



Perché un Osservatorio di genere

Chiara Colombo, Rosa De Finis, Cristiana Delprete, [Raffaella Sesana](#)

Introduzione



...considerando che imparare a leggere è, per le donne, qualcosa di superfluo e nocivo al loro naturale ammaestramento: è un lusso, il cui pressoché costante risultato fu la corruzione e la rovina dei costumi. [...]

Ed. Archinto, 2007

Sylvain Marechal, avvocato (1750-1803)

...L'episodio, tra i tanti, mi ha portato a riflettere ancora di più su quanto i nostri sguardi talvolta ignorino questioni che per altre persone sono centrali. E questo vale anche per la lingua. Attenzione, dunque, a dire "Questa cosa per me non rappresenta un problema". Magari, per la persona che abbiamo accanto, invece, lo è.

Ed. Einaudi, 2024

Vera Gheno, sociolinguista, specializzata in comunicazione digitale



Che cosa è il genere?



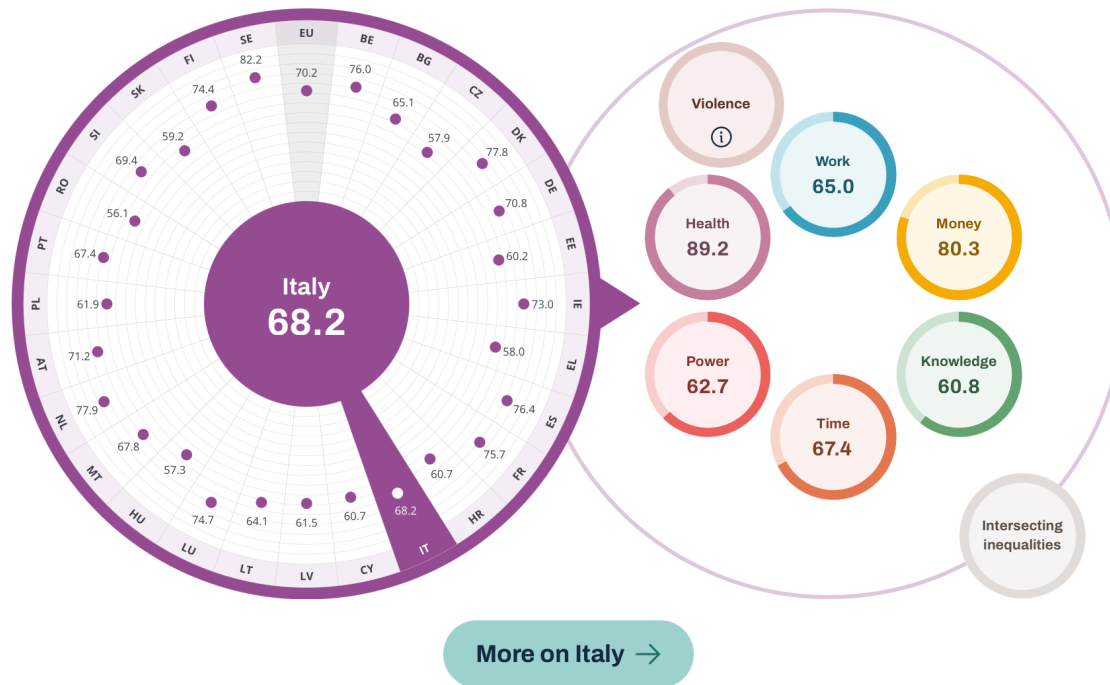
- Il **genere** è diverso dal **sesso biologico** (West e Zimmerman, 1987): sesso, ovvero l'elemento puramente biologico, e genere, elemento puramente relazionale e culturale, e quindi slegato dalla biologia.

<https://www.cosespiegatebene.it/titoli/questioni-di-un-certo-genere/>

Le fonti



Italy in 2023 edition



The data for **2023 Index** is mostly from **2021** and **2022**.

The Gender Equality Index gives the EU and the Member States **a score from 1 to 100**. A score of 100 would mean that a country had reached full equality between women and men.

- Click on a country in the radar graph to see a country's Index score and domains scores.
- Click on a domain to visit the related page

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>

A cosa serve un BdG?

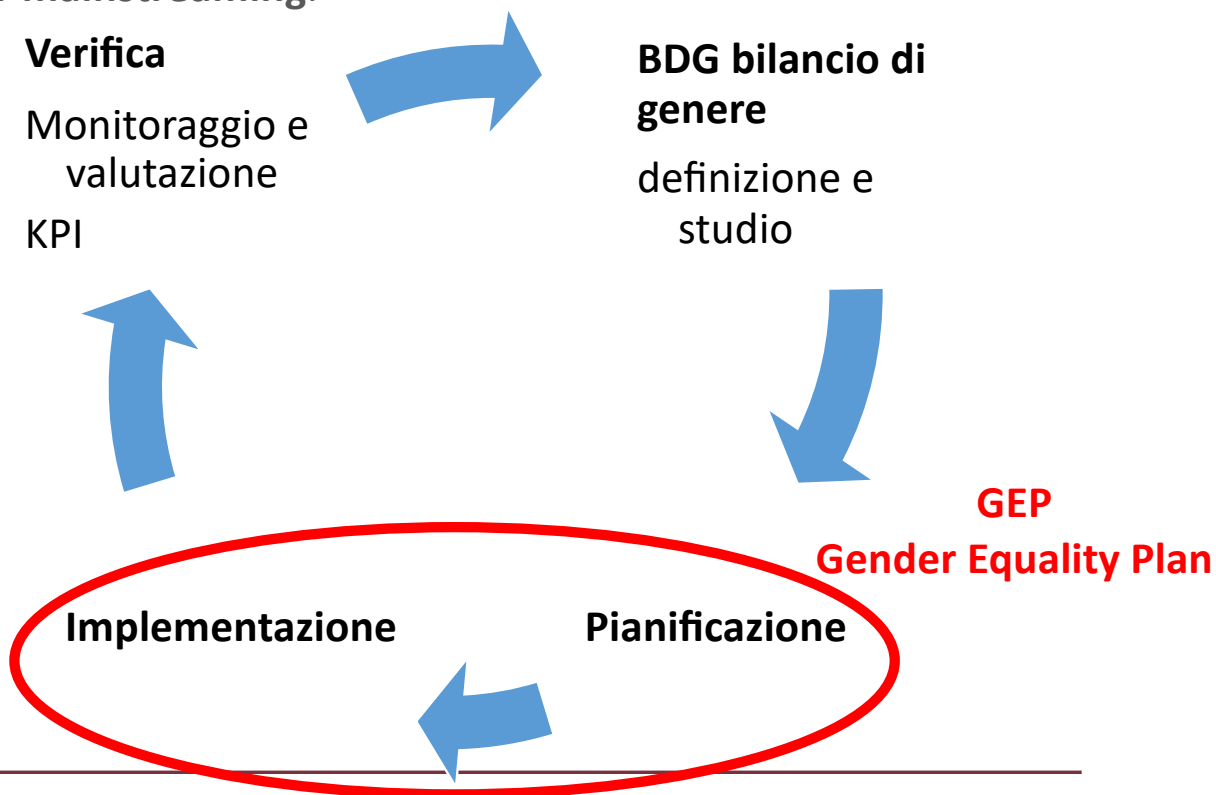


La letteratura scientifica e le fonti europee individuano tre principali tipi di interventi di policy per incrementare la parità di genere nelle organizzazioni pubbliche, comprese le università: **misure di trattamento equo, azioni positive e gender mainstreaming.**

«[...] una strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Essa implica l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche, misure normative e programmi di spesa, al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione.»

EIGE, 2023

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>



A cosa serve un BdG?



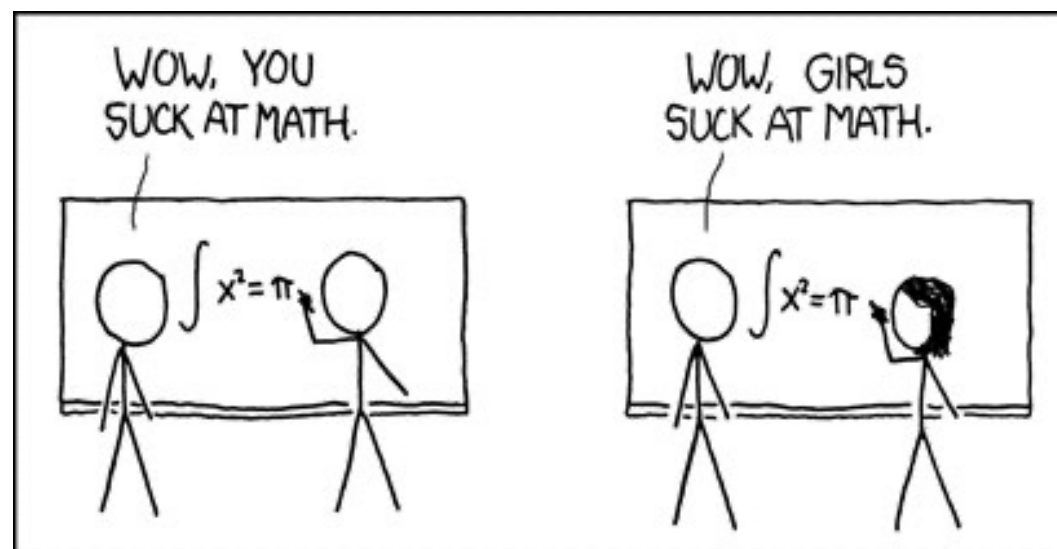
Gender Equality Plan (GEP): strumento di policy costituito da un insieme di misure e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione R&I attraverso un processo di cambiamento strutturale. **Horizon Europe** ha reso obbligatoria la sua adozione e attuazione per accedere ai fondi predisposti dal programma.

Glossario



- **Azioni positive:** tipologia di misura di contrasto alla disparità di genere, caratterizzata da azioni a vantaggio di minoranze sociali e categorie svantaggiate e/o discriminate, come le donne.

- **Bias di genere:** pregiudizi o discriminazioni basati sul genere, che possono portare a trattamenti ingiusti o a percezioni distorte delle persone a causa della loro identità di genere.

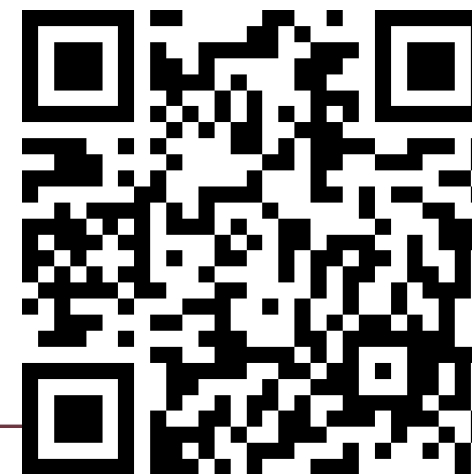
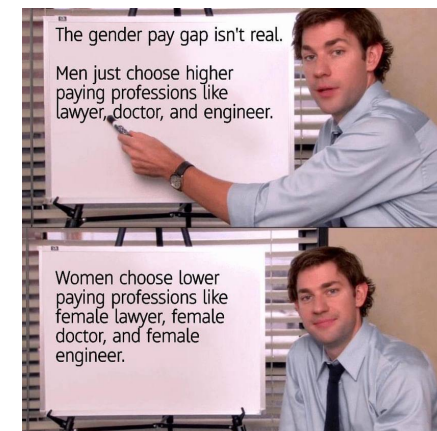


-
- **Gendered organization theory:** teoria **scientifica** secondo la quale le organizzazioni del lavoro e le istituzioni non sono gender-neutral e informate da principi puramente meritocratici, ma la loro struttura e le norme che le regolano, formali e informali, sono basate sul genere e sulla distinzione fra maschile e femminile, a svantaggio della componente femminile del personale.
 - **Leaky pipeline:** “tubo che perde”, indica la diminuzione progressiva della presenza e dell’avanzamento delle donne o di gruppi svantaggiati lungo le varie tappe di una carriera o di un percorso professionale, dovuto all’allontanamento forzato, volontario o dettato da minori opportunità dal percorso in questione.

Glossario



- **Gender mainstreaming:** approccio che mira a integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi della pianificazione, dell'implementazione e della valutazione delle politiche, dei programmi e dei progetti. Obiettivo principale è promuovere l'uguaglianza di genere e assicurare che le diverse esigenze, esperienze e prospettive di donne e uomini siano prese in considerazione in modo equo e inclusivo in tutte le diverse fasi dei processi organizzativi.
- **Gender pay gap:** divario retributivo di genere si intende la differenza media che sussiste tra i salari orari lordi percepiti dagli uomini e dalle donne. Nel nostro caso è legato principalmente ai ritardi di carriera: a pari età gli uomini percepiscono stipendi maggiori che le donne



-
- **Gender statistics:** Le statistiche e gli indicatori di genere integrano una prospettiva di genere nella raccolta, nell'analisi e nella presentazione dei dati statistici. Le statistiche di genere svolgono un ruolo fondamentale nella misurazione dei divari di genere sulla base di indicatori concordati e rilevanti per la vita di donne e uomini.
 - **Glass Ceiling:** “soffitto di cristallo”, insieme delle barriere invisibili che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di leadership o di avanzamento nella loro carriera a causa del loro genere.
 - **Glass Door:** “porta di cristallo”, insieme delle barriere invisibili che impediscono alle donne l'accesso a una determinata professione a tempo indeterminato e/o le mantengono bloccate nelle posizioni di lavoro più precarie.

-
- **Glass labyrinth:** “labirinto di cristallo”, metafora, alternativa a glass ceiling e glass door, proposta per catturare meglio la complessità e la costanza delle barriere invisibili incontrate dalle donne sul luogo di lavoro e nella progressione di carriera.
 - **Intersezionalità:** concetto che evidenzia come le diverse forme di discriminazione e oppressione, come razzismo, sessismo e omofobia, possano interagire e influenzare la vita di una persona in modi complessi. Il concetto permette di considerare che le persone possano sperimentare discriminazione o privilegi in base a molteplici aspetti della loro identità, come razza, genere, orientamento sessuale, classe, ecc. Queste diverse forme di discriminazione si intrecciano e influenzano le esperienze individuali; sono barriere invisibili che impediscono alle donne l’accesso a una determinata professione e/o le mantengono bloccate nelle posizioni di lavoro precarie.
-

Glossario

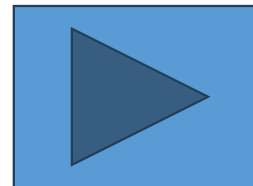
Mansplaining: “minchiarimento” (cit. Irene Facheris), atteggiamento paternalistico con il quale certi uomini pretendono di rappresentare e spiegare alle donne il loro stesso punto di vista e ciò che è lecito o non è lecito che le donne facciano.



-
- **Misure di trattamento equo:** tipologia di misura di contrasto alla disparità di genere, caratterizzata dall'affermazione di uguaglianza formale fra uomini e donne.
 - **Segregazione orizzontale:** concentrazione di uomini e donne in diversi settori occupazionali e aree scientifiche, in particolare in riferimento alla maggiore presenza di uomini nelle aree tecnico- scientifiche e delle donne nelle aree umanistiche.
 - **Segregazione verticale:** concentrazione di uomini e donne in diversi ruoli professionali e gerarchici, in particolare in riferimento alla scarsa presenza di donne in ruoli apicali e/o di leadership.

-
- **Sticky floors:** “pavimenti appiccicosi”, metafora per indicare un modello occupazionale discriminatorio che mantiene i lavoratori e le lavoratrici (ma soprattutto le donne) ai gradini più bassi della scala occupazionale, con scarsa mobilità e barriere invisibili all’avanzamento di carriera.

Focus: i bias di genere



Research Article

Stereotype threat: the effect of expectancy on performance

Mara Cadinu ✉, Anne Maass, Sara Frigerio, Lisa Impagliazzo, Samira Latinotti



The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome?

Naomi Ellemers ▾, Henriette Van den Heuvel ▾, Dick de Gilder ▾, Anne Maass ▾, Alessandra Benini



E noi?

dati di tutti gli Atenei pubblici italiani
SSD ING-IND/14, ora IIND-03.A
dal 2013 al 2023

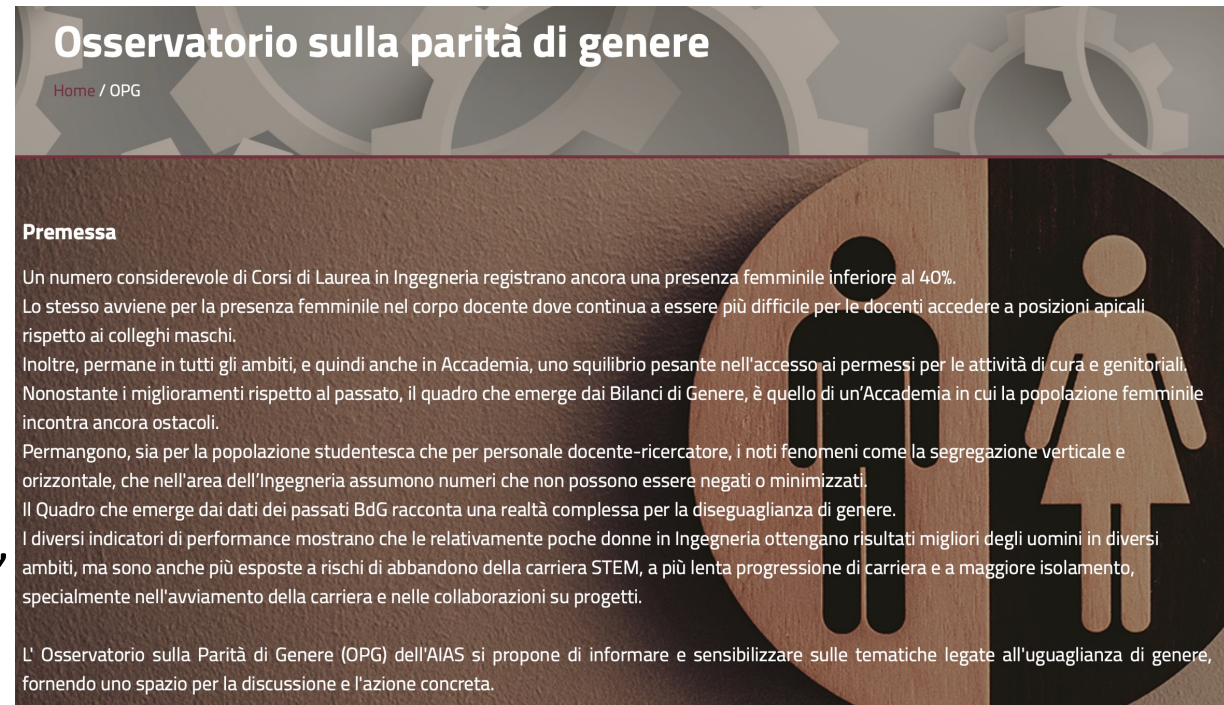
Gli obiettivi



- <https://www.aiasnet.it/osservatorio-di-genere.html>

L' Osservatorio sulla Parità di Genere (OPG) dell'AIAS si propone di informare e sensibilizzare sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere, fornendo uno spazio per la discussione e l'azione concreta.

L'Osservatorio mira a promuovere un ambiente accademico equo e inclusivo, focalizzandosi sull'eliminazione delle disparità di genere nell'ambito dell'Ingegneria Meccanica.

A screenshot of the website for the 'Osservatorio sulla parità di genere' (Gender Parity Observatory). The page has a dark background with a large graphic of interlocking gears and a circular icon containing stylized human figures for men and women. The text on the page includes a title, a breadcrumb trail, a 'Premessa' section, and a concluding paragraph.

Osservatorio sulla parità di genere
Home / OPG

Premessa

Un numero considerevole di Corsi di Laurea in Ingegneria registrano ancora una presenza femminile inferiore al 40%. Lo stesso avviene per la presenza femminile nel corpo docente dove continua a essere più difficile per le docenti accedere a posizioni apicali rispetto ai colleghi maschi.

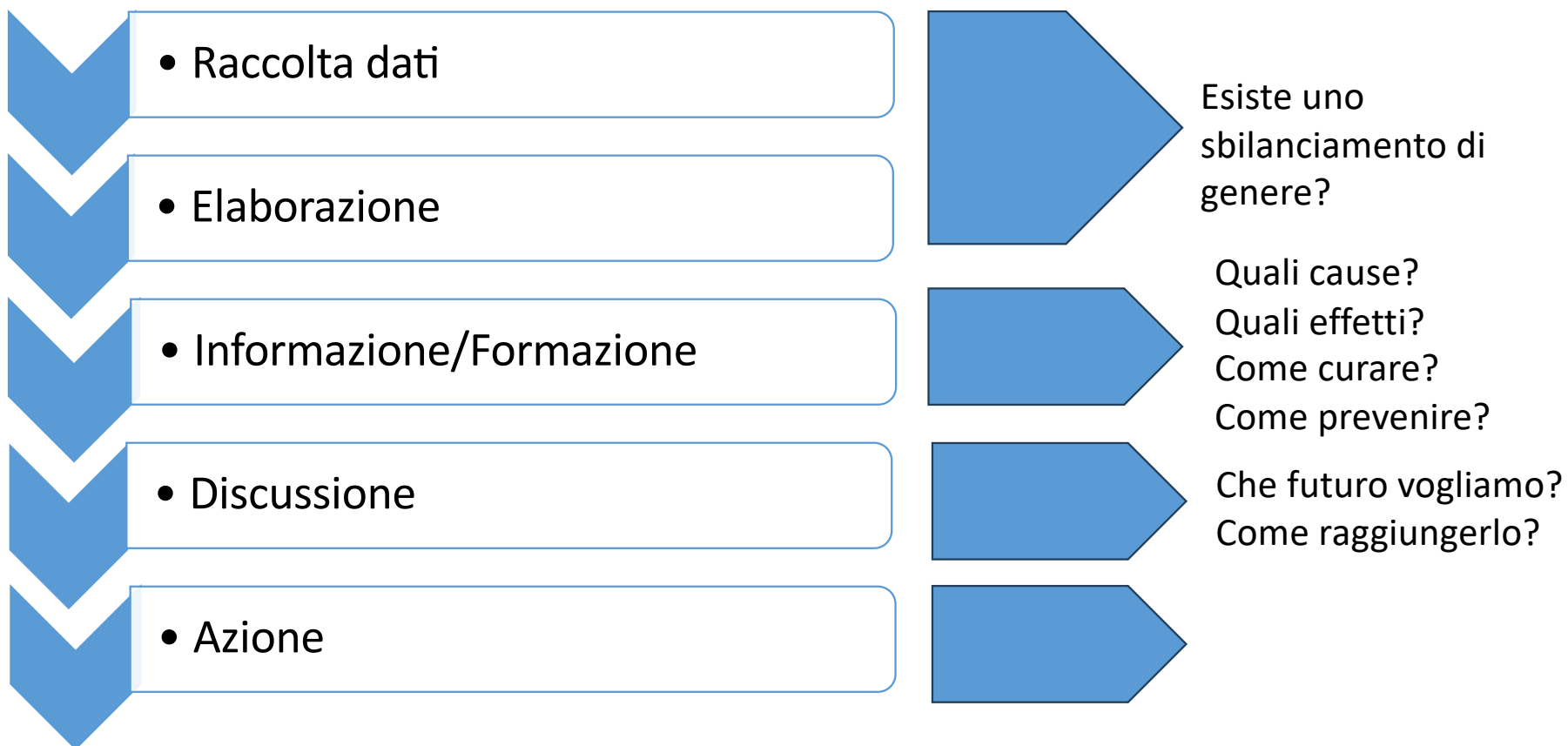
Inoltre, permane in tutti gli ambiti, e quindi anche in Accademia, uno squilibrio pesante nell'accesso ai permessi per le attività di cura e genitoriali. Nonostante i miglioramenti rispetto al passato, il quadro che emerge dai Bilanci di Genere, è quello di un'Accademia in cui la popolazione femminile incontra ancora ostacoli.

Permangono, sia per la popolazione studentesca che per personale docente-ricercatore, i noti fenomeni come la segregazione verticale e orizzontale, che nell'area dell'Ingegneria assumono numeri che non possono essere negati o minimizzati.

Il Quadro che emerge dai dati dei passati BdG racconta una realtà complessa per la disuguaglianza di genere. I diversi indicatori di performance mostrano che le relativamente poche donne in Ingegneria ottengono risultati migliori degli uomini in diversi ambiti, ma sono anche più esposte a rischi di abbandono della carriera STEM, a più lenta progressione di carriera e a maggiore isolamento, specialmente nell'avviamento della carriera e nelle collaborazioni su progetti.

L' Osservatorio sulla Parità di Genere (OPG) dell'AIAS si propone di informare e sensibilizzare sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere, fornendo uno spazio per la discussione e l'azione concreta.

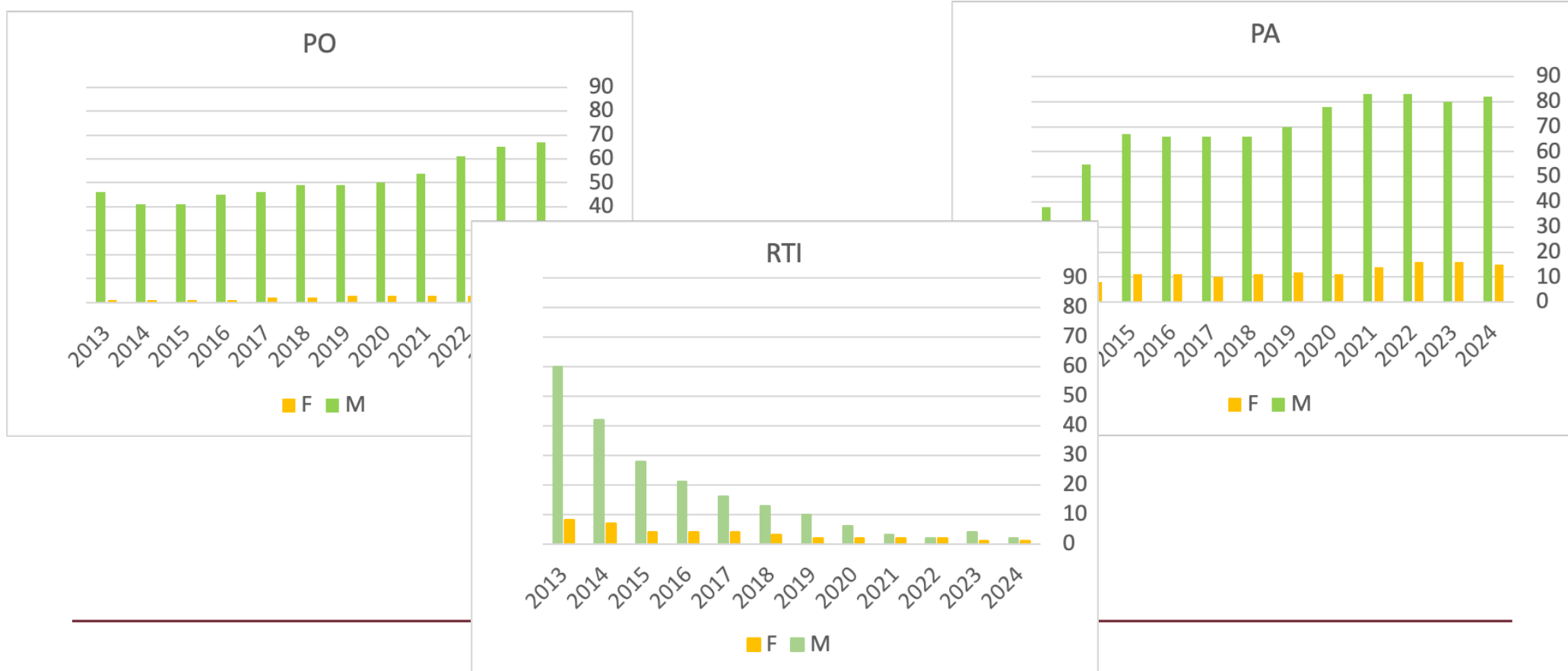
Il progetto



I dati



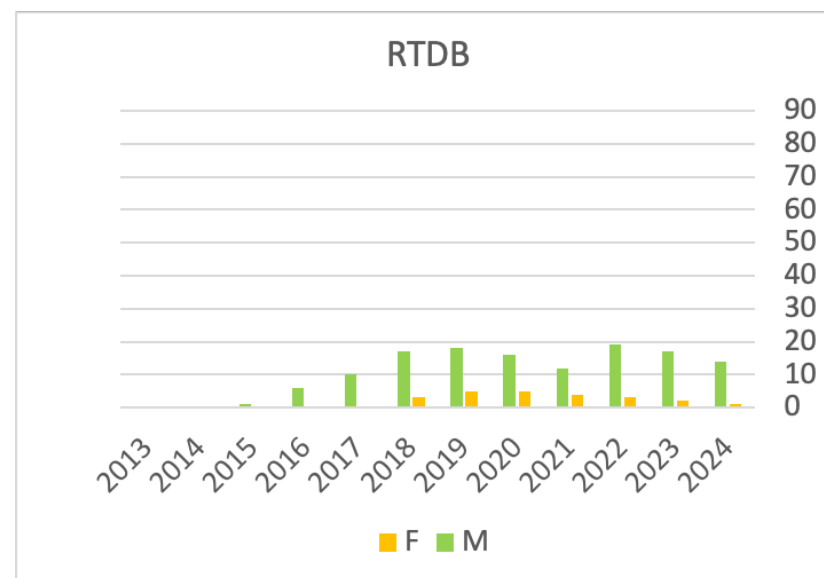
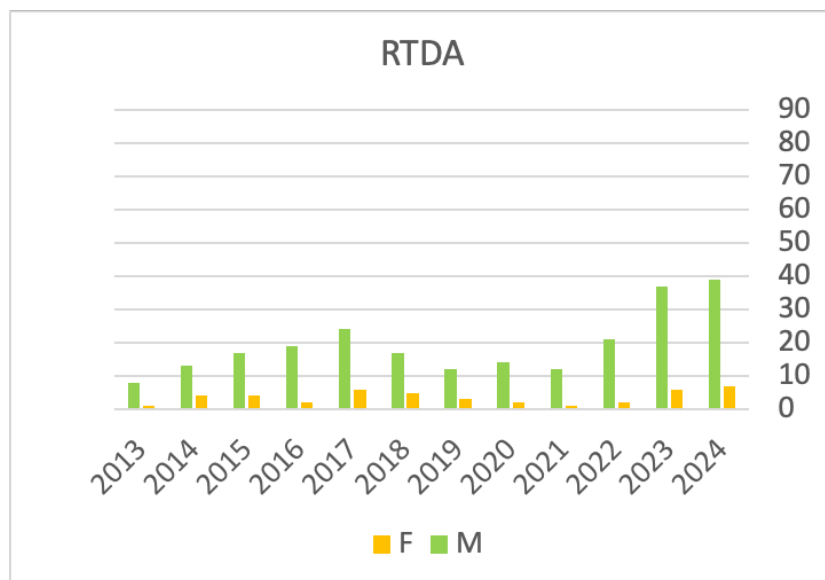
Dati grezzi relativi alla numerosità per genere e per fascia dal 2013 al 2024



I dati



Dati grezzi relativi alla numerosità per genere e per fascia dal 2013 al 2023

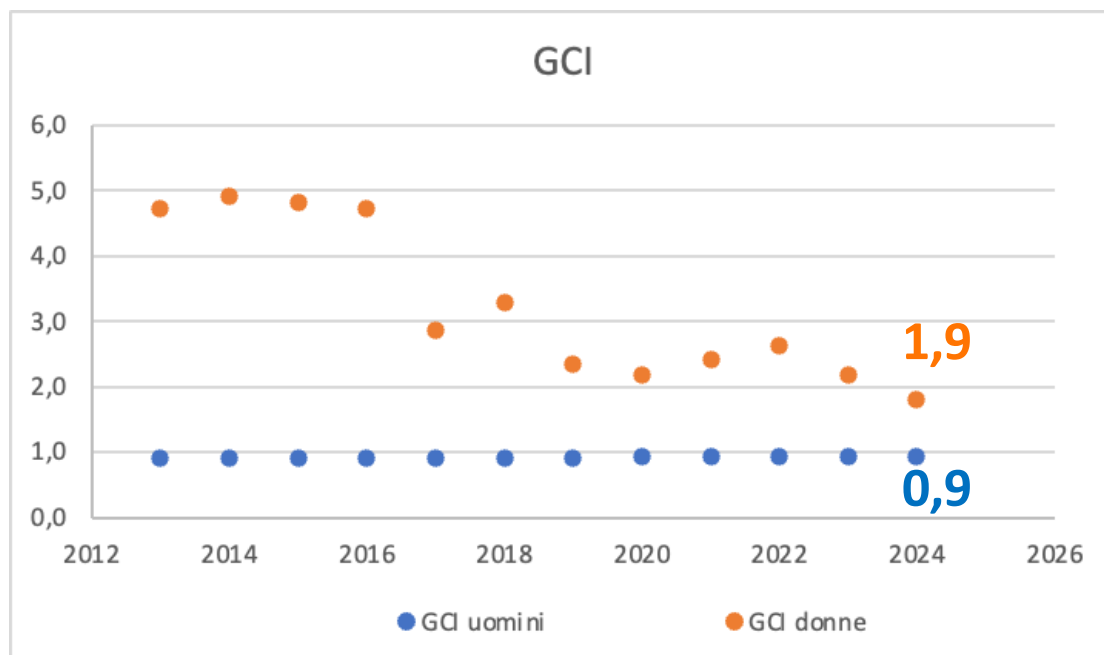


Prima elaborazione



Glass Ceiling Index = %persone (M o F) in tutti i ruoli / %persone (M o F) PO

Proviamo a calcolarlo per uomini e donne....



Media nazionale, su tutte le sedi

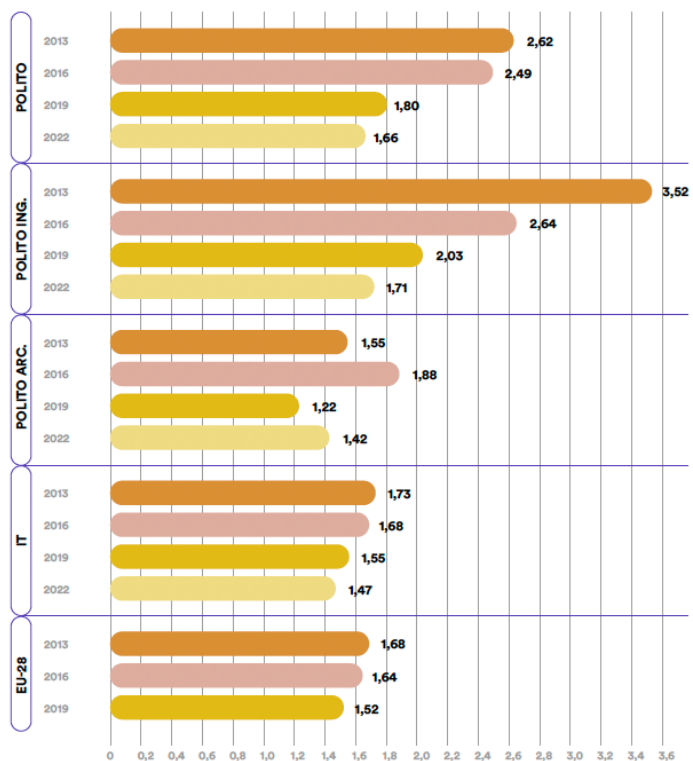
Media nazionale su tutti gli atenei nel 2022:

1,46

I dati nazionali e internazionali

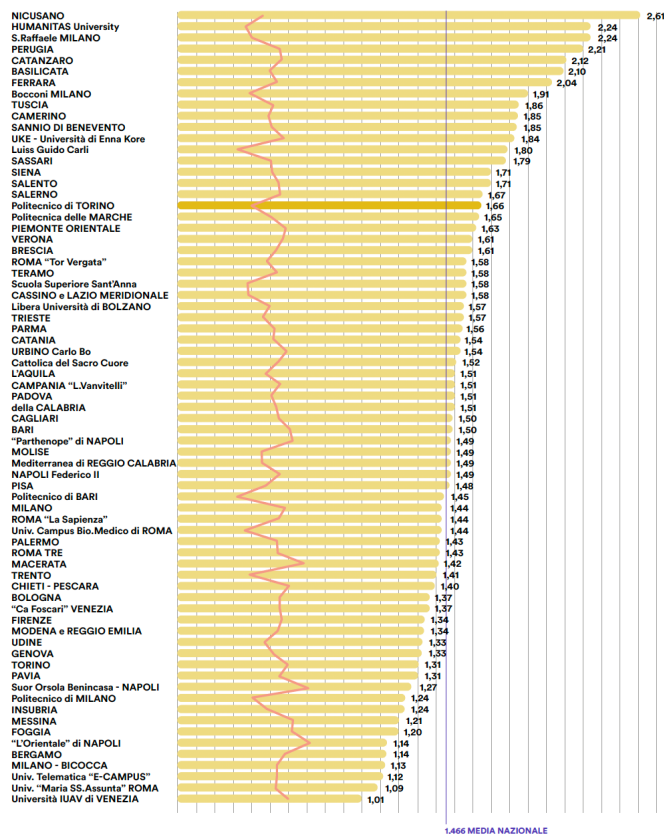


Fig. 4.7.1 GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI TORINO E PER AREA (INGEGNERIA E ARCHITETTURA) A CONFRONTO COL GCI NAZIONALE ED EUROPEO, NEGLI ANNI 2013, 2016, 2019 E 2022

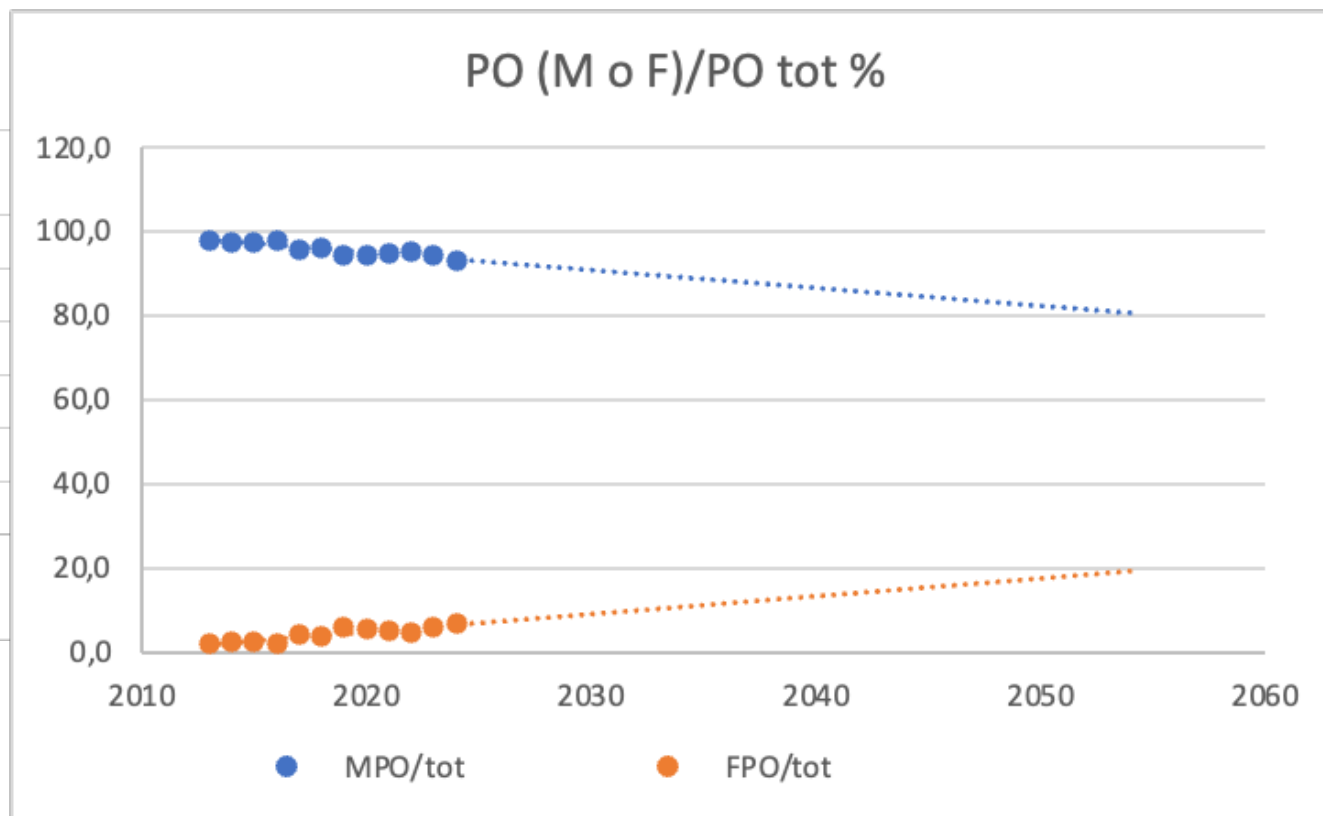
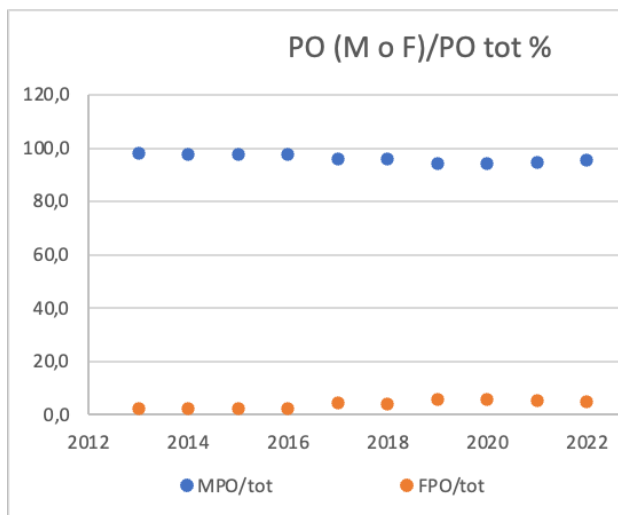


legenda ● False ● True | % di donne

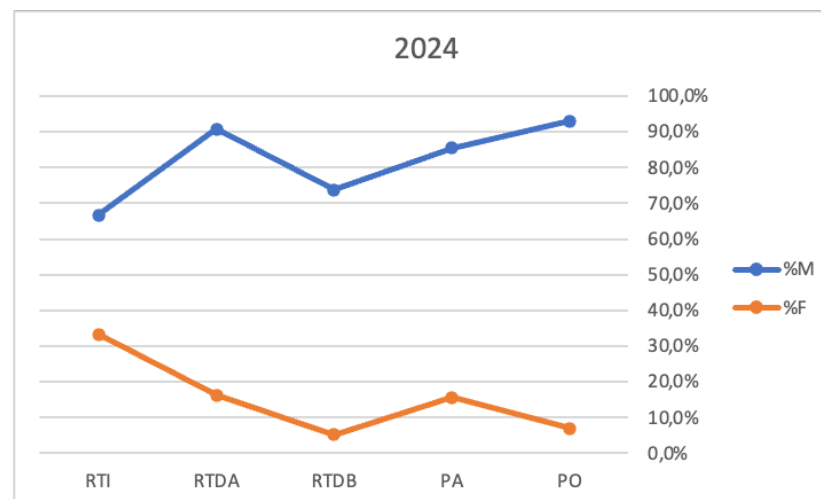
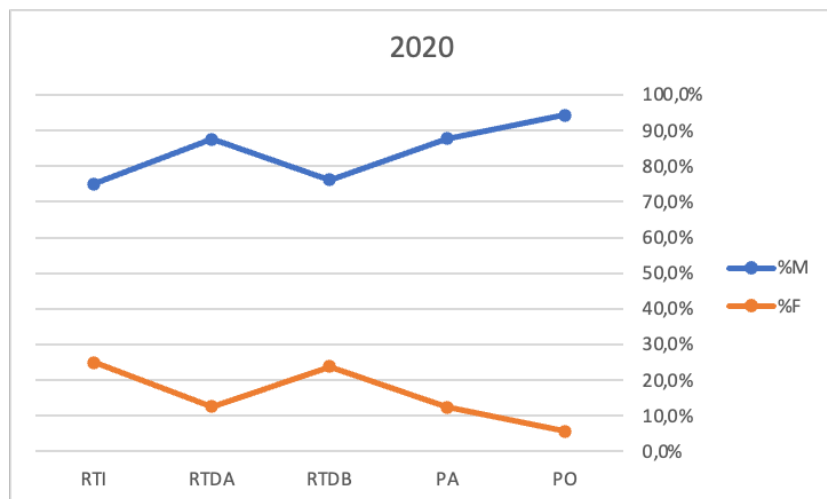
Fig. 4.7.2 GLASS CEILING INDEX DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE NEL 2022



I numeri assoluti....



La forbice delle carriere



Quaderni di Sociologia
80 | 2019
Beyond the refugee crisis: migrations and religions in Europe

La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica

The Glass Door Index: revealing the gendered impact of the Gelmini reform on the access to the academic profession

Ilenia Picardi

% di persone (M o F) in un ruolo / % totale in quel ruolo per anno

Formazione e Informazione



- Sito AIAS: aggiornamenti bimestrali con elaborazione e commento dei dati
- Una presentazione monografica durante il prossimo convegno AIAS; possibili argomenti:
 - Quali sono gli indicatori?
 - Quanto valgono gli indicatori negli altri settori italiani?
 - Quanto valgono gli indicatori nelle altre sedi europee?
 - Quali le azioni proposte dall'Europa?
 - Dove trovare i dati?
 - Come fare formazione/autoformazione?
 - Quali i risultati raggiunti là dove i dati sono migliori?
 -



Grazie per l'attenzione

Chiara Colombo, Rosa De Finis, Cristiana Delprete, [Raffaella Sesana](#)

Link



https://www.behance.net/gallery/81371421/GENDER-BIAS-CAMPAIGN?tracking_source=search_projects|gender+bias&l=22

https://education.alaska.gov/tls/CTE/docs/NTO/Gender_Equity.pdf

<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>