800 1222·2022 ANNI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Bilancio di Genere 2019

Executive summary

Presentazione

Attraverso un'analisi approfondita dell'intera comunità universitaria, la seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Padova offre un'occasione di monitoraggio e verifica degli interventi messi in campo negli ultimi tre anni per promuovere la parità di genere in Ateneo e dei cambiamenti avvenuti a fronte dei risultati della prima edizione.

Questo secondo report completo dell'Ateneo, da leggere in relazione con il documento pubblicato nel 2016, ha fatto proprie le Linee Guida predisposte dalla CRUI per la redazione del Bilancio di Genere e si presta dunque a una maggiore comparabilità con i dati di altri atenei italiani. La fotografia della popolazione di Ateneo al 31 dicembre 2019 restituisce una situazione di sostanziale parità numerica fra presenze maschili e femminili, seppur con una leggera prevalenza di queste ultime, ma conferma disparità sia nelle carriere universitarie che accademiche. La presenza femminile fra il personale docente, in lieve aumento grazie ai recenti reclutamenti (le donne sono il 39% dei nuovi docenti), continua ad assottigliarsi ai livelli più alti della carriera accademica (le professoresse ordinarie sono il 23,8%). La stessa dinamica si manifesta a livello dirigenziale del personale tecnico amministrativo, a fronte di una maggioranza femminile in tutte le categorie eccetto in quella di vertice.

Uno sguardo alle immatricolazioni evidenzia una distribuzione non omogenea della popolazione studentesca rispetto alle aree disciplinari. Si conferma quindi il fenomeno della *segregazione orizzontale* nelle carriere universitarie, per cui le discipline scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza maschili, mentre quelle relative ai campi dell'istruzione, del sociale, delle discipline medico-sanitarie e umanistiche vedono una forte presenza femminile. Tale tendenza, diffusa anche a livello nazionale e internazionale, permane nei corsi di dottorato e nelle carriere accademiche. Il coinvolgimento delle ragazze nello studio delle cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), resta dunque una delle priorità nell'agenda dell'Ateneo.

52,45%
della comunità universitaria è di sesso femminile

36,6%
la percentuale delle donne tra il personale docente

23,8%
le docenti ordinarie

Gender Equality Plan

Sulla base dei dati forniti dal Bilancio di Genere 2016, l'Università di Padova ha sviluppato strategie e azioni di sistema per promuovere le pari opportunità nelle carriere universitarie e accademiche, tenendo conto di interventi in materia dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), oltre che dell'orientamento espresso dagli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Rispetto a quanto sopra, l'Ateneo ha predisposto un piano di intervento trasparente e sostenibile per il 2018-21, affinché la dimensione di genere sia tenuta debitamente in conto nelle carriere del corpo studentesco e del personale docente e, più in generale, nella vita delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova. Dall'analisi dei dati raccolti nel 2016 sono emerse in particolare tre criticità, che necessitavano di interventi strategici e impegni economici, corrispondenti ai seguenti tre momenti:

- inizio della carriera universitaria;
- avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb;
- posizioni di vertice della carriera accademica.

Le azioni da intraprendere per porre rimedio a queste criticità sono state definite nel corso del 2018 e messe a sistema nel **Gender Equality Plan** dell'Ateneo. Il progetto è stato condiviso con la Governance, la Consulta dei direttori di dipartimento, il CUG (Comitato Unico di Garanzia) e il Nucleo di Valutazione, e approvato dal Consiglio di Amministrazione come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020. Il Bilancio di Genere 2019, nella sua versione integrale, offre una ricognizione attenta di questi interventi, unitamente ad altri che riguardano tutte le componenti.

Linee di azione strategica del Gender Equality Plan

1
Interventi per il reclutamento di studentesse nelle aree STEM

2
Azioni per la conciliazione vita-lavoro e sostegno alle giovani ricercatrici

3
Azioni per le progressioni nella carriera accademica di ricercatrici e docenti

4
Attività di monitoraggio e interventi per cultura e scienza paritaria

Gli anni intercorsi fra il primo e il secondo BG sono stati di grande lavoro e impegno per la parità di genere e le pari opportunità. Oltre a quanto già riportato, il triennio ha visto un fiorire di iniziative culturali e di formazione per le pari opportunità, l'apertura del "Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' per i saperi, le culture e le politiche di genere", la collaborazione con dipartimenti, centri e organismi di garanzia per la costruzione di una "Rete del Benessere" dell'Ateneo, e nuovi rapporti con soggetti e istituzioni del territorio, con cui abbiamo firmato convenzioni e promosso azioni di sostegno reciproco. Al progredire dell'impegno a livello locale è inoltre corrisposto un ampliamento consistente di rapporti accademici e di *advocacy* a livello europeo e internazionale.

I numeri e le percentuali riportate nel BG non sempre rendono ragione dei cambiamenti in atto nella nostra università, che pure ci sono e sono visibili. Questo secondo Bilancio di Genere non registra veloci salti quantici a soluzione di disuguaglianze radicate nel tessuto istituzionale, bensì l'azione sicura di un Ateneo convinto che la parità di genere e le pari opportunità siano obiettivi imprescindibili.

3

criticità, corrispondenti ai seguenti tre momenti:

inizio della carriera universitaria

avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb

posizioni di vertice della carriera accademica

Centro di Ateneo 'Elena Cornaro'

Il **Centro di Ateneo 'Elena Cornaro'** si conferma luogo di scambio fertile per coloro che lavorano in prospettiva di genere presso l'Università di Padova. Attraverso le proprie attività di formazione e terza missione, e con la partecipazione a reti nazionali e internazionali di ricerca e *advocacy*, il Centro contribuisce alla realizzazione dell'Obiettivo 5 "Gender Equality" dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (si veda per esempio il saggio monografico "Le donne, le ragazze e il mondo che verrà" per l'*Agenda 2030 a scuola. La scienza per lo sviluppo sostenibile* (Zanichelli) realizzato per i docenti italiani).

Fra gli interventi strutturali di formazione per l'Ateneo, il Centro ha progettato e organizzato il general course **Generi, saperi e giustizia sociale**, che prevede una cornice introduttiva sull'orientamento concettuale e teorico degli studi di genere e sul loro carattere inter- e multidisciplinare, seguita da un'analisi critica delle declinazioni del genere in sette ambiti: conoscenza, potere, lavoro, salute, denaro, tempo e spazio.

Trasversale a tutti gli interventi è l'approccio intersezionale, per approfondire l'interazione del genere con altri aspetti che possono influenzare le esperienze di donne e uomini (età, istruzione, orientamento sessuale, disabilità, appartenenza etnico-culturale, stato economico-sociale, religione).

www.centroelenacornaro.unipd.it

Iniziative e azioni per la parità 2017-2019

60

Eventi pubblici (Incroci di genere, Parole e azioni per la parità, UNIVERSA, Equality talks, 8 Marzo 'diffuso', Posto occupato, Conversazioni a Casa Cornaro)

7

Edizioni del corso di formazione sulle linee guida "Generi e Linguaggi"

271

Studentesse delle scuole superiori coinvolte nel progetto *NERD - Non È Roba per Donne?* con Fondazione IBM

9

Carriere ALIAS

Il bilanciamento vita-lavoro all'Università di Padova

Fra le azioni per il benessere lavorativo spicca l'indagine predisposta nel 2019 e somministrata nel 2020, rivolta a tutto il personale (strutturato e non) dell'Ateneo. L'obiettivo principale della raccolta dati è individuare alcune criticità principali al fine di elaborare, anche grazie ai suggerimenti desunti dalle risposte fornite, azioni positive a sostegno di coloro che si affacciano alla carriera accademica, del personale docente e del personale tecnico amministrativo, che in particolari momenti faticano a bilanciare vita privata e impegni lavorativi.

Il Protocollo d'intesa tra Regione, Università del Veneto e Consigliera regionale di parità

L'Università di Padova, di Verona, l'Università Ca' Foscari e IUAV hanno siglato il 3 maggio 2018 un protocollo d'intesa con la Regione Veneto e la Consigliera regionale di parità per la condivisione di risorse e strumenti che permettano di costruire una reale parità di genere, in ambito sociale e lavorativo.

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è un organismo paritetico, obbligatorio per legge, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle "garanzie" di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni. Nel corso del triennio 2017-2019 il CUG dell'Università di Padova ha visto due importanti cambiamenti. In primo luogo, a seguito di una modifica del Regolamento generale di Ateneo, la rappresentanza inclusa nel CUG si è ampliata a comprendere anche studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, divenendo punto di riferimento per tutta la comunità universitaria. Nel giugno 2018 si sono inoltre tenute le elezioni dei nuovi componenti del CUG.

Piano di Azioni Positive

Fra i compiti principali del **Comitato Unico di Garanzia** dell'Università di Padova rientra la stesura del **Piano triennale di Azioni Positive** (PAP). Il più recente, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 giugno 2019 (delibera n. 175), fa proprie le azioni strategiche previste dal Gender Equality Plan e delinea inoltre le seguenti aree di intervento:

- la comunicazione verso l'esterno, con l'obiettivo di rendere maggiormente visibili le azioni promosse dall'Ateneo e orientare la cittadinanza e le istituzioni verso politiche inclusive e non discriminatorie; e la comunicazione all'interno dell'istituzione, per promuovere un maggior dialogo tra i presidi presenti in Ateneo, quali la Difensora civica e la Consigliera di fiducia;
- il benessere organizzativo, con particolare attenzione alla salute delle persone, allo stress lavoro-correlato, al contrasto alle molestie, alla prevenzione del mobbing e all'attenzione agli spazi di lavoro;
- la semplificazione e integrazione delle regole.

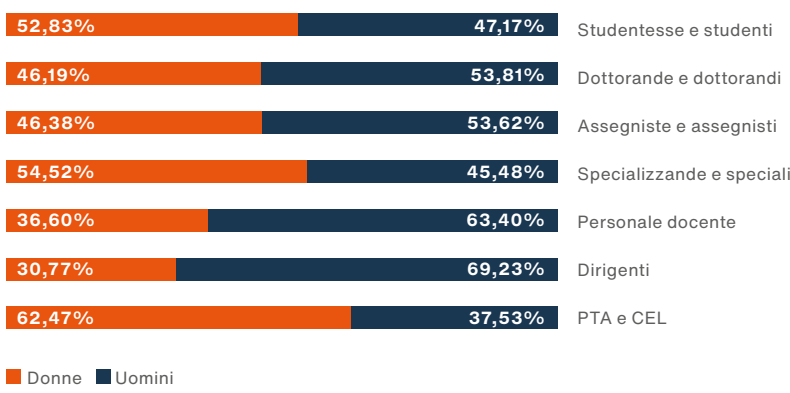
Azioni promosse dal CUG (2018-2019)

- organizzazione dell'incontro "UNI-verso identità", in occasione della giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia, per riflettere sui temi dell'identità di genere, dell'omogenitorialità, degli stereotipi e dei pregiudizi legati a genere e orientamento sessuale;
- istituzione di un premio di studio per lavori di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale con valore applicativo per il contrasto alle discriminazioni;
- organizzazione dell'incontro *"The dark side of being a woman: Gender based violence and discrimination"* su discriminazione e violenza basate sul genere.

Sguardo d'insieme

Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2019) evidenzia come, a fronte di un aumento dell'organico totale di Ateneo, le donne sono prevalenti e in lieve aumento nel corso del triennio: sono 360 in più rispetto al 2017 e 405 in più rispetto al 2018.

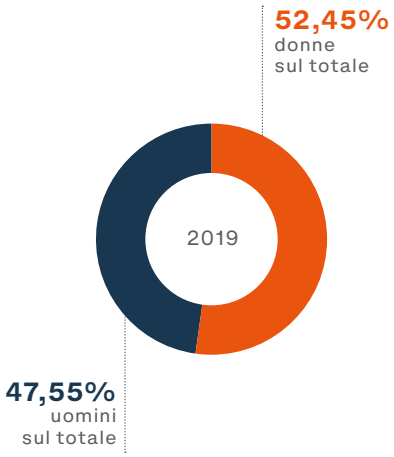
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2019)



nel 2019

+405

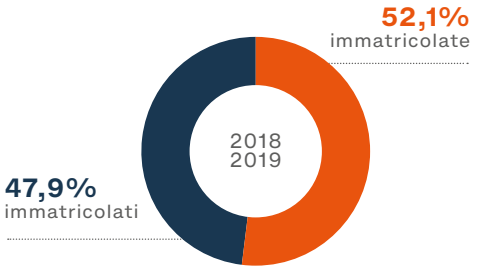
donne rispetto al 2018



Componente studentesca, scuole di dottorato e di specializzazione

Nell'a.a. 2018-19 le studentesse sono più numerose degli studenti sia tra le nuove immatricolazioni a corsi di laurea triennale e magistrale a ciclo unico (52,1% vs 47,9%) sia tra le iscritte e gli iscritti (52,8% vs 47,2%). Tuttavia, esaminando la serie storica delle immatricolazioni, dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2018-19, si rileva che le immatricolazioni delle studentesse sono rimaste stabili nel tempo mentre sono aumentate quelle della componente maschile. Considerando le serie storiche delle iscrizioni, nello stesso arco di tempo, si nota una diminuzione significativa delle studentesse iscritte e un aumento significativo degli studenti iscritti.

Immatricolazioni



nel 2018/2019

-1,4%

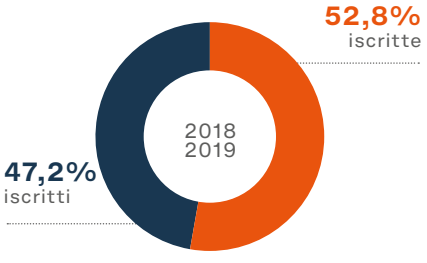
di immatricolate rispetto al 2012/2013

Iscrizioni

nel 2018/2019

-2,9%

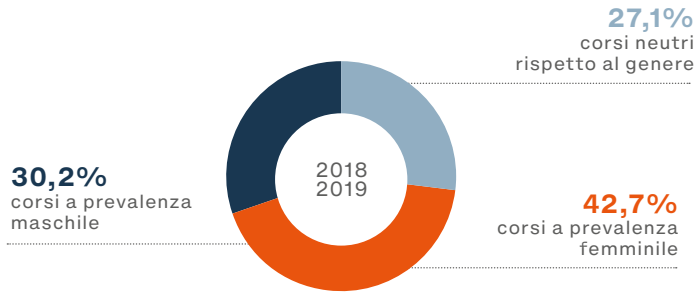
di iscritte rispetto al 2012/2013



Segregazione orizzontale

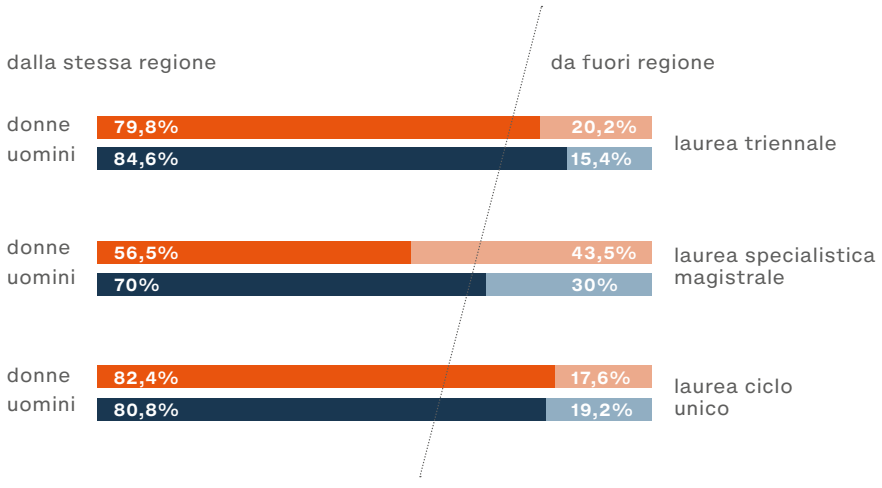
Dei 192 corsi di studio attivi nell'Ateneo di Padova nell'a.a. 2018-19, il 42,7% sono frequentati soprattutto da ragazze (le quali rappresentano più del 60% degli iscritti). Le studentesse sono presenti con percentuali nettamente superiori a quelle maschili nei corsi di studio delle aree Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche, Scienze sociali giornalismo e informazione, Sanità e assistenza sociale. Gli studenti sono invece in netta maggioranza nelle aree di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni e di Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

22%
la presenza femminile nelle discipline STEM

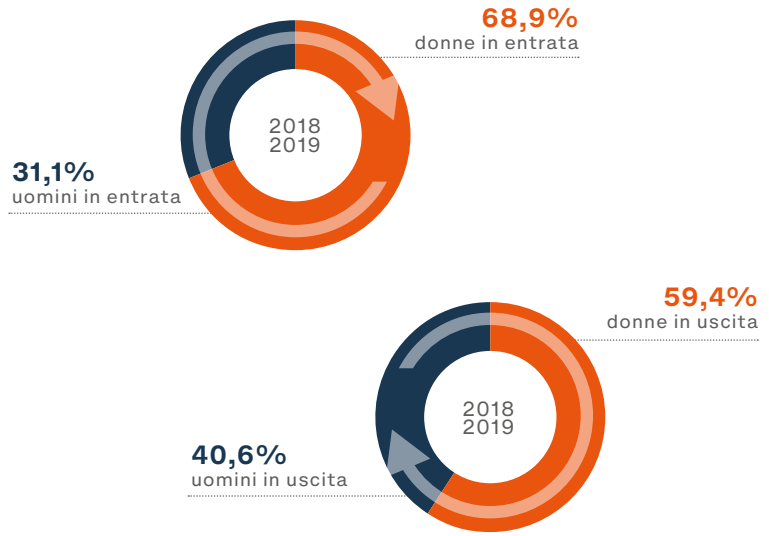


Mobilità

Le studentesse hanno una maggiore propensione alla mobilità, sia a livello triennale che magistrale.



Le studentesse sono maggiormente coinvolte in programmi di studio internazionale sia in uscita che in entrata.



Performance negli studi e distribuzione di laureati e laureati "in corso"

Le studentesse presentano un percorso di studio più regolare. I tassi di abbandono maschili superano, sia pur di poco, quelli femminili. Inoltre, nell'anno solare 2019, le studentesse che hanno conseguito un titolo 'in corso' sono il 69,7% delle laureate triennali e il 57,5% di quelle magistrali; le ragazze ottengono, mediamente, voti di laurea superiori a quelli degli studenti a tutti i livelli di corso di studi.

69,7%
le studentesse che hanno conseguito laurea triennale nel 2019

Dopo la laurea: l'occupazione e la ricerca

La 'superiorità' femminile nella performance negli studi non si traduce in vantaggio occupazionale, se non per le laureate triennali a un anno dal conseguimento del titolo.
A livello di laurea magistrale il tasso di occupazione maschile è superiore a quello femminile. Lo svantaggio femminile è ancora più evidente se si considera la retribuzione media mensile a un anno dalla laurea: rispetto a ogni livello di formazione universitaria, le donne ottengono una retribuzione inferiore a quella degli uomini e la differenza tra i generi è maggiore per coloro che hanno conseguito una laurea magistrale o una laurea magistrale a ciclo unico.

Scuole di specializzazione

Dall'a.a. 2014-15 si nota un incremento nelle iscrizioni degli uomini alle Scuole di Specializzazione, pur rimanendo la percentuale delle donne iscritte prevalente.

Dottorati

Rispetto al Bilancio di Genere 2016 si rileva una diminuzione delle donne che si iscrivono al **dottorato di ricerca**.
Le dottorande sono presenti in percentuali elevate nell'area della Sanità e assistenza sociale (71,7%) mentre sono una netta minoranza nei corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (24,6%).
Gli uomini (53,6%) sono presenti in percentuale superiore alle donne (46,4%) fra gli **assegnisti di ricerca**.

Occupazione femminile a un anno

dalla laurea triennale	47,2%
dalla laurea magistrale	54,8%
dalla laurea a ciclo unico	54,6%

Occupazione maschile a un anno

dalla laurea triennale	37,4%
dalla laurea magistrale	68,4%
dalla laurea a ciclo unico	52,8%

ISCRIZIONI AI DOTTORATI DI RICERCA

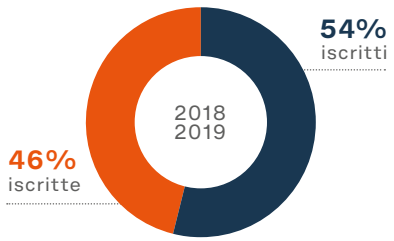
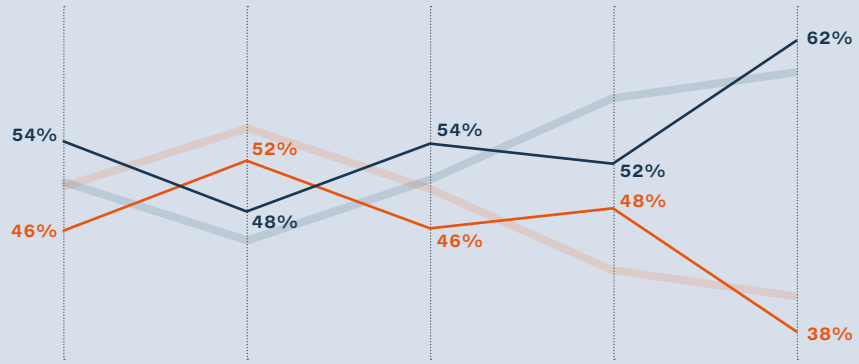


Diagramma a forbice delle carriere universitarie di titolari di borsa di dottorato, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegno di ricerca (2016 e 2019)



Il diagramma a forbice riporta le percentuali di dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb, e mostra come nel 2019, rispetto al 2016, vi sia una prevalenza maschile fra i titolari di borsa di dottorato e di assegno di ricerca. Nello stesso anno accademico hanno comunque conseguito il titolo di dottore di ricerca più donne che uomini. Con il passaggio alle posizioni di ricercatore a tempo determinato, invece, i percorsi si divaricano ulteriormente a favore degli uomini.

Personale docente

Rispetto alla prima edizione del Bilancio di Genere, a un aumento di unità di personale (da 2.092 a 2.268) è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, che passa dal 34,8% al 36,6% del corpo docente.

Il soffitto di cristallo

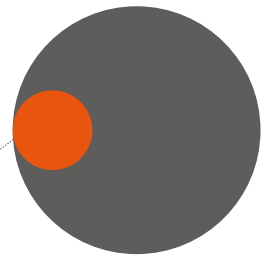
Un'analisi per Aree CUN rivela differenze significative tra le Aree e tra i ruoli. Se infatti alcune Aree hanno un'incidenza femminile sotto la media di Ateneo in tutti i ruoli (1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 4 - Scienze della Terra; 8 - Ingegneria civile e Architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione), altre mostrano una percentuale ridotta di donne soprattutto in I e II Fascia (6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 14 - Scienze Politiche e Sociali). Il rapporto di femminilità (il numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo), mostra come per docenti di I Fascia vi è una prevalenza maschile nella quasi totalità delle Aree (12 su 14).

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli e nei Dipartimenti si conclude con il calcolo del *Glass Ceiling Index* (GCI), un indice che mette in relazione la proporzione di donne in una struttura in tutti i ruoli, con la proporzione di donne nel ruolo accademico più elevato che operano nella medesima struttura. Questo indice rappresenta un indicatore della difficoltà delle donne nel raggiungere il ruolo più elevato di carriera. Come nel 2016, 29 Dipartimenti su 32 mostrano presenza di *glass ceiling effect*.

2.268
personale docente totale

830
donne sul totale
36,6%

1.438
uomini sul totale
63,4%



RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER AREA CUN (CONFRONTO ANNI 2013, 2016 E 2019)

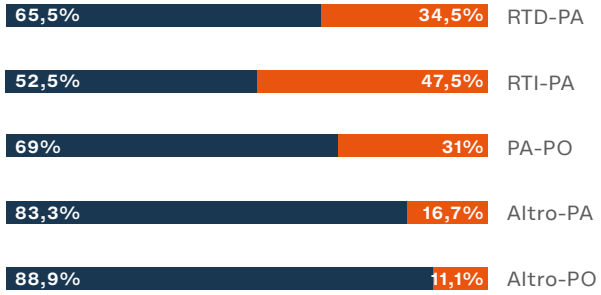
	RTD		RTI			PA			PO		
	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
1 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,31	0,49	0,74	0,83	0,22	0,21	0,39	0,06	0,11	0,07
2 - Scienze fisiche	0,08	0,41	0,24	0,35	0,40	0,15	0,16	0,17	0,08	0,05	0,16
3 - Scienze chimiche	0,75	0,62	1,00	1,09	1,40	0,56	0,65	0,71	0,18	0,24	0,48
4 - Scienze della terra	0,20	0,11	0,47	0,60	1,50	0,20	0,24	0,35	0,25	0,25	0,20
5 - Scienze biologiche	0,90	0,90	1,43	1,20	1,40	1,08	1,38	1,09	0,36	0,43	0,38
6 - Scienze mediche	1,64	1,40	0,80	0,91	1,18	0,37	0,46	0,55	0,11	0,11	0,24
7 - Scienze agrarie e veterinarie	0,38	0,48	0,73	1,03	1,67	0,43	0,39	0,43	0,19	0,18	0,19
8 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,56	0,31	0,29	0,14	0,33	0,41	0,43	0,00	0,00	0,06
9 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,43	0,23	0,17	0,10	0,07	0,17	0,19	0,09	0,10	0,13
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,75	1,15	1,17	1,69	2,00	1,32	0,94	1,13	1,07	1,33	1,42
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,86	1,65	2,20	2,08	1,19	1,09	1,18	0,60	0,76	1,03
12 - Scienze giuridiche	2,50	1,75	0,74	0,73	0,79	0,67	0,69	0,76	0,36	0,42	0,33
13 - Scienze economiche e statistiche	2,33	1,00	0,95	1,43	1,00	0,59	0,69	0,81	0,09	0,14	0,23
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	2,00	0,59	0,89	1,17	0,70	0,50	0,53	0,27	0,25	0,10

rapporto donne - uomini	valore compreso tra
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5
1 donna ogni uomo	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5
più di 2 donne ogni uomo	>2

Mobilità

Nel corso del 2019 sono stati reclutati 33 docenti esterni all'Ateneo, di cui 5 donne (15,1%), con un'incidenza femminile maggiore tra i docenti di II Fascia (20%) rispetto a quelli di I Fascia (12,5%). Il reclutamento di docenti che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 130 persone, di cui 51 donne (39,2%). Anche i passaggi interni hanno visto una maggiore presenza di donne tra i docenti di II Fascia (48,7%) rispetto alla I Fascia (30,9%).

PASSAGGI DI RUOLO (ANNO 2019)



39,2%
docenti donne coinvolte nelle progressioni di carriera

Regime di impiego a tempo definito e anno sabbatico sono maggiormente scelti dai docenti uomini

Solo il

20%
delle commissioni di concorso sono state paritarie nel 2019

Età media:

58,1 per le donne in I Fascia (58,2 per gli uomini)

38,5 per le donne RTDa (37,0 per gli uomini)

Personale e ricerca

Sui bandi competitivi per il finanziamento di progetti di ricerca, a livello nazionale, le donne raggiungono un tasso di successo analogo a quello degli uomini (rispettivamente 20% e 19% sul PRIN 2017) pur partecipando alla competizione in numero minore: solo il 29% delle donne eleggibili hanno presentato un progetto contro il 33% degli uomini.

Il rapporto dei finanziamenti per genere registra uno sbilanciamento a favore degli uomini sia in termini di unità operative, sia in termini di budget acquisito (solo il 12,3% del budget PRIN 2017 - *Physical and Engineering* - è assegnato a donne). Un andamento analogo si osserva anche su altri bandi competitivi per la ricerca nazionali.

Solo il

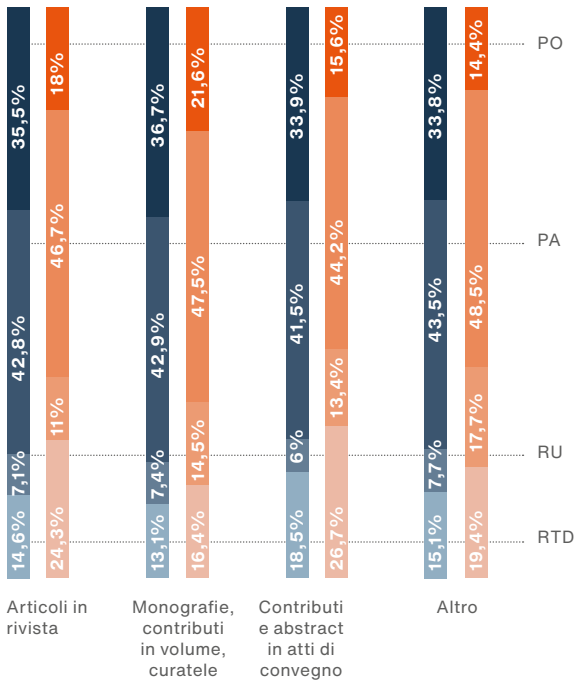
12,3%
del budget PRIN 2017 è assegnato a donne

RESPONSABILI PROGETTI FINANZIATI PRIN PER SETTORE ERC

FINANZIAMENTO PRIN PER SETTORE ERC

Tuttavia, rispetto ai dati del Bilancio di Genere 2016, si nota una tendenza al miglioramento degli equilibri di genere a favore delle donne. La percentuale di successo dei progetti finanziati sui presentati è quasi raddoppiata soprattutto fra le ricercatrici e passano dall'11% del triennio precedente al 20% di quello attualmente preso in esame.

DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE



Il contributo delle donne è maggiore nei ruoli di RTD, RU e PA.

Bandi Horizon 2020

4%

tasso di successo delle donne (vs 8% degli uomini)

29%

donne finanziate → si nota un miglioramento rispetto al BG 2016, in particolare nel pilastro I – Excellent Science, dove la percentuale di donne finanziate è più che raddoppiata

96,4%

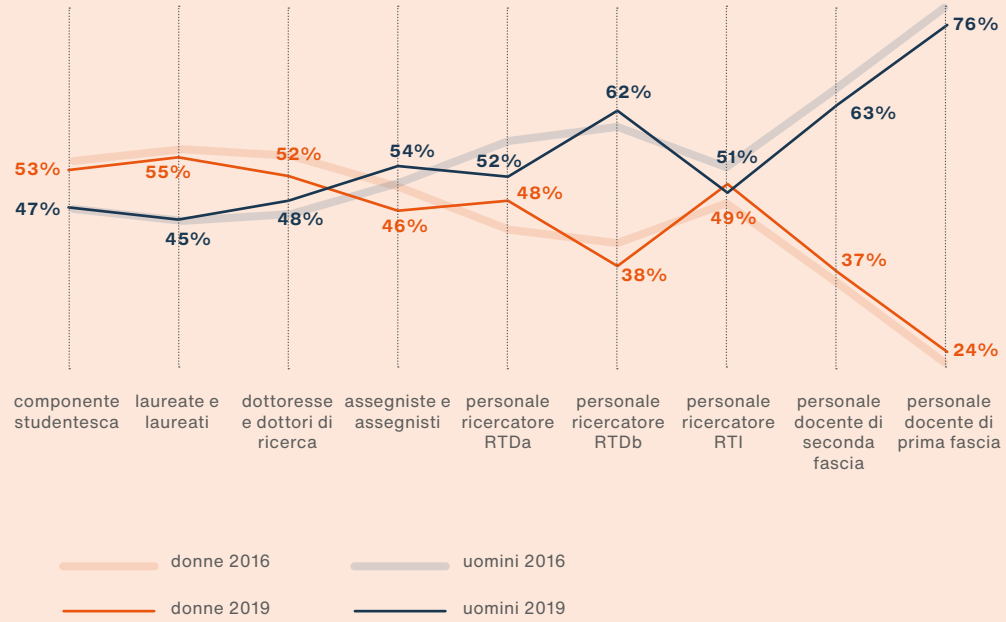
docenti donne attive con almeno due pubblicazioni (vs 96,5% degli uomini)

Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo

In tutte le posizioni riguardanti il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca, la presenza femminile è prevalente.

Si ha un'inversione di tendenza in corrispondenza della posizione di assegnista di ricerca, dove prevale già la componente maschile.

La forbice delle carriere accademiche si allarga a favore dei ricercatori nel ruolo di RTDa e poi le presenze maschili e femminili continuano a divergere, in particolare nella II e I Fascia, a sfavore di ricercatrici e docenti donne.



Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

La percentuale di donne varia tra le categorie considerate, toccando il minimo tra i 13 dirigenti, dei quali solo 4 sono donne.

La segregazione orizzontale

La distribuzione del solo PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza mostra una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (79,3%), Biblioteche (81,3%) e Medico-odontoiatria e Socio sanitaria (79,5%). Donne e uomini si equivalgono nell'area Servizi generali e tecnici (52,5%), mentre è prevalente la componente maschile nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (62,8%).

Il tipo di contratto e il regime d'impiego

Le donne sono maggiormente presenti tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato (71,4% vs 61,8% tra i contratti a tempo indeterminato). Con riferimento al regime d'impiego, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale (14,9% vs. 4,4% degli uomini).

Livello di scolarità

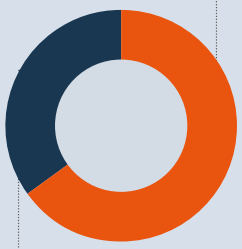
Il 48,5% del personale dirigente, PTA e CEL ha un titolo di studio pari almeno alla laurea e il 12% ha una specializzazione post lauream. All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 52,8% ha almeno una laurea e il 12,7% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente al 42,2% e al 10,7%).

Il turnover

Nel 2019 l'Ateneo di Padova ha assunto 90 persone (di cui 71,1% sono donne) a fronte di 81 cessazioni (di cui 53,1% sono donne). I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale mostrano come l'indice di compensazione (dato dal rapporto tra entrate e uscite) sia superiore a 1 tra le donne e inferiore a 1 tra gli uomini.

2,379
dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

62,3%
donne sul totale



37,7%
uomini sul totale

39,4%
delle donne ha tra 45 e 54 anni (vs 36,9% degli uomini)

Anzianità di servizio: il 75,4% delle donne ha la categoria EP da oltre 10 anni (vs il 95,5% degli uomini)

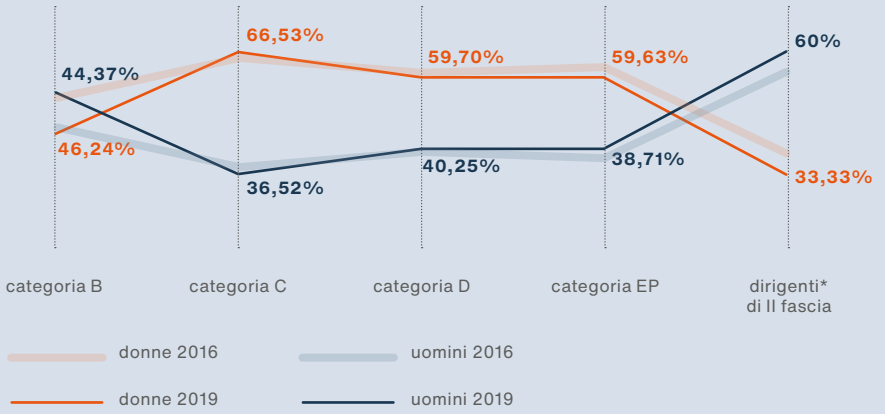
Le indennità di responsabilità

Le indennità di responsabilità riconosciute a donne appartenenti alle categorie B, C e D sono cresciute, in valore assoluto, da 126 nel 2016 a 163 nel 2018 a fronte di una sostanziale stabilità degli uomini. Le donne sono con maggiore frequenza impiegate nelle posizioni con più elevate indennità, oltre i 6.000 euro.

Su 13 dirigenti solo 4 sono donne

33,3%
dirigenti donne

Diagramma a forbice delle carriere di dirigenti e PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere (2016 e 2019)



* Tra il personale dirigente sono comprese due persone in aspettativa per altro incarico nell'anno 2016, due persone in aspettativa per altro incarico per gli anni 2017 e 2018 e uno in aspettativa per altro incarico per l'anno 2019.

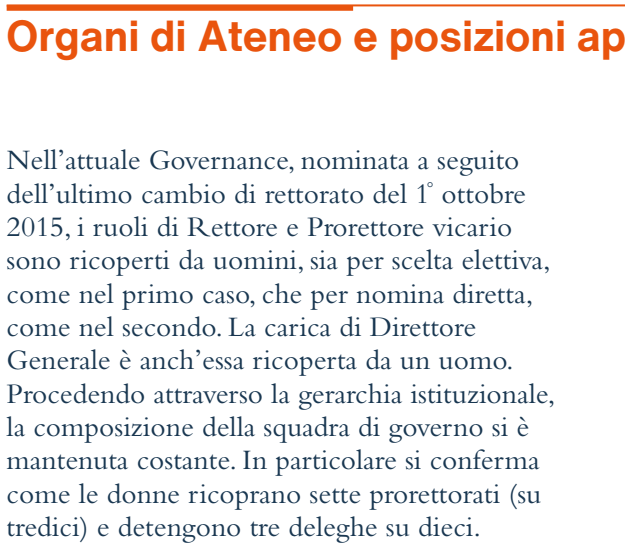
Organi di Ateneo e posizioni apicali

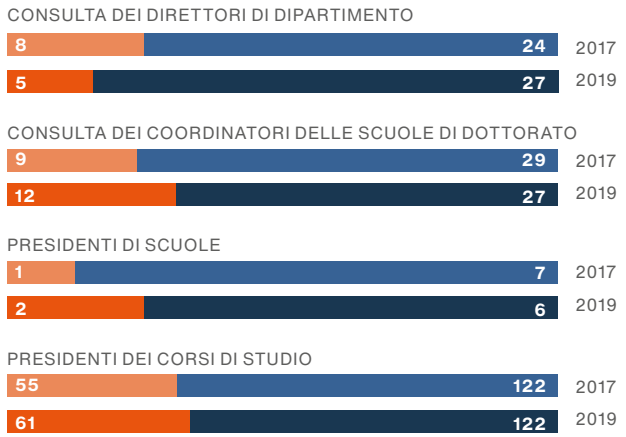
Nell'attuale Governance, nominata a seguito dell'ultimo cambio di rettorato del 1° ottobre 2015, i ruoli di Rettore e Prorettore vicario sono ricoperti da uomini, sia per scelta elettiva, come nel primo caso, che per nomina diretta, come nel secondo. La carica di Direttore Generale è anch'essa ricoperta da un uomo. Procedendo attraverso la gerarchia istituzionale, la composizione della squadra di governo si è mantenuta costante. In particolare si conferma come le donne ricoprano sette prorettorati (su tredici) e detengono tre deleghe su dieci.

Per completare l'indagine sulla presenza femminile negli organi di governo e nelle posizioni apicali dell'Ateneo sono state analizzate la composizione di genere dei principali organi di governo e la composizione di genere delle principali commissioni attive nei dipartimenti (Didattica, Ricerca e Terza missione), per aree CUN.

40%

presenza femminile negli Organi di Ateneo e nelle principali commissioni di dipartimento esaminate (vs 31% del BG 2016)





Acronimi utilizzati

a.a.	anno accademico
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
BG	Bilancio di Genere
CEL	Collaboratori Esperti Linguistici
CRUI	Conferenza dei rettori delle università italiane
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
EP	personale con elevata professionalità
ERC	Europea Research Council
GCI	Glass Ceiling Index
LS	Life Science
MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
PA	Professore Associato
PE	Physical and Engineering
PO	Professore Ordinario
PRIN	Progetti di Ricerca di rilevante Interesse Nazionale
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RTD	Ricercatore a Tempo Determinato
RTDa	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo a
RTDb	Ricercatore Tempo Determinato di tipo b
RTI	Ricercatore a Tempo Indeterminato
RU	Ricercatori Universitari RTD e RTI
SH	Social science and Humaties
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics

a cura di

Annalisa Oboe
Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

coordinamento operativo
Gioia Grigolin
Dirigente Area Comunicazione e marketing

componenti comitato per la redazione del Bilancio di Genere
Giuliana Cortese, Annamaria Cremonese, Annalisa De Nadai, Veronica Furlan, Martina Gianecchini, Michele Maggini, Annamaria Manganelli, Manuela Marini, Rosa Nardelli, Federico Neresini, Laura Organte, Marco Porzionato, Caterina Suitner, Luca Kravina

componenti task force di supporto operativo per la redazione del Bilancio di Genere
Natalì Anghelidis, Alessandra Armenti, Federica Beniero, Giuliano Bocchi, Laura Drigo, Tiziana Garbin, Stefano Gueraldi, Marta Guidolin, Luca Rosso, Elisa Salvan, Alessandra Scarso, Laura Schiavon

ottobre 2020

© Università degli Studi di Padova

via VIII febbraio 2 Padova
www.unipd.it

www.unipd.it