

Monitoraggio Concorsi RTDA/RTDB Università di Pavia biennio 2020/2021.

(redatta da Carolina Castagnetti, CUG Università di Pavia, dicembre 2022.)

Durante la redazione della II edizione del Bilancio di genere, la presenza di uno squilibrio più marcato tra i generi per le posizioni di ricercatore/trice di tipo B (contratti Senior) rispetto a quelle di tipo A (contratti Junior) ci ha spinto a monitorare i concorsi per RTDA e RTDB intercorsi nel biennio 20-21. La differenza tra queste tipologie di concorso è rilevante ai fini di monitorare eventuali squilibri di genere nelle posizioni apicali. Si tratta infatti di una differenza sostanziale tra posizioni precarie (RTDA) e la prima posizione stabile nella carriera universitaria (i concorsi RTDB permettono infatti un accesso pressoché garantito al ruolo di Professore/ressa Associato/a). L'ultima riforma Universitaria ha eliminato questa differenza tra posizioni di ricerca di tipo A e B e stabilendo una unica posizione con caratteristiche diverse¹ ma ci è sembrato importante monitorare l'andamento dei concorsi in questo periodo particolare. Si tratta infatti di un periodo in cui l'offerta di queste posizioni (in particolare le posizioni di tipo Senior) è stata particolarmente elevata rispetto al passato. La relazione che segue ha considerato tutti i concorsi che si sono svolti in Ateneo per le posizioni RTDA/RTDB guardando sia al lato delle commissioni sia al lato dei partecipanti e dei soggetti vincitori.

Sguardo d'insieme

Dal gennaio 2020 al dicembre 2021 il reclutamento per posizioni da Ricercatore/trice di tipo A e B ha coinvolto 167 concorsi: 81 per Ricercatore/trice di tipo A e 86 per Ricercatore/trice di tipo B.²

Nel complesso i settori disciplinari in cui sono stati banditi i concorsi sono stati 114 e hanno coinvolto tutti i 18 dipartimenti dell'Ateneo.

Il numero medio di candidati per concorso è pari a 4,28 per i concorsi RTDA e 4,73 per quelli RTDB. A questo numero concorrono anche i concorsi con un solo candidato che sono stati rispettivamente 24 e 20 per i concorsi RTDA e RTDB.

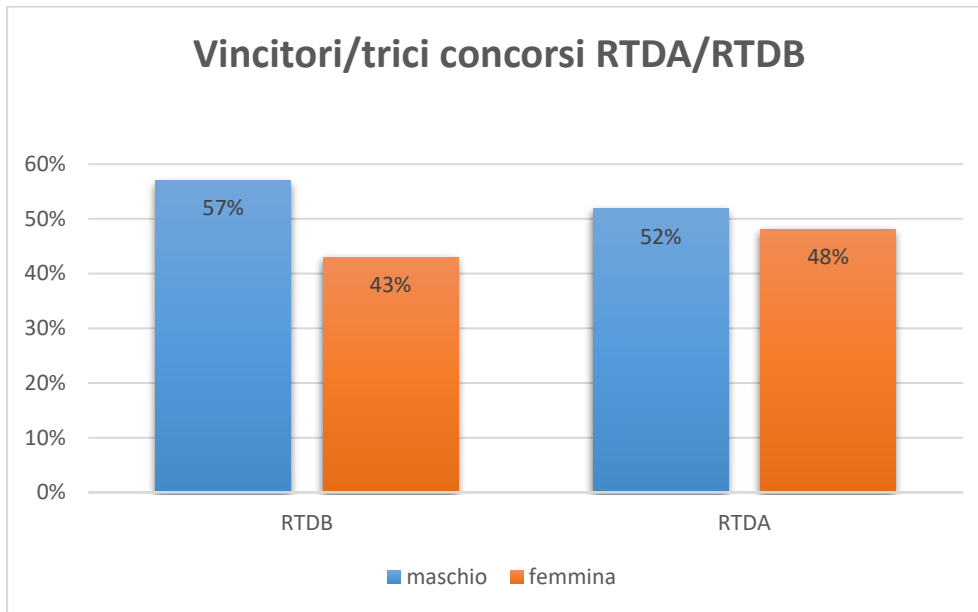
Esito concorsi

La distribuzione per genere dei vincitori/trici nei due tipi di selezioni è indicata nella Figura 1:

¹ La legge 79/2022 sostituisce infatti le due figure RTD-A e RTD-B con un'unica tipologia di ricercatore, ovvero quella di ricercatore a tempo determinato in *tenure track* (RTT).

² Per le procedure di concorso RTDB, al momento in cui questa relazione è stata redatta, 5 non erano ultimate e per questo si è deciso di non considerarle nelle statistiche presenti.

Figura 1. Composizione di genere per esito concorsi



Come si vede dal grafico la differenza di genere si allarga passando dai concorsi di tipo Junior a quelli Senior, anche se la differenza di percentuale tra un tipo di concorso e l'altro non è statisticamente significativa.³

Differenza per età

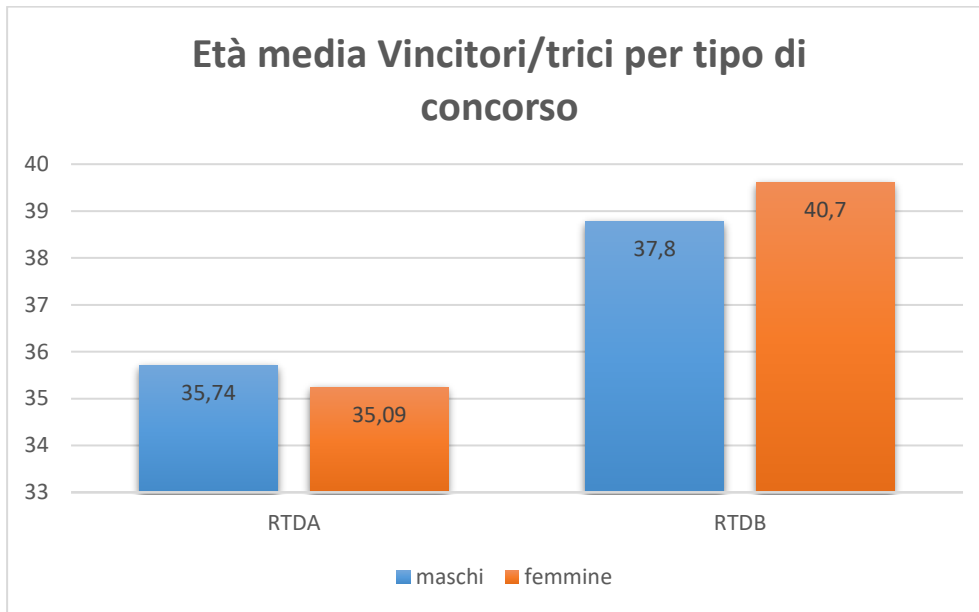
Ad uno primo sguardo non vi sembrano quindi differenze rilevanti in termini di genere tra i due tipi di concorso. In entrambi la percentuale di vincitori supera quella delle vincitrici ma in modo "omogeneo" tra concorsi di tipo Junior e Senior.

Se guardiamo all'età media dei/delle vincitori/trici dei due tipi di concorsi, nei concorsi di tipo RTDB osserviamo un'età media significativamente più elevata per le vincitrici rispetto ai vincitori, mentre per i concorsi Junior non vi è differenza sostanziale tra l'età media dei due generi [Fig.2].

In particolare, le vincitrici nei concorsi di tipo B hanno un'età media di 40,7 anni rispetto ai 37,8 anni di età media dei vincitori (questa differenza è statisticamente significativa al 5%). Nel caso di concorsi di tipo A la differenza tra l'età media dei vincitori (35,74) e delle vincitrici (35,09) non è significativamente diversa.

³ Ci riferiamo al risultato di un test d'ipotesi per verificare l'ipotesi nulla che le proporzioni di vincitori nei due tipi di concorsi sia la stessa. L'ipotesi non è rifiutata per un livello di confidenza del 95%.

Figura 2: Età media dei vincitori e delle vincitrici per tipologia di concorso



Proviamo ora a disaggregare il dato per settore scientifico disciplinare e per tipo di vincitori/trici (interni o provenienti da Atenei o istituzioni diverse dall'Università di Pavia).

Differenza per SSD

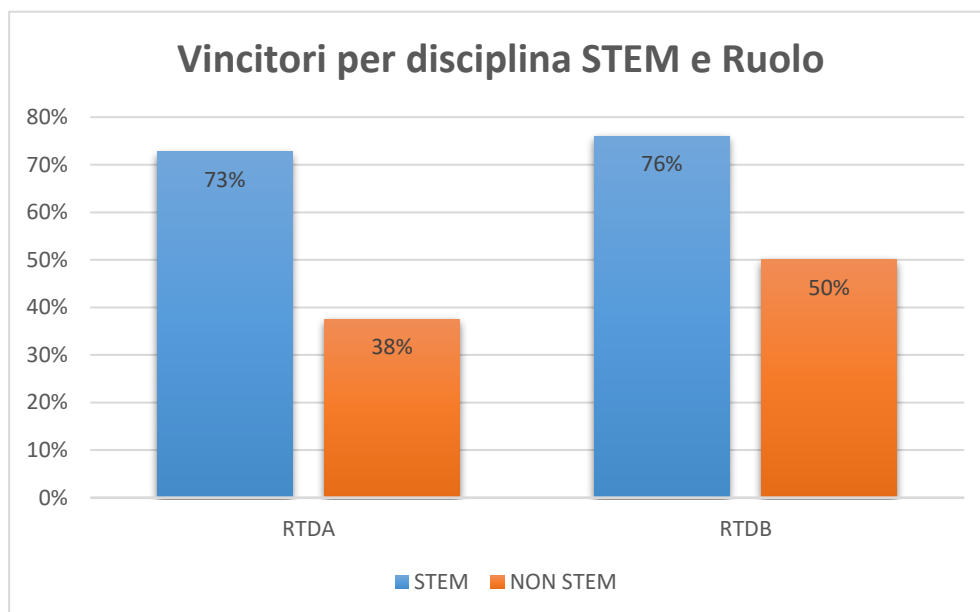
Se dividiamo i settori scientifici disciplinari secondo la definizione usata per le materie STEM otteniamo il risultato atteso che il divario di genere sia molto più accentuato in queste ultime.

In particolare nelle discipline STEM la percentuale di vincitori nei concorsi di tipo B è del 76% (contro una percentuale nelle discipline non STEM del 50%) e del 73% nei concorsi di tipo A (contro una percentuale del 38% nelle discipline non STEM) [Fig.3].

Ne consegue che la percentuale di vincitrici nelle discipline STEM nei concorsi di tipo B è del 24% (contro il 50% nelle discipline non STEM) e del 27% nei concorsi di tipo A (contro il 62% nelle discipline non STEM)

Anche in questo caso però la differenza tra concorsi di tipo RTDA e RTDB non è statisticamente significativa anche se appare una discrepanza molto elevata nelle discipline STEM tra vincitori e vincitrici per entrambe le tipologie di concorso (circa due terzi dei vincitori sono di sesso maschile nelle discipline STEM.)

Figura 3: Percentuale vincitori (sesso maschile) per Area STEM



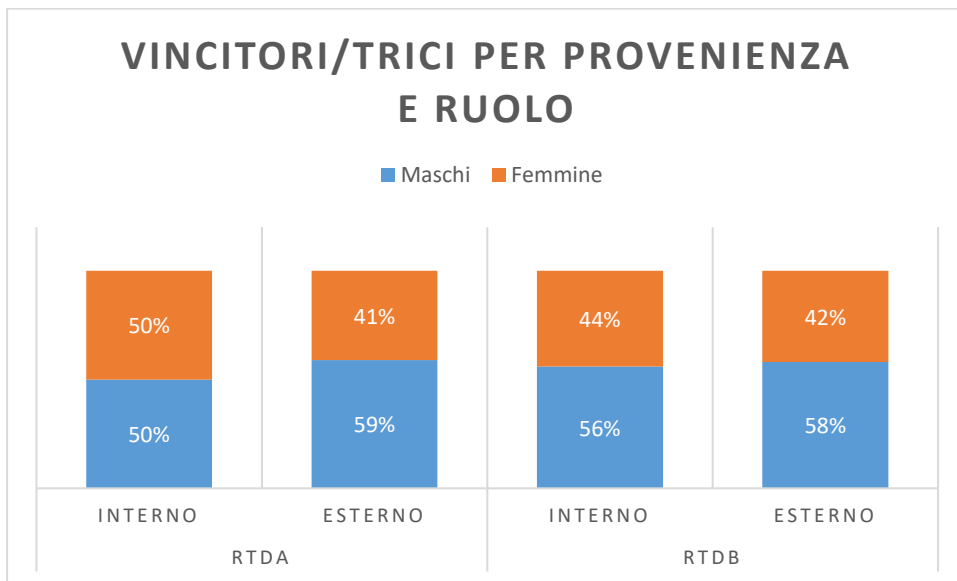
Differenza per provenienza

La figura 4 mostra la percentuale dei/delle vincitori/trici per provenienza ed evidenzia come non vi siano significative differenze di genere.

Innanzitutto la percentuale di vincitori provenienti dall'Ateneo pavese, nei concorsi Junior, è del 50% contro il 59% dei vincitori che provengono da altri Atenei. Risultato analogo nei concorsi Senior, dove la percentuale di vincitori interni è del 56% contro il 58% di vincitori esterni.

Le vincitrici interne all'Ateneo di Pavia sono il 50% (contro il 41% delle vincitrici esterne) nei concorsi Junior. Questa differenza si riduce se si considera i concorsi Senior, dove sono il 44% le vincitrici interne e il 42% le vincitrici esterne.

Figura 4. Vincitori per provenienza e tipologia di concorso



Proporzione partecipanti ai concorsi

Nei grafici 5 e 6 è rappresentata la composizione percentuale per genere dei/delle partecipanti ad entrambe le tipologie di concorsi in esame.

Il dato non mostra un divario significativo tra i due tipi di concorsi, risultando pertanto in linea con quanto atteso alla luce della tipologia degli stessi (Junior e Senior).

Figura 5: Partecipanti ai concorsi RTDA

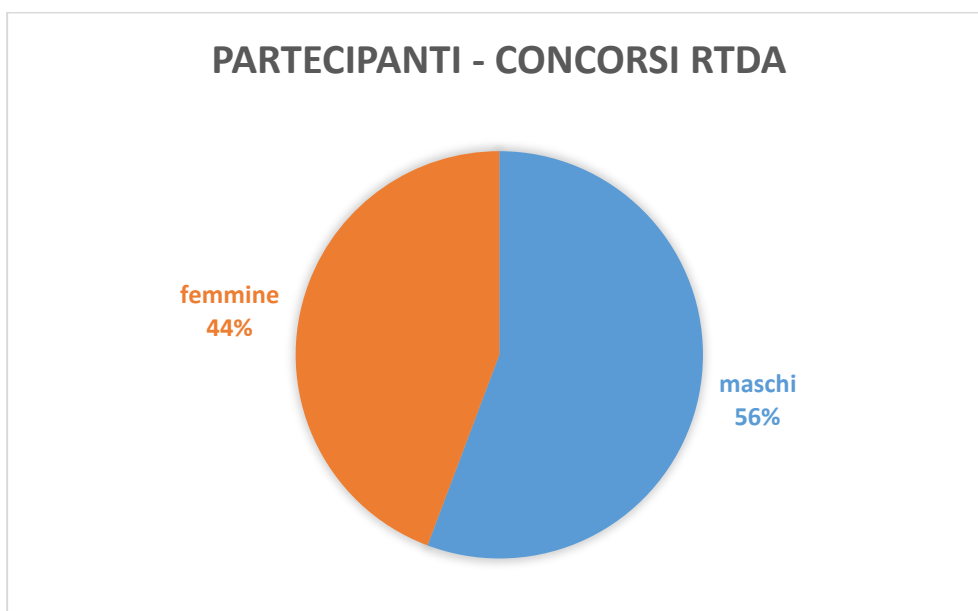
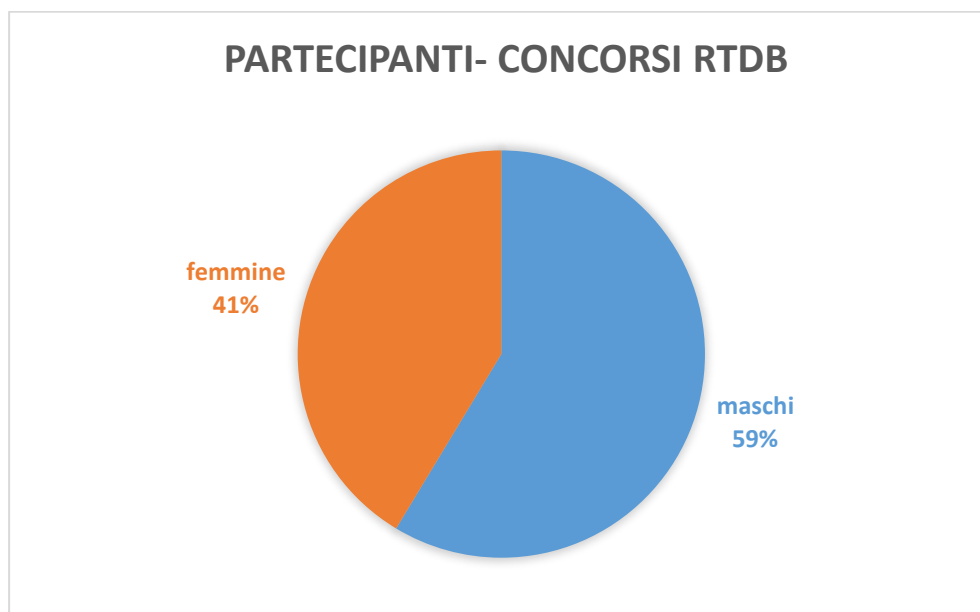


Figura 6: Percentuale partecipanti ai concorsi RTDB



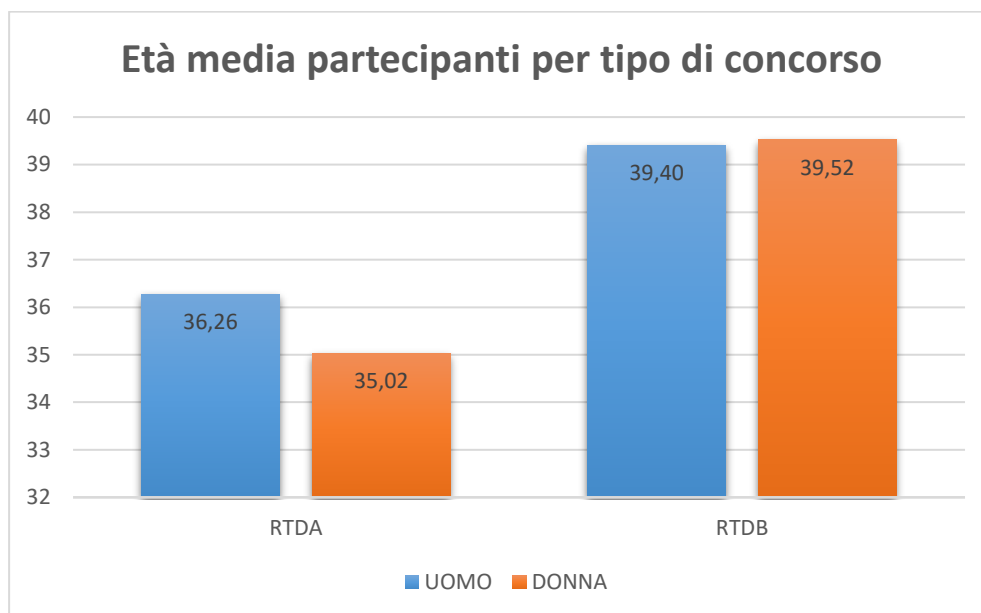
Età media partecipanti

La figura 7 rappresenta l'età media dei partecipanti per tipo di corso e genere.

Tra uomini e donne si osservano minime differenze: l'età media dei partecipanti maschi, al concorso RTDB, è di 39,40 mentre quello delle partecipanti donne è di 39,52.

I maschi sono di poco più grandi se si considera il concorso di tipo RTDA (36,26 anni contro 35,02 anni).

Figura 7: Età media partecipanti per tipologia di concorso e genere



Professione dei/delle vincitori/trici prima del concorso

Prendendo in esame gli impieghi dei/delle vincitori/trici prima di aver sostenuto e poi vinto il concorso (Tab. 1), possiamo osservare che per i concorsi di tipo A si trattava soprattutto di inquadramento con assegno di ricerca mentre per i concorsi di tipo B la provenienza è soprattutto da posizioni RTDA.

Tab. 1: Professione dei/delle vincitori/trici prima del concorso

PROFESSIONI	RTDA				RTDB					
	M		F		M		F		tot	% tot
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Assegnista	17	10%	9	6%	4	2%	7	4%	37	23%
Assistant Professor	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Assistente Labor.	0	0%	0	0%	2	1%	0	0%	2	1%
Assistente Prof.	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Borsista	2	1%	4	2%	0	0%	0	0%	6	4%
Collab. Scientifico	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Dirig. Medico	0	0%	1	1%	2	1%	1	1%	4	2%
Dirigente biologo	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%
Doc. a contratto	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	2	1%
Doc. Scuola	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Docente	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	2	1%
Dottorando	1	1%	2	1%	0	0%	0	0%	3	2%
Economist	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Fellow	1	1%	0	0%	3	2%	2	1%	6	4%
Insegnante	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Marie Curie Fellowship	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	2	1%

Medico	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	2	1%
Medico Vol.	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Post-Doc	6	4%	5	3%	0	0%	0	0%	11	7%
Post-doc a INFN	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Prof. a contratto	4	2%	1	1%	1	1%	4	2%	10	6%
Referente Lab.	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Research Fellow	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Ric. A contratto	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Ric. Senior	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Ricer. Tempo Ind.	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Ricercatore	4	2%	8	5%	4	2%	1	1%	17	10%
RTDa	0	0%	1	1%	25	15%	12	7%	38	23%
RTDb	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%
Specialista	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Tecnico di Ric.	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	2	1%
Non specificato	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	2	1%
TOTALE	43	27%	38	23%	46	28%	35	22%	162	100%

Commissioni

Le commissioni non rispettano sempre l'invito dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001 ad avere almeno un componente di sesso femminile. Va segnalato però uno squilibrio simmetrico: 4 procedure di concorso con commissione esclusivamente maschile e 4 procedure di concorso con commissione esclusivamente femminile.

Nel 62% dei casi i componenti interni sono uomini e solo il 38% è composto da docenti di sesso femminile [Fig. 8].

Mentre se osserviamo la percentuale dei componenti esterni, otteniamo un risultato simile a quello dei membri interni, il 56% è di sesso maschile e il 44% femminile [Fig. 8].

Figura 8: Composizione percentuale dei membri interni delle commissioni di concorso.

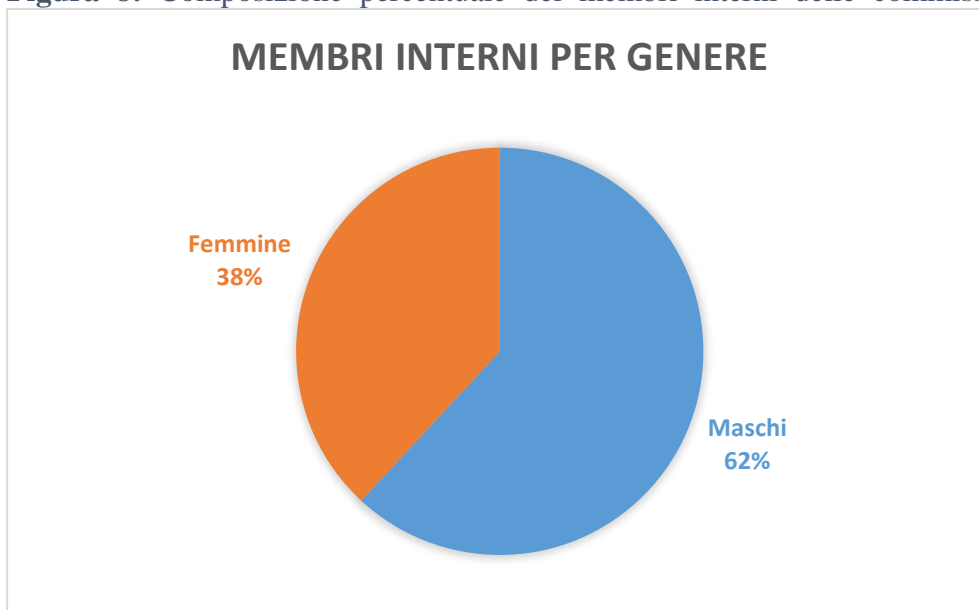
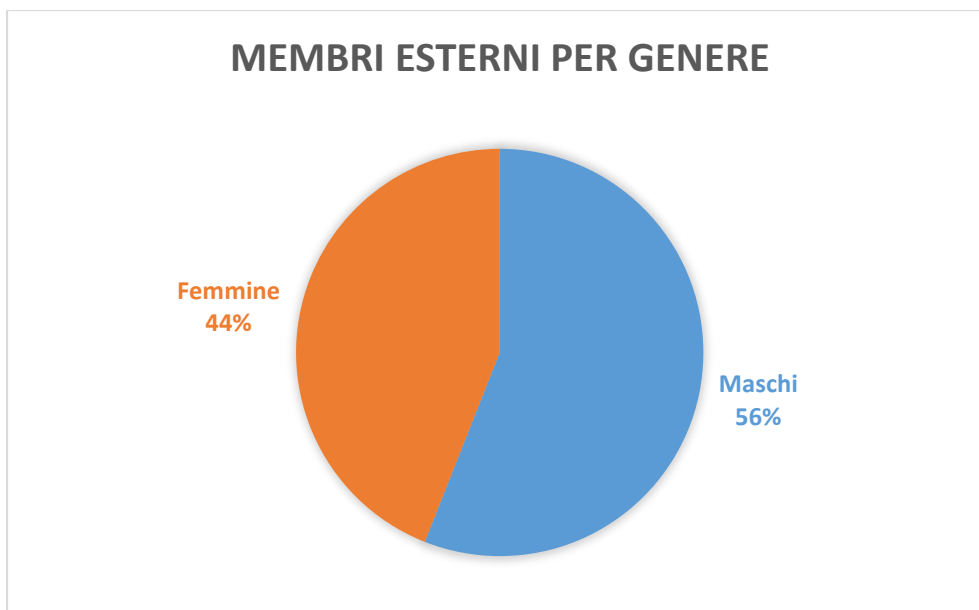


Figura 9: Composizione percentuale dei membri esterni delle commissioni di concorso

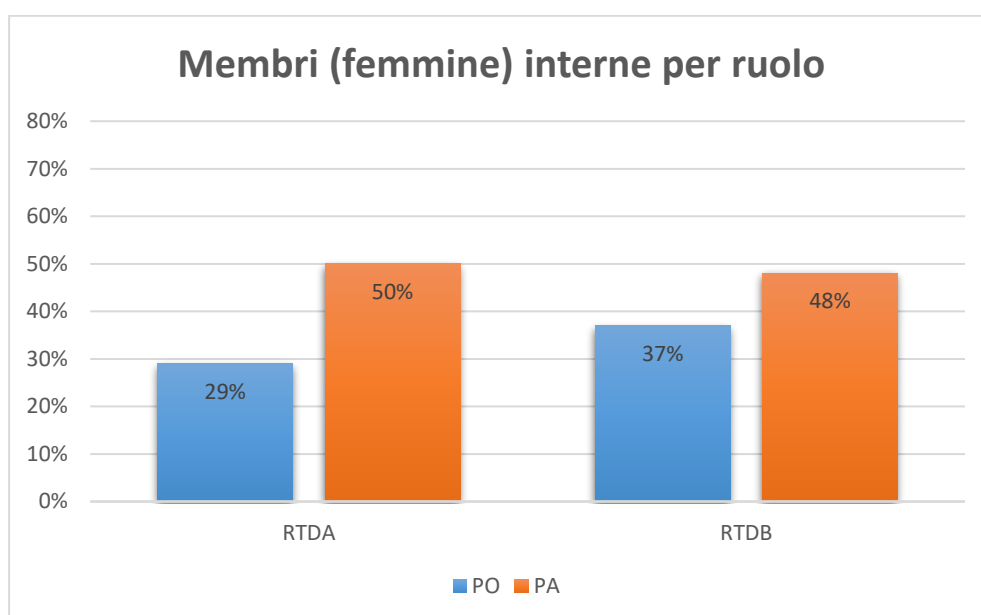
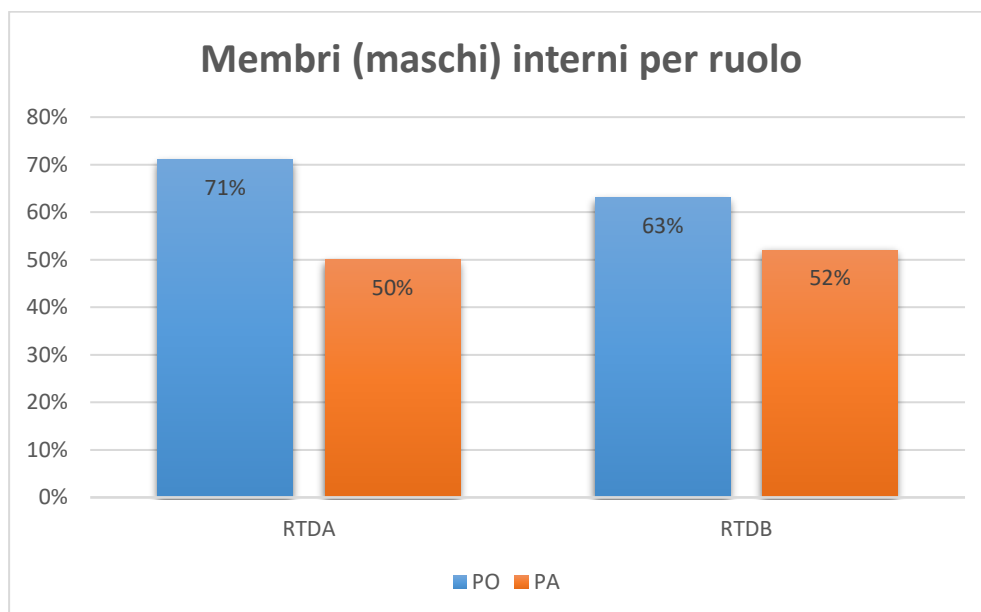


Membro interno PO versus PA

L'analisi della distribuzione dei membri interni alla commissione mette in evidenza come fra le Professoresse e Professori Ordinari la presenza femminile assuma la dimensione minima (29% nei corsi RTDA e 37% nei corsi RTDB).

Per quanto riguarda invece il ruolo di Professore Associato non si osservano significative differenze tra i due generi (50% uomini versus 50% donne nei corsi RTDA e 52% uomini versus 48% donne nei corsi RTDB) [Fig. 10 e 11].

Figura 10 e 11: Composizione dei membri interni della commissione per ruolo e genere



Conclusioni

Se guardiamo allo scopo che ci ha spinto ad analizzare i dati sui concorsi per posizioni di tipo RTDA e RTDB il messaggio è positivo. Non vi sono infatti differenze significative tra le due tipologie di concorso in termini di squilibrio di genere ma questo non vuol dire che non vi sia squilibrio nelle posizioni. In pratica lo squilibrio nelle commissioni di concorso, fotografia delle politiche di arruolamento e promozione del passato, sembra riflettersi (in modo forse attenuato) sulle politiche di reclutamento del presente. Speriamo che almeno la composizione delle commissioni, nel tempo, possa almeno **sempre** rispettare le indicazioni di rappresentatività minima.

