

Presentazione

Rosario Rizzuto, Rettore	7
Alberto Scuttari, Direttore Generale	9
Annalisa Oboe, Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere	11

Note introduttive al Bilancio di Genere

1. Tutela e promozione della parità di genere in Ateneo

1.1 Statuto, Codice etico e Codice di condotta	23
1.2 Organi e figure per la tutela di identità e differenze di genere	24

2. Composizione di genere dell'Università di Padova

2.1 Sguardo d'insieme	27
2.2 Studenti e studentesse	29
2.3 Dottorandi, dottorande e titolari di assegni di ricerca	43
2.4 Personale docente	47
2.5 Personale e ricerca	65
2.6 Dirigenti, personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici	77
2.7 Organi di Ateneo e posizioni apicali	88
2.8 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche	91

3. Azioni, ricerche e strategie di promozione delle pari opportunità

3.1 Piano di Azioni Positive e azioni realizzate	97
3.2 Linee guida per un linguaggio trasparente e inclusivo	106
3.3 Ricerca, formazione e promozione di una cultura di genere	107
3.4 Strategie istituzionali	114

4. Rilevazioni e aperture

4.1 Mind the gap	117
4.2 Genderbudgeting@UniPD	122

5. Appendice

5.1 Acronimi utilizzati	125
5.2 Indice delle tabelle e delle figure	129
5.3 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche per dipartimento	136
5.4 Tabella dei corsi di studio, delle classi, dei dipartimenti e delle aree ministeriali	168

Presentazione del Rettore

L'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini, in tutti i settori della nostra vita, rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva che l'Università di Padova, oggi ancor più di ieri e in sintonia con le direttive europee, vuole perseguire. Una responsabilità che il nostro Ateneo può testimoniare con l'eccellenza di Elena Lucrezia Cornaro Piscopia, la prima donna laureata al mondo nel 1678, quando lo studio era prerogativa ancora unicamente maschile.

Pari opportunità, benessere e uguaglianza devono essere patrimonio universale della comunità accademica, e garantire questo, assieme alla lotta contro ogni discriminazione di genere, è un preciso dovere e uno degli obiettivi prioritari per la governance del nostro Ateneo. Presento pertanto con orgoglio il primo Bilancio di Genere dell'Università di Padova, strumento fondamentale per il raggiungimento di tale obiettivo, per la cui realizzazione ringrazio le molte persone che vi si sono dedicate e in particolare la Prorettrice Annalisa Oboe, per l'entusiasmo e la determinazione.

Il Bilancio di Genere è un'analisi accurata della nostra comunità, che riguarda studenti e studentesse, personale docente e tecnico amministrativo. Uno strumento politico-gestionale per valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate dall'amministrazione e per migliorare i risultati fin qui ottenuti, per segnalare le contraddizioni, ma anche le opportunità, per evidenziare politiche e strumenti da adottare. Quest'analisi così puntuale ci restituisce dati scientificamente storicizzati e individua elementi preziosi per le decisioni e le scelte future.

Dai dati di questo primo Bilancio di Genere si evince come ci siano ancora disparità tra donne e uomini nella nostra comunità accademica. Un dato rilevante riguarda le differenze di presenze maschili e femminili nei corsi di laurea, che spesso avvallano stereotipi riprodotti anche a livello nazionale e internazionale. Si indagano anche gli aspetti relativi alle diverse percentuali di donne e uomini nei livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo e i diversi stadi di

evoluzione delle carriere accademiche del personale docente, nonché la presenza femminile negli Organi di gestione dell'Ateneo.

Da questo lavoro si evince la necessità di lavorare per identificare le strategie più adatte per riequilibrare e garantire maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alla definizione di obiettivi strategici e azioni per le pari opportunità. Perché la nostra Università sia sempre all'altezza del suo motto secolare: *Universa Universis Patavina Libertas*.

Rosario Rizzuto

Presentazione del Direttore Generale

Lo sforzo di conoscenza della realtà e delle sue dinamiche concrete è la condizione essenziale per tradurre i principi in azioni concrete e misurate. Con il suo primo Bilancio di Genere l'Università di Padova si incammina in questo percorso, che porta a leggere i dati della gestione non solamente dal punto di vista dell'uso delle risorse economiche, ma in relazione agli effetti che esse producono in termini di accesso di donne e uomini alla vita dell'Ateneo.

Tale dimensione viene indagata analiticamente secondo le varie condizioni della vita, ovvero da studenti, quindi nel percorso accademico (da dottorandi, assegnisti di ricerca, ricercatori, professori) infine nel percorso lavorativo non accademico, secondo le varie categorie di inquadramento, fino alla dirigenza.

Va dato atto all'Ateneo di aver saputo individuare in questa azione di trasparenza e comunicazione una politica importante, a tal punto che il Bilancio di Genere è il primo documento ufficiale di *social accountability* predisposto dall'Ateneo.

Entrando nel merito del lavoro così meritoriamente eseguito, ritengo opportuno sottolineare la differenza fra i generi nell'accesso e nella carriera tra i ruoli accademici e quelli tecnico-amministrativi, che possono forse essere spiegati dal diverso regime dei contratti e delle tutele, a dimostrazione che il sistema delle regole dell'inserimento lavorativo è la condizione fondamentale sulla quale agire per una effettiva parità di accesso ai ruoli lavorativi. Soprattutto in amministrazioni, quali quella universitaria, nella quale l'accesso è previsto attraverso procedure pubbliche.

In particolare per il personale tecnico amministrativo la percentuale di donne impiegate è sempre superiore a quella degli uomini, in tutte le categorie contrattuali, ma tale percentuale si inverte nel passaggio alla dirigenza, anche se a questo livello l'affidabilità del dato statistico viene un po' meno a causa dei piccoli numeri in gioco (i dirigenti in Ateneo sono solo 10 su oltre 2.300 dipendenti tecnici e amministrativi). Sarebbe interessante verificare, e questo può essere lo stimolo per la prossima edizione del Bilancio, come si muovono tali percentuali separatamente

fra i ruoli amministrativi e i ruoli tecnici, dove l'aspettativa è di un incremento significativo delle donne nei primi e degli uomini nei secondi: l'esatta conoscenza di questo dato consentirebbe infatti di orientare alcune politiche in modo più mirato.

Ciò che appare ulteriormente significativo è che la partecipazione agli interventi di conciliazione fra vita e lavoro offerti dall'Ateneo, quali ad esempio il tele-lavoro e il part-time, è sempre più alta fra le donne che fra gli uomini, a dimostrazione che l'impegno familiare oggi è mediamente e prevalentemente a carico del genere femminile. Anche in questa direzione un cambiamento culturale appare ormai maturo, ma è di tutta evidenza che il ruolo di una istituzione pubblica è comunque quello di attivare forme di tutela e di flessibilità, in modo da consentire alle persone – indipendentemente dal loro genere – di vivere il lavoro come una opportunità per la valorizzazione della dimensione unitaria della persona.

Infine mi piace ringraziare tutta la *task force* che ha collaborato alla realizzazione del Bilancio, composta da donne e uomini coinvolti in vari ruoli e responsabilità all'interno dell'Ateneo. È anche un bell'esempio di scambio delle informazioni e di superamento dei rispettivi punti di osservazione, esercizio che aiuta a comprendere il punto di vista degli altri e questo è un esercizio che a una organizzazione complessa fa sempre bene. Già un primo risultato concreto del nostro Bilancio di Genere!

Alberto Scuttari

Presentazione della Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

Una riflessione su cosa significhi libertà, la *patavina libertas* per il ventunesimo secolo – e su come la si possa declinare per promuovere attivamente le pari opportunità per le donne e gli uomini che in università studiano, lavorano, fanno ricerca, e soprattutto per le giovani e i giovani che sono il cuore di questo Ateneo e il futuro della nostra società – non può che partire da una descrizione esatta di chi siamo e da un'analisi di come stiamo.

Con la predisposizione del suo primo Bilancio di Genere, l'Ateneo patavino intraprende un percorso strategico di intervento a favore di un'istituzione più equa, democratica e sostenibile. È un impegno importante e dovuto per una grande università, con una storia di attenzione nei confronti delle libertà e dei diritti di tutti, e con un'apertura precoce nei confronti delle donne iniziata già nella seconda metà del Seicento. Ora è il momento di mettere a sistema la parità di genere, facendo tesoro delle esperienze fatte a vari livelli e in diversi contesti nazionali e internazionali negli ultimi decenni; è il momento di spingere in avanti la riflessione sui modi, le strategie e le possibilità offerte da un'attenta valutazione di identità e differenze di genere, e delle azioni di bilanciamento, supporto, investimento sulla parità.

Il divario di genere, o *gender gap*, nelle istituzioni accademiche è un fenomeno conosciuto e persistente. I dati più aggiornati sulla presenza delle donne nelle carriere universitarie e accademiche italiane, relativi all'anno 2016, sono reperibili sul *Portale dei dati dell'istruzione superiore* del MIUR¹, confermati anche da un'indagine di HERe – Fondazione CRUI². Secondo queste fonti, negli atenei italiani le donne sono il 56% del corpo studentesco, il 51% di chi intraprende un percorso di formazione dottorale, il 37% dei docenti di II Fascia e solo il 22% dei docenti di I Fascia.

¹ Dati presentati durante l'incontro su *Indicatori e statistiche di genere attraverso le Banche Dati del MIUR*, Università di Ferrara, 20 novembre 2017: http://ustat.miur.it/media/1126/presentazionemiur_ferrara-20-novembre2017.pdf.

² Indagine presentata durante il workshop internazionale *Gender Equality in the Higher Education System*, Università di Milano Bicocca, 10 novembre 2017

Se le carriere universitarie vedono le ragazze più presenti e pronte a dare risultati migliori (si laureano prima e con voti più alti dei ragazzi), nel passaggio dalla formazione alla ricerca scientifica donne e uomini sembrano tornare alla parità: le dottorande sono infatti il 50,9% degli iscritti ai corsi di dottorato. Ma le giovani ricercatrici diventano il 41,9% del personale addetto alla ricerca nelle posizioni di avvio alla carriera accademica (ricercatori a tempo determinato) e, mano a mano che si procede verso posizioni di sempre maggior rilievo e di vertice, sono gli uomini ad affermarsi e a diventare la grande maggioranza del personale docente.

L'indagine HRe rileva che negli ultimi anni la situazione è leggermente migliorata per quanto riguarda le carriere femminili: la presenza di donne negli staff degli atenei è infatti cresciuta quasi del 5%. Tuttavia la strada verso la parità è ancora lunga. Su 96 Rettori, solo sette sono donne: quattro al Sud, due al Centro e una al Nord: rappresentano dunque il 7,2% dei vertici delle università. Questi dati relativi alla componente femminile nell'università italiana formano una piramide rovesciata che fa riflettere sia dal punto di vista numerico sia da quello del ruolo delle donne in un settore di vitale importanza per la formazione, la cultura e la ricerca; evidenziano un divario di genere profondo e l'urgenza di azioni volte a colmarlo, per promuovere crescita sostenibile, innovazione e futuro.

L'Università di Padova partecipa di questo scenario, si confronta con i dati e con le direttive sulla parità di genere a livello nazionale ed europeo, e mette in atto una doppia strategia che, da una parte, consenta alle specificità di genere di attraversare le politiche e i progetti istituzionali (*gender mainstreaming*) e, dall'altra, promuova una serie di azioni specificamente dedicate al raggiungimento delle pari opportunità (Piano di Azioni Positive). In questo modo intende intervenire sui problemi veri, le questioni centrali che toccano al cuore la nostra istituzione, quali per esempio l'accesso alle stesse opportunità nei percorsi di apprendimento-didattica-ricerca, la presenza urgente delle donne in posizioni accademiche apicali, e la creazione di un ambiente accogliente e a misura delle donne e degli uomini che qui studiano e lavorano. Ma intende anche promuovere sensibilità e consapevolezza nei confronti delle disuguaglianze esistenti e delle potenzialità implicite nella valorizzazione di tutte le persone dell'Ateneo e delle loro molteplici competenze. L'inclusione di una prospettiva di genere nella elaborazione e realizzazione di politiche e progetti mira infatti a trasformare la cultura in cui ci muoviamo e implica una riorganizzazione anche mentale, oltre che strutturale, alla base della quale c'è il riconoscimento che uomini e donne hanno diversi bisogni e motivazioni, e che queste differenze influenzano gli ambiti di vita e di lavoro.

Il Bilancio di Genere 2016 è un passo necessario a sostenere questa prospettiva, ne è anzi la precondizione. Perché nell'offrire una fotografia precisa del nostro Ateneo, attraverso una raccolta massiccia di dati disaggregati per genere, fa emergere una chiara situazione di disequilibrio, la osserva a fondo, la analizza da vari punti di vista, e la offre all'approfondimento culturale, alla valutazione politica e gestionale, alla progettazione futura. In altre parole rende visibile una situazione che chiede di essere affrontata da molteplici punti di vista e con una varietà di strumenti.

Il documento qui presentato riporta la diversa composizione dei gruppi di persone che costituiscono l'Università di Padova: corpo studentesco, personale docente e personale tecnico ammi-

nistrativo, ciascuno analizzato in base alle proprie specificità. Dedica un'attenzione particolare al personale di ricerca non strutturato (dottorande/i e assegniste/i) e analizza approfonditamente il coinvolgimento di donne e uomini nella ricerca scientifica. Presenta inoltre lo stato della partecipazione femminile ai diversi organi e commissioni di Ateneo, nonché le funzioni degli organi preposti alla promozione delle pari opportunità e a garantire il benessere e il rispetto della dignità di tutte e tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università di Padova. Un apposito spazio è dedicato al Piano di Azioni Positive 2015-17 e alle azioni realizzate per raggiungere gli obiettivi indicati, nonché alla presentazione delle realtà istituzionali e accademiche che si impegnano nella formazione e nella ricerca in prospettiva di genere e alla descrizione delle loro molteplici attività. Il documento presenta gli obiettivi strategici che la squadra di governo dell'Ateneo ha individuato per la parità di genere, e offre infine alcune indicazioni sulle aree di intervento per azioni istituzionali e futuri piani di azioni positive.

A chi è destinato questo Bilancio di Genere? Agli organi di governo, alla parte politica e amministrativa della nostra università, a tutte le persone che al suo interno ne condividono gli indirizzi e gli obiettivi strategici, e all'intera comunità, in cui hanno un ruolo centrale le studentesse e gli studenti. Siamo tutte e tutti chiamati a pensare e a progettare azioni, servizi e iniziative volte ad abolire disparità che non possiamo più permetterci di non vedere perché pensiamo che in fondo "questa è la nostra storia" o perché "è sempre stato così". Per questo l'università deve farsi carico di interrogare i modelli culturali esistenti, trasmettere l'importanza di educare alle differenze, sostenere un'etica delle pari opportunità. Con questo impegno l'università, in quanto luogo di formazione delle prossime generazioni e come una presenza scientifica, culturale ed economica importante sul territorio locale e nazionale, può diventare esempio di partecipazione democratica, luogo di confronto inclusivo e fondato sulla libertà, e un modello di buon governo.

Questo Bilancio ha richiesto un lavoro lungo, complesso e lungimirante di raccolta, analisi, interpretazione dei dati e stesura dei testi, per cui ringrazio di cuore tutte le persone che hanno dato il loro impegno e il loro tempo, per un anno intero, al Bilancio di Genere. In particolare ringrazio le/i rappresentanti del personale docente e tecnico amministrativo che fanno parte del Comitato per il Bilancio di Genere, nonché il personale dei vari servizi dell'Ateneo che hanno sostenuto questo progetto partecipando all'efficiente Task force di supporto. Un grazie speciale alle Presidenti e ai/alle componenti del Comitato Unico di Garanzia, della Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, e dell'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, il cui impegno assiduo e tenace ha reso possibile la realizzazione di questo documento. Non ultima, una manifestazione sincera di stima e gratitudine per l'impegno del Rettore, del Prorettore Vicario e del Direttore Generale dell'Ateneo nel sostenere e portare avanti questo percorso di sviluppo non facile ma centrale alla vita e all'operato dell'Università.

Come ogni documento, questo Bilancio è perfettibile. In particolare richiederà nelle sue future edizioni ulteriori approfondimenti e competenze, e la volontà di incrociare la dimensione di genere con altri fattori che abbiamo solo cominciato a evidenziare nel nostro primo lavoro. Quali?

Da parecchio tempo ormai, si parla di intersezionalità come tentativo di mettere a tema la questione dell'identità e della posizione del soggetto/dei soggetti all'interno di sistemi sociali, istituzionali e di potere. Una posizione che è continuamente definita e ridefinita da una serie di assi di differenziazione: oltre al genere, si fa riferimento a grado di istruzione, età, orientamento sessuale, disabilità, provenienza etnica e culturale, religione e così via. Come approccio teorico, l'intersezionalità consente di completare l'analisi centrata sull'asse prioritario della differenza di genere, in cui la discriminazione in base al sesso viene per lo più considerata come isolata, o disgiunta da altre differenze, da altri rapporti di forza che producono discriminazioni. Credo che dovremmo tener conto di questa riflessione nelle prossime analisi e nelle politiche e nelle pratiche che svilupperemo. È la complessità stessa del mondo in cui viviamo che ci impone di vedere la molteplicità e la simultaneità delle differenze nei processi di soggettivazione. Dovremo quindi mettere a punto strumenti capaci di evidenziare l'interdipendenza dei diversi fattori, in modo da portare in primo piano la dimensione relazionale e il carattere mobile e storico di rapporti sociali e lavorativi sbilanciati o discriminatori.

Questo lavoro potrebbe ulteriormente sostenere un progetto ampio e inclusivo di pari opportunità, in un sistema che finalmente cambia prospettiva, e che passa dalla rivendicazione delle donne per le donne a un impegno da parte di tutti a credere che l'uguaglianza è un diritto umano fondamentale e ad agire per questo.

Annalisa Oboe