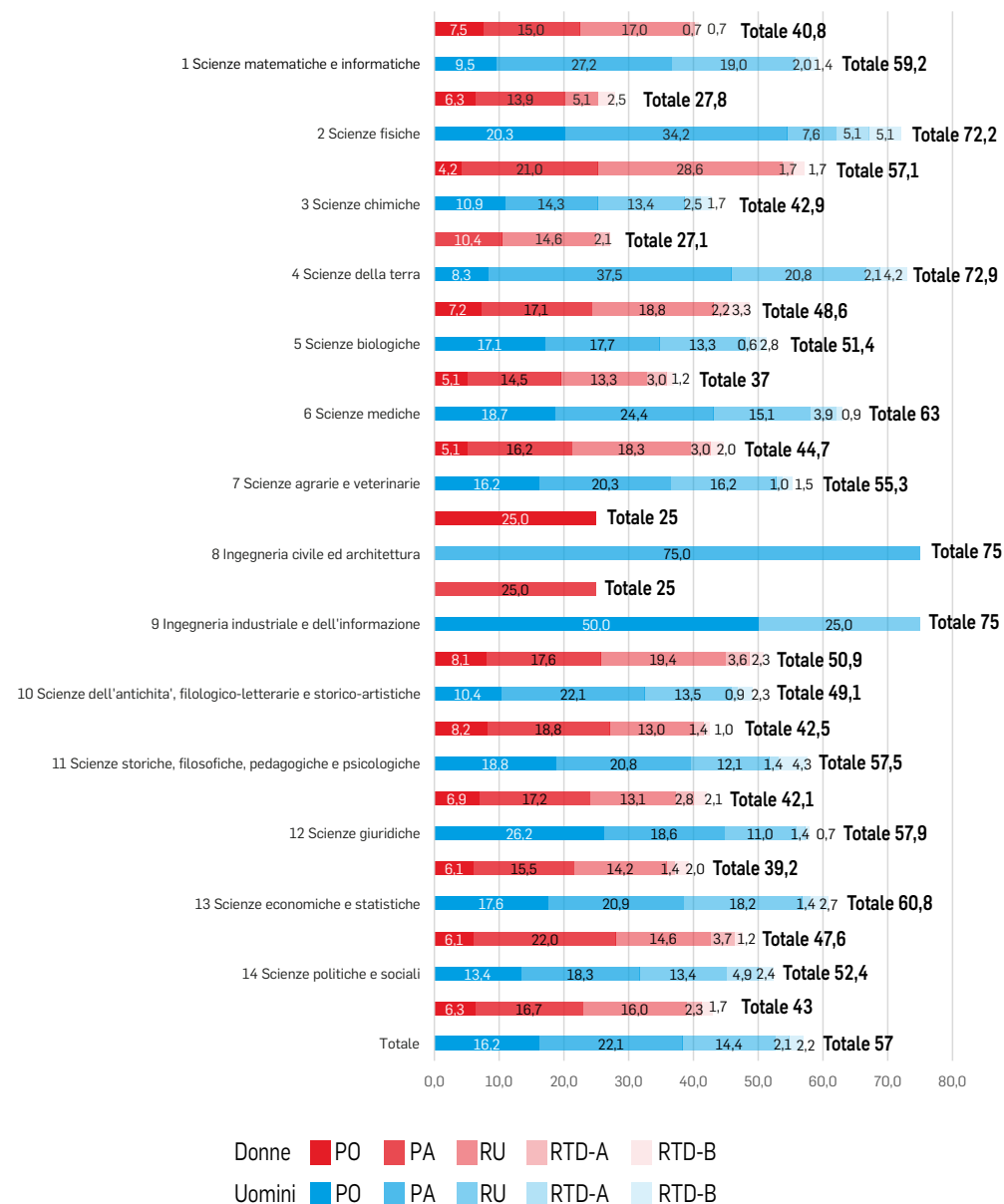
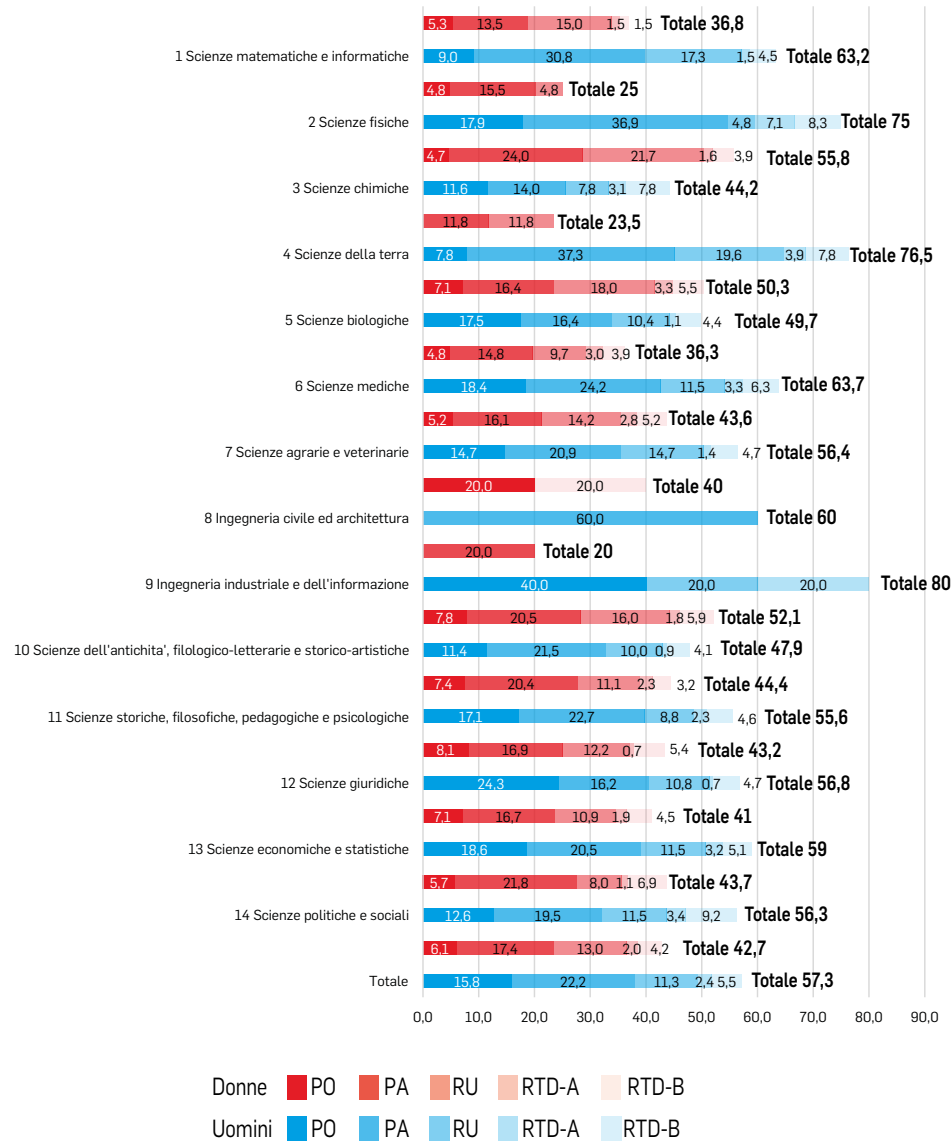


Grafico 18 - Distribuzione per area CUN dei generi e dei ruoli AR esclusi/e (valori percentuali; 2016)

Fonte: UniTo

2018



2020

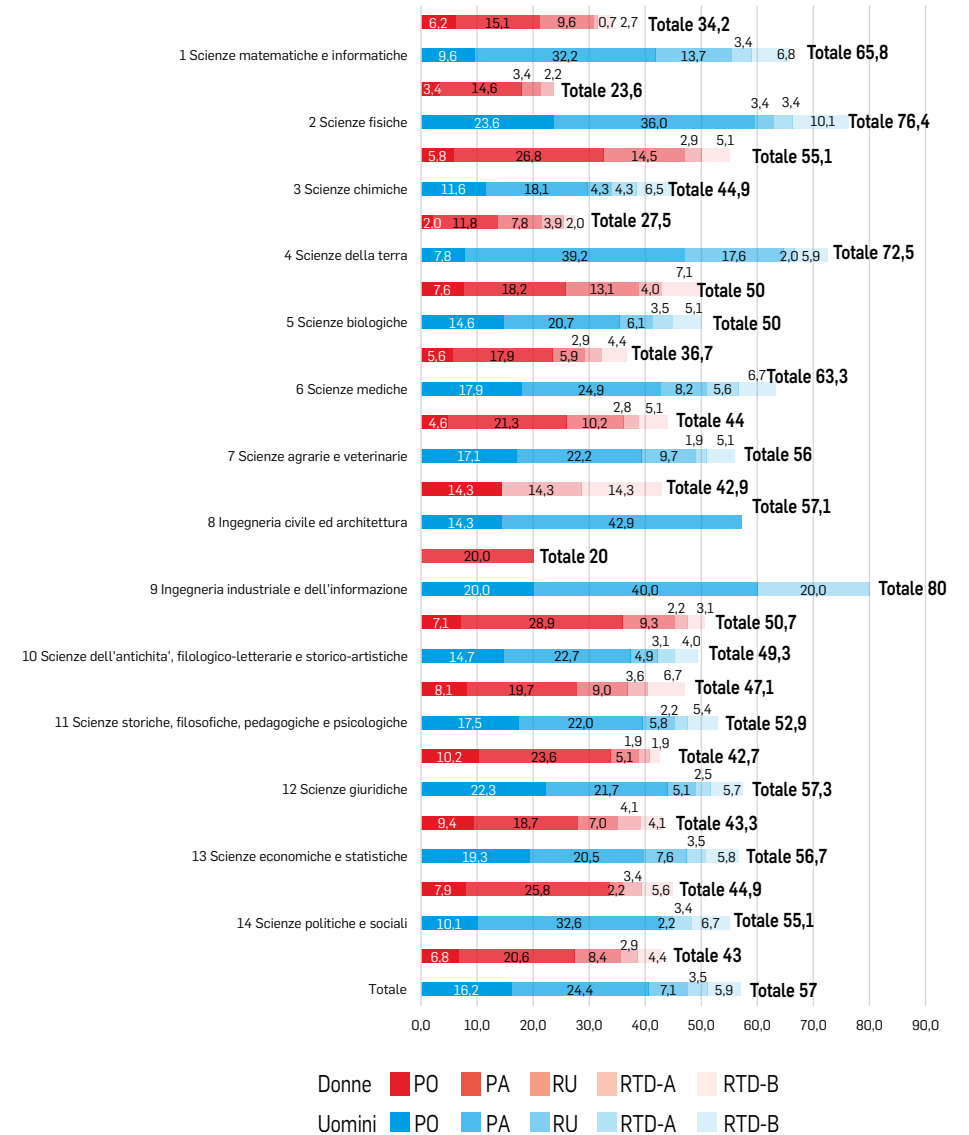


Grafico 19 - Personale DR Distribuzione per area CUN dei generi e dei ruoli AR esclusi/ (valori percentuali; 2018)

Fonte: UniTo

Grafico 20 - Personale DR Distribuzione per area CUN dei generi e dei ruoli AR esclusi/ (valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

2016

Per il ruolo RU si ritrovano a prevalenza maschile Matematica-Informatica, Scienze della Terra e Medicina; a prevalenza femminile le aree di Biologia, Chimica, dell'Antichità, Storica cui si aggiungono Agraria e Veterinaria. Anche per RTD di tipo A e B, in genere, la componente femminile è minoritaria. Fanno eccezione per gli/le RTD-B le aree di Biologia e Scienze Storiche.

I Grafici 21, 22 e 3, evidenzano l'incidenza dei generi per area CUN e ruolo (le percentuali sono calcolate come rapporto tra donne (uomini) in un determinato ruolo e il totale donne e uomini nel medesimo ruolo). Con riferimento al 2020, per il ruolo PO la prevalenza in tutte le aree è maschile con valori elevati per Scienze Fisiche, della Terra, Mediche e Agraria e Veterinaria (oltre 75%). Anche per il ruolo PA le donne sono in genere meno rappresentate. Solo in due aree CUN, Scienze dell'Antichità e Storiche, vi è prevalenza femminile. La componente femminile è maggioritaria per gli/le RU ad eccezione delle aree CUN di Scienze della Terra, Mediche e Economico-Statistiche. Per gli/le RTD-A le donne sono prevalenti nell'area delle Scienze Storiche, della Terra, Biologiche, Agrarie e Veterinarie e Economico-Statistiche; per gli RTD-B nell'area Biologica e Storica.

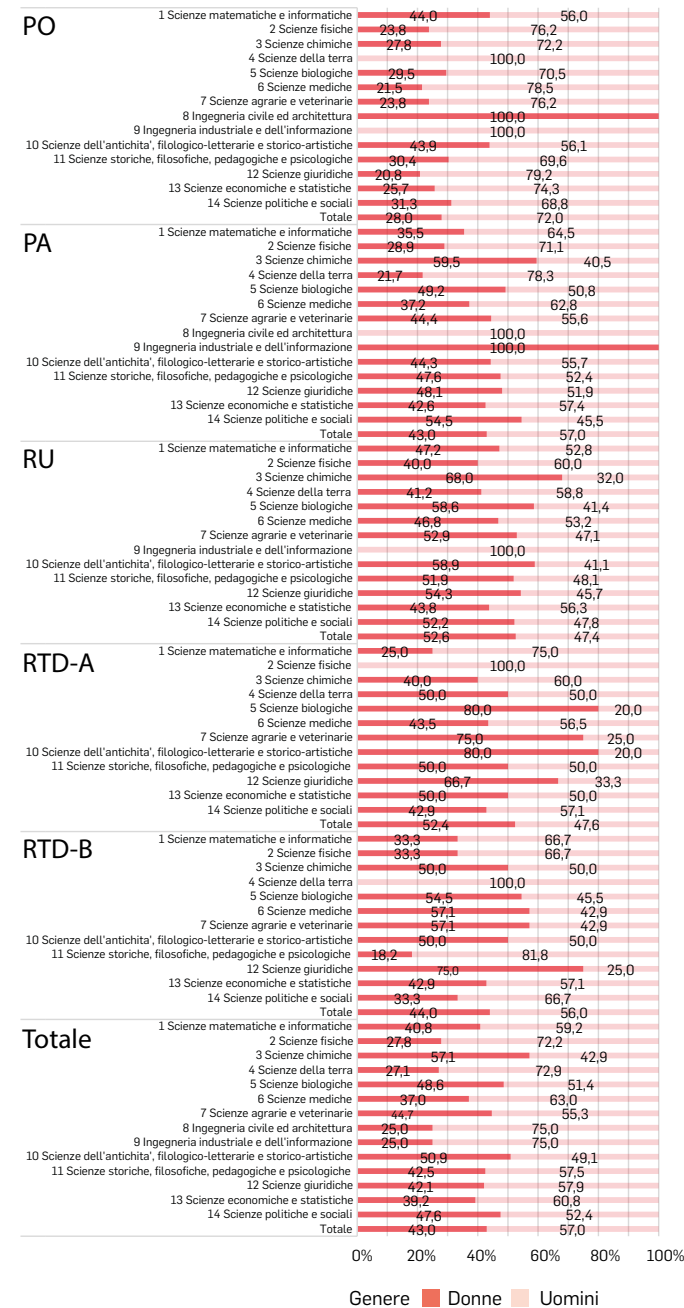


Grafico 21 - Personale
Composizione delle
aree CUN per genere
e ruolo AR esclusi/e
(valori percentuali;
2016)
Fonte: UniTo

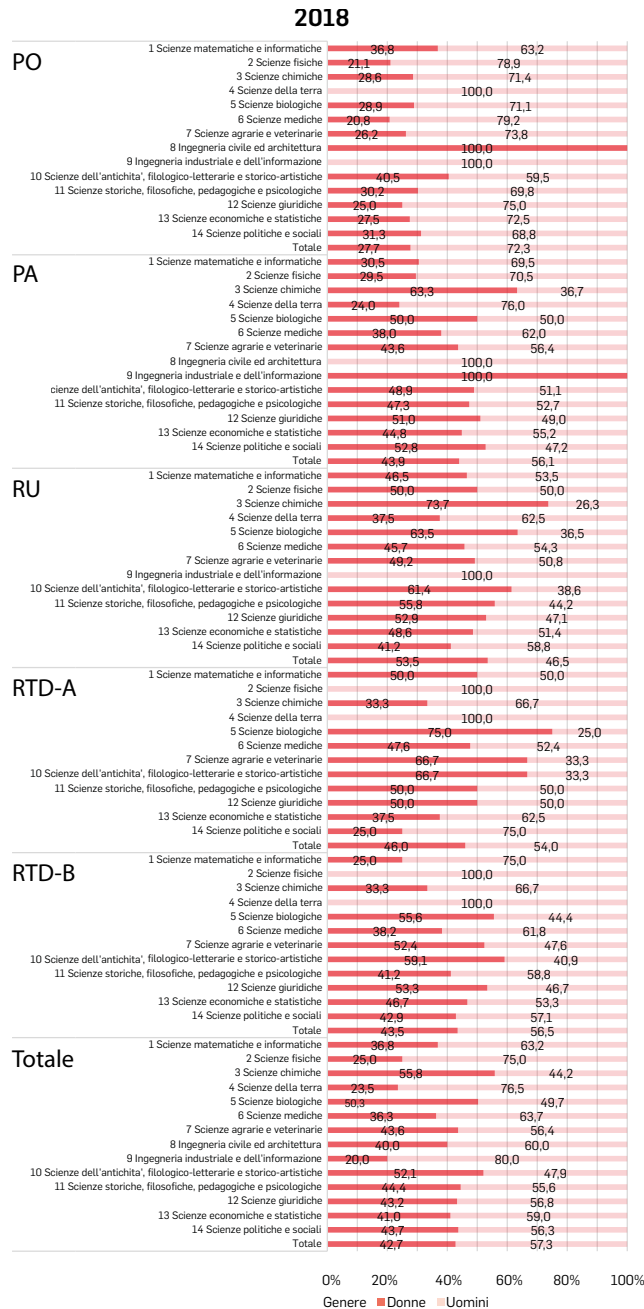


Grafico 22 - Personale DR
Composizione delle
aree CUN per genere
e ruolo AR esclusi/e
(valori percentuali;
2018)

Fonte: UniTo

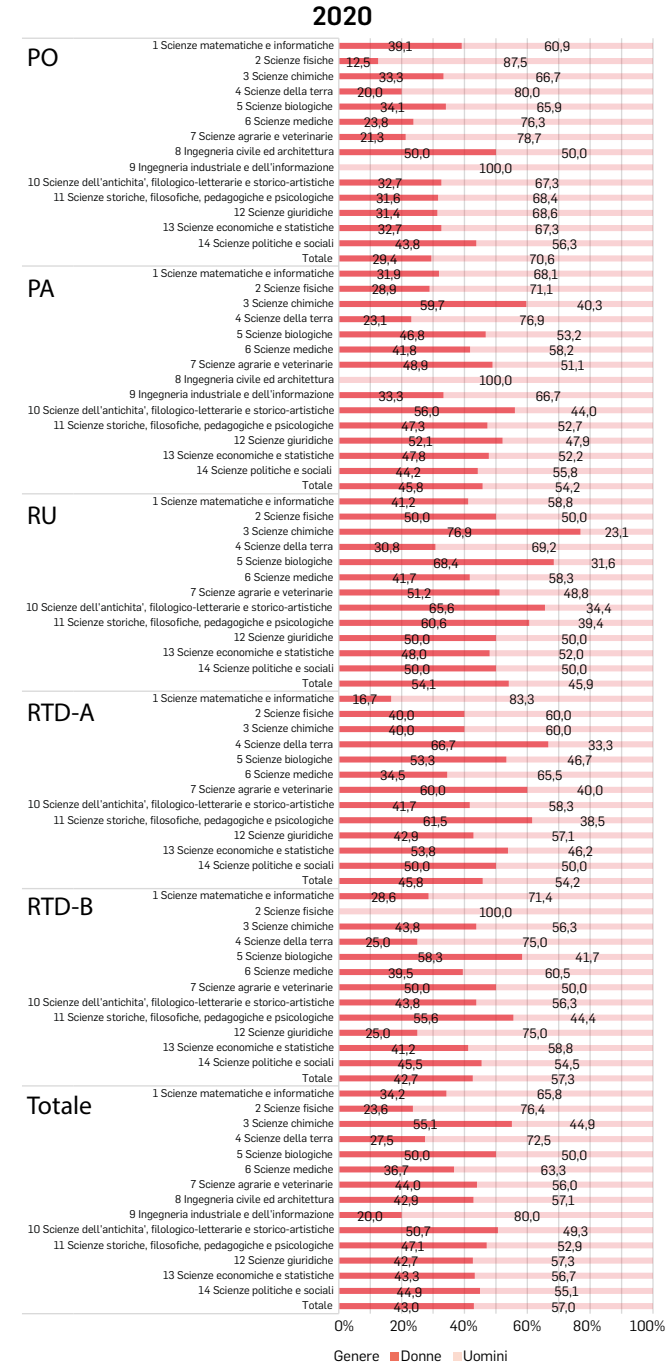


Grafico 23 -
Personale DR
Composizione delle
aree CUN
per genere e ruolo
AR esclusi/e AR
esclusi (valori
percentuali; 2020)
Fonte: UniTo

Si propone infine un confronto con la situazione nazionale. L'Ateneo torinese presenta una componente femminile superiore a quella nazionale (Tabella 15) (43% vs 38,5%, 2020). In particolare, in dieci aree la percentuale di donne è maggiore, con divari anche significativi (ad esempio, per le Scienze Chimiche). Più in dettaglio: per il ruolo PO la componente femminile in UniTo è maggiore rispetto a quella nazionale in sei aree (spicca il divario per Scienze Matematiche e per le aree 12, 13 e 14); per il ruolo PA otto aree presentano valori superiori ai corrispondenti nazionali, con divari accentuati per le aree Fisica, Chimica, Medica, Agraria e Veterinaria e da 12 a 14; per i/le Ricercatori/trici cinque aree (1, 4, 7, 8 e 11) hanno valori maggiori a quelli nazionali. È infine evidente come il dato complessivo per UniTo (48,8%) sia maggiore di quello italiano (46,5%).

Area CUN	PO D UniTo	PO D Italia	PA D UniTo	PA D Italia	RIC D UniTo	RIC D Italia	Totale UniTo D	Totale Italia D
1 Scienze matematiche e informatiche	39,1	19,7	31,9	35,8	35,2	33,7	34,2	30,8
2 Scienze fisiche	12,5	14,4	28,9	21,8	25,0	27,9	23,6	21,9
3 Scienze chimiche	33,3	32,1	59,7	49,7	59,6	60,3	55,1	49,7
4 Scienze della terra	20,0	19,6	23,1	29,9	35,0	34,9	27,5	29,3
5 Scienze biologiche	34,1	35,7	46,8	55,4	62,3	62,8	50,0	54,3
6 Scienze mediche	23,8	18,7	41,8	32,9	39,1	46,6	36,7	35,1
7 Scienze agrarie e veterinarie	21,3	23,4	48,9	43,8	52,0	48,7	44,0	40,7
8 Ingegneria civile ed architettura	50,0	23,8		35,6	100,0	41,7	42,9	34,7
9 Ingegneria industriale e dell'informazione		11,5	33,3	19,9		24,0	20,0	18,7
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	32,7	44,3	56,0	57,5	55,0	57,2	50,7	54,3
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	31,6	37,6	47,3	48,1	58,9	53,4	47,1	47,1
12 Scienze giuridiche	31,4	25,9	52,1	44,0	40,0	47,3	42,7	38,5
13 Scienze economiche e statistiche	32,7	25,7	47,8	43,8	47,3	47,4	43,3	38,5
14 Scienze politiche e sociali	43,8	28,6	44,2	41,1	47,6	47,7	44,9	40,5
Totale	29,4	25,2	45,8	40,3	48,8	46,5	43,0	38,5

Celle in arancione: valore di UniTo > valore nazionale; celle in azzurro: valore di UniTo = valore nazionale; celle in bianco: valore di UniTo < valore nazionale

Tabella 15 - Personale DR Componente femminile per area CUN e ruolo in UniTo e in Italia AR esclusi/e (valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo e <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero>

Composizione delle aree STEM⁸

L'analisi delle aree STEM per UniTo, è quasi completamente relativa alle aree CUN 1 e 2, considerando, come già evidenziato, che nel territorio Piemontese le aree 8 e 9 sono prevalentemente presenti presso il Politecnico di Torino. Il personale DR (2020) afferente alle aree STEM è pari nel complesso al 12% circa dei/le DR di UniTo e la componente femminile è pari all'8,5%.

12% personale DR in aree STEM

8,5% personale DR donne in aree STEM

La Tabella 16, presenta invece l'incidenza della componente femminile nelle aree STEM. Per tutti gli anni considerati e per tutti i ruoli tale componente è sempre minoritaria (pari nel complesso al 32,5%, dato inferiore a quello del personale femminile totale del personale DR dell'Ateneo, pari al 43,0% (2020).

⁸Analogamente ad altri BdG di Atenei Italiani, le aree STEM qui considerate sono *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

2016

Area CUN	Uomini						Donne					
	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale
1 Scienze matematiche e informatiche	56,0	64,5	52,8	75,0	66,7	59,2	44,0	35,5	47,2	25,0	33,3	40,8
2 Scienze fisiche	76,2	71,1	60,0	100,0	66,7	72,2	23,8	28,9	40,0		33,3	27,8
8 Ingegneria civile ed architettura		100,0				75,0	100,0					25,0
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	100,0		100,0			75,0		100,0				25,0
Totale STEM	73,7	59,6	47,6	52,9	52,5	58,2	26,3	40,4	52,4	47,1	47,5	41,8
Totale UniTo	72,0	57,0	47,4	47,6	56,0	57,0	28,0	43,0	52,6	52,4	44,0	43,0

2018

AREA CUN	Uomini						Donne					
	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale
1 Scienze matematiche e informatiche	63,2	69,5	53,5	50,0	75,0	63,2	36,8	30,5	46,5	50,0	25,0	36,8
2 Scienze fisiche	78,9	70,5	50,0	100,0	100,0	75,0	21,1	29,5	50,0			25,0
8 Ingegneria civile ed architettura		100,0				60,0	100,0					40,0
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	100,0		100,0			80,0		100,0				20,0
Totale STEM	74,8	59,4	47,1	54,4	61,1	59,3	25,2	40,6	52,9	45,6	38,9	40,7
Totale UniTo	72,3	56,1	46,5	54,0	56,5	57,3	27,7	43,9	53,5	46,0	43,5	42,7

2020

AREA CUN	Uomini						Donne					
	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale	PO	PA	RU	RTD-A	RTD-B	Totale
1 Scienze matematiche e informatiche	60,9	68,1	58,8	83,3	71,4	65,8	39,1	31,9	41,2	16,7	28,6	34,2
2 Scienze fisiche	87,5	71,1	50,0	60,0	100,0	76,4	12,5	28,9	50,0	40,0		23,6
8 Ingegneria civile ed architettura	50,0	100,0				57,1	50,0					42,9
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	100,0	66,7				80,0		33,3				20,0
Totale STEM	73,6	57,7	47,6	57,5	58,6	59,4	26,4	42,3	52,4	42,5	41,4	40,6
Totale UniTo	70,6	54,2	45,9	54,2	57,3	57,0	29,4	45,8	54,1	45,8	42,7	43,0

Tabella 16 - Personale DR Composizione delle aree STEM per genere e ruolo
(valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Composizione dei Dipartimenti

Il Grafico 24 illustra la distribuzione del Personale DR nei Dipartimenti di UniTo nell'anno 2020, AR inclusi/e, (ad esclusione dei/le AR dei Centri di Ricerca di UniTo pari a due unità nel 2016, una unità nel 2018 e una unità nel 2020). I Dipartimenti più numerosi sono Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari, Scienze Giuridiche e Studi Umanistici.

Di seguito si analizza (Tabella 17) la composizione per ruolo e genere dei Dipartimenti di UniTo distinti per area Scientifica e Umanistica. Il numero di PO donna è sempre inferiore a quello degli uomini in tale ruolo, ad eccezione di Scienze e Tecnologia del Farmaco, Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche, Economia e Statistica 'Cognetti de Martiis' e Lingue e Letterature Straniere. Viceversa per le Scienze Fisiche e Chirurgiche si evidenzia una modesta presenza femminile nel ruolo PO. Per il ruolo PA la componente femminile prevale in undici Dipartimenti e in uno, Scienze Mediche, i generi sono in parità. Per il ruolo RU solo in sei Dipartimenti prevale la componente maschile; per gli/le RTD-A la situazione è varia con sette Dipartimenti prevale la componente femminile; anche per gli/le RTD-B in soli sette Dipartimenti le donne superano gli uomini. Infine, per gli/le AR si osserva che in ben sedici Dipartimenti le donne sono in numero maggiore (Biotecnologie, Scienze Chimiche, Neuroscienze, Oncologia, Psicologia, Agraria, Scienze Cliniche e Biologiche, della Sanità Pubblica, Mediche, Veterinarie, Studi Storici e Umanistici, Culture, Politiche e Società, Management, Economia e Statistica, Lingue e Letterature Straniere, Scienze Economico-Sociali).

L'incidenza della componente femminile per ruolo nei Dipartimenti di UniTo, divisi tra le aree Umanistica e Scientifica, è illustrata dalla Tabella 18. In particolare, le donne prevalgono nel ruolo PO a Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche, Tecnologie del Farmaco (il 75% dei PO è donna), Lingue e Letterature Straniere, Economia 'Cognetti de Martiis' (con il ruolo PO al 60% femminile). Viceversa spiccano per la modesta presenza femminile Scienze Chirurgiche e Fisiche, per tutti i ruoli ad eccezione di quello RU.

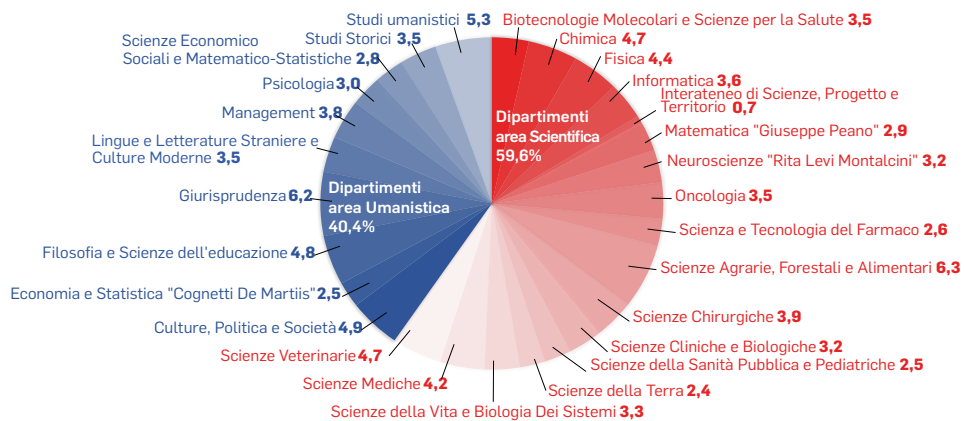


Grafico 24 - Personale DR dei Dipartimenti di UniTo AR inclusi/e (valori percentuali; 2020)
Fonte: UniTo



Campus Luigi Einaudi
 ph. M.D'Ottavio

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD-A		RTD-B		AR		Totale		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U+D
Biotechnologie Molecolari e Scienze per la Salute	11	8	7	12	2	5	2	3	1	5	1	27	29	60	89
Chimica	14	4	19	22	4	8	7	2	7	4	7	15	65	55	120
Fisica	19	2	32	12	3	3	3	1	7		7	9	86	27	113
Informatica	8	2	22	10	15	7	4		5	1	5	7	66	27	93
Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio	4	1	6	1	4								16	2	18
Matematica "Giuseppe Peano"	7	6	21	11	5	8	1		5	3	5	2	44	30	74
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	12	3	17	7	3	4	3	6	4	4	4	14	43	38	81
Oncologia	14	3	13	9	6	6	4	3	5	3	5	17	49	41	90
Scienza e Tecnologia del Farmaco	2	6	11	17	3	14	1	3	1	2	1	3	22	45	67
Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari	22	6	33	27	8	8	4	2	9	3	9	23	92	69	161
Scienze Chirurgiche	17	1	34	5	11	3	5	1	6	1	6	6	83	17	100
Scienze Cliniche e Biologiche	8	4	11	16	8	9	1	1	4	5	4	11	35	46	81
Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche	7	8	6	13	1	4	3	2	4	3	4	11	24	41	65
Scienze della Terra	4	2	19	6	9	4	1	2	3	2	3	3	42	19	61
Scienze della Vita e Biologia Dei Sistemi	7	5	15	14	6	8	1	1	6	6	6	8	43	42	85
Scienze Mediche	14	3	19	19	2	4	3	3	5	3	5	20	56	52	108
Scienze Veterinarie	16	3	21	23	11	14	1	4	3	8	3	12	57	64	121
Dipartimenti di area Scientifica	186	67	306	224	101	109	44	34	75	53	75	188	852	675	1527
Culture, Politica e Società	13	8	28	24	2	3	4	4	7	5	7	15	67	59	126
Economia e Statistica "Cognetti De Martiis"	4	6	15	12	1	4	2	2	2	3	2	8	29	35	64
Filosofia e Scienze dell'educazione	16	8	18	19	5	6	3	4	7	6	7	12	69	55	124
Giurisprudenza	31	15	28	31	4	7	4	3	9	3	9	9	91	68	159
Lingue e Letterature Straniere e Culture Moderne	6	8	17	33	7	3	3	1		5		6	33	56	89
Management	14	8	16	19	12	7	1	4	4	3	4	3	54	44	98
Psicologia	9	5	11	16	2	11	2	2	1	6	1	9	28	49	77
Scienze Economico-Sociali e Matematico-statistiche	17	5	11	6	5	3	2	2	5	2	5	7	46	25	71
Studi Storici	15	3	18	14	3	8	1	1	6	2	6	11	51	39	90
Studi Umanistici	22	6	33	25	4	11	5	3	5	2	5	11	79	58	137
Dipartimenti di area Umanistica	147	72	195	199	45	63	27	26	46	37	46	91	547	488	1035
Totale (1)	333	139	501	423	146	172	71	60	121	90	121	279	1399	1163	2562

(1) Il Totale esclude gli/Le AR dei Centri di Ricerca di Unito.

Tabella 17 - Personale DR dei Dipartimenti delle aree Scientifica e Umanistica di UniTo per genere e ruolo (valori assoluti; 2020)

Fonte: UniTo

Dipartimenti	PO		PA		RU		RTD-A		RTD-B		AR		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Biotecnologie Molecolari e Scienze per la Salute	57,9	42,1	36,8	63,2	28,6	71,4	40,0	60,0	16,7	83,3	18,2	81,8	32,6	67,4
Chimica	77,8	22,2	46,3	53,7	33,3	66,7	77,8	22,2	63,6	36,4	48,3	51,7	54,2	45,8
Fisica	90,5	9,5	72,7	27,3	50,0	50,0	75,0	25,0	100,0		71,0	29,0	76,1	23,9
Informatica	80,0	20,0	68,8	31,3	68,2	31,8	100,0		83,3	16,7	63,2	36,8	71,0	29,0
Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio	80,0	20,0	85,7	14,3	100,0						100,0		88,9	11,1
Matematica "Giuseppe Peano"	53,8	46,2	65,6	34,4	38,5	61,5	100,0		62,5	37,5	71,4	28,6	59,5	40,5
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	80,0	20,0	70,8	29,2	42,9	57,1	33,3	66,7	50,0	50,0	22,2	77,8	53,1	46,9
Oncologia	82,4	17,6	59,1	40,9	50,0	50,0	57,1	42,9	62,5	37,5	29,2	70,8	54,4	45,6
Scienza e Tecnologia del Farmaco	25,0	75,0	39,3	60,7	17,6	82,4	25,0	75,0	33,3	66,7	57,1	42,9	32,8	67,2
Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari	78,6	21,4	55,0	45,0	50,0	50,0	66,7	33,3	75,0	25,0	41,0	59,0	57,1	42,9
Scienze Chirurgiche	94,4	5,6	87,2	12,8	78,6	21,4	83,3	16,7	85,7	14,3	62,5	37,5	83,0	17,0
Scienze Cliniche e Biologiche	66,7	33,3	40,7	59,3	47,1	52,9	50,0	50,0	44,4	55,6	21,4	78,6	43,2	56,8
Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche	46,7	53,3	31,6	68,4	20,0	80,0	60,0	40,0	57,1	42,9	21,4	78,6	36,9	63,1
Scienze della Terra	66,7	33,3	76,0	24,0	69,2	30,8	33,3	66,7	60,0	40,0	66,7	33,3	68,9	31,1
Scienze della Vita e Biologia Dei Sistemi	58,3	41,7	51,7	48,3	42,9	57,1	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,6	49,4
Scienze Mediche	82,4	17,6	50,0	50,0	33,3	66,7	50,0	50,0	62,5	37,5	39,4	60,6	51,9	48,1
Scienze Veterinarie	84,2	15,8	47,7	52,3	44,0	56,0	20,0	80,0	27,3	72,7	29,4	70,6	47,1	52,9
Dipartimenti di area Scientifica	73,5	26,5	57,7	42,3	48,1	51,9	56,4	43,6	58,6	41,4	42,7	57,3	55,8	44,2
Culture, Politica e Società	61,9	38,1	53,8	46,2	40,0	60,0	50,0	50,0	58,3	41,7	46,4	53,6	53,2	46,8
Economia e Statistica "Cognetti De Martiis"	40,0	60,0	55,6	44,4	20,0	80,0	50,0	50,0	40,0	60,0	38,5	61,5	45,3	54,7
Filosofia e Scienze dell'educazione	66,7	33,3	48,6	51,4	45,5	54,5	42,9	57,1	53,8	46,2	62,5	37,5	55,6	44,4
Giurisprudenza	67,4	32,6	47,5	52,5	36,4	63,6	57,1	42,9	75,0	25,0	62,5	37,5	57,2	42,8
Lingue e Letterature Straniere e Culture Moderne	42,9	57,1	34,0	66,0	70,0	30,0	75,0	25,0		100,0		100,0	37,1	62,9
Management	63,6	36,4	45,7	54,3	63,2	36,8	20,0	80,0	57,1	42,9	70,0	30,0	55,1	44,9
Psicologia	64,3	35,7	40,7	59,3	15,4	84,6	50,0	50,0	14,3	85,7	25,0	75,0	36,4	63,6
Scienze Economico-Sociali e Matematico-statistiche	77,3	22,7	64,7	35,3	62,5	37,5	50,0	50,0	71,4	28,6	46,2	53,8	64,8	35,2
Studi Storici	83,3	16,7	56,3	43,8	27,3	72,7	50,0	50,0	75,0	25,0	42,1	57,9	56,7	43,3
Studi Umanistici	78,6	21,4	56,9	43,1	26,7	73,3	62,5	37,5	71,4	28,6	47,6	52,4	57,7	42,3
Dipartimenti di area Umanistica	67,1	32,9	49,5	50,5	41,7	58,3	50,9	49,1	55,4	44,6	48,9	51,1	52,9	47,1
TOTALE COMPLESSIVO	70,6	29,4	54,2	45,8	45,9	54,1	54,2	45,8	57,3	42,7	44,9	55,1	54,6	45,4

Celle in bianco donne <50 %; celle in verde donne = 50%; celle in bordeaux donne > 50%

Tabella 18 - Personale DR dei Dipartimenti di Unità di area Scientifica e Umanistica per genere e ruolo (valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

Ai Dipartimenti delle aree Scientifica e Umanistica, nel periodo preso in esame, afferisce rispettivamente il 55% circa degli uomini e il 45% circa delle donne del personale DR complessivo. La componente maschile si colloca per il 60% circa nei Dipartimenti di area Scientifica e per il 40% circa in quelli Umanistici; tale distribuzione è pressoché analoga per la componente femminile (Grafico 25)

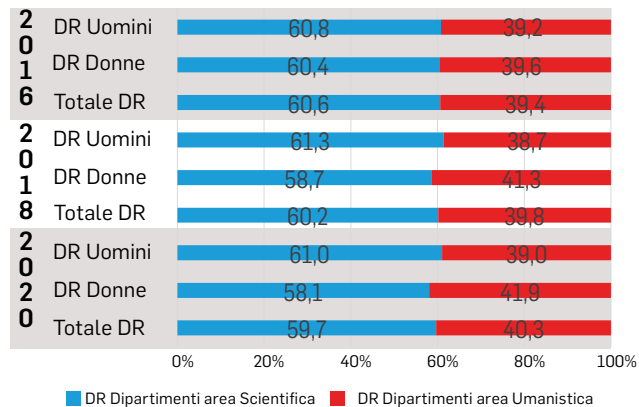


Grafico 25 - Personale DR dei Dipartimenti delle aree Scientifica e Umanistica per genere e ruolo (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

Si osserva infine che la distribuzione tra generi nei Dipartimenti delle aree Scientifica e Umanistica è stata sostanzialmente costante negli anni 2016, 2018 e 2020 (Grafico 26).

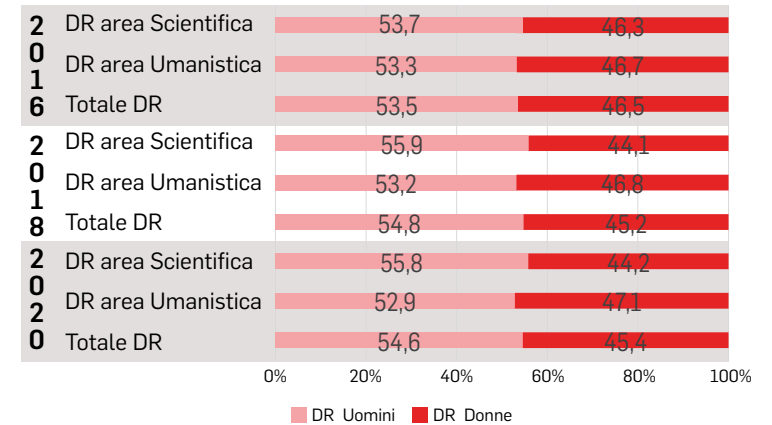


Grafico 26 - Personale DR dei Dipartimenti delle aree Scientifica e Umanistica per genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

Rapporto di femminilità

Il rapporto Donne-Uomini o Rapporto di femminilità (Tabella 19) è un'ulteriore chiave di lettura delle differenze di genere nelle aree CUN. Emerge come tali differenze siano ancora significative al livello più elevato della carriera accademica, quello di PO. Per tale ruolo il rapporto è sempre inferiore all'unità; spicca Fisica che, nel 2020, mostra un rapporto Donne-Uomini pari a 0,1. Per il ruolo PA, in tutti e tre gli anni considerati, il valore complessivo riferito a UniTo è sempre minore dell'unità. Considerando però tale ruolo per area CUN si mettono in luce Chimica, Agraria e Veterinaria, Giurisprudenza e Scienze dell'Antichità ove i generi sono in parità o con prevalenza femminile. Per il ruolo RU - per UniTo il rapporto è maggiore di 1 - le donne prevalgono a Chimica e Biologia (valori pari a 3,3 e 2,2, 2020), nelle aree da 12 a 14 (valori prossimi o superiori a 1) e sono in parità a Fisica e Agraria e

Veterinaria. Si propone una situazione già osservata in precedenza: questo ruolo, ad esaurimento, vede rafforzata nel tempo la connotazione femminile. Per gli/le RTD-A, il valore per UniTo è sceso sotto l'unità nel periodo esaminato, anche se nel 2020 permangono aree a prevalenza femminile (Scienze della Terra, Biologiche, Agrarie e Veterinarie, Storiche e Economico-Statistiche). Ruolo RTD-B: il rapporto per UniTo è inferiore ad 1 e solo per Scienze Biologiche e Storiche il valore è pari o maggiore di 1 (2020).

AREA CUN	RTD-B			RTD-A			RU			PA			PO		
	2016	2018	2020	2016	2018	2020	2016	2018	2020	2016	2018	2020	2016	2018	2020
1 Scienze matematiche e informatiche	0,5	0,3	0,4	0,3	1,0	0,2	0,9	0,9	0,7	0,6	0,4	0,5	0,8	0,6	0,6
2 Scienze fisiche	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	1,0	1,0	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,1
3 Scienze chimiche	1,0	0,5	0,8	0,7	0,5	0,7	2,1	2,8	3,3	1,5	1,7	1,5	0,4	0,4	0,5
4 Scienze della terra	0,0	0,0	0,3	1,0	0,0	2,0	0,7	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3
5 Scienze biologiche	1,2	1,3	1,4	4,0	3,0	1,1	1,4	1,7	2,2	1,0	1,0	0,9	0,4	0,4	0,5
6 Scienze mediche	1,3	0,6	0,7	0,8	0,9	0,5	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3
7 Scienze agrarie e veterinarie	1,3	1,1	1,0	3,0	2,0	1,5	1,1	1,0	1,0	0,8	0,8	1,0	0,3	0,4	0,3
8 Ingegneria civile ed architettura										0,0	0,0	0,0			1,0
9 Ingegneria industriale e dell'informazione					0,0	0,0	0,0	0,0				0,5	0,0	0,0	0,0
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,0	1,4	0,8	4,0	2,0	0,7	1,4	1,6	1,9	0,8	1,0	1,3	0,8	0,7	0,5
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,2	0,7	1,3	1,0	1,0	1,6	1,1	1,3	1,5	0,9	0,9	0,9	0,4	0,4	0,5
12 Scienze giuridiche	3,0	1,1	0,3	2,0	1,0	0,8	1,2	1,1	1,0	0,9	1,0	1,1	0,3	0,3	0,5
13 Scienze economiche e statistiche	0,8	0,9	0,7	1,0	0,6	1,2	0,8	0,9	0,9	0,7	0,8	0,9	0,3	0,4	0,5
14 Scienze politiche e sociali	0,5	0,8	0,8	0,8	0,3	1,0	1,1	0,7	1,0	1,2	1,1	0,8	0,5	0,5	0,8
Totale	0,8	0,8	0,7	1,1	0,9	0,8	1,1	1,1	1,2	0,8	0,8	0,8	0,4	0,4	0,4

Rapporto donne-uomini	Valore compreso tra
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0-0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125-0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25-0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5-1
1 donna ogni uomo	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1-1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5-2
pù di 2 donne ogni uomo	>2

Tabella 19- Personale DR Rapporto di femminilità (valori assoluti; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

**Forbice delle
carriere**

3.1.1 Carriere

La forbice delle carriere (Grafico 27), riferita al 2016 e al 2020, primo e ultimo degli anni considerati, evidenzia come a fronte di un maggior numero di donne studentesse, laureate e con Dottorato di Ricerca e nel ruolo AR (63% circa donne, 2020), condizione comunque 'a termine', si osserva un progressivo superamento maschile fin dal ruolo Ricercatore (che include RU e RTD di tipo A e tipo B), per giungere al livello PO con una situazione opposta: 30% donne, 70% uomini circa. Questa situazione, nota come effetto *leaky pipeline* (conduttura che perde), è stata sovente spiegata come effetto di Università, aree e discipline che per anni sono state a prevalenza maschile. Da evidenziare che a livello di Dottorandi/e, almeno per UniTo, la situazione osservata è di sostanziale equità tra i generi. In merito alle aree STEM, considerando che in UniTo alcune di esse sono poco rappresentate, si è preferita l'analisi prima condotta a livello di aree CUN e di Dipartimenti che ha messo in luce, la prevalenza degli uomini in discipline considerate a loro tradizionalmente più idonee (ad esempio, Informatiche e talune Mediche).

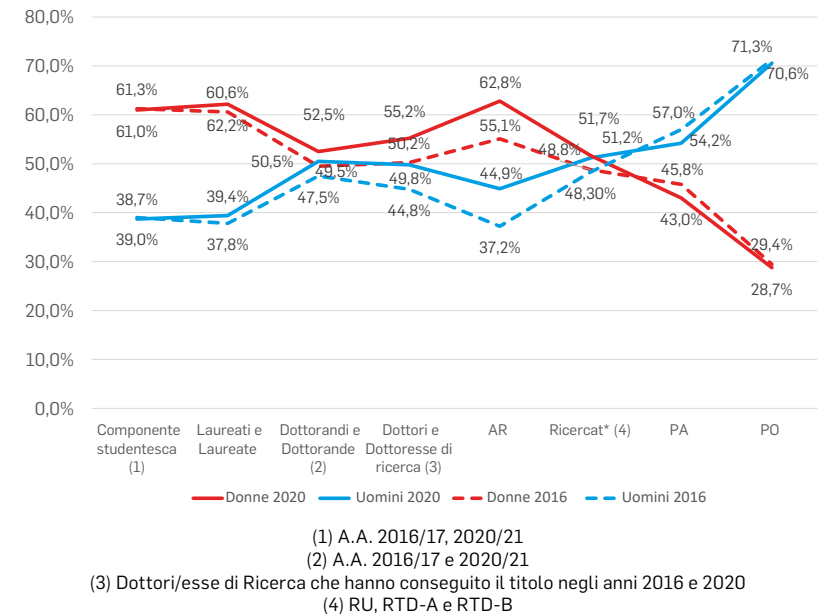


Grafico 27 - Personale DR Forbice delle carriere (valori percentuali; 2016, 2020)
Fonte: UniTo

**Glass Ceiling
Index (GCI)**

Questo indicatore è utilizzato per osservare il cosiddetto *effetto soffitto di cristallo*, cioè misura la probabilità per le donne di raggiungere il ruolo PO⁹. Per UniTo il GCI è in diminuzione dal 2016 al 2020, indicando che il livello superiore della carriera accademica ha interessato un maggior numero di donne pur

⁹Il GCI può variare da 0 a infinito. Il valore = 1, indica che non c'è differenza -probabilità- tra uomini e donne nel raggiungere il Grade A (ruolo PO). Il valore <1, indica che la probabilità per le donne di raggiungere il Grade A (ruolo PO) è superiore a quella degli uomini. Il valore >1, la probabilità per le donne di raggiungere il Grade A (ruolo PO) è inferiore a quella degli uomini.

persistendo una condizione di segregazione verticale (GCI UniTo 2020 pari a 1,46). Il confronto con il GCI riferito all'intero sistema universitario italiano (GCI Italia 2020 pari a 1,53) che si sta comunque riducendo, descrive per UniTo una condizione di maggiore equità di genere (Grafico 28).

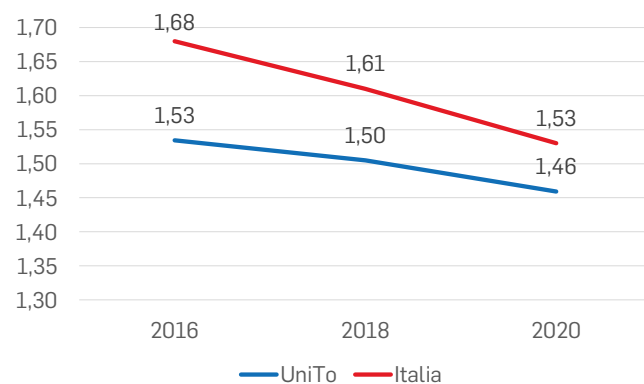


Grafico 28 - Glass Ceiling Index (GCI) per UniTo e Università italiane (valori assoluti; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo e <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

Glass Door Index (GDI)

Questo ulteriore indice viene utilizzato per analizzare le differenze di genere nella fase di reclutamento e mettere in evidenza l'esistenza o meno della cosiddetta *porta di cristallo*. "È dato dal rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee e nella prima posizione di stabilizzazione accademica e la percentuale di donne nella prima posizione di accesso alla stabilizzazione nel ruolo accademico"¹⁰ (Picardi,

¹⁰ Le posizioni temporanee considerate sono: RTD-A, RTD-B e AR. La prima posizione di stabilizzazione accademica è quella RTD-B (Picardi, 2019).

2019)¹¹. Il Grafico 29 riporta il GDI per UniTo e per tutti gli Atenei italiani nei tre anni considerati. L'indice, in diminuzione dal 2016 al 2020, si colloca sempre sopra ad 1 sia per UniTo sia per tutti gli Atenei italiani. Il GDI per UniTo è sempre maggiore rispetto al valore dell'indice riferito al dato nazionale (nel 2020, 1,19 UniTo, 1,13 tutti gli Atenei italiani).

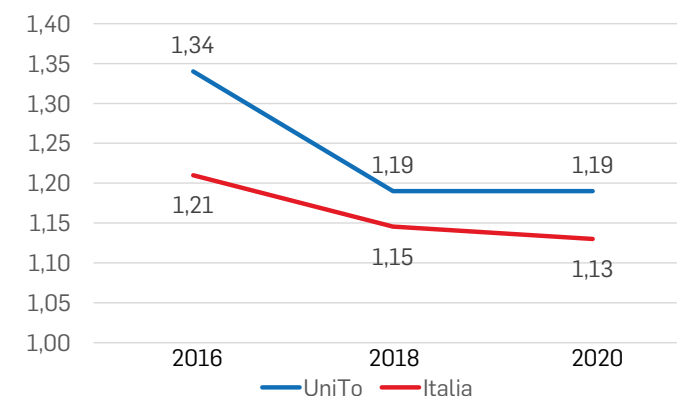


Grafico 29 - Glass Door Index (GDI) per UniTo e Università italiane (valori assoluti; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo e <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

¹¹ Può variare tra 0 e infinito. "Un GDI minore (o uguale a 1) indica che nella fase di reclutamento accademico la percentuale delle donne cresce (o resta stabile) rispetto alla percentuale delle donne nelle posizioni temporanee, viceversa un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una *porta di cristallo* che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico che agisce a sfavore delle donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo in accademia" (Picardi, 2019).

Passaggi di ruolo

Con riferimento all'anno 2020, l'unico ruolo per il quale i passaggi hanno interessato di più gli uomini è quello di PO. Per gli/le RU il passaggio a PA vede prevalere le donne, il che è da collegare, almeno in parte, alla maggior presenza femminile nel ruolo di partenza, mentre per gli/le RTD vi è parità (Tabella 20).

Ruolo	U	D	Totale	U %	D %
da PA a PO	18	11	29	62,1	37,9
da RU a PA	20	26	46	43,5	56,5
da RTD a PA	26	26	52	50,0	50,0

Tabella 20 - Personale DR Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti e percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

Regime di impiego

Prevale, per tutti ruoli e per tutti gli anni considerati il regime di impiego Tempo Pieno (TP), anche se la lettura più minuziosa dei dati evidenzia differenze tra i generi (2020): nel 2020 il Tempo Definito (TD) è infatti scelta più maschile che femminile per PO, PA e RU. Scelgono il TD in particolare gli RU (11,6%), a seguire i PO (circa il 7%) e in misura minore i PA (6% circa). Per le donne appartenenti a tali tre ruoli il dato percentuale varia dall'1% al 3% circa, in aumento nel periodo esaminato. Per il ruolo RTD, il TD, pur con valori tra 1% e 2% nel 2018 e 2020, è appannaggio esclusivo del genere maschile, (Grafico 30).

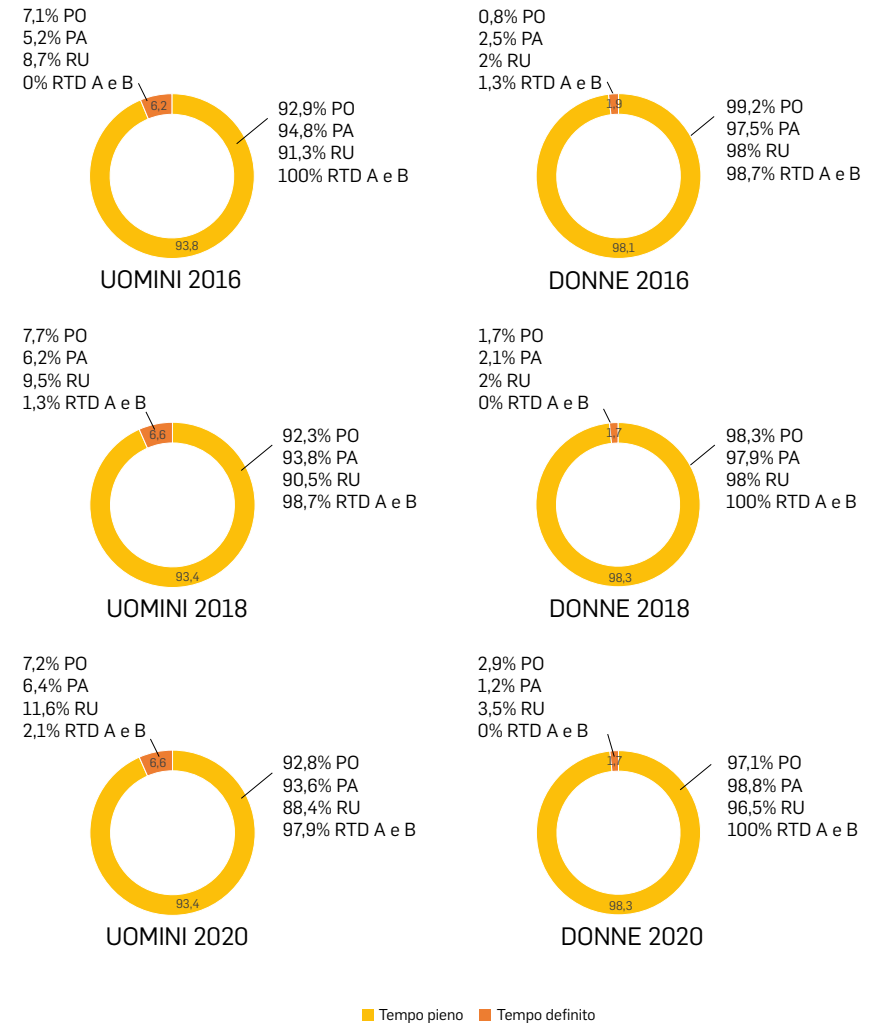


Grafico 30 - Personale DR Regime di impiego per genere e ruolo (valori percentuali; 2016, 2018 e 2020)

Fonte: UniTo

**Retribuzione
media annua
netta**

Non si evidenziano, nell'anno 2020, differenze fra i generi significative per quanto concerne le retribuzioni. Per i ruoli PA e RU (2020) la componente femminile ha un modesto vantaggio; solo per il ruolo RTD si evidenzia un contenuto divario negativo.

	Ruolo	U	D	Media	Divario economico (1)	Divario economico %
2016	PO	€ 47.659	€ 48.056	€ 47.768	-€ 397	0,8
	PA	€ 33.854	€ 34.008	€ 33.920	-€ 154	0,5
	RU	€ 26.437	€ 26.526	€ 26.484	-€ 89	0,3
	RTD A e B	€ 26.015	€ 24.530	€ 25.280	€ 1.485	5,7
2018	PO	€ 47.316	€ 47.165	€ 47.274	€ 151	0,3
	PA	€ 34.111	€ 33.928	€ 34.031	€ 182	0,5
	RU	€ 27.166	€ 26.986	€ 27.068	€ 180	0,7
	RTD A e B	€ 26.967	€ 26.616	€ 26.808	€ 351	1,3
2020	PO	€ 49148	€ 49141	€ 49144,5	-€ 7	-0,01
	PA	€ 34843	€ 35258	€ 35050,5	€ 415	1,18
	RU	€ 28798	€ 29030	€ 28914	€ 232	0,80
	RTD A e B	€ 27848	€ 27645	€ 27746,5	-€ 203	-0,73

(1) Il divario economico è dato dalla differenza tra la retribuzione media netta uomini e quella delle donne.

Tabella 21 - Personale DR Retribuzione media annua netta per genere e ruolo (valori in € e percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

**Commissioni di
concorso**

Il dato disponibile si riferisce alla partecipazione per genere alla Commissioni di concorso (2020): il genere maschile è sempre preponderante e in misura sempre maggiore passando dai concorsi per Ricercatori/trici (art. 24, L. 240/2010) a quelli per PO (80% circa di Commissari uomini) (Tabella 22). I Regolamenti dei concorsi fanno riferimento all'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni ("Garantendo ove possibile un'adeguata rappresentanza di genere"). Ad oggi i Regolamenti per le Commissioni di concorso prevedono che si proceda al sorteggio delle/dei Commissarie/i, ma non dettagliano le modalità di sorteggio che vengono gestite nei singoli Dipartimenti. A tal proposito si veda: Regolamento concorsi docenti: ART. 6 <https://www.unito.it/universita-e-lavoro/opportunita-ed-esperienze-di-lavoro/personale-d-e-r/procedure-selettive-chiamata-prof-I-II-fascia>. Un'analisi più in profondità richiederebbe dati ulteriori relativi almeno al numero di Commissioni che hanno garantito una "adeguata rappresentanza di genere".

Commissione	U	D	Totale	U%	D%
Professori I fascia art. 18 Legge 240/2010	102	24	126	80,95	19,05
Professori II fascia art. 18 Legge 240/2010	233	91	324	71,91	28,09
Ricercatori (art. 24 L.240/2010)	189	120	309	61,17	38,83

Tabella 22 - Personale DR Commissioni di concorso per genere (valori assoluti e percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

Abilitazione Scientifica Nazionale

Si riportano infine alcune informazioni in merito alla Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) per le tornate 2016 e 2018. La Tabella 22 evidenzia come il numero di domande (presentate, abilitate) sia inferiore per le donne. Per la tornata 2018, sul totale delle domande presentate quelle per la Fascia I sono state per il 37% circa al femminile (di cui abilitate 31% circa); per la Fascia II il 44,5% delle domande presentate (di cui 39% circa abilitate) ha riguardato la componente accademica femminile.

Fasce	2016				2018			
	U	D	Totale	D%	U	D	Totale	D%
Fascia I-domande presentate	247	167	414	40,3	66	39	105	37,1
Fascia I-domande abilitate	143	91	234	38,9	46	21	67	31,3
Fascia II-domande presentate	178	82	260	31,5	117	94	211	44,5
Fascia II-domande abilitate	102	46	148	31,1	71	45	116	38,8

Tabella 23 - Personale DR Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) domande presentate e abilitate per genere e fascia (valori assoluti e percentuali; 2016 e 2018)

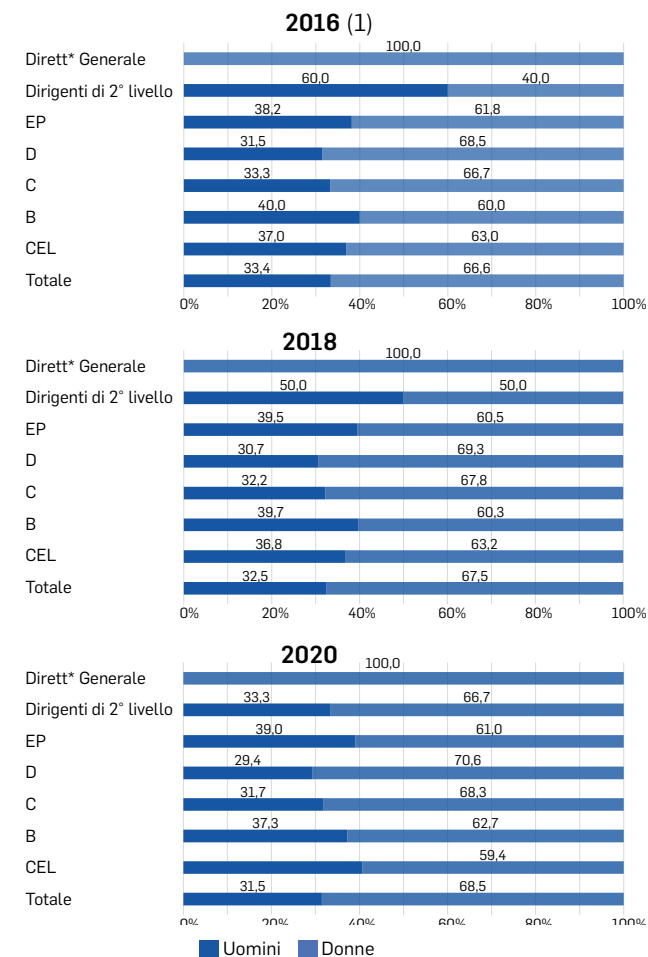
Fonte: ANVUR

Composizione

3.2 Personale Tecnico Amministrativo

Il PTA, personale Dirigente incluso, poco meno di 1900 unità nel 2020, rappresenta il 42,5% del personale complessivo di UniTo, ed è quasi per il 68% al femminile (67% circa nel 2016). Considerando solo il PTA (personale Dirigente escluso), si evidenzia la prevalenza delle donne per tutte le categorie CEL inclusi, anche se in minor misura.

Prevalgono le donne anche per il personale Dirigente di 2° livello. La distribuzione per genere è stata sostanzialmente stabile nel periodo considerato (+2% donne, tra il 2016 e il 2020) (Grafico 31).



(1) Anno 2016 Un/a Dirigente è a contratto

Grafico 31 - Personale PTA per categoria e genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020).

Fonte: UniTo

Area funzionale di attività

IL PTA, nell'anno 2020, è per oltre la metà impiegato in ambito amministrativo e risulta così distribuito: Area Amministrativa-gestionale (24,3%, di cui 19,1% donne); Area Amministrativa (26%, di cui 21% donne); Area Tecnica, Tecnico-Scientifica e Elaborazione dati (39% circa, di cui 21% circa donne). Si osserva che per tutte le aree prevale la componente femminile (Grafici 32 e 33).

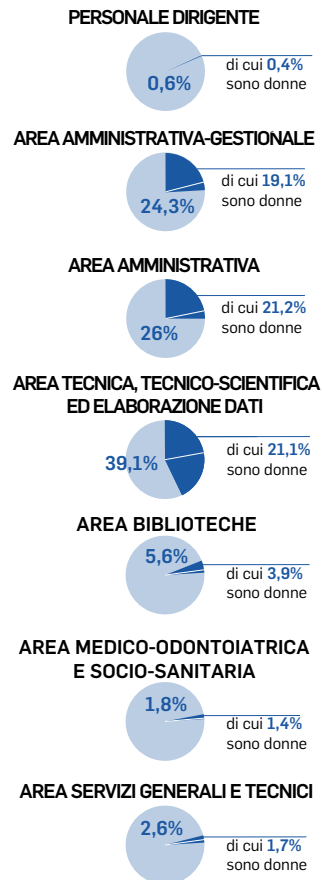


Grafico 32 - Personale PTA Distribuzione per area funzionale e incidenza della componente femminile (valori percentuali; 2020)
Fonte: UniTo

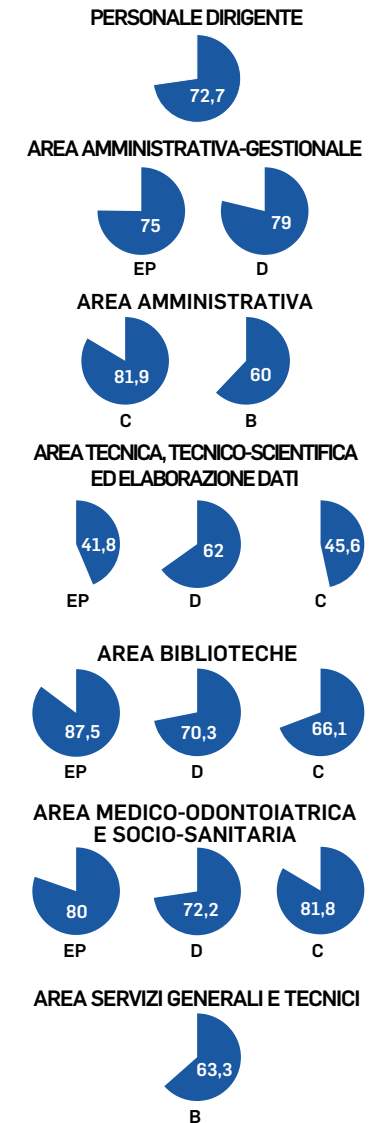
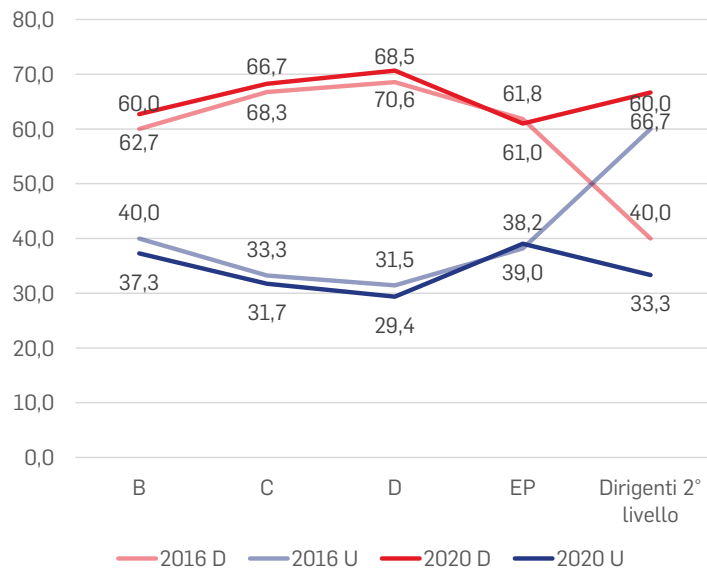


Grafico 33 - Personale PTA Componente femminile per area funzionale e categoria (valori percentuali; 2020)
Fonte: UniTo

Forbice delle carriere

Il Grafico 34 propone la forbice delle carriere per il PTA. Rispetto a quanto evidenziato per il personale DR, la situazione si presenta più paritaria: a una presenza maggiore di donne alla base (le categorie B, C) corrisponde una presenza maggiore anche nelle categorie superiori (D, EP), considerando il 2020, ciò vale anche per il personale Dirigente di 2° livello.



(1) Anno 2016 un incarico dirigenziale è a contratto.

Grafico 34 - Personale PTA Forbice delle carriere (valori percentuali; 2016, 2020)

Fonte: UniTo

Classi di età e età media

Il PTA, personale Dirigente incluso, si concentra nelle classi di età da 41 a 50 anni e da 51 a 60 anni, rispettivamente per il 42% circa e il 35% nel 2020. Il confronto tra gli anni considerati non evidenzia cambiamenti

sostanziali salvo il contenuto aumento per la fascia 41-50 anni (Grafico 34). Considerando la composizione per genere, si mette in luce: per la classe 41-50 anni, l'aumento della presenza di uomini (dal 37,8% al 49,8%, dal 2016 al 2020) e la riduzione per le donne (dal 43,2% al 37% circa, dal 2016 al 2020); per la classe 51-60 anni, il calo degli uomini (dal 34,1% al 28,3%, dal 2016 al 2020) e l'aumento per le donne (dal 34,5% al 39% circa, dal 2016 al 2020). Poco presente il personale con meno di 30 anni, anche se in lieve incremento, e stabile il personale con età compresa tra 31 e 40 anni. È di una certa rilevanza la classe 'più di 60 anni', passata dal 7,5% nel 2016 a oltre il 9% nel 2020, con peso maggiore per gli uomini.

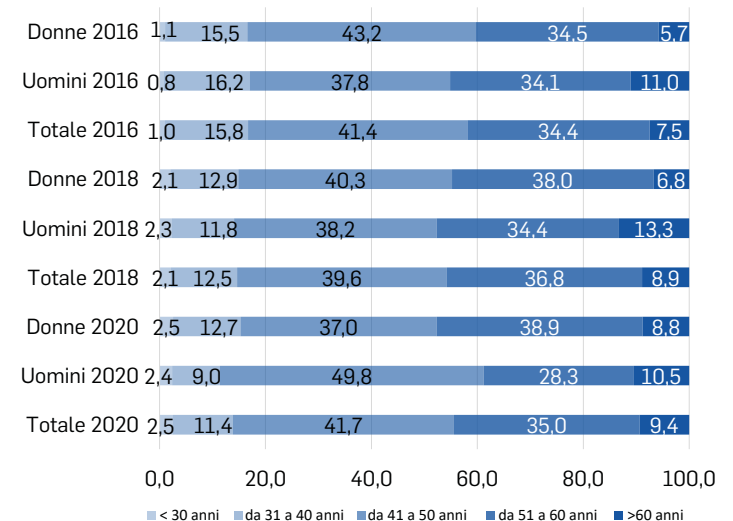


Grafico 35 - Personale PTA per classi di età e genere, personale Dirigente incluso (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Età media

La Tabella 24 riporta l'età media del PTA per l'intero Ateneo, all'incirca 54 anni per uomini e donne (2019)⁹. Non si osservano particolari differenze tra i generi all'interno di ciascuna categoria, fatto salvo per la categoria D con le donne che hanno età media inferiore rispetto al PTA di UniTo e anche agli uomini della medesima categoria. Anche nella categoria C, uomini e donne hanno età media inferiore a quella complessiva.

Categoria	U	D
Dirigenti di 2° livello	56	56
EP	53,3	53,6
D	51	48,4
C	50,6	51,3
B	55,3	55,6
CEL	59,8	56,9
Media UniTo	54,4	53,4

Tabella 24 - Personale PTA Età media per categoria e genere (anni; 2019)
Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

Età media di ingresso nella categoria

Risulta una totale parità tra generi per quanto riguarda l'età media di ingresso nelle diverse categorie (Tabella 25).

Categoria	Età media ingresso		
	U	D	Totale
Dirigenti di 2° livello	45	45	45
PTA	33	33	33
CEL	36	37	36

Tabella 25 - Personale PTA Età media di ingresso per categoria e genere (anni; 2020)
Fonte: UniTo

Titolo di studio

Il Grafico 36 permette di analizzare per genere il titolo di studio del PTA, con esclusione dei/delle Dirigenti con Laurea o titolo superiore. Il titolo di studio più diffuso è la Laurea (che interessava più del 57% del PTA nel 2020, in aumento dal 2016), cui segue il Diploma di Scuola Superiore (33% circa nel 2020, in declino). La presenza di personale con titolo di studio superiore alla Laurea – , nel complesso pari al 3,2% nel 2020 che, lo si dettaglierà dopo, si evidenzia nelle categorie EP, soprattutto D e anche C.

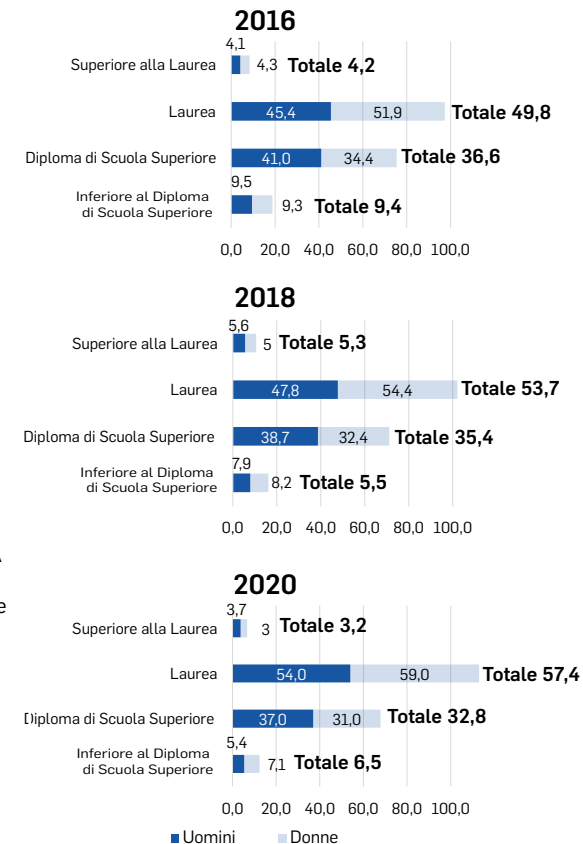


Grafico 36 - Personale PTA per titolo di studio e genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

I Grafici 37 e 38 illustrano invece il titolo di studio di ciascuna categoria. Per agevolare la lettura dei Grafici e di quanto sotto riportato si specifica che il primo grafico riporta l'incidenza percentuale di ciascun titolo di studio per uomini e donne, il secondo fa riferimento, sempre per categoria, alla distribuzione tra i generi di ciascun titolo di studio.

Categoria EP: il titolo di studio più diffuso è la Laurea con percentuali crescenti dal 2016 al 2020; in tale ultimo anno, gli EP con Laurea erano l'88% circa sia tra gli uomini che tra le donne. Anche per gli altri titoli di studio non si evidenziano particolari differenze. La distribuzione tra i generi di questo titolo è (2020): 40% e 60% degli uomini e delle donne EP rispettivamente. Il Diploma di Scuola Superiore risulta in calo in questa categoria e, nel 2020, interessava il 6,3% degli uomini e il 6,7% delle donne.

Categoria D: prevale la Laurea seguita dal Diploma di Scuola Superiore che assume via via minore importanza. L'incidenza di laureati/e è in aumento tra il 2016 e il 2020. Nel 2020, per le donne la Laurea è il titolo più diffuso (oltre 80%), come per gli uomini anche se in percentuale minore (76% circa). È da evidenziare la presenza di personale categoria D con Dottorato di Ricerca che riguarda il 6% e il 5% rispettivamente di uomini e donne; la ripartizione di tale titolo tra i generi è stata, nel 2020, 33% uomini e 67% circa donne.

Categoria C: considerando l'anno 2020, prevale il Diploma di Scuola Superiore sia per gli uomini che per le donne: 63,5% e 55,1% rispettivamente. Il titolo di Diploma di Scuola Superiore risulta così distribuito: 35% uomini e per la parte restante donne.

Il 34,3% delle donne e il 28,9% degli uomini di questa categoria hanno una Laurea. Tale titolo interessa il 28% circa degli uomini e il 72% circa delle donne.

Categoria B: prevale il titolo inferiore al Diploma di Scuola Superiore per tutti gli anni considerati. Si evidenzia comunque una certa differenza tra i generi: il 68% degli uomini e l'84% delle donne ha tale titolo. Anche tra il personale di categoria B con Diploma di Scuola Superiore è marcata la differenza: il 32% degli uomini ha tale titolo, a fronte del 16% delle donne. Considerando la distribuzione tra i generi, osserviamo: il titolo inferiore al Diploma di Scuola Superiore riguarda per il 67% e oltre le donne mentre il Diploma di Scuola Superiore è per il 54% al maschile.

Categoria CEL: l'unica informazione, come per il personale DR, è che si tratta di personale con Laurea.

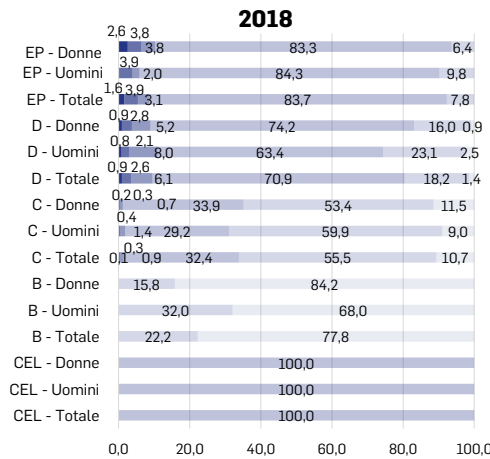
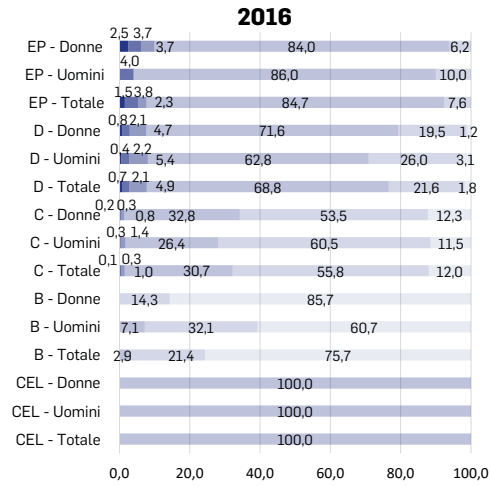


Grafico 37 - Personale

PTA per categoria e distribuzione per titolo di studio, categoria e genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

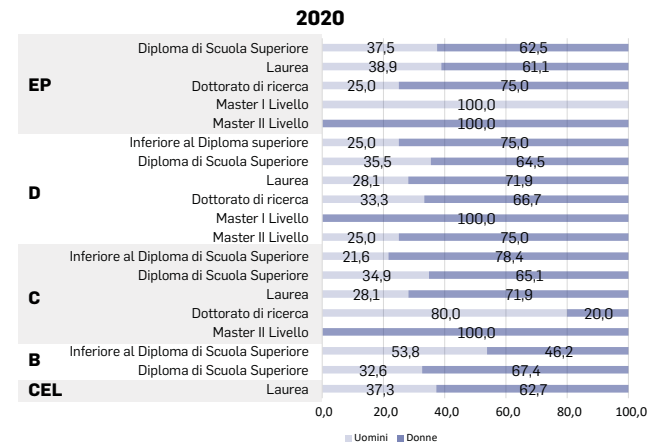
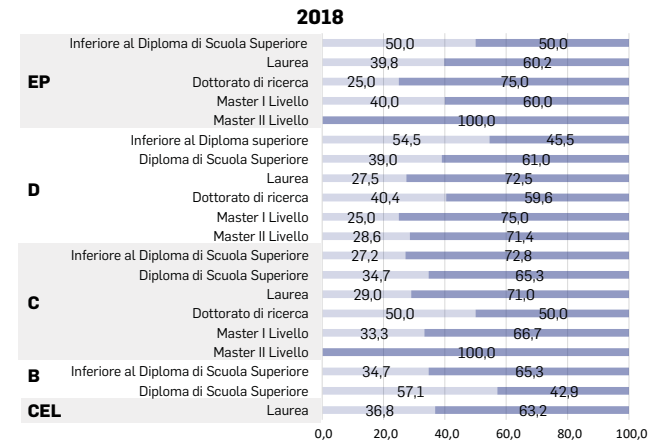
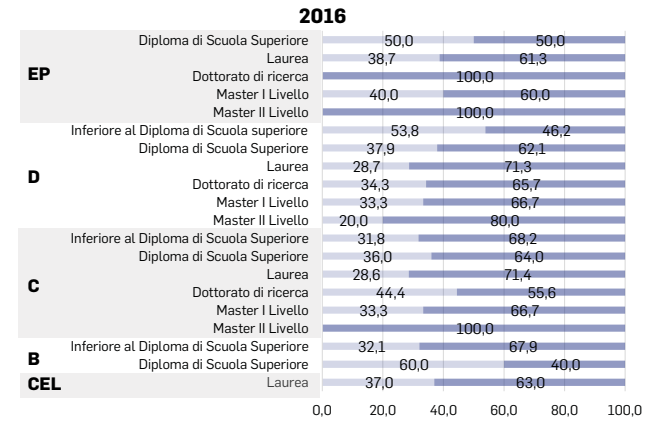
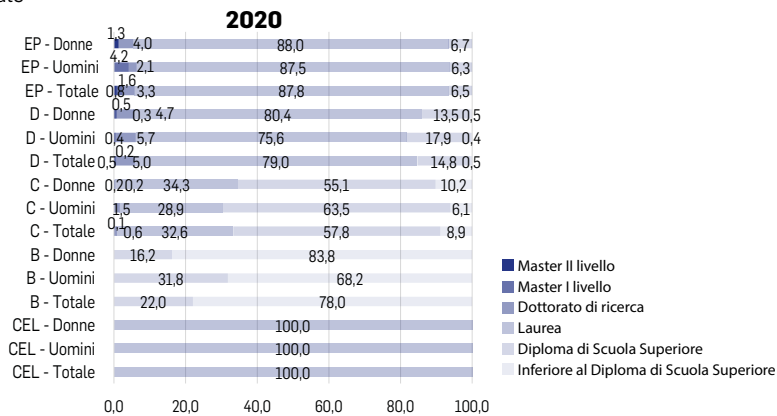


Grafico 38 - Personale
PTA per categoria e distribuzione tra i generi del titolo di studio

(valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Tipologia di contratto

3.2.1 Situazione occupazionale

Prevale nettamente il Tempo Pieno (TP) per tutte le categorie, Dirigenti inclusi/e. Sono le categorie C e D a essere più interessate al Tempo Determinato (TD) e, in particolare, le donne (Grafico 39).

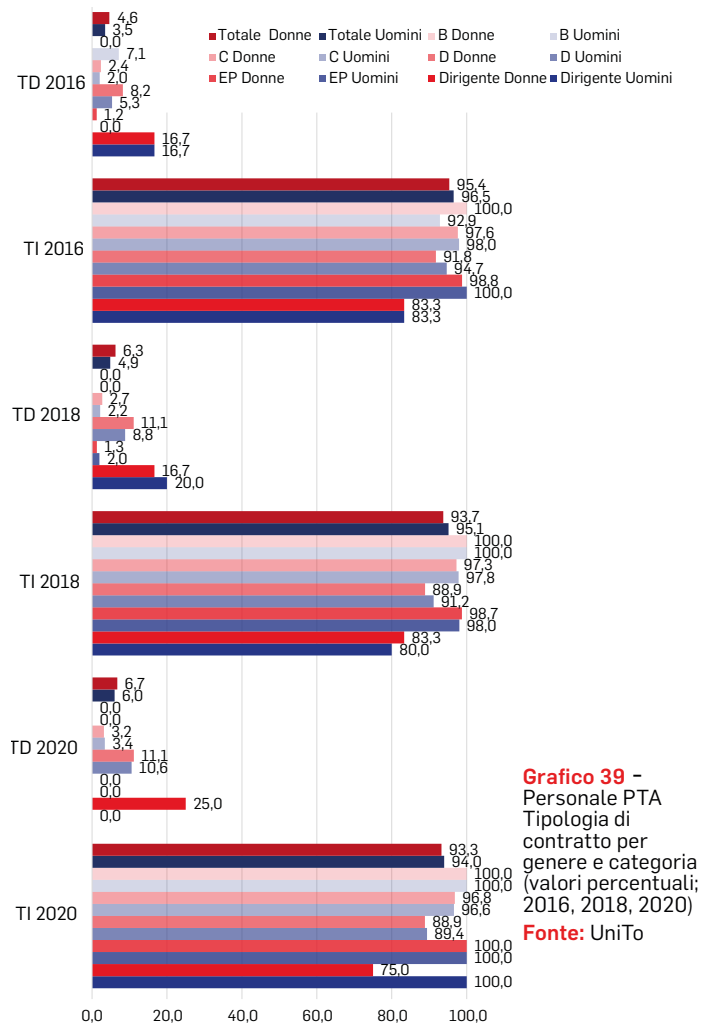


Grafico 39 -
Personale PTA
Tipologia di
contratto per
genere e categoria
(valori percentuali;
2016, 2018, 2020)
Fonte: UniTo

**Regime di
impiego**

In tutti gli anni considerati prevale il 'regime orario 100', sia per gli uomini che per le donne. In particolare nel 2020, il regime '100' ha interessato nel complesso l'89,4% del PTA (973% uomini, 88,8% donne); il regime '>50' l'8,5% del PTA (1,5% uomini, 9,3% donne); il regime '50' il 2,2% del PTA (1,2%uomini, 1,9% donne). Il Grafico 40 riporta la distribuzione tra i generi dei vari regimi di impiego. Il grafico 41 (2020) riferito al regime di impiego non solo per genere ma anche per classi di età evidenzia come il regime '50' e '>50' siano più al femminile cui ricorrono, soprattutto le donne nelle classi di età 41-50 e 51-60 anni. Altre misure di conciliazione vita-lavoro e la loro distribuzione per genere sono riportate nella Tabella 25. Si notano talune disparità (2020): sono le donne ad aver fatto ricorso alle modalità di part time '50 ore orizzontale' e, seppur in misura minore, alla modalità '50 ore verticale' molto più degli uomini. I dipendenti che usufruiscono delle cosiddette '150 ore' sono in larga maggioranza donne; il lavoro agile pre COVID la cui sperimentazione è partita nel 2019, era in prevalenza femminile. Nell'anno 2020 dell'emergenza sanitaria pre COVID-19, il lavoro agile ha coinvolto da marzo a dicembre più dell'80% del PTA, con una punta del 94-96% nei mesi marzo-maggio, pari al 66% dei giorni lavorativi del medesimo periodo (Fonte: UniTo).

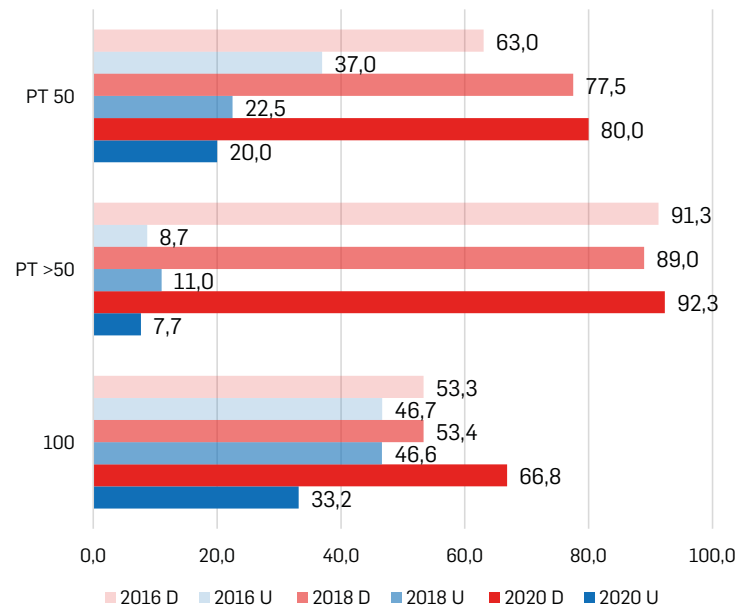


Grafico 40 - Personale PTA Regime di impiego per genere
(valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

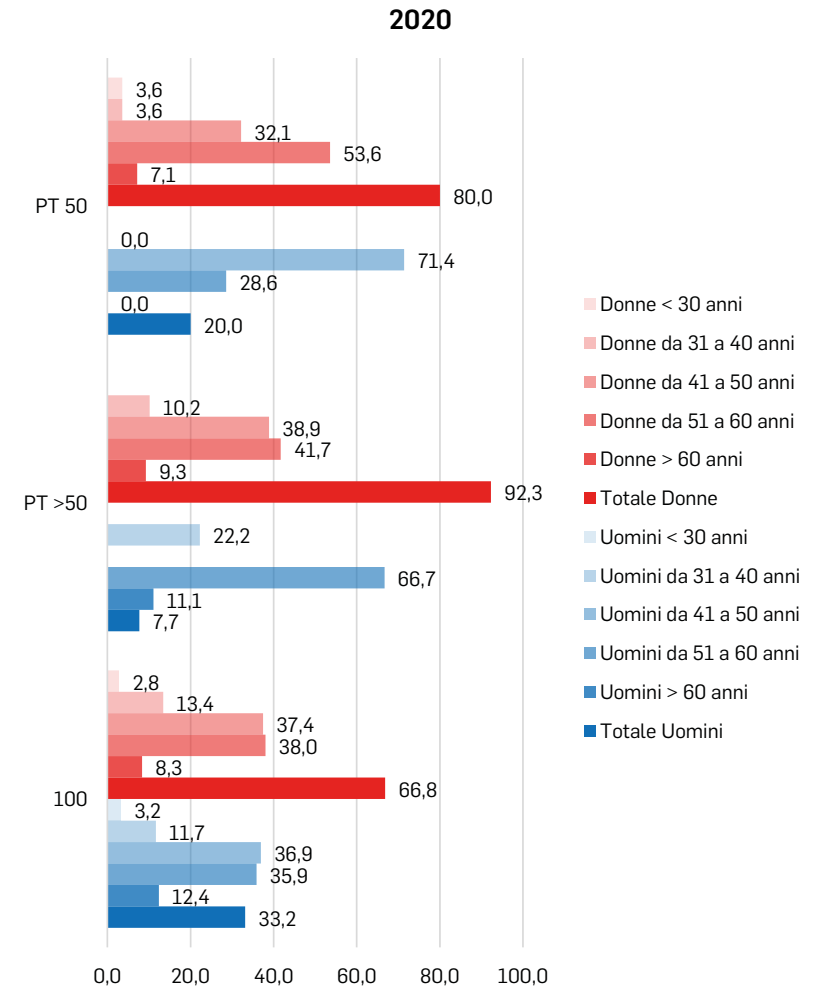


Grafico 41 - Personale PTA Regime di impiego per classi di età e genere
(valori percentuali; 2020)

Fonte: UniTo

Tipo di misura di conciliazione	2016			2018			2020		
	Totale U	Totale D	Totale	Totale U	Totale D	Totale	Totale U	Totale D	Totale
PT >50 Orizzontale	7	78	85	8	85	93	0	12	12
PT >50 Verticale	2	25	27	7	32	39	7	15	22
PT >50 MENSILE	1	2	3		4	4	0	1	1
PT 50 Orizzontale	1	14	15		13	13	4	78	82
PT 50 Verticale	14	12	26	8	15	23	2	23	25
PT 50 MENSILE	2	3	5	1	3	4	3	6	9
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid*	-	-	-	-	-	-	71	167	238
Telelavoro	5	18	23	6	24	30	0	1	1
Dipendenti 150 ore	14	42	56	17	28	45	9	40	49
Totale	46	194	240	47	204	251	9	19	28

* La sperimentazione del Lavoro Agile è stata avviata nel 2019.

Tabella 25 - Personale PTA Misure di conciliazione per genere (valori assoluti; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Anzianità nel profilo e livello

La distribuzione del PTA nelle fasce di profilo e livello tra il 2016 e il 2020, è illustrata dai Grafici seguenti. Tale personale (Grafico 42) si concentra per il 25% e più nelle fasce di permanenza oltre 10 anni e per il 37,6% in quella minore ai 3 anni (2020). Si evidenzia (Grafico 43) come tra il 2016 e il 2020 sia aumentata per le donne la presenza nelle classi intermedie di profilo e livello (5-10 anni e 3-5 anni), pari al 60% circa nel 2020 per entrambe le classi. Nel medesimo periodo è anche cresciuta la presenza di donne nella fascia maggiore ai 10 anni.

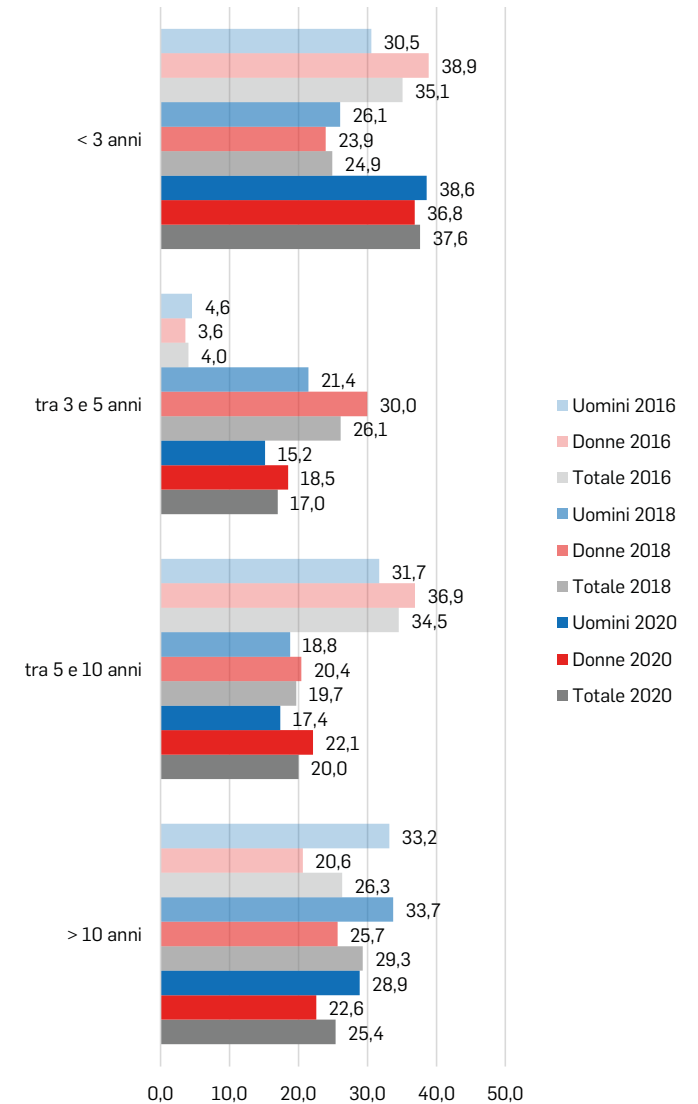


Grafico 42 - Personale PTA Anzianità nel profilo e livello per classi di permanenza e genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

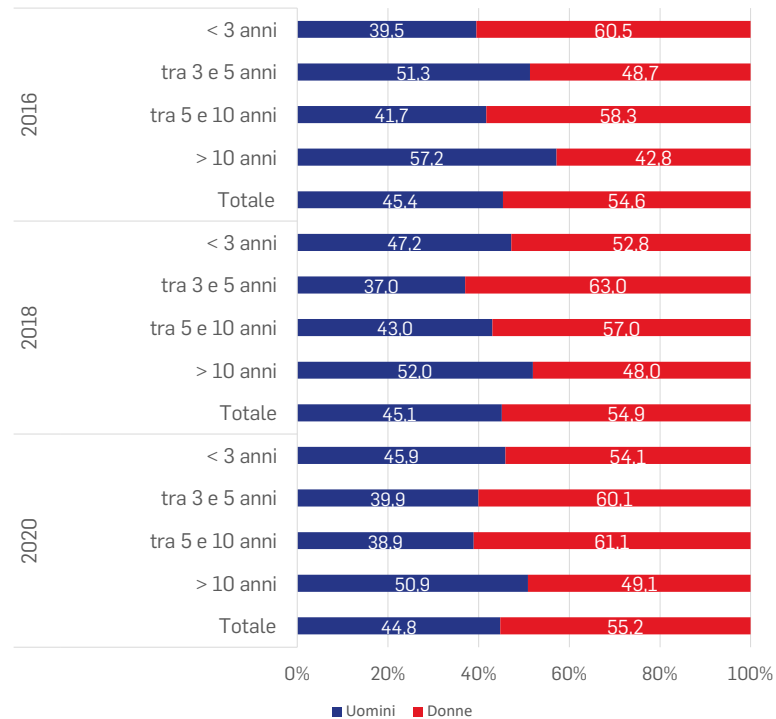


Grafico 43 - Personale PTA Anzianità nel profilo e livello per genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Anzianità nella posizione economica

Un'ulteriore informazione sulla situazione occupazionale del PTA di UniTo emerge dal Grafico 44, che riporta, per i tre anni esaminati, dell'anzianità nella posizione economica per classi di permanenza e genere, personale Dirigente incluso. Per l'anno 2020 questi ultimi sono per il 44,4% nella fascia 3-5 anni (50% donne) e per il 33,3% e più in quella oltre i 10 anni. La maggior parte degli EP, è nella medesima posizione economica da oltre 10 anni (36% circa, soprattutto uomini) e in quella 5-10 anni (26%, soprattutto donne). Il personale di categoria D, soprattutto donne, è in prevalenza nella fascia di posizione economica inferiore ai tre anni. Il personale delle categorie C e B è in prevalenza nelle fasce 5-10 anni e 3-5 anni. I/le CEL si collocano sempre nelle fasce inferiori (<3 anni e 3-5 anni). Ulteriori dettagli sulla distribuzione tra i generi per le diverse categorie e classi di permanenza nella posizione economica sono proposti dal Grafico 45.

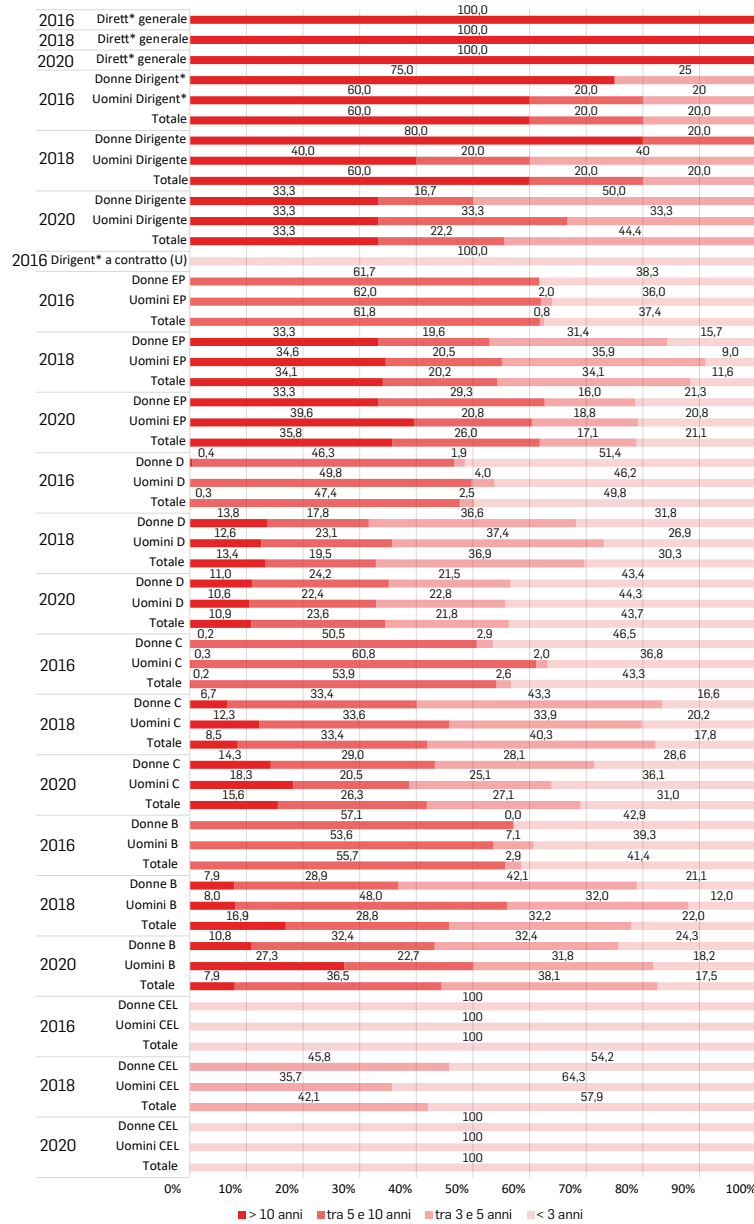


Grafico 44 - Personale PTA Anzianità nella posizione economica (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

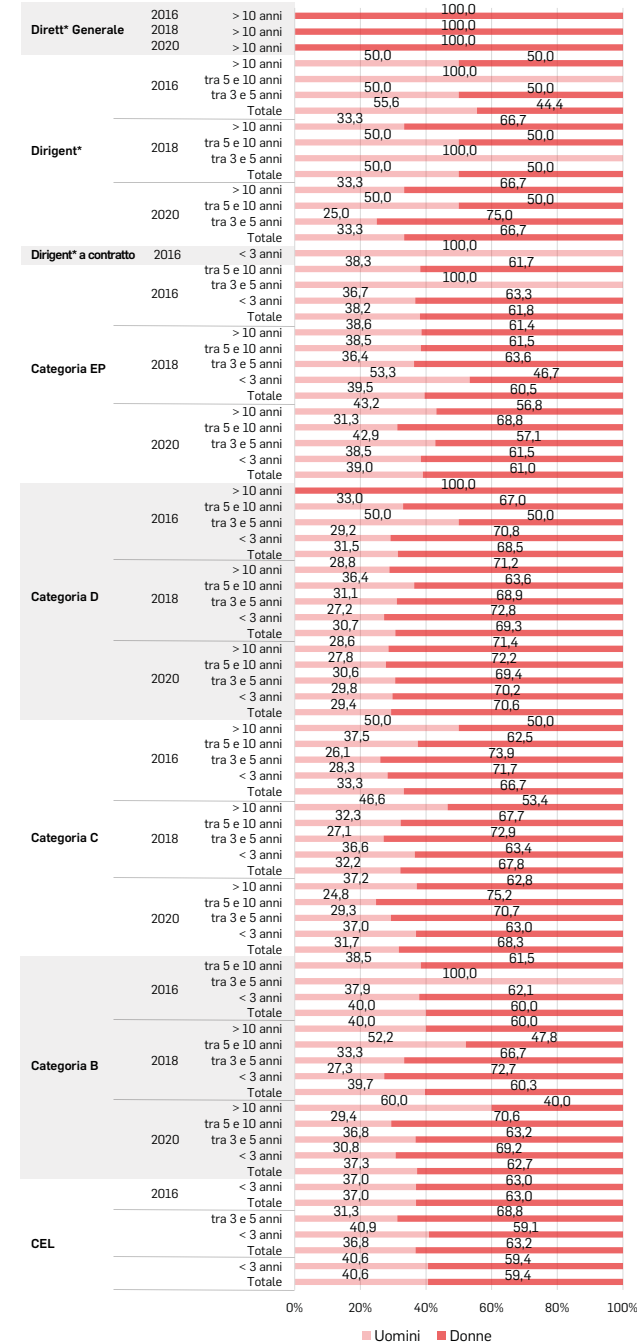


Grafico 45 - Personale PTA Anzianità nella posizione economica per per categoria, classe di permanenza e distribuzione tra i genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

**Assenze per
causa e genere**

Il Grafico 46, evidenzia la situazione, in giorni, delle assenze del PTA. Sono le donne che utilizzano le varie 'tipologie di assenza' in maggior misura, eccezion fatta per i congedi retribuiti di cui usufruiscono quasi equamente entrambi i generi. Da osservare i Congedi parentali COVID-19 che evidenziano come la cura dei figli sia ancora per lo più al femminile.

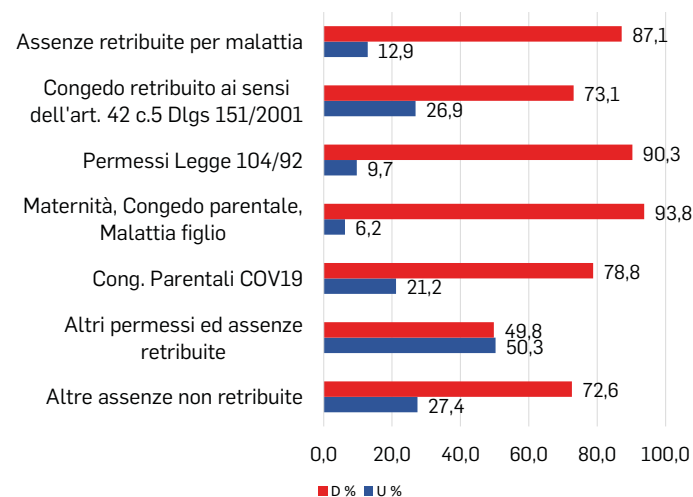


Grafico 46 - Personale PTA Assenze per causa e genere (giorni; 2020)

Fonte: UniTo

**Turnover e
indici di
turnover e di
compensazione**

Si riportano i dati relativi agli assunti e cessati dell'anno 2019 (ultimo anno disponibile nel database del Ministero dell'Economia e Finanze al momento dell'interrogazione, il cosiddetto 'contoannuale') e i relativi indici di turnover e compensazione. L'indice di turnover è sempre negativo, con l'eccezione della categoria D donne; anche

l'indice di compensazione è sempre inferiore all'unità (i cessati superano gli assunti), con l'eccezione della categoria D (Tabelle 26, 27 e 28).

Categoria	Assunti		Cessati	
	U	D	U	D
Dirett* Generale				
Dirigenti 2° livello			1	
EP		1	2	3
D	7	29	11	12
C	11	11	12	14
B			2	
CEL				3
Totale PTA	18	41	27	29

Tabella 26 - Personale PTA Assunti e cessati per categoria e genere (valori assoluti; 2019)

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

Categoria	Indice di turnover	
	U	D
Dirett* Generale		
Dirigenti 2° livello	-100,0	
EP	-100,0	-66,7
D	-36,4	141,7
C	-8,3	-21,4
B	-100,0	
CEL		-100,0
Totale PTA	-33,3	41,4

Tabella 27 - Personale PTA Indice di turnover per categoria e genere (valori percentuali; 2019)

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

Categoria	U	D
Dirett* Generale		
Dirigenti 2° livello		
EP	0,000	0,333
D	0,636	2,417
C	0,917	0,786
B		
CEL		
Totale PTA	0,667	1,414

Tabella 28 - Personale PTA Indice di compensazione per categoria e genere (valori percentuali; 2019)

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

Permessi per tipologia

Sono le donne ad utilizzare in misura preponderante le varie tipologie di permesso (Grafico 47). Per i permessi per congedi parentali in ore si vede un incremento significativo per le donne ma anche per gli uomini, pur con valori più contenuti. Nel 2020 l'82,8% (in ore) e l'89,4% (in giorni) dei permessi per congedi parentali sono stati al femminile. Nel 2020, è anche aumentato in misura consistente da parte degli uomini il ricorso ai permessi relativi alla L. 104/1992 (40,3% dei permessi fruiti in ore sono da attribuire alla componente maschile, 2020).

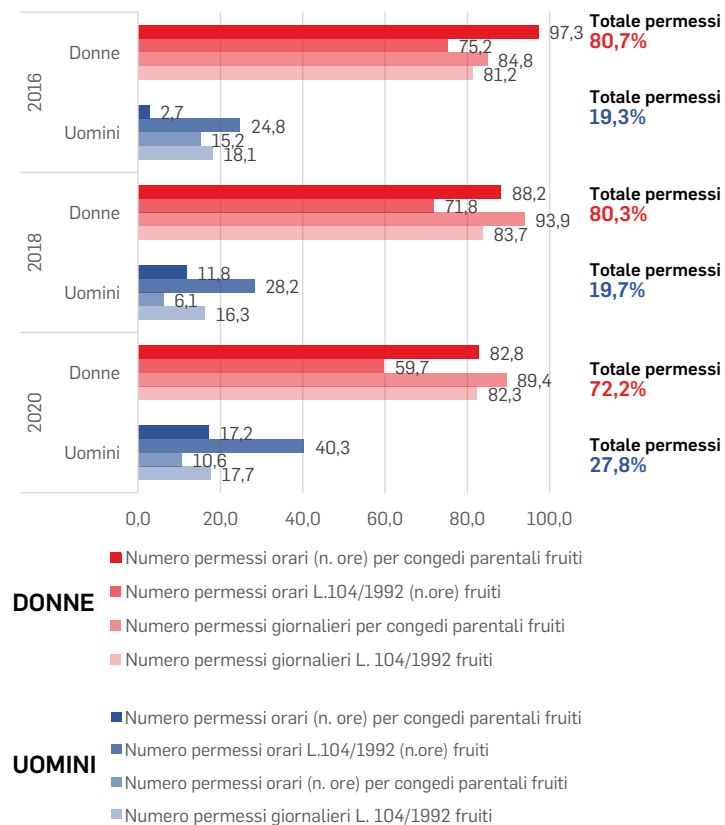


Grafico 47 - Personale PTA Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere (valori percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

**Retribuzione
media annua
netta**

A differenza di quanto osservato per il personale DR, sono presenti differenze di retribuzione tra uomini e donne per il personale dirigenziale (il divario si è attenuato nel periodo considerato), e per l'anno 2020 anche anche per quello non dirigenziale (Tabella 29). Per la categoria CEL, per il 2020, si mette in luce una differenza di rilievo, -9,1%, per le donne. Si riportano anche i dati inerenti le Posizioni Organizzative per genere che evidenziano una situazione di parità (Tabella 30). A completamento di quanto osservato la Tabella 31, per il 2019, riporta i dati per genere delle Progressioni Economiche Orizzontali (o PEO, per il personale non dirigenziale) che hanno interessato le donne, per più di due terzi, della categoria C. Non si hanno dati per le Progressioni Economiche Verticali (PEV) in quanto per il personale PTA l'ultima selezione per l'avanzamento di carriera risale al corso-concorso del 2006.

	Categoria	U	D	Media	Divario economico (1)	Divario economico %
2016	Dirett*Generale		€ 104.322	€ 104.322		
	Dirigenti 2° livello	€ 54.511	€ 58.259	€ 56.010	€ 3.749	6,9
	PTA (2)	€ 20.478	€ 20.171	€ 20.278	-€ 308	-1,5
	CEL	€ 21.834	€ 20.630	€ 21.085	-€ 1.204	-5,5
2018	Dirett* Generale		€ 117.445	€ 117.445		
	Dirigenti 2° livello	€ 56.846	€ 61.493	€ 59.502	€ 4.647	8,2
	PTA (2)	€ 21.212	€ 20.827	€ 20.961	-€ 386	-1,8
	CEL	€ 21.376	€ 20.989	€ 21.136	-€ 387	-1,8
2020	Dirett* Generale		€ 112.249	€ 112.249	€ 112.249	
	Dirigenti 2° livello	€ 60.487	€ 58.643	€ 59.565	-€ 1.844	-3,0
	PTA (2)	€ 23.528	€ 23.046	€ 23.287	-€ 482	-2,0
	CEL	€ 22.267	€ 20.244	€ 21.256	-€ 2.023	-9,1

(1) Il divario economico è dato dalla differenza tra la retribuzione media netta degli uomini e quella delle donne. (2) IL PTA include il personale delle categorie EP, D, C e B

Tabella 29 - Personale PTA Retribuzione media annua netta per genere e categoria (valori in € e percentuali; 2016, 2018, 2020)

Fonte: UniTo

Posizione organizzativa	2018			2020		
	U	D	Totale	U	D	Totale
Responsabile di Area	22	53	75	21	52	73
Responsabile di Staff	8	12	20	9	12	21
Responsabile dell'Unità di progetto	3	7	10	3	6	9
Responsabile di Sezione	23	56	79	24	53	77
Responsabile di Ufficio	4	12	16	3	12	15

Tabella 30 - Personale PTA Posizione organizzativa per genere (valori assoluti; 2018 e 2020)

Fonte: UniTo

Categoria	PEO				
	U	D	Totale	U %	D %
EP	6	15	21	1,6	4,1
D	47	86	133	12,8	23,4
C	69	130	199	18,8	35,3
B	5	10	15	1,4	2,7
Totale	127	241	368	34,5	65,5

Tabella 31 - Personale PTA Progressioni economiche orizzontali (PEO) per categoria e genere (valori assoluti e percentuali; 2019)

Fonte: UniTo

Commissioni di concorso

Nelle Commissioni di Concorso del PTA (Tabella 32), riguardanti sia personale a tempo indeterminato che determinato, prevale la componente femminile. Anche in questo caso, l'esame dei dati relativi al numero di Commissioni che hanno rispettato la regola (REGOLAMENTO P.T.A.: ART.19 https://www.unito.it/sites/default/files/reg_accesso_impiego_personale_tind_325_2021.pdf), che prevede che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai due terzi, consentirebbe un maggior approfondimento. Si mette in evidenza che è sempre prevista la presenza in commissione delle/i Dirigenti (in ruolo di Presidente) e che si tratta in prevalenza di personale femminile.

Commissione	U	D	Totale	U%	D%
PTA TD (1)	36	48	84	42,9	57,1
PTA TI	8	13	21	38,1	61,9

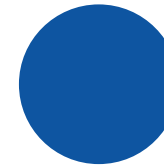
(1) PTA TD, PTA a Tempo Determinato; PTA TI, PTA a Tempo Indeterminato.

Tabella 32 - Personale PTA Composizione delle Commissioni di concorso per genere (valori assoluti e percentuali, 2020)

Fonte: UniTo



Polo Scientifico Universitario di Grugliasco
ph. A.Guermani



4.1 Il sistema di Governance di UniTo

Facendo riferimento al 2020, la composizione della Governance di Ateneo, che vede presenti un Rettore e una Pro-rettrice, 5 vice-rettrici e 6 vice-rettori, evidenzia un certo equilibrio di genere. Il Consiglio di amministrazione è composto da 3 uomini e 2 donne per quanto riguarda la componente interna all'Ateneo, e di 2 uomini e 1 donna per quanto riguarda la componente esterna.

Maggiore asimmetria di genere si coglie invece andando a guardare la direzione dei dipartimenti, dove si contano 21 Direttori e 6 Direttrici (Grafico 48)

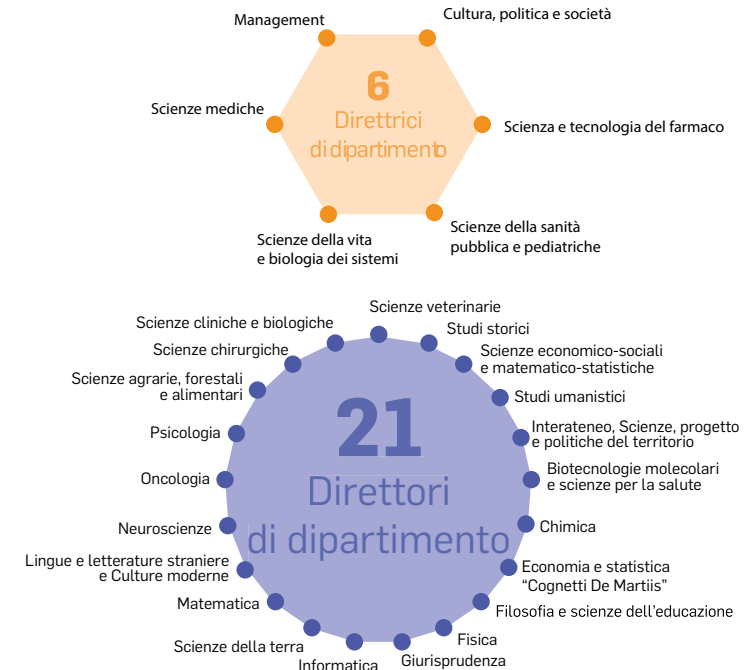
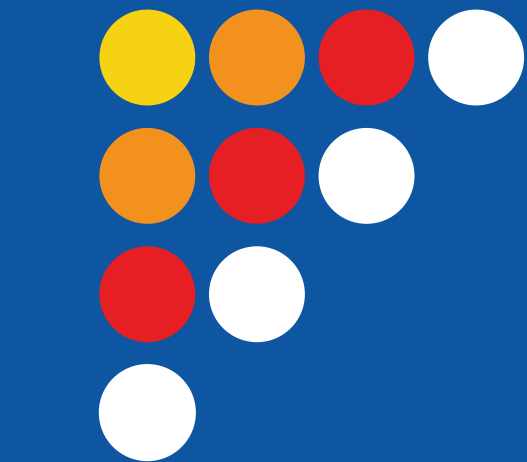


Grafico 48 - Direttrici e Direttori di dipartimento



4.

Dal sistema di *Governance* al bilancio, tra ricerca e formazione del personale

Per quanto riguarda invece il Personale Tecnico Amministrativo, le Direzioni dell'amministrazione centrale sono gestite in 8 casi al femminile e in 3 casi al maschile: tale asimmetria riflette la composizione prevalentemente femminile della popolazione del PTA.



Grafico 49 - Direzioni (2020)

4.2 La ricerca¹²

Una prima analisi di genere dei finanziamenti di ricerca è stata realizzata distinguendo il numero di progetti finanziati (e il relativo finanziamento) in base al genere del ruolo di Principal Investigator, per gli anni 2018, 2019 e 2020. Questa scelta è ovviamente parziale: un'analisi articolata dovrebbe prendere in considerazione anche la composizione dei team di ricerca, evidenziando ruoli specifici. Tale analisi non

¹² Il paragrafo è stato principalmente curato dalla Direzione Ricerca e in specifico da Letizia Piscinieri e Giovanni Gallo

era però percorribile, così come non ancora fattibile è l'analisi del success rate, della proporzione di progetti finanziati rispetto ai progetti presentati in una prospettiva di genere: evidenziare questi aspetti è fondamentale per sviluppare procedure snelle, ma capaci di rappresentare archivi facilmente consultabili per poter desumere queste informazioni.

Come si può osservare dalla Tabella 34, anche considerando i diversi tipi di progetti finanziati, emerge un numero di progetti finanziati con PI uomo lievemente superiore, per tutte e tre le annualità. Lo scarto, sia tra il numero dei progetti finanziati, sia tra i finanziamenti ottenuti, è però decisamente ridotto nel 2020 se confrontato con il 2019 e il 2018. Un approfondimento qualitativo, attraverso un'analisi di merito delle progettualità finanziate, da realizzare nei prossimi mesi, potrà aiutare a comprendere le ragioni del gap e della più recente inversione di tendenza. In certa misura il gap riflette il divario di genere osservato nei percorsi di carriera accademica, considerando la maggiore probabilità di avere docenti di prima fascia nel ruolo di PI (fatta eccezione per linee di finanziamento specificamente destinate a "giovani"). Questa dinamica si "incontra" con il fatto che i programmi di finanziamento, seppur sempre più orientati a dare risposte a sfide attuali, ha visto in passato uno sbilanciamento di opportunità e fondi in ambito STEM e in area medica, ambiti in cui il gap di genere è più marcato. Recentemente però, anche in bandi relativi a queste aree, sono particolarmente richieste le competenze legate alle scienze sociali e, in generale, si valorizzano approcci transdisciplinari.

TIPO PROGETTO	2018				Tipologia di finanziamento per ricerca approvati durante il 2019				Tipologia di finanziamento per ricerca approvati durante il 2020			
	PI donna		PI uomo		PI donna		PI uomo		PI donna		PI uomo	
	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €	N° progetti finanziati	Finanziamenti ottenuti in €
Progetti competitivi internazionali e nazionali	64	68.117.094,65	108	12.376.858,05	94	5.993.167,27	126	7.841.947,35	89	4.750.018,67	88	8.529.755,28
ERC			1	1.994.212,00			3	3.617.472,70	1	2.079.791,00		
PRIN					18	2.190.057,85	35	5.211.248,00	5	457.688,00	21	2.787.490,00
SIR_2014	1	462.000,00	1	223.128,44								
H2020	15	1.845.607,56	25	9.294.112,61	22	2.351.773,63	42	10.120.316,92	26	3.613.553,22	35	4.202.333,22
	Finanziamento medio pro-capite	113.558,77	Finanziamento medio pro-capite	191.106,50	Finanziamento medio pro-capite	78.619,38	Finanziamento medio pro-capite	130.053,33	Finanziamento medio pro-capite	90.091,33	Finanziamento medio pro-capite	107.774,85
TOTALE	80	9.084.702,21	135	23.888.311,1	134	10.534.998,75	206	26.790.984,00	121	10.901.050,89	144	15.519.578,5
Progetti d'Ateneo (Rilo Fabbr PE)	711	2.419.139,55 finanziamento medio procapite 3.402,45	763	2.802.291,6 finanziamento medio procapite 3.672,73	516	1.869.066,24 finanziamento medio procapite 3.622,22 €	604 media	2.684.188,3 finanziamento medio procapite 4.444,03 €	555	2.004.675,69 finanziamento medio procapite 3.367,69	647	2.405.899,62 finanziamento medio procapite 3.718,55
Totale complessivo	791	72.843.341,76	888	26.690.602,7	650	12.404.064,99	810	29.413.807,39	676	12.905.726,58	791	17.925.478,12

Nota - il dato relativo al finanziamento è stato rilevato rispetto a quando c'è stato il flusso di cassa e non a quando il progetto è stato approvato.

Tabella 34 - Finanziamenti 2018, 2019 e 2020

4.3 La formazione¹³

Il tema della formazione del personale rappresenta una chiave importante per lo sviluppo dei percorsi ed è per questa ragione che viene dedicato un approfondimento ai iter formativi del personale TA e DR in questo Bilancio.

Tra gli aspetti che hanno contraddistinto le politiche di formazione UniTo negli ultimi anni, va sicuramente valorizzata la possibilità, per tutto il personale, di partecipare a eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere al lavoro (Tematiche CUG). Come si osserva dalla Tabella 35 è soprattutto la componente femminile del personale ad aver partecipato alla formazione relativa a queste tematiche e a quelle sul tema delle competenze manageriali/relazionali, almeno per quanto riguarda il PTA. Oltre a quanto riportato in tabella, hanno partecipato alla formazione obbligatoria sulla sicurezza (76 ore totali) 376 donne e 231 uomini. Il dato relativo al PDR su questo aspetto non è informativo (trattandosi di un solo percorso che ha visto coinvolti due docenti), ma viene riportato per completezza.

Tipo di formazione	PTA				PDR				Totali ore PDR+PTA	
	F		M		F		M		F	M
	Tot ore	%	Tot ore	%	Tot ore	%	Tot ore	%		
Obbligatoria (Trasparenza AntiCorruzione e Privacy)	215	51,68	201	48,32	24	60	16	40	239	217
Aggiornamento professionale	4523,5	58,02	3273,5	41,98	63	49,61	64	50,39	4.586,5	3.337,5
Competenze manageriali/Relazionali	888	58,81	622	41,19	0	0	40	100	888	662
Tematiche CUG	378,5	64,10	212	35,90	30	53,57	26	46,43	408,5	238
Contrasto alla violenza di genere	12,5	55,56	10	44,44	0	0	0	0	12,5	10
Totale ore	6017,5	58%	4318,5	42%	117	44%	146	56%	6134,5	4464,5

Tabella 35 - Ore di formazione PTA e PDR (2020) suddivise per genere

Come in parte già accennato nel primo Capitolo, l'Ateneo, dal 2017, ha attivato un percorso di formazione su temi salienti per l'insegnamento-apprendimento in contesti accademici: il percorso IRIDI (Incubatore di Ricerca Didattica per l'Innovazione). In un secondo momento al percorso FULL, rivolto ogni anno a circa 50 docenti su base volontaria, si è affiancato un percorso START, rivolto a ricercatori e ricercatrici di nuova assunzione. Nel 2020 i dati relativi a IRIDI (Tabella 36) vedono prevalere la partecipazione femminile, in linea con una maggiore centralità della didattica nei percorsi delle docenti.

¹³ I dati relativi alla formazione sono stati forniti dall'ufficio Formazione di Unito e dal coordinamento del progetto IRIDI

Partecipanti a	Uomini	Donne
IRIDI FULL 19/20	22	28
IRIDI FULL 2020	19	38
IRIDI FULL 20/21	17	26
IRIDI START 1	21	39
IRIDI START 2	23	37

Tabella 36 - Partecipanti alla formazione per PTA IRIDI

4.4 Il bilancio di UniTo in una prospettiva di genere¹⁴

Il bilancio di esercizio del 2020 è regolarmente pubblicato sul sito di Ateneo (<https://www.unito.it/ateneo/bilanci-e-assegnazione-delle-risorse/bilancio-unico-di-ateneo>).

In questo paragrafo viene descritta l'articolazione del Bilancio con riferimento ai tre tipi di spesa individuati dalle Linee guida Crui, anche al fine di avere un primo punto di riferimento in una prospettiva di monitoraggio futuro dell'investimento direttamente mirato alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Per quanto riguarda il 2020, la composizione dei costi operativi nel bilancio di Ateneo è la seguente: costi del personale 57,53%; costi della gestione corrente 37,21%; ammortamenti e svalutazioni 3,97%; accantonamenti per rischi e oneri 0,84%; oneri diversi di gestione 0,46%.

Fatta questa premessa, nel grafico 50 è possibile osservare la distribuzione percentuale dei costi, con riferimento alle tre categorie proposte dalla Crui: 0) costi non computabili in una prospettiva di genere ovvero costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere (ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri, trasferimenti, materiale di consumo, costi per manutenzione e funzionamento delle strutture, affitti, noleggi; 1) costi sensibili al genere ovvero costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso (costo del personale, risorse destinate a borse di studio, interventi a favore della comunità studentesca); 2) costi per ridurre le disuguaglianze di genere ovvero costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.

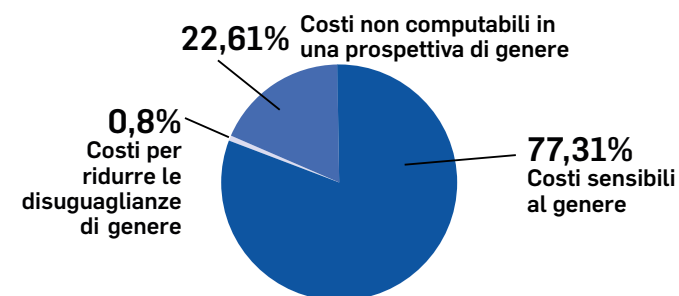


Grafico 50 - Costi operativi nel Bilancio di Ateneo in ottica di genere

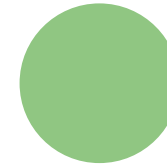
¹⁴ I dati sono stati forniti dalla Direzione Bilancio di UniTo

In specifico in UniTo, i costi per ridurre le disuguaglianze di genere, nel 2020, ammontano a circa 337.104 €.

Tali costi sono stati rilevati attraverso una ricerca condotta per parola chiave tra gli ordinativi di pagamento. Al valore ottenuto è stato sommato il costo del personale impiegato nelle attività connesse all'erogazione di servizi alla persona, i costi connessi al telelavoro, il rimborso dei centri estivi, i costi di funzionamento del CUG e del Cirsde, la spesa relativa al servizio della Consigliera di Fiducia e il costo dello screening in ambito sanitario di prevenzione della salute.



Rettorato dell'Università di Torino



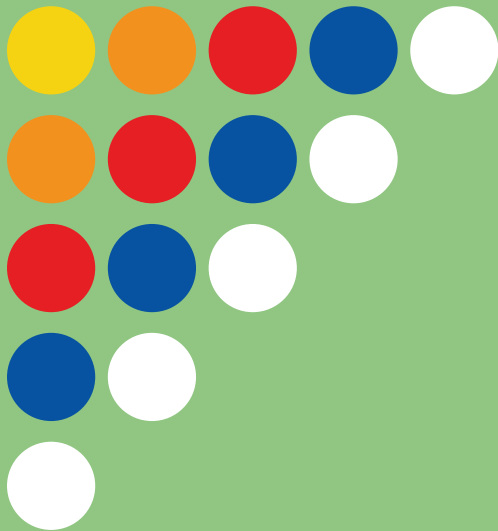
5.1 Dal *gap* al GEP (Gender Equality Plan): l'importanza di approfondire la lettura dei dati per definire politiche e interventi.

Chiara Ghislieri

Sebbene il quadro dei documenti di indirizzo e degli strumenti di Unito in tema di equità di genere sia articolato, questo primo *Bilancio di genere*, sostanzialmente in linea con quanto emerge a livello nazionale, conferma la necessità di mantenere alta l'attenzione in tema di eguaglianza, proseguendo nella definizione di azioni mirate a ridurre il gap di genere, azioni che potranno articolarsi in un Gender Equality Plan (GEP), predisponendo da subito impianti di valutazione delle ricadute delle singole iniziative.

I dati presentati e sinteticamente discussi in questo primo Bilancio di genere sono numerosi e richiedono una sedimentazione per poter essere guardati in prospettiva, oltre che un approfondimento di ricerca – possibile grazie ai progetti in corso, Prin e Horizon – al fine di cogliere le dinamiche sottese ad alcuni indicatori osservati. In queste pagine si vuole fornire qualche spunto di lettura, andando a guardare alcuni specifici elementi emersi alla luce della letteratura scientifica di riferimento.

UniTo è un mega-ateneo generalista, con una popolazione che vede prevalere la componente studentesca femminile. I dati di percorso e di riuscita negli studi risultano coerenti con quanto sappiamo dalla letteratura nazionale e internazionale (Murgia e Poggio, 2011): le studentesse prevalgono negli ambiti umanistico e sociale e sono meno presenti in alcuni



5.

Dal Gap ai Geps

settori dell'area STEM, un dato costante e noto che richiede importanti interventi orientativi precoci nel percorso di studi, a contrasto degli stereotipi di genere e a sostegno di scelte consapevoli e motivate. La componente femminile della popolazione studentesca riporta inoltre risultati lievemente superiori a quelli dei colleghi maschi, confermando il dato relativo a una migliore prestazione nello studio, già presente nel percorso pre-accademico. Al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, però, la situazione si inverte con percentuali più basse di occupazione e un divario salariale già a inizio carriera, confermando un andamento noto che qui viene messo in luce proprio dai primi passi del percorso lavorativo e che certamente merita attenzione.

Sul versante del personale, il dato relativo al PTA non sembra evidenziare vistosi fenomeni di segregazione, in coerenza con la situazione nazionale (per certi aspetti più problematica di quella torinese). Per quanto riguarda il PDR, colpisce il permanere del divario di genere nelle posizioni apicali della carriera accademica, sebbene con un andamento in lieve miglioramento, anche nel confronto con la situazione nazionale. Al contempo preoccupa il fenomeno, visibile anche a livello nazionale, della maggiore difficoltà di accesso delle donne a posizioni accademiche più sicure.

La sotto-rappresentazione delle donne nelle fasce apicali si associa a una sotto-rappresentazione nelle direzioni dipartimentali e dunque a una minore presenza femminile nei luoghi decisionali. Nonostante i progressi in tema di uguaglianza di genere, gli

strumenti di parità, le azioni introdotte, nell'ambito accademico, in cui permane il fenomeno del sessismo culturale (Savigny, 2014), le donne continuano quindi ad avere meno probabilità di essere promosse dei colleghi maschi e addirittura, come alcuni studi hanno sottolineato, di entrare nelle posizioni accademiche più "sicure" (Picardi, 2019). Dall'analisi di Picardi emerge infatti che, considerando i dati forniti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca italiano, si osservano differenze significative tra le carriere di donne e uomini nelle prime fasi, mostrando il rafforzamento della selezione *gendered* nell'accesso alla professione accademica a svantaggio delle donne, dopo l'attuazione della riforma Gelmini.

Altre evidenze confermano come la strada verso la parità di genere sia lenta e non lineare (Gaiaschi e Musumeci, 2020), osservando come la femminilizzazione della composizione accademica sia esito di un processo demografico e non di politiche di merito che consentono di ridurre il divario: andando ad approfondire il processo di reclutamento, con la riforma Gelmini si osserva infatti, come evidenziato, una limitazione per le donne nell'accesso al ruolo di RTD-B e una sostanziale invarianza nella possibilità di accedere al ruolo di prima fascia.

Già altri studi, principalmente relativi ad ambiti disciplinari bibliometrici, hanno messo in evidenza come la minor probabilità delle donne di essere promosse ai ruoli superiori della carriera accademica, nonostante performance scolastiche e accademiche sistematicamente migliori (Murgia e Poggio, 2011), non possa essere spiegata con la minore produttività

scientifico né con un'auto-selezione negativa (Filandri e Pasqua, 2019).

L'analisi dei fenomeni di segregazione di genere rappresenta uno strumento di consapevolezza e una condizione necessaria alla definizione di piani di azione ed essa richiede un approccio situato, che sappia prendere in considerazione il campo specifico di indagine, ovvero la scienza come istituzione sociale (Picardi, 2019), e ancor più in particolare, un dato Ateneo come luogo con una sua unicità, caratterizzato da una sua storia, elementi del presente e prospettive che devono essere considerati nel progettare interventi. Uno specifico Ateneo, infatti, pur condividendo elementi strutturali, processuali, normativi e culturali con altre organizzazioni di ricerca nel medesimo paese, può presentare sue specificità, frutto della sua vicenda storica, degli assetti di governo che si sono succeduti, con prospettive che determinano in parte gli andamenti futuri.

In questo senso, accanto al Bilancio di genere, sono fondamentali gli approfondimenti di ricerca che possono offrire una lettura in profondità dei fenomeni, consentendo di avanzare ipotesi, delineare teorie (anche partendo dalle teorie implicite delle donne e degli uomini che vivono l'organizzazione), offrire occasioni di riflessione critica sui dati che "fotografano" in modo statico le risorse, la presenza di genere nei ruoli, i percorsi di carriera.

Sappiamo infatti che, nel comprendere i fenomeni di segregazione di genere in accademia, è necessario fare riferimento a un insieme di possibili concause

(Murgia e Poggio, 2018). Diversi processi sono stati messi in luce nella letteratura internazionale: un approfondimento di ricerca della situazione specifica consentirà di comprendere quali meccanismi sono in atto in questo particolare Ateneo, andando poi a porre le basi per la progettazione dei GEP. Esiste, ad esempio, un problema di "lavoro domestico accademico" in UniTO?

I soli dati del Bilancio non possono fornire questa risposta sebbene si possa ipotizzare la presenza di simili dinamiche, guardando ad esempio agli studi di Heijstra et al. (2016; 2017), in parte realizzati anche con dati italiani: questi studi hanno evidenziato un diverso impatto del lavoro domestico sulle condizioni di lavoro di donne e uomini in accademia all'inizio della carriera oltre che un diverso impatto del "lavoro domestico accademico", inteso in senso figurato come tutto quel lavoro di servizio accademico all'interno dell'istituzione, caratterizzato da poco riconoscimento e valorizzazione ai fini della carriera ma con elevata richiesta di tempo ed energie.

Non solo è fondamentale comprendere i processi ostacolanti, ma anche valutare gli effetti delle misure introdotte e prima ancora il loro effettivo utilizzo: questo necessario lavoro di ricerca può giovare di progettualità specifiche, ma richiede anche un'azione continua e sistematica, in genere attribuita a figure dedicate all'interno dello staff accademico.

È fondamentale, infine, ribadire come sia ancora presente un importante divario tra la riflessione teorica, la ricerca empirica e l'effettiva messa in

pratica di politiche per la *gender equality* (Verloo, 2013; De Vries e van deBrink, 2016), nell'illusione, disconfermata da evidenze, che la meritocrazia, così come costruita dai processi di riforma, sia in sé e per sé neutrale rispetto al genere.

5.2 Verso il Gender Equality Plan di Unito

Cristina Solera¹⁵

I *Gender Equality Plans* (GEP, Piani di Uguaglianza di Genere), nel contesto di università ed enti di ricerca, sono secondo la Commissione Europea la via migliore per rimuovere gli ostacoli all'equità tra i generi e consistono in un insieme di azione positive finalizzate a:

1. Realizzare una raccolta dati quali-quantitativa con l'obiettivo di valutare la situazione dell'ente in merito agli aspetti relativi alle pari opportunità;
2. identificare e implementare strategie innovative per favorire un cambiamento culturale e strutturale promuovendo le pari opportunità;
3. identificare le/i beneficiarie/i di azioni specifiche e monitorarne l'impatto attraverso l'uso di indicatori¹⁶.

¹⁵È autrice di questo paragrafo Cristina Solera, Coordinatrice scientifica di MINDtheGEPs, <https://www.mindthegeps.eu/partners/university-of-turin/>

¹⁶<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gear/what-gender-equality-plan-gep>

La Commissione europea, convinta della necessità di contrastare gli effetti negativi delle disuguaglianze di genere, nella sua comunicazione *A New ERA for Research and Innovation and the new Gender Equality Strategy 2020-2025* afferma che l'aver elaborato e implementato un GEP sarà requisito necessario per l'eleggibilità ai fondi del nuovo programma Horizon Europe¹⁷.

Sul piano nazionale, la CRUI, con la recente pubblicazione del *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, ha ribadito che "l'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e l'attuazione del GEP è ritenuta rilevante per superare ostacoli e resistenze che possono presentarsi a tutti i livelli"¹⁸.

L'Università di Torino ha già avviato il processo di elaborazione e implementazione di un GEP grazie al progetto H2020 MINDtheGEPs (G.A 101006543), avviatosi il primo febbraio 2021. Guidato dall'Università di Torino, il progetto quadriennale MINDtheGEPs identificherà le buone pratiche per ridurre gli squilibri di genere in sette istituti di ricerca e genererà dati per supportare lo sviluppo di politiche nazionali ed europee.

Presentato dal CIRSDe, il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università

¹⁷https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation_strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf

¹⁸<https://www.cru.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

di Torino, sotto la direzione scientifica della Prof.ssa Cristina Solera (sociologa del Dipartimento Culture Politica e Società e componente del CIRSDe), il progetto è finanziato nell'ambito dell'azione Science with and for Society di Horizon 2020, programma quadro per la ricerca e l'innovazione dell'Unione Europea, ha una durata di 48 mesi e un budget di circa 3 milioni di Euro.

UniTo è dunque a capo di un consorzio internazionale che coinvolge Italia, Spagna, Irlanda, Polonia, Serbia, Svezia e Olanda ed è composto da università, centri di ricerca e una casa editrice, in particolare: University of Gdańsk (UG), Uppsala University, School of Electrical Engineering-University of Belgrade (ETF), Jagiellonian University (JU); Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Institute of Technology Tralee (ITT); Fundación para la Promoción de la Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia (CTAG); Knowledge and Innovation (K&I); Elsevier (ELSE).

Il GEP è uno strumento flessibile, simile a un Piano di Azioni Positive, che viene realizzato tenendo conto delle peculiarità e necessità di ogni singola Università o Centro di Ricerca. In MINDtheGEPs pertanto ogni GEP sarà costruito in base alle esigenze delle organizzazioni coinvolte nel progetto, seguendo uno schema comune che consiste nell'implementare e promuovere azioni nelle seguenti quattro aree chiave:

1. organi decisionali: leader e istituzioni;
2. reclutamento e progressione di carriera;
3. equilibrio tra lavoro e vita privata;
4. ricerca e insegnamento.

In piena sintonia con gli obiettivi proposti dalla Commissione Europea per la ERA (European Research Area), i GEP sviluppati nel progetto includeranno aspetti sia culturali sia strutturali, come: il contrasto alla disegualianza di genere negli organi di governo e nelle commissioni di valutazione; l'istituzionalizzazione di figure chiave per la "genderizzazione" dell'organizzazione che siano da raccordo e completamento tra le varie già esistenti (in particolare il CUG) come il GEM (Gender Equality Manager) o il GDB (Gender Database Manager); la rimozione delle barriere nell'assunzione e nella progressione di carriera delle ricercatrici; l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca; laboratori dedicati all'*empowerment* e alla formazione di genere indirizzati sia a uomini sia a donne, all'inizio e all'apice della loro carriera; misure di conciliazione tra lavoro e famiglia (indirizzate anche agli uomini); la collaborazione con riviste scientifiche e case editrici per l'elaborazione e la diffusione di linee guida e la produzione di ricerche che adottino prospettive sensibili alle differenze di sesso e genere.

Il disegno dei GEP partirà a inizio 2022 con il primo *Train the Trainers Workshop* organizzato da MINDtheGEPs, in particolare CNR e UNITO, con l'obiettivo di formare almeno quattro persone per partner di progetto, fornendo loro delle linee guida per l'implementazione

dei GEP e per la conduzione di laboratori sulla consapevolezza di genere. L'implementazione dei GEP nelle istituzioni parte del progetto beneficerà inoltre della raccolta e analisi dati quali-quantitativa – rivolta a testimoni privilegiati quanto al corpo docente e ricercatore – attualmente in corso ed eseguita ai livelli macro, meso e micro.



Centro di Biologie Molecolari

BIBLIOGRAFIA

De Vries J. A., van den Brink M. (2016), Transformative gender interventions. Linking theory and practice using the "bifocal approach", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35, 7-8, pp. 429-448.

Filandri M., Pasqua S. (2021), 'Being good isn't good enough': gender discrimination in Italian academia, *Studies in Higher Education*, 46/8, 1533-1551.

Gaiaschi C., Musumeci R. (2020), Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities. *Social Sciences*, 9, 163.

Heijstra T.M., Steinhorsdóttir F.S., Einarsdóttir T. (2016), Academic career making and the double-edged role of academic housework, *Gender and Education*, 29/6, 764-780.

Heijstra TM, Einarsdóttir Þ, Pétursdóttir GM, Steinþórsdóttir FS. (2017), Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal* 16/2-3, 200-214.

Murgia A., Poggio B. (2011), Sotto il tetto di cristallo: scenari, cause e strategie per infrangerlo, *Dialoghi Internazionali*, 15, 75-81.

Murgia A., Poggio B. (2018), Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis. London, Routledge.

Picardi, I. (2019), *La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica*, Quaderni di Sociologia, 87-111.

Savigny, H. (2014) Women, know your limits: cultural sexism in academia, *Gender and Education*, 26/7, 794-809.

Verloo M. (2013), Intersectional and cross-movement politics and policies: Reflections on current practices and debates, *Journal of Women in Culture and Society*, 38/4, 893-915.

