



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

# Donne e uomini nell'Ateneo triestino: i numeri della disparità

Patrizia Romito

Dipartimento di Scienze della Vita-Unità di Psicologia  
Università di Trieste

Riequilibrare le opportunità: le donne all'Università e negli Enti di Ricerca  
Seminario di Studio - Trieste, 15-16 maggio 2014  
UniTS, 15-16 maggio 2014

# Eguaglianza tra donne e uomini

Significa avere  
gli stessi diritti, opportunità e possibilità di accesso  
a risorse e servizi

Condizione per l'uguaglianza è  
l'assenza di discriminazioni

E' un valore fondamentale dell'Unione Europea  
è considerato vitale  
per la sua crescita sociale ed economica

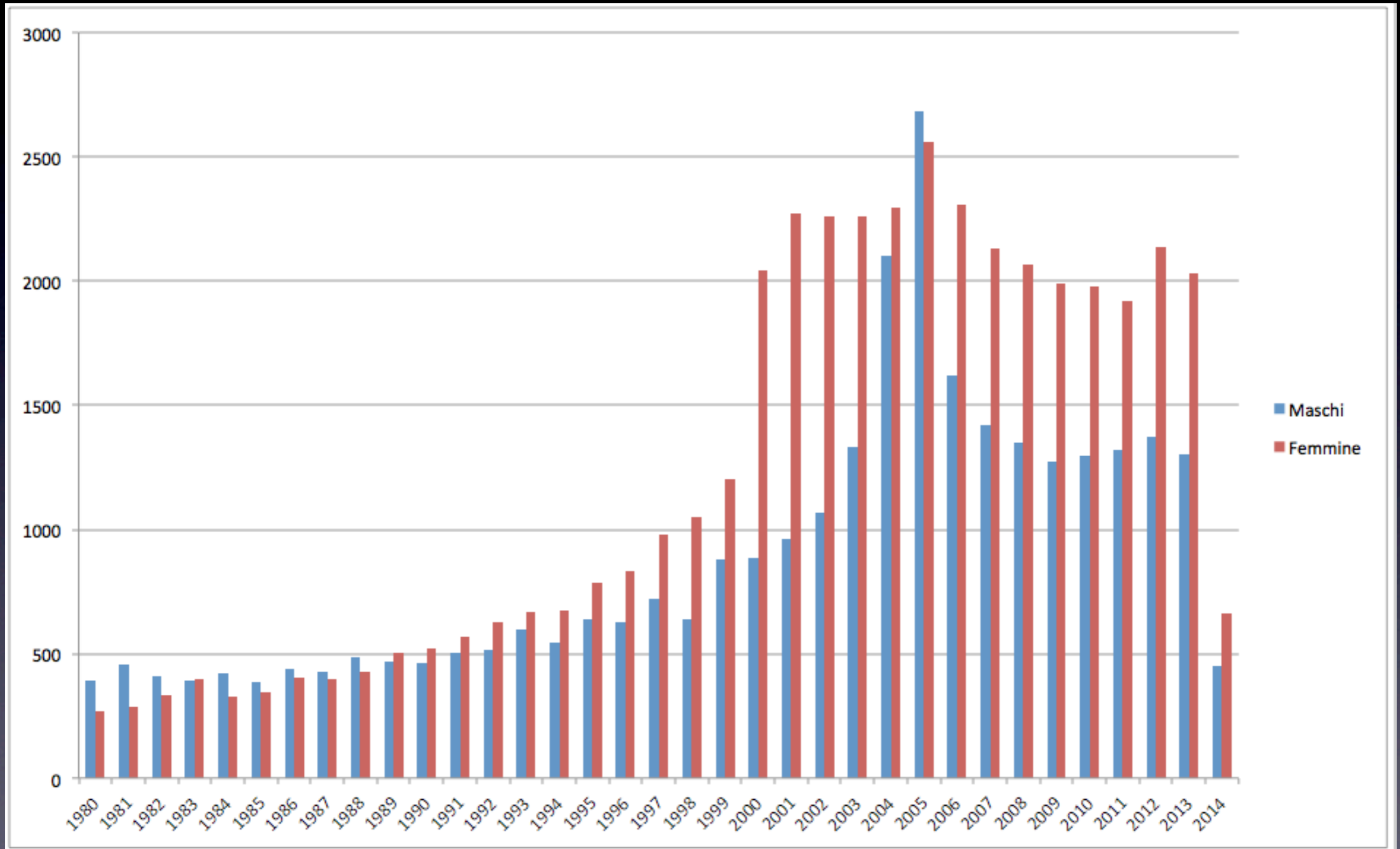
# UniTS: i numeri della disparità

“Si può migliorare  
solo quello che si può misurare”

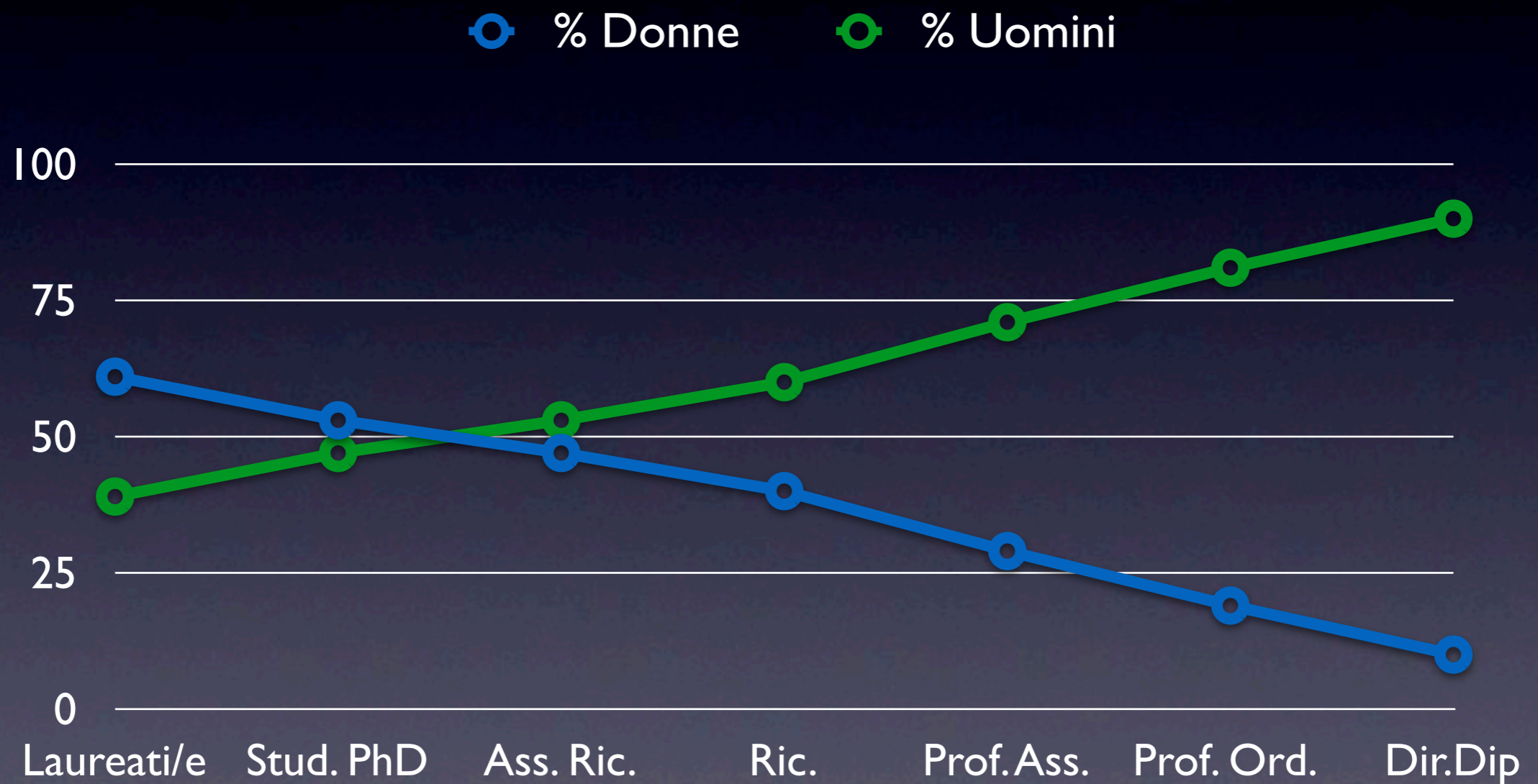
Structural change in research institutions  
Enhancing excellence, gender equality and efficiency  
in research and innovation (EU, 2012)

1. Knowing the institution ←
2. Getting top level support
3. Generating effective management practices

# UniTS: studenti e studentesse, 1980 - 2014



# Donne e uomini a UniTS (2012): una “leaking pipeline”



Dati nazionali italiani e dell'Unione Europea:  
tendenza molto simile

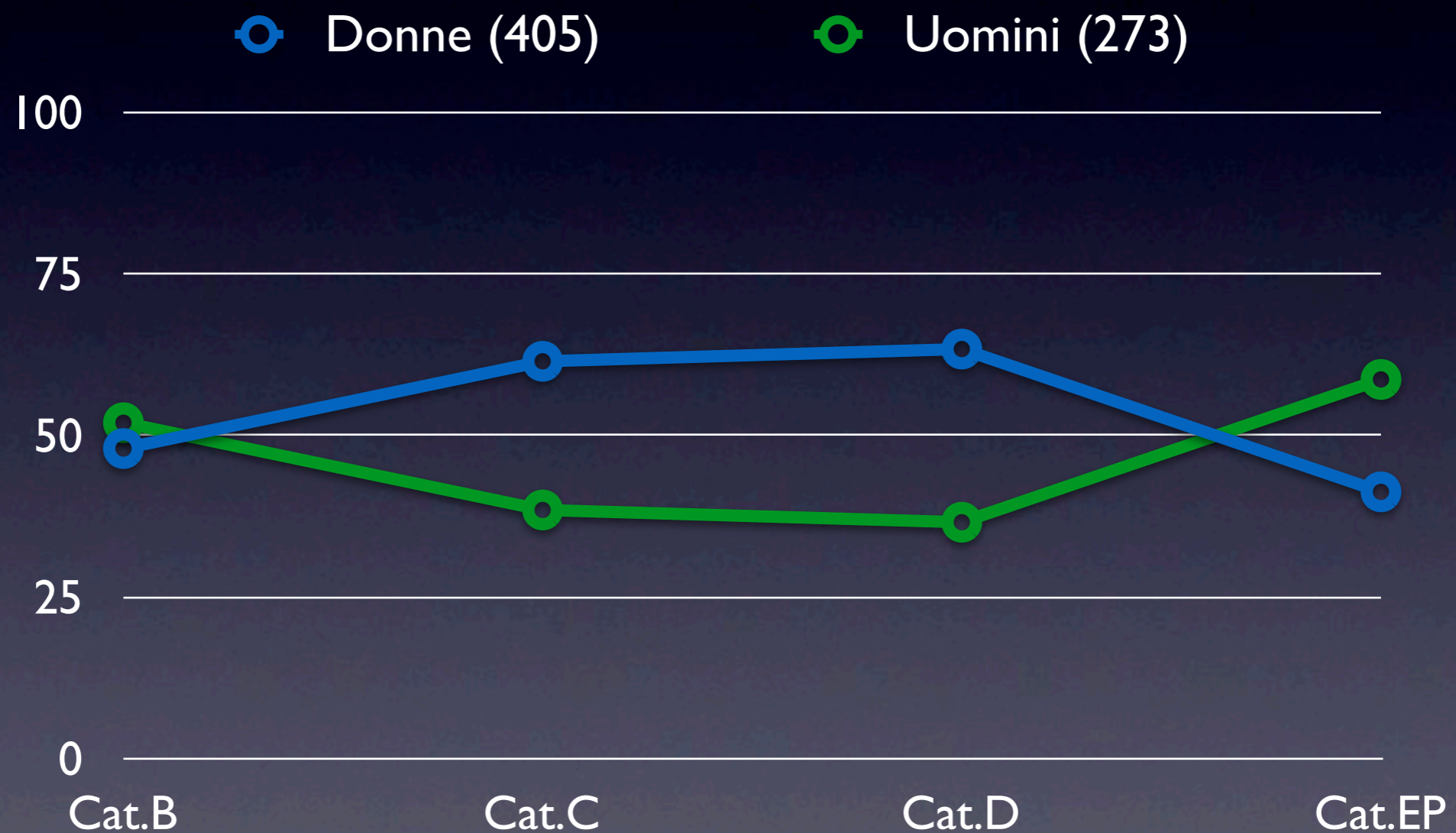
# Le promozioni

Secondo uno studio italiano (Frattini e Rossi, 2012), la probabilità di promozione da una fascia all'altra è di circa il 30% maggiore per un uomo che per una donna.

Un'eccezione: nell'Area di Scienze MFN, la probabilità degli uomini di diventare Ordinari supera del 70% quella di una donna.

Se non si interviene con misure appropriate, la parità di genere può essere ipotizzata per il 2050 (stima ottimistica).

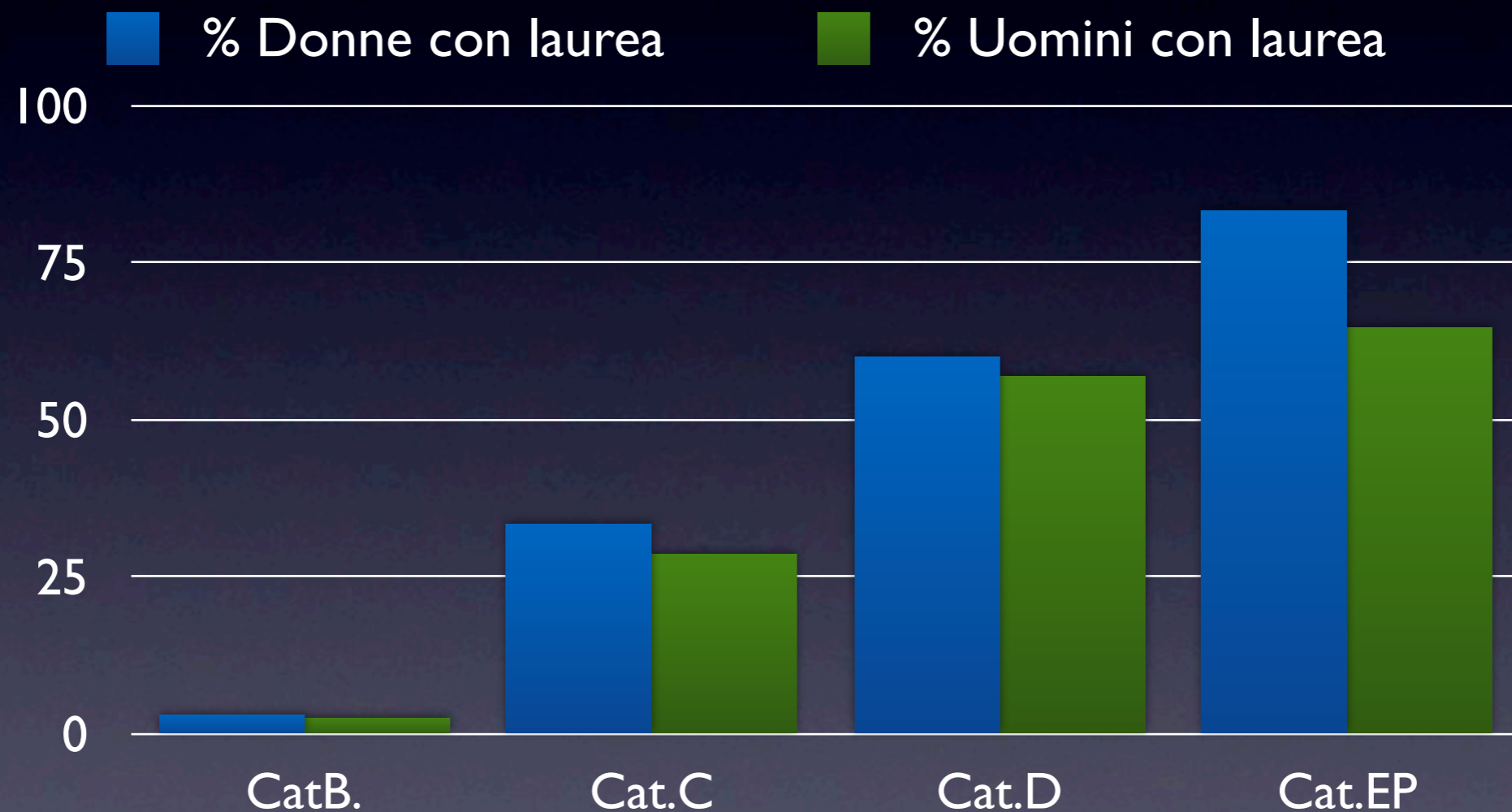
# UniTS: il personale Tecnico Amministrativo (2013)



Le donne sono solo il 40% nella categoria superiore ...

# UniTS: il personale Tecnico-Amministrativo

## % di laureati/e in ogni categoria (2013)

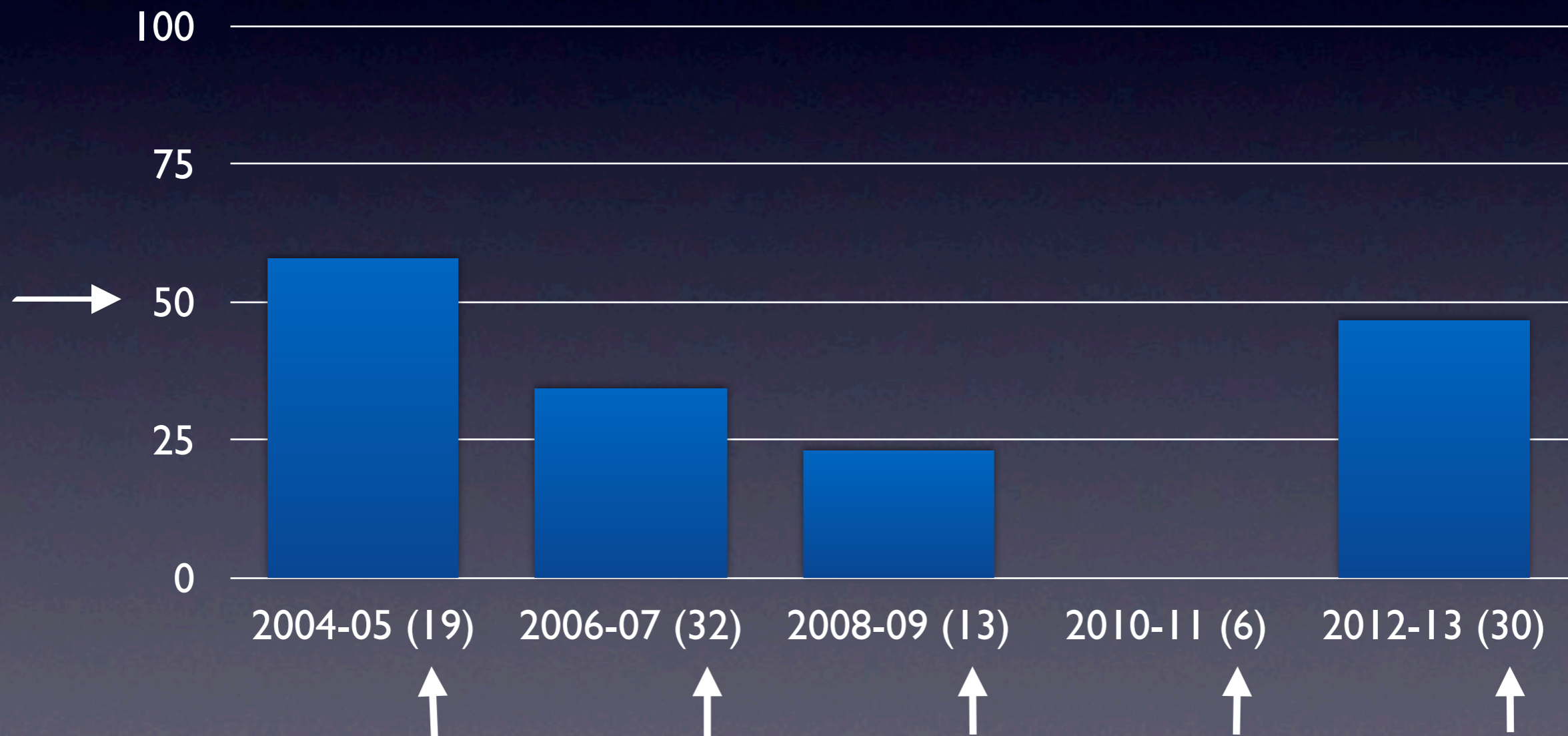


... benché siano più istruite in ogni categoria



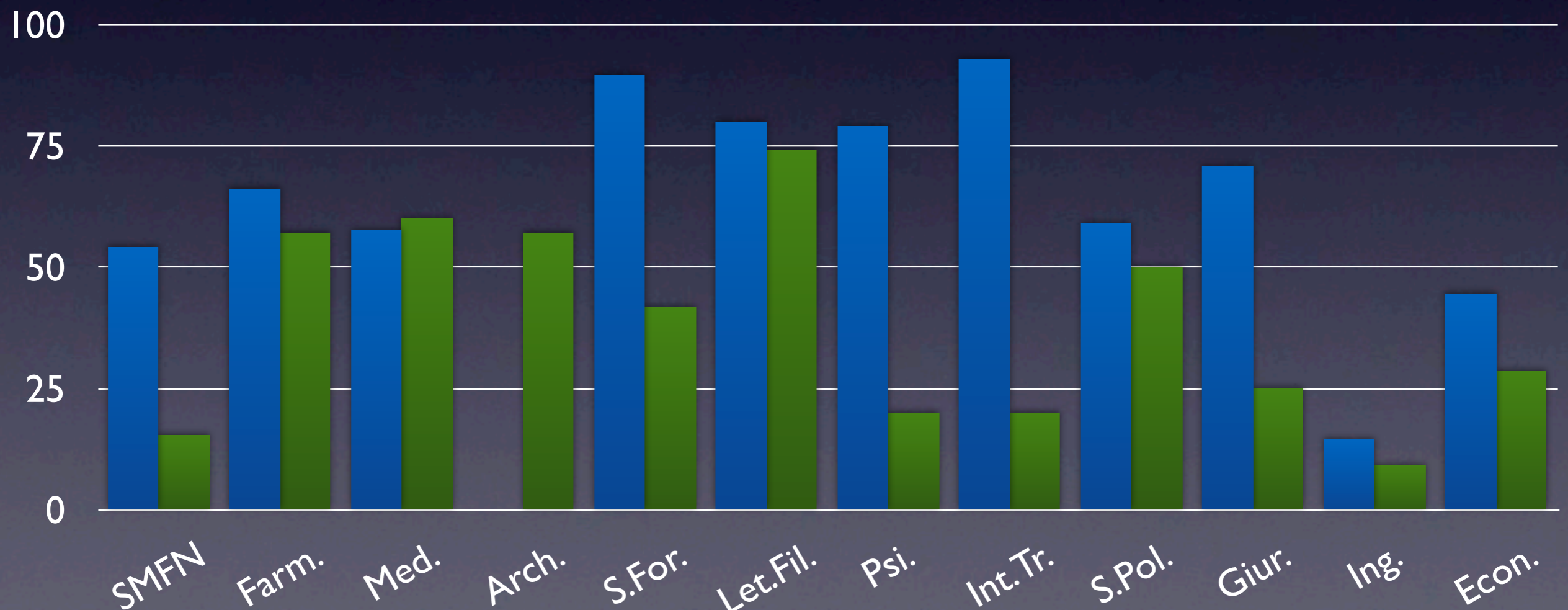
# UniTS: ricercatori e ricercatrici Assunzioni nell'ultimo decennio

■ Donne assunte (%) / biennio (numero totale assunti)



# UniTS: laureate nel 2000 e assunzioni di ricercatrici nell'ultimo decennio, per ex-Facoltà

■ laureate 2000 (%)  
■ ricercatrici assunte 2004-13 (%)



# Discriminazioni nei confronti delle donne?

I nostri dati non permettono di rispondere

## Tuttavia sappiamo che:

- Presso l'Accademia Svedese di Medicina, una donna doveva avere 2.5 volte più titoli di un uomo per avere la stessa valutazione (borsa post-doc) (Wenneras & Wold, 1997).
- Docenti (Università USA) valutavano diversamente un *identico* CV secondo il sesso del/la candidato/a. I candidati: più competenti delle candidate, maggiori probabilità di essere assunti, con un salario più elevato. (Moss-Racusin et al., 2012).
- In Spagna, uno studio ha analizzato i dati di 35.000 candidati/e a concorsi universitari e di 7.000 commissari/i. A parità di titoli, la probabilità di essere promossa per una candidata diminuiva del 14% per ogni uomo in più presente in commissione (Zinovyeva & Bagues, 2010).

## Oggettività e neutralità nel mondo scientifico?

# Laureati (N=1371) e Laureate (N=2133) a UniTS

( 2012, dati Alma Laurea)

## Rispetto ai loro compagni, le laureate:

- vengono meno spesso da una famiglia “borghese”
- hanno meno spesso genitori laureati
- vengono più spesso da fuori provincia
- hanno più spesso una borsa di studio
- fanno più spesso un periodo all'estero
- hanno più spesso un lavoro

## **si laureano**

- con un voto leggermente migliore (105,2 vs 103,6)
- più spesso in corso (48,8% vs 42,2%)

**però poi.....**

# Laureati e laureate: reddito a 1,3,5 anni dalla laurea

(UniTs, Alma Laurea, 2012, dati trasversali; analisi di L.Di Blas)

Campione: lauree specialistiche (escluse a ciclo unico), laureati/e entro i 30 anni

Dopo 1 anno (laureati 2011)			Dopo 3 anni (laureati 2009)			Dopo 5 anni (laureati 2007)		
<b>AREA DELLE SCIENZE TRADIZIONALI (secondo CVR)</b>								
M (N = 93)	F (N = 48)	Differenza F - M	M (N = 96)	F (N = 96)	Differenza F - M	M (N = 64)	F (N = 69)	Differenza F - M
1.268	1.056	-212	1.574	975	-599	1.698	1.112	-586
Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano -118 Euro (p < .09) per le donne			Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano -419 Euro per le donne			Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano -368 Euro per le donne		
<b>AREA DELLE SCIENZE UMANE (secondo CVR)</b>								
M (N = 61)	F (N = 115)	Differenza F - M	M (N = 93)	F (N = 223)	Differenza F - M	M (N = 52)	F (N = 138)	Differenza F - M
998	998	0	1.291	1.151	-140	1.683	1.340	-343
Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano +10 Euro per le donne			Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano -110 (p < .06) Euro per le donne			Controllando voto di laurea e contratto full/part time, si stimano -301 euro per le donne		

Anche nella stessa macro-area e a parità di voto di laurea,  
gli uomini guadagnano di più

# Discriminazioni di genere in vari ambiti

## Comparazione tra paesi

EU 27: Gender Equality Index (GEI) (2013)

- Work
- Money
- Knowledge
- Time
- Power
- Health
  
- Violence (mancano dati)
- Intersecting Inequalities (mancano dati)

# EU 27: Gender Equality Index

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
SE	74.3	78.6	80.2	66.3	63.9	74.3	93.1
DK	73.6	81.6	79.2	75.1	64.9	60.0	91.8
FI	73.4	82.0	78.4	67.0	63.8	68.8	89.9
NL	69.7	73.1	82.5	65.5	71.3	52.2	94.7
UK	60.4	76.6	74.3	68.8	43.2	35.2	95.4
BE	59.6	66.4	79.3	54.7	45.3	45.2	94.1
FR	57.1	67.0	75.9	49.4	35.8	50.3	90.6
SI	56.0	69.1	70.2	51.4	49.1	36.0	88.7
IE	55.2	71.0	77.0	52.8	53.4	26.5	96.4
ES	54.0	61.3	60.7	53.5	33.8	47.2	90.7
DE	51.6	72.5	76.3	44.1	41.6	28.0	89.5
LU	50.7	66.4	90.9	61.1	48.9	14.7	93.9
AT	50.4	73.9	77.9	44.6	40.0	24.3	91.6
EE	50.0	64.6	49.1	53.0	51.4	27.5	83.8
CZ	44.4	71.6	59.3	37.3	23.2	29.6	89.6
LV	44.4	54.9	42.0	38.8	35.2	38.6	77.1
PL	44.1	61.4	52.2	44.0	20.9	34.5	82.6
LT	43.6	61.0	41.5	47.4	24.1	32.1	84.9
CY	42.0	68.7	74.1	52.9	25.3	12.2	91.1
MT	41.6	55.0	68.2	34.0	37.5	18.7	93.2
HU	41.4	55.9	54.4	35.1	32.5	24.4	83.7
PT	41.3	66.2	56.3	30.4	22.4	30.6	84.5
SK	40.9	61.0	53.7	35.0	17.8	33.1	85.8
IT	40.9	60.6	68.2	32.1	33.0	18.6	90.8
EL	40.0	59.7	63.3	36.7	17.4	24.4	92.4
BG	37.0	49.9	40.7	32.0	17.3	33.8	84.5
RO	35.3	60.4	39.0	28.8	17.8	24.9	84.0
<b>EU-27</b>	<b>54.0</b>	<b>69.0</b>	<b>68.9</b>	<b>48.9</b>	<b>38.8</b>	<b>38.0</b>	<b>90.1</b>

Italia

# EU 27: Gender Equality Index

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
SE	74.3	78.6	80.2	66.3	63.9	74.3	93.1
DK	73.6	81.6	79.2	75.1	64.9	60.0	91.8
FI	73.4	82.0	78.4	67.0	63.8	68.8	89.9
NL	69.7	73.1	82.5	65.5	71.3	52.2	94.7
UK	60.4	76.6	74.3	68.8	43.2	35.2	95.4
BE	59.6	66.4	79.3	54.7	45.3	45.2	94.1
FR	57.1	67.0	75.9	49.4	35.8	50.3	90.6
SI	56.0	69.1	70.2	51.4	49.1	36.0	88.7
IE	55.2	71.0	77.0	52.8	53.4	26.5	96.4
ES	54.0	61.3	60.7	53.5	33.8	47.2	90.7
DE	51.6	72.5	76.3	44.1	41.6	28.0	89.5
LU	50.7	66.4	90.9	61.1	48.9	14.7	93.9
AT	50.4	73.9	77.9	44.6	40.0	24.3	91.6
EE	50.0	64.6	49.1	53.0	51.4	27.5	83.8
CZ	44.4	71.6	59.3	37.3	23.2	29.6	89.6
LV	44.4	54.9	42.0	38.8	35.2	38.6	77.1
PL	44.1	61.4	52.2	44.0	20.9	34.5	82.6
LT	43.6	61.0	41.5	47.4	24.1	32.1	84.9
CY	42.0	68.7	74.1	52.9	25.3	12.2	91.1
MT	41.6	55.0	68.2	34.0	37.5	18.7	93.2
HU	41.4	55.9	54.4	35.1	32.5	24.4	83.7
PT	41.3	66.2	56.3	30.4	22.4	30.6	84.5
SK	40.9	61.0	53.7	35.0	17.8	33.1	85.8
IT	40.9	60.6	68.2	32.1	33.0	18.6	90.8
EL	40.0	59.7	63.3	36.7	17.4	24.4	92.4
BG	37.0	49.9	40.7	32.0	17.3	33.8	84.5
RO	35.3	60.4	39.0	28.8	17.8	24.9	84.0
<b>EU-27</b>	<b>54.0</b>	<b>69.0</b>	<b>68.9</b>	<b>48.9</b>	<b>38.8</b>	<b>38.0</b>	<b>90.1</b>

Italia



# EU 27: Gender Equality Index

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
SE	74.3	78.6	80.2	66.3	63.9	74.3	93.1
DK	73.6	81.6	79.2	75.1	64.9	60.0	91.8
FI	73.4	82.0	78.4	67.0	63.8	68.8	89.9
NL	69.7	73.1	82.5	65.5	71.3	52.2	94.7
UK	60.4	76.6	74.3	68.8	43.2	35.2	95.4
BE	59.6	66.4	79.3	54.7	45.3	45.2	94.1
FR	57.1	67.0	75.9	49.4	35.8	50.3	90.6
SI	56.0	69.1	70.2	51.4	49.1	36.0	88.7
IE	55.2	71.0	77.0	52.8	53.4	26.5	96.4
ES	54.0	61.3	60.7	53.5	33.8	47.2	90.7
DE	51.6	72.5	76.3	44.1	41.6	28.0	89.5
LU	50.7	66.4	90.9	61.1	48.9	14.7	93.9
AT	50.4	73.9	77.9	44.6	40.0	24.3	91.6
EE	50.0	64.6	49.1	53.0	51.4	27.5	83.8
CZ	44.4	71.6	59.3	37.3	23.2	29.6	89.6
LV	44.4	54.9	42.0	38.8	35.2	38.6	77.1
PL	44.1	61.4	52.2	44.0	20.9	34.5	82.6
LT	43.6	61.0	41.5	47.4	24.1	32.1	84.9
CY	42.0	68.7	74.1	52.9	25.3	12.2	91.1
MT	41.6	55.0	68.2	34.0	37.5	18.7	93.2
HU	41.4	55.9	54.4	35.1	32.5	24.4	83.7
PT	41.3	66.2	56.3	30.4	22.4	30.6	84.5
SK	40.9	61.0	53.7	35.0	17.8	33.1	85.8
IT	40.9	60.6	68.2	32.1	33.0	18.6	90.8
EL	40.0	59.7	63.3	36.7	17.4	24.4	92.4
BG	37.0	49.9	40.7	32.0	17.3	33.8	84.5
RO	35.3	60.4	39.0	28.8	17.8	24.9	84.0
<b>EU-27</b>	<b>54.0</b>	<b>69.0</b>	<b>68.9</b>	<b>48.9</b>	<b>38.8</b>	<b>38.0</b>	<b>90.1</b>

Italia

# EU 27: Gender Equality Index

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
SE	74.3	78.6	80.2	66.3	63.9	74.3	93.1
DK	73.6	81.6	79.2	75.1	64.9	60.0	91.8
FI	73.4	82.0	78.4	67.0	63.8	68.8	89.9
NL	69.7	73.1	82.5	65.5	71.3	52.2	94.7
UK	60.4	76.6	74.3	68.8	43.2	35.2	95.4
BE	59.6	66.4	79.3	54.7	45.3	45.2	94.1
FR	57.1	67.0	75.9	49.4	35.8	50.3	90.6
SI	56.0	69.1	70.2	51.4	49.1	36.0	88.7
IE	55.2	71.0	77.0	52.8	53.4	26.5	96.4
ES	54.0	61.3	60.7	53.5	33.8	47.2	90.7
DE	51.6	72.5	76.3	44.1	41.6	28.0	89.5
LU	50.7	66.4	90.9	61.1	48.9	14.7	93.9
AT	50.4	73.9	77.9	44.6	40.0	24.3	91.6
EE	50.0	64.6	49.1	53.0	51.4	27.5	83.8
CZ	44.4	71.6	59.3	37.3	23.2	29.6	89.6
LV	44.4	54.9	42.0	38.8	35.2	38.6	77.1
PL	44.1	61.4	52.2	44.0	20.9	34.5	82.6
LT	43.6	61.0	41.5	47.4	24.1	32.1	84.9
CY	42.0	68.7	74.1	52.9	25.3	12.2	91.1
MT	41.6	55.0	68.2	34.0	37.5	18.7	93.2
HU	41.4	55.9	54.4	35.1	32.5	24.4	83.7
PT	41.3	66.2	56.3	30.4	22.4	30.6	84.5
SK	40.9	61.0	53.7	35.0	17.8	33.1	85.8
IT	40.9	60.6	68.2	32.1	33.0	18.6	90.8
EL	40.0	59.7	63.3	36.7	17.4	24.4	92.4
BG	37.0	49.9	40.7	32.0	17.3	33.8	84.5
RO	35.3	60.4	39.0	28.8	17.8	24.9	84.0
<b>EU-27</b>	<b>54.0</b>	<b>69.0</b>	<b>68.9</b>	<b>48.9</b>	<b>38.8</b>	<b>38.0</b>	<b>90.1</b>



Italia

# Molestie e violenze sulle donne:

un attacco ai diritti umani delle donne,  
una delle principali fonti di discriminazioni (ONU),  
e di cattiva salute e di morte prematura delle donne (OMS)

In Italia,  
grande ritardo delle ricerche sulla violenza

# Molestie sulle donne in ambito accademico

In altri paesi (USA) numerose ricerche di buon livello

Tra le studentesse universitarie (n=1,037)

50% riportano commenti sessisti, attenzioni indesiderate o ricatti sessuali da docenti (Cortina et al., 1998)

Tra i/le docenti (Facoltà di Medicina)(n=3332)

commenti sessisti: il 48% delle donne e l'1% degli uomini;  
molestie sessuali: il 30% delle donne e il 3% degli uomini

(Carr et al., 2000)

“Chilling the climate for women in Academia”

# Molestie sessuali sulle studentesse

In Italia, scarsissime ricerche

## Ricerca su 640 studentesse a Padova

30% : sentono la pressione ad “essere carine” all’esame

5% : il docente ha fatto allusioni sessuali in sede di esame

3% : hanno subito ricatti sessuali espliciti da docenti

(Santinello & Vieno, 2004)

## Ricerca su 356 studentesse a Trieste

Discriminazioni e molestie (12 mesi), in ambiti associativi, sportivi, universitario

39% : commenti sessisti o insultanti

11% : proposte insistenti e non desiderate

22% : molestie sessuali ripetute su Web

(Cedolin & Bastiani, in progress)



Forti associazioni  
con cattiva salute  
fisica e psicologica

# Un contesto di discriminazione influenza aspirazioni, motivazioni e risultati delle persone discriminate

## "gender gap" in matematica ?

Analisi di dati secondari. Misure: Indice Pisa e Gender gap index

### RISULTATI

Minore è il livello di emancipazione delle donne  
maggiore è il loro svantaggio in matematica

In Islanda: le ragazze hanno risultati migliori degli uomini

In Svezia, Norvegia e Finlandia: il vantaggio per gli uomini è minimo

In Italia, Grecia, Turchia : ampio vantaggio per gli uomini (Guiso et al., 2008)

Principali predittori delle differenze di genere in matematica: equità di genere nell'accesso scolastico, % di donne nella ricerca, e % di donne in Parlamento (Else-Quest, Hyde, Linn, 2010)

La cosa più scandalosa di uno scandalo  
è che si finisce per farci l'abitudine (de Beauvoir, 1960)

## Costi della discriminazione di genere (EU, 2012)

- *ricerche mal impostate, cattiva ricerca*
- *assenza di innovazione*
- *sprego di risorse umane*
- *sfiducia sociale nella scienza*

Abbiamo le conoscenze, gli strumenti e la motivazione  
per decidere come vogliamo sia il futuro dell'Università

Sta a noi decidere



# Ringraziamenti

a tutti gli uffici e le persone a UniTS che hanno collaborato a questa presentazione

- Comitato per le Pari Opportunità
- Ufficio Valutazione e controllo per la qualità
- Sezione personale
- Polo Didattico e Culturale
- Personale T-A del DSV
- Andrea Carnaghi
- Laura Chies
- Lisa Di Blas
- Michele Grassi
- Livio Lanceri
- Erika Mongiat