DISCOVERY

Parità di genere

Dai corsi di laurea alla governance degli atenei

LUGLIO 2023

Pier Giorgio Bianchi
pgb@talentsventure.com

Carlo Valdes
c.valdes@talentsventure.com

Michela Galante
michela.galante@talentsventure.com

Talents Venture
FUNDING | SUPPORTING | EMPOWERING

Scopri Discovery

Clicca o inquadra il QR Code

DISCOVERY

Insights **di valore**

per formare la governance ed il management degli atenei al fine di comprendere le evoluzioni e le opportunità future nell'*higher education*

Disclaimer:
Le rielaborazioni anche numeriche, le valutazioni, le previsioni ed ogni altra considerazione e/o opinione – contenute nei materiali Discovery – saranno realizzate con più scrupolosa attenzione e rigore metodologico, ma non potranno in alcun modo fondare responsabilità della Talent Services verso la Cliente. Tutti i materiali compresi nel prodotto Discovery saranno resi disponibili alla Cliente con le tempistiche, le modalità e le caratteristiche tassativamente specificate nella presentazione allegata al presente Accordo. Tutti i materiali direttamente o indirettamente connessi a Discovery saranno forniti "come sono" e non saranno ulteriormente modificabili.

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nel presente volume è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte: "OSSERVATORIO TALENTS VENTURE, 2023. PARITÀ DI GENERE. DAI CORSI DI LAUREA ALLA GOVERNANCE DEGLI ATENEI - DISCOVERY"

DISCOVERY

I TEMI DI DISCOVERY 2023

1. **Università e demografia.** Una questione di sostenibilità.
2. **Dottorati di ricerca.** Numeri in crescita. Ma siamo pronti?
3. **Cercasi competenze.** Le sfide degli atenei nel mercato delle competenze.
4. **Lauree magistrali**. Il sentiero stretto degli atenei italiani (e come attraversarlo)
5. **Parità di genere.** Dai corsi di laurea alla governance degli atenei?
6. **Online.** Che strada prendono gli atenei?
7. **Internazionalizzazione.** Quali atenei sono pronti?
8. **Le rotte della mobilità studentesca.** Quali si consolidano e quali «muoiono»?

Scopri Discovery

Clicca o inquadra il QR Code per scoprire Discovery

- ✓ **Copie digitali per Report** email differenti
- ✓ **Copie cartacee per Report** spedite presso unico indirizzo
- ✓ **Sessione 1-to-1 di formazione** (60 min) per ogni Report
- ✓ **Dashboard posizionamento dell'Ateneo** a fine anno

1 Parità di genere. Un’analisi multilivello

Le risposte dentro Discovery

Gender gap: un'analisi a tutti i livelli

Flusso dell'analisi presente nella quinta release di Discovery 2023

1. LAUREATI
per gruppo disciplinare, classe di laurea e focus STEM

2. DOTTORI DI RICERCA
per field, tasso di occupazione e retribuzione

3. PERSONALE ACCADEMICO
per livello

4. VERTICI DEGLI ATENEI
Focus su DG e Rettrici

ATENEI

GRUPPI DISCIPLINARI

ANALISI PARITÀ DI GENERE

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Laureati e laureate. Un'eterogeneità notevole tra gli atenei…

Classifica dei primi 10 atenei per parità e disparità di genere - 2022

10 atenei con la maggiore disparità di genere in favore degli uomini

Ateneo	% Uomini
Roma Link Campus (P)	72%
Torino Politecnico (M)	69%
Roma Foro Italico (P)	68%
Bari Politecnico (P)	65%
Milano Politecnico (M)	63%
Roma Mercatorum (M) – T.	62%
Castellanza LIUC (P)	60%
Milano Bocconi (M)	59%
Napoli Parthenope (M)	56%
Roma Saint Camillus (P)	56%

10 atenei con la maggiore parità di genere

Ateneo	% Uomini	% Donne
Camerino (P)	50%	50%
Bra – Sc. Gastr. (P)	50%	50%
Roma UNITELMA (P) – T.	50%	50%
Tor. t. - L. Da Vinci (P) – T.	50%	50%
Marche (M)	52%	48%
Brescia (M)	52%	48%
Napoli Pegaso (M) – T.	51%	49%
Roma San Raffaele (P) – T.	49%	51%
Trento (M)	48%	52%
R. UNINETTUNO (M) – T.	48%	52%

10 atenei con la maggiore disparità di genere in favore delle donne

Ateneo	% Donne
Siena Stranieri (P)	87%
R. Calab. – D. Alighieri (P)	87%
Napoli Benincasa (P)	86%
Napoli L'Orientale (M)	84%
Roma UNINT (P)	84%
Firenze IUL (P) – T.	78%
Macerata (P)	76%
Milano IULM (P)	76%
Roma LUMSA (P)	75%
Roma Europea (P)	75%

Media nazionale di donne tra i laureati: **57%**

NB: 5 su 10 tra gli atenei con maggiore bilanciamento sono telematici

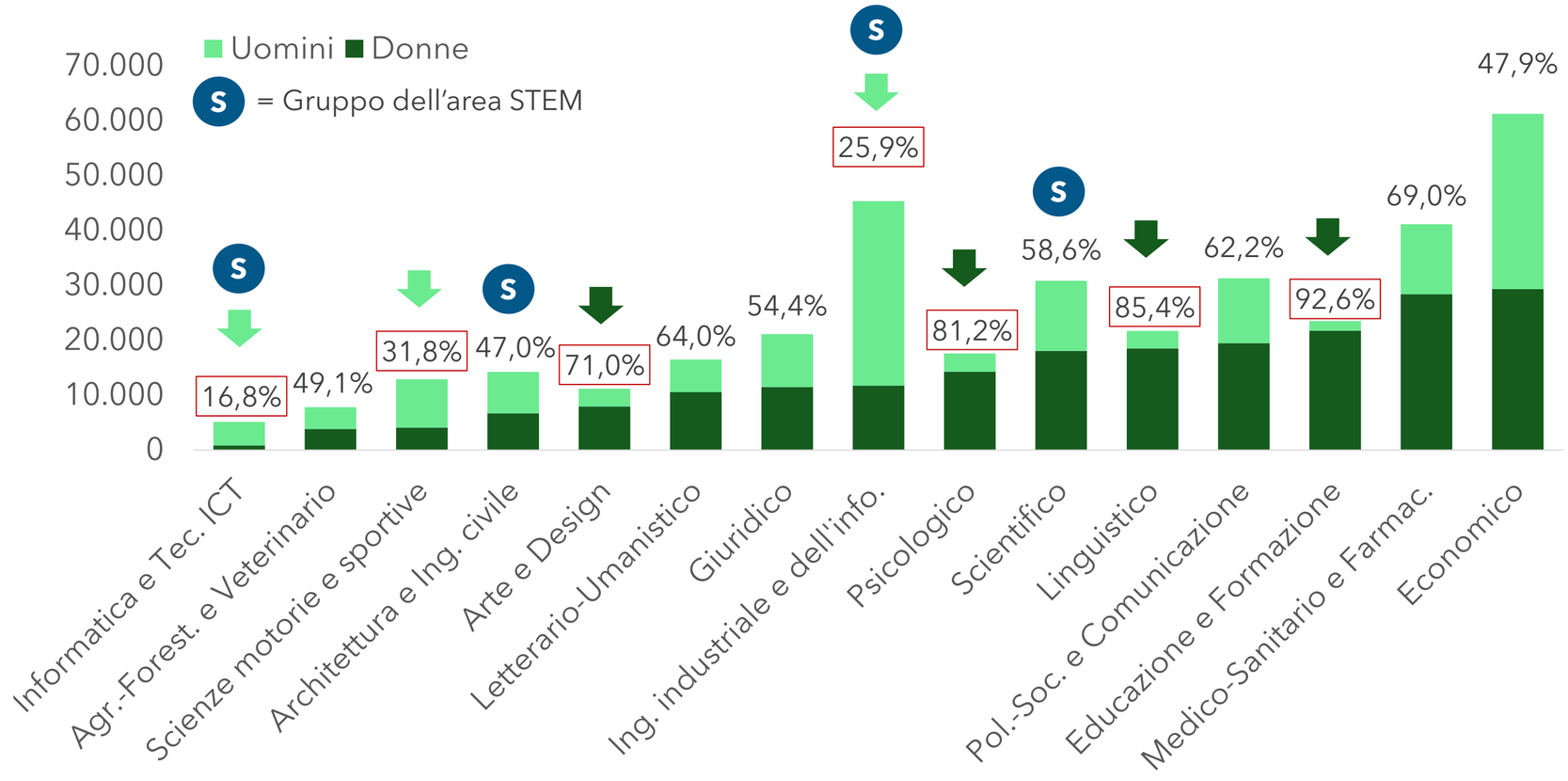
Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

… che segue (soprattutto) la concentrazione disciplinare

Composizione di genere dei laureati e quote donne in ciascun gruppo disciplinare. Focus classi di laurea nella destra della slide - 2022

Valori = **% donne**; ⬇ = grande disparità a favore di **uomini;** ⬇ = grande disparità a favore di **donne**



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati MUR

3 classi con la maggiore disparità di genere in favore degli uomini

Classe	% Uomini
LM-33 Ingegneria meccanica	88%
L-31 Scienze e tecnologie informatiche	86%
LM-25 Ingegneria dell'automazione	85%

3 classi con la maggiore disparità di genere in favore delle donne

Classe	% Donne
LM-85 bis Scienze della formazione primaria	95%
L-39 Servizio sociale	93%
LM-87 Servizio sociale e politiche sociali	93%

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Ma non è tutto grigio. Esistono i leader STEM al femminile

Classifica dei 5 atenei con la maggiore e minore quota di laureate in ciascun gruppo STEM - 2021

5 atenei con la maggiore quota di laureate STEM								
Posizione	Architettura e ingegneria civile	% Donne	Informatica e Tecnologie ICT	% Donne	Ingegneria industriale e dell'informazione	% Donne	Scientifico	% Donne
1.	Tuscia (P)	71%	Tuscia (P)	100%	Venezia Ca' Foscari (M)	100%	Molise (P)	90%
2.	Reggio Calabria (P)	59%	Milano Bocconi (M)	46%	Catanzaro (M)	55%	Catanzaro (M)	89%
3.	Ferrara (M)	55%	Verona (M)	23%	Molise (P)	50%	M. San Raffaele (P) - T	85%

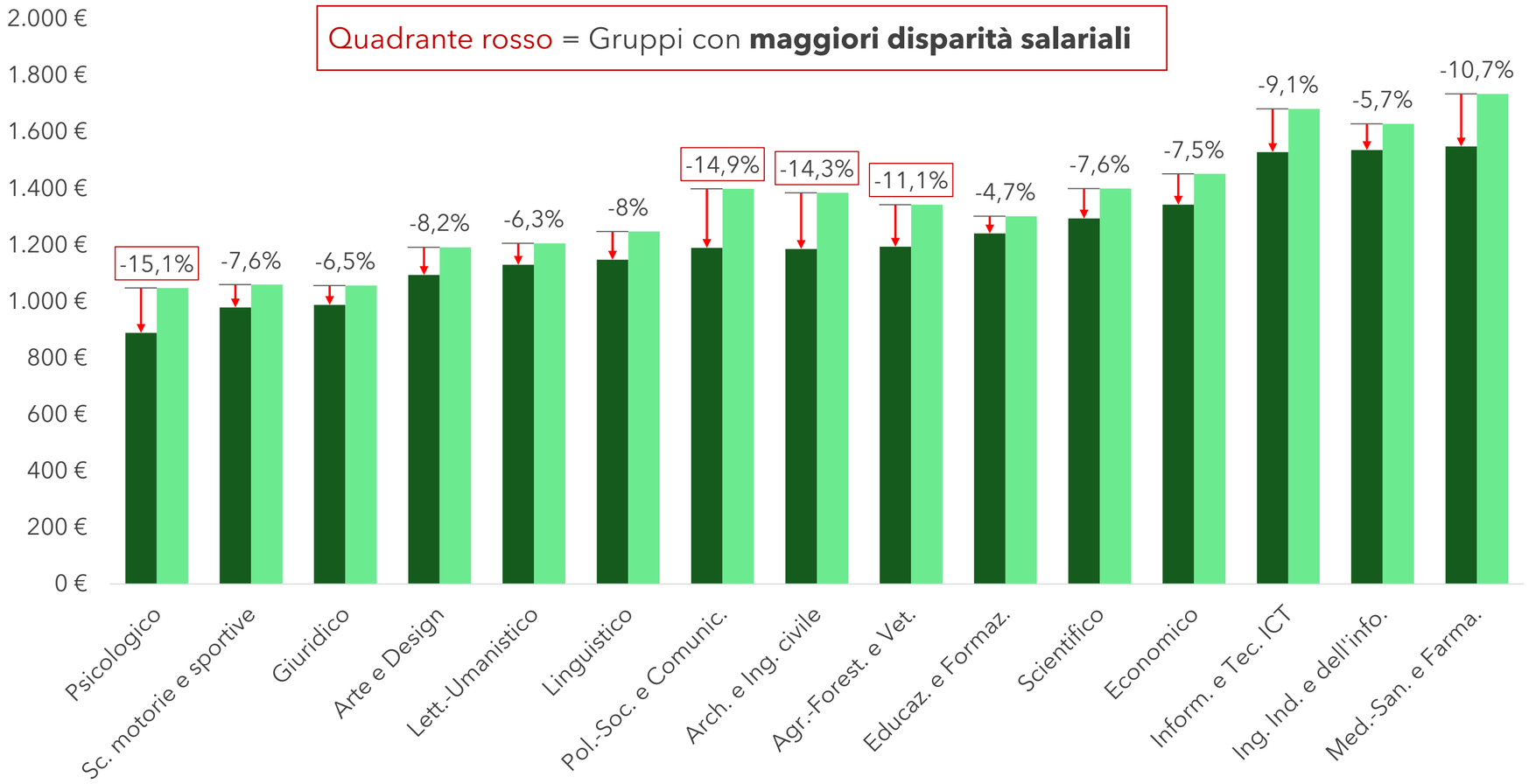
Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Tuttavia, il mercato del lavoro non favorisce (mai) le donne

Gender gap nella retribuzione media mensile netta ad un anno dalla laurea in ciascun gruppo disciplinare - 2022

Quadrante rosso = Gruppi con **maggiori disparità salariali**



NB: in nessun gruppo disciplinare le donne hanno salari di ingresso migliori

■ Donne ■ Uomini

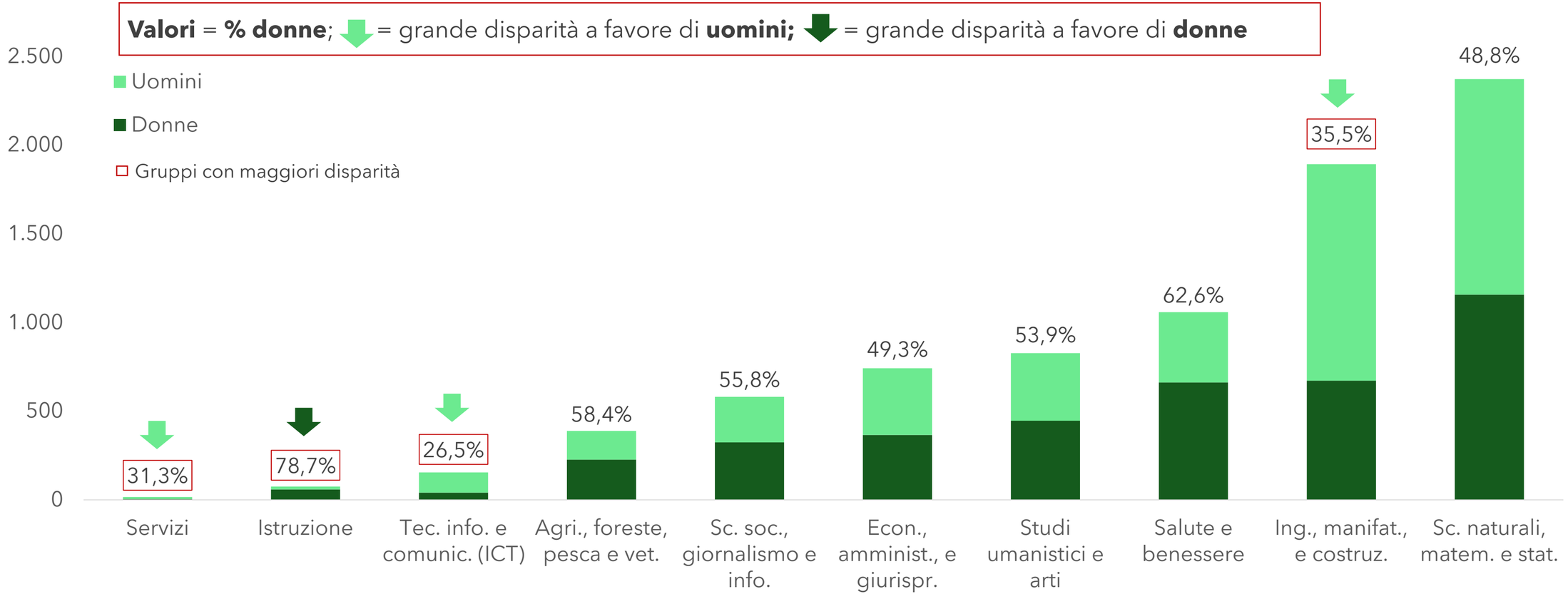
□ Differenze più marcate

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati AlmaLaurea

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

«Scalare la piramide»: le donne diminuiscono tra i PhD

Composizione di genere dei dottori di ricerca e quote donne in ciascun gruppo - 2021



Media nazionale di donne tra i dottori di ricerca: **49%**

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati MUR

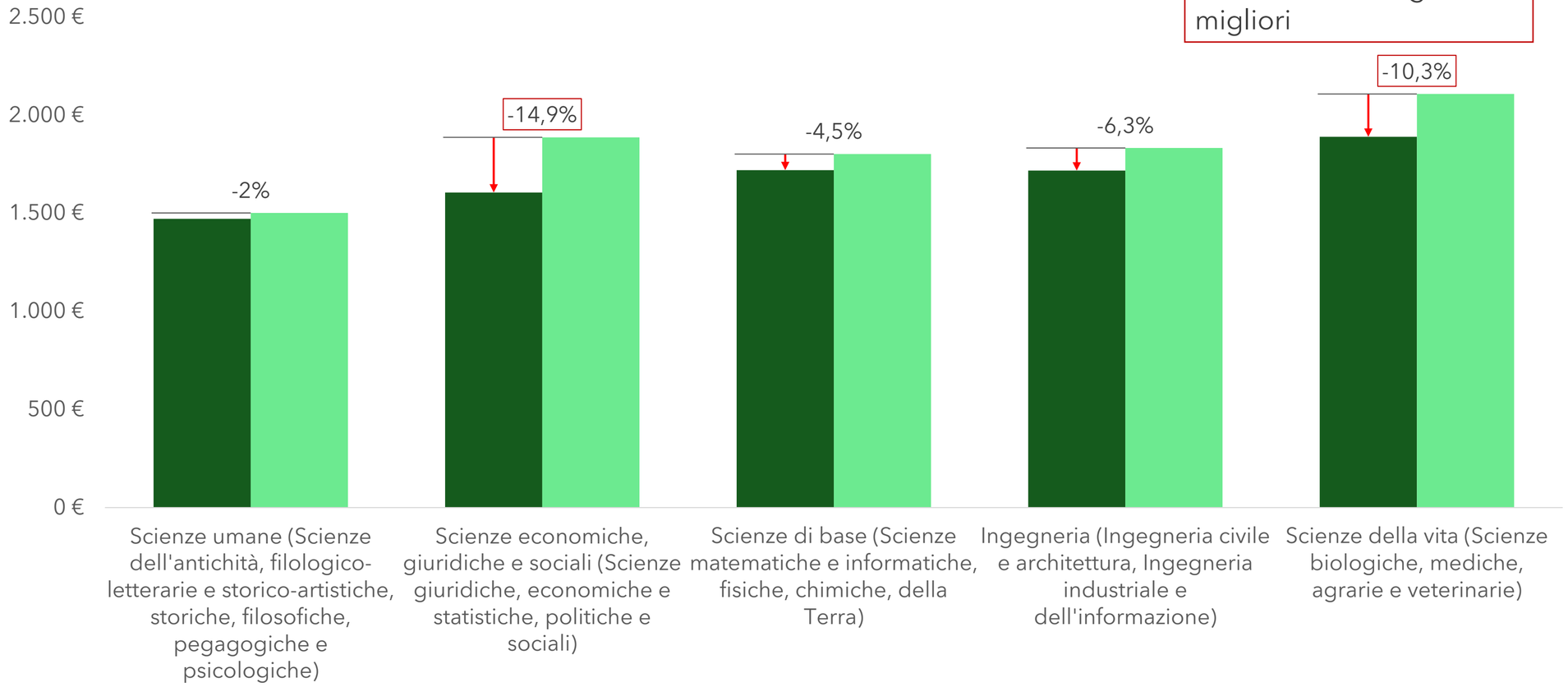
Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

...e il PhD non basta per colmare le differenze salariali

Gender gap nella retribuzione media mensile netta ad un anno dal conseguimento del titolo di dottorato in ciascun gruppo - 2021

Quadrante rosso = Gruppi con **maggiori disparità salariali**

NB: in nessun gruppo disciplinare le donne hanno salari di ingresso migliori



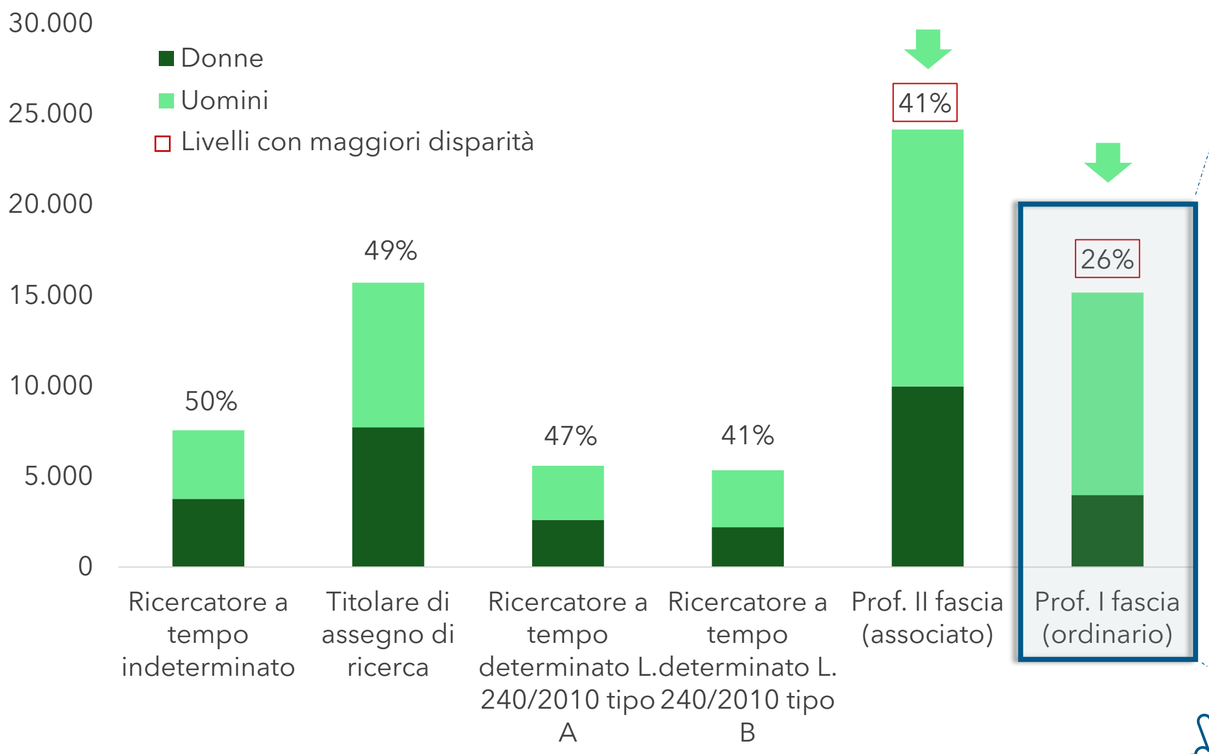
Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati AlmaLaurea

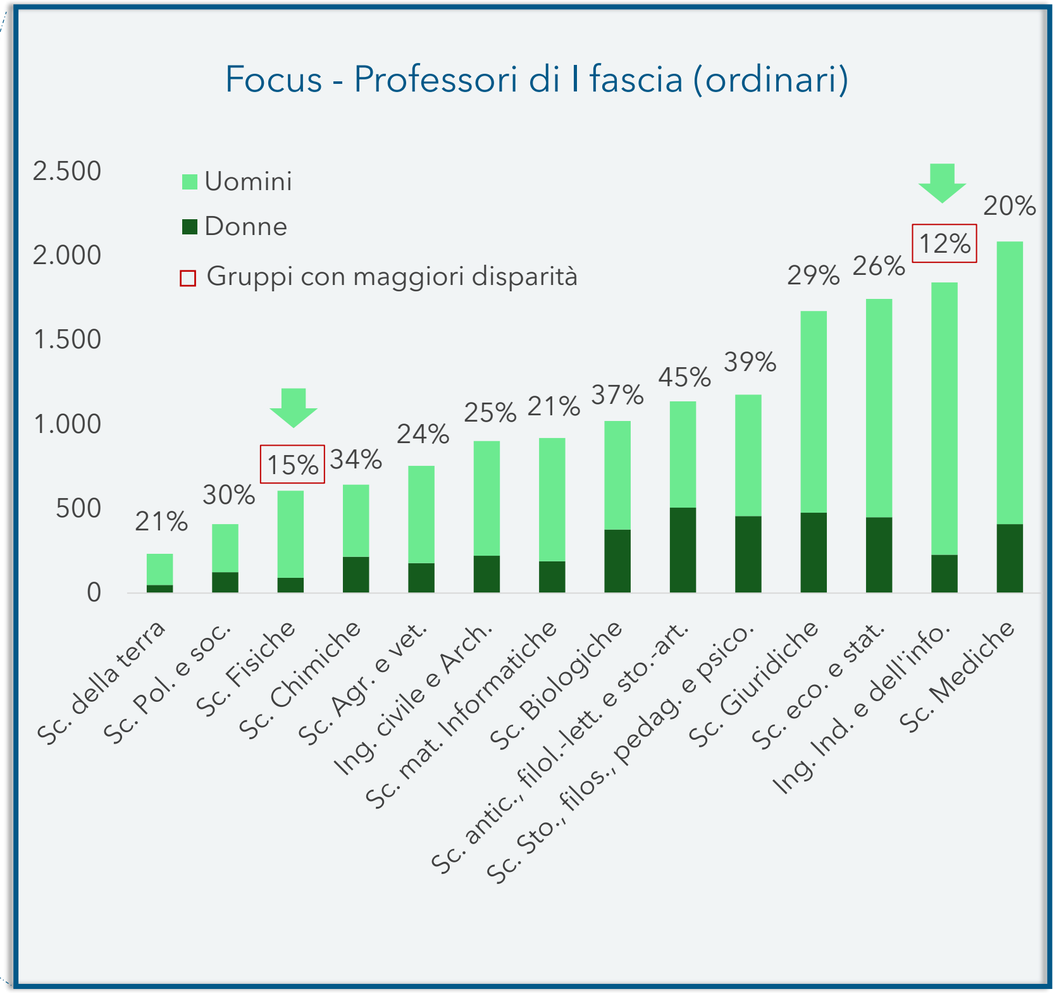
Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Donne nel personale accademico: ancora meno

Composizione di genere del personale accademico, quota di donne in ciascun gruppo e focus professori ordinari - 2021

Valori = **% donne**; ⬇ = grande disparità a favore di **uomini;**
⬇ = grande disparità a favore di **donne**





Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Numeri esigui di donne nel ruolo di DG e Rettrici

Quota di donne che ricoprono i ruoli di direttrici generali e rettrici - 2023

Direttrici Generali

Donne: 26% Uomini: 74%

Rettrici

Donne: 12% Uomini: 88%

NB

In 2 atenei su 92 coesistono una direttrice generale e una rettrice.

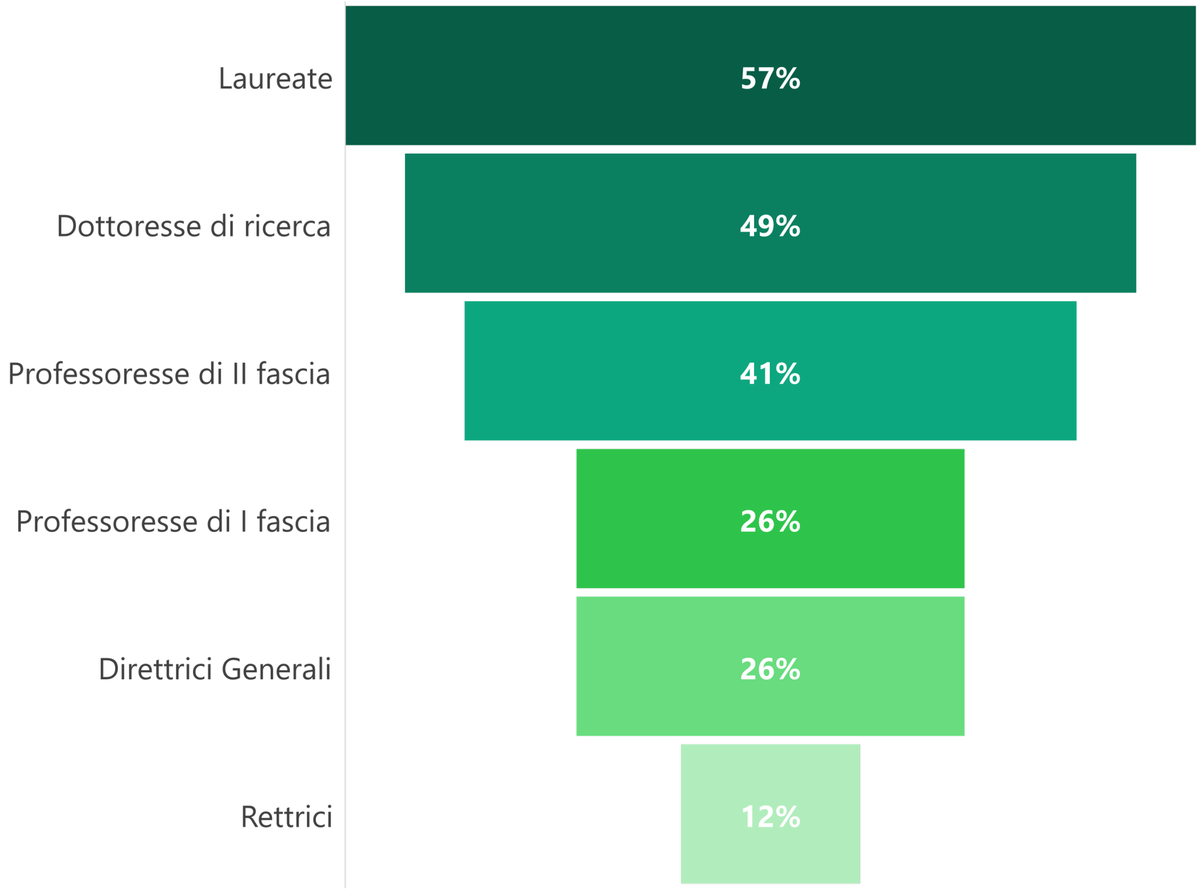
In 59 atenei coesistono un DG uomo e un rettore.

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture sui dati dei siti web di ateneo

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

In sintesi: la «scalata accademica», un imbuto.

Rappresentazione in sintesi dei dati di media nazionale sulle quote di donne in ciascuna delle categorie incluse in questo Discovery



Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Per concludere: una visione globale. Gli atenei più bilanciati…

Classifica dei tre atenei (disaggregati per dimensione) con il maggiore Indice Globale di Parità di Genere (IGPG).

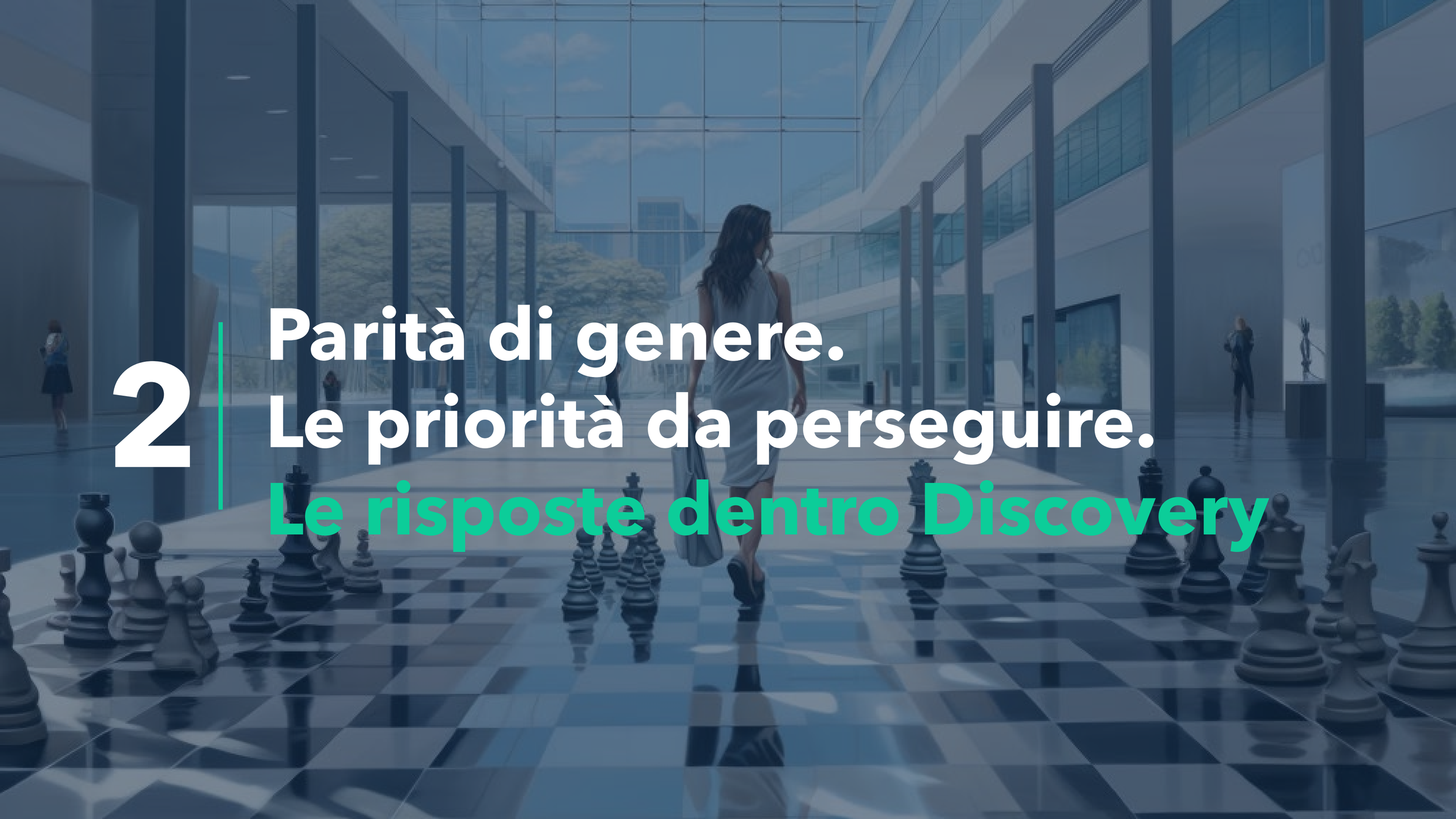
Atenei con il maggiore Indice Globale di Parità di Genere (IGPG)					
	IGPG	% Laureate	% Dott.sse	% Prof.sse	% Donne Pers. T/A
Atenei Grandi					
Università degli studi di Napoli Federico II (G)	83	58%	58%	36%	46%
Università degli Studi di Bologna (G)	82	57%	48%	39%	65%
Università degli Studi di Roma La Sapienza (G)	81	60%	54%	37%	60%
Atenei Medi					
Università degli Studi di Messina (M)	89	64%	49%	43%	51%
Università degli Studi di Napoli - Parthenope (M)	88	44%	49%	38%	45%
Università degli Studi di Salerno (M)	86	58%	56%	37%	49%
Atenei Piccoli					
Università degli studi di Roma "Foro Italico" (P)	85	32%	44%	44%	49%
Università degli Studi di Teramo (P)	85	55%	53%	35%	58%
Università degli Studi di Camerino (P)	84	50%	43%	34%	59%

L'Indice Globale di Parità di Genere (IGPG)

L'IGPG è un indice calcolato sulla base della quota di donne e di uomini in ciascuna delle quattro categorie analizzate (laureati, dottori di ricerca, personale docente e personale accademico).

La perfetta parità di genere (50% uomini e 50% donne) è indicata da un IGPG = 100.

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.



2 Parità di genere. Le priorità da perseguire.

Le risposte dentro Discovery

I GEP: un piano strategico per far fronte a questi disequilibri

Analisi testuale delle 500 parole più ricorrenti nei 66 Gender Equality Plans degli atenei italiani analizzati - 2023

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture sui GEP pubblicati sui siti web di ateneo

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Il punto di vista delle direttrici generali

Temi ricorrenti emersi dalle interviste condotte da Talents Venture alle direttrici generali

1	**Stereotipi di genere alla base del divario di genere nelle STEM**	Le DG intervistate da Talents Venture hanno discusso il tema dell'influenza degli stereotipi di genere nelle scelte di carriera dei giovani, responsabili del divario di genere che si osserva nelle discipline STEM.
2	**Il cambiamento inizia fin da piccoli**	Per superare il divario di genere nelle aree STEM è necessario, secondo le DG, promuovere esperienze pratiche, l'empowerment, il pensiero computazionale e condividere con gli studenti e le studentesse storie di donne nella scienza, sin dai gradi di istruzione inferiori.
3	**Le donne nei ruoli di leadership universitaria: un problema generazionale**	Tra le ragioni alla base della sottorappresentazione delle donne nei ruoli di leadership le DG intervistate menzionano fattori storici e problemi di mobilità. Tuttavia si mostrano fiduciose in un aumento delle donne nella leadership in futuro, favorito da un cambio generazionale.
4	**Importanza delle competenze specifiche e delle attitudini personali**	Donne e uomini nei ruoli di leadership sono accomunati, oltre che dalle conoscenze approfondite, anche da caratteristiche quali la determinazione, l'ottimismo e il pragmatismo Il successo non è ascrivibile al genere, quanto piuttosto alle competenze e alle attitudini personali
5	**Equilibrio tra vita personale e lavorativa**	Le DG intervistate si auspicano anche politiche mirate all'equilibrio tra vita e lavoro sia per le donne che per gli uomini, così da poter ridistribuire più equamente i vincoli di famiglia.

Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati raccolti da interviste 1:1 con le direttrici generali. Delle 26 DG invitate a partecipare allo studio, 6 hanno accettato e fornito i loro punti di vista, qui riassunti.

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Per concludere: Le priorità emerse dall'analisi.

4 priorità emerse dall'analisi per il superamento delle disparità di genere

1

RIEQUILIBRIO

Riequilibrare la partecipazione femminile nei percorsi a più alto tasso retributivo (ad esempio, corsi di area STEM)

2

AMMODERNAMENTO

Ammodernare i corsi a prevalenza femminile, (ad esempio, creando percorsi di educazione e formazione rivolti alle imprese operanti nei settori STEM)

3

MULTIDISCIPLINARIETÀ

Sostenere la multidisciplinarietà per permettere lo spostamento delle donne dai percorsi che tradizionalmente occupano ad altri a più alto valore retributivo

4

INIZIATIVE CULTURALI

Promuovere il superamento di stereotipi di genere attraverso iniziative di sensibilizzazione, fin dalle scuole di grado inferiore.

AUMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE

Copyright 2023 | Talent Services SRL. All rights reserved.

Scopri Discovery

Clicca o inquadra il QR Code per scoprire Discovery

Q&A

DISCOVERY

Per informazioni

Pier Giorgio Bianchi
pgb@talentsventure.com

Carlo Valdes
c.valdes@talentsventure.com

Il prossimo webinar! Iscriviti usando il QR Code
22 settembre 2023 alle ore h. 11.00
«Formazione online. Le università non giocano da sole»