



Percorsi di carriera e vita familiare del personale docente e ricercatore

Presentazione dei risultati dell'indagine
promossa dal Comitato Unico di Garanzia per le pari
opportunità
in collaborazione con DISIA e DSPS

FIRENZE, 18 MAGGIO 2015

Alcuni risultati preliminari

Silvana Salvini

salvini@disia.unifi.it

Università di Firenze



Di cosa parlerò

- La struttura per livello e i divari di genere in Ateneo
- L'indagine
- Ipotesi e obiettivi
- Lavoro e famiglia fra scelte e costrizioni
- Il questionario
- I primi risultati



L'Ateneo di Firenze: gli organi

Organi Ateneo	Percentuale di donne sul totale
Consiglio di Amministrazione	33.00%
Senato Accademico	26.00%
Dipartimenti	21.00%
Scuole	40.00%
Nucleo di Valutazione	33.00%

L'Ateneo: gli studenti, i laureati e i dottori di ricerca

Totale		% di femmine sul totale
MF	F	

25.629 17.564 43.193 59.34%

Iscritti I
livello

MF F in corso MF F p.t. % di femmine sul totale

7.998 4.667 5.290 3.100 229 58.35%

Iscritti II
livello

Totale		% di femmine sul totale
MF	F	

6.265 4.007 63.96%

Laureati I
livello

2.248 1.338 59.52%

Laureati II
livello

Totale		di cui F stranieri	% di femmine sul totale
MF	F		

391 198 22 50.64%

Dottori di
ricerca

L'Ateneo: i docenti (1)

Area di ricerca e Dipartimento	Ordinari		% di donne	Associati		% di donne	Ricercatori		% di donne	Ricercatori a tempo determinato		% di donne
	MF	F		MF	F		MF	F		MF	F	
Area Biomedica	94	30	31.91%	156	58	37.18%	174	118	67.82%	32	17	53.13%
Dipartimento di Chirurgia e Medicina Traslazionale (DCMT)	9	3	33.33%	33	8	24.24%	18	6	33.33%	4	1	25.00%
Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica	35	11	31.43%	49	18	36.73%	58	33	56.90%	8	3	37.50%
Dipartimento di Neuroscienze, Psicologia, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA)	17	8	47.06%	26	14	53.85%	36	30	83.33%	4	1	25.00%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche	22	4	18.18%	32	15	46.88%	35	28	80.00%	6	3	50.00%
Dipartimento di Scienze della Salute (DSS)	11	4	36.36%	16	3	18.75%	27	21	77.78%	10	9	90.00%

L'Ateneo: i docenti (2)

Area/dipartimento	PO di cui F %F		PA di cui F %F		RU di cui F %F		RTD di cui F %F					
Area delle Scienze Sociali	97	17	17.53%	73	30	41.10%	77	36	46.75%	10	4	40.00%
Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG)	44	9	20.45%	19	9	47.37%	25	13	52.00%	2	1	50.00%
Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa (DISEI)	37	6	16.22%	33	12	36.36%	38	16	42.11%	5	1	20.00%
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS)	16	2	12.50%	21	9	42.86%	14	7	50.00%	3	2	66.67%
Area Scientifica	106	20	18.87%	123	41	33.33%	134	52	38.81%	30	12	40.00%
Dipartimento di Biologia (BIO)	10	1	10.00%	10	4	40.00%	19	7	36.84%	5	3	60.00%
Dipartimento di Chimica "Ugo Schiff"	22	6	27.27%	27	14	51.85%	37	19	51.35%	6	4	66.67%
Dipartimento di Fisica e Astronomia	14	-	0.00%	26	2	7.69%	28	7	25.00%	7	-	0.00%
Dipartimento di Matematica e Informatica "Ulisse Dini" (DIMAI)	32	5	15.63%	24	10	41.67%	29	9	31.03%	5	1	20.00%
Dipartimento di Scienze della Terra (DST)	9	3	33.33%	18	1	5.56%	11	5	45.45%	5	2	40.00%
Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni "G. Parenti" (DiSIA)	19	5	26.32%	18	10	55.56%	10	5	50.00%	2	2	100.00%

L'Ateneo: i docenti (3)

Area/dipartimento

PO di cui F %F

PA di cui F %F

RU di cui F %F

RTD di cui F %F

Area Tecnologica	114	15	13.16%	124	28	22.58%	147	45	30.61%	23	8	34.78%
Dipartimento di Architettura (DiDA)	27	5	18.52%	36	5	13.89%	52	18	34.62%	5	4	80.00%
Dipartimento di Gestione dei Sistemi Agrari, Alimentari e Forestali (GESAAF)	16	1	6.25%	18	4	22.22%	17	5	29.41%	2	-	0.00%
Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale (DICEA)	15	2	13.33%	15	4	26.67%	12	3	25.00%	2	-	0.00%
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (DINFO)	18	-	0.00%	20	4	20.00%	16	2	12.50%	6	2	33.33%
Dipartimento di Ingegneria Industriale (DIEF)	18	3	16.67%	15	6	40.00%	21	3	14.29%	4	-	0.00%
Dipartimento di Scienze delle Produzioni Agroalimentari e dell'Ambiente (DISPAA)	20	4	20.00%	20	5	25.00%	29	14	48.28%	4	2	50.00%
Area Umanistica	86	43	50.00%	78	44	56.41%	73	47	64.38%	14	9	64.29%
Dipartimento di Lettere e Filosofia (DILEF)	33	16	48.48%	17	8	47.06%	18	7	38.89%	5	3	60.00%
Dipartimento di Lingue, Letterature e Studi Interculturali	14	9	64.29%	14	8	57.14%	19	16	84.21%	2	2	100.00%
Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia (SCIFOPSI)	14	7	50.00%	14	8	57.14%	12	8	66.67%	4	3	75.00%
Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)	25	11	44.00%	33	20	60.61%	24	16	66.67%	3	1	33.33%
Totale complessivo	497	125	25.15%	554	201	36.28%	605	298	49.26%	109	50	45.87%



Una nuova ricerca sui docenti dell'Ateneo Fiorentino

Promossa con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo di
Firenze

In collaborazione con i dipartimenti DiSIA, DSPS e SIAF –
SIP Polo delle Scienze sociali



Ipotesi e obiettivi (1)

La ricerca è divisa in due fasi:

In primo luogo, per studiare la possibile differenza - nelle stesse condizioni strutturali - tra la progressione di carriera delle donne e degli uomini, all'interno di una grande università come quella di Firenze.

In secondo luogo, per stabilire se, tra i fattori delle differenze, la cura dei bambini e delle famiglie in generale, che è sempre a carico delle donne, costituiscono un grave ostacolo nella carriera delle donne, ora più che mai influenzato dal "fare ricerca" esponendo i risultati sulla scena nazionale e soprattutto internazionale.

L'ipotesi di ricerca riguarda il genere: una differenza fondamentale è prevedibile nella progressione di carriera delle donne e degli uomini, tenuto conto della struttura e dei comportamenti familiari

Ipotesi e obiettivi (2)

- Lo studio, oltre ad approfondire se e come il "soffitto di cristallo" è stato ed è ancora un ostacolo alla carriera accademica delle donne, prendendo spunto dai risultati della ricerca presso l'Università di Firenze, ha l'obiettivo di costruire una griglia di "azioni positive" per fini di proposte operative.
- L'obiettivo dell'analisi è quindi anche di policy: l'individuazione di azioni per ripristinare e garantire la pari opportunità di genere fa parte dei risultati attesi della ricerca.

L'indagine

- Per rispondere a queste domande si è svolto l'indagine già introdotta dalla Prof.ssa Leonardi: un sondaggio condotto tra il personale accademico dell'Università degli Studi di Firenze con la tecnica CAWI attraverso un questionario strutturato che punta a catturare vari aspetti delle scelte professionali e familiari
- Abbiamo raccolto le caratteristiche del respondent, del partner, la vita familiare (storia delle unioni e dei figli, cura dei bambini, i ruoli dei partner nella gestione della vita domestica e così via), da mettere in relazione ai dati della carriera universitaria in termini della storia precedente l'occupazione, la sede/le sedi di appartenenza e delle qualifiche che hanno stabilito le fasi della carriera.

Il questionario

- Il questionario comprende domande sulla storia della carriera accademica al fine di valutare l'ipotesi di segregazione verticale e orizzontale femminile del mondo accademico nelle diverse generazioni di insegnanti in una prospettiva di genere.
- La raccolta delle storie di vita familiare ha lo scopo di cogliere i condizionamenti sul lavoro delle cure della famiglia di fronte alla doppia presenza femminile.
- Le sezioni in cui è suddiviso il questionario sono le seguenti: caratteristiche socio-demografiche, carriera precedente, uscita dalla famiglia di origine, vita di coppia, la fecondità raggiunta o i progetti di fecondità, la conciliazione tra famiglia e lavoro, le prospettive di occupazione, il lavoro domestico e di cura.

Metodologia

- Analisi strutturale: uno sguardo ai ruoli secondo il genere
- Analisi descrittiva: esame dell'associazione fra carrier lavorative e familiari, caratteristiche del partner, cura dei figli.
- Tavole di eliminazione
- Modelli a rischi competitivi

- L'analisi del corso di vita: l'uso delle tecniche di Event History Analysis per lo studio delle carriere parallele di lavoro e famiglia. La raccolta dei dati in ottica di corso di vita permette di valutare gli effetti sulla progressione di carriera dei vincoli della vita familiare da una prospettiva di genere



O
R
A



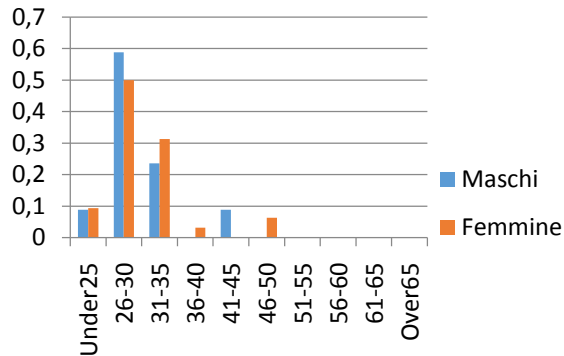
I
N
S
E
G
U
I
T
O

Risultati preliminari

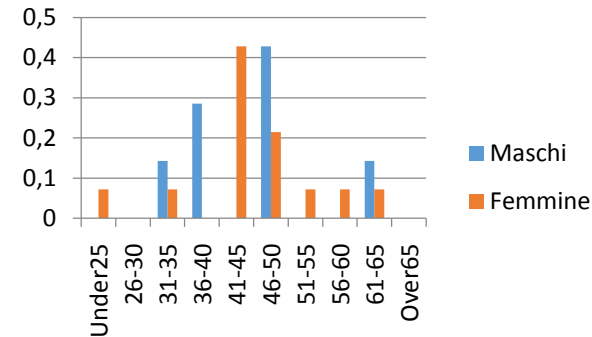
- Focus sui 679 questionari completi
- Descrizione del campione
 - Età e sesso
 - I ruoli per genere
 - Le sedi
 - I figli
 - Quanto sono importanti diversi aspetti per migliorare la sua situazione di genitore che lavora (conciliazione)
- I passaggi di carriera:
 - Le tavole di eliminazione
 - Il modello a rischi competitivi

Le differenze di genere nei ruoli (1)

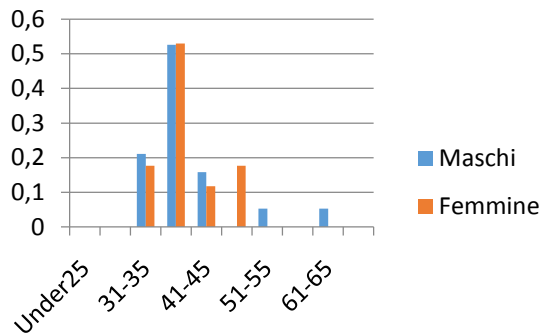
Dottorando di ricerca



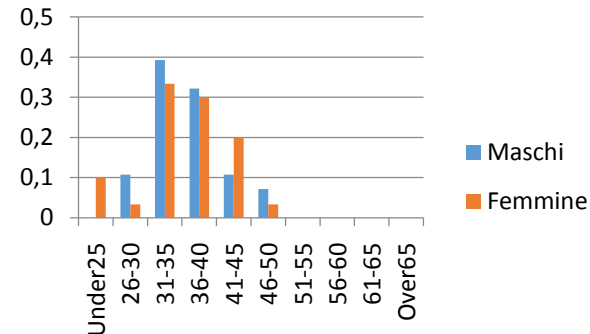
Docente a contratto



Ricercatore a tempo determinato

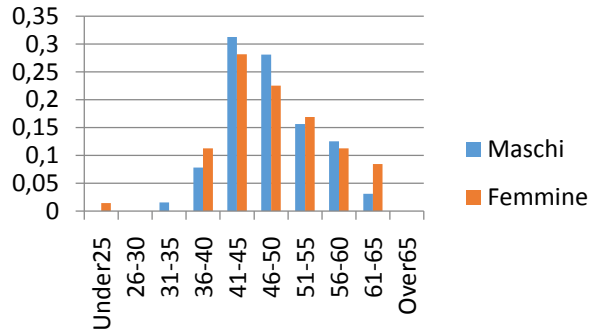


Assegnista

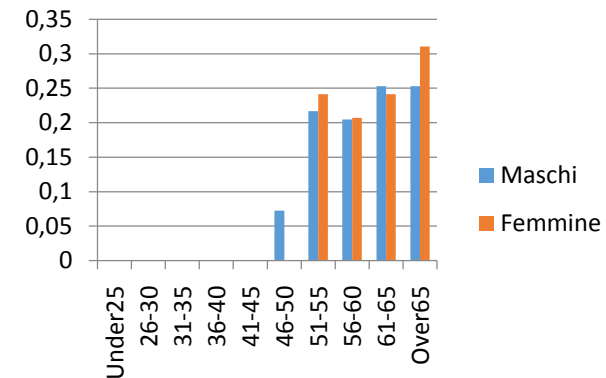


Le differenze di genere nei ruoli (2)

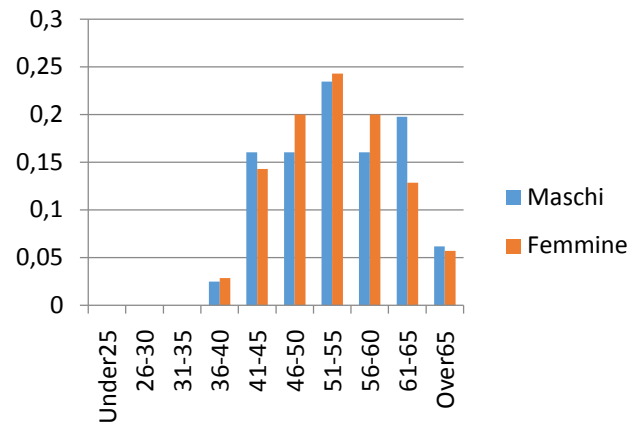
Ricercatore Universitario



Professore Ordinario

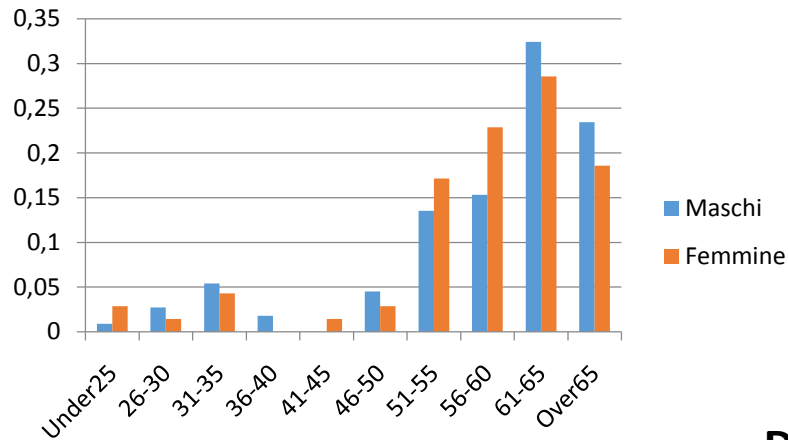


Professore Associato

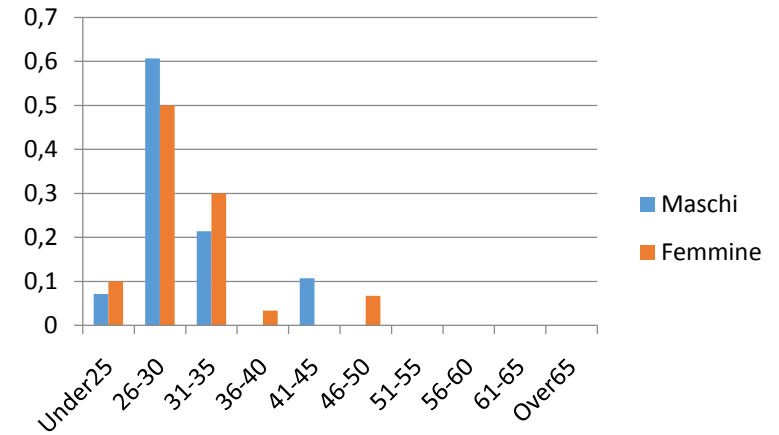


Il dottorato

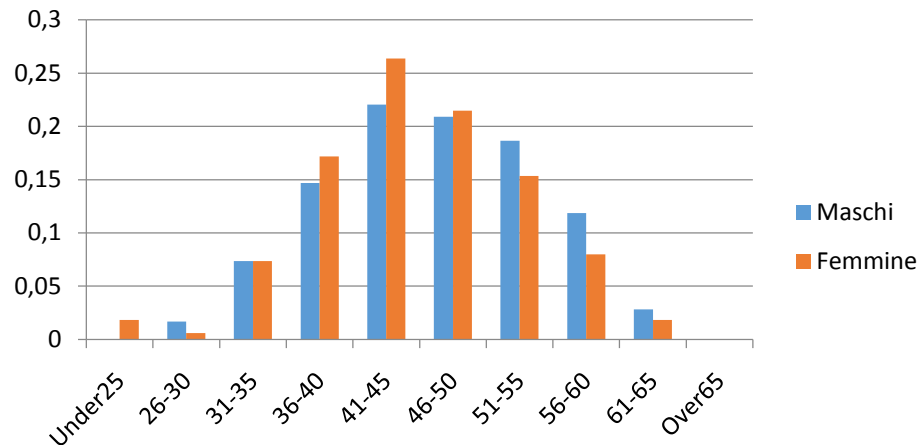
Dottorato: NO



Dottorato: In corso

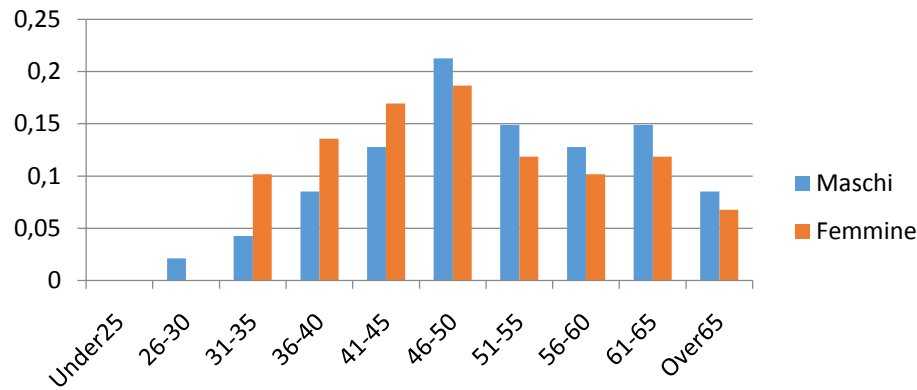


Dottorato: SI

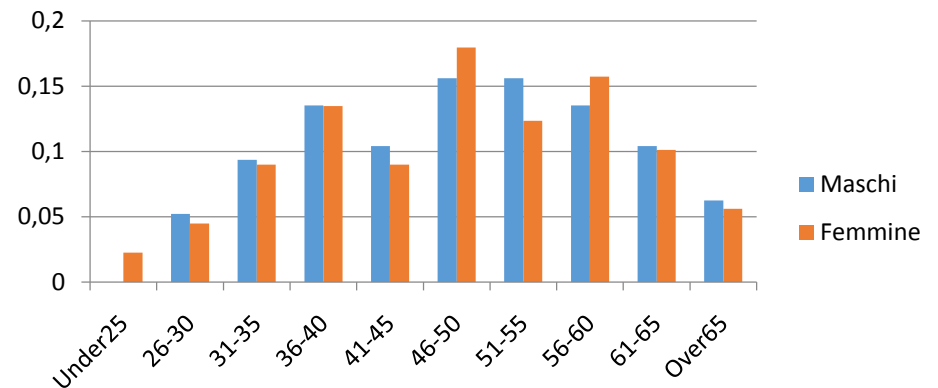


Le sedi di lavoro

Carriera completamente a Firenze: No

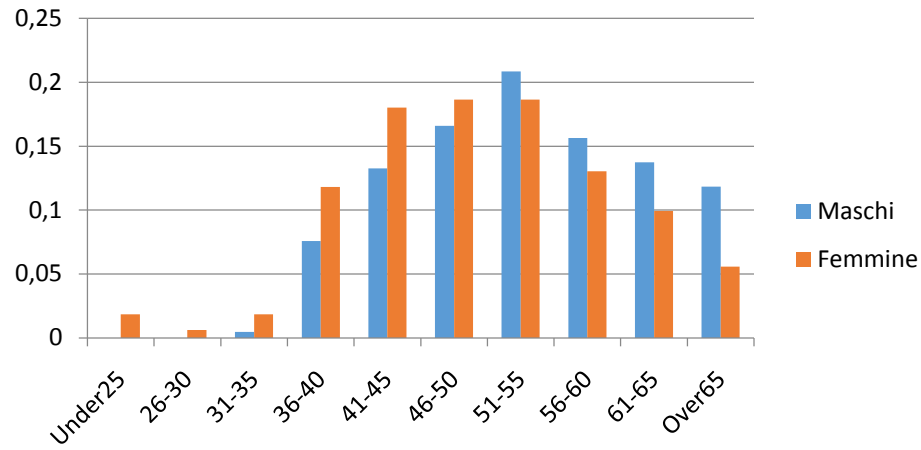


Carriera completamente a Firenze: Si

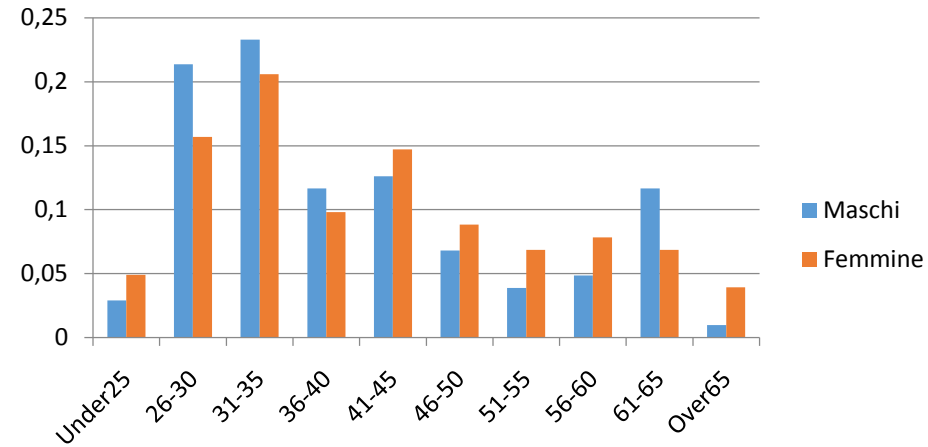


I figli (1)

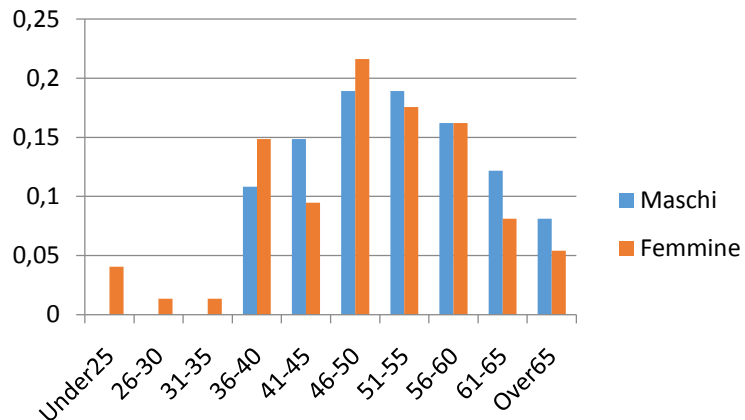
Figli: Si



Figli: No

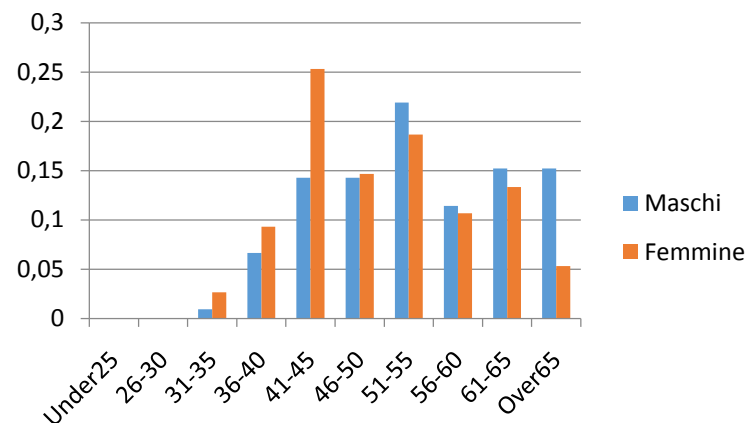


Un figlio

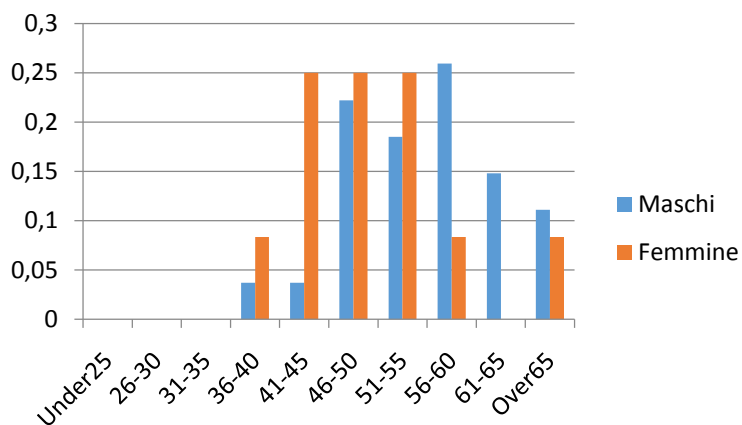


I figli (2)

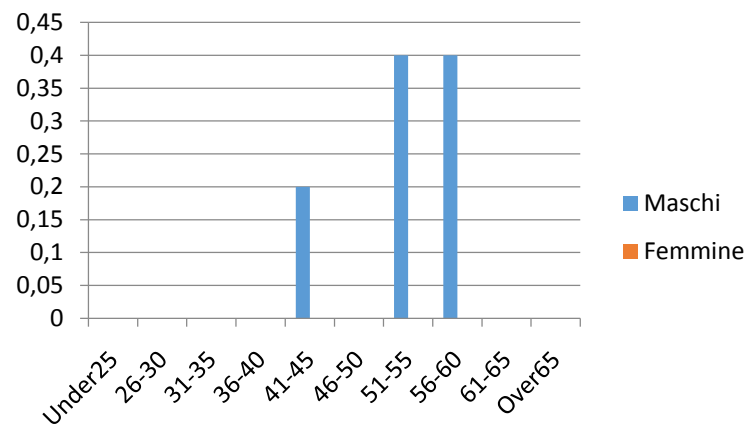
Due figli



Tre figli

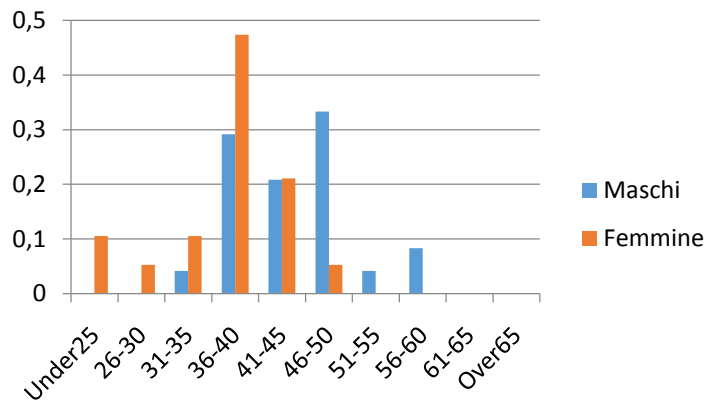


Quattro figli o più

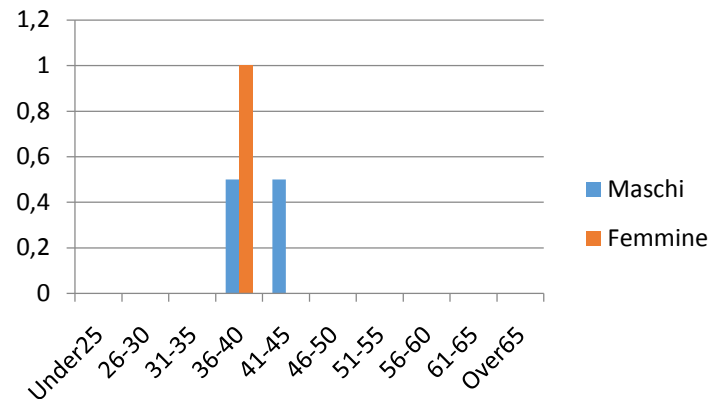


I figli (3)

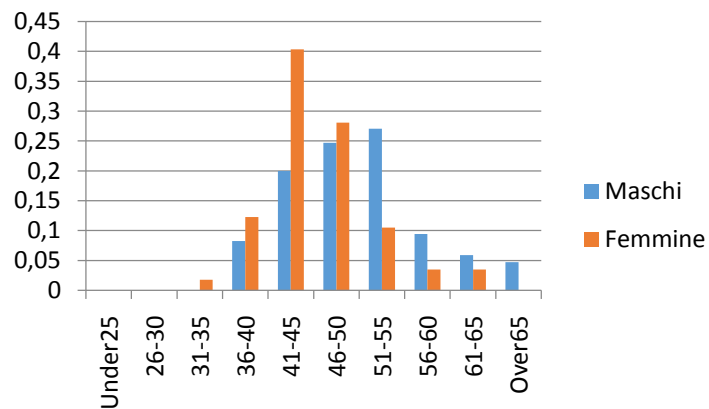
Altri figli: Sì



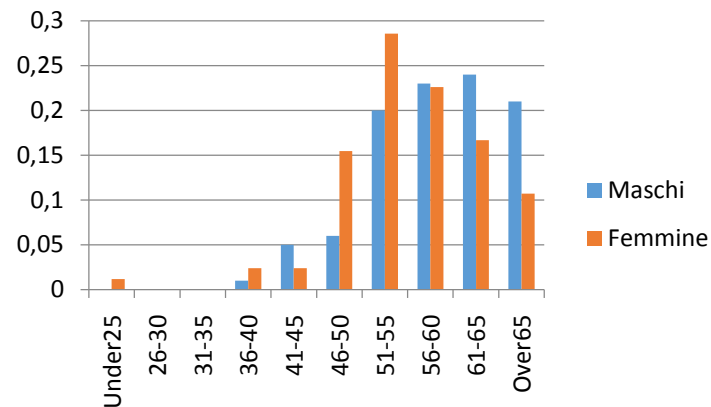
Altri figli: In arrivo



Altri figli: No

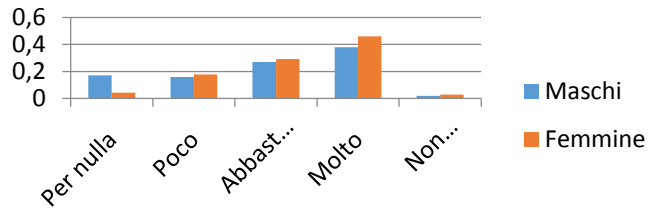


Altri figli: Non si pone il caso

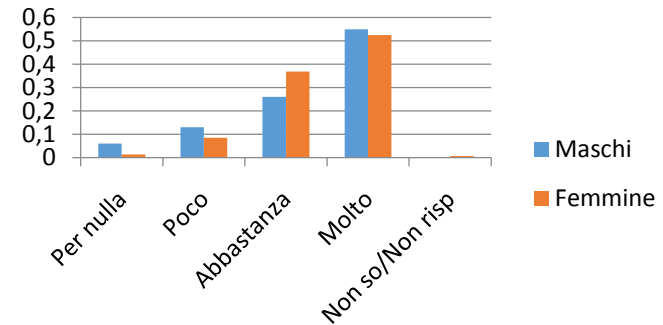


Quali requisiti sarebbero necessari per conciliare famiglia e lavoro? (1)

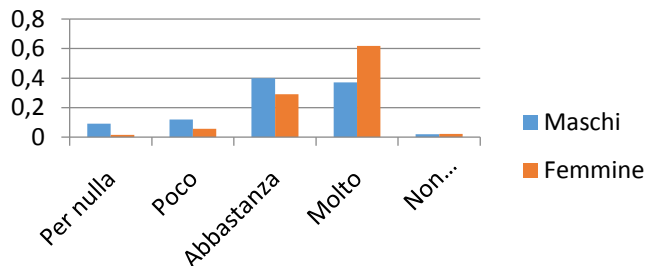
Maggiore autonomia nell'organizzare il proprio lavoro



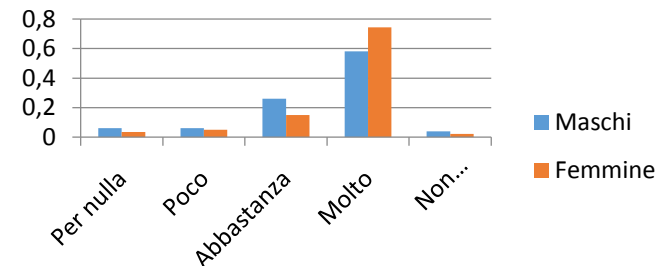
Retribuzione più alta



Sostegno nella cura dei figli

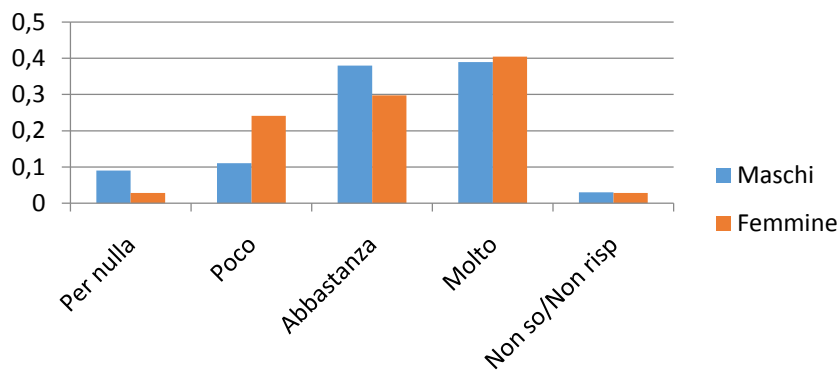


Migliori servizi pubblici per l'infanzia

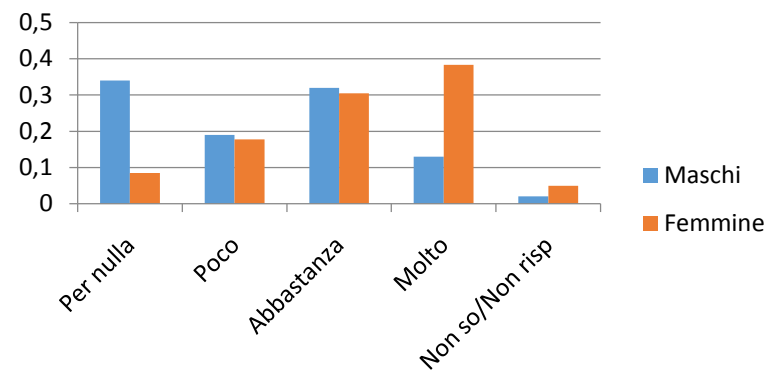


Quali requisiti sarebbero necessari per conciliare famiglia e lavoro? (2)

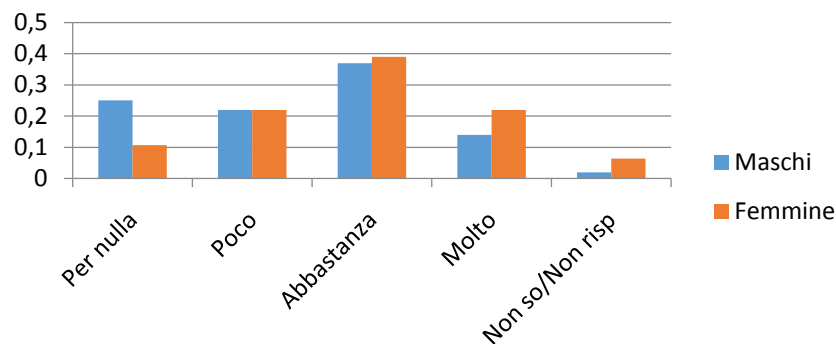
Contributo finanziario per ogni figlio



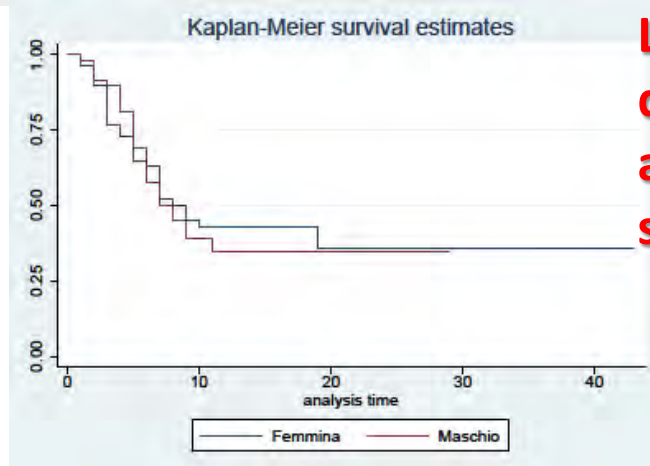
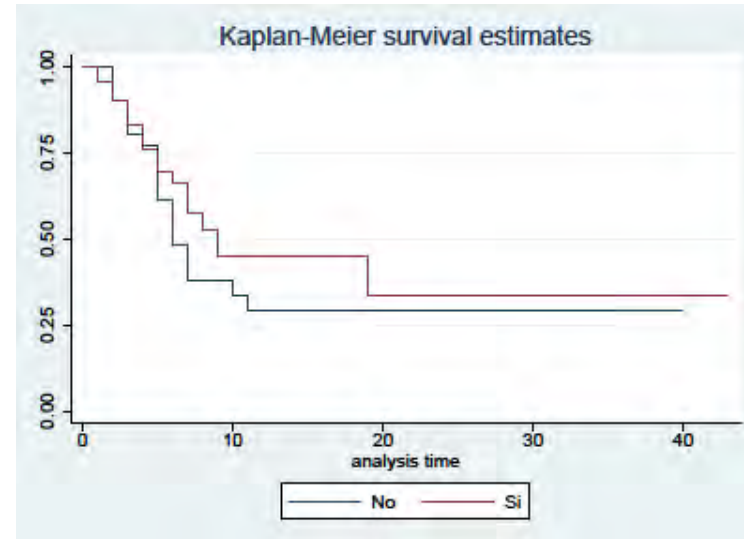
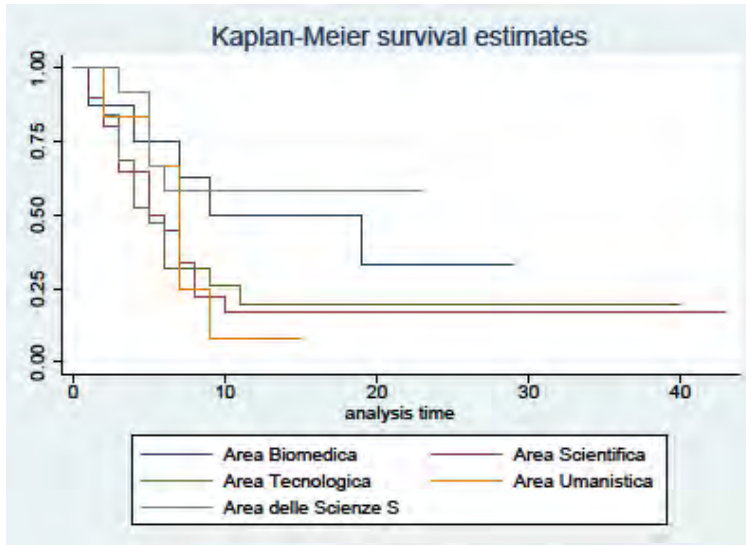
Maggiore collaborazione da parte del partner



Maggior aiuto da parte della rete di relazioni informali

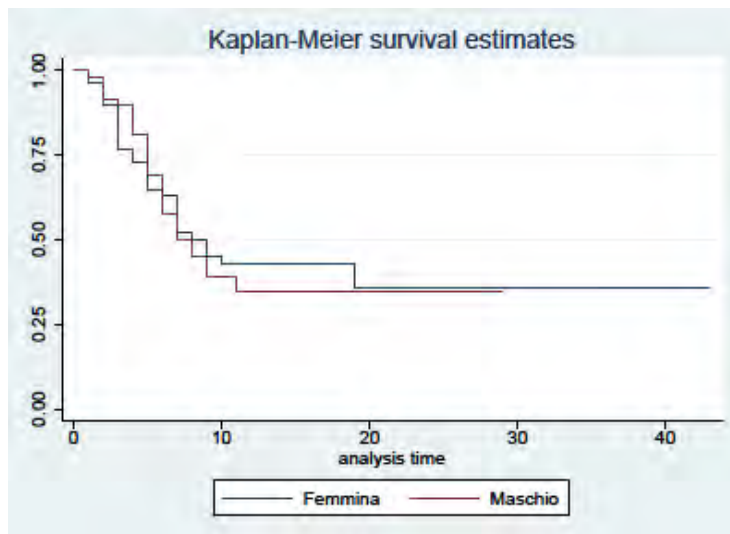
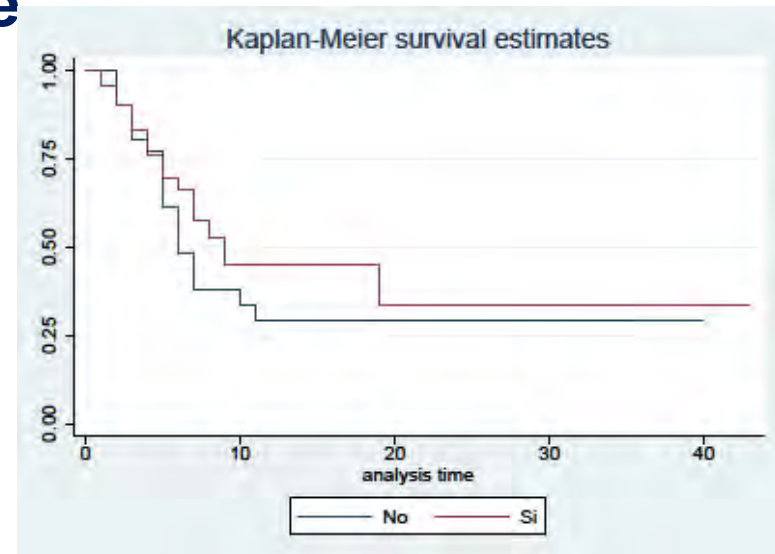
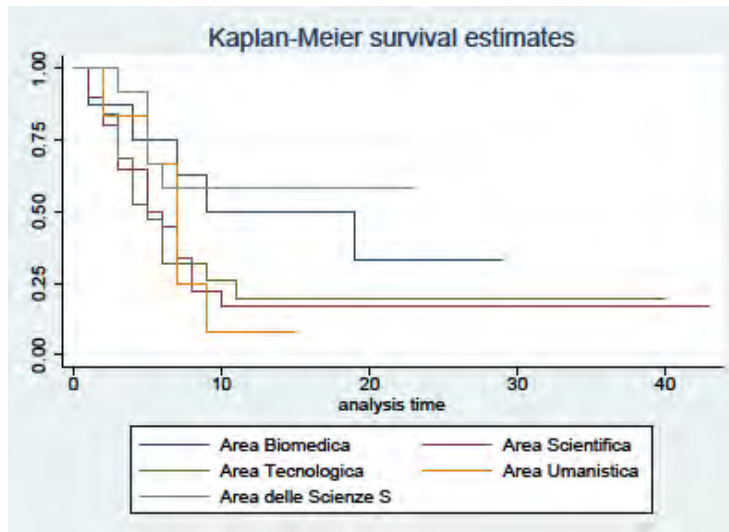


I modelli di sopravvivenza: il passaggio da assegnista a ricercatore per area di ateneo, per sede e per genere



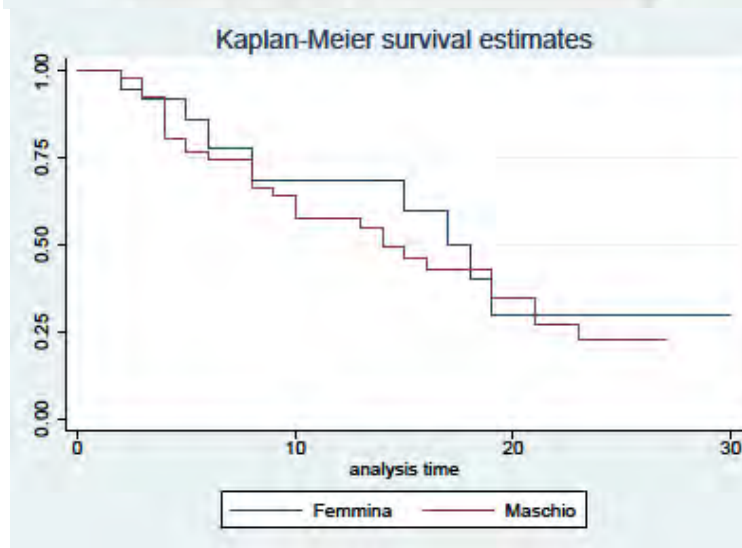
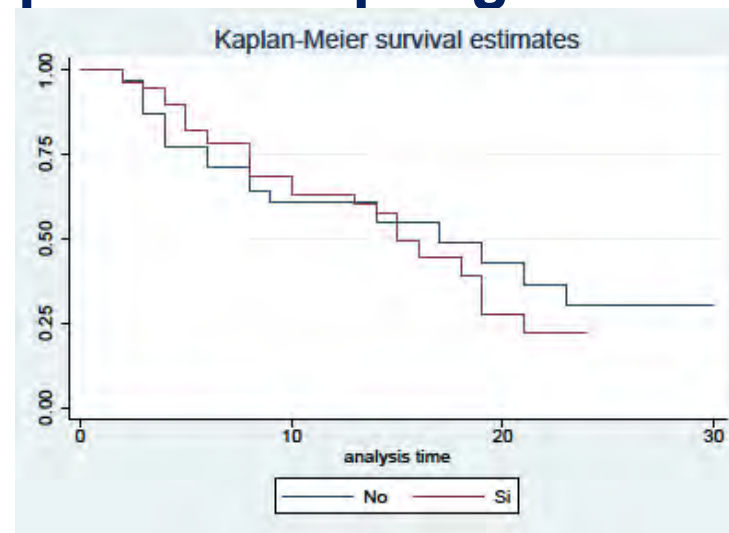
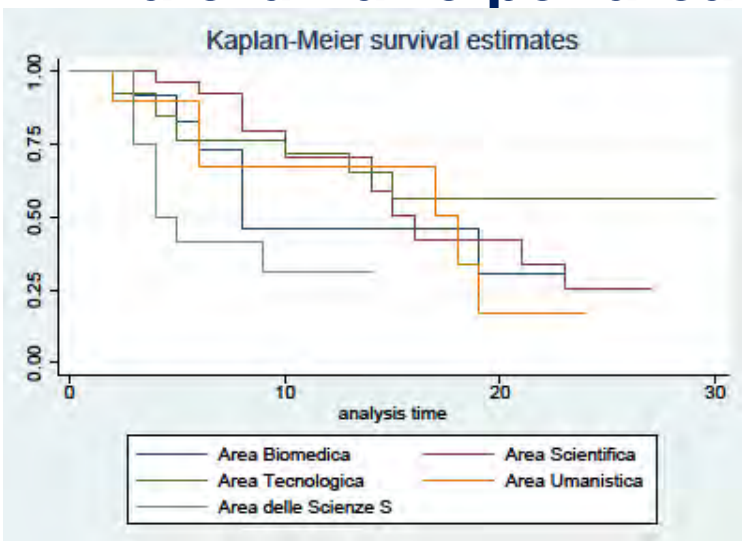
L'uscita dallo stato di assegnista per passare a quello di ricercatore è lievemente più anticipata nei primi anni dagli uomini, ma la scarsità dei casi confonde l'immagine

I modelli di sopravvivenza: il passaggio da ricercatore a associato per area di ateneo, per sede e per genere



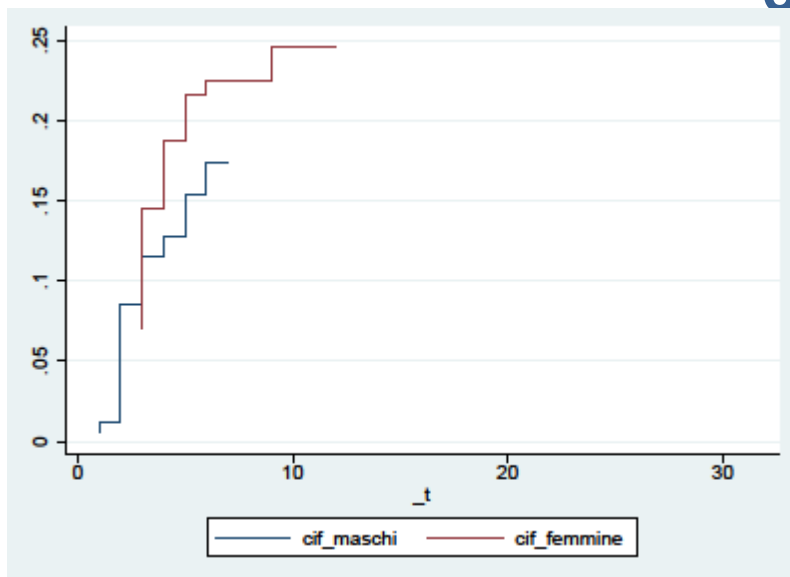
Il genere non sembra incidere significativamente sul tempo e sull'intensità con cui si diventa professore associato, mentre area e sede sembrano portare differenze sul rischio di passaggio. Si veda la differenza fra l'area umanistica e quella delle scienze sociali

I modelli di sopravvivenza: il passaggio da associato a ordinario per area di ateneo, per sede e per genere

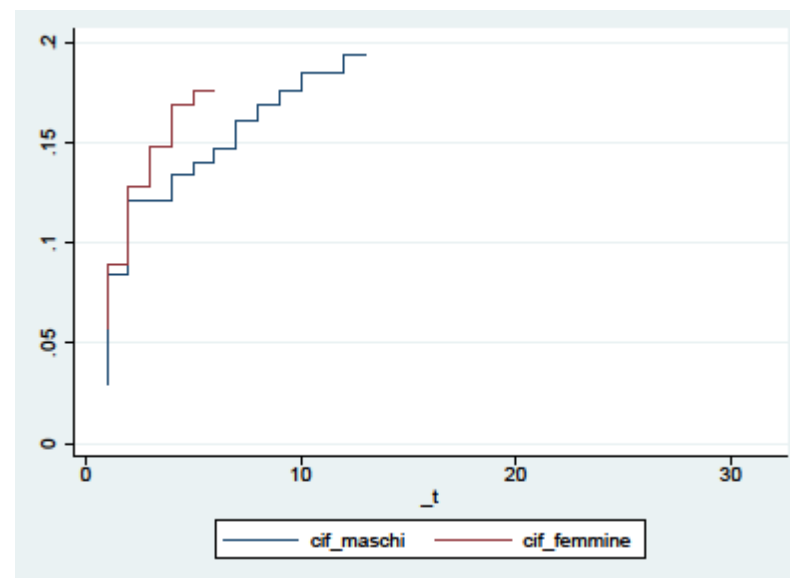


Nel passaggio da professore associato a ordinario il genere incide: nella cadenza, poiché le docenti impiegano più tempo a diventare ordinario e nell'intensità, perché minore è la quota che «transita» al ruolo gerarchicamente superiore

Il passaggio da dottore di ricerca a assegnista e a ricercatore secondo il genere: il modello a rischi competitivi

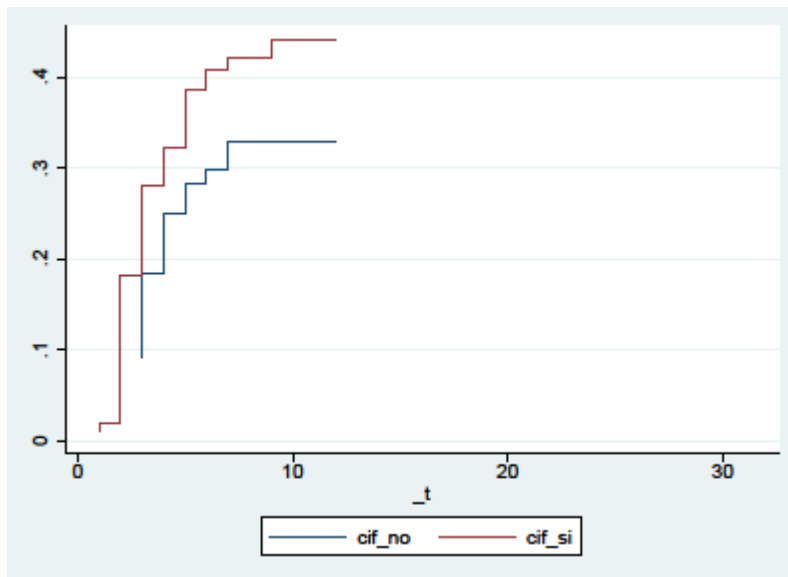


Da dottore a assegnista

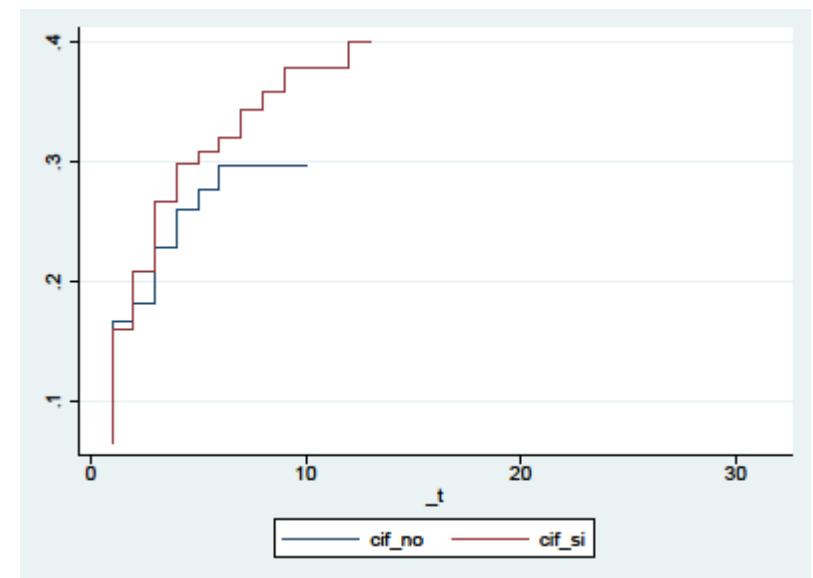


Da dottore a ricercatore

Il passaggio da dottore di ricerca a assegnista e a ricercatore secondo la sede: il modello a rischi competitivi

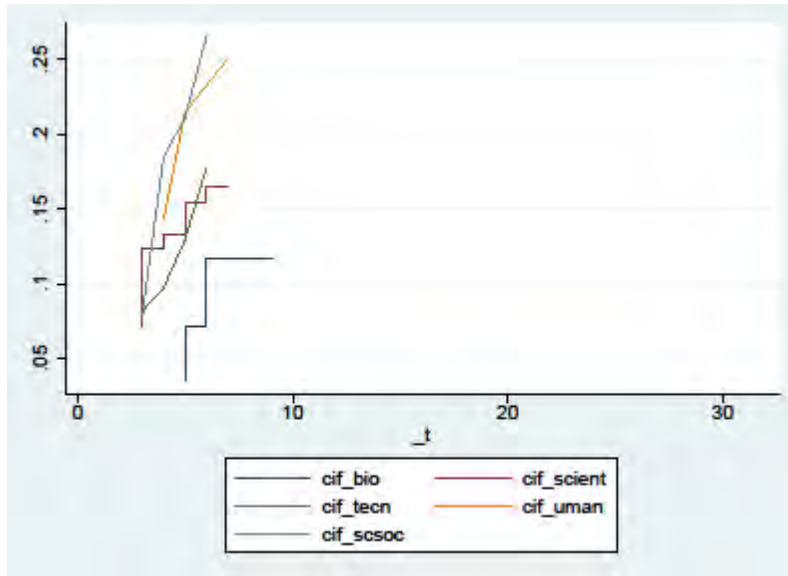


**Da dottore di ricerca a
assegnista**

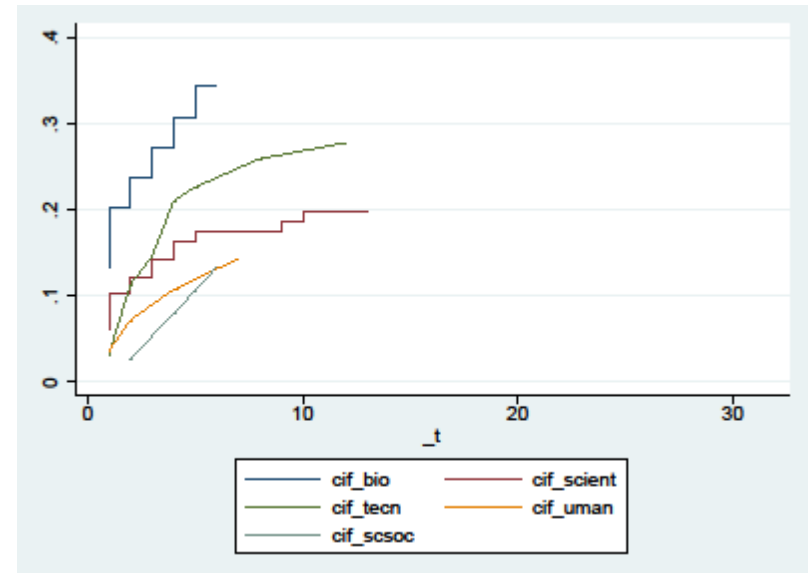


**Da dottore di ricerca a
ricercatore**

Il passaggio da dottore di ricerca a assegnista e a ricercatore secondo l'area di ateneo: il modello a rischi competitivi



Da dottore di ricerca a assegnista



Da dottore di ricerca a ricercatore

L'Event History Analysis applicata al primo figlio (1)

_t	Robust					[95% Conf. Interval]	
	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P> z			
ASSEGNISTA	1.649818	.8589637	0.96	0.336	.5946551	4.577274	
RICERCATORE	1.592421	.5060541	1.46	0.143	.8541912	2.96866	
PROF.	1.901937	.673658	1.82	0.070	.9499573	3.807922	
ASSOCIATO	2.3413	.8902817	2.24	0.025	1.111186	4.933184	
PROF. ORDINARIO	1.202591	.2855513	0.78	0.437	.7550969	1.915283	
INT. CARRIERA	.048727	.0357066	-4.12	0.000	.0115883	.2048903	
CONVIVENTE	.5728887	.1843591	-1.73	0.083	.3048937	1.076446	
DONNA	1.30167	.2594465	1.32	0.186	.8807259	1.923804	

Tabella 4: risultati regressione con modello di Cox

L'Event History Analysis applicata al primo figlio (2)

_t	Haz. Ratio	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
ASSEGNISTA	5.816152	4.289874	2.39	0.017	1.370272 24.68679	
RICERCATORE	3.364906	1.435755	2.84	0.004	1.458069 7.765471	
PROF. ASSOCIATO	3.704241	1.788342	2.71	0.007	1.437984 9.542108	
PROF. ORDINARIO	3.946127	2.023769	2.68	0.007	1.444218 10.78225	
INT. CARRIERA	1.089002	.2981505	0.31	0.755	.6367719 1.862402	
CELIBE/UBILE	.044584	.0338671	-4.09	0.000	.0100597 .1975939	
CONVIVENTE	.5318042	.1717174	-1.96	0.051	.2824245 1.001385	
DONNA	3.478611	1.974312	2.20	0.028	1.143668 10.58063	
INTERAZIONI:						
DONNA/ASSEGNISTA	.1520403	.1503326	-1.91	0.057	.0218936 1.055844	
DONNA/RICERCATORE	.2982588	.1874576	-1.92	0.054	.0870177 1.022301	
DONNA/PROF. ASS.	.350524	.2495679	-1.47	0.141	.086831 1.415014	
DONNA/PROF. ORD.	.5915076	.4448229	-0.70	0.485	.1354701 2.582718	

Tabella 5: risultati regressione con modello di Cox (con interazione)

L'Event History Analysis applicata al primo figlio (3)

- Si nota per esempio come il rischio per un uomo di avere il primo figlio nel momento in cui si è assegnisti è decisamente più alto (quasi 6 volte!) rispetto a quando a si è dottorandi a parità di altri fattori, e la medesima considerazione può essere fatta anche per gli step successivi di carriera, dove l'aumento di rischio è però inferiore pur rimanendo alto.
- Il fatto di essere donna appare particolarmente rilevante nell'analisi: a livello generale si osserva infatti un rischio maggiore per le donne di avere figli rispetto agli uomini, mantenendo costanti gli altri fattori.
- Tale osservazione viene confermata anche tenendo conto delle interazioni con la variabile relativa alla carriera: per quanto i coefficienti vadano ad incidere negativamente sul valore del rischio per le donne a causa dell'effetto moltiplicativo, questo valore non va mai sotto l'1 (il confronto è sempre rispetto a un soggetto uomo con le medesime caratteristiche).

Concludendo

- Alcune cautele per le future analisi.
- Lo studio con le life tables. È molto interessante perché ci descrive sia la cadenza che l'intensità dei fenomeni.
- Lo studio con l'EHA è parzialmente limitato dalla numerosità degli eventi in alcune categorie. L'esempio della probabilità di avere il 1° figlio è a questo proposito illuminante.
- Di conseguenza, l'inclusione nei modelli delle carriere parallele e delle «variabili di conciliazione» andrà fatta alternando opportunamente le variabili di controllo, perché un eccessivo numero di fattori renderebbe non significativa qualunque relazione, stante il numero di casi.
- **Dalle prime riflessioni il genere sembra contare, ma mai in maniera fondamentale. Forse questi risultati indicano l'inizio di un percorso di minore disuguaglianza culturale.**

Grazie per la vostra attenzione!



salvini@disia.unifi.it