

DISCOVERY

Come ridurre le disparità di genere e attrarre nuovi bacini di studenti

Scenari futuri e consigli operativi per un'università più equa

LUGLIO 2022

Pier Giorgio Bianchi
pgb@talentsventure.com



[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, 2022. COME RIDURRE LE DISPARITÀ DI GENERE E ATTRARRE NUOVI BACINI DI STUDENTI - DISCOVERY"*

Report inclusi in DISCOVERY

Febbraio 2022
AGGIORNAMENTO OFFERTA FORMATIVA

Maggio 2022
IMMATRICOLATI IN ITALIA

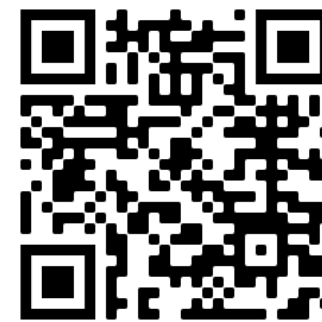
Luglio 2022
GENDER GAP

Ottobre 2022
DRIVER DI SCELTA DELL'UNIVERSITÀ

Dicembre 2022
MOBILITÀ INTERNA E IMMATRICOLATI
INTERNAZIONALI

A richiesta
JOB PLACEMENT REPORT

DISCOVERY



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** per ogni Report

Report

Febbraio 2022
AGGIORNAMENTO OFFERTA FORMATIVA

MAGGIO 2022
IMMATRICOLATI IN ITALIA

Luglio 2022
GENDER GAP

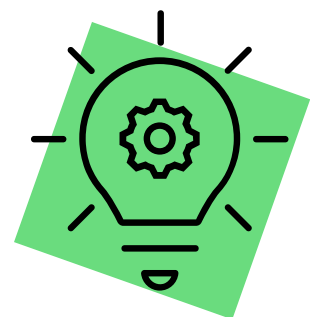
Ottobre 2022
DRIVER DI SCELTA DELL'UNIVERSITÀ

Dicembre 2022
MOBILITÀ INTERNA E IMMATRICOLATI INTERNAZIONALI

A richiesta
JOB PLACEMENT REPORT



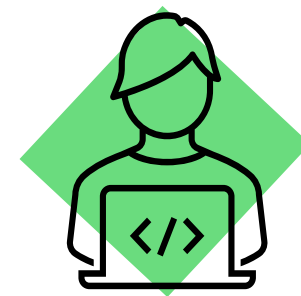
Dove ci eravamo lasciati: più competizione per un mercato in un mercato più piccolo



Innovazioni
più brevi e frequenti



Quasi **5.500**
corsi di laurea nell'aa.
2021/22



Nel 2021
100.000
iscritti in corsi
Bootcamp



528.780 giovani
in meno entro il
2042

Fondamentale comprendere in quale mercato focalizzarsi

Ma non solo...

Capire come aprire nuovi mercati e agire su dimensioni differenti:



Gender gap



Orientamento

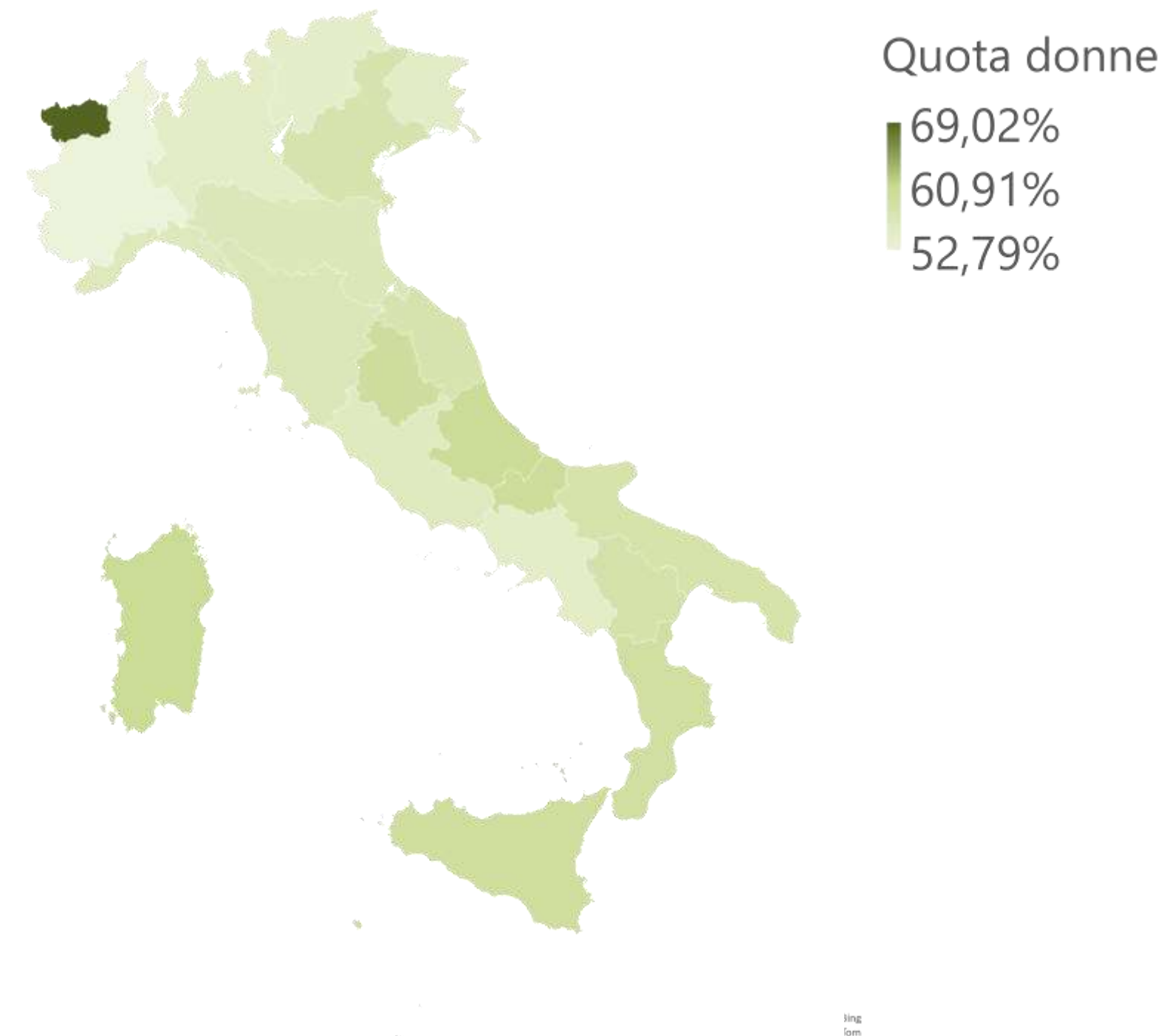
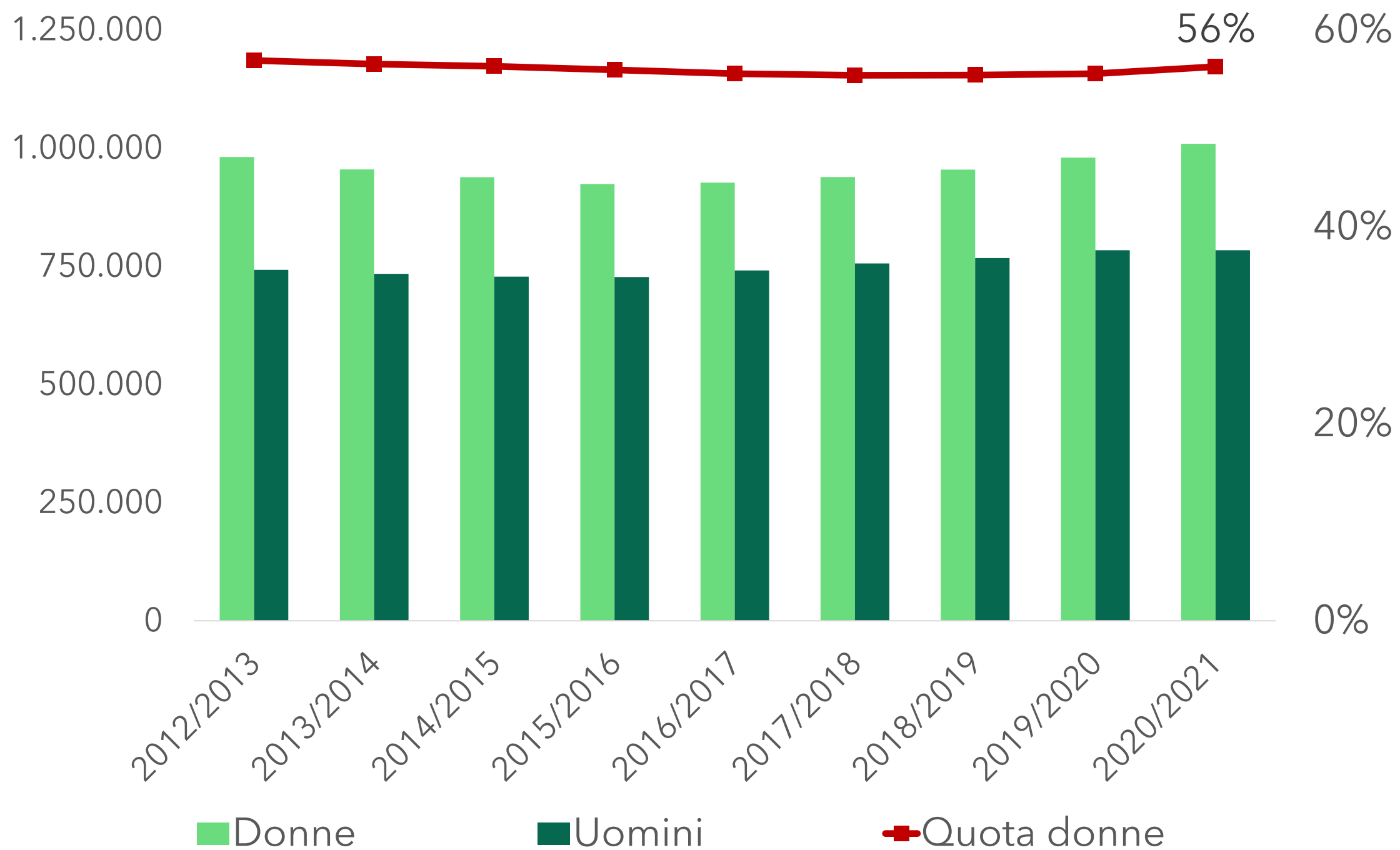


Mobilità e Internazionalizzazione

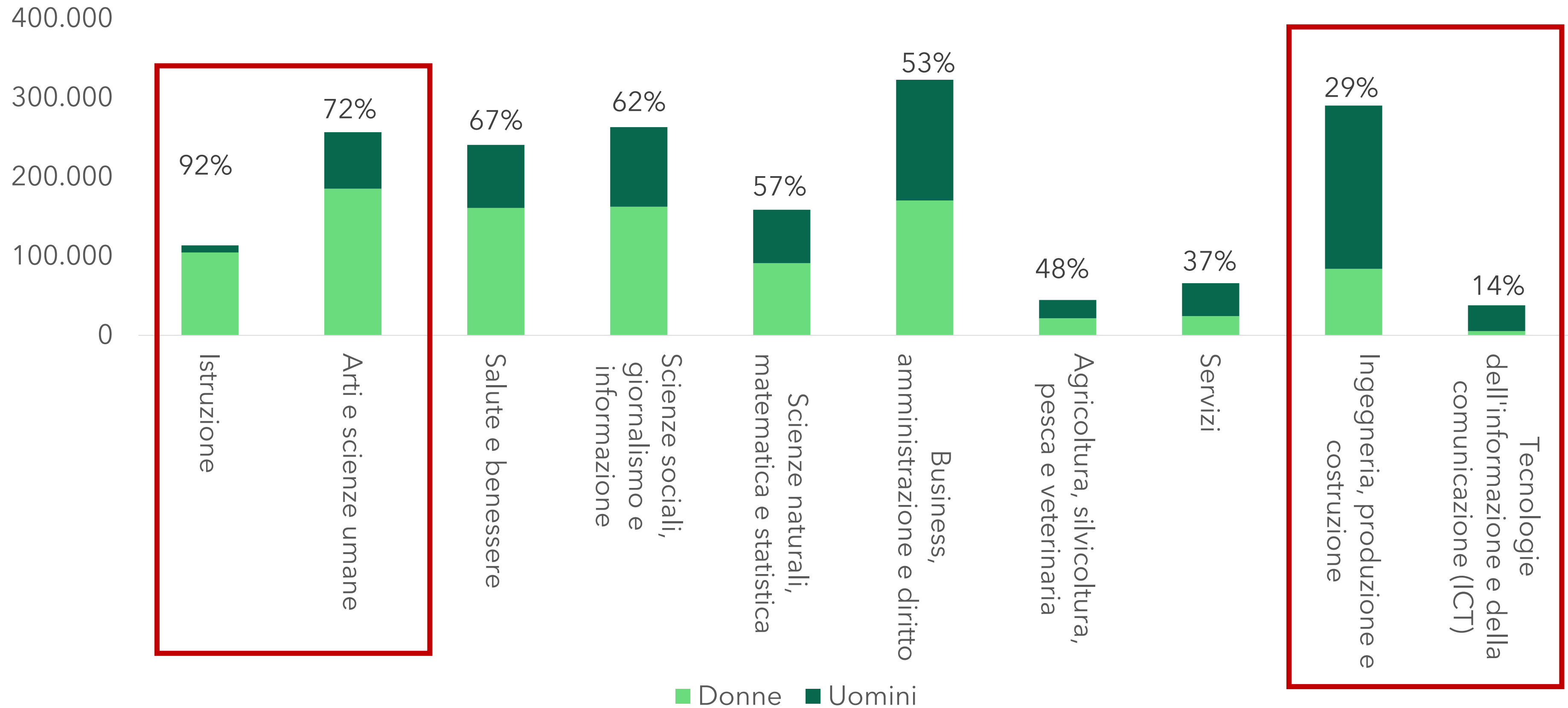


1 Come si distribuiscono iscritti e iscritte all'università?
Le risposte dentro **Discovery**

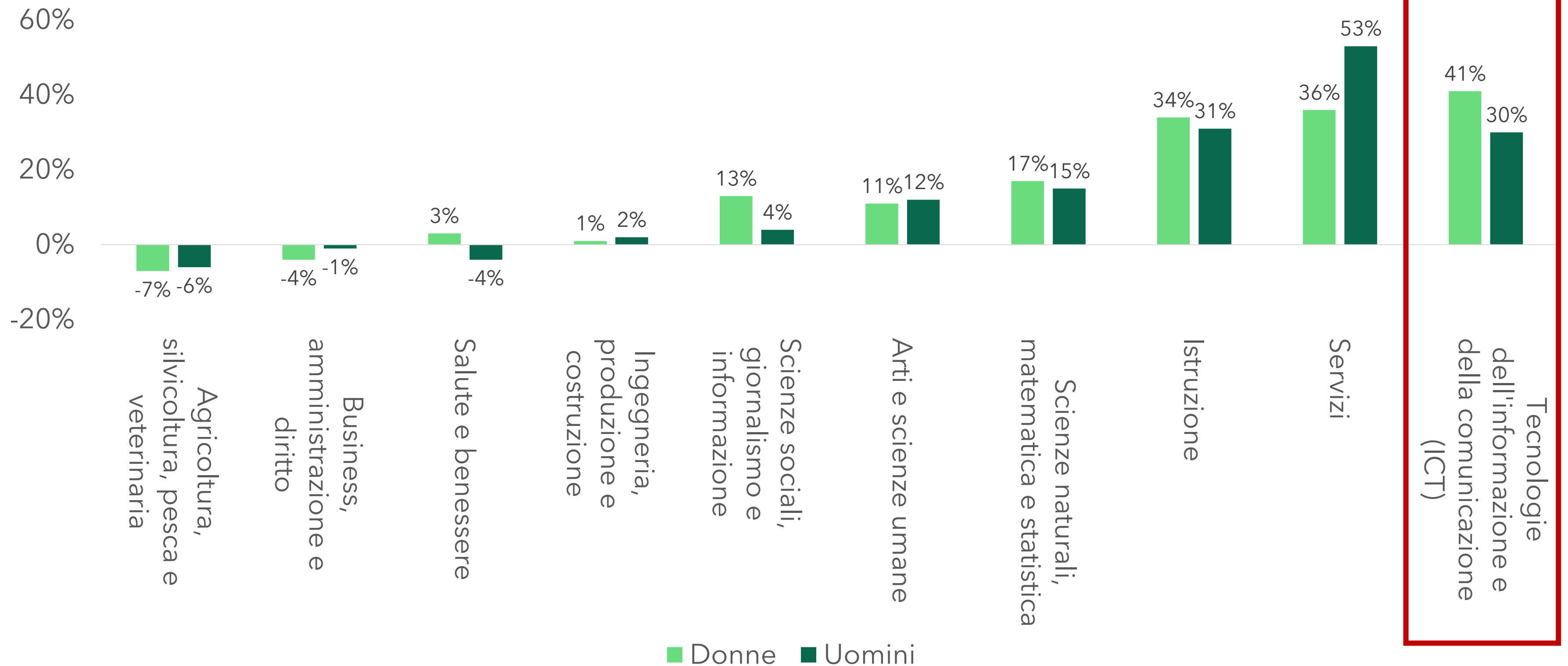
Il numero di donne all'università rimane più alto e continua a crescere più velocemente



I gruppi STEM hanno il bilanciamento peggiore



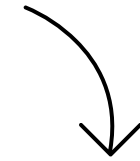
Cresce l'interesse per le ICT da parte delle ragazze...



...ma non è abbastanza: sono presenti 27.188 iscritte in meno



Sono presenti **27.188 iscritte in meno** nei corsi ICT

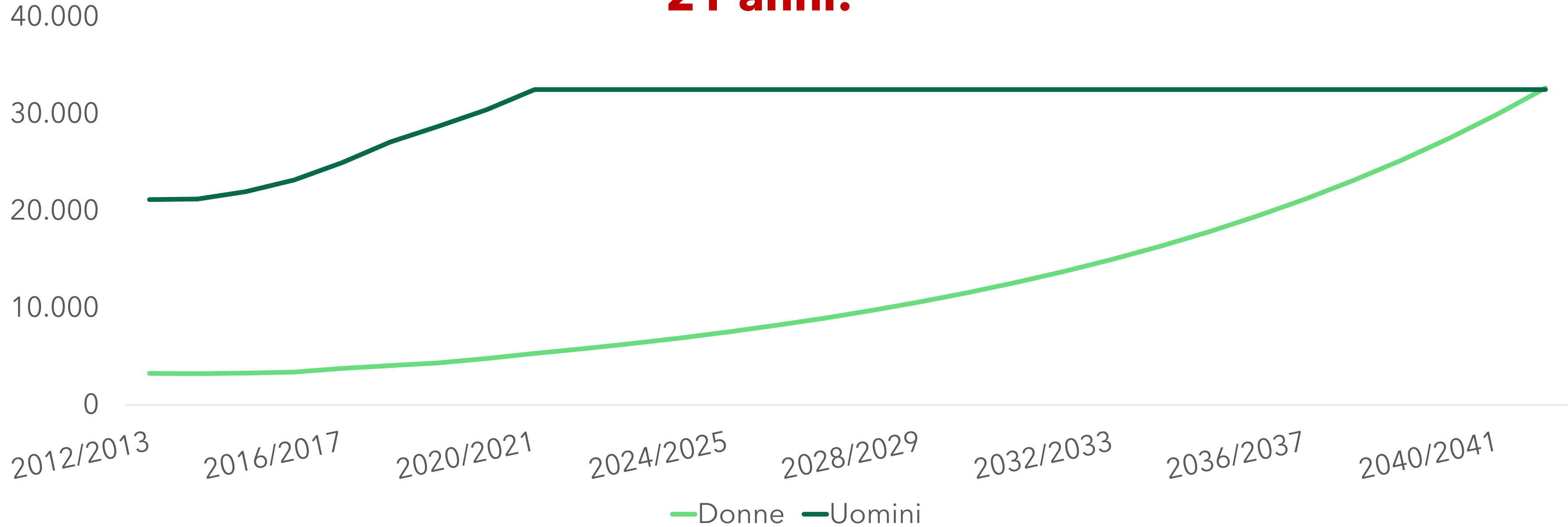


Ovvero il numero complessivo di iscritti nell'a.a. 2020/21 di un ateneo di medie dimensioni come Modena Reggio Emilia

o il totale degli iscritti realizzati dai 18 atenei con meno studenti nel territorio italiano

Focus Donne ICT: quanto tempo serve per colmare il GAP?

21 anni!



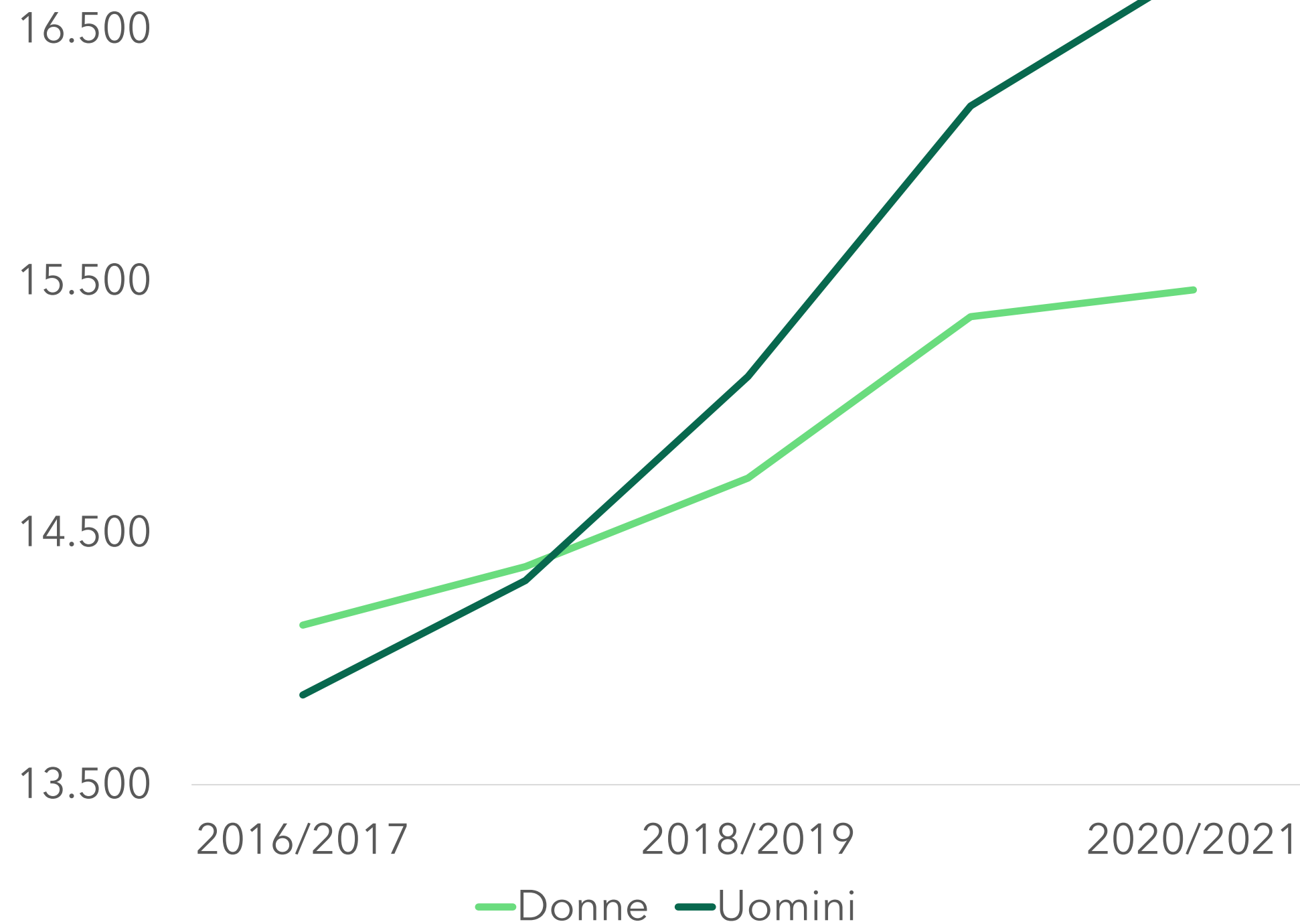
Assumendo che il numero di iscritti rimanga lo stesso e che le iscritte continuino a crescere al tasso di crescita medio annuo degli ultimi 5 anni

2

Il gender GAP tra i dottorandi: le
risposte dentro Discovery



Il dottorato non è più un'esclusiva delle donne



Per la prima volta, dal 2018/2019 il numero di dottorandi ha superato quello delle dottorande

Solo il 24% dei dottorandi in Tecnologie dell'informazione e della comunicazione ICT è donna

Etichette di riga	Quota di donne su tot dottorandi
Istruzione	71%
Salute e benessere	62%
Arti e scienze umane	56%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	55%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	53%
Business, amministrazione e diritto	51%
Scienze naturali, matematica e statistica	49%
Servizi	46%
Ingegneria, produzione e costruzione	33%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	24%

Tuttavia, le ragazze ICT scelgono maggiormente di proseguire con un dottorato

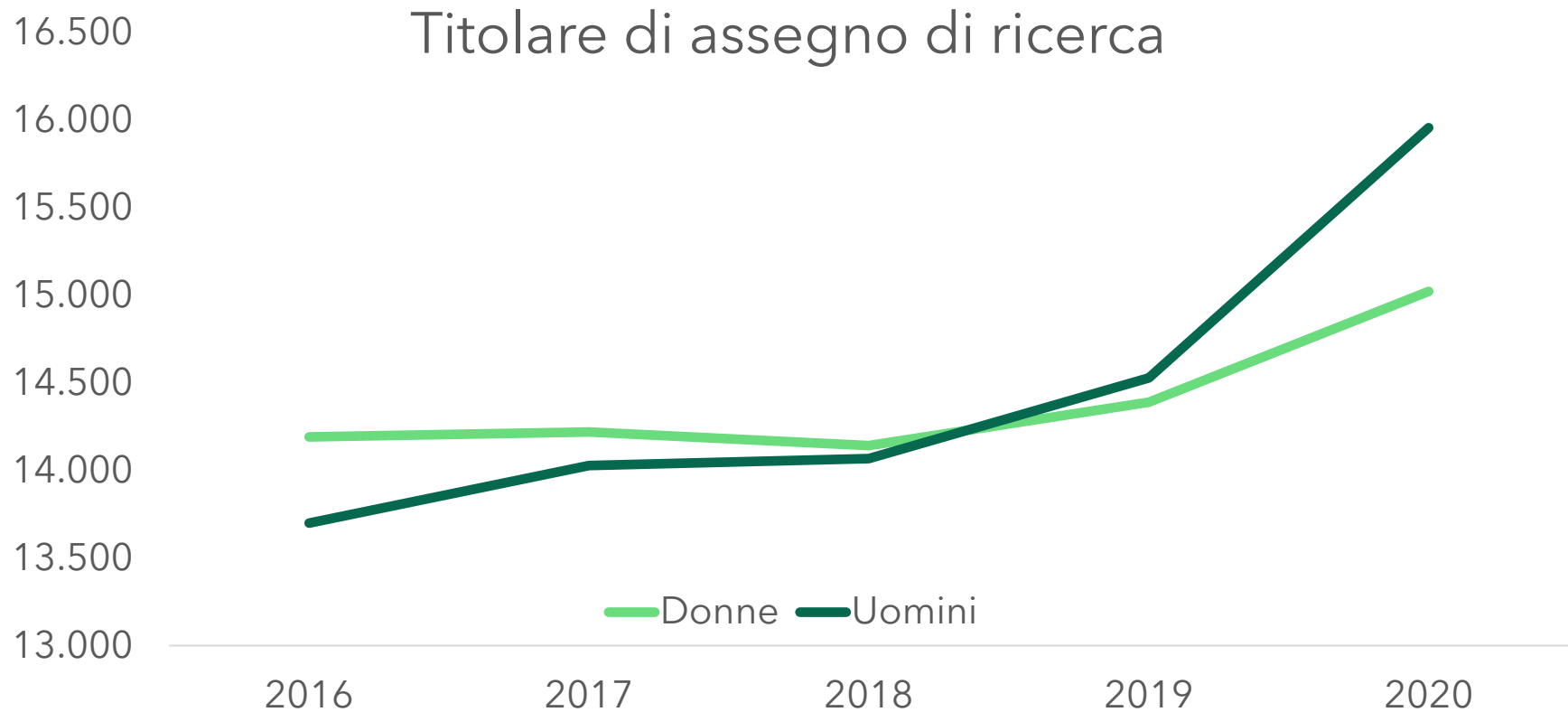
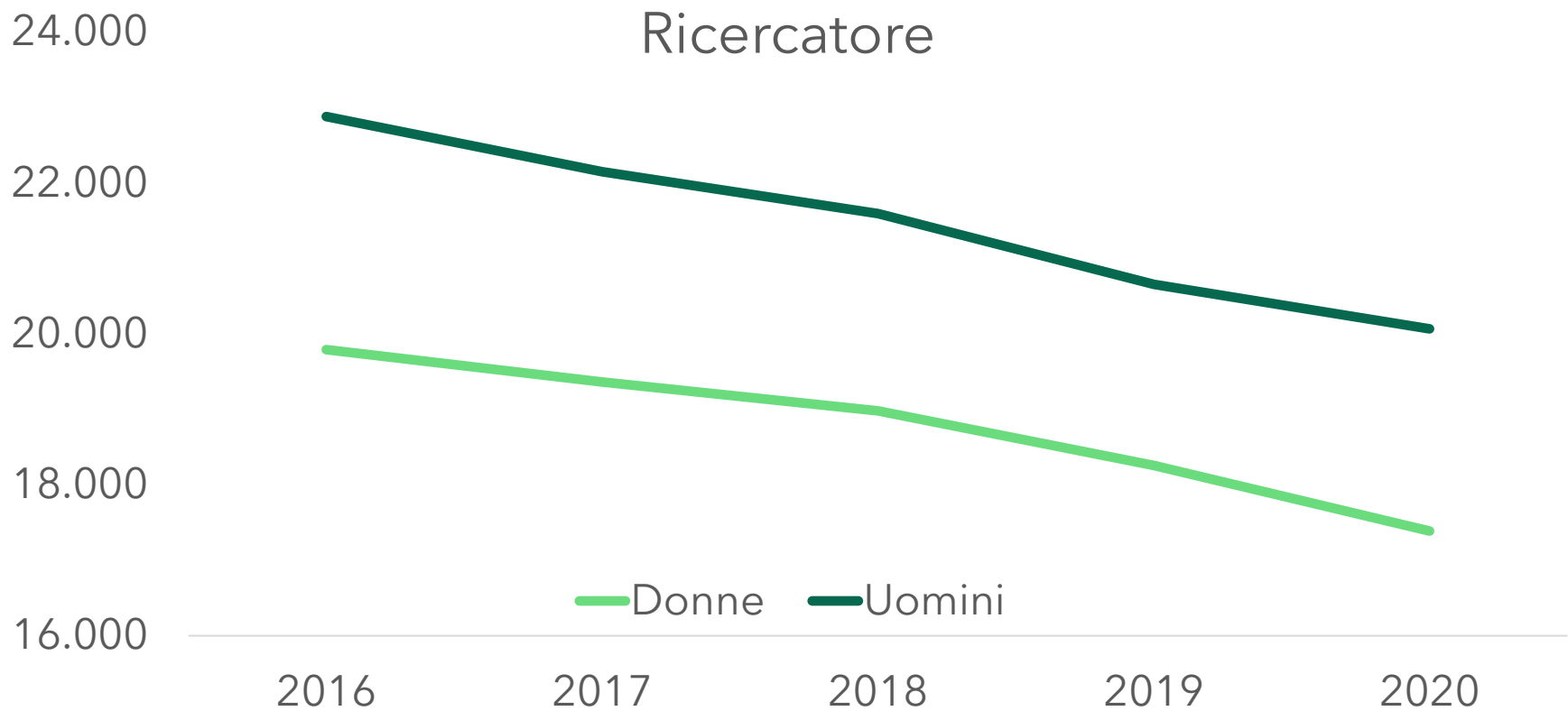
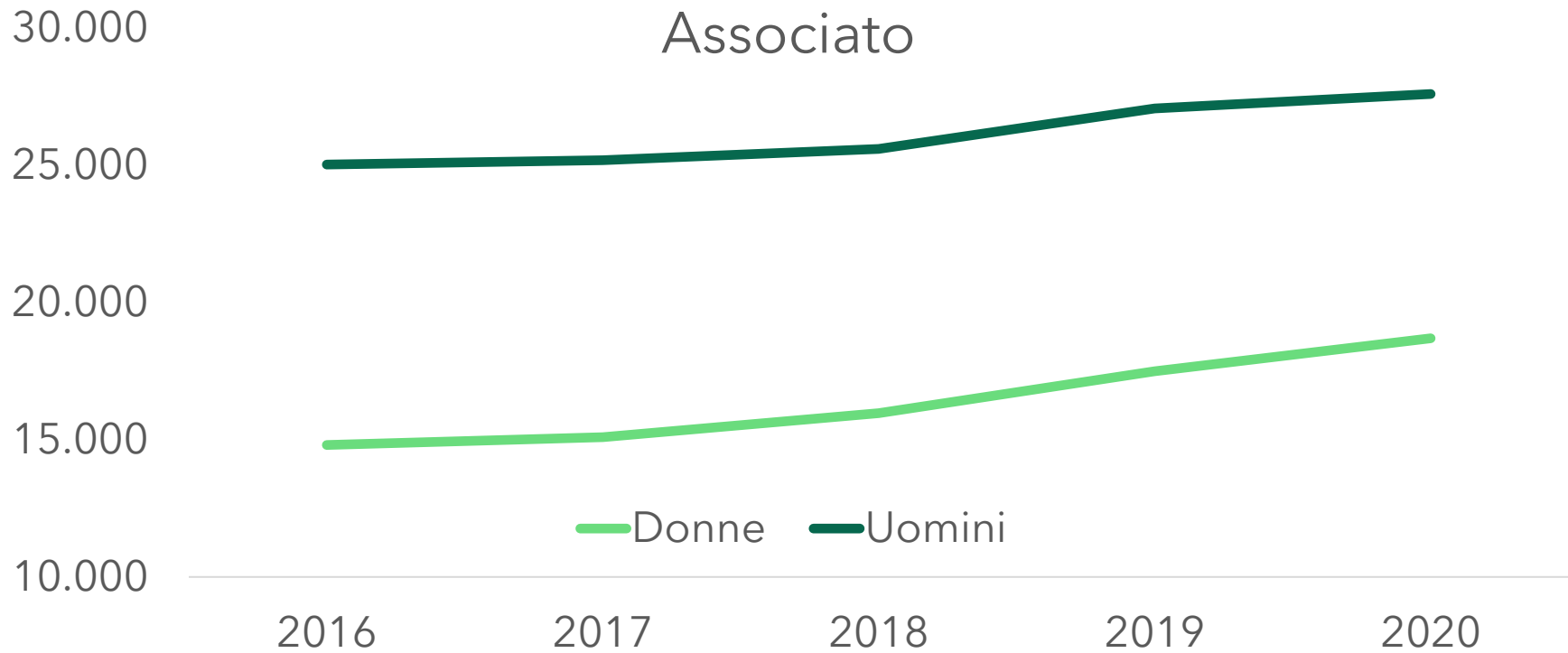
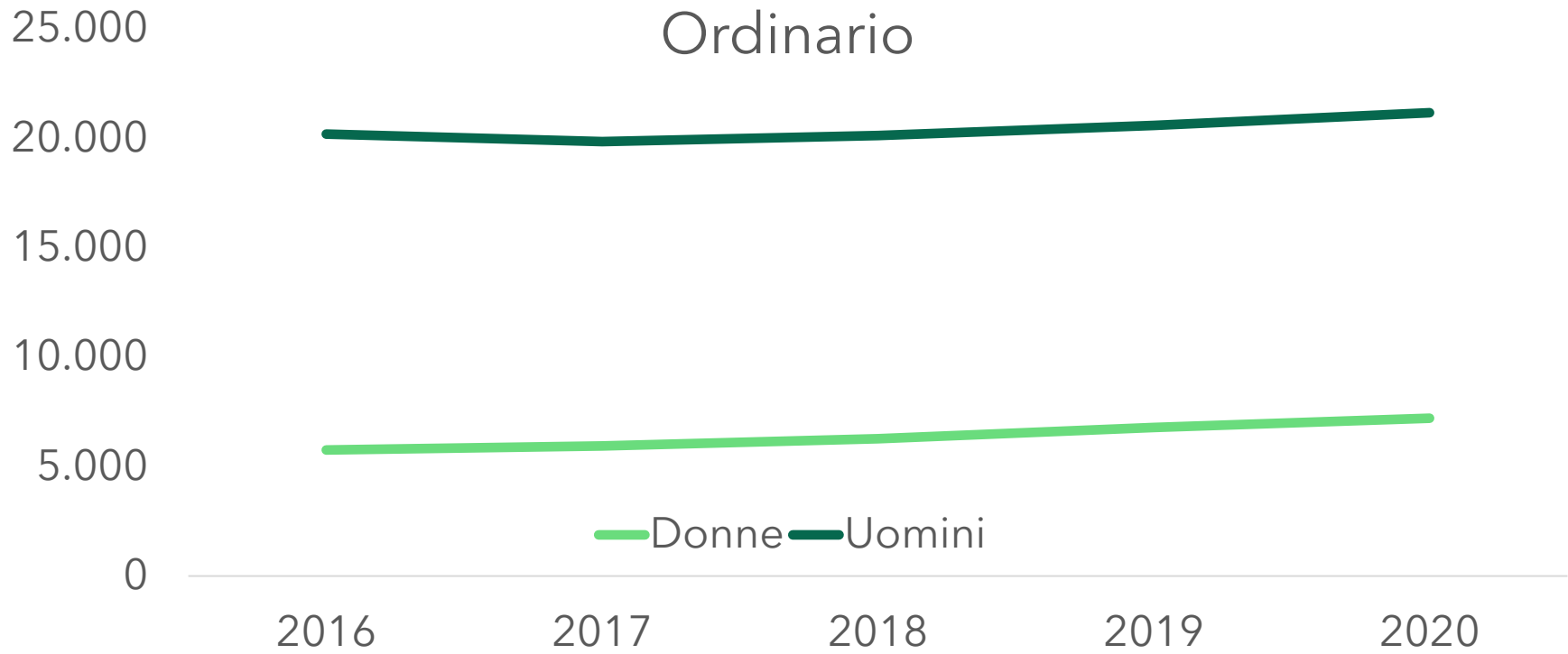
Classificazione ISCED	Tot dottorandi su tot iscritti	Quota dottorande su tot iscritte	Quota dottorandi su tot iscritti
Scienze naturali, matematica e statistica	10,6%	8,9%	12,8%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	6,6%	7,5%	5,8%
Ingegneria, produzione e costruzione	5,4%	6,3%	5,1%
ICT	3,9%	6,8%	3,4%
Salute e benessere	3,7%	3,4%	4,3%
Arti e scienze umane	2,6%	2,0%	4,0%
Business, amministrazione e diritto	1,9%	1,8%	2,0%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	1,9%	1,6%	2,3%
Istruzione	0,8%	0,6%	2,8%
Servizi	0,1%	0,1%	0,1%

3

Disparità di genere e personale docente: **le risposte dentro**
Discovery



Meno donne a qualsiasi livello, specie tra il personale ordinario



Qual è il GAP tra professori e professoressse ordinarie?

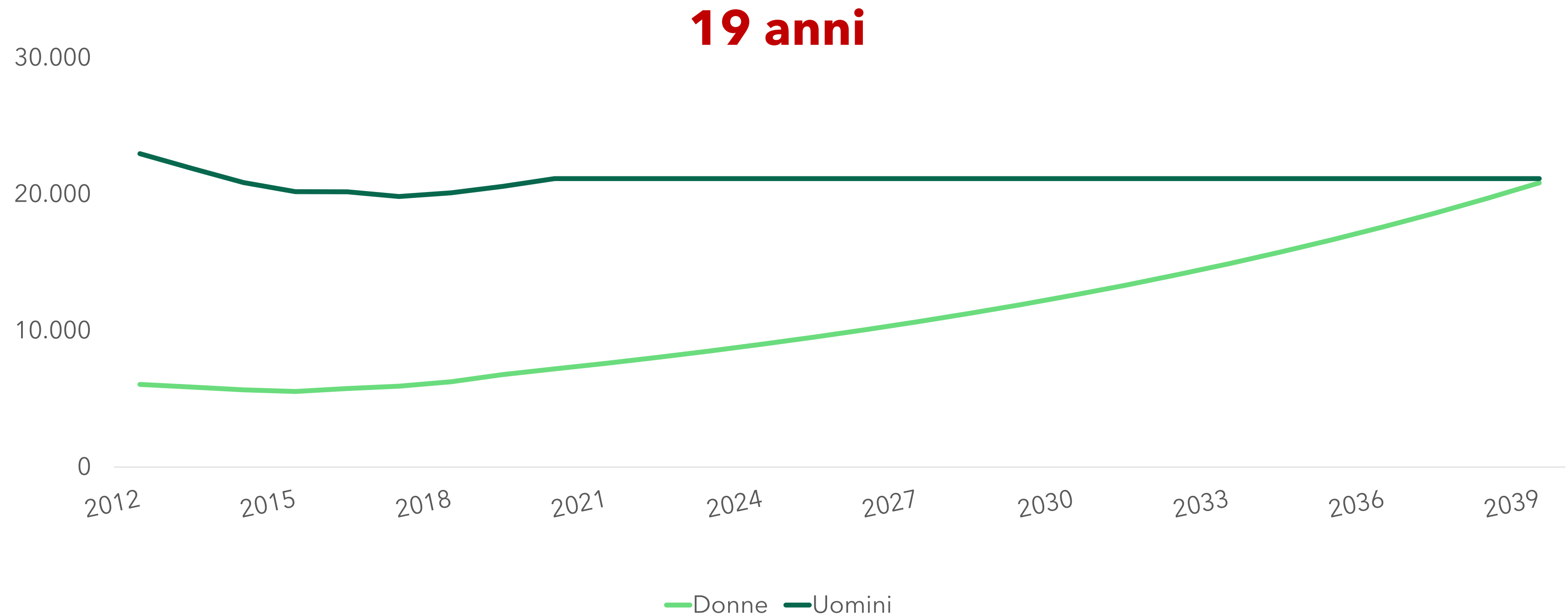


Sono presenti **13.945** **professoressse**
ordinarie in meno



Circa il numero complessivo di personale docente presente nel 2020 nei 63 atenei con la più bassa dotazione di organico

Focus Ordinari: quanto tempo serve per colmare il GAP?



Assumendo che il numero di professori ordinari rimanga lo stesso e che le professoresse ordinarie continuino a crescere al tasso di crescita medio annuo degli ultimi 5 anni

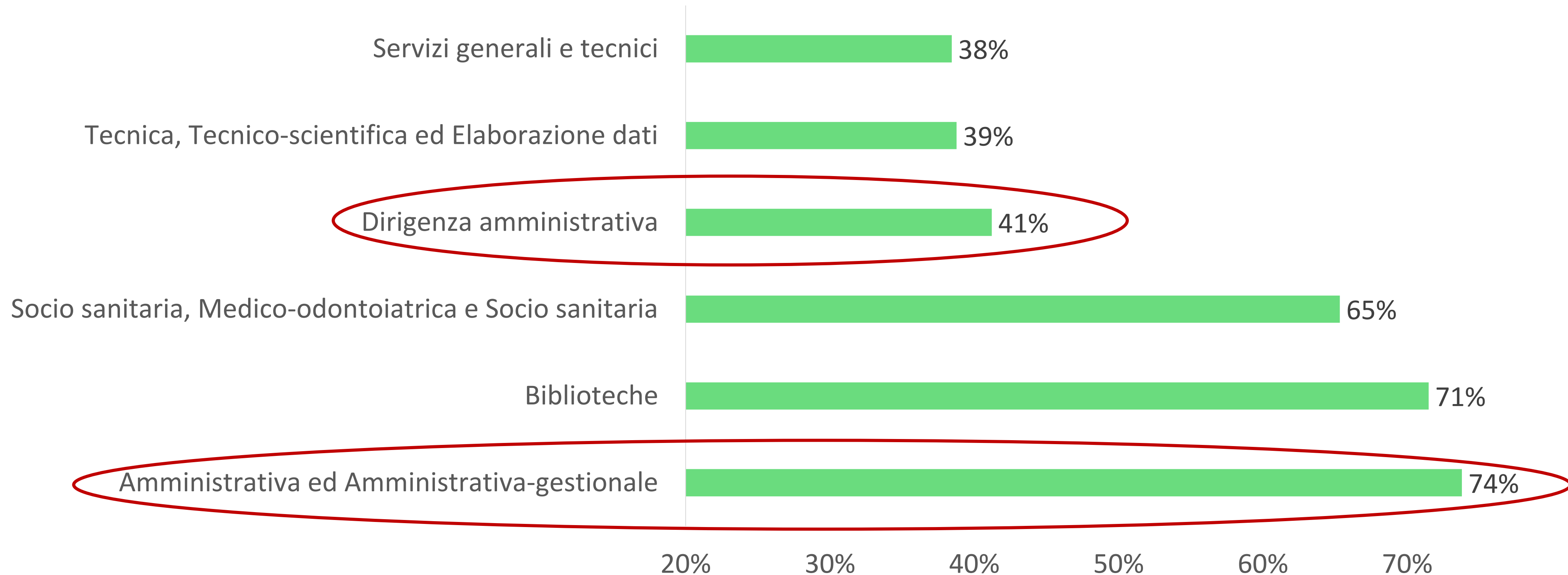
Anche tra il personale docente, le donne sono poco presenti nelle aree di insegnamento STEM

Area di insegnamento	2020
Scienze biologiche	57%
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	55%
Scienze chimiche	51%
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	49%
Scienze politiche e sociali	44%
Scienze agrarie e veterinarie	44%
Scienze mediche	41%
Scienze economiche e statistiche	40%
Scienze giuridiche	40%
Ingegneria civile e Architettura	38%
Scienze della terra	33%
Scienze matematiche e informatiche	30%
Scienze fisiche	24%
Ingegneria industriale e dell'informazione	22%



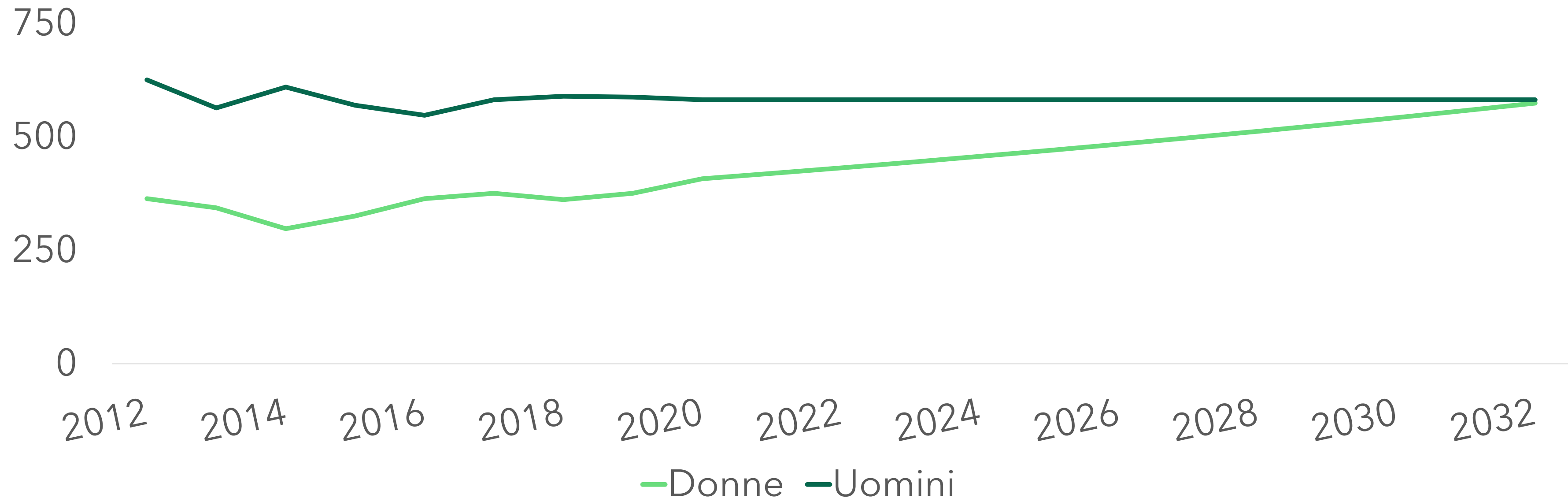
4 | **Divario di genere tra il personale amministrativo: le risposte dentro Discovery**

Meno donne tra le posizioni dirigenziali, meno uomini tra il personale amministrativo



Focus Dirigenti: quanto tempo serve per colmare il GAP?

12 anni



Assumendo che il numero di dirigenti uomini rimanga lo stesso e che le dirigenti donne continuino a crescere al tasso di crescita medio annuo degli ultimi 5 anni

6

Una visione di sintesi: L'Indice di Parità di Genere



Una misura sintetica: l'indice di parità di genere

Atenei Grandi						
Posizione	Ateneo	Score complessivo	Iscritti	Dottorandi	Docenti	Personale amministrativo
1	Napoli Federico II	90	89	97	82	91
2	Roma La Sapienza	86	84	97	84	80
3	Milano	84	81	91	92	72

Atenei Medi						
Posizione	Ateneo	Score complessivo	Iscritti	Dottorandi	Docenti	Personale amministrativo
1	Salerno	92	89	98	83	98
2	Messina	91	75	98	93	99
3	Perugia	89	81	99	86	88

Atenei Piccoli						
Posizione	Ateneo	Score complessivo	Iscritti	Dottorandi	Docenti	Personale amministrativo
1	Università di Scienze Gastronomiche	98	99	Non sono presenti dottorandi	95	100
2	Unitelma Sapienza	93	98	Non sono presenti dottorandi	97	84
3	Roma Uninettuno	92	89	100	93	88

I migliori 10 per categoria di riferimento

Iscritti				
Posizione	Ateneo	Zona	Tipologia	Score
1	Bra (CN) - Università di Scienze Gastronomiche	Nord-Ovest	P	99
2	Roma - Università telematica "Unitelma Sapienza"	Centro	T	98
3	Benevento - Università degli studi del Sannio	Sud	S	98
4	Trento - Università degli studi	Nord-Est	S	98
5	Viterbo - Università della Tuscia	Centro	S	98
6	Pisa - Università degli studi	Centro	S	96
7	Roma - Università telematica Niccolò Cusano (già UNISU)	Centro	T	96
8	Benevento - Università telematica "Giustino Fortunato"	Sud	T	95
9	Camerino - Università degli studi	Centro	S	95
10	Udine - Università degli studi	Nord-Est	S	94

Dottorandi				
Posizione	Ateneo	Zona	Tipologia	Score
1	Roma - Università telematica internazionale "UNINETTUNO"	Centro	T	100
2	Milano - Libera Università di Lingue e Comunicazione (IULM)	Nord-Ovest	P	100
3	Reggio Calabria - Università per Stranieri	Sud	P	100
4	Trieste - Università degli studi	Nord-Est	S	100
5	Perugia - Università degli studi	Centro	S	99
6	Modena e Reggio Emilia - Università degli studi	Nord-Est	S	99
7	Torino - Università degli studi	Nord-Ovest	S	99
8	Roma - III Università degli studi	Centro	S	99
9	Ancona - Università Politecnica delle Marche	Centro	S	99
10	Arcavacata di Rende - Università della Calabria	Sud	S	98

Docenti				
Posizione	Ateneo	Zona	Tipologia	Score
1	Benevento - Università telematica "Giustino Fortunato"	Sud	T	100
2	Roma - Università degli studi del "Foro Italico"	Centro	S	99
3	Napoli - Università degli studi "Suor Orsola Benincasa"	Sud	P	98
4	Roma - Università telematica "Unitelma Sapienza"	Centro	T	97
5	Macerata - Università degli studi	Centro	S	97
6	Bra (CN) - Università di Scienze Gastronomiche	Nord-Ovest	P	95
7	Milano - Libera Università di Lingue e Comunicazione (IULM)	Nord-Ovest	P	94
8	Bari - Università degli studi	Sud	S	94
9	Catanzaro - Università degli studi "Magna Grecia"	Sud	S	94
10	Napoli - Università telematica "Pegaso"	Sud	T	93

Personale amministrativo				
Posizione	Ateneo	Zona	Tipologia	Score
1	Bra (CN) - Università di Scienze Gastronomiche	Nord-Ovest	P	100
2	Messina - Università degli studi	Isole	S	99
3	Napoli - Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	Sud	S	99
4	Benevento - Università degli studi del Sannio	Sud	S	99
5	Cassino - Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale	Centro	S	99
6	Napoli - Università degli studi "L' Orientale"	Sud	S	98
7	Roma - Università degli studi del "Foro Italico"	Centro	S	98
8	Salerno - Università degli studi	Sud	S	98
9	Lecce - Università del Salento	Sud	S	97
10	Roma - Università Europea	Centro	P	97

COME RIDURRE LE DISPARITÀ DI GENERE E ATTRARRE NUOVI BACINI DI STUDENTI

SCENARI FUTURI E CONSIGLI OPERATIVI PER UN'UNIVERSITÀ PIÙ EQUA
Copyright 2022 | Talent Services SRL. All rights reserved.



7 | Analisi testuale dei bilanci di genere: **le risposte dentro** **Discovery**

Alcune delle azioni più interessanti

Servizio di
Iudoteca/
babysitterag
gio

Progetti di
orientamento
per
contrastare
gli stereotipi
di genere

Attività di
mentoring
per attrarre
giovani
studentesse
ai percorsi
STEM

Ristabilire la parità di genere

Supporto al
rientro al
lavoro dopo
congedo
parentale o
maternità

Collaborare
con aziende
STEM per
incrementare
il numero di
studentesse

8

**Conclusioni:
considerazioni strategiche e
scenari futuri**



Le domande da porsi per capire dove e come agire

Iscritti



I ragazzi e le ragazze iscritte si distribuiscono equamente tra i diversi gruppi di corsi? Quali sono gli ambiti in cui, ciascun gruppo, è più sotto-rappresentato o sovra-rappresentato?

Dottorandi



L'iscrizione ai percorsi di dottorato è più frequente tra i ragazzi o le ragazze? Tra i due gruppi, ci sono differenze nelle tempistiche di completamento? Le differenze presenti tra gli iscritti si ripercuotono anche nei percorsi di dottorato?

Personale docente



Tra le diverse posizioni accademiche, sono presenti differenze sostanziali d'età tra uomini e donne? Come si distribuiscono le pubblicazioni accademiche tra uomini e donne se si considera il campo di ricerca?

Personale amministrativo



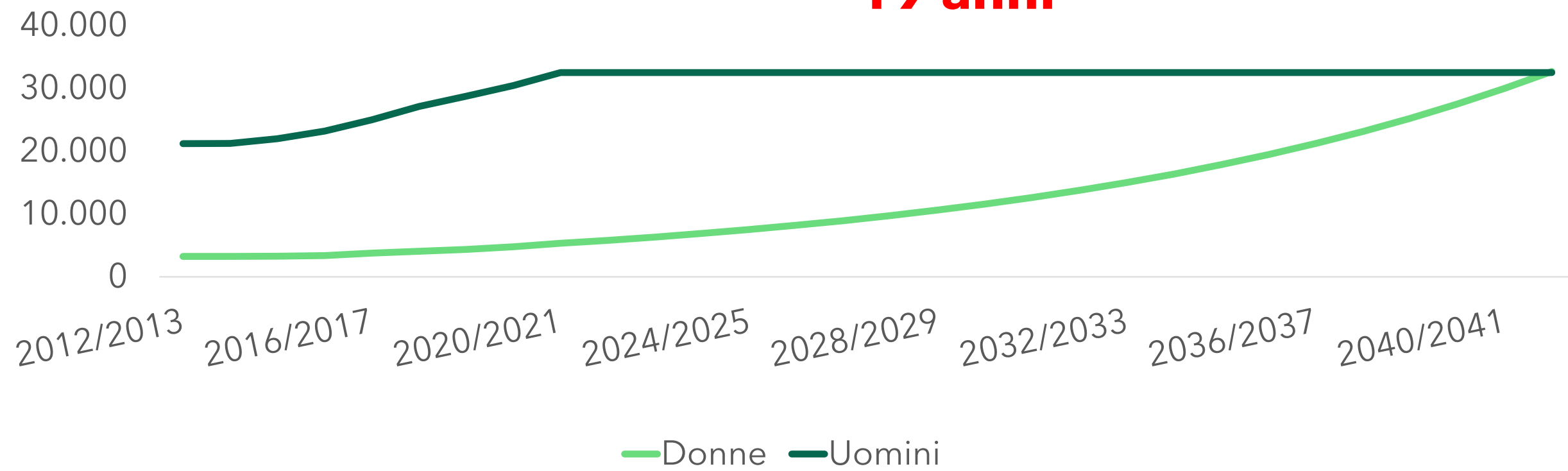
Gli incarichi dirigenziali presentano un numero equo di donne e uomini? Ci sono differenze tra uomini e donne nell'avanzamento di carriera?

Migliorare le azioni previste nel bilancio di genere: un esempio

Effettuare analisi tendenziali volte a stabilire i **tempi minimi necessari a chiudere i gap di genere**



1.952 iscritte in meno nei corsi ICT per l'università di Bari
19 anni



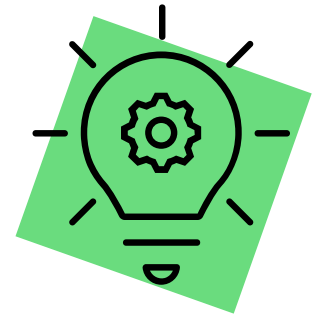
TRE POSSIBILI AZIONI

Premialità per incentivare l'iscrizione delle ragazze ai corsi ICT

Summer School dedicate

Incontri con ragazze che hanno fatto/stanno facendo carriera nel medesimo settore

Più competizione per un mercato in un mercato più piccolo



Innovazioni
**più brevi e
frequenti**



Quasi **5.500**
**corsi di
laurea** nell'aa.
2021/22



Nel 2021
100.000
iscritti in corsi
Bootcamp



528.780 giovani
in meno entro il
2042

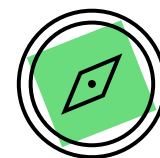


**Solo l'1% delle
ragazze** si iscrive
in corsi ICT

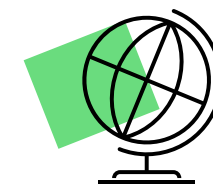
Fondamentale comprendere in quale mercato focalizzarsi

Ma non solo...

Capire come aprire nuovi mercati e agire su dimensioni differenti:



Orientamento



Mobilità e Internazionalizzazione

COME RIDURRE LE DISPARITÀ DI GENERE E ATTRARRE NUOVI BACINI DI STUDENTI

SCENARI FUTURI E CONSIGLI OPERATIVI PER UN'UNIVERSITÀ PIÙ EQUA
Copyright 2022 | Talent Services SRL. All rights reserved.

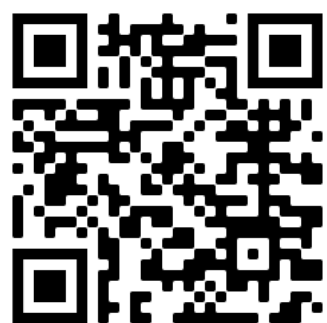
Q&A

DISCOVERY

Per informazioni

Pier Giorgio Bianchi

pgb@talentsventure.com



[Scopri Discovery](#)

Clicca o inquadra il QR Code per scoprire Discovery