

A detail from a classical painting, likely a portrait of a woman. The image shows the right side of her face, with her eyes closed or looking down. She has dark hair and is wearing a green garment with a textured, possibly fur-lined, collar. The background is a light, textured surface, possibly a wall or a canvas. The overall style is characteristic of ancient Greek or Roman art.

Bilancio di Genere

Aggiornamento 2017

Università degli Studi di Padova

Bilancio di Genere

Aggiornamento 2017

Indice

1. Composizione di genere dell'Università di Padova	4
1.1 Sguardo d'insieme	4
1.2 Studenti e studentesse	6
1.3 Dottorandi, dottorande e titolari di assegni di ricerca	10
1.4 Personale docente	14
1.5 Personale e ricerca	20
1.6 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici	23
2. Bilancio di Genere 2016 in breve	27

Presentazione della Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

Questo documento riprende e aggiorna i dati più importanti del primo Bilancio di Genere dell'Università di Padova, relativo al 2016. Offre un'analisi della composizione dei gruppi di persone che costituiscono la comunità dell'ateneo – il corpo studentesco, il personale docente e il personale tecnico amministrativo – al 31 dicembre 2017 e, quando possibile, al 30 settembre 2018. Vengono inoltre rivisti i dati relativi al personale di ricerca non strutturato e al coinvolgimento di donne e uomini nella ricerca scientifica. Una sintesi del Bilancio di genere 2016, in appendice, consente un rapido raffronto con la situazione attuale.

Sebbene l'intervallo di tempo considerato non consenta in molti casi di rilevare variazioni significative, dal monitoraggio effettuato emergono alcuni segnali incoraggianti di un maggiore equilibrio tra i generi, che controbilanciano il permanere di alcune dinamiche che hanno condotto a situazioni di sotto-rappresentazione femminile nei diversi ambiti.

Se, infatti, non accenna a colmarsi il divario tra studenti e studentesse, nettamente meno numerose nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), a fronte di una popolazione studentesca a maggioranza femminile, e la forbice delle carriere richiama l'attenzione sulla costante perdita di potenziale presenza femminile dai livelli elevati di formazione (dottorato) ai primi passi di avvio della carriera accademica, i dati sul personale docente lasciano intravedere un leggero aumento delle percentuali di donne nelle diverse qualifiche, rafforzato da un trend positivo nelle assunzioni di giovani ricercatori e ricercatrici orientato all'equilibrio tra i generi.

Anche se parziale, il quadro che emerge da questo aggiornamento si conferma punto di riferimento utile a orientare le scelte strategiche dell'Ateneo, individuando le aree di maggiore criticità, le tendenze positive sulle quali investire tramite specifiche iniziative, gli impegni e gli obiettivi da perseguire con maggiore urgenza per rimuovere gli ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità nella nostra università.

Nel predisporre questo documento abbiamo lavorato con lo sguardo rivolto al prossimo Bilancio di Genere, in programma per il 2019, e alle future iniziative di monitoraggio e rendicontazione, mettendo in luce l'esigenza – impellente per la ricerca ma necessaria in tutti i settori – di progettare nuove modalità di gestione e raccolta dei dati, che integrino e potenzino gli strumenti esistenti, consentendo indagini sempre più approfondite ed efficaci.

Annalisa Oboe

Composizione di genere dell'Università di Padova

1.1 Sguardo d'insieme

Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2017) mostra come le donne siano prevalenti anche se con una percentuale complessiva in leggero calo nel triennio: si contano infatti poco meno di 34.000 donne, con quasi un punto percentuale in meno tra il 2015 e il 2017 (da 53,84% a 52,95%) su un organico totale di Ateneo che è anch'esso in leggera contrazione (Tabella 1).

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2015-2017)

Ruolo	2015			2016***			2017****		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
Studenti/esse*	31.392	57.646	54,46%	31.437	58.136	54,07%	30.591	57.272	53,41%
Dottorandi/e	654	1.361	48,05%	630	1.301	48,42%	607	1.231	49,30%
Assegnisti/e di ricerca	410	859	47,73%	444	881	50,40%	411	879	46,76%
Personale Docente**	710	2.057	34,52%	729	2.092	34,85%	762	2.140	35,61%
Dirigenti	4	9	44,44%	4	10	40,00%	3	12	25,00%
PTA e CEL	1.410	2.301	61,28%	1.411	2.297	61,43%	1.445	2.330	62,02%
Totale	34.580	64.233	53,84%	34.655	64.717	53,55%	33.819	63.864	52,95%

* Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per studenti/esse iscritti/e a tutti gli ordinamenti e dottorandi/e, che sono relativi agli a.a. 2014-15, 2015-16 e 2016-2017.

** Nella categoria del Personale Docente sono inclusi RTDa e RTDb.

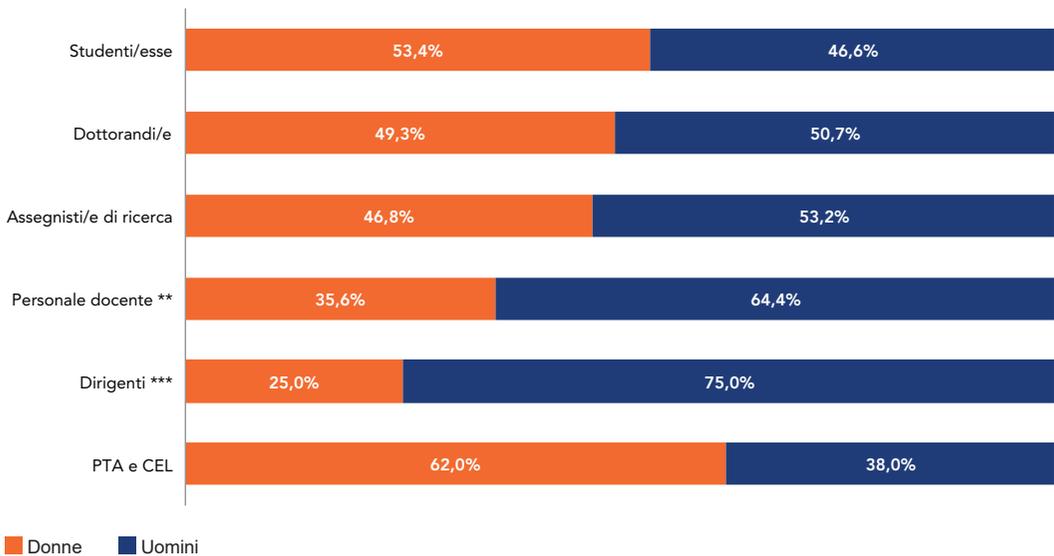
*** Nei Dirigenti è inclusa la Direttrice Generale; 2 Dirigenti sono in aspettativa al 31/12/2016, rispettivamente una donna e un uomo.

**** Nei Dirigenti è incluso il Direttore Generale, 1 Dirigente in comando in entrata, 1 Dirigente in aspettativa, 1 Dirigente in sospensione cautelare.

Per tutto il triennio analizzato si registra comunque un maggior numero di studentesse fra gli iscritti ai corsi di studio, e più donne che uomini fra il personale tecnico amministrativo e i collaboratori esperti linguistici. Si evidenzia una sostanziale parità di genere fra dottorandi/e e assegnisti/e di ricerca, mentre è marcata la presenza maschile fra il personale docente (Figura 1).

Lo squilibrio di genere si osserva in maniera diametralmente opposta nelle due principali categorie di personale dipendente dell'Ateneo di Padova: una maggioranza femminile tra personale tecnico amministrativo e CEL (collaboratore esperto linguistico), e una forte preponderanza maschile fra docenti. Da notare che al vertice dei ruoli amministrativi (dirigenti) si contano più uomini che donne, in controtendenza con la situazione complessiva del personale tecnico amministrativo.

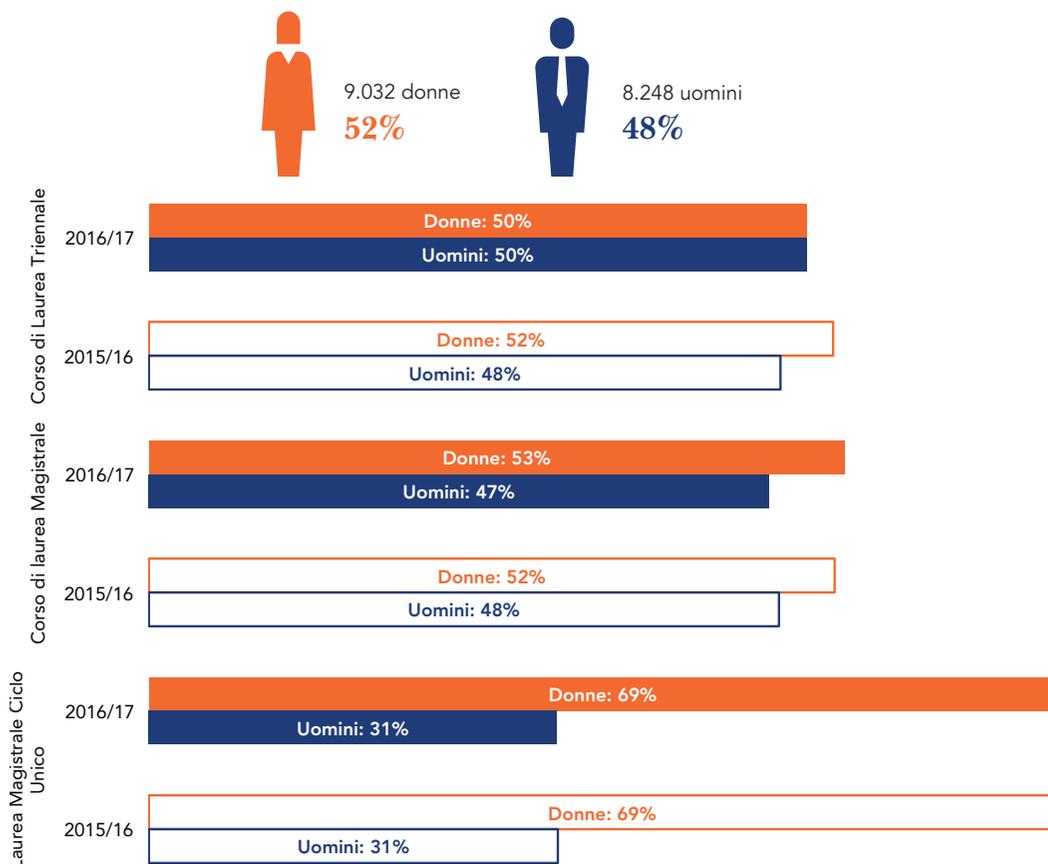
FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2017)



1.2 Studenti e studentesse

Questa sezione è dedicata alla componente studentesca dell'Ateneo di Padova con riferimento all'a.a. 2016-17. Vengono presentati i dati relativi ai nuovi avvisi di carriera nei corsi di studio che compongono l'offerta didattica dell'Ateneo, i dati riguardanti studentesse e studenti iscritti a tutti gli anni di corso del medesimo anno; e infine, i dati di coloro che hanno conseguito un titolo (laurea, laurea magistrale o laurea magistrale a ciclo unico) nell'anno solare 2017. Vengono presentate anche le distribuzioni nelle quattro aree ministeriali: sanitaria, scientifica, sociale e umanistica, in cui sono raggruppati i corsi di studio in base alla classe di laurea di afferenza.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2016-17)



Immatricolazioni 2016-17¹ Nell'a.a. 2016-17, le matricole al primo anno in un corso di laurea, di laurea magistrale o di laurea magistrale a ciclo unico sono state 17.280, di cui 9.032 donne e 8.248 uomini (rispettivamente il 52% e il 48% del totale) con un incremento di 1.109 unità rispetto all'anno precedente. La componente femminile è prevalente nei corsi di laurea magistrale e nei corsi di laurea a ciclo unico (Figura 1).

¹ Si intendono studenti e studentesse che nell'a.a. 2016-17 hanno avviato una carriera al primo anno in un corso di studio triennale, magistrale o a ciclo unico.

Il 43% delle immatricolazioni riguarda i corsi di studio dell'area scientifica; seguono l'area sociale con il 31% (era il 29% l'anno precedente), quella umanistica con il 14% e infine l'area sanitaria con l'11%, entrambe in leggera flessione rispetto all'a.a. 2015-16, quando raccoglievano rispettivamente il 15% e il 13% delle immatricolazioni (Tabella 1). Considerando i dati disaggregati per genere (Figura 2) si può osservare che, come nell'a.a. 2015-16, la componente femminile delle aree sanitaria, umanistica e sociale è prevalente in tutti i tipi di corso di studi (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico). Le studentesse rappresentano invece, con piccole oscillazioni rispetto all'anno precedente, un terzo delle matricole dei corsi di studio dell'area scientifica. Non accenna quindi a diminuire la distribuzione sbilanciata di studentesse e studenti nei diversi campi scientifico-disciplinari. Si conferma la ridotta presenza femminile nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2016-17)*

	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica	Ateneo
L	1.185	5.384	3.166	1.716	11.451
LM	83	2.012	1.704	476	4.275
LMCU	695	79	499	281	1.554
Ateneo	1.963	7.475	5.369	2.473	17.280
	11%	43%	31%	14%	100%

* L=Laurea, LM= laurea magistrale, LMC = laurea magistrale a ciclo unico

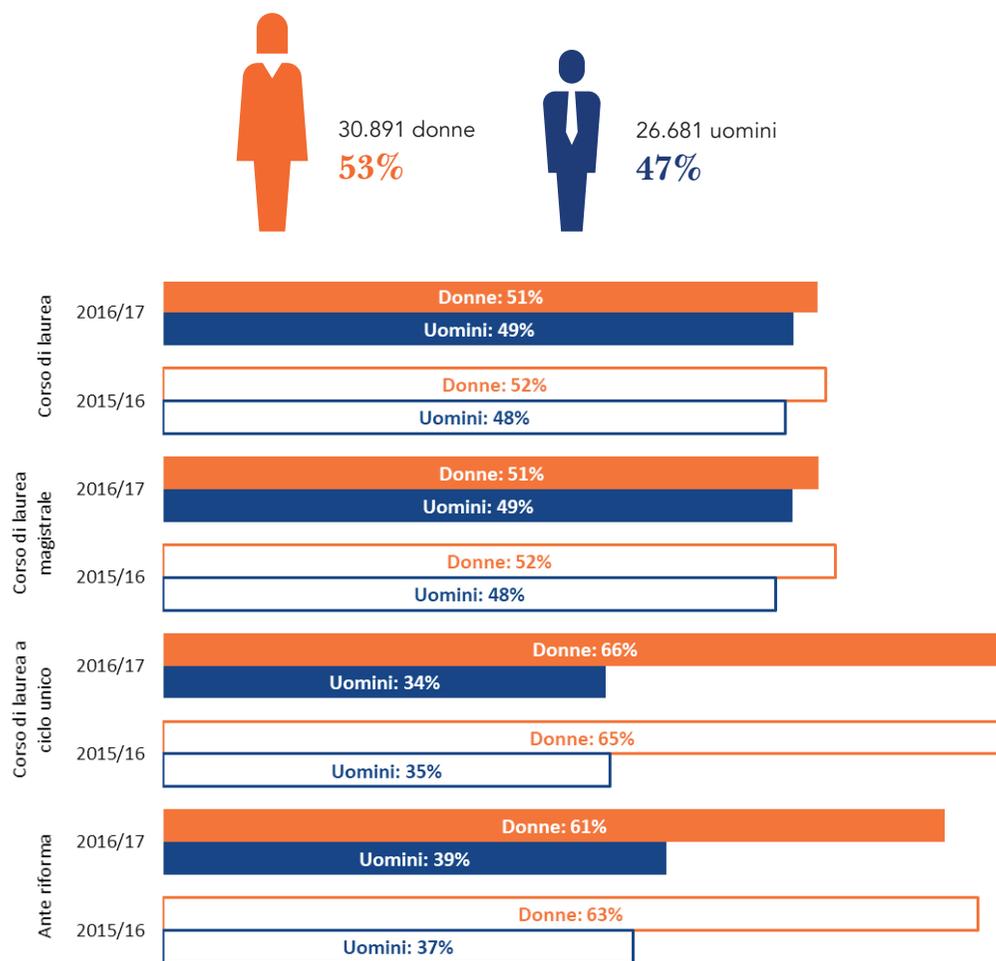
FIGURA 2 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (A.A. 2016-17)*



* L=Laurea, LM= laurea magistrale, LMC = laurea magistrale a ciclo unico

Iscrizioni 2016-17² Nell'a.a. 2016-17, risultano iscritti a un corso di laurea, laurea magistrale a ciclo unico o a un corso di studio ante-riforma 57.272 studentesse e studenti, con una diminuzione di 864 unità (846 donne e 18 uomini) rispetto all'anno precedente. Le donne rappresentano il 53% e gli uomini il 47% degli iscritti. Come nell'anno precedente, si osserva la prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in tutti i tipi di corso di studio.

FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DELLE ISCRIZIONI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2016-17)



Conseguimento dei titoli Le studentesse e gli studenti che nell'anno solare 2017 hanno conseguito un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) in un corso di studi ex DM 270/04 sono stati 12.533: di questi il 57% sono donne (con un leggero incremento rispetto all'anno precedente in cui le donne erano il 56%) e il 43% uomini (con una leggera flessione rispetto al 2016) (Figura 4). La distribuzione per area ministeriale rispecchia la rispettiva composizione

² Si intendono iscritti/e nell'a.a. 2016-17 a un corso di studio triennale, magistrale o a ciclo unico in regola con il pagamento delle tasse al 31 luglio 2017.

ne per genere. Esaminando la distribuzione percentuale di coloro che hanno conseguito il titolo 'in corso' si rileva che a livello di Ateneo, la percentuale femminile è pari al 61% (era pari al 62% l'anno precedente), nettamente superiore a quella maschile, pari al 39% (era il 38% nel 2016). Si conferma quindi la tendenza delle donne a mostrare una maggiore regolarità negli studi rispetto agli uomini.

FIGURA 4 - DISTRIBUZIONE DEI TITOLI CONSEGUITI PER GENERE (2017)

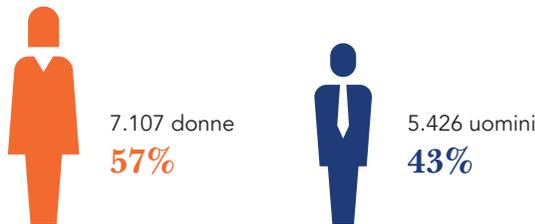
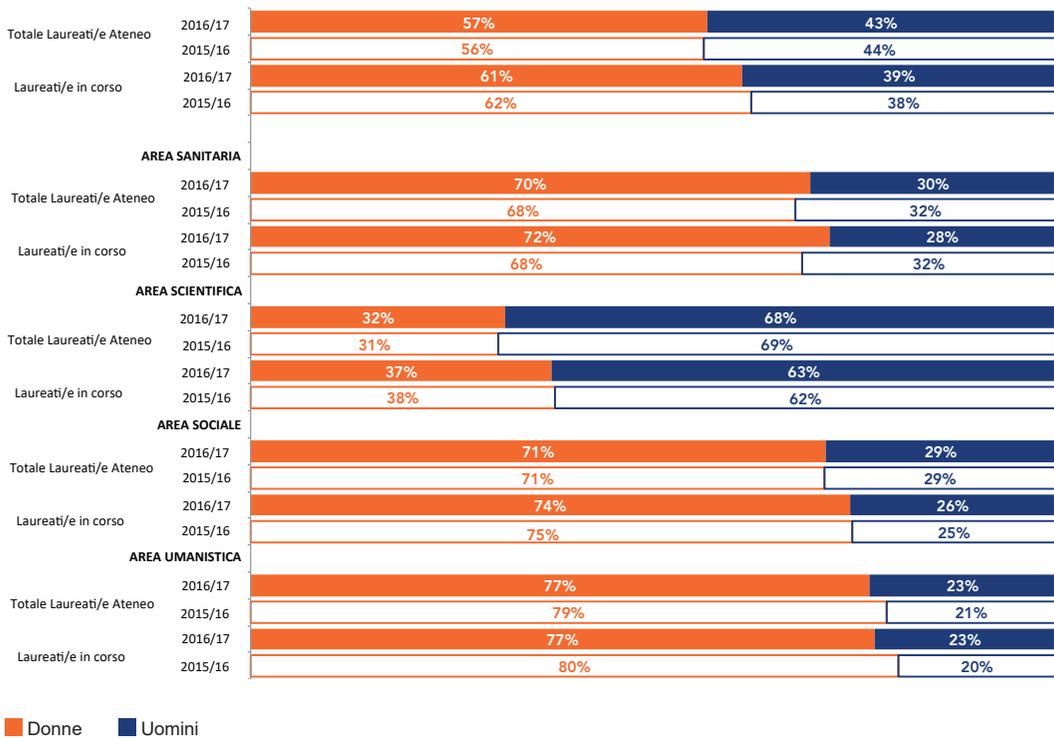


FIGURA 5 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE, REGOLARITÀ E AREA MINISTERIALE (2017)



■ Donne ■ Uomini

1.3 Dottorandi, dottorande e titolari di assegni di ricerca

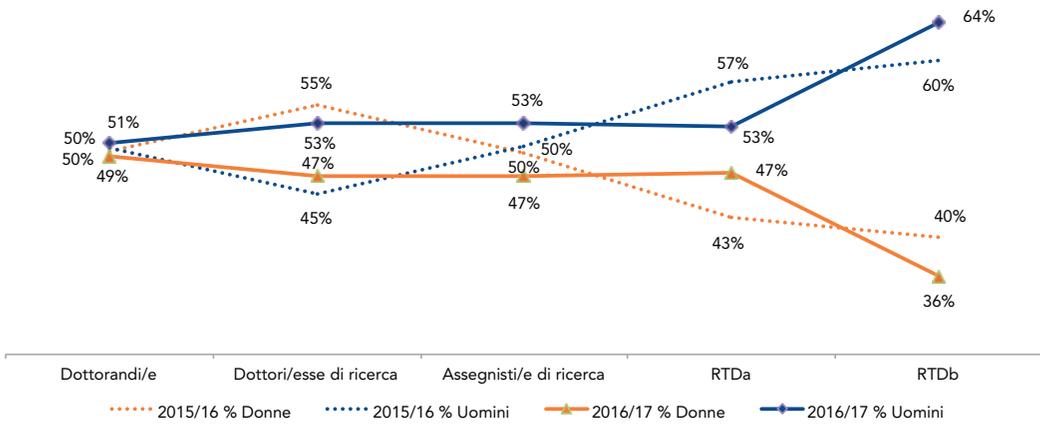
Questa sezione approfondisce l'analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda dottorandi, dottorande e titolari di assegni di ricerca. Al fine di cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica di queste figure, i dati raccolti sono stati rapportati a quelli relativi a ricercatori/trici a tempo determinato (RTDa e RTDb). Nell'a.a. 2016-17 si trovavano in queste posizioni 2.650 persone, con una leggera flessione rispetto all'anno precedente, quando erano 2744. Le donne prevalgono in tutte le Aree ministeriali eccetto l'Area scientifica, dove si registra comunque un dato medio superiore a quello dell'avvio della carriera studentesca. Per quanto riguarda la posizione di RTDa, si ha ancora una prevalenza femminile nell'Area sanitaria e in quella sociale. Le ricercatrici di tipo b sono invece prevalenti nell'Area sociale e in quella umanistica.

FIGURA 1 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2016-17)



In quest'analisi vengono introdotti anche dei diagrammi, noti come 'diagrammi a forbice', ampiamente utilizzati nella letteratura scientifica riguardante le statistiche di genere, perché visualizzano con chiarezza la disparità di genere nei diversi momenti delle carriere presi in considerazione. A livello di Ateneo, il diagramma a forbice, in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini a livello di dottorandi/e, assegnisti/e, RTDa, RTDb (Figura 2), mostra che nei corsi di Dottorato la componente femminile e quella maschile sono equivalenti. Nell'a.a. 2016-17, più uomini che donne hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca e ottenuto posizioni di supporto alla ricerca (assegnisti). Con il passaggio alle posizioni di ricercatore a tempo determinato, permane la prevalenza maschile a livello di RTDa che diventa ancora più netta (anche rispetto all'anno precedente) a livello di RTDb. Si apre cioè la forbice.

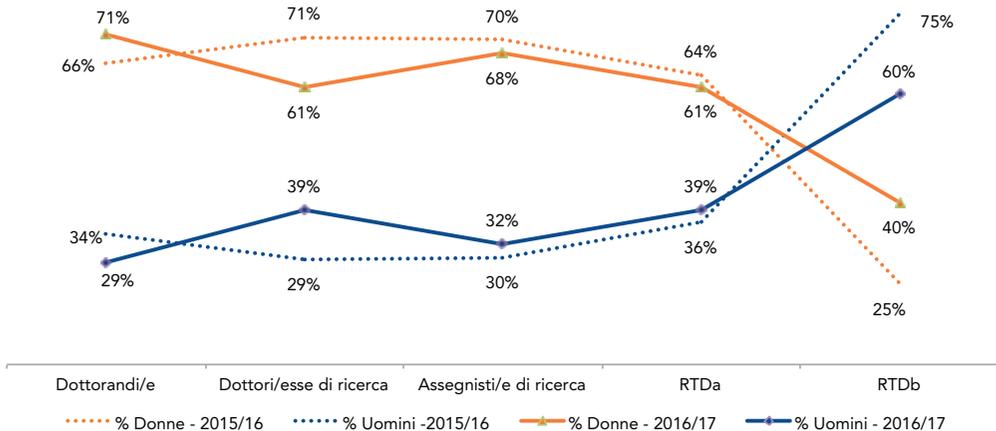
FIGURA 2 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DI ATENEO (2016-17)



È interessante rappresentare le forbici della carriera di queste figure per le diverse Aree ministeriali. Le figure dalla 3 alla 6 mettono in luce alcune peculiarità.

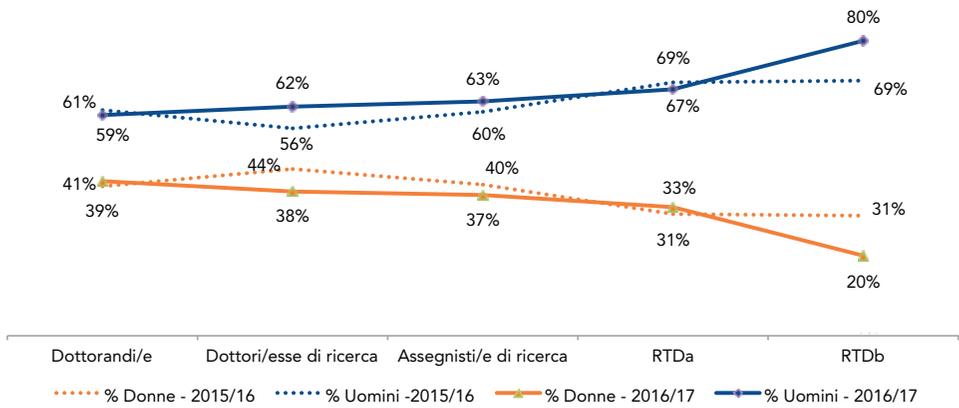
Nell'Area sanitaria, nei due a.a. considerati, la prevalenza femminile è netta fino alla posizione di RTDa; le curve si incrociano e si invertono nel passaggio a RTDb, anche se nell'a.a. 2016-17, si nota una minor divaricazione della forbice fra uomini e donne.

FIGURA 3 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E E RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SANITARIA (2016-17)



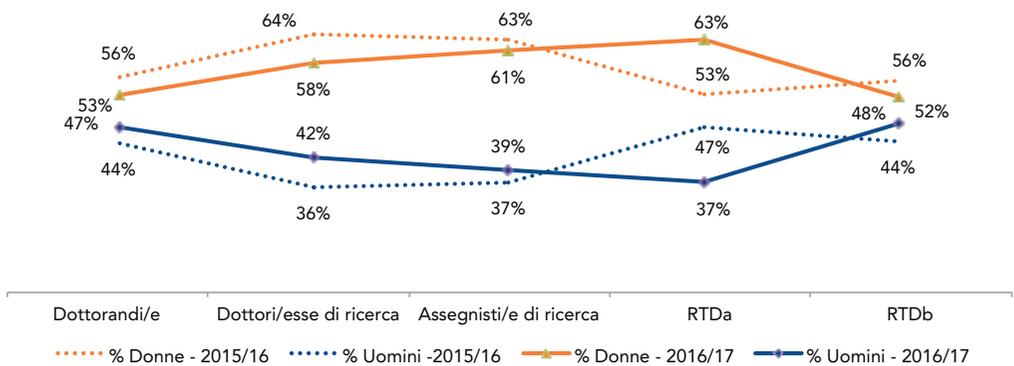
Nell'Area scientifica, gli uomini prevalgono a tutti i livelli. Si può parlare di "non forbice" della carriera. Nell'ultimo anno, inoltre, si è accentuata la divaricazione della forbice a favore degli uomini relativamente alla posizione di RTDb.

FIGURA 4 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SCIENTIFICA (2016-17 VS 2016/17)



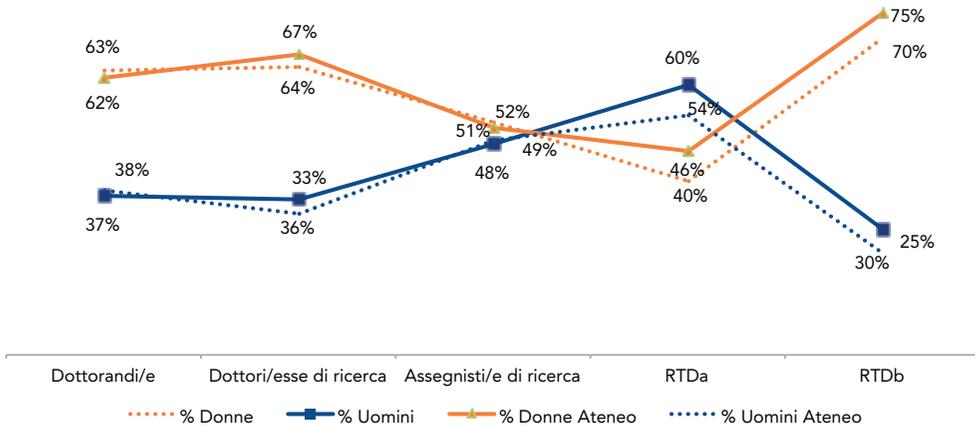
Specularmente, la maggior presenza femminile si rileva in tutte le posizioni nell'Area sociale dove tuttavia la presenza maschile aumenta e quella femminile diminuisce soprattutto a livello della posizione di RTDb.

FIGURA 5 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SOCIALE (2016-17)



Infine, nell'Area umanistica, dopo una iniziale prevalenza femminile a livello di dottorato, si assiste a un'inversione delle curve in favore degli uomini nel passaggio da assegnista a RTDa e una nuova inversione a favore delle donne nella posizione di RTDb.

FIGURA 6 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTA: DIAGRAMMA DELL'AREA UMANISTICA (2016-17)



Le specificità delle diverse aree ora descritte sono comunque difficili da valutare, in quanto la figura di ricercatore a tempo determinato è di recente istituzione e in alcune situazioni la numerosità delle persone interessate può essere bassa. Vale comunque la pena di sottolineare che a livello di Ateneo, nell'a.a. 2016-17, il *gender gap* a sfavore delle donne si è mantenuto e in alcuni casi accentuato. La forbice delle carriere mette chiaramente in evidenza la perdita di potenziale presenza femminile dai livelli elevati di formazione (dottorato) ai primi passi di avvio alla carriera accademica. Una grande potenzialità in entrata si riduce progressivamente per vari motivi, tra cui quelli legati alla conciliazione vita-lavoro.

1.4 Personale docente

Al 31 dicembre 2017 il numero di docenti dell'Università di Padova (Tabella 1) è pari a 2140 persone, di cui 762 donne e 1378 uomini (rispettivamente il 35,6% e il 64,4% del totale). Negli ultimi tre anni, a fronte di un complessivo e leggero aumento di unità di personale (da 2057 a 2140), l'incidenza femminile presenta un leggero e costante aumento, superando quest'anno il 35% dei docenti. Questa percentuale è inferiore rispetto a quanto rilevato a livello nazionale: in base ai dati dell'Ufficio Statistica del MIUR, le donne rappresentavano il 37,6% del totale dei docenti nel 2017.

La percentuale di donne diminuisce al crescere della qualifica, passando dal 47,9% dei ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) al 21,5% dei docenti di I Fascia (Figura 1). Questi dati sembrano confermare l'esistenza del cosiddetto 'soffitto di cristallo',³ sebbene si confermino piccoli e incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi nel corso del triennio, con percentuali di donne in crescita in particolare nelle qualifiche più elevate. Tale crescita relativa risulta più evidente se si analizza un arco temporale più esteso: nel 2005 le docenti di I Fascia erano 110 (pari al 14,8%), nel 2010 erano 105 (pari al 17,7%) e oggi sono 109 (pari al 21,5%). Nonostante il numero assoluto sia pressoché costante, la presenza di donne è aumentata in termini percentuali.

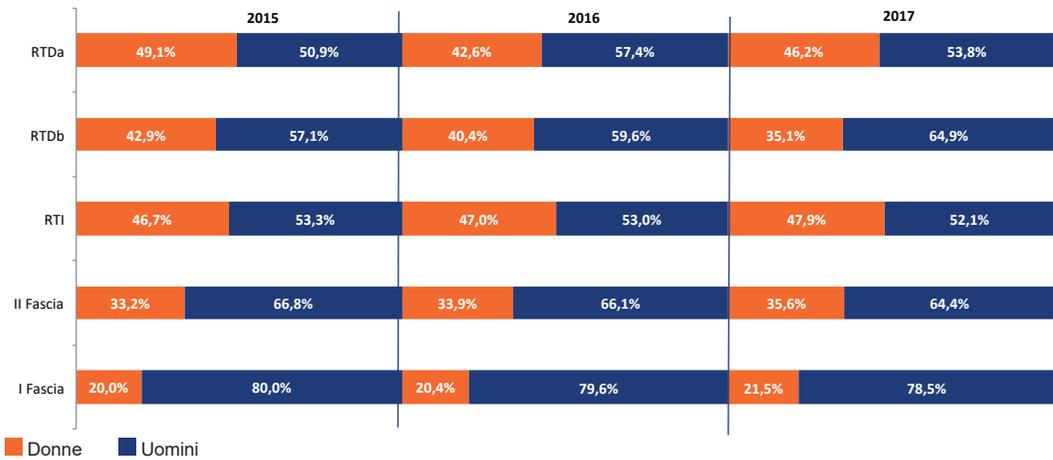
TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2015-2017)

Ruolo	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RTD	40	45	85	75	104	179	105	145	250
di cui RTDa	28	29	57	52	70	122	72	84	156
di cui RTDb	12	16	28	23	34	57	33	61	94
RTI	280	320	600	254	287	541	218	237	455
II Fascia	291	585	876	301	586	887	330	598	928
I Fascia	99	397	496	99	386	485	109	398	507
Totale	710	1.347	2.057	729	1.363	2.092	762	1.378	2.140
Incidenza annuale di genere	34,5%	65,5%	100,0%	34,8%	65,2%	100,0%	35,6%	64,4%	100,0%

Il confronto con dati a livello nazionale, rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR per il 2017, mostra come la percentuale di donne nei diversi ruoli all'Università di Padova rimanga però inferiore rispetto alla media degli atenei italiani (23% professoresse di I Fascia; 37,5% professoresse di II Fascia; 46,6% ricercatrici a tempo determinato e indeterminato).

³ Metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2015-2017)



I cambiamenti rilevati sono il risultato delle dinamiche del turnover del personale: cioè il numero di cessazioni e assunzioni nei diversi ruoli.

Con riferimento a questi aspetti (Tabella 2), nel triennio 2015-2017, il 38% delle assunzioni nel ruolo di docente di II Fascia hanno riguardato le donne. Questa percentuale scende al 30% nel caso di assunzioni nel ruolo di docente di I Fascia (Tabella 3). Entrambe queste percentuali risultano leggermente più elevate rispetto alla presenza femminile in II e I fascia a fine 2017, che era rispettivamente 35,6% e 21,5% (Tabella 1). Come per le analisi precedenti, il dettaglio (in questo caso a livello di area CUN) mostra una situazione disomogenea: da un lato ci sono aree nelle quali non è stata assunta nessuna donna in I Fascia (04 - Scienze della terra; 08 - Ingegneria civile e architettura; 14 - Scienze politiche e sociali), dall'altro ci sono aree, anche se meno numerose, nelle quali le donne risultano la maggioranza o sono state assunte in pari numero rispetto agli uomini (03 - Scienze chimiche; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche). Quest'analisi è ovviamente influenzata dalla numerosità delle assunzioni, dal momento che in alcuni casi si tratta di poche unità. Infine, si nota che alcune aree, già identificate come 'storicamente' a scarsa presenza femminile, non mostrino un cambio di orientamento nelle nuove assunzioni (si vedano in particolare le aree 4 - Scienze della terra; 8 - Ingegneria civile ed architettura), dal momento che anche nel corso del 2016 nelle stesse aree non era stata assunta nessuna donna in I fascia. Sempre con riferimento alle assunzioni di docenti di I e II Fascia, si è poi approfondita la provenienza dei neo-assunti (Tabella 4). Nel triennio 2015-2017 sono stati reclutati 77 docenti esterni all'Ateneo, di cui 28 donne (36,4%), con un'incidenza femminile maggiore tra docenti di II Fascia (rispettivamente 29,4% e 38,3%). Il reclutamento di professori/esse che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 431 persone, di cui 156 donne (36,2%). Le percentuali di passaggi interni tra le docenti di I e II Fascia sono sostanzialmente identiche rispetto ai nuovi ingressi dall'esterno, mostrando una reiterazione di dinamiche che hanno portato all'attuale situazione di sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali della carriera accademica. Dati parziali per il 2018 (aggiornati al 20 Settembre) confermano questo andamento: se infatti non ci sono stati ingressi dall'esterno di donne tra i docenti di I Fascia, queste hanno rappresentato

invece il 45% tra gli ingressi di docenti di II Fascia (su un totale di 20 persone). Con riferimento ai passaggi interni, i dati mostrano come le donne siano state il 36% (su un totale di 36) tra i docenti di I Fascia e il 45% (su un totale di 42) tra i docenti di II Fascia.

TABELLA 2 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI DOCENTE DI II FASCIA (ART. 18 E 24 L. 240/2010) PER AREA CUN (2015-2017)

Area CUN	Donne	Uomini	Totale	% Donne
01 - Scienze matematiche e informatiche	9	14	23	39%
02 - Scienze fisiche	4	22	26	15%
03 - Scienze chimiche	10	16	26	38%
04 - Scienze della terra	2	6	8	25%
05 - Scienze biologiche	20	13	33	61%
06 - Scienze mediche	17	43	60	28%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	7	15	22	32%
08 - Ingegneria civile ed architettura	4	6	10	40%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	6	37	43	14%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	16	16	32	50%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	31	22	53	58%
12 - Scienze giuridiche	7	11	18	39%
13 - Scienze economiche e statistiche	10	10	20	50%
14 - Scienze politiche e sociali	5	10	15	33%

Ateneo

TABELLA 3 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI DOCENTE DI I FASCIA (ART. 18 E 24 L. 240/2010) PER AREA CUN (2015-2017)

Area CUN	Donne	Uomini	Totale	% Donne
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	3	4	25%
02 - Scienze fisiche	1	8	9	11%
03 - Scienze chimiche	6	6	12	50%
04 - Scienze della terra	0	4	4	0%
05 - Scienze biologiche	4	7	11	36%
06 - Scienze mediche	5	14	19	26%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	5	7	29%
08 - Ingegneria civile ed architettura	0	2	2	0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	11	12	8%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6	2	8	75%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	7	10	17	41%
12 - Scienze giuridiche	2	4	6	33%
13 - Scienze economiche e statistiche	1	4	5	20%
14 - Scienze politiche e sociali	0	3	3	0%
Ateneo	36	83	119	30%

TABELLA 4 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLE QUALIFICHE DI DOCENTE DI I E II FASCIA DISTINTI TRA PASSAGGI INTERNI E RECLUTAMENTO ESTERNO (2015-2017)

	Passaggi interni			Nuovi ingressi		
	Donne	Totale	%Donne	Donne	Totale	%Donne
I Fascia	31	102	30%	5	17	29%
II Fascia	125	329	38%	23	60	38%
Ateneo	156	431	36%	28	77	36%

Con riferimento infine all'assunzione di ricercatori a tempo determinato, i numeri piuttosto ridotti dei nuovi ingressi non permettono di fare una fotografia accurata e affidabile delle dinamiche in corso (Tabella 5). A fronte di una distribuzione molto disomogenea tra i settori, complessivamente l'incidenza delle donne si rileva leggermente più alta tra i RTDa che tra i RTDb (rispettivamente 43% e 38%), e in linea con l'attuale presenza di RTI. Dati parziali per il 2018 (aggiornati al 20 Settembre) mostrano un generale incremento della presenza femminile (46,8% su un totale di 94 assunzioni), con una più marcata presenza di donne tra i RTDa (52,6% su un totale di 78 assunzioni) e un calo tra gli RTDb (18,8% su un totale di 16 assunzioni). Dati parziali per il 2018 (aggiornati al 20 Settembre) mostrano in generale come il trend delle assunzioni sia orientato a una diminuzione delle differenze tra i generi all'interno dei diversi ruoli docenti universitari: un segnale positivo per il nostro Ateneo sia a livello nazionale che internazionale (Tabella 6).

TABELLA 5 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI RTD (2015-2017)

Area CUN	RTDa			RTDb			% totale Donne RTD
	Donne	totale	% Donne	Donne	totale	% Donne	
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	8	13%	0	6	0%	7%
02 - Scienze fisiche	3	12	25%	0	7	0%	16%
03 - Scienze chimiche	3	8	38%	3	0	100%	75%
04 - Scienze della Terra	0	8	0%	1	0	100%	12%
05 - Scienze biologiche	7	11	64%	1	6	17%	47%
06 - Scienze mediche	25	39	64%	2	5	40%	61%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	19	21%	1	3	33%	21%
08 - Ingegneria civile ed Architettura	1	4	25%	0	2	0%	17%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	7	19	37%	4	8	50%	41%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	8	38%	6	8	75%	56%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	8	14	57%	4	12	33%	46%
12 - Scienze giuridiche	3	5	60%	2	2	100%	71%
13 - Scienze economiche e statistiche	3	7	43%	2	5	40%	42%
14 - Scienze politiche e sociali	4	5	80%	0	1	0%	67%
Ateneo	72	167	43%	26	69	38%	41%

TABELLA 6 - NUMERO DI ASSUNZIONI PER RUOLO E GENERE (A SETTEMBRE 2018)

	Donne	Uomini	Totale	% Donne
I Fascia	12	30	42	28,6%
II Fascia	24	41	65	36,9%
RTD a	39	38	77	50,6%
RTD b	13	18	31	41,9%
Ateneo	88	127	215	40,9%

Spostando l'attenzione sul turnover negativo (uscite di personale), nel corso dell'ultimo triennio hanno chiuso il loro rapporto con l'Università di Padova (sia per pensionamento che per uscite volontarie) 205 docenti, con un'incidenza femminile del 26,3% (Tabella 7). Dal momento che, come illustrato in precedenza, nello stesso periodo i nuovi ingressi di donne in I e II Fascia hanno riguardato 28 persone, il saldo tra ingressi e uscite per le professoresse di I e II Fascia risulta negativo, con una riduzione di 9 persone (in calo rispetto al 2016, quando questo saldo negativo era stato di 28 donne).

Da notare, in ogni caso, come il saldo risulti negativo anche per gli uomini, per un effetto diffuso delle limitazioni al turnover imposte dalla legislazione vigente. Per quanto riguarda gli uomini, infatti, si sono verificate nel triennio 139 cessazioni tra i docenti di I e II Fascia, a fronte di 49 nuove assunzioni negli stessi ruoli, con un saldo negativo di 90 persone.

Dati parziali per il 2018 (aggiornati a settembre) mostrano un'inversione di tendenza per quanto riguarda le donne: in questo periodo, infatti, si sono verificate 5 cessazioni di docenti donne di I e II Fascia a fronte di 9 nuovi ingressi. Per gli uomini, invece, continua – anche se in deciso calo – a rilevarsi un saldo negativo, con 15 cessazioni a fronte di 13 nuovi ingressi. In termini generali, si rileva un incremento della presenza femminile (46,8% su un totale di 94 assunzioni), con una più marcata presenza di donne tra i RTDa (52,6% su un totale di 78 assunzioni) e un calo tra gli RTDb (18,8% su un totale di 16 assunzioni). Quest'ultimo dato dovrà essere monitorato con attenzione, essendo il ruolo di RTDb il vero punto d'ingresso nella carriera universitaria.

TABELLA 7 - NUMERO DI CESSAZIONI PER RUOLO E GENERE (2015-2017) (ESCLUSI I PASSAGGI DI RUOLO)

Cessati	I fascia	II fascia	RTI	Totale
Donne	16	21	17	54
Uomini	87	52	12	151
Totale	103	73	29	205

L'analisi dello stipendio medio annuo (con riferimento alle voci principali dei compensi accessori per il 2016), suddivisa per genere, mostra alcune differenze fra uomini e donne (Tabella 8). Innanzitutto, sono soprattutto gli uomini (sia in termini assoluti sia in termini percentuali rispetto alla numerosità totale dei docenti e ricercatori maschi) a percepire le voci di compenso accessorio considerate. Donne e uomini si distribuiscono diversamente con riferimento in particolare a due voci: circa il 32% dei compensi pagati a uomini (a fronte del 18,5% corrisposti a donne) si riferisce a erogazioni accessorie per attività conto terzi, mentre quasi il 36% dei compensi pagati a donne (a fronte del 28,8% corrisposti a uomini) è relativo alla partecipazione a Commissioni di Esami di Stato. Piccole o grandi differenze a favore degli uomini appaiono in quasi tutti gli importi medi considerati: in generale, posto che non tutti i docenti hanno la medesima possibilità di accesso a tali compensi, si ottiene che, nel 2017, gli uomini hanno percepito in media compensi accessori per circa euro 6.500 a fronte di circa 3.900 per le donne.

TABELLA 8 - COMPENSI MEDI RELATIVI AD ALCUNE VOCI ACCESSORIE PERCEPITE DA DOCENTI, VALORI AL LORDO DEGLI ONERI A CARICO ENTE (2017)

Capitolo accessorio	Donne		Uomini		Totale	
	percipienti	importo medio	percipienti	importo medio	percipienti	importo medio
<i>Commissioni esami di stato</i>	80	793,6	151	1.025,6	231	945,3
<i>Indennità di funzione</i>	18	10.739,9	48	11.063,6	66	10.975,3
<i>Compensi e competenze accessorie su attività conto terzi personale docente a tempo indeterminato</i>	41	6.818,8	169	12.285,4	210	11.218,1
<i>Compensi e competenze accessorie su attività conto terzi personale docente a tempo determinato</i>	8	4.612,4	9	6.728,1	17	5.732,5
<i>Incentivi Fondi competitivi UE</i>	6	21.075,2	9	25.336,0	15	23.631,7
<i>Compensi per master</i>	63	2.184,0	116	2.234,5	179	2.216,7
<i>Gettoni di presenza e componenti Organi</i>	5	3.815,1	21	2.983,7	26	3.143,6
Percipienti totali e importo medio complessivo	221	3.875,1	523	6.448,6	744	5.684,1

1.5 Personale e ricerca

A partire dal 2016 l'Ateneo ha adottato una nuova politica di finanziamento della ricerca volta ad incentivare l'autonomia dei Dipartimenti nelle decisioni strategiche di investimento in ricerca attraverso la previsione di un Budget Integrato per la Ricerca dei Dipartimenti (BIRD).

I fondi distribuiti ai Dipartimenti con il BIRD sono spendibili per la realizzazione delle azioni programmate nel Piano triennale di sviluppo della ricerca dipartimentale (PTSR), che ogni Dipartimento predispone per stabilire l'allocazione delle risorse per il successivo triennio, tenendo conto di alcuni vincoli di destinazione:

- Il 40% ($\pm 10\%$) dei fondi BIRD dovrà essere destinato alla Dotazione Ordinaria Ricerca (DOR) volta a garantire la continuità delle attività di ricerca dipartimentali e a finanziare iniziative di ricerca atte ad assicurare le opportunità di sviluppo della conoscenza nelle diverse aree disciplinari.
- Il 60% ($\pm 10\%$) dei fondi BIRD dovrà essere destinato all'Investimento Strategico di Dipartimento (SID), per promuovere l'avvio di specifici progetti di ricerca o per reclutare e formare personale specificatamente dedicato alle attività di ricerca (es. assegni di ricerca) o per cofinanziare l'acquisto di attrezzature scientifiche. Da questa quota del BIRD il Dipartimento potrà attingere fondi anche per cofinanziare borse di dottorato.

Nel PTSR potrà essere previsto anche l'avvio di progetti interdipartimentali (progetti SID, Assegni, Dottorato e Infrastrutture) cofinanziati da più Dipartimenti con l'individuazione di un singolo Dipartimento "sede amministrativa" del progetto comune.

Il BIRD consente dunque di ampliare la flessibilità nella gestione e nell'utilizzo dei fondi di Ateneo per la ricerca e di aumentare le possibilità di allocare risorse in funzione delle specifiche esigenze di sviluppo dei Dipartimenti. D'altro canto, questa nuova modalità di finanziamento della ricerca rende molto difficile monitorare l'effettivo utilizzo di fondi secondo una prospettiva di genere e non consente una comparazione con quanto osservato nel 2016. Di conseguenza, i dati inseriti nel Bilancio di Genere dello scorso anno che riguardano i Responsabili di finanziamenti per Assegni Junior e Progetti di Ricerca di Ateneo per macroarea, ruolo e genere e i Responsabili di finanziamenti per Assegni Senior per macroarea e genere non sono aggiornabili al 2017.

Si auspica, per il futuro, che siano adottate opportune modalità di raccolta dati e strumenti di monitoraggio delle azioni approvate dai Dipartimenti, che tengano conto della prospettiva di genere per l'accesso ai finanziamenti.

A livello nazionale, inoltre, molte iniziative di finanziamento non sono più state riproposte e, relativamente al finanziamento PRIN, si attendono ancora gli esiti della selezione. Non sono quindi disponibili nuovi dati relativi ai Responsabili di unità PRIN per macroarea, ruolo e genere, così come ai Responsabili di FIR (Futuro in Ricerca 2012-2013) e SIR (Scientific Independence of young Researcher 2014).

Maggiore continuità si registra invece a proposito delle iniziative di finanziamento dell'Unione Europea, in particolare nell'ambito dei bandi Horizon 2020. Confrontando la situazione del

triennio più recente (Tabella 5.2) con quella rilevata nel triennio precedente (Tabella 5.1) si può osservare una sostanziale stabilità; l'unico cambiamento di rilievo riguarda il leggero incremento della percentuale di progetti finanziati (10% rispetto al 7% del periodo precedente) e, fra questi, una leggera riduzione del divario fra donne e uomini: lo scarto era infatti del 4% nel triennio 2014-2016, mentre è sceso al 3% nel triennio 2015-2017.

TABELLA 5.1 - RESPONSABILI SCIENTIFICI DI PROGETTI PRESENTATI E FINANZIATI NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 (2014-2016)*

H 2020 - Programmi	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>I - Excellent Science</i>	150	306	456	3	21	24
<i>distribuzione %</i>	33%	67%	100%	13%	87%	100%
<i>II - Industrial Leadership</i>	17	82	99	1	6	7
<i>distribuzione %</i>	17%	83%	100%	14%	86%	100%
<i>III - Societal Challenge</i>	73	158	231	6	13	19
<i>distribuzione %</i>	32%	68%	100%	32%	68%	100%
<i>Programmi trasversali (SWAFS, Widening...)</i>	3	11	14	0	4	4
<i>distribuzione %</i>	21%	79%	100%	0%	100%	100%
<i>Joint Technology Initiatives - JTIs</i>	1	8	9	0	3	3
<i>distribuzione %</i>	11%	89%	100%	0%	100%	100%
<i>Public-Private Partnerships (cPPPs)</i>	4	12	16	0	1	1
<i>distribuzione %</i>	25%	75%	100%	0%	100%	100%
Totale Ateneo	248	577	825	10	48	58
% progetti presentati o finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati o finanziati	30%	70%	100%	17%	83%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)				4%	8%	7%

* La tabella include i progetti in cui un soggetto dell'Università di Padova figura nei ruoli di coordinatore, partner o terza parte.

Excellent Science comprende: European Research Council, Future and Emerging Technologies, Marie Skłodowska Curie Actions, Research Infrastructures.

Industrial Leadership comprende: ICT, Nanotechnologies, Biotechnologies and Advanced Materials, Space, SME Innovation, Access to Risk Finance.

Societal Challenge comprende: Health, demographic change and wellbeing, Food security, sustainable agriculture and forestry, marine and maritime and inland water research and the bioeconomy, Secure, clean and efficient energy, Smart, green and integrated transport, Climate action, environment, resource efficiency and raw materials, Europe in a changing world – inclusive, innovative, reflective societies, Secure societies – Protecting freedom and security of Europe and its citizens.

TABELLA 5.2 - RESPONSABILI SCIENTIFICI DI PROGETTI PRESENTATI E FINANZIATI NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 (2015-2017)

	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>I - Excellent Science</i>	139	340	479	11	30	41
distribuzione %	29%	71%	100%	27%	73%	100%
<i>II - Industrial Leadership</i>	10	62	72	1	8	9
distribuzione %	14%	86%	100%	11%	89%	100%
<i>III - Societal Challenge</i>	55	117	172	4	15	19
distribuzione %	32%	68%	100%	21%	79%	100%
<i>Programmi trasversali</i>	4	12	16	0	2	2
distribuzione %	25%	75%	100%	0%	100%	0%
<i>Joint Technology Initiatives - JTIs</i>	1	8	9	1	4	5
distribuzione %	11%	89%	100%	20%	80%	100%
<i>Public-Private Partnerships (cPPPs)</i>	3	11	14	0	0	0
distribuzione %	21%	79%	100%	np	np	np
Totale complessivo	212	550	762	17	59	76
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	28%	72%	100%	22%	78%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)				8%	11%	10%

I dati relativi alla produzione scientifica, infine, non sono ancora disponibili per un'adeguata comparazione rispetto a quanto rilevato lo scorso anno.

1.6 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

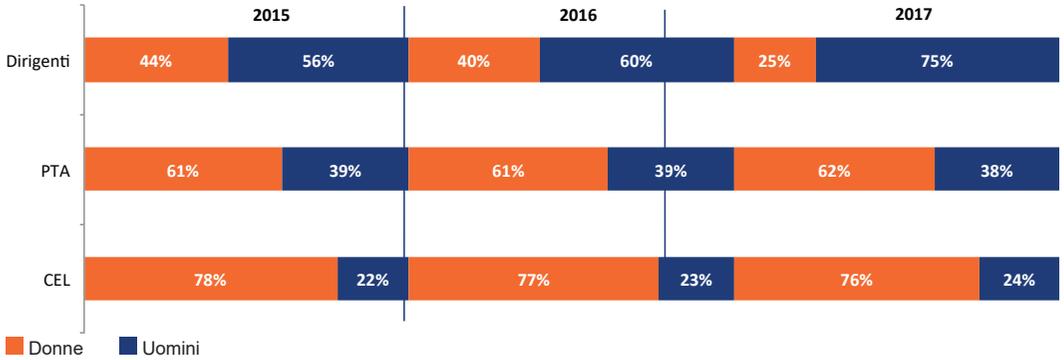
Questa sezione illustra i dati relativi ai dirigenti, al personale tecnico amministrativo (PTA) e alle collaboratrici e ai collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Padova, che al 31 dicembre 2017, erano 2342 persone (Tabella 1). A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente prevalente, tra i dirigenti, il PTA e i CEL il genere femminile è in media maggiormente rappresentato (il 61,8% del totale). Questa percentuale risulta leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali rilevata nel 2017 dall'Ufficio Statistica del MIUR, che era pari al 59,3%. Tuttavia, sempre in base ai dati del MIUR, confrontando la situazione dell'Ateneo patavino con gli atenei geograficamente più vicini, e che quindi operano in condizioni di mercato del lavoro comparabili, si riscontra che Padova ha una percentuale inferiore a Verona, dove la percentuale di donne è pari al 65,4%, e a Venezia Ca' Foscari (71,5%). Percentuali superiori a quelle di Padova si rilevano anche a Bologna (66%), Firenze (67,2%) e Torino (66,6%). Da notare, poi, come la percentuale di donne vari, in alcuni casi anche sensibilmente, tra le categorie considerate. Se infatti, nel 2017, all'interno del PTA gli scostamenti sono abbastanza contenuti (da un minimo di 54,5% per il personale di categoria B a un massimo di 64,5% per il personale di categoria C) e fra i CEL le donne sono in netta maggioranza (75,6%), il numero di donne è inferiore a quello degli uomini a livello apicale: tra i 12 dirigenti, solo 3 sono donne. Per una corretta interpretazione dei dati è in ogni caso opportuno notare come le diverse categorie considerate abbiano numerosità sostanzialmente diverse: come appena evidenziato, i dirigenti sono 12, i CEL sono 41 e l'insieme del PTA è costituito da 2.289 persone. I dati evidenziano, infine, che la distribuzione per genere è rimasta nel complesso pressoché invariata nel corso del triennio 2015-2017 (Figura 1), con alcune variazioni significative in termini percentuali, ma contenute in termini di numerosità assoluta con riferimento ai Dirigenti. Le percentuali presentate comprendono sia il personale con contratto a tempo indeterminato sia il personale con contratto a tempo determinato.

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER RUOLO E GENERE (2015-2017)

Personale	2015		2016		2017	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
<i>Dirigenti*</i>	9	44,4%	10	40,0%	12	25,0%
<i>PTA</i>	2.265	61,0%	2.258	61,2%	2.289	61,8%
<i>di cui EP</i>	127	61,4%	124	61,3%	126	61,1%
<i>di cui D</i>	882	60,5%	882	59,8%	866	59,8%
<i>di cui C</i>	1.076	63,0%	1.079	63,5%	1.119	64,5%
<i>di cui B</i>	180	51,1%	173	53,8%	178	54,5%
<i>CEL</i>	36	77,8%	39	76,9%	41	75,6%
Totale	2.310	61,2%	2.307	61,3%	2.342	61,8%

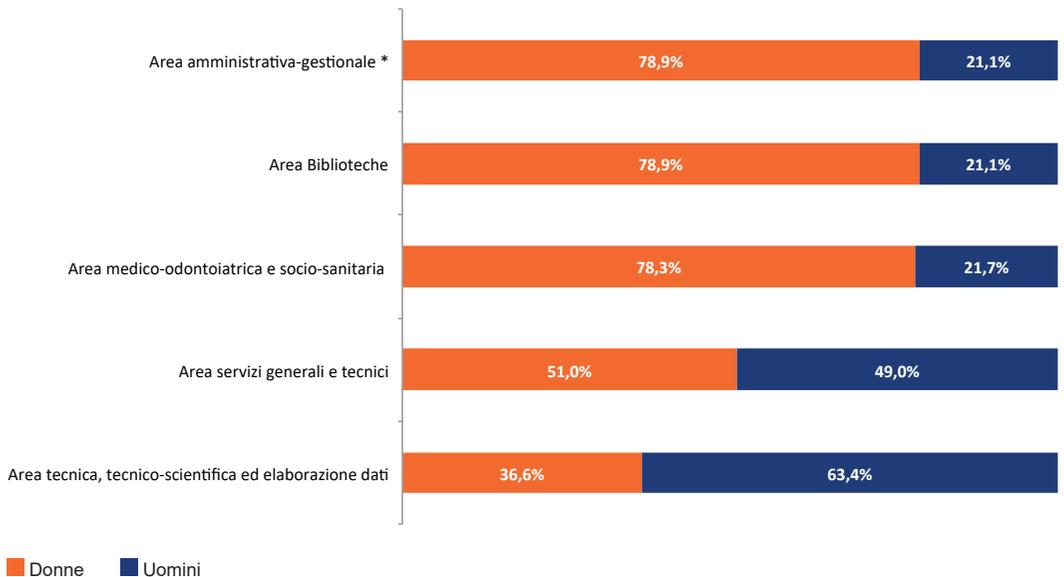
*Tra i dirigenti sono comprese 2 persone in aspettativa per altro incarico nel 2016 e 1 persona in aspettativa e 1 dirigente in sospensione cautelare nel 2017.

FIGURA 1 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2015-2017)



Nella Figura 2 viene analizzata la distribuzione del solo PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza. Per area funzionale s’intende l’insieme delle attività svolte in Ateneo, raggruppate in base al criterio dell’omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle. In quest’analisi si rileva una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (78,9%), Biblioteche (78,9%) e Medico-odontoiatria e Socio-sanitaria (78,3%). Donne e uomini si equivalgono nell’area Servizi generali e tecnici (51%), mentre è prevalente la componente maschile nell’area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (63,4%). Questa distribuzione è un esempio di ‘segregazione orizzontale’, riferita alla concentrazione di donne e uomini in determinati settori occupazionali, a seconda delle attività lavorative proprie di quell’area.

FIGURA 2 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E AREA FUNZIONALE (2017)



* L’area amministrativa-gestionale comprende anche l’area amministrativa

La distribuzione delle posizioni organizzative tra generi rispecchia la proporzione di donne e uomini rilevata a livello generale per il PTA, con un ulteriore incremento percentuale della presenza femminile per alcuni ruoli. Al termine del 2017 l'Università di Padova ha affrontato una profonda riorganizzazione della propria Amministrazione Centrale che ne ha modificato la struttura organizzativa ridisegnando e riallocando numerosi ruoli. Come mostra la Tabella 2, prima di questo cambiamento i ruoli di responsabilità organizzativa come quelli di Capo Servizio erano a netta prevalenza femminile (68,1%) e analogamente era forte la presenza di donne tra coloro che ricoprono altri incarichi di responsabilità riconosciuti dall'Ateneo (64,7%). In seguito al cambiamento organizzativo, mentre tra i Direttori/trici di Ufficio le donne sono più del doppio degli uomini (67,6%) con una netta prevalenza nella fascia d'età più giovane (tra i 31 e i 40 anni) e tra gli over 50, la ripartizione è maggiormente equilibrata tra i Responsabili di Settore (il ruolo con il maggior numero di persone), tra i quali le donne rappresentano il 60,5%.

TABELLA 2 - NUMERO DI CAPI SERVIZIO E PERSONE CON ALTRI INCARICHI ORGANIZZATIVI PER GENERE ED ETÀ (2017)

Fascia	Caposervizio			Altri incarichi		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
31-40	3	5	60%	4	6	66,7%
41-50	10	15	66,7%	6	12	50%
51-60	16	23	69,6%	11	15	73,3%
oltre 60	3	4	75%	1	1	100%
Totale	32	47	68,1%	22	34	64,7%

TABELLA 3 - NUMERO DI DIRETTORI/TRICI DI UFFICIO E RESPONSABILI DI SETTORE PER GENERE ED ETÀ (AL 1 MARZO 2018)

Fascia	Direttore/trice di Ufficio			Responsabile di Settore		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
31-40	7	9	77,8%	11	19	57,9%
41-50	9	17	52,9%	23	38	60,5%
51-60	7	9	77,8%	15	24	62,5%
oltre 60	2	2	100%			
Totale	25	37	67,6%	49	81	60,5%

Con riferimento alle principali voci accessorie delle retribuzioni del PTA per l'anno 2017 (costo lordo ente), molte voci evidenziano differenze medie a favore degli uomini, quali ad esempio indennità per squadre di sicurezza, attività di supporto alla didattica, indennità di lavoro disagiato, formazione del personale tecnico-amministrativo, lavoro straordinario. È opportuno però notare che dall'analisi emergono anche alcune voci nelle quali sono le donne ad avere un vantaggio retributivo medio, quali ad esempio compensi per commissioni di concorso, retribuzione di posizione,

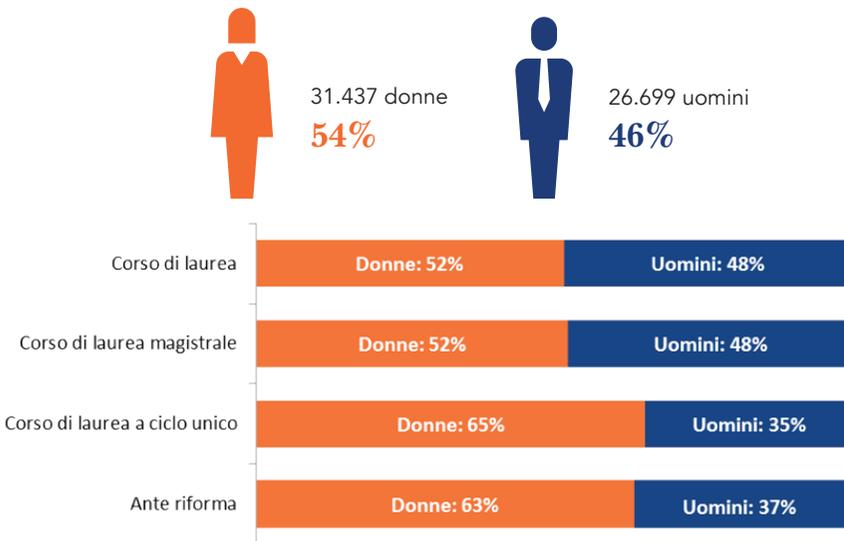
gettoni di presenza e componenti organi, retribuzione di risultato EP. Da sottolineare poi che molti istituti retributivi sono stati rivisti nel corso del 2017. Con riferimento a queste considerazioni, è opportuno notare come alcuni emolumenti accessori prescindano dal genere del lavoratore, in quanto collegati alla sua prestazione. A titolo di sintesi, la media degli elementi accessori erogati nel 2017 non è molto diversa tra donne e uomini, essendo stata pari a euro 949,1 per le donne e euro 1.107,1 per gli uomini.

Bilancio di Genere 2016 in breve*

L'immagine dell'Università di Padova, al 31 dicembre 2016, ci restituisce l'identità di un'istituzione accogliente ma non paritaria.

Dall'analisi della **componente studentesca** e delle **carriere universitarie** emerge che le studentesse sono più numerose degli studenti a tutti i livelli dei corsi di studio (laurea e laurea magistrale). Sono più presenti anche nei livelli più elevati della formazione universitaria (scuole di specializzazione, master e corsi di perfezionamento). Nei corsi di dottorato la presenza femminile è sostanzialmente pari a quella maschile.

[FIGURA 7, P. 34] DISTRIBUZIONE DELLE ISCRIZIONI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDI (A.A. 2015-16)



[FIGURA 21, P. 42] DISTRIBUZIONE DI ISCRITTI/E A CORSI POST LAUREAM PER AREA MINISTERIALE E GENERE (A.A. 2015-16)

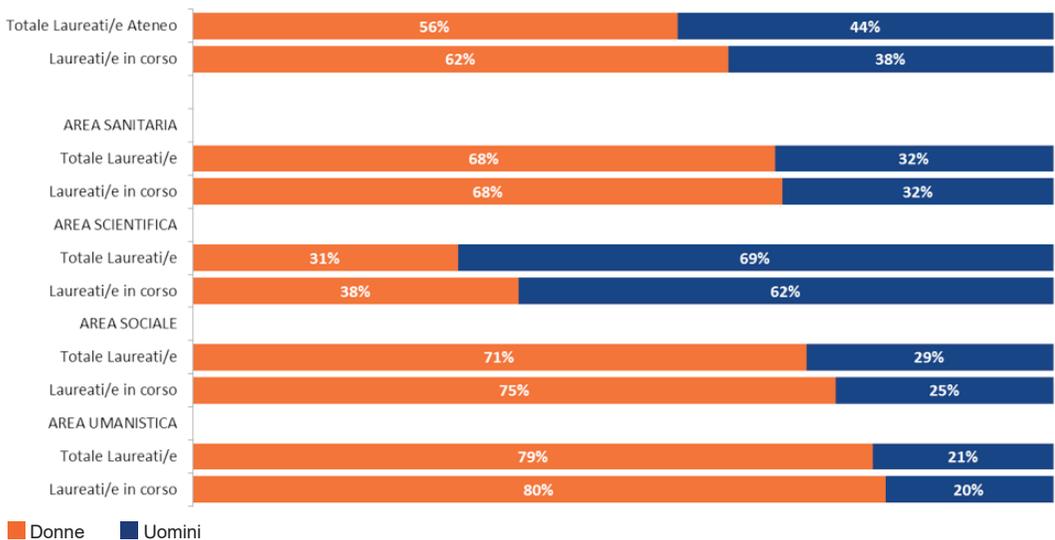


* I riferimenti che compaiono in rosso nelle seguenti pagine sono relativi all'edizione 2016 del Bilancio di genere, consultabile in versione integrale alla pagina <https://www.unipd.it/bilancio-genero>.

Risulta che le ragazze affrontano gli studi universitari con una preparazione migliore di quella dei loro coetanei (Figura 6, p. 33), mostrano una maggior propensione alla mobilità sia a livello nazionale sia a livello internazionale (Figure 4 e 5, Tabella 2, pp. 32 e 33), e si iscrivono in percentuale più elevata ai corsi di studio a numero programmato (Figura 3, p. 31).

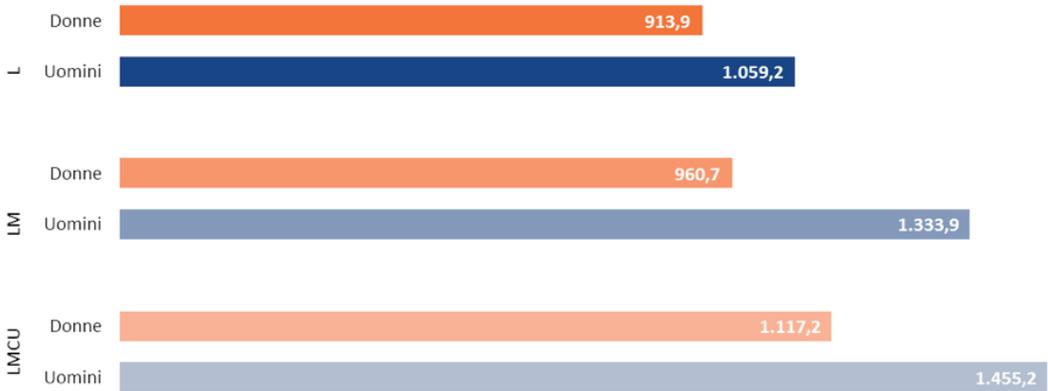
Per quanto riguarda l'esito degli studi universitari va sottolineato che le studentesse presentano un percorso di studio più regolare (Figura 8, p. 35), rappresentano il 62% del totale dei laureati 'in corso' e, mediamente, ottengono voti di laurea superiori a quelli degli studenti. La superiorità femminile relativamente all'esito degli studi universitari si presenta in quasi tutti gli ambiti scientifico-disciplinari, anche in quelli dove la presenza femminile è minoritaria (Figure 14, 15 e 16, pp. 38 e 39). Si registra infatti, anche nell'Ateneo di Padova, una distribuzione sbilanciata di studenti e studentesse nei diversi settori di studio, un fenomeno noto come "segregazione orizzontale", che vede le donne maggiormente presenti nelle Aree umanistica, sociale e sanitaria, mentre le discipline dell'Area scientifica, in particolare le cosiddette STEM, sono ancora appannaggio del genere maschile (Figura 2, p. 31).

[FIGURA 10, P. 36] DISTRIBUZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE, REGOLARITÀ NEGLI STUDI E AREA MINISTERIALE (2016)



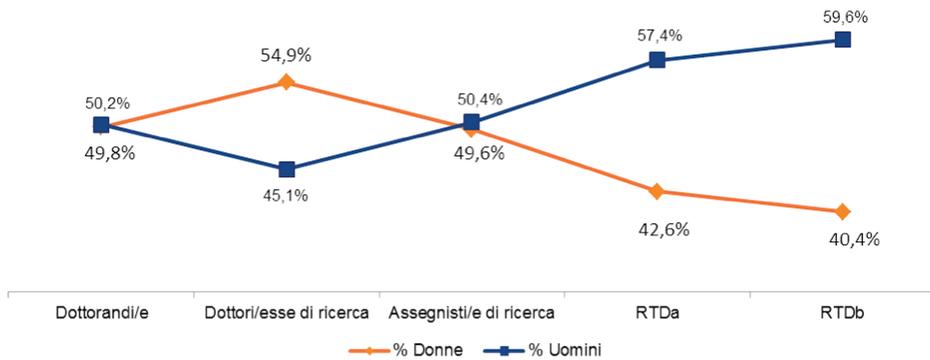
A fianco della 'superiorità' femminile prima descritta, volgendo lo sguardo alla situazione occupazionale dopo gli studi universitari emergono presto (a un anno dalla laurea, secondo i dati di Alma Laurea) elementi di svantaggio a carico delle donne. Dopo la laurea triennale le donne, in percentuale superiore agli uomini, dichiarano di avere un'occupazione, ma a seguito di una laurea magistrale o magistrale a ciclo unico la percentuale di donne occupate risulta inferiore a quella degli uomini.

[FIGURA 20, P. 41] REDDITO MENSILE NETTO A UN ANNO DALLA LAUREA PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (2016)



Lo svantaggio femminile è ancora più evidente se si considera la retribuzione media mensile a un anno dalla laurea: qualsiasi sia il livello di formazione universitaria, le donne hanno un retribuzione inferiore a quella degli uomini e la differenza tra i generi è maggiore tra coloro che hanno conseguito una laurea magistrale.

[FIGURA 2, P. 44] DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DI ATENEO (2015/2016).

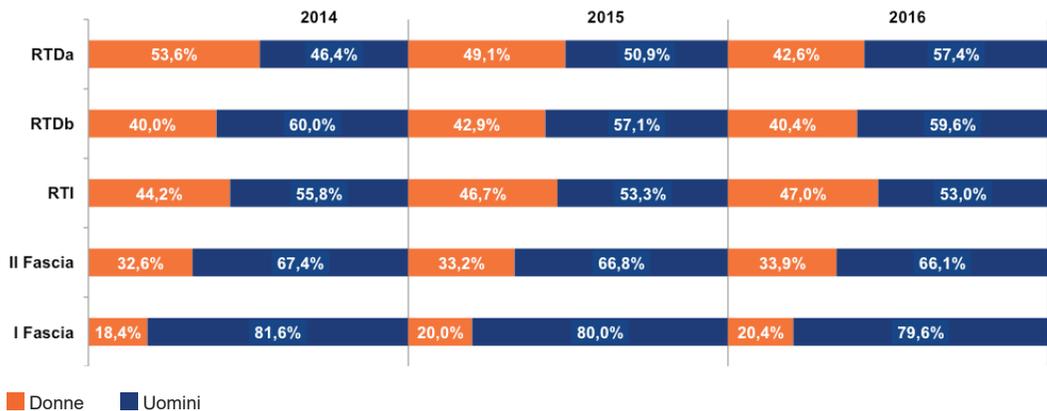


Al fine di cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica, un approfondimento specifico è stato dedicato all’analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda **dottorandi, dottorande, titolari di assegni di ricerca**. Dall’analisi dei dati emerge che nei corsi di Dottorato la componente femminile e quella maschile sono equivalenti, come pure in corrispondenza alla posizione di assegnista (Figura 1, p. 43). I diagrammi a forbice che ben rappresentano le percentuali di presenza femminile e maschile relative alle diverse posizioni mettono in evidenza, a livello di Ateneo, che il *gender gap* a sfavore delle donne si apre nel passaggio da posizioni di formazione (dottorandi/e) o di supporto alla ricerca (assegnisti/e) a posizioni che preludono a un possibile inserimento nella carriera accademica (RTDa e RTDb).

Riproducendo tali forbici per le diverse Aree ministeriali, si possono notare differenze dovute alle specificità di ciascuna Area, dalla prevalenza femminile fino alla posizione di RTDa seguita da una netta prevalenza maschile nell'Area sanitaria (Figura 3, p. 44), alla non-forbice dell'Area Scientifica (Figura 4, p. 45); dalla prevalenza della presenza femminile in tutte le posizioni nell'Area sociale (Figura 5, p. 45), all'apertura della forbice in corrispondenza di RTDa per l'Area umanistica (Figura 6, p. 46). Questo approfondimento specifico permette di illustrare chiaramente come il passaggio verso posizioni di accesso alla carriera accademica porti a una riduzione drastica della grande potenzialità femminile riscontrata nelle fasi di formazione e/o di supporto alla ricerca, con conseguente ripercussioni negative per il raggiungimento dell'eccellenza scientifica.

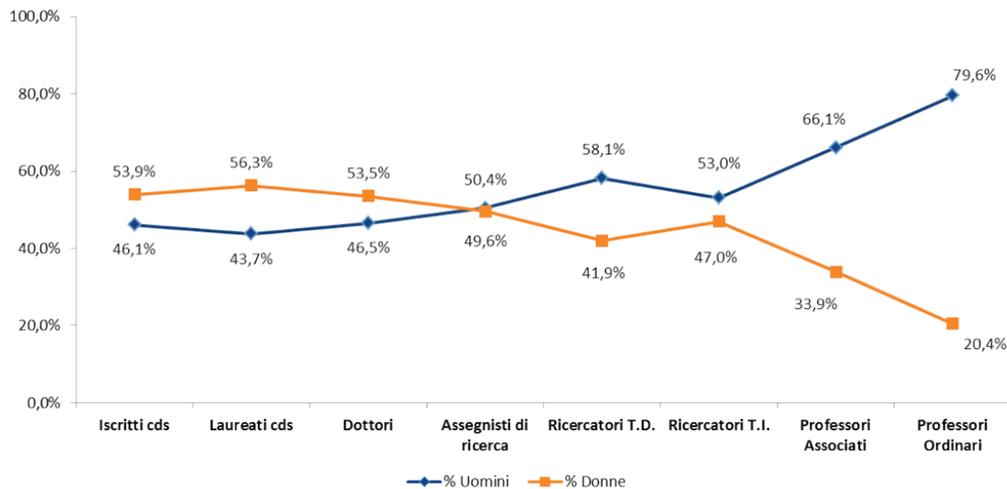
Fra il **personale docente** dell'Università di Padova, le donne rappresentano circa il 30%, una percentuale in costante e leggera crescita negli anni, ma ancora inferiore alla media nazionale ed europea. L'analisi compiuta, anche attraverso l'utilizzo di indicatori sintetici quali il *Rapporto di Femminilità* e il *Glass Ceiling Index*, mostra con chiarezza come la presenza femminile diminuisca significativamente nel passaggio dai ruoli di ricercatore (RTDa, RTDb, RTI) a quelli di docenti di II e I Fascia, anche se con alcune differenze tra Dipartimenti e Aree CUN (pp. 49-56). In termini generali, la fotografia effettuata mostra la presenza di una forte disparità di genere soprattutto tra docenti di I Fascia: nel 2016, in 29 Dipartimenti su 32 i docenti sono in maggioranza uomini e in 4 dipartimenti non sono presenti professoresse ordinarie.

[FIGURA 1 , P. 48] DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2014-2016)



L'analisi ha poi considerato le nuove assunzioni e le uscite di personale (Tabelle 7-11, pp. 57-59), che nel complesso alimentano un lento trend di aumento di presenza femminile a tutti i livelli, come appare evidente anche dall'anzianità nel ruolo, che è mediamente più bassa per le donne soprattutto in I Fascia (Tabella 12, p. 60). Analizzando poi i regimi di impiego (i.e. tempo pieno e tempo definito) (Figura 4, p. 62) e le cause di assenza (Tabella 13, p. 62), si nota come nel primo caso non vi siano differenze di comportamento tra i generi, mentre nel secondo caso siano principalmente le donne a usufruire di permessi riconducibili alla cura della famiglia (ad esempio congedi parentali, congedi per motivi di famiglia). Infine, con riferimento alla retribuzione, l'analisi mostra come siano soprattutto gli uomini (sia in termini assoluti sia in termini percentuali rispetto alla numerosità totale dei docenti e ricercatori maschi) a percepire voci di compenso accessorio, e come questo permetta loro di ottenere stipendi mediamente più elevati rispetto alle donne soprattutto per effetto del loro maggiore coinvolgimento in progetti conto terzi (Tabella 14, p. 63). Il diagramma a forbice delle **carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo** riassume in modo efficace i divari evidenziati di quanto detto sopra. Nell'a.a. 2015-16 la presenza femminile è prevalente nel periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di Dottore di ricerca. Il punto di equilibrio, tra la presenza femminile e quella maschile, si ha in corrispondenza del ruolo di assegnista di ricerca, mentre nei passaggi successivi di posizione la forbice si allarga costantemente fino a raggiungere la massima divergenza in corrispondenza della I Fascia, dove la presenza femminile è pari al 20,4%.

[FIGURA 1, P. 91] FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE DELL'ATENE0 (2015-16)

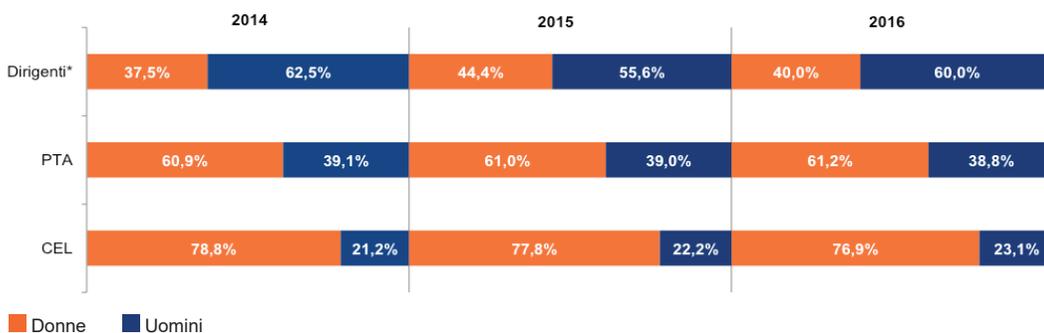


I diagrammi delle diverse Aree scientifiche – Sanitaria, Scientifica, Sociale e Umanistica – (Figure 2-9, pp. 92-95) evidenziano delle specificità: in alcune aree il punto di equilibrio tra donne e uomini si sposta più avanti, fra i ricercatori a tempo determinato, mentre nell'Area scientifica si ha una 'non forbice' dal momento che la presenza maschile supera quella femminile in tutte le posizioni considerate. L'Area umanistica, che vanta una prevalenza femminile in quasi tutti i ruoli, è anche l'unica dove si raggiunge una quasi parità tra i generi nella I Fascia della docenza, con una sia pur leggera prevalenza femminile.

Per quanto riguarda la **variabile di genere nella ricerca scientifica**, l'analisi si è focalizzata su tre aspetti: i progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo, la partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali, la produzione scientifica. Premesso che si possono osservare alcune differenze significative fra le tre Macroaree in cui è suddivisa l'attività di ricerca dell'Università di Padova, il quadro generale si caratterizza per un tendenziale squilibrio a favore dei ricercatori nell'accesso ai finanziamenti mediante bandi competitivi. Tale divario si riflette, come era prevedibile, sul piano della produzione scientifica, nonostante le ricercatrici dimostrino in molti ambiti di poter competere alla pari con i loro colleghi. Nel caso della ricerca finanziata dall'Ateneo, i dati evidenziano che, mentre esiste un evidente sbilanciamento a favore dei Progetti per Assegni presentati dalla componente maschile, tale differenza scompare quando si guarda al tasso di successo, ovvero al rapporto fra progetti presentati e progetti finanziati, suggerendo una sostanziale parità di genere nella capacità di proporre progetti competitivi (Tabella 1, p. 66). Ciò trova conferma anche considerando i Progetti di Ricerca di Ateneo e gli Assegni Senior (Tabella 2, p. 67). L'analisi della partecipazione a bandi competitivi nazionali per il finanziamento della ricerca di base a livello nazionale (PRIN, FIR e SIR) (Figura 2, Tabelle 3 e 4, pp. 68-70) e internazionale (Horizon 2020) (Tabella 5, p. 71) in rapporto al personale docente rileva una maggiore partecipazione degli uomini, segnalando un divario che si acuisce ulteriormente quando si prendono in esame i progetti finanziati. Si tratta, tuttavia, di una situazione assimilabile a quanto accade a livello nazionale. Donne e uomini, infine, pubblicano nella medesima misura percentuale almeno due volte nel periodo di riferimento; tuttavia, le donne pubblicano mediamente 13,9 lavori per triennio, mentre gli uomini 20,1. Va segnalato comunque che tale diversità si distribuisce in modo disomogeneo fra i vari Dipartimenti (Tabelle 6 e 7 pp. 72-76).

A differenza del personale docente, tra i **dirigenti, il PTA e i CEL** le donne sono maggiormente rappresentate, con una media pari al 61,3% del totale, leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali nel 2015, e tuttavia inferiore alla media degli atenei veneti e di alcuni grandi atenei (Milano, Torino, Bologna). Il numero di donne, invece, si riduce fra i Dirigenti, mentre all'interno delle categorie del PTA gli scostamenti sono contenuti e in linea con la media generale.

[FIGURA 1, P. 78] COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)



La fotografia effettuata mostra una presenza femminile del PTA prevalente in tutte le aree funzionali, ad eccezione delle aree maggiormente tecniche e scientifiche (Figura 3, p. 79); non si riscontrano significative differenze nelle analisi per classe d'età (Figura 4, p. 80) e per anzianità di servizio (Fi-

gura 5, p. 80), nell'ambito delle quali donne e uomini si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura.

L'analisi ha inoltre considerato il livello di scolarizzazione, con una maggiore presenza di donne fra il personale con almeno una laurea e con un titolo post lauream (Tabella 2, p. 81). Un approfondimento è stato effettuato sul tasso di sovra-scolarizzazione, rappresentato dal possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per la posizione da ricoprire, rilevante in termini generali, anche se più frequente tra le donne, in tutti i livelli del PTA (Figura 6, p. 81). Per quanto riguarda i regimi d'impiego, sono prevalentemente le donne a scegliere il tempo parziale, nonostante un lieve incremento dell'incidenza maschile nel part-time (Figura 7, p. 82). Analizzando il turn-over e considerando il triennio 2014-2016, si rileva una crescente incidenza delle donne tra i nuovi assunti e un corrispondente calo tra coloro che hanno lasciato l'Ateneo patavino. Opposto risulta il trend tra gli uomini (Figura 8, p. 83). In linea con la numerosità dell'organico, che in termini generali vede una maggiore presenza di donne, la maggior parte delle progressioni di carriera (a seguito di concorso) ha riguardato le donne (Tabella 3, p. 83). Un approfondimento è stato effettuato con riferimento alle cause di assenza, con una particolare attenzione a quelle relative alla cura e all'assistenza della famiglia (congedi parentali, malattia figlio/a, Legge 104/92), nell'ambito delle quali sono principalmente le donne a richiedere e usufruire dei relativi congedi e permessi, con una riduzione generale del numero dei giorni di assenza, sostanzialmente sia per le donne, sia per gli uomini. Meno marcata è la differenza fra i generi per le assenze collegate alla Legge 104/92. (Tabelle 4-7, p. 84).

Infine, con riferimento alla retribuzione sono state analizzate le voci accessorie corrisposte al PTA (Tabella 8 p. 86), alcune delle quali prescindono dal genere del lavoratore, in quanto collegate alle prestazioni. Voci retributive connesse a incarichi di posizione non sono legate al genere e denotano importi molti simili. Ci sono emolumenti che evidenziano significative differenze di genere a favore degli uomini e altri nei quali si manifesta una differenza a favore delle donne. La sintesi che ne risulta, esaminando tutti gli importi medi analizzati e senza considerare le differenze nelle responsabilità assegnate, fa emergere che, nel 2016, gli uomini hanno percepito importi accessori superiori rispetto alle donne. Tale primo tentativo di analisi ha manifestato la necessità di approfondimenti esplicativi di tali differenze, realizzabili in futuro con un'analisi di *gender pay gap*.

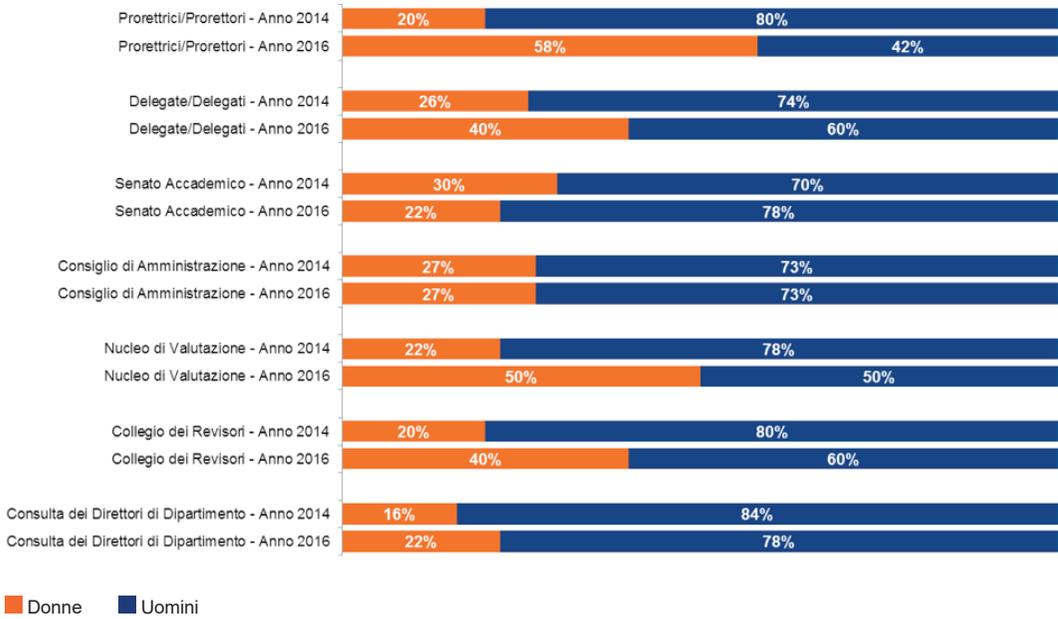
Il monitoraggio della **composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle Commissioni centrali e periferiche**, i cosiddetti *boards*, condotto in due inchieste separate nel 2014 e nel 2016, ha mostrato importanti differenze tra le due *governance*, quella relativa al Rettorato del Prof. Giuseppe Zaccaria (2014) e quella relativa al Rettorato del Prof. Rosario Rizzuto (2016). In entrambe le gestioni i ruoli di Rettore e Prorettore Vicario sono ricoperti da uomini, tuttavia attualmente si registra un forte cambiamento nella proporzione di Prorettori e Prorettrici, che una percentuale di incarichi al femminile che è passata dal 20% del 2014 all'attuale 58%.

[FIGURA 1, P. 88] - DISTRIBUZIONE DEI PRORETTORI E PRORETTRICI PER GENERE (2014 VS 2016)



Tale andamento testimonia il forte impegno espresso dal Rettore nella direzione di un maggiore equilibrio di genere in Ateneo. Una lettura più attenta suggerisce che tale attenzione verso la parità di genere nelle rappresentanze si evidenzia nei meccanismi di nomina diretta, mentre negli altri processi elettivi resta ancora poco incisiva. Infatti altri Organi di Governo, quali Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consulta dei Direttori di Dipartimento continuano a essere caratterizzati da una sotto-rappresentazione della componente femminile, mentre il valor medio della composizione delle Commissioni di Ateneo centrali e periferiche dal punto di vista di genere si attesta intorno al 31%.

[FIGURA 2, P. 89] - COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2014 VS 2016)



a cura di

Annalisa Oboe,
Preretrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere
Silvana Badaloni,
prof.ssa di Ingegneria dell'informazione, già Presidente dell'Osservatorio per le Pari Opportunità
Martina Gianecchini,
prof.ssa di Organizzazione Aziendale e Human Resources
Annamaria Manganelli, *prof.ssa di Psicologia Sociale*
Federico Neresini, *prof. di Sociologia*

Ufficio Public Engagement – Settore Coinvolgimento e sostenibilità

Direttrice:

Rosa Nardelli

Caposettore:

Laura Organte

Ufficio Offerta formativa ed assicurazione della qualità - Settore Coordinamento Uniweb

Direttrice:

Cristina Stocco

Caposettore:

Annalisa De Nadai

Ufficio Sviluppo Organizzativo - Settore Sistema Integrato

Direttrice:

Veronica Furlan

Caposettore:

Tiziana Garbin

Ufficio Ricerca e qualità

Direttrice:

Manuela Marini

Progetto grafico

Ufficio Comunicazione - Università di Padova

Impaginazione grafica: Tiburtini srl (RM)

In copertina:

La geografia e geodesia, Scalone del Sapere di Palazzo Bo (1941), affresco di Gio Ponti con Fulvio Pendini e Giovanni Dandolo

© Università degli Studi di Padova

via VIII febbraio 2, Padova

www.unipd.it



Finito di stampare in ottobre 2018
presso Tiburtini srl (RM)