

SEZIONE 2

Composizione di genere dell'Università di Padova**2.1 Sguardo d'insieme**

Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2016) sembra colorare di rosa l'ateneo: si contano infatti poco meno di 35.000 donne a fronte di circa 30.000 uomini (Tabella 1). I dati relativi agli anni 2014-16 confermano questi numeri, anche se si nota un leggero decremento delle donne e un relativo aumento degli uomini, riscontrabile soprattutto fra gli studenti (forse anche riflesso di un effetto demografico).

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2014-2016)

Ruolo	2014			2015			2016		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
Studenti/esse*	31.849	57.745	55,15%	31.392	57.646	54,46%	31.437	58.136	54,07%
Dottorandi/e	705	1.436	49,09%	654	1.361	48,05%	630	1.301	48,42%
Assegnisti/e di ricerca	466	983	47,41%	410	859	47,73%	444	881	50,40%
Personale docente**	703	2.057	34,18%	710	2.057	34,52%	729	2.092	34,85%
Dirigenti***	3	8	37,50%	4	9	44,44%	4	10	40,00%
PTA e CEL	1.377	2.252	61,15%	1.410	2.301	61,28%	1.411	2.297	61,43%
Totale	35.103	64.481	54,44%	34.580	64.233	53,84%	34.655	64.717	53,55%

* 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. 2013-14, 2014-15 e 2015-16.

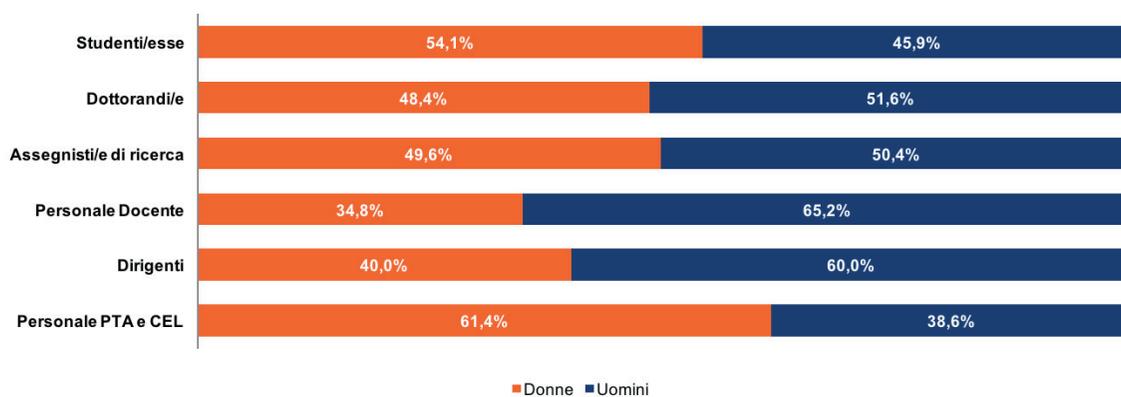
** Nella categoria del Personale docente sono inclusi RTDa e RTDb.

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

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 nel 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 il personale tecnico amministrativo e i collaboratori esperti linguistici, e una forte preponderanza maschile fra i 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 (2016)



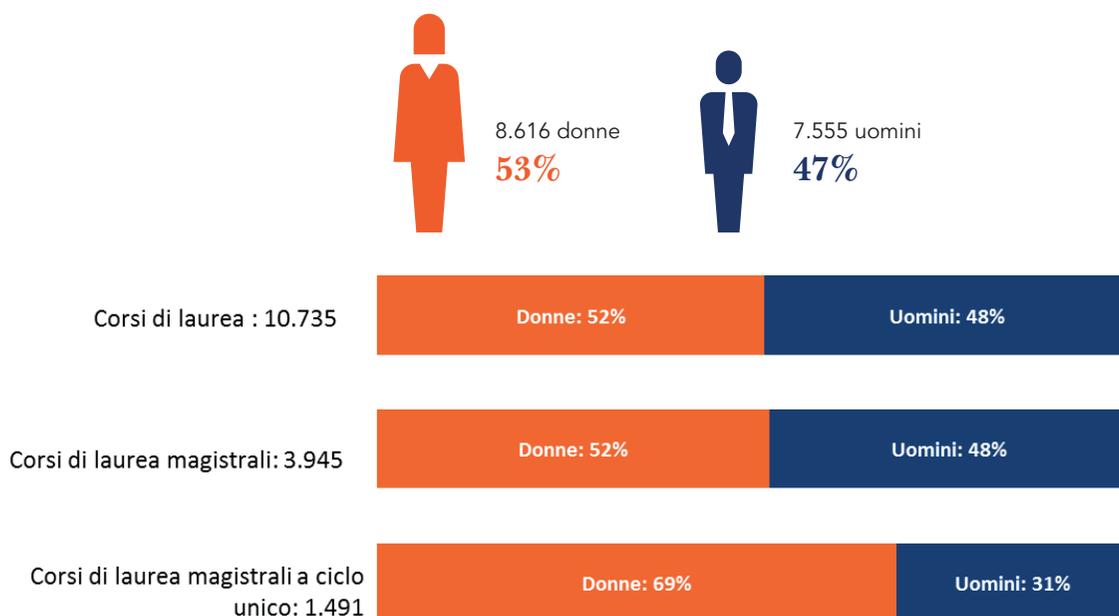
2.2 Studenti e studentesse

Questa sezione è dedicata alla componente studentesca dell'Ateneo di Padova con riferimento all'a.a. 2015-16. Presenta e descrive i dati relativi ai nuovi avvisi di carriera nei 173 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 la laurea triennale, magistrale o magistrale a ciclo unico nell'anno solare 2016.

Oltre ai dati di Ateneo, disaggregati per genere, vengono presentate 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 afferenza¹. È stata scelta questa modalità di presentazione dei dati per facilitare la comparabilità degli stessi a livello nazionale.

Immatricolazioni 2015-16² Nell'a.a. 2015-16, le matricole al primo anno in un corso di laurea, di laurea magistrale o di laurea magistrale a ciclo unico sono state 16.171, di cui 8.616 donne e 7.555 uomini (rispettivamente il 53% e il 47% del totale). La componente femminile è prevalente nei corsi di laurea, in quelli di laurea magistrale e nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico (Figura 1). Il confronto con i dati a livello nazionale, rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR a dicembre 2016³, mostra che nell'Ateneo di Padova la presenza femminile tra i nuovi avvisi di carriera è leggermente inferiore rispetto a quella dell'insieme degli atenei italiani: in Italia, le donne rappresentavano infatti il 55% di coloro che a dicembre 2016 avevano avviato una nuova carriera di studi universitari.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2015-16)



¹ Nella tabella "Corsi di studio, classe, dipartimento e area ministeriale" in appendice viene riportato il dettaglio della suddivisione per area ministeriale.

² Si intendono studenti e studentesse che nell'a.a. 2015-16 hanno avviato una carriera al primo anno in un corso di studi triennale, magistrale o a ciclo unico.

³ Fonte: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Il 43% delle immatricolazioni nell'Ateneo patavino riguarda i corsi di studi dell'area scientifica; seguono l'area sociale, con il 29% delle immatricolazioni; l'area umanistica, con il 15%; e infine l'area sanitaria con il 13% (Tabella 1). Se consideriamo i dati disaggregati per genere (Figura 2) possiamo osservare che per tutti i tipi di corsi di studio (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) la componente femminile è prevalente nelle aree umanistica, sanitaria e sociale. Le studentesse rappresentano invece un terzo delle immatricolazioni nei corsi di studio dell'area scientifica. La percentuale di immatricolate è particolarmente elevata nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico, fra i quali sono presenti corsi con una forte presenza femminile (ad esempio, il corso di laurea in Scienze della formazione primaria, dove le ragazze rappresentano il 94% del totale).

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2015-16)*

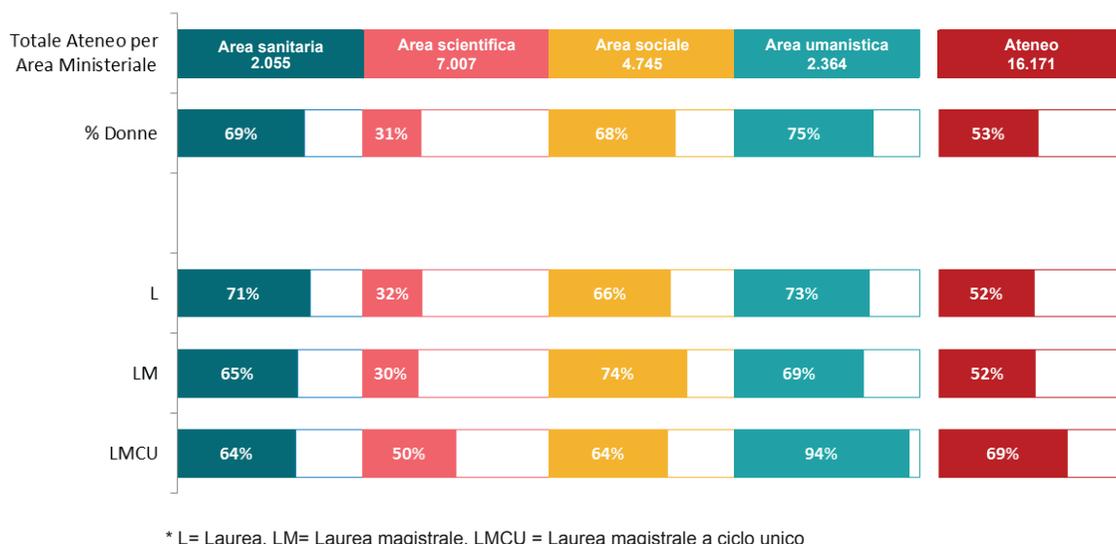
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica	Ateneo
L	1.272	5.038	2.824	1.601	10.735
LM	85	1.897	1.491	472	3.945
LMCU	698	72	430	291	1.491
Ateneo	2.055	7.007	4.745	2.364	16.171
	13%	43%	29%	15%	100%

* L= Laurea, LM= Laurea magistrale, LMCU = Laurea magistrale a ciclo unico

Si rileva dunque, anche nell'Ateneo di Padova, il fenomeno diffuso a livello internazionale e noto come 'segregazione orizzontale', che si riferisce alla concentrazione (sovra-rappresentazione) – e viceversa alla scarsa presenza (sotto-rappresentazione) – di uno dei due sessi in un determinato ambito, settore, occupazione, ecc. (She Figures 2015 | Gender in Research and Innovation). Anche a Padova si registra una distribuzione sbilanciata di studentesse e studenti nei diversi campi scientifico-disciplinari: le discipline scientifiche, in particolare le cosiddette STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics* – sono ancora appannaggio del genere maschile, mentre le aree sociali e umanistica, che includono le discipline letterarie, filosofiche, pedagogiche, psicologiche, giuridiche e sociali, sono soggette a una forte femminilizzazione.

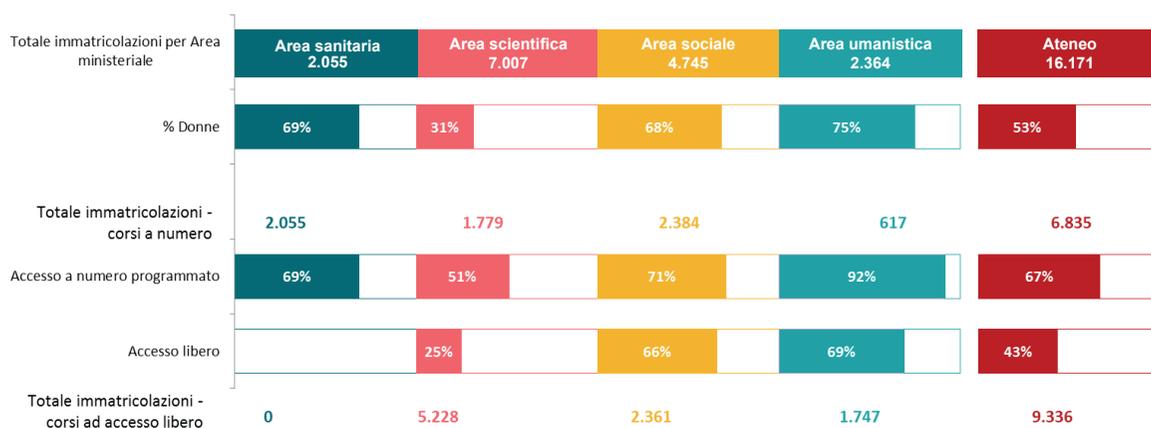
Analizzando in dettaglio l'area sanitaria, le donne raggiungono una presenza elevata (71%) nei corsi di laurea che avviano alle professioni sanitarie (per esempio infermieristica, assistenza sanitaria, logopedia, dietistica, tecniche radiologiche, ecc.) e nelle lauree magistrali, che comprendono Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione, Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche, Scienze infermieristiche e ostetriche, Scienze riabilitative delle professioni sanitarie, e che consentono di raggiungere funzioni direttive nei rispettivi ambiti. Sono tuttavia prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico: Medicina e Chirurgia (53,2%), Odontoiatria e protesi dentaria (57,1%), Medicina Veterinaria (70,6%), Chimica e tecnologie farmaceutiche (56,7%), Farmacia (78,9%). Infine, le immatricolate all'unico corso di laurea magistrale a ciclo unico dell'area scientifica (Ingegneria edile-architettura) sono pari al 50%, mentre quelle immatricolate al corso di laurea magistrale a ciclo unico dell'area sociale (Giurisprudenza) sono pari al 64%.

FIGURA 2 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (A.A. 2015-16)*



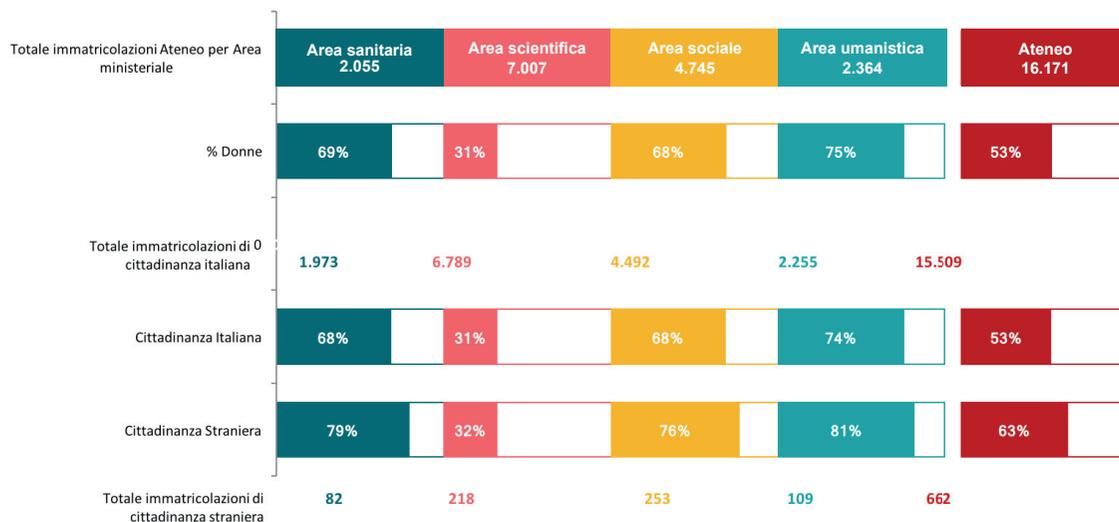
Nell'a.a. 2015-16, 6.835 matricole (pari al 42%) hanno scelto un corso di studio a numero programmato, il 67% di queste sono donne. L'analisi per area ministeriale evidenzia che nell'area umanistica ben il 92% di coloro che hanno scelto un corso di studio a numero programmato sono donne (percentuale dovuta anche in questo caso alla presenza in quest'area del corso a numero programmato in Scienze della formazione primaria che, come abbiamo visto, ha una forte componente femminile). Interessante il dato dell'area scientifica, dove la componente femminile, che tra le matricole è del 31%, sale al 51% per i corsi a numero programmato, evidenziando come in questi corsi più selettivi la presenza femminile sia prevalente (Figura 3). Da questi dati si può dedurre che le donne che intendono accedere a certi percorsi di studio non temono di essere valutate nei test di ingresso.

FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, TIPO DI ACCESSO E GENERE (A.A. 2015-16)



Il 4% delle immatricolazioni riguarda studenti/esse con cittadinanza non italiana. Tale percentuale raggiunge il 5,3% nell'Area sociale e il 4,6% in quella umanistica. A livello di Ateneo, il 53% degli immatricolati italiani è donna, mentre tra gli stranieri tale percentuale sale al 63% (Figura 4). La superiorità della presenza femminile tra le matricole con cittadinanza non italiana si rileva in tutte le aree ministeriali, fatta eccezione per quella scientifica.

FIGURA 4 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, CITTADINANZA E GENERE (A.A. 2015-16)

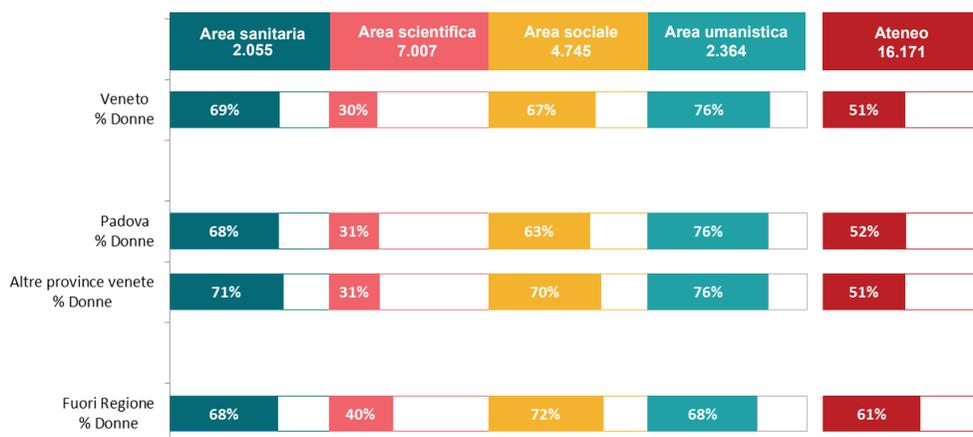


Il 27% delle matricole risiede nella provincia patavina, il 52% in un'altra provincia del Veneto, il 21% risiede fuori regione (Tabella 2). Da notare che tra i residenti fuori regione la presenza femminile raggiunge il 61% (Figura 5). Sembra quindi che complessivamente le donne dimostrino una maggior propensione alla mobilità.

TABELLA 2 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE E LUOGO DI RESIDENZA (A.A. 2015-16)

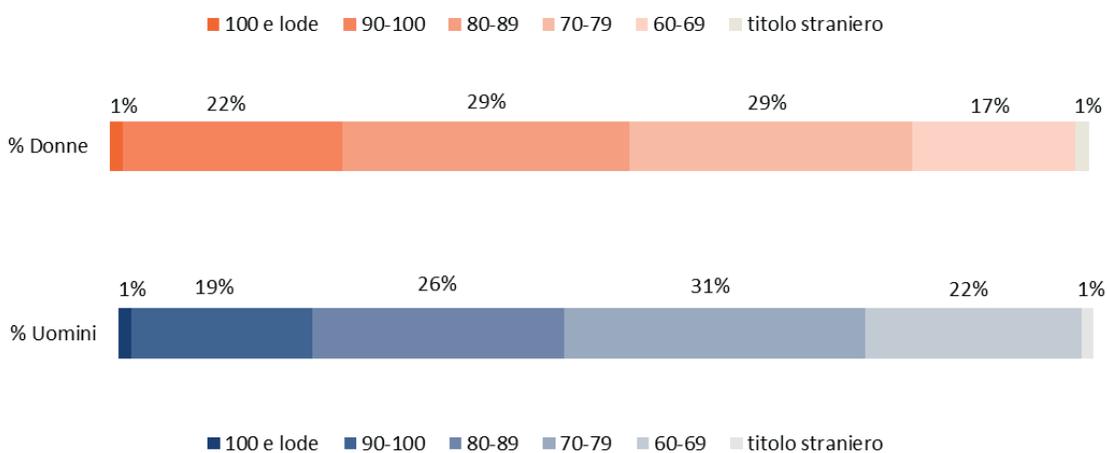
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica	Ateneo
Veneto	1.679	5.929	3.289	1.888	12.785 (79%)
Padova	496	1.882	1.283	713	4.374 (27%)
altre province venete	1.183	4.047	2.006	1.175	8.411 (52%)
fuori Regione	376	1.078	1.456	476	3.386 (21%)

FIGURA 5 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, LUOGO DI RESIDENZA E GENERE (A.A. 2015-16)



Per quanto riguarda il voto di diploma (Figura 6) si rileva che le donne prevalgono nelle classi di voto più elevate: il 52% si diploma con un punteggio superiore a 80/100 contro il 46% dei colleghi maschi.

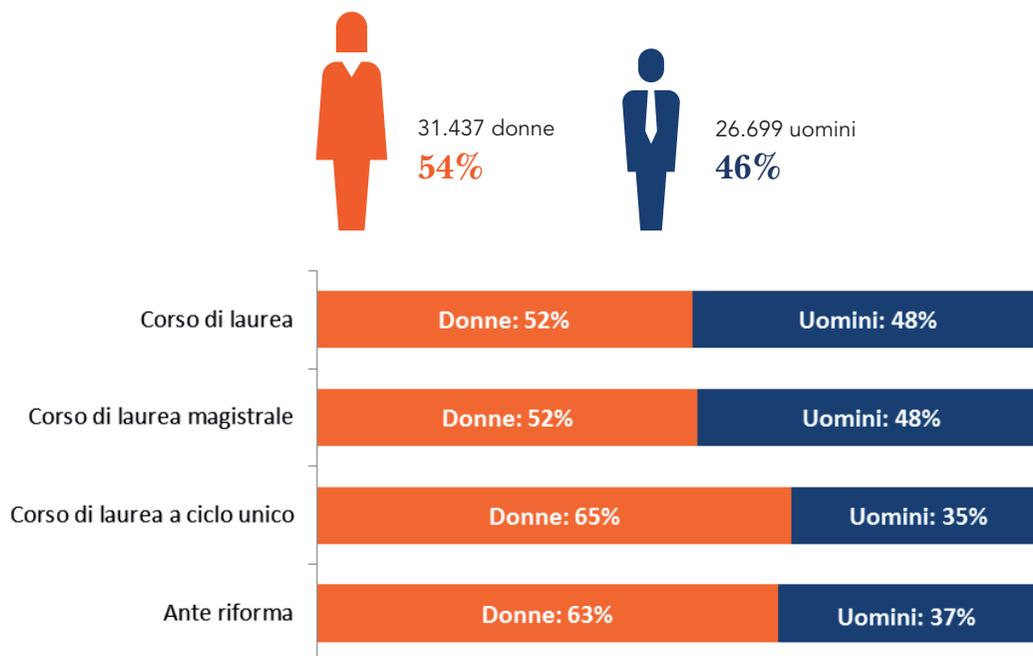
FIGURA 6 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI PER CLASSE DI VOTO DI DIPLOMA E GENERE (A.A. 2015-16)



Iscrizioni 2015-16⁴ Nell'a.a. 2105-16, 58.136 studentesse e studenti risultano iscritti a un corso di laurea, di laurea magistrale, di laurea magistrale a ciclo unico o a un corso di studi ante-riforma. Le donne sono 31.437 (54%), gli uomini 26.699 (46%). Anche in riferimento all'analisi delle iscrizioni, come per le immatricolazioni, si osserva la prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in tutti i tipi di corsi di studio (Figura 7).

⁴ Si intendono iscritti/e nell'a.a. 2015-16 a un corso di studio triennale, magistrale o a ciclo unico in regola con il pagamento delle tasse al 31 luglio 2016.

FIGURA 7 - DISTRIBUZIONE DELLE ISCRIZIONI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDI (A.A. 2015-16)



Le analisi relative alle iscrizioni presentate di seguito considerano solo i corsi degli ordinamenti ex DM 270/04 e riguardano un totale di 56.197 studenti e studentesse (sono stati esclusi quindi 1.939 iscritti/e a corsi di laurea o di diploma universitario ante-riforma). La distribuzione delle iscrizioni per area ministeriale e genere è analoga a quella già descritta per le immatricolazioni, con percentuali simili di presenza femminile in tutte le aree ministeriali: 65% di iscritte all'area sanitaria, 29% all'area scientifica, 68% all'area sociale e 77% all'area umanistica. Tale similarità si riscontra anche nella distribuzione per tipo di corso di studi.

Regolarità degli studi In Ateneo il 75% degli/le iscritti/e (pari a 42.316) a corsi di studi ex DM 270/04 sono regolari; la percentuale è leggermente più alta tra le studentesse (77%), una tendenza che si conferma in tutti i tipi di corso di studi (Figura 8).

La quota di studenti/esse che nell'a.a 2015/16 ha abbandonato gli studi è pari al 4% degli iscritti (2.377 persone), con una leggera prevalenza maschile: abbandonano infatti gli studi il 5% degli uomini iscritti e il 4% delle donne.

Conseguimento dei titoli Gli studenti e le studentesse che nell'anno solare 2016 hanno conseguito un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) in un corso di studi ex DM 270/04 sono stati 12.033: di questi il 56% sono donne e il 44% uomini. La prevalenza femminile si rileva in tutti i tipi di corso di studio e la distribuzione per area ministeriale rispecchia la rispettiva composizione per genere (Figura 9).

FIGURA 8 - DISTRIBUZIONE DELLE ISCRIZIONI PER REGOLARITÀ NEGLI STUDI, TIPO DI CORSO DI STUDI E GENERE (A.A. 2015-2016)

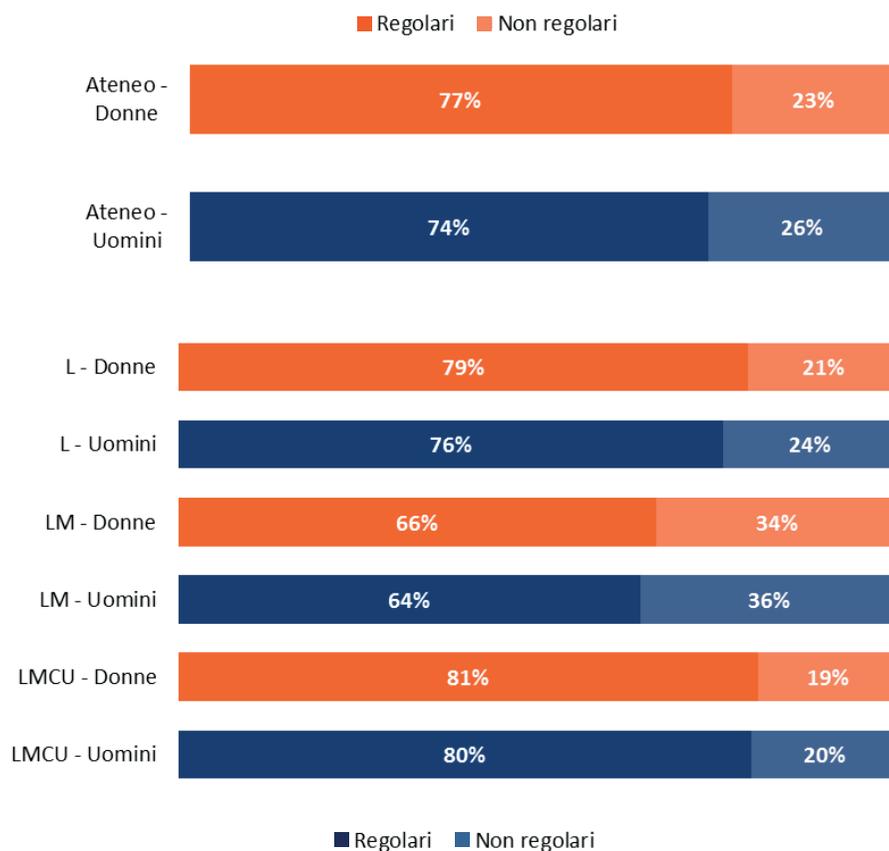
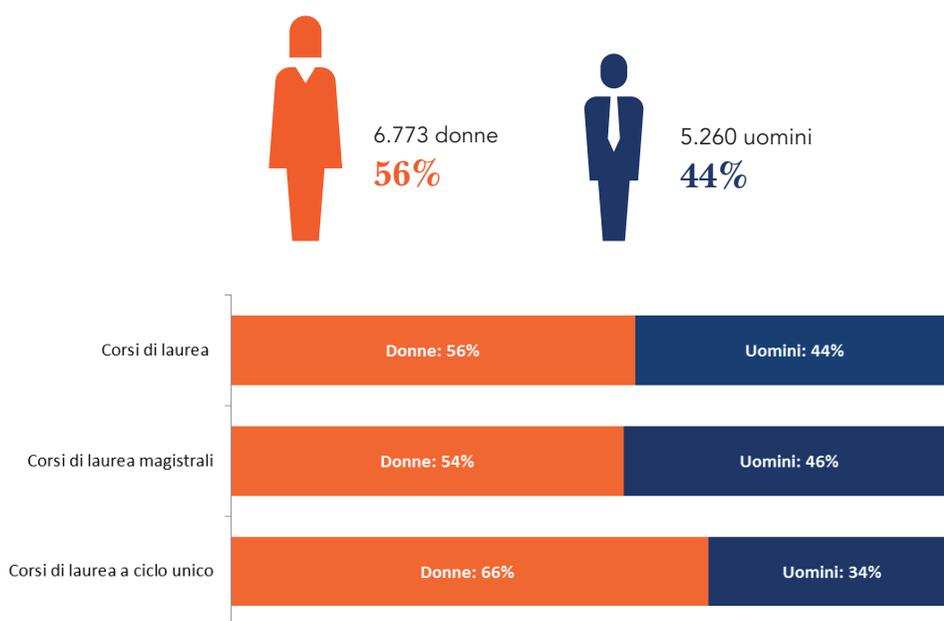
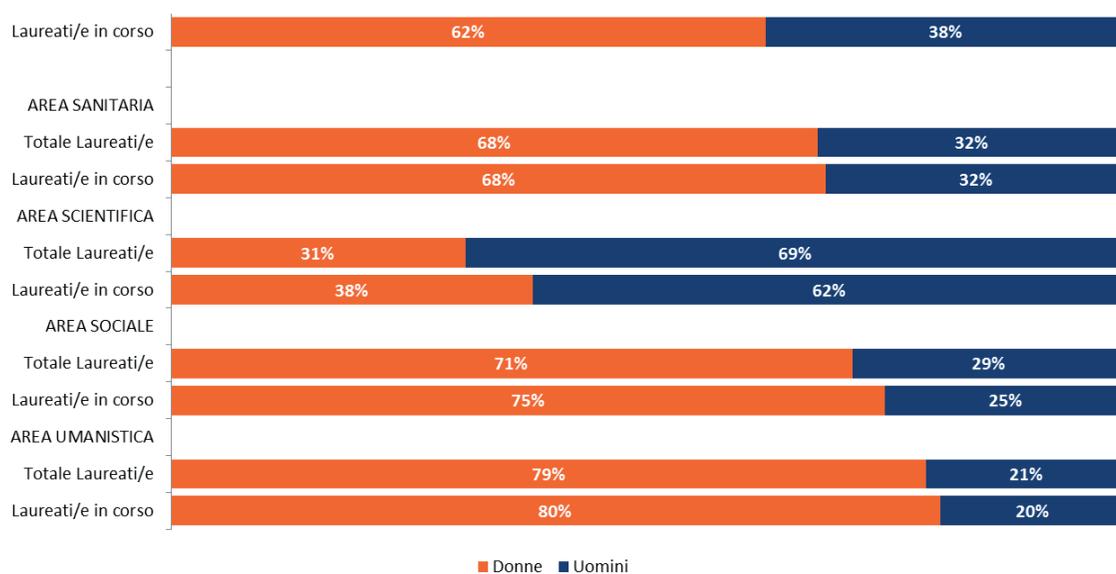


FIGURA 9 - DISTRIBUZIONE DEI TITOLI CONSEGUITI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (2016)



Esaminando la distribuzione percentuale di coloro che hanno conseguito il titolo 'in corso' (Figura 10), si rileva che, a livello di Ateneo, la percentuale femminile è pari al 62%, nettamente superiore a quella maschile. Con l'eccezione dell'area sanitaria, la percentuale delle laureate in corso è sempre più elevata, anche nell'area scientifica dove, in coerenza con la minor presenza femminile tra gli iscritti, le donne rappresentano una quota minoritaria dei laureati. Da questi dati si può dedurre che le donne ottengono negli studi risultati mediamente superiori a quelli degli uomini, come avviene anche a livello europeo (She Figures, 2015).

FIGURA 10 - DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI/E PER GENERE, REGOLARITÀ DEGLI STUDI E AREA MINISTERIALE (2016)



Tempo medio per il conseguimento del titolo⁵ Di seguito viene analizzato il tempo medio (in anni) che gli/le studenti/esse impiegano per conseguire il titolo distinguendo tra i diversi tipi di corso la cui durata legale varia dai tre anni dei corsi di laurea, ai due dei corsi di laurea magistrali ai cinque-sei anni dei corsi a ciclo unico. Nei grafici (Figure 11-12-13) non sono rappresentati i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di sei anni che appartengono alla sola area sanitaria. A livello di Ateneo il tempo medio per il conseguimento della laurea è 3,8 anni, quello delle studentesse è inferiore a quello degli studenti (Figura 11). Osservando i dati disaggregati per area ministeriale si rileva che i tempi medi di laurea delle donne sono inferiori in tutte le aree con l'eccezione dell'Area umanistica.

Il tempo medio per conseguire una laurea magistrale è 2,7 anni e in tutte le aree, fatta eccezione per quella sanitaria, i tempi medi femminili sono inferiori a quelli maschili (Figura 12).

La situazione è un po' più articolata se si considerano i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di durata quinquennale. A livello di Ateneo i tempi medi delle donne sono leggermente inferiori

⁵ Calcolato come differenza in mesi tra la data di conseguimento del titolo e la data di immatricolazione (1 ottobre dell'a.a. di avvio della carriera) e riportata successivamente in anni.

(Figura 13). Nell'area sanitaria (che comprende Chimica e tecnologie farmaceutiche, Farmacia e Medicina Veterinaria) i tempi medi di laurea dei due generi sono equivalenti, mentre nell'area scientifica (Ingegneria edile e architettura) e nell'area sociale (Giurisprudenza) quelli femminili sono superiori a quelli maschili. Per quanto riguarda l'area umanistica (Scienze della formazione primaria) non è possibile un confronto perché non sono ancora presenti laureati uomini.

FIGURA 11 - TEMPO MEDIO (IN ANNI) DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO NEI CORSI DI LAUREA (2016)

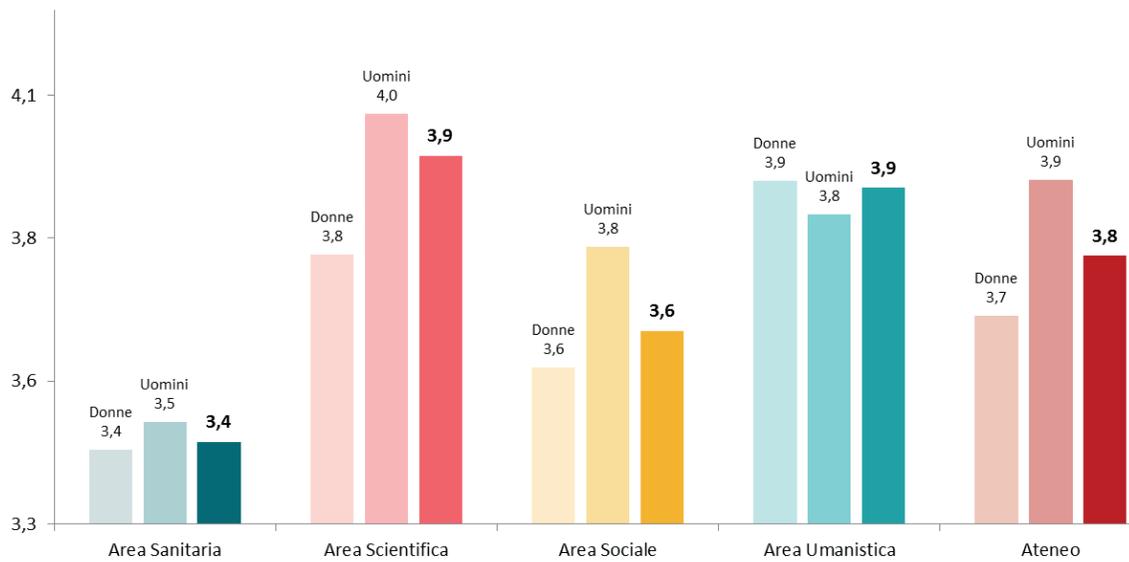


FIGURA 12 - TEMPO MEDIO (IN ANNI) DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO NEI CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2016)

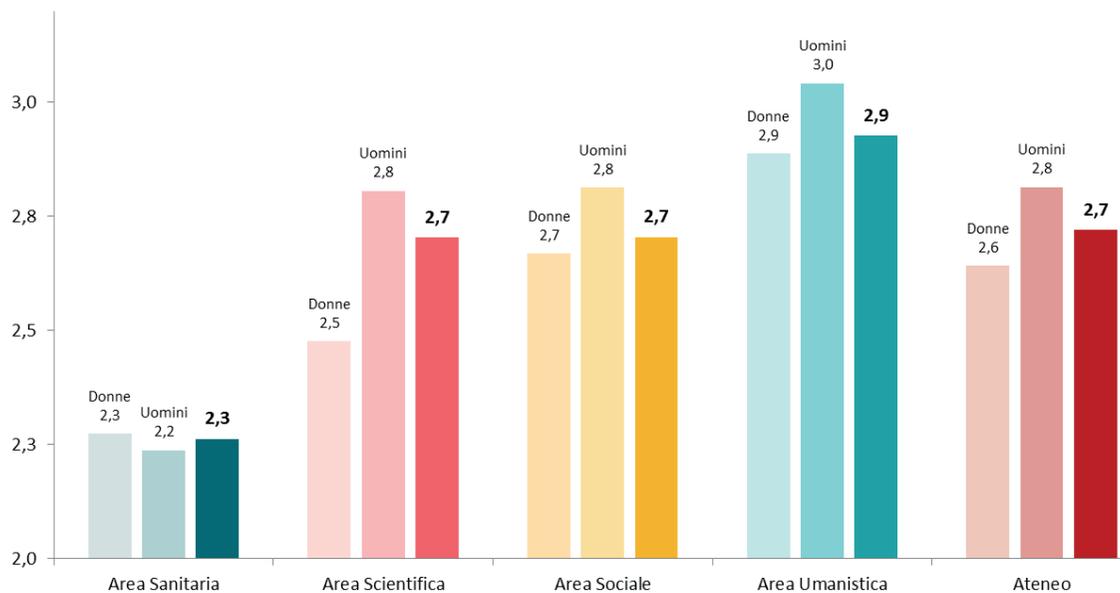
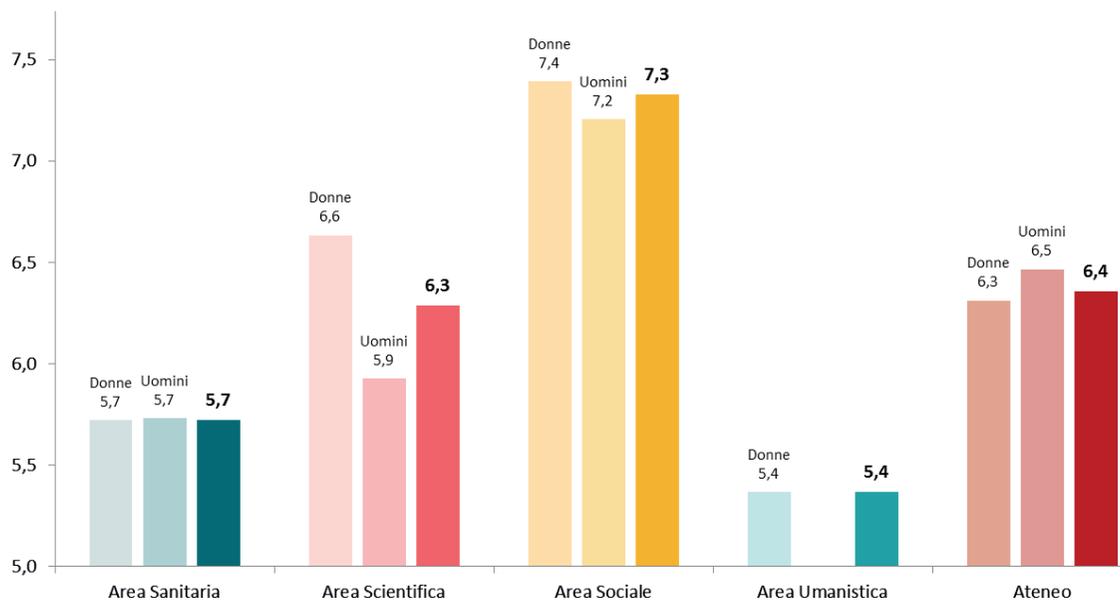


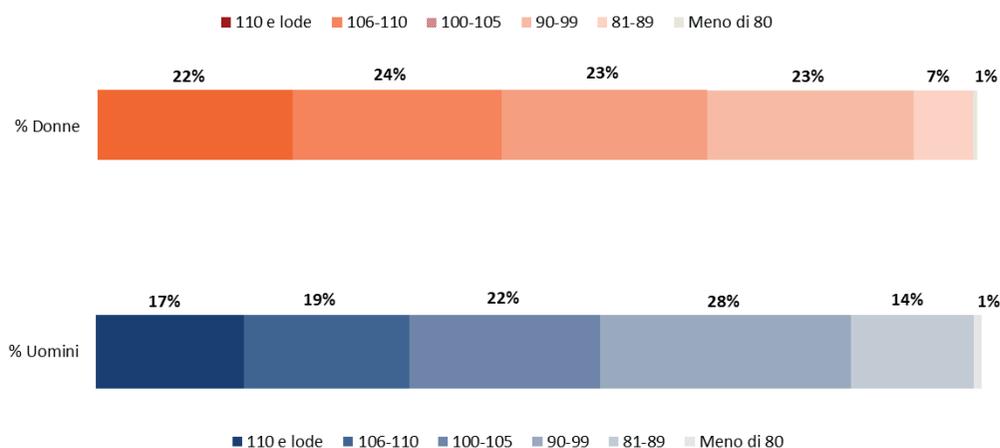
FIGURA 13 - TEMPO MEDIO (IN ANNI) DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO NEI CORSI DI LAUREA A CICLO UNICO (2016)



Da notare, infine, che il tempo medio per il conseguimento del titolo nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico di sei anni (Medicina e Chirurgia e Odontoiatria e protesi dentaria) è in totale 6,5 anni: quello femminile (6,5) è solo di poco superiore a quello maschile (6,4).

Voto di laurea Per quanto riguarda la distribuzione dei/delle laureati/e per genere e per classe di voto di laurea, si osserva che mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini (Figura 14). Infatti, il 69% delle donne ottiene un voto di laurea superiore a 100/110, contro il 58% degli uomini (e in particolare il 22% delle donne ottiene la valutazione massima di 110 e lode contro il 17% degli uomini), confermando la tendenza delle studentesse a ottenere risultati migliori di quelli degli studenti.

FIGURA 14 - DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI /E PER CLASSE DI VOTO DI LAUREA E GENERE (2016)



L'analisi del voto medio⁶ distinta per area ministeriale e relativamente a lauree e lauree magistrali, conferma che le donne tendono a ottenere votazioni superiori a quelle degli uomini anche a parità di settore di studio, eccetto che nell'area umanistica, dove sono gli uomini a conseguire una valutazione migliore, soprattutto a livello di laurea (Figure 15 e 16).

FIGURA 15 - VOTO MEDIO DI LAUREA PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2016)

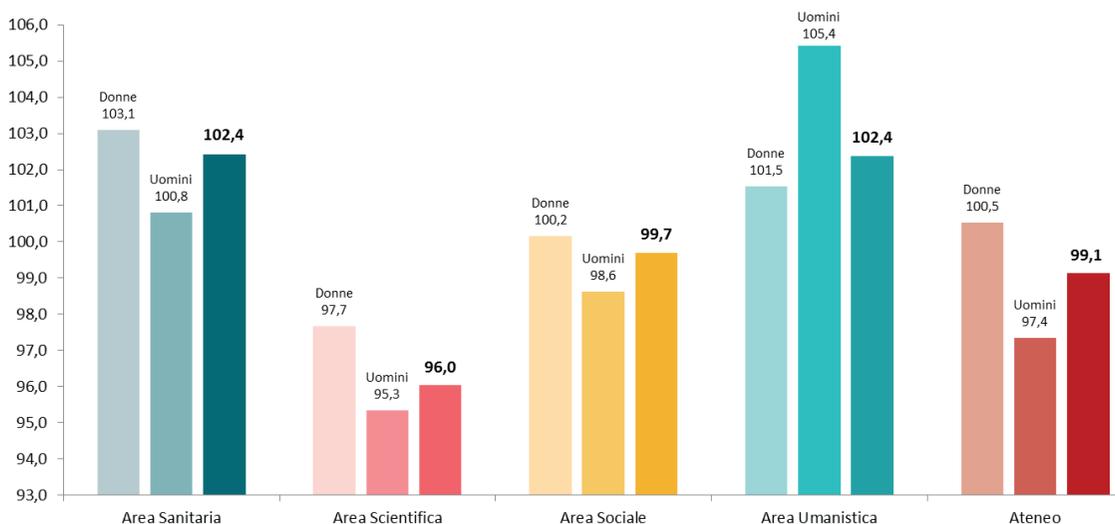
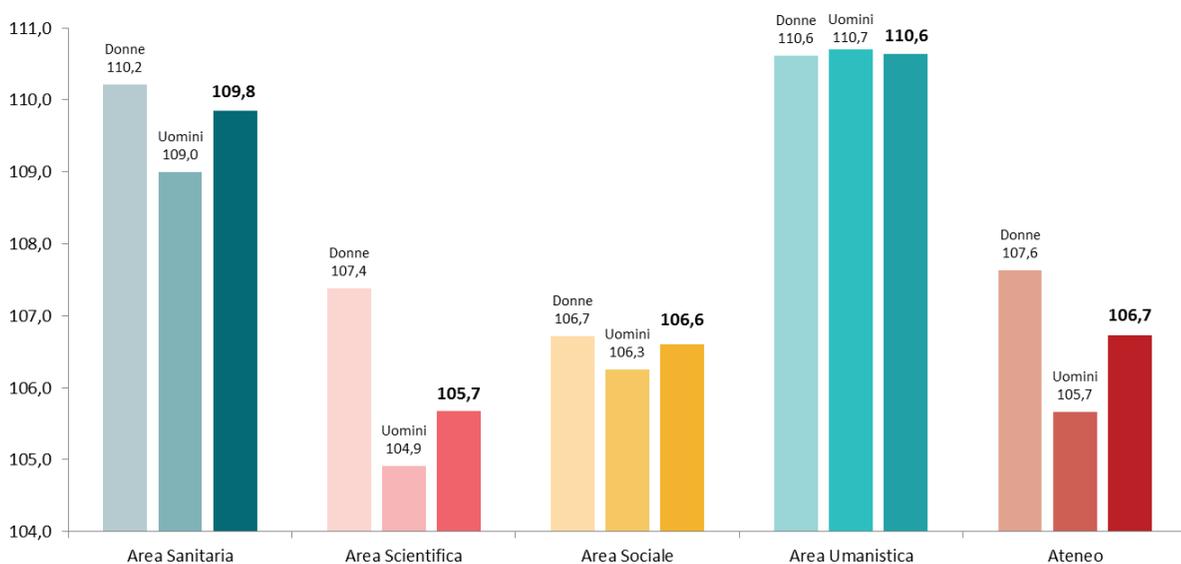


FIGURA 16 - VOTO MEDIO DI LAUREA MAGISTRALE PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2016)



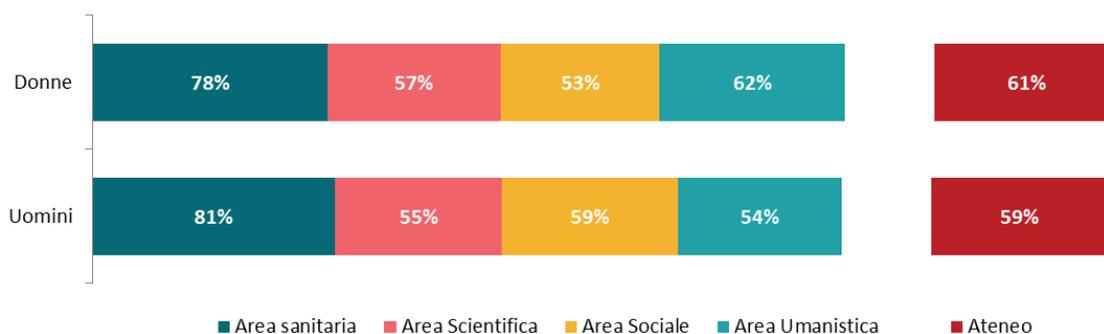
Per l'analisi dei dati relativi a tempo medio e voto medio sarebbe utile un approfondimento per indagare, da un lato, la comparabilità con dati nazionali o di altre università e, dall'altro, le ragioni e le specificità di area per tempi e voti medi descritti sopra.

⁶ Nel calcolo della media, alla lode sono stati attribuiti 3 punti aggiuntivi al voto, in analogia con la procedura seguita da AlmaLaurea. Per questo motivo il valore medio può risultare superiore a 110.

Dopo la laurea: l'occupazione Per analizzare la condizione occupazionale di chi ha ottenuto un titolo universitario dopo un anno dal conseguimento del titolo stesso, si sono presi in considerazione i dati dell'indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale 2016, che fa riferimento ai laureati nell'anno solare 2015 (l'indagine si basa su 9.431 interviste).

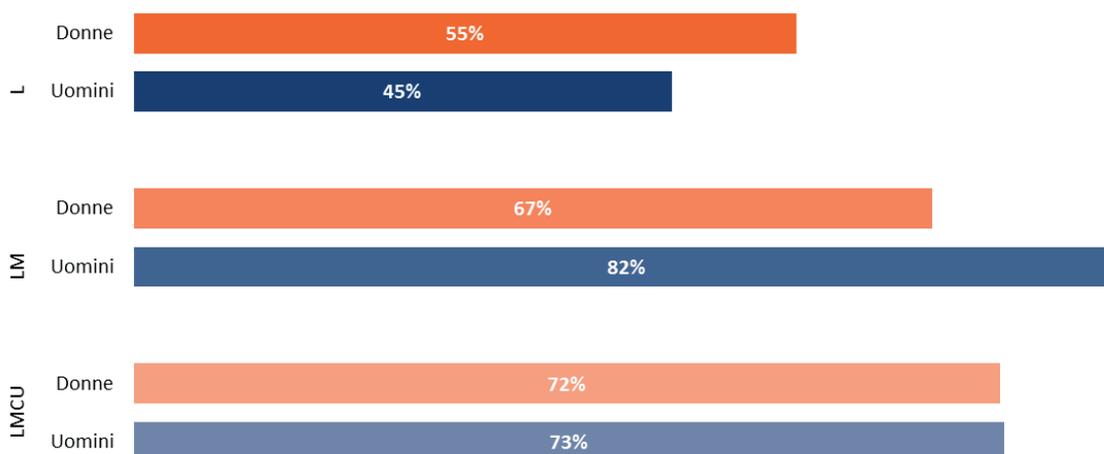
In tale inchiesta, il tasso di occupazione viene calcolato come rapporto tra occupati⁷ e intervistati. A livello di Ateneo le donne occupate sono il 61% di coloro che hanno conseguito un titolo universitario, gli uomini il 59%; la prevalenza femminile si registra soprattutto nell'area scientifica e nell'area umanistica (Figura 17).

FIGURA 17 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATI/E OCCUPATI/E A UN ANNO DALLA LAUREA PER GENERE E AREA MINISTERIALE (2016)



La Figura 18 riporta i tassi di occupazione calcolati per i diversi tipi di corso di studio e per genere. Se consideriamo i corsi di laurea, le donne occupate rappresentano una quota percentuale superiore a quella dei laureati uomini occupati. Se tra i laureati dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico non si rileva alcuna differenza di genere, per i laureati magistrali il tasso di occupazione degli uomini è nettamente superiore a quello delle donne.

FIGURA 18 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (2016)

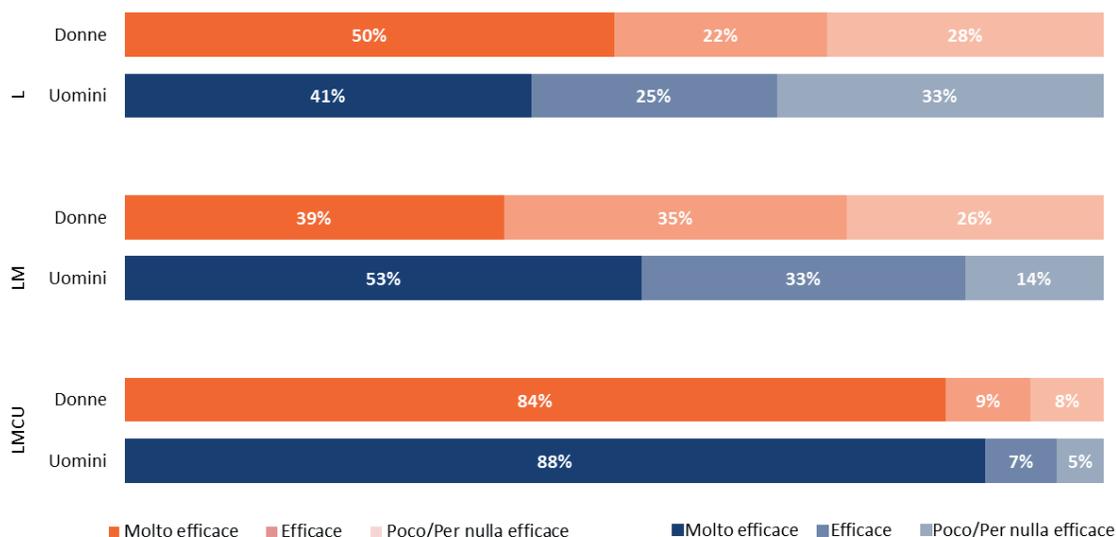


La percezione di efficacia del titolo universitario, che ha il pregio di sintetizzare due aspetti importanti relativi all'utilità e alla spendibilità del titolo universitario nel mercato del lavoro, deriva

⁷ Si considerano 'occupati' tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita (definizione Istat - Forze di lavoro).

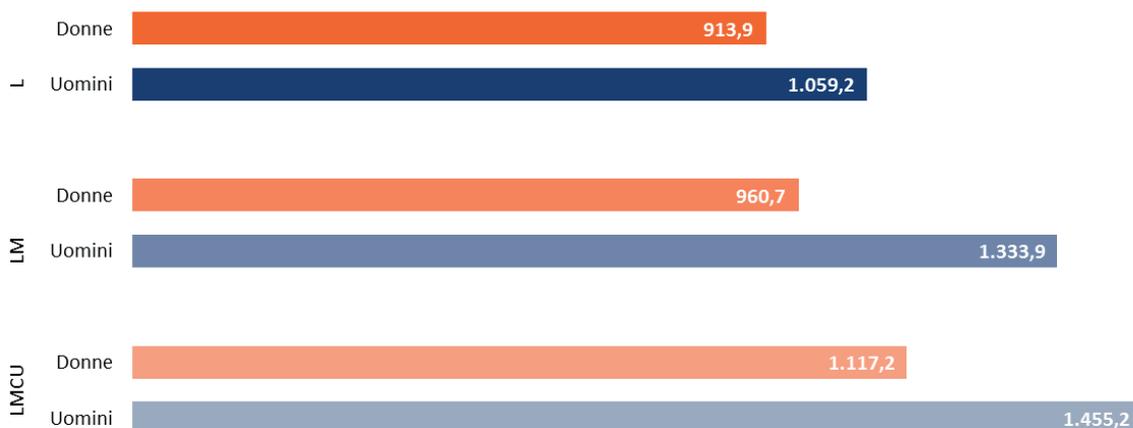
dalla combinazione delle domande inerenti l'utilizzo delle competenze acquisite all'università e la necessità (formale e sostanziale) del titolo per l'attività lavorativa. Complessivamente, la maggioranza degli intervistati ritiene efficace o molto efficace il titolo di studio conseguito per l'attività lavorativa (soprattutto i titoli di corsi di laurea magistrale a ciclo unico). Si rilevano comunque alcune differenze per tipo di corso di studio e per genere (Figura 19): le donne (72%) più degli uomini (66%) giudicano efficace o molto efficace la laurea, gli uomini (95%) più delle donne (93%) sono convinti dell'efficacia per l'attività lavorativa della laurea magistrale a ciclo unico o della laurea magistrale (86% vs 74%).

FIGURA 19 - GIUDIZIO DI EFFICACIA DEL TITOLO CONSEGUITO PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (2016)



La retribuzione media mensile di uomini e donne a un anno dalla laurea (Figura 20) evidenzia una netta differenza a svantaggio delle donne, che raggiunge il 23% tra chi ha conseguito la laurea magistrale a ciclo unico, a testimonianza del fatto che le differenze di retribuzione tra uomini e donne iniziano subito dopo la laurea.

FIGURA 20 - REDDITO MENSILE NETTO A UN ANNO DALLA LAUREA PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (2016)

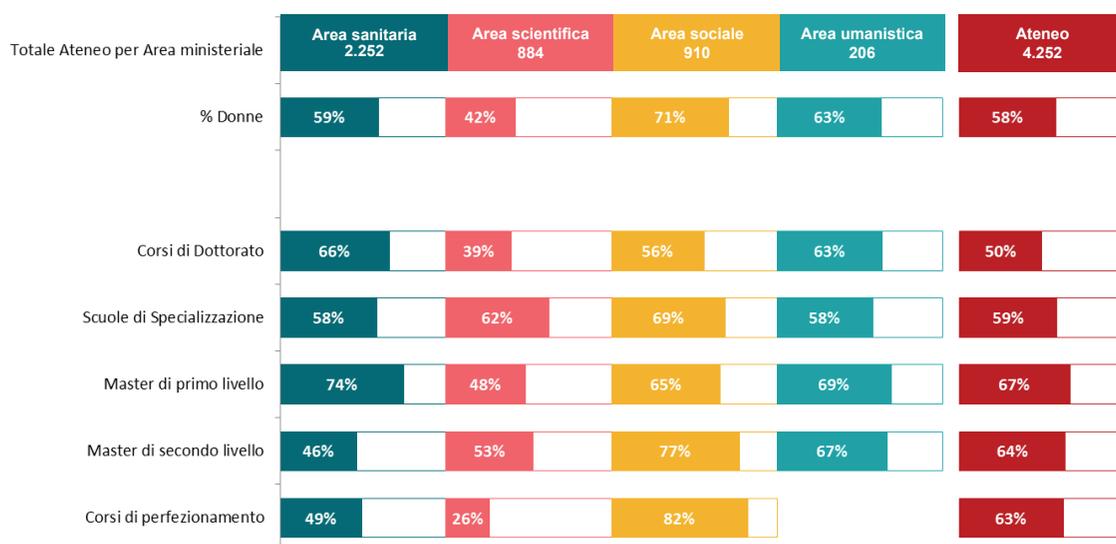


Post lauream e formazione alla ricerca Gli iscritti ai corsi offerti dall'Ateneo dopo la laurea nell'a.a. 2015/16 sono 4.252. Il 58% del totale delle iscrizioni è femminile. Nel caso di tali corsi la ripartizione nelle quattro aree ministeriali è stata effettuata in base al dipartimento individuato come sede amministrativa a cui afferisce il corso; il dipartimento, a sua volta, è stato classificato nelle diverse aree in base al numero più elevato di corsi di un'area presente in esso.⁸

La Figura 21 riporta le distribuzioni di iscritti/e per area ministeriale e genere. Spicca la presenza femminile nei corsi di master di primo livello, soprattutto nell'area sanitaria, e nei corsi di perfezionamento dell'area sociale. Confrontando tale distribuzione con quella degli iscritti ai corsi di studio si notano alcune differenze significative, in particolare nell'area scientifica, dove il numero delle donne che accedono ai corsi post lauream passa dal 29% al 42%.

Per quanto riguarda i corsi di dottorato si rileva parità tra i generi, con prevalenza femminile in tutte le aree ministeriali, tranne quella scientifica. Si nota quindi il fenomeno della segregazione orizzontale anche tra chi intende intraprendere la carriera della ricerca scientifica. Va comunque sottolineato che, confrontando la composizione di genere degli iscritti ai corsi di dottorato con la distribuzione degli iscritti a un corso di studio, la percentuale di donne iscritte a un corso di dottorato dell'area scientifica passa dal 29% al 39%, a riprova del crescente interesse femminile per i livelli più alti dell'istruzione, anche negli ambiti in cui la presenza delle donne è stata storicamente e continua a essere minoritaria.

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

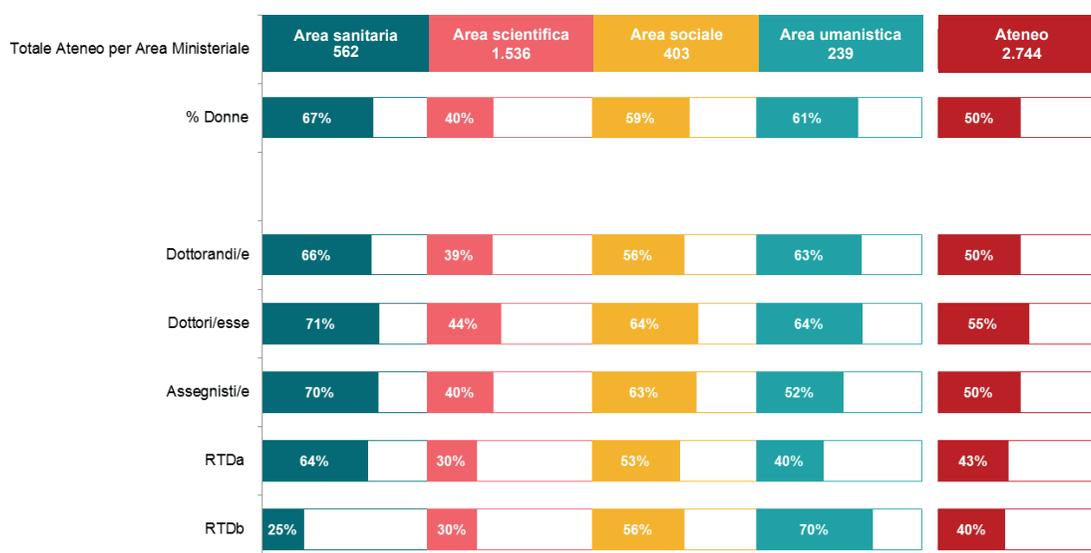


⁸ I corsi di dottorato che non afferiscono a un dipartimento, ma a un centro, sono stati esclusi dalle elaborazioni.

2.3 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. Per cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica di queste figure, abbiamo messo in rapporto i dati raccolti con quelli relativi a ricercatori/trici a tempo determinato (RTDa e RTDb). Nell'a.a. 2015-16 si trovavano in queste posizioni 2.744 persone (con un'età compresa tra i 28,4 e i 39,4 anni) di cui 1.373 donne. 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 (Figura 1). Per quanto riguarda RTDa e RTDb, 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.

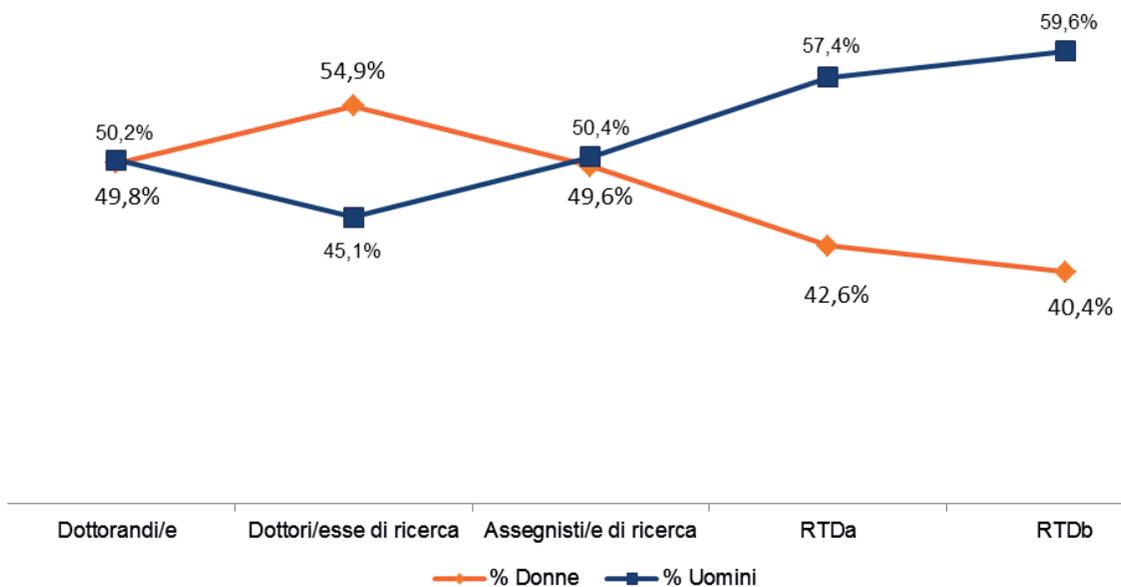
FIGURA 1 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2015-16)



In quest'analisi vengono introdotti anche dei diagrammi, noti come 'diagrammi a forbice', ampiamente utilizzati nella letteratura scientifica che riguarda le statistiche di genere, perché visualizzano con chiarezza il gap di genere nei diversi momenti delle carriere prese 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. Nello stesso anno accademico hanno comunque conseguito il titolo di dottore di ricerca più donne che uomini. Un altro punto di equilibrio tra i generi si ha in corrispondenza della posizione di assegnista. Con il passaggio alle posizioni di ricercatore a tempo determinato, invece, i percorsi si divaricano a favore degli uomini. Si apre cioè la forbice.

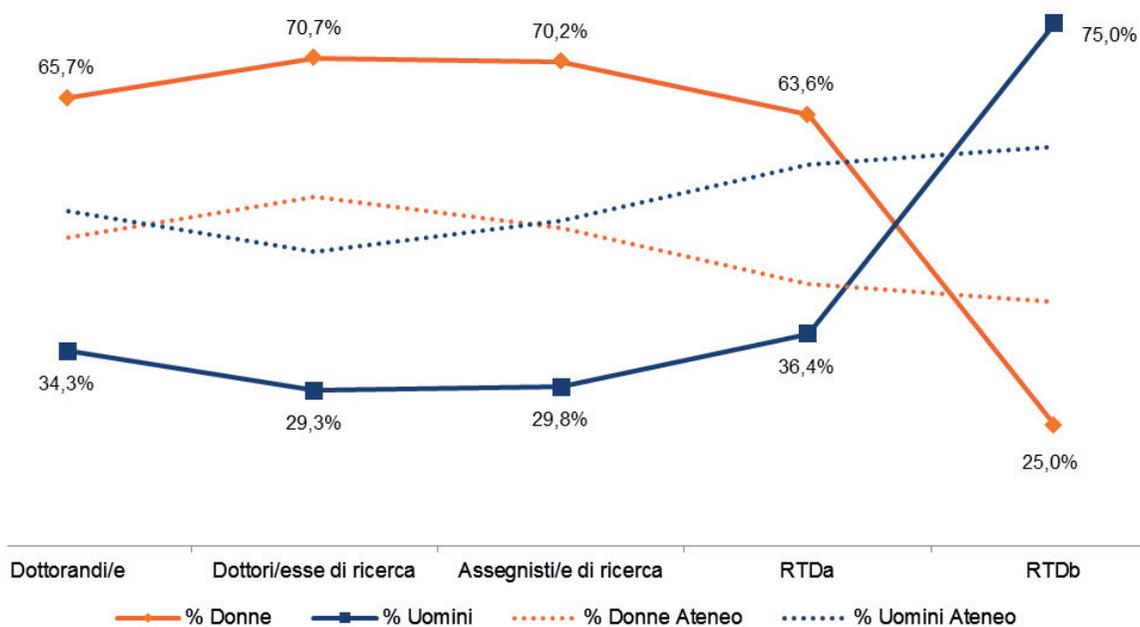
FIGURA 2 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DI ATENEO (2015-16)



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.

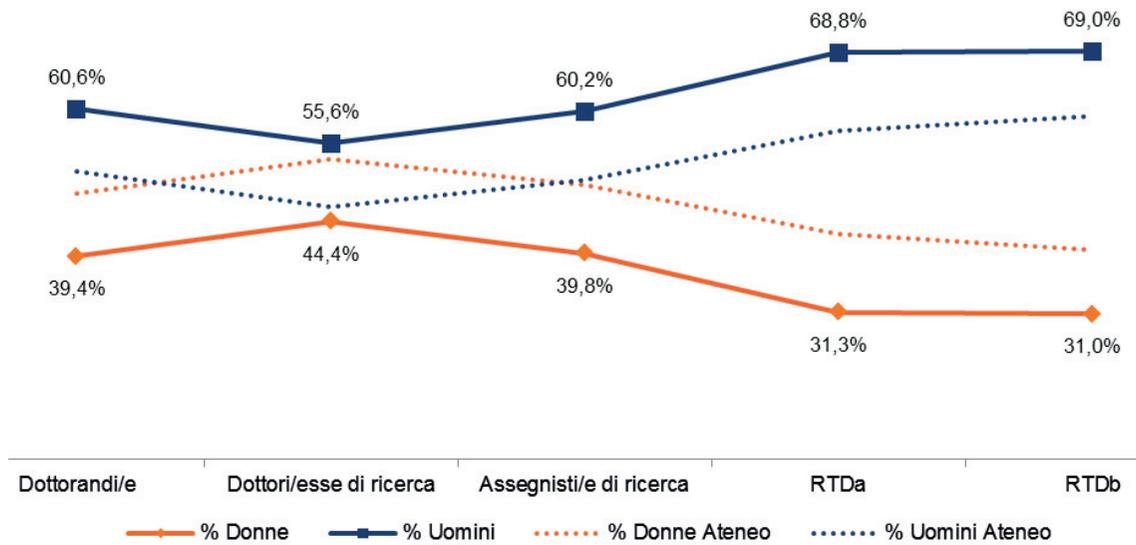
Nell'area sanitaria la prevalenza femminile è netta fino alla posizione di RTDa; le curve si incrociano e si invertono nel passaggio a RTDb che, nell'attuale quadro normativo, prelude a uno stabile inserimento nella carriera accademica.

FIGURA 3 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E E RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SANITARIA (2015-16)



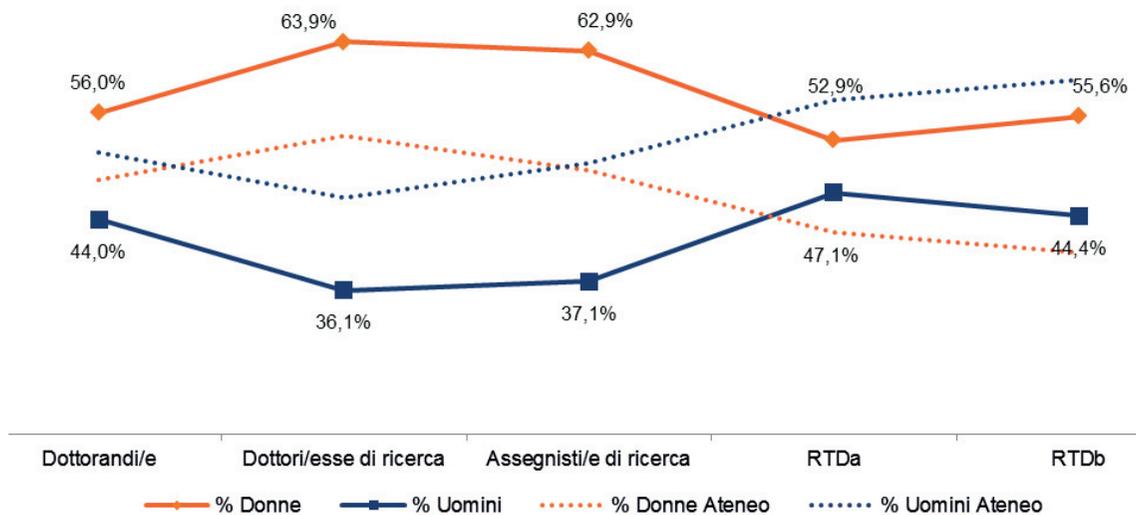
Nell'area scientifica, gli uomini prevalgono a tutti i livelli: l'unica posizione in cui il *gender gap* è minore è quella di dottore di ricerca. In questo caso si può parlare di "non forbice" della carriera.

FIGURA 4 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SCIENTIFICA (2015-16)



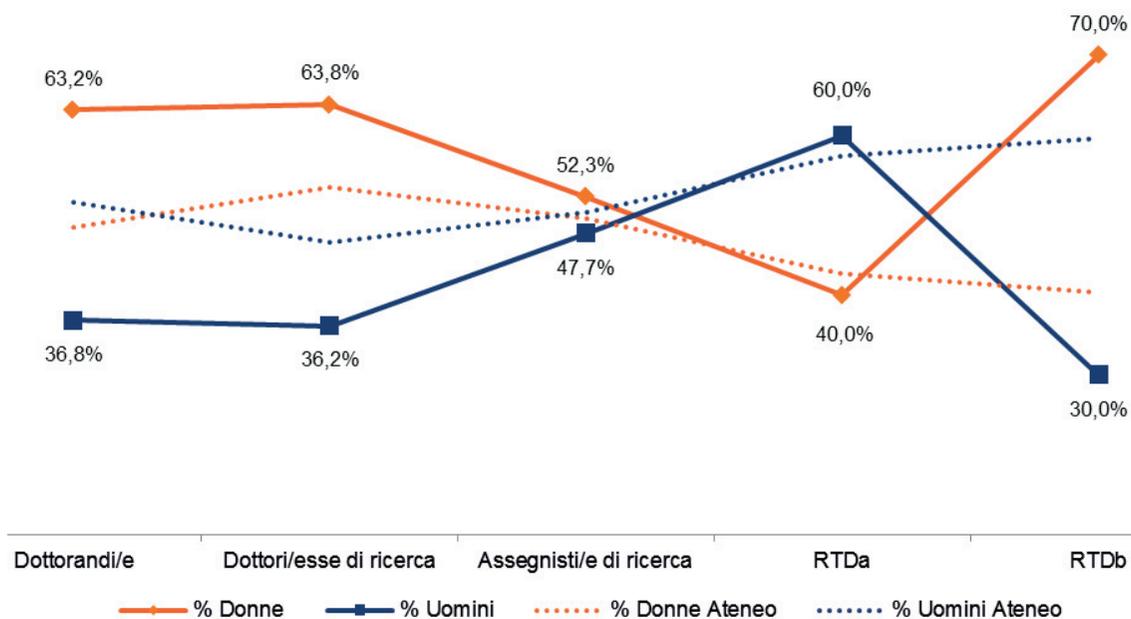
Specularmente, la maggior presenza femminile si rileva in tutte le posizioni nell'area sociale dove tuttavia la presenza maschile aumenta e quella femminile diminuisce nelle posizioni di ricercatore/trice a tempo determinato.

FIGURA 5 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DELL'AREA SOCIALE (2015-16)



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 (2015-16)



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 il *gender gap* a sfavore delle donne si apre già 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. 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 presumibilmente quelli legati alla conciliazione vita-lavoro.

2.4 Personale docente

Al 31 dicembre 2016 il numero di docenti dell'Università di Padova (Tabella 1) è pari a 2092 persone, di cui 729 donne e 1363 uomini (rispettivamente il 34,8% e il 65,2% del totale). Negli ultimi tre anni, a fronte di un complessivo e leggero aumento di unità di personale (da 2.057 a 2.092), l'incidenza femminile complessiva resta pressoché invariata e si attesta intorno al 35% dei docenti. Questa percentuale è mediamente inferiore rispetto a quanto rilevato a livello nazionale (in base ai dati dell'Ufficio Statistica del MIUR, le donne rappresentavano infatti il 39,7% del totale dei docenti a fine 2015) ed europeo (in base all'indagine She Figures,¹ nel 2013 le donne erano il 40,6% del personale docente universitario).

La percentuale di donne diminuisce anche con l'aumento della qualifica, passando dal 47% dei ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) al 20,4% dei docenti di I Fascia (Figura 1). Questi dati sembrano confermare l'esistenza del cosiddetto 'soffitto di cristallo',² sebbene piccoli e incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi si notino nel corso del triennio, con percentuali di donne in crescita soprattutto 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 99 (pari al 20,4%). Nonostante il numero assoluto sia diminuito, la presenza di donne è aumentata in termini percentuali.

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2014-2016)

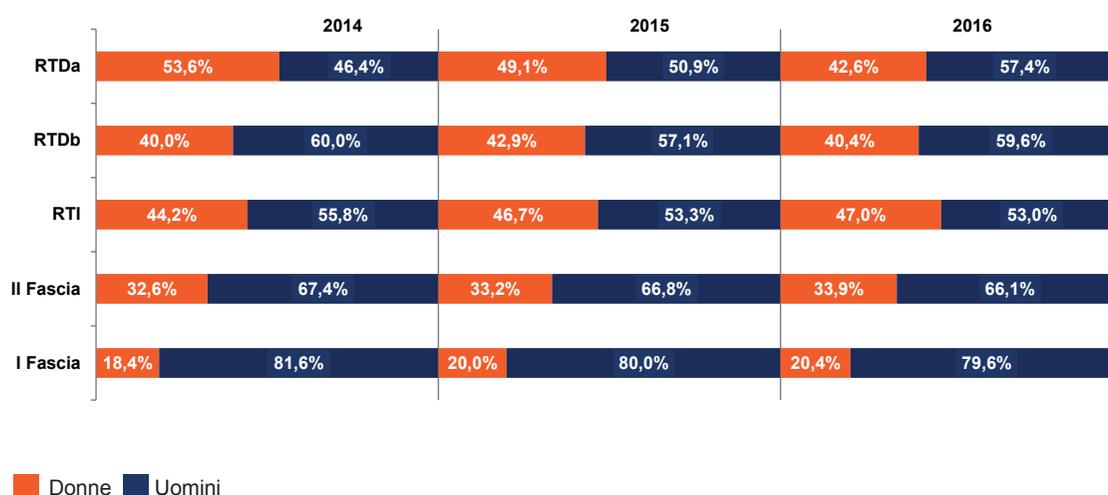
Ruolo	2014			2015			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RTD	21	22	43	40	45	85	75	104	179
<i>di cui RTDa</i>	15	13	28	28	29	57	52	70	122
<i>di cui RTDb</i>	6	9	15	12	16	28	23	34	57
RTI	361	455	816	280	320	600	254	287	541
II Fascia	231	478	709	291	585	876	301	586	887
I Fascia	90	399	489	99	397	496	99	386	485
Totale	703	1.354	2.057	710	1.347	2.057	729	1.363	2.092
Incidenza annuale di genere	34,2%	65,8%	100,0%	34,5%	65,5%	100,0%	34,8%	65,2%	100,0%

1 European Union – Directorate – General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, Brussels.

2 Metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappongono 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.

Il confronto con dati a livello nazionale, rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2015, mostra come la percentuale di donne nei diversi ruoli all'Università di Padova rimanga però inferiore rispetto alla media degli atenei italiani (21,6% professoresse di I Fascia; 36,5% professoresse di II Fascia; 47,6% ricercatrici a tempo indeterminato; 42,8% ricercatrici a tempo determinato). Più vicine le percentuali a livello europeo, anche se uno scostamento abbastanza significativo si registra per il ruolo di docente di II Fascia (37,1% nel 2013, secondo la ricerca di She Figures).

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2014-2016)



Un'analisi più dettagliata per aree CUN evidenzia come la situazione generale di Ateneo nasconda differenze significative sia nelle aree sia 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). Infine, vi sono due aree nelle quali la percentuale di donne è superiore alla media di Ateneo in tutti i ruoli (5 - Scienze biologiche; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche).

Quest'analisi è stata ulteriormente sviluppata calcolando il Rapporto di Femminilità (RF), ovvero il numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo. Il Rapporto di Femminilità viene calcolato per ciascun ruolo (r) e dipartimento (x) come:

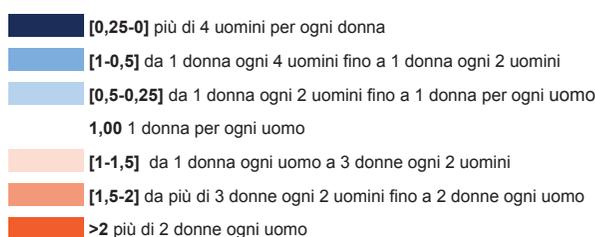
$$RF_{r,x} = \frac{\text{NUMERO DONNE}_{r,x}}{\text{NUMERO UOMINI}_{r,x}}$$

Un valore pari a 1 di questo indicatore indica il perfetto equilibrio tra i generi. Se il valore è inferiore a 1 significa che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne: in particolare, quanto più il valore si avvicina a 0, tanto più il rapporto è sbilanciato a favore degli uomini e la presenza maschile è prevalente. Al contrario, valori superiori a 1 indicano una maggior presenza femminile.

Nelle Tabelle dalla 2 alla 5 viene mostrato il rapporto di femminilità per ruolo e per dipartimento nel 2013 e nel 2016, con un'indicazione della variazione relativa dell'indicatore nel triennio.

Con riferimento ai dati del 2016 per docenti di I Fascia (Tabella 2), è evidente una prevalenza maschile nella quasi totalità dei dipartimenti (29 su 32). In quattro dipartimenti (ICEA, DIMED, DNS e DTG) la presenza femminile nel ruolo di I Fascia è pari a 0: in altri termini non c'è nessuna professoressa ordinaria. In altri 12 dipartimenti la percentuale relativa di donne è inferiore al 25% (cioè ci sono più di quattro uomini di I Fascia per ogni donna nella stessa posizione). Infine, sono solamente due i dipartimenti nei quali vi è un numero maggiore di donne rispetto agli uomini (DBC, DPSS) e uno ha una perfetta parità di genere (DiSLL). Con riferimento alle variazioni tra il 2013 e il 2016, si verifica un generale incremento dell'indicatore (in 16 dipartimenti il tasso aumenta) anche se è opportuno ricordare che si tratta di un valore relativo, quindi il miglioramento della percentuale non segnala necessariamente un aumento del numero di donne in I Fascia.

TABELLA 2 - RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER DIPARTIMENTO NEL RUOLO DI DOCENTE DI I FASCIA (2013 E 2016)



Dipartimento	I Fascia		variazione % 2016 vs 2013
	2013	2016	
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	0,200	0,188	-6%
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	2,333	5,000	114%
Biologia	0,333	0,444	33%
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	0,286	0,111	-61%
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	0,364	0,500	38%
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	0,143	0,143	0%
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	0,478	0,733	53%
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	0,080	0,050	-38%
Geoscienze	0,286	0,250	-13%
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale (ICEA)	0,000	0,000	0%
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	0,125	0,136	9%
Ingegneria Industriale (DII)	0,080	0,087	9%
Matematica (DM)	0,071	0,120	68%
Medicina (DIMED)	0,000	0,000	0%
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	0,000	0,125	>100%
Medicina Molecolare (DMM)	0,333	0,333	0%

Dipartimento	I Fascia		variazione % 2016 vs 2013
	2013	2016	
Neuroscienze (DNS)	0,000	0,000	0%
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	1,750	1,750	0%
Psicologia Generale (DPG)	0,500	0,692	38%
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	0,143	0,143	0%
Scienze Biomediche (DSB)	0,429	0,333	-22%
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	0,167	0,154	-8%
Scienze Chimiche (DiSC)	0,167	0,250	50%
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	0,250	0,154	-38%
Scienze del Farmaco (DSF)	0,167	0,400	140%
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	0,045	0,053	16%
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	0,556	0,625	13%
Scienze Statistiche	0,222	0,500	125%
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	0,333	0,625	88%
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	0,800	1,000	25%
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	0,000	0,000	0%
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	0,375	0,333	-11%
Ateneo	0,230	0,256	12%

La stessa analisi è stata svolta per il ruolo di docente di II Fascia (Tabella 3). In questo caso, la presenza femminile diventa più significativa, dal momento che il numero di dipartimenti nei quale si registra un'elevata disparità tra i generi a favore degli uomini – cioè oltre quattro uomini ogni donna – scende a otto (Dipartimento di Geoscienze, DEI, DFA, DII, DM, MAPS, DiSCOG e DTG), mentre sale a sette il numero di dipartimenti con un numero di donne superiore agli uomini nel ruolo analizzato (Dipartimento di Biologia, DPCD, DMM, DPSS, DPG, DSF e Dipartimento di Scienze Statistiche). In termini di variazioni tra il 2013 e il 2016 si nota, probabilmente per effetto del Piano Associati, una riduzione generalizzata dell'incidenza delle donne, tanto che in 14 dipartimenti il rapporto di femminilità per i docenti di II Fascia peggiora.

TABELLA 3 - RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER DIPARTIMENTO NEL RUOLO DI DOCENTE DI II FASCIA (2013 E 2016)

Dipartimento	II Fascia		variazione % 2016 vs 2013
	2013	2016	
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	0,500	0,389	-22%
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	1,333	1,000	-25%
Biologia	1,600	2,000	25%
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	0,429	0,875	104%
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	1,000	1,286	29%
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	0,571	0,364	-36%

Dipartimento	Il Fascia		variazione % 2016 vs 2013
	2013	2016	
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	1,000	0,923	-8%
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	0,167	0,163	-2%
Geoscienze	0,200	0,222	11%
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale (ICEA)	0,333	0,353	6%
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	0,083	0,152	82%
Ingegneria Industriale (DII)	0,050	0,191	283%
Matematica (DM)	0,240	0,229	-5%
Medicina (DIMED)	0,310	0,405	31%
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	0,429	0,182	-58%
Medicina Molecolare (DMM)	1,143	1,625	42%
Neuroscienze (DNS)	0,571	0,750	31%
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	1,500	1,250	-17%
Psicologia Generale (DPG)	1,333	1,333	0%
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	0,444	0,273	-39%
Scienze Biomediche (DSB)	0,143	0,438	206%
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	0,364	0,467	28%
Scienze Chimiche (DiSC)	0,368	0,593	61%
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	0,083	0,200	140%
Scienze del Farmaco (DSF)	1,400	1,400	0%
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	0,368	0,435	18%
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	0,833	0,800	-4%
Scienze Statistiche	1,500	1,333	-11%
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	0,750	0,571	-24%
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	1,250	0,900	-28%
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	0,143	0,227	59%
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	0,333	0,263	-21%
Ateneo	0,472	0,514	9%

I rapporti di femminilità sono più elevati per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato (in 14 dipartimenti il numero di donne è superiore a quello degli uomini), tuttavia si riscontrano anche in questo ruolo alcuni casi di forte presenza maschile (DEI e DII) (Tabella 4). Essendo un ruolo a esaurimento, la prospettiva sull'evoluzione della presenza di donne in questa qualifica deve considerare non tanto le variazioni tra il 2013 e il 2016 (che sono positive nella maggioranza dei casi) quanto piuttosto la situazione di ricercatori/trici a tempo determinato, analizzata, per il solo 2016, in Tabella 5. Con riferimento a quest'ultimo ruolo (si noti che, data la bassa numerosità, sono stati analizzati insieme RTDa e RTDb) permane comunque una maggioranza maschile in gran parte dei dipartimenti (16), mentre le donne sono prevalenti in 14 strutture (così come per RTI).

TABELLA 4 - RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER DIPARTIMENTO NEL RUOLO DI RTI (2013 E 2016)

Dipartimento	RTI		variazione % 2016 vs 2013
	2013	2016	
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	0,333	0,667	100%
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	1,200	2,500	108%
Biologia	1,533	0,833	-46%
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	3,200	4,000	25%
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	1,000	0,750	-25%
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	0,357	0,500	40%
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	1,143	1,176	3%
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	0,250	0,364	45%
Geoscienze	0,375	0,500	33%
Ingegneria Civile, Edile a Ambientale (ICEA)	0,222	0,294	32%
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	0,182	0,143	-21%
Ingegneria Industriale (DII)	0,385	0,231	-40%
Matematica (DM)	0,533	0,733	38%
Medicina (DIMED)	0,480	1,111	131%
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	0,769	1,000	30%
Medicina Molecolare (DMM)	1,467	1,000	-32%
Neuroscienze (DNS)	0,667	0,375	-44%
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	1,625	2,000	23%
Psicologia Generale (DPG)	2,000	2,250	13%
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	1,375	1,250	-9%
Scienze Biomediche (DSB)	1,333	1,571	18%
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	1,333	4,500	238%
Scienze Chimiche (DiSC)	0,762	0,556	-27%
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	0,381	0,417	9%
Scienze del Farmaco (DSF)	2,714	5,000	84%
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	0,667	1,000	50%
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	1,111	1,875	69%
Scienze Statistiche	1,600	6,000	275%
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	1,083	1,400	29%
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	1,333	1,714	29%
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	0,250	0,286	14%
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	0,400	0,429	7%
Ateneo	0,763	0,885	16%

TABELLA 5 - RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER DIPARTIMENTO NEL RUOLO DI RTD (2016)

Dipartimento	2016
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	0,11
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	NC*
Biologia	1,20
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	NC
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	NC
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	2,00
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	0,50
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	0,08
Geoscienze	0,00
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale (ICEA)	0,00
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	0,00
Ingegneria Industriale (DII)	0,75
Matematica (DM)	0,67
Medicina (DIMED)	0,50
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	1,00
Medicina Molecolare (DMM)	5,00
Neuroscienze (DNS)	1,00
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	3,00
Psicologia Generale (DPG)	0,25
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	3,50
Scienze Biomediche (DSB)	1,33
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	1,50
Scienze Chimiche (DiSC)	1,50
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	0,50
Scienze del Farmaco (DSF)	0,00
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	1,50
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	1,00
Scienze Statistiche	3,00
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	1,00
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	0,50
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	0,50
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	0,67
Ateneo	0,72

* NC = non calcolabile

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli e nei dipartimenti si conclude con il calcolo del *Glass Ceiling Index* (GCI). Il GCI³ è un indice che mette in relazione la percentuale di donne in una

³ European Union – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015*, Brussels, p. 137.

struttura (per quest'analisi sono stati scelti i dipartimenti) in tutti i ruoli, con la percentuale di donne nel ruolo accademico più elevato che operano nella medesima struttura, ovvero professoressa di I Fascia.

Il GCI è calcolato per ciascun dipartimento, con numero di donne (D) e totale docenti (N) come:

$$\text{GCI} = \frac{D/N}{D_{\text{I FASCIA}} / N_{\text{I FASCIA}}}$$

Un valore dell'indice maggiore di 1 indica la presenza di un *glass ceiling effect*, a significare che la percentuale di donne nella posizione di I Fascia è inferiore alla medesima percentuale che considera tutti i ruoli del dipartimento. Questo indice rappresenta un indicatore della difficoltà delle donne di raggiungere il ruolo più elevato di carriera, quindi un mancato riconoscimento che ha al contempo un valore scientifico, accademico ed economico. Il calcolo del GCI è stato fatto (quando i dati lo hanno permesso) per entrambi i generi, per favorire una comparazione tra uomini e donne (Tabella 6).

Come già messo in luce in precedenza, 29 dipartimenti su 32 mostrano segnali della presenza di *glass ceiling effect*, essendo il loro GCI per le donne superiore a 1. Va sottolineato che in alcuni dipartimenti caratterizzati da una scarsa presenza femminile in tutti i ruoli, l'indicatore è superiore a 1, seppure con valori differenti che testimoniano la consistenza o meno del soffitto di cristallo (si veda ad esempio il caso del DFA dove la percentuale di donne è 14,8% in generale e il GCI è 3,10; del DII dove la percentuale di donne è 16,3% in generale e il GCI è 3,04; di Geoscienze dove la percentuale di donne è 21,6% in generale e il GCI è 1,08). In altri casi la presenza di donne, in tutti i ruoli, è elevata e superiore alla media di Ateneo, ma questa percentuale non si ritrova a livello di I Fascia (si veda ad esempio il caso del BCA, dove la percentuale di donne è 51,2% in generale e 10% tra gli ordinari; di Scienze Statistiche, dove la percentuale di donne è 58,7% in generale e 33,3% tra gli ordinari; del DSF, dove la percentuale di donne è 60,8% in generale e 28,6% tra gli ordinari; del DMM, dove la percentuale di donne è 52,6% in generale e 25% tra gli ordinari). Da notare, infine, che il dato di Ateneo (1,71) è in linea con il valore europeo rilevato dalla ricerca She Figures per il 2013, che era pari a 1,75.⁴ Il valore del GCI va letto in rapporto all'incidenza della presenza femminile in ciascun dipartimento, come riportato nella Tabella 6.

TABELLA 6 - GLASS CEILING INDEX (GCI) PER DIPARTIMENTO E RUOLO (2016)

Dipartimento	incidenza donne sul totale	incidenza donne I Fascia	GCI donne	incidenza uomini sul totale	incidenza uomini I Fascia	GCI uomini
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	24,64%	15,79%	1,56	75,36%	84,21%	0,89
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	66,67%	83,33%	0,80	33,33%	16,67%	2,00

⁴ European Union – Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, Brussels, p. 136.

Dipartimento	incidenza donne sul totale	incidenza donne I Fascia	GCI donne	incidenza uomini sul totale	incidenza uomini I Fascia	GCI uomini
Biologia	52,63%	30,77%	1,71	47,37%	69,23%	0,68
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	51,22%	10,00%	5,12	48,78%	90,00%	0,54
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	46,81%	33,33%	1,40	53,19%	66,67%	0,80
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DIPIC)	26,09%	12,50%	2,09	73,91%	87,50%	0,84
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	48,28%	42,31%	1,14	51,72%	57,69%	0,90
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	14,78%	4,76%	3,10	85,22%	95,24%	0,89
Geoscienze	21,57%	20,00%	1,08	78,43%	80,00%	0,98
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale (ICEA)	16,92%	0,00%	nc*	83,08%	100,00%	0,83
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	11,34%	12,00%	0,95	88,66%	88,00%	1,01
Ingegneria Industriale (DII)	16,35%	8,00%	2,04	83,65%	92,00%	0,91
Matematica (DM)	23,53%	10,71%	2,20	76,47%	89,29%	0,86
Medicina (DIMED)	27,84%	0,00%	nc*	72,16%	100,00%	0,72
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	31,82%	11,11%	2,86	68,18%	88,89%	0,77
Medicina Molecolare (DMM)	52,63%	25,00%	2,11	47,37%	75,00%	0,63
Neuroscienze (DNS)	30,16%	0,00%	nc*	69,84%	100,00%	0,70
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	62,22%	63,64%	0,98	37,78%	36,36%	1,04
Psicologia Generale (DPG)	50,00%	40,91%	1,22	50,00%	59,09%	0,85
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	40,00%	12,50%	3,20	60,00%	87,50%	0,69
Scienze Biomediche (DSB)	41,67%	25,00%	1,67	58,33%	75,00%	0,78
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	39,62%	13,33%	2,97	60,38%	86,67%	0,70
Scienze Chimiche (DISC)	34,15%	20,00%	1,71	65,85%	80,00%	0,82
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	20,75%	13,33%	1,56	79,25%	86,67%	0,91
Scienze del Farmaco (DSF)	60,78%	28,57%	2,13	39,22%	71,43%	0,55

Dipartimento	incidenza donne sul totale	incidenza donne I Fascia	GCI donne	incidenza uomini sul totale	incidenza uomini I Fascia	GCI uomini
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	27,27%	5,00%	5,45	72,73%	95,00%	0,77
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	50,00%	38,46%	1,30	50,00%	61,54%	0,81
Scienze Statistiche	58,54%	33,33%	1,76	41,46%	66,67%	0,62
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	43,14%	38,46%	1,12	56,86%	61,54%	0,92
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	50,67%	50,00%	1,01	49,33%	50,00%	0,99
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	16,95%	0,00%	nc*	83,05%	100,00%	0,83
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	25,49%	25,00%	1,02	74,51%	75,00%	0,99
Totale	34,85%	20,41%	1,71	65,15%	79,59%	0,82

* L'indice non è calcolabile perché non ci sono donne in I Fascia

Come suggerito nelle precedenti analisi, l'evoluzione dei rapporti di femminilità e del GCI è influenzata dal turnover del personale: cioè il numero di cessazioni e assunzioni nei diversi ruoli.

Con riferimento a questi aspetti (Tabella 7), nel triennio 2014-2016, circa il 36% delle assunzioni nel ruolo di docente di II Fascia ha riguardato le donne. Questa percentuale scende a 28,6% nel caso di assunzioni nel ruolo di docente di I Fascia (Tabella 8). Entrambe queste percentuali risultano leggermente più elevate rispetto alla presenza femminile in II e I fascia a fine 2016, che era rispettivamente 33,9% e 20,4% (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 alcuna donna in I Fascia (02 - Scienze fisiche, 04 - Scienze della terra; 08 - Ingegneria civile e architettura; 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 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 (01 - Scienze matematiche e informatiche; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche). Quest'analisi è 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 mostrano alcun cambio di orientamento nelle nuove assunzioni (si vedano in particolare le aree 2 - Scienze fisiche; 4 - Scienze della terra; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione).

Sempre con riferimento alle assunzioni di docenti di I e II Fascia, si è poi approfondita la provenienza dei neo-assunti (Tabella 9). Nel triennio 2013-2016 sono stati reclutati 43 docenti esterni all'Ateneo, di cui 14 donne (32,4%), con un'incidenza femminile pressoché uguale tra docenti di

I e II Fascia (rispettivamente 33,3% e 32,4%). Il reclutamento di professori/esse che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 425 persone, di cui 150 donne (35,3%). In quest'ultimo caso, i passaggi interni hanno visto una maggiore presenza di donne tra i docenti di II Fascia (36,5%) rispetto alla I Fascia (27,9%), con una reiterazione di dinamiche che hanno portato all'attuale situazione di 'segregazione verticale', intesa come la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni apicali delle carriere e ai vertici delle istituzioni (She Figures 2015 | Gender in Research and Innovation).

TABELLA 7 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI DOCENTE DI II FASCIA (ART. 18 E 24 L. 240/2010) PER AREA CUN (2014-2016)

Area CUN	Donne	Uomini	Totale	% Donne
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	16	19	16%
02 - Scienze fisiche	2	20	22	9%
03 - Scienze chimiche	13	16	29	45%
04 - Scienze della terra	1	6	7	14%
05 - Scienze biologiche	22	11	33	67%
06 - Scienze mediche	23	46	69	33%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5	20	25	20%
08 - Ingegneria civile ed architettura	3	7	10	30%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	11	39	50	22%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	11	16	27	41%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	27	26	53	51%
12 - Scienze giuridiche	8	10	18	44%
13 - Scienze economiche e statistiche	10	13	23	43%
14 - Scienze politiche e sociali	5	8	13	38%
Ateneo	144	254	398	36,2%

TABELLA 8 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI DOCENTE DI I FASCIA (ART. 18 E 24 L. 240/2010) PER AREA CUN (2014-2016)

Area CUN	Donne	Uomini	Totale	% Donne
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	1	2	50%
02 - Scienze fisiche	0	4	4	0%
03 - Scienze chimiche	2	3	5	40%

Area CUN	Donne	Uomini	Totale	% Donne
04 - Scienze della terra	0	2	2	0%
05 - Scienze biologiche	2	3	5	40%
06 - Scienze mediche	3	10	13	23%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	4	5	20%
08 - Ingegneria civile ed architettura	0	2	2	0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0	4	4	0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	1	4	75%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6	7	13	46%
12 - Scienze giuridiche	1	3	4	25%
13 - Scienze economiche e statistiche	1	4	5	20%
14 - Scienze politiche e sociali	0	2	2	0%
Ateneo	20	50	70	28,6%

TABELLA 9 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLE QUALIFICHE DI DOCENTE DI I E II FASCIA DISTINTI TRA PASSAGGI INTERNI E RECLUTAMENTO ESTERNO (2014-2016)

	Passaggi interni			Nuovi ingressi		
	Donne	Totale	%Donne	Donne	Totale	%Donne
I Fascia	17	61	27,9%	3	9	33,3%
II Fascia	133	364	36,5%	11	34	32,4%
Ateneo	150	425	35,3%	14	43	32,6%

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 10). A fronte di una distribuzione molto disomogenea tra i settori, complessivamente l'incidenza delle donne si rileva leggermente più alta in RTDa che in RTDb (rispettivamente 42,7% e 39,7%), e in linea con l'attuale presenza di RTI.

TABELLA 10 - NUMERO DI ASSUNZIONI NELLA QUALIFICA DI RTD (2014-2016)

Area CUN	RTDa			RTDb			% totale Donne RTD
	Donne	totale	% Donne	Donne	totale	% Donne	
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	3	33,3%	1	3	33,3%	33,3%
02 - Scienze fisiche	1	8	12,5%	0	6	0,0%	7,1%
03 - Scienze chimiche	1	4	25,0%	2	3	66,7%	42,9%
04 - Scienze della Terra	0	5	0,0%	1	1	100,0%	16,7%
05 - Scienze biologiche	6	10	60,0%	3	9	33,3%	47,4%

Area CUN	RTDa			RTDb			% totale Donne RTD
	Donne	totale	% Donne	Donne	totale	% Donne	
06 - Scienze mediche	21	30	70,0%	2	5	40,0%	65,7%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	14	28,6%	0	2	0,0%	25,0%
08 - Ingegneria civile ed Architettura	0	3	0,0%	0	1	0,0%	0,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	4	18	22,2%	2	9	22,2%	22,2%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2	5	40,0%	5	6	83,3%	63,6%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	9	33,3%	2	7	28,6%	31,3%
12 - Scienze giuridiche	4	6	66,7%	1	1	100,0%	71,4%
13 - Scienze economiche e statistiche	4	7	57,1%	4	4	100,0%	72,7%
14 - Scienze politiche e sociali	2	2	100,0%	0	1	0,0%	66,7%
Ateneo	53	124	42,7%	23	58	39,7%	41,8%

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) 214 docenti, con un'incidenza femminile del 29,9% (Tabella 11). Dal momento che, come illustrato in precedenza, nello stesso periodo i nuovi ingressi di donne in I e II Fascia hanno riguardato 14 persone, il saldo tra ingressi e uscite per le professoressse di I e II Fascia risulta negativo, con una riduzione di 28 persone.

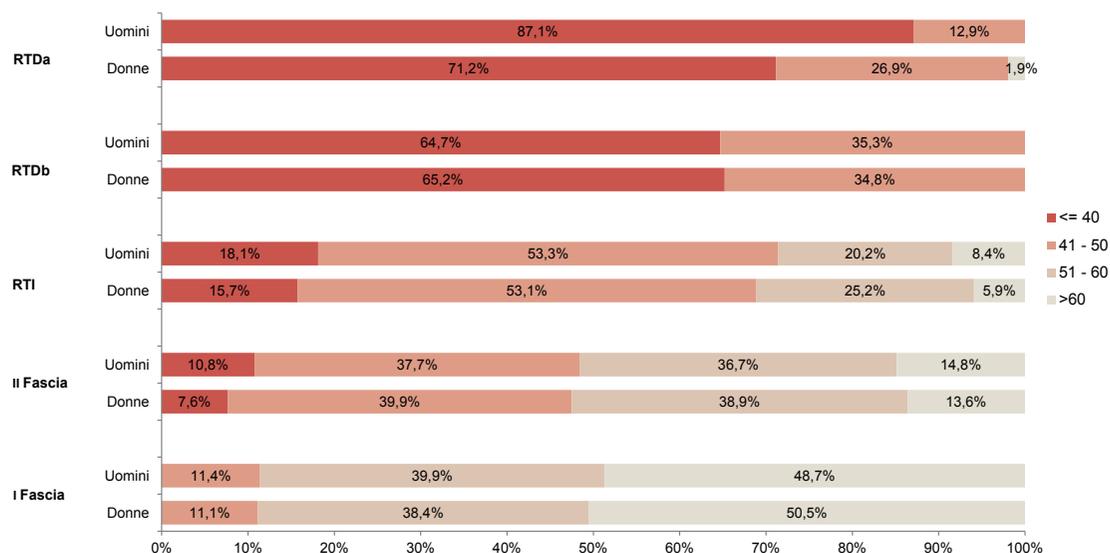
Da notare, in ogni caso, come il saldo risulti negativo anche per gli uomini, per un effetto diffuso delle limitazioni al turnover imposte dalla legislazione vigente. Per quanto riguarda gli uomini, infatti, si sono verificate nel triennio 133 cessazioni tra i docenti di I e II Fascia, a fronte di 29 nuove assunzioni negli stessi ruoli, con un saldo negativo di 104 persone.

TABELLA 11 - NUMERO DI CESSAZIONI PER RUOLO E GENERE (2014-2016)

Cessati	I Fascia	II Fascia	RTI	Totale
Donne	16	26	22	64
Uomini	84	49	17	150
Totale	100	75	39	214

Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di ruolo dei docenti. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 2), si nota come uomini e donne si distribuiscano nella medesima misura percentuale all'interno dei ruoli. Infatti, sia le une sia gli altri si distribuiscono quasi egualmente in termini di fasce di età nei diversi ruoli di ricercatori/trici, con una leggera prevalenza di uomini nella fascia di età più giovane (meno di 41 anni) tra RTDa (87,1% contro 71,2% di donne) e RTI (18,1% contro 15,7% di donne).

FIGURA 2 – DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DOCENTI PER FASCE D'ETÀ, GENERE E RUOLO (2016)



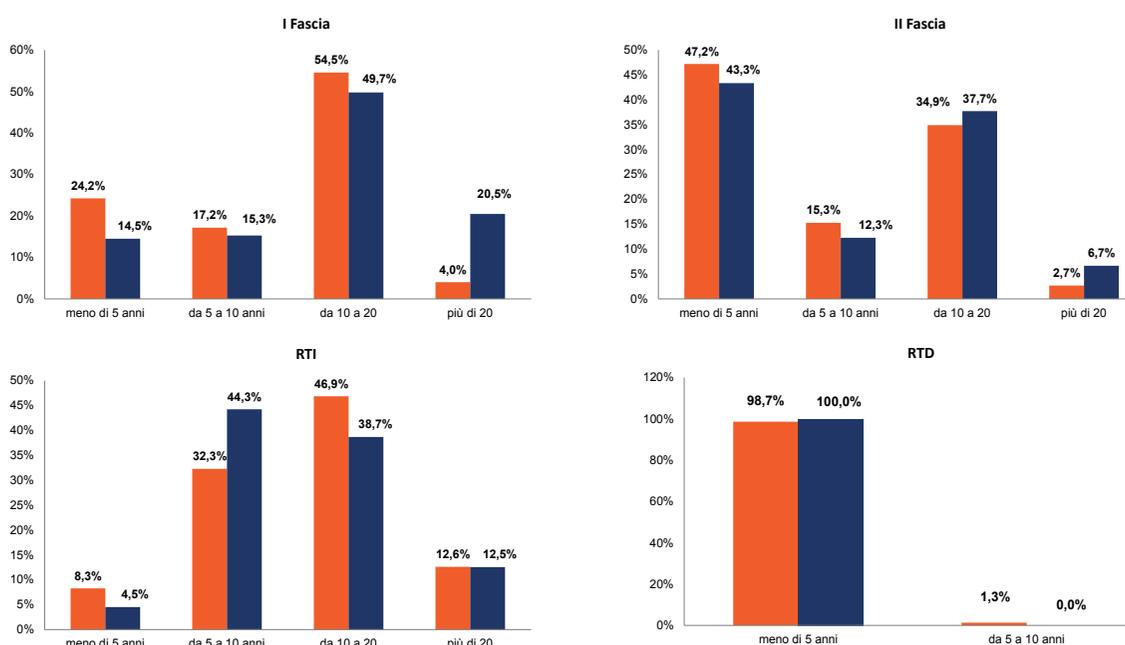
Queste leggere differenze si rispecchiano nell'età media delle persone nei diversi ruoli (Tabella 12), dove si verifica che tra gli RTDa le donne hanno un'età media di 38,2 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 36,7 anni. Passando al ruolo di docente di II Fascia, la distribuzione percentuale nelle classi di età non varia in maniera elevata: le donne di II Fascia si distribuiscono per il 7,6% nella classe di età inferiore a 41 anni, per il 39,9% nella classe 41-50 anni, per il 38,9% nella classe 51-60 anni e per il 13,6% oltre i 60 anni; gli uomini di II Fascia si distribuiscono per il 10,8% nella classe di età inferiore a 41 anni, per il 37,7% nella classe 41-50 anni, per il 36,7% nella classe 51-60 anni, e per il 14,8% sopra i 60 anni. Anche nel ruolo di docente di I Fascia non si evidenziano significative differenze nella distribuzione tra le diverse classi di età: questo si evidenzia anche dall'età media (59 anni per le donne e 59,6 anni per gli uomini) che si discosta solo per alcuni mesi. In termini generali, però, appare interessante notare – soprattutto in chiave di programmazione del personale – che circa la metà di donne e uomini nel ruolo di I Fascia ha un'età superiore ai 60 anni.

TABELLA 12 - ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO (2016)

Ruolo	Donna	Uomo	Totale
RTDa	38,2	36,7	37,3
RTDb	39,5	39,4	39,4
RTI	47,5	47,1	47,2
II Fascia	51,5	51,2	51,3
I Fascia	59,0	59,6	59,5
Totale	49,78	51,64	51,00

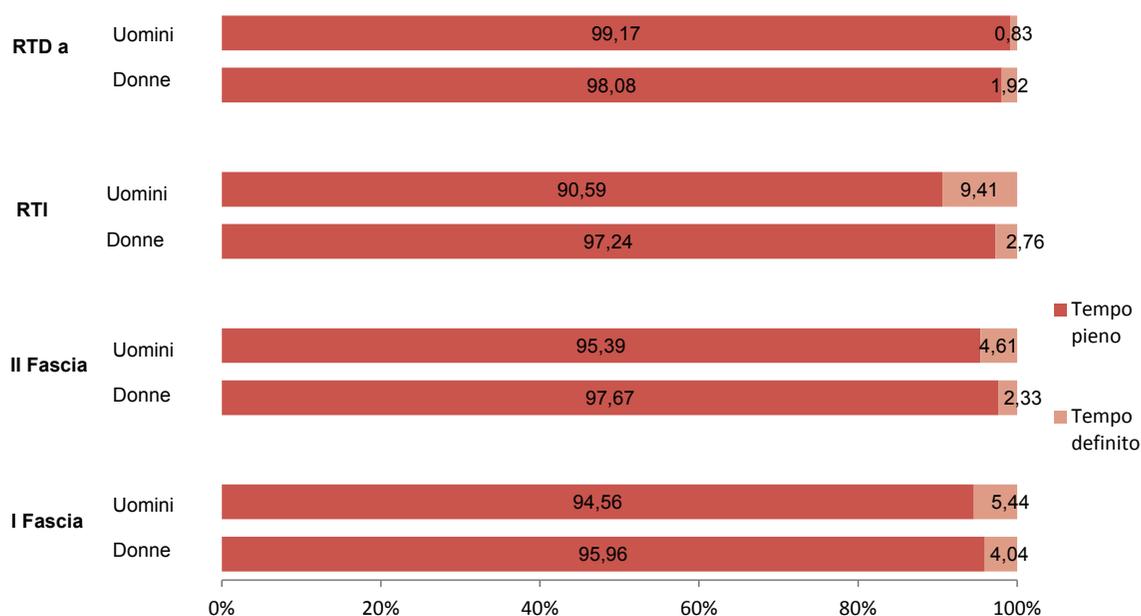
Spostando l'attenzione sull'anzianità di ruolo (Figura 3), si rileva come le donne siano percentualmente più presenti nelle classi di anzianità più basse (in particolare tra gli assunti da meno di 5 anni) in tutti i ruoli analizzati (fatta eccezione per RTD). Particolarmente significativa è la differenza tra i docenti di I Fascia, dove si riscontra una differenza di quasi dieci punti percentuali tra uomini e donne nella classe di anzianità di ruolo inferiore ai 5 anni (24,2% delle donne contro il 14,5% degli uomini). Questo trend si inverte se si sposta l'attenzione sulle classi di anzianità più elevate: il 20,5% degli uomini in I Fascia è stato assunto più di 20 anni fa, a fronte del solo 4% di donne. I dati relativi agli RTD non sono particolarmente significativi, nel senso che la quasi totalità è stata assunta nel corso degli ultimi 5 anni.

FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'ANZIANITÀ DI NOMINA DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO (2016)



Un ulteriore approfondimento riguarda lo stato d'impiego e i giorni di assenza di docenti. Osservando la distribuzione in termini di regime di impiego (Figura 4), si nota che a fine 2016 la scelta del tempo pieno è stata seguita da oltre il 90% dei docenti di ogni ruolo, sia donne che uomini. Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito vi è anche la decisione di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni non compatibili altrimenti con quelli accademici. La percentuale maggiore di persone che hanno scelto per il tempo definito si evidenzia tra gli RTI maschi, dove raggiunge il 9,41%. Nell'analisi non sono considerati gli RTDb, per il cui ruolo non è previsto il tempo definito.

FIGURA 4 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, TEMPO D'IMPIEGO E RUOLO (2016)



Osservando i congedi per le assenze del personale docente si evidenziano andamenti differenti per uomini e donne (Tabella 13). A fronte di una quantità simile di eventi di assenza tra donne (102) e uomini (91), i casi più frequenti per le donne sono relativi a motivi di famiglia (43 eventi, pari al 42,1% del totale), alla maternità e al congedo parentale (32 casi, pari al 31,4%), mentre le assenze degli uomini si riferiscono prevalentemente a motivi di studio o ricerca (45 eventi, pari al 49,4%) e a motivi di famiglia (30 casi, pari al 33%). Da notare che nessun uomo ha richiesto congedi parentali. Inoltre, per quanto riguarda i congedi per incarichi, si osserva una maggior richiesta da parte degli uomini (12 eventi, pari al 13,2%) a fronte di 2 soli casi di donne. Con riferimento alla durata media delle assenze per persona, gli uomini usufruiscono di periodi più lunghi, sia per motivi di studio e ricerca (204 giorni contro 189 per le donne) che per incarichi non conciliabili con l'occupazione accademica (302 giorni contro 271 per le donne).

TABELLA 13 - ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE (2016)

Tipologia assenza	Donne			Uomini		
	persone	giorni	giorni medi per persona	persone	giorni	giorni medi per persona
Congedi/attese per motivi di studio e ricerca	22	4.155	188,9	45	9.189	204,2
Congedi/attese per incarichi	2	546	273,0	12	3.620	301,7
Malattia	3	306	102,0	4	133	33,3
Maternità e congedo parentale	32	2.750	85,9	0	0	Nc
Motivi di famiglia	43	1.206	28,1	30	360	12,0
Totale	102	8.963	87,9	91	13.302	146,2

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 14). Innanzitutto, sono soprattutto gli uomini (sia in termini assoluti sia in termini percentuali rispetto alla numerosità totale dei docenti e ricercatori) a percepire le voci di compenso accessorio considerate. Donne e uomini si distribuiscono diversamente con riferimento in particolare a due voci: circa il 30% dei compensi a uomini (a fronte del 19% corrisposti a donne) si riferisce a erogazioni accessorie per attività conto terzi, mentre quasi il 38% dei compensi a donne (a fronte del 21% corrisposti a uomini) è relativo allo svolgimento di attività nell'ambito di master. Rilevanti differenze, quasi tutte a favore degli uomini, appaiono anche negli importi medi: sommando tutti gli importi medi ottenuti, considerato che non tutti i docenti hanno la medesima possibilità di accesso a tali compensi (ad esempio l'indennità di funzione), risulta che, nel 2016, gli uomini hanno percepito circa euro 24.000 in più rispetto alle donne, con le maggiori differenze nel caso di conto terzi e incentivi per fondi competitivi UE.

TABELLA 14 - COMPENSI MEDI RELATIVI AD ALCUNE VOCI ACCESSORIE PERCEPITE DA DOCENTI, VALORI AL LORDO DEGLI ONERI A CARICO ENTE (2016)

Capitolo accessorio	Donne		Uomini		Totale	
	percipienti	importo medio (€)	percipienti	importo medio (€)	percipienti	importo medio (€)
Commissioni esami di stato	48	1.421,8	117	1.671,4	165	1.608,6
Indennità di funzione	19	9.936,8	48	11.309,5	67	10.920,2
Compensi e competenze accessorie su attività conto terzi personale docente a tempo indeterminato	35	8.201,6	131	13.600,5	166	12.462,2
Compensi e competenze accessorie su attività conto terzi personale docente a tempo determinato	4	9.814,3	8	9.910,5	12	9.878,4
Incentivi fondi competitivi UE	3	2.913,8	12	19.742,9	15	16.377,0
Compensi per master	70	2.206,4	92	2.813,1	162	2.550,9
Gettoni di presenza e componenti Organi	6	3.321,1	24	2.998,8	30	3.063,2
Totale	185	37.815,8	432	62.046,6	617	56.860,6

Questa sezione si conclude con i dati relativi a visiting professor e visiting scientist, docenti e ricercatori/trici che hanno usufruito delle azioni introdotte e finanziate nell'ambito della Programmazione Universitaria 2013-15 (DM 827/13).⁵

⁵ A livello di Ateneo non esiste una raccolta centralizzata di dati in questo ambito. Pertanto i dati sottostimano il fenomeno, poiché non includono le iniziative gestite dai dipartimenti.

A fronte di 86 visiting professor e visiting scientist che hanno trascorso un periodo di studio e docenza all'Ateneo di Padova nel triennio 2014-2016, 20 erano donne, con un'incidenza del 23% (Tabella 15). Di queste, quasi la metà proveniva da Paesi dell'Europa occidentale. Nel caso degli uomini, invece, sono significativi i gruppi di visiting provenienti dall'Europa occidentale, dal Nord America e dall'Asia.

Quanto ai motivi della mobilità (Tabella 16), non appaiono – date anche le numerosità – differenze significative tra donne e uomini: la mobilità per motivi collegati alla didattica è prevalente per entrambi i generi (65% tra le donne e 69,7% tra gli uomini), seguita da motivi di studio-ricerca (25% tra le donne e 28,8% tra gli uomini).

TABELLA 15 - VISITING PROFESSOR E VISITING SCIENTIST PRESENTI IN ATENEO PER PROVENIENZA GEOGRAFICA (2014-2016)

Provenienza geografica	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Europa occidentale	9	29	38	24%
Europa orientale	2	5	7	29%
Nord America	2	15	17	12%
Centro America	1		1	100%
Sud America	2	5	7	29%
Asia	3	9	12	25%
Oceania		2	2	0%
Totale	20	66	86	23%

TABELLA 16 - VISITING PROFESSOR E VISITING SCIENTIST PRESENTI IN ATENEO PER TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ (2014-2016)

Motivo	Donne	% sul totale donne	Uomini	% sul totale uomini	Totale	% sul totale
Didattica	13	65,0%	46	69,7%	59	68,6%
Ricerca	2	10,0%	1	1,5%	3	3,5%
Studio-ricerca	5	25,0%	19	28,8%	24	27,9%
Totale	20		66		86	

2.5 Personale e ricerca

Questa sezione analizza una serie di aspetti relativi all'attività di ricerca svolta all'Università di Padova e offre, in molti casi, uno sguardo inedito su questo ambito. Infatti, mentre la ricerca scientifica costituisce un'asse portante della vita universitaria e molto impegno è stato profuso per analizzarne le caratteristiche e l'evoluzione sulla base di dati strutturali raccolti ed elaborati con continuità, non molto è stato fatto finora per consentire un'analoga lettura in un'ottica di genere. Ciò si deve, almeno in parte, alla difficoltà di reperire dati che permettano di essere elaborati agevolmente tenendo conto delle differenze di genere. Si riduce inoltre la possibilità di effettuare comparazioni per il fatto che ogni ateneo, nell'ambito della propria autonomia statutaria, si è dotato di una propria organizzazione della ricerca e di una propria strategia di finanziamento alla ricerca.

L'Università di Padova ha istituito 17 Aree Scientifiche (anziché le 14 CUN), costituite sulla base di raggruppamenti dei Settori Scientifico Disciplinari e raggruppate in 3 Macroaree scientifiche:

Macroarea 1

MATEMATICA, SCIENZE FISICHE, DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE, INGEGNERIA E SCIENZE DELLA TERRA

Area 01 - Scienze Matematiche
 Area 02 - Scienze Fisiche
 Area 03 - Scienze Chimiche
 Area 05 - Scienze della Terra
 Area 09 - Ingegneria Civile e Architettura
 Area 10 - Ingegneria Industriale
 Area 11 - Ingegneria dell'Informazione

Macroarea 2

SCIENZE DELLA VITA

Area 04 - Scienze del Farmaco
 Area 06 - Scienze Biologiche
 Area 07 - Scienze Mediche
 Area 08 - Scienze Agrarie e Veterinarie
 Area 17 - Scienze Psicologiche

Macroarea 3

SCIENZE UMANE E SOCIALI

Area 12 - Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie Storico-Artistiche
 Area 13 - Scienze Storiche, Filosofiche e Pedagogiche
 Area 14 - Scienze Giuridiche
 Area 15 - Scienze Economiche e Statistiche
 Area 16 - Scienze Politiche e Sociali

Buona parte di quanto viene presentato nelle pagine seguenti è dunque frutto di un lavoro di raccolta, ordinamento e riclassificazione di dati disponibili, almeno su scala locale, ma che finora non sono stati disaggregati, né analizzati da una prospettiva di genere. Questa situazione non riguarda solo l'ambito della ricerca, ma sicuramente si tratta di una sua specificità, come testimonia il fatto che i dati descritti dalle tabelle e dai grafici di questa sezione non risultino per la gran parte comparabili con quelli riguardanti altri atenei, né tanto meno confrontabili a livello nazionale.

L'Università di Padova ha sempre investito importanti risorse interne per il finanziamento di attività di ricerca, assegnate su base competitiva mediante *peer review*.

Il primo aspetto preso in considerazione, quindi, riguarda la distribuzione dei responsabili di Progetti per assegni di ricerca e per Progetti di ricerca di Ateneo, distinguendo anche fra progetti presentati e progetti finanziati (Tabella 1).¹

¹ Si tratta di due iniziative destinate al finanziamento, rispettivamente, di assegni di ricerca e di progetti di ricerca, cui potevano accedere i docenti dell'Università degli Studi di Padova.

Nel complesso si può osservare un evidente sbilanciamento a favore dei progetti presentati da ricercatori, con una marcata attenuazione nel caso della Macroarea 2. La differenza permane anche rispetto ai progetti finanziati, ma scompare quando si guarda al tasso di successo, ovvero al rapporto fra progetti presentati e progetti finanziati, il che costituisce una chiara indicazione di una sostanziale parità di genere nella capacità di proporre progetti competitivi.

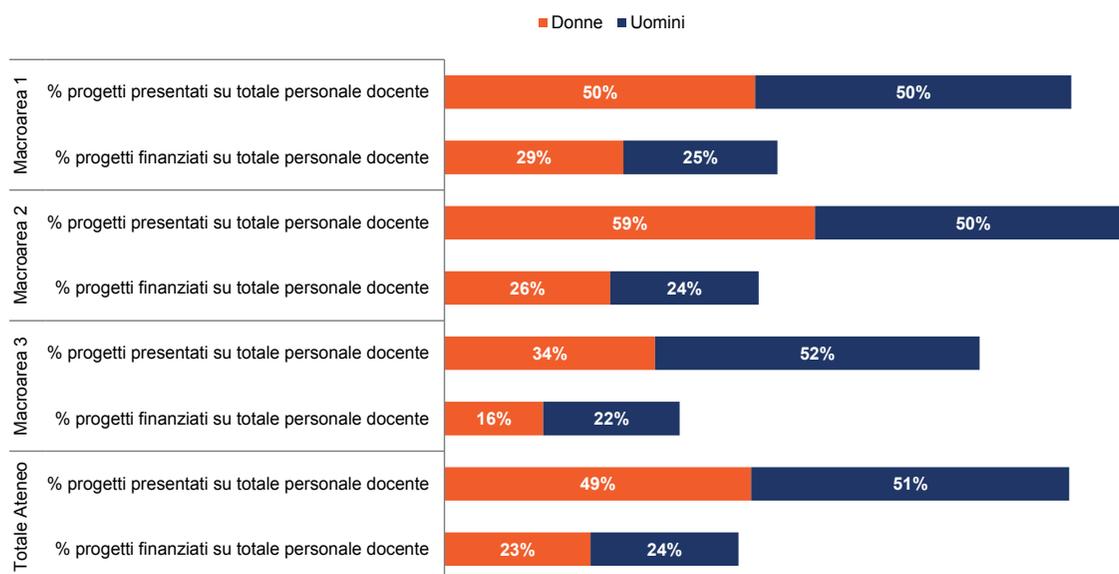
TABELLA 1 - RESPONSABILI DI FINANZIAMENTI PER ASSEGNI JUNIOR E PROGETTI DI RICERCA DI ATENEO PER MACROAREA, RUOLO E GENERE (2014 E 2015)*

Macroarea	Ruolo	PRESENTATI			FINANZIATI		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Macroarea 1 Matematica, Scienze fisiche, dell'informazione e della comunicazione, Ingegneria e Scienze della terra	RTD	0	5	5	0	3	3
	RTI	28	58	86	15	23	38
	Docenti II Fascia	31	138	169	19	67	86
	Docenti I Fascia	7	76	83	4	42	46
	Totale	66	277	343	38	135	173
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		19%	81%	100%	22%	78%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					58%	49%	50%
Macroarea 2 Scienze della vita	RTD	15	7	22	6	2	8
	RTI	74	56	130	31	24	55
	Docenti II Fascia	88	117	205	42	58	100
	Docenti I Fascia	33	78	111	15	37	52
	Totale	210	258	468	94	121	215
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		45%	55%	100%	44%	56%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					45%	47%	46%
Macroarea 3 Scienze umane e sociali	RTD	2	0	2	0	0	0
	RTI	12	17	29	6	7	13
	Docenti II Fascia	37	81	118	17	31	48
	Docenti I Fascia	30	59	89	15	28	43
	Totale	81	157	238	38	66	104
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		34%	66%	100%	37%	63%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					47%	42%	44%
Totale Ateneo		357	692	1049	170	322	492
% progetti presentati o finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati o finanziati		34%	66%	100%	35%	65%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)					48%	47%	47%

* I Principal Investigator (PI) dei progetti dovevano essere docenti dell'Università degli Studi di Padova.

Tuttavia, se si esaminano i dati di partecipazione e successo in rapporto al personale docente presente al 31/12/2016 (Figura 1) si nota che, nelle Macroaree 1 e 2, la percentuale di partecipazione e di successo per genere è distribuita equamente, mentre emerge una maggiore differenziazione a favore della componente maschile nei tassi di partecipazione e di successo nella Macroarea 3.

FIGURA 1 - PERCENTUALE DI PROGETTI PER ASSEGNI JUNIOR E PROGETTI DI RICERCA DI ATENEO PRESENTATI E FINANZIATI, SUDDIVISI PER GENERE SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE DELLO STESSO GENERE (BANDI 2014 E 2015)



Per quanto riguarda invece i responsabili di progetti presentati per accedere al finanziamento di Assegni di ricerca Senior (Tabella 2),² si registra uno scarto non troppo marcato a livello di Ateneo – 286 progetti presentati da donne contro 310 da uomini – anche se comunque a favore di quest’ultimi. Il dato complessivo nasconde tuttavia differenze che diventano consistenti a livello di singola Macroarea. Infatti, mentre nella Macroarea 1 gli uomini presentano il doppio dei progetti rispetto alle donne, la situazione risulta quasi esattamente rovesciata nel caso della Macroarea 2. Nella Macroarea 3, invece, le due quote si equivalgono.

TABELLA 2 - RESPONSABILI DI FINANZIAMENTI PER ASSEGNI SENIOR PER MACROAREA E GENERE (BANDI 2014 E 2015)*

Macroarea	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Macroarea 1 Matematica, Scienze fisiche, dell’informazione e della omunicazione, Ingegneria e Scienze della terra	58	114	172	14	27	41
Macroarea 2 Scienze della vita	126	78	204	30	24	54
Macroarea 3 Scienze umane e sociali	102	118	220	13	13	26
Totale complessivo	286	310	596	57	64	121
% progetti presentati o finanziati suddivisi						
per genere sul totale dei progetti presentati o finanziati	48%	52%	100%	47%	53%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)						
				20%	21%	20%

* I Principal Investigator (PI) dei progetti dovevano essere in possesso del titolo di Dottore di ricerca, conseguito presso un’università italiana o equivalente titolo conseguito all’estero e di una documentata attività di ricerca scientifica post-dottorale, provata da un rapporto/contratto di collaborazione di almeno 12 mesi in aree scientifiche pertinenti all’attività di ricerca proposta.

² Iniziativa a sostegno di ricerche di carattere innovativo e di eccellenza proposte da giovani non strutturati.

Quanto ai progetti finanziati, il quadro non cambia, né a livello di Ateneo, né delle singole Macroaree. Se si considera poi il tasso di successo, donne e uomini risultano pari, 20% le prime e 21% i secondi. Ma, di nuovo, la Macroarea 2 si differenzia notevolmente dalle altre due: i progetti presentati da donne vengono finanziati in misura nettamente inferiore rispetto a quelli della componente maschile (24% contro 31%). Si osserva, inoltre, che la Macroarea 3 raggiunge una percentuale di successo pari a circa la metà di quanto accade mediamente in Ateneo, in questo caso però senza differenze di genere.

Un'analisi sulla partecipazione a bandi competitivi nazionali per il finanziamento della ricerca di base (PRIN) in rapporto al personale docente evidenzia che, tanto a livello di singola macroarea quanto a livello di Ateneo, la percentuale appare fortemente sbilanciata a favore degli uomini (Tabella 3). Tale diversità si manifesta soprattutto nella Macroarea 1.

Il divario si acuisce ulteriormente quando si prendono in esame i progetti finanziati, con particolare riferimento alla Macroarea 2 e alla Macroarea 3. Va comunque ricordato che, per quanto riguarda i PRIN finanziati, la situazione rilevata nell'Ateneo di Padova risulta pressoché identica a quella evidenziata nel Bilancio di Genere 2015 dell'Università di Bologna, dove i progetti finanziati con donne come responsabili di unità locale sono pari al 22%, mentre a Padova sono il 21%. È interessante però sottolineare che, anche in questo caso, donne e uomini raggiungono percentuali di successo del tutto simili (11% contro 13%).

Il quadro relativo ai PRIN registra una leggera diminuzione del divario di genere, se come termine di riferimento viene assunto il totale del personale docente, vale a dire l'insieme di coloro che avrebbero potuto partecipare alla competizione per il finanziamento di progetti.

Come evidenziato dalla Figura 2, la percentuale di progetti presentati dalla componente femminile sale al 41% sul totale della popolazione docente, mentre la percentuale di successo si ferma al 4% rispetto al 9% di quella relativa alla componente maschile.

FIGURA 2 - PERCENTUALE DI PRIN PRESENTATI O FINANZIATI, SUDDIVISI PER GENERE SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE DELLO STESSO GENERE (BANDO 2016)

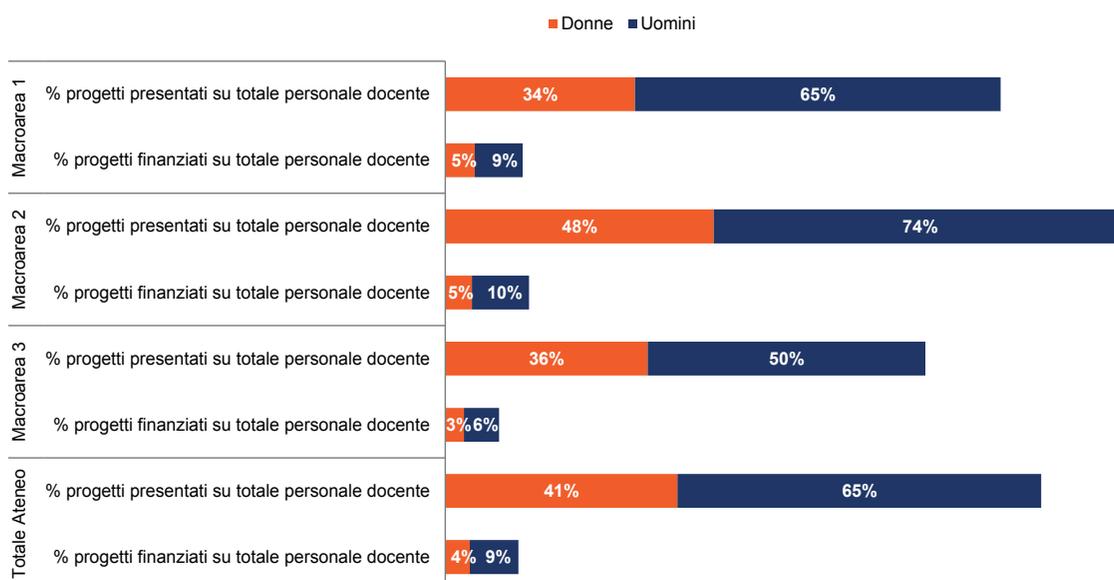


TABELLA 3 - RESPONSABILI DI UNITÀ PRIN PER MACROAREA, RUOLO E GENERE (BANDI 2010-11, 2012 E 2015)*

Macroarea	Ruolo	PRESENTATI			FINANZIATI		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Macroarea 1 Matematica, Scienze fisiche, dell'informazione e della comunicazione, Ingegneria e Scienze della terra	RTD	0	2	2	0	0	0
	RTI)	11	34	45	1	0	1
	Docenti II Fascia	26	149	175	5	11	16
	Docenti I Fascia	8	173	181	1	36	37
	Totale	45	358	403	7	47	54
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		11%	89%	100%	13%	87%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					16%	13%	13%
Macroarea 2 Scienze della vita	RTD	4	5	9	0	0	0
	RTI	36	51	87	3	1	4
	Docenti II Fascia	91	132	223	8	20	28
	Docenti I Fascia	39	188	227	6	31	37
	Totale	170	376	546	17	52	69
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		31%	69%	100%	25%	75%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					10%	14%	13%
Macroarea 3 Scienze umane e sociali	RTD	1	0	1	0	0	0
	RTI	7	10	17	0	0	0
	Docenti II Fascia	36	49	85	3	7	10
	Docenti I Fascia	43	91	134	5	12	17
	Totale	87	150	237	8	19	27
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		37%	63%	100%	30%	70%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					9%	13%	11%
Totale Ateneo		302	884	1186	32	118	150
% progetti presentati o finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati o finanziati		25%	75%	100%	21%	79%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati) per genere					11%	13%	13%

* La tabella include i progetti in cui un soggetto dell'Università di Padova figura nei ruoli di coordinatore

La partecipazione e il successo in bandi competitivi nazionali per il finanziamento di progetti di ricerca innovativi (FIR e SIR) conferma sostanzialmente quanto emerso a proposito del PRIN. La percentuale di partecipazione è sbilanciata a favore degli uomini e tale disequilibrio peggiora in modo evidente nella percentuale di successo (Tabella 4). Per quanto concerne i progetti presentati, è però la Macroarea 1 a scostarsi questa volta dalle altre due, con una partecipazione delle donne maggiore di quella degli uomini, a cui non corrisponde però un miglioramento nel tasso di successo.

TABELLA 4 - RESPONSABILI DI FIR (FUTURO IN RICERCA 2012-2013) E SIR (SCIENTIFIC INDEPENDENCE OF YOUNG RESEARCHER 2014) PER MACROAREA, RUOLO E GENERE*

Macroarea	Ruolo	PRESENTATI			FINANZIATI		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Macroarea 1 Matematica, Scienze fisiche, dell'informazione e della comunicazione, Ingegneria e Scienze della terra	Assegniste/i	5	14	19	0	0	0
	RTD	7	27	34	1	3	4
	RTI)	6	14	20	0	1	1
	Docenti II Fascia	5	30	35	0	2	2
	Docenti I Fascia	1	3	4	0	0	0
	Totale	24	88	112	1	6	7
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		21%	79%	100%	14%	86%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					4%	7%	6%
Macroarea 2 Scienze della vita	Assegniste/i	37	24	61	3	0	3
	RTD	30	26	56	1	6	7
	RTI	17	20	37	0	0	0
	Docenti II Fascia	10	18	28	0	2	2
	Docenti I Fascia	0	1	1	0	0	0
	Totale	94	89	183	4	8	12
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		51%	49%	100%	33%	67%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					4%	9%	7%
Macroarea 3 Scienze umane e sociali	Assegniste/i	11	6	17	0	0	0
	RTD	9	3	12	0	2	2
	RTI	4	1	5	0	0	0
	Docenti II Fascia	4	8	12	0	0	0
	Docenti I Fascia	0	1	1	0	0	0
	Totale	28	19	47	0	2	2
% progetti presentati o finanziati per genere su totale progetti presentati o finanziati		60%	40%	100%	0%	100%	100%
% di successo (progetti finanziati su presentati) per genere					0%	11%	4%
progetti con coordinatori non riconducibili all'Università di Padova		113	143	256	0	2	2
Totale Ateneo		259	339	598	5	17	22
% progetti presentati o finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati o finanziati		43%	57%	100%	23%	77%	100%
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)					2%	5%	4%

* La tabella include i progetti in cui un soggetto dell'Università di Padova figura nei ruoli di coordinatore

Nell'ambito della ricerca internazionale, i dati disponibili riguardano la partecipazione e il successo in bandi competitivi europei Horizon 2020 (Tabella 5). Qui si può osservare una netta prevalenza degli uomini, sia in fase di partecipazione, sia in termini di tasso di successo. Per

quanto la comparazione con i dati descritti nel Bilancio di Genere 2015 dell'Ateneo di Bologna presenti qualche limite, dovuto alla diversa impostazione nella raccolta e nell'elaborazione dei dati (p. 59), è possibile comunque sostenere che non vi siano grandi diversità almeno rispetto alla tendenza generale.

TABELLA 5 - 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 - Excellent Science	150	306	456	3	21	24
distribuzione %	33%	67%	100%	13%	87%	100%
II - Industrial Leadership	17	82	99	1	6	7
distribuzione %	17%	83%	100%	14%	86%	100%
III - Societal Challenge	73	158	231	6	13	19
distribuzione %	32%	68%	100%	32%	68%	100%
Programmi trasversali (SWAFS, Widening...)	3	11	14	0	4	4
distribuzione %	21%	79%	100%	0%	100%	100%
Joint Technology Initiatives - JTIs	1	8	9	0	3	3
distribuzione %	11%	89%	100%	0%	100%	100%
Public-Private Partnerships (cPPPs)	4	12	16	0	1	1
distribuzione %	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.

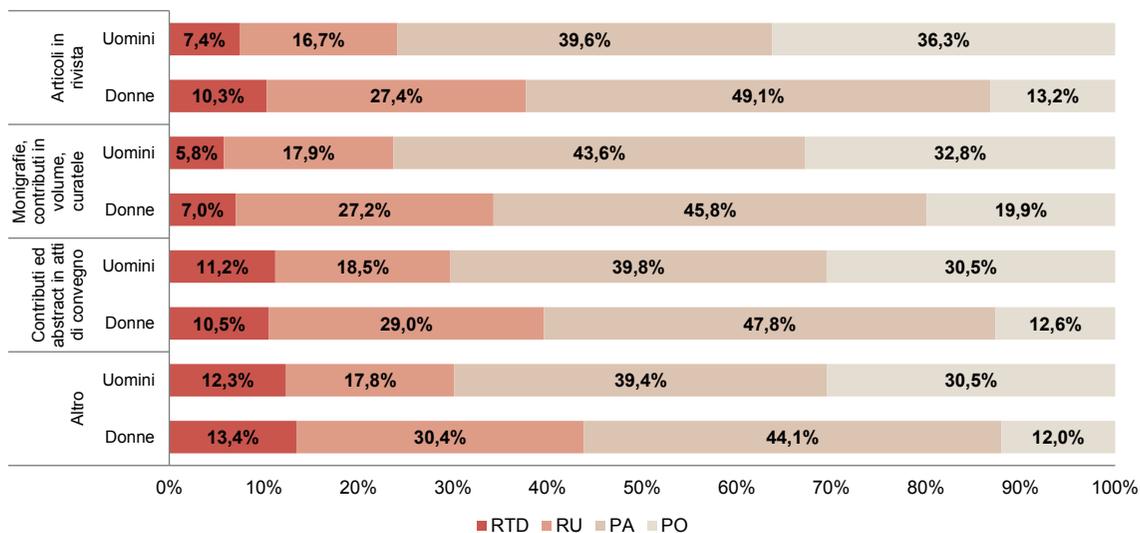
Excellent Science comprende: European Research Council, Future and Emerging Technologies, Marie Skłodowska Curie Actions, Research Infrastructures.

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

Si prendono in considerazione, infine, i principali tipi di pubblicazioni scientifiche nel triennio 2014-2016: in particolare, articoli in rivista, monografie, contributi in volume e curatele, oltre a contributi e abstract in atti di convegno. I dati evidenziano una maggiore produzione delle donne nei ruoli RTD, RU e PA, e un'inversione a favore degli uomini nel ruolo di PO (Figura 3).

FIGURA 3 – DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE PER TIPOLOGIA, PER GENERE E QUALIFICA DELL'AUTORE/TRICE (2014-2016)



Se poi si guarda complessivamente ai 1945 docenti presenti continuativamente in Ateneo nel triennio 2014-2016, donne e uomini pubblicano nella medesima misura percentuale almeno due volte nel periodo di riferimento (Tabella 6). Tuttavia, le donne pubblicano mediamente 13,9 lavori per triennio mentre gli uomini 20,1. Risultano inoltre evidenti le differenze che caratterizzano i vari dipartimenti, anche se tendenzialmente le differenze di genere sono meno marcate nel caso dei dipartimenti dell'area umanistica e sociale.

TABELLA 6 – PERCENTUALE DI DOCENTI 'ATTIVI' E NUMERO MEDIO DI PRODOTTI SCIENTIFICI PER DOCENTE, PER DIPARTIMENTO E PER GENERE (2014-2016)*

Dipartimenti	Donne			Uomini			Differenza n. medio D - U
	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2014-2016	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2014-2016	
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	16	93,8	13,1	44	100,0	22,5	-9,3
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	25	100,0	12,6	16	100,0	14,8	-2,2
Biologia	37	97,3	10,6	32	96,9	15,3	-4,7
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	19	100,0	18,0	19	100,0	23,6	-5,6
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	18	88,9	7,4	24	95,8	8,3	-0,9

Dipartimenti	Donne			Uomini			Differenza n. medio D - U
	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2014-2016	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2014-2016	
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	10	90,0	8,2	34	97,1	9,8	-1,6
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	57	98,2	11,4	61	96,7	11,9	-0,4
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	16	93,8	47,1	85	98,8	45,1	2,1
Geoscienze	11	100,0	15,9	37	91,9	20,2	-4,3
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale (ICEA)	11	100,0	16,1	52	94,2	16,5	-0,4
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	11	100,0	21,2	78	98,7	25,0	-3,8
Ingegneria Industriale (DII)	13	100,0	19,5	85	98,8	23,3	-3,7
Matematica (DM)	22	90,9	4,9	78	92,3	8,4	-3,6
Medicina (DIMED)	24	100,0	19,6	69	98,6	26,8	-7,2
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	13	100,0	16,2	29	100,0	18,2	-2,1
Medicina Molecolare (DMM)	32	96,9	16,8	30	100,0	23,1	-6,3
Neuroscienze (DNS)	13	100,0	15,0	35	100,0	21,9	-6,9
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	25	100,0	15,6	15	93,3	17,3	-1,7
Psicologia Generale (DPG)	26	100,0	15,7	22	95,5	13,7	2,0
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	11	100,0	19,9	22	100,0	28,7	-8,8
Scienze Biomediche (DSB)	23	100,0	7,3	33	97,0	17,3	-10,1
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	15	100,0	27,9	28	100,0	30,7	-2,8
Scienze Chimiche (DiSC)	25	100,0	14,3	53	98,1	15,1	-0,8
Scienze Chirurgiche Oncologiche e gastro-enterologiche DiSCOG	10	100,0	20,0	41	90,2	25,3	-5,3
Scienze del Farmaco (DSF)	31	100,0	11,8	19	100,0	17,7	-6,0

Dipartimenti	Donne			Uomini			Differenza n. medio D - U
	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2014-2016	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2014-2016	
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	36	86,1	6,5	35	88,6	8,4	-2,0
Scienze Statistiche	20	95,0	9,1	18	94,4	7,4	1,7
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	20	100,0	9,5	30	96,7	10,5	-1,1
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	39	100,0	8,9	34	97,1	10,2	-1,3
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	7	100,0	21,1	44	95,5	27,5	-6,4
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	12	91,7	12,2	34	100,0	23,3	-11,1
Totale Ateneo	663	97,4	13,9	1282	96,7	20,1	-6,2

* Si è scelto come parametro per definire il/la docente "attivo/a" la pubblicazione di almeno due prodotti nell'arco di tempo considerato (2014 - 2016)

** Docenti presenti continuativamente nel triennio 2014-2016

Con riferimento ai più importanti tipi di pubblicazione scientifica, in Tabella 7 vengono riportati i dati sulla produzione media per docente, distinti per genere e dipartimento.

Per quanto riguarda gli articoli in rivista, la componente maschile ne pubblica mediamente in misura maggiore rispetto a quella femminile. La differenza rilevata a livello di Ateneo sembra corrispondere a quella già segnalata a livello europeo dalla ricerca She Figures 2015, in base alla quale il nostro Paese si caratterizza per un rapporto donne rispetto a uomini pari a 0,4, vale a dire non solo lontano dalla parità ma anche al di sotto della media europea (0,5).

Sempre su scala europea, secondo la ricerca She Figures 2015 "la prevalenza degli uomini come autori di riferimento è maggiormente pronunciata nell'ambito dell'ingegneria/tecnologia e delle scienze naturali" (p. 156). Questa tendenza generale trova una certa corrispondenza anche nel nostro Ateneo, pur presentando alcune specificità. Solo in cinque dipartimenti, infatti, la produzione media del singolo docente donna risulta leggermente superiore: Dipartimento di Ingegneria dell'informazione (DEI), Dipartimento di Psicologia generale (DPG), Dipartimento di Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" (DSEA), Dipartimento di Scienze statistiche (DSS) e Dipartimento di Scienze storiche, geografiche e dell'antichità (DiSSGeA).

I dati relativi alla produzione scientifica in una prospettiva di genere meriterebbero, comunque, un'analisi più approfondita, per poter comprendere meglio le ragioni delle diversità che sono state evidenziate.

TABELLA 7 – PRODUZIONE MEDIA DEI PIÙ IMPORTANTI TIPI DI PUBBLICAZIONE SCIENTIFICA PER DIPARTIMENTO E GENERE (2014-2016)

Dipartimenti	Donne				Uomini			
	N. docenti*	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume	N. docenti*	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	16	0,0	8,1	0,8	44	0,1	14,8	0,9
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	25	0,2	2,9	4,5	16	0,2	3,0	6,9
Biologia	37	0,0	7,5	0,5	32	0,3	10,7	1,1
Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	19	0,0	8,9	0,3	19	0,1	15,7	0,3
Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	18	0,2	1,2	3,8	24	0,6	2,3	3,4
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	10	0,1	2,0	4,4	34	0,4	2,8	3,9
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	57	0,4	4,7	3,4	61	0,7	5,0	3,3
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	16	0,0	41,1	0,1	85	0,1	42,2	0,3
Geoscienze	11	0,1	6,6	1,5	37	0,1	11,3	1,1
Ingegneria Civile, Edile a Ambientale (ICEA)	11	0,2	7,2	1,4	52	0,5	7,3	1,6
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (DEI)	11	0,2	11,6	1,0	78	0,2	11,2	0,7
Ingegneria Industriale (DII)	13	0,0	9,7	3,1	85	0,2	12,8	1,4
Matematica (DM)	22	0,0	3,0	0,3	78	0,1	4,8	0,4
Medicina (DIMED)	24	0,0	17,0	0,2	69	0,0	23,6	0,5
Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	13	0,0	8,2	0,4	29	0,0	10,6	0,3
Medicina Molecolare (DMM)	32	0,1	12,8	0,5	30	0,0	18,3	1,0

Dipartimenti	Donne				Uomini			
	N. docenti*	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume	N. docenti*	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume
Neuroscienze (DNS)	13	0,1	13,8	0,4	35	0,1	17,6	0,6
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	25	0,4	9,0	0,9	15	0,3	12,0	0,5
Psicologia Generale (DPG)	26	0,6	10,8	0,7	22	0,2	9,5	0,6
Salute della Donna e del Bambino (SDB)	11	0,0	15,0	0,5	22	0,0	27,1	0,5
Scienze Biomediche (DSB)	23	0,0	6,2	0,2	33	0,1	14,3	0,5
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	15	0,0	24,3	0,4	28	0,0	27,0	0,5
Scienze Chimiche (DiSC)	25	0,0	11,8	0,5	53	0,1	13,5	0,3
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastro-enterologiche DiSCOG	10	0,0	16,8	0,3	41	0,1	17,9	0,8
Dipartimento di Scienze del Farmaco (DSF)	31	0,0	8,9	0,1	19	0,0	12,7	0,3
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	15	0,2	4,7	2,4	46	0,2	4,4	1,4
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	36	0,3	1,8	2,2	35	0,6	2,0	3,2
Scienze Statistiche	20	0,1	5,3	1,0	18	0,2	4,7	0,6
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	20	0,3	2,7	3,7	30	0,5	2,3	3,7
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	39	0,2	1,7	3,9	34	1,1	1,9	4,1
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	7	0,1	9,6	2,0	44	0,2	14,8	2,2
Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	12	0,1	4,8	2,1	34	0,5	12,8	1,4
Totale Ateneo	663	0,2	8,4	1,6	1282	0,2	13,3	1,4

*Docenti presenti continuativamente nel triennio 2014-2016

2.6 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

Questa sezione illustra i dati relativi ai dirigenti, al personale tecnico amministrativo (PTA) e ai collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Padova, che al 31 dicembre 2016 erano 2.307 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 61,3% del totale). Questa percentuale risulta leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali rilevata alla fine del 2015 dall'Ufficio Statistica del MIUR, che era pari al 58,5%. 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 66%, e a Venezia Ca' Foscari (69,7%). Percentuali superiori a quelle di Padova si rilevano anche a Bologna (65,9%), Milano Statale (62,9%) e Torino (66,8%).

Da notare, poi, come la percentuale di donne vari – in alcuni casi anche sensibilmente – tra le categorie considerate. Se infatti, nel 2016, all'interno del PTA gli scostamenti sono abbastanza contenuti (da un minimo di 53,8% per il personale di categoria B a un massimo di 63,5% per il personale di categoria C) e fra i CEL le donne sono in netta maggioranza (76,9%), il numero di donne è inferiore a quello degli uomini nel livello apicale: tra i 10 dirigenti, solo 4 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 10, i CEL sono 39 e l'insieme del PTA è costituito da 2.258 persone.

I dati evidenziano, infine, che la distribuzione per genere è rimasta pressoché invariata nel corso del triennio 2014-2016 (Figura 1). Le percentuali presentate comprendono sia il personale con contratto a tempo indeterminato sia il personale con contratto a tempo determinato. Un'analisi più dettagliata di quest'ultimo gruppo con riferimento al solo PTA (147 persone) mette in evidenza come l'incidenza delle donne sia leggermente maggiore (63,3% al termine del 2016), ma paragonabile a quella del personale nel suo complesso: le donne pesano, infatti, per il 52,9% tra il personale di categoria D, il 67,9% tra il personale di categoria C, il 42,9% tra il personale di categoria B.

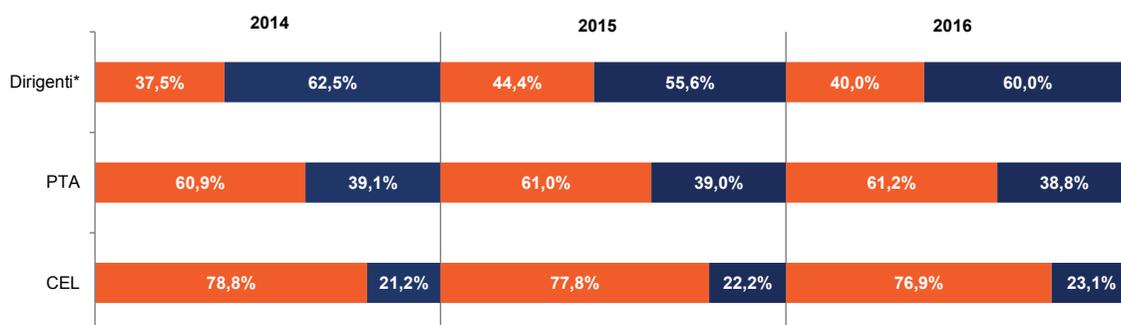
TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER RUOLO E GENERE (2014-2016)

Personale	2014		2015		2016	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
Dirigenti*	8	37,5%	9	44,4%	10	40,0%
PTA	2.219	60,9%	2.265	61,0%	2.258	61,2%
di cui EP	125	62,4%	127	61,4%	124	61,3%
di cui D	858	59,7%	882	60,5%	882	59,8%

Personale	2014		2015		2016	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
di cui C	1.061	63,6%	1.076	63,0%	1.079	63,5%
di cui B	175	49,1%	180	51,1%	173	53,8%
CEL	33	78,8%	36	77,8%	39	76,9%
Totale	2.260	61,1%	2.310	61,2%	2.307	61,3%

*Tra i dirigenti sono comprese 2 persone in aspettativa

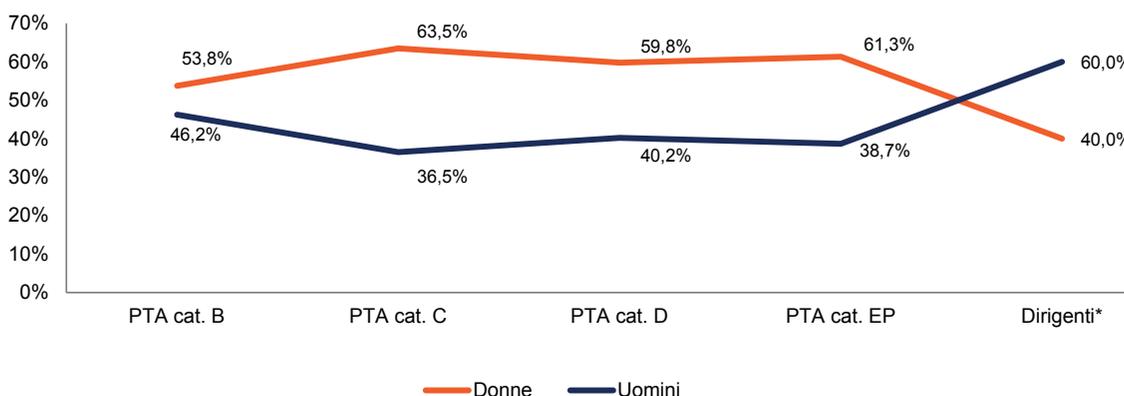
FIGURA 1 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)



*Tra i dirigenti sono comprese 2 persone in aspettativa.

La rappresentazione dei dati relativi a PTA e dirigenti secondo il diagramma a forbice delle carriere (Figura 2), mostra come in percentuale la presenza femminile sia superiore a quella maschile in tutte le categorie a eccezione dei dirigenti, dove si verifica un'inversione a favore degli uomini. Tale inversione non è una caratteristica della sola Università di Padova ma, in base ai dati MIUR per il 2015, si verifica in molti altri atenei statali: a Verona le donne dirigenti sono il 16,7%, a Venezia Ca' Foscari il 33,3%, a Bologna il 46,7%, a Milano Statale il 25% e a Torino il 45,4%. Un'eccezione in questo senso è rappresentata da Roma "La Sapienza", dove le donne rappresentano quasi il 69,2% dei dirigenti. Alla fine del 2015 le dirigenti donne nelle università statali italiane erano pari al 37,3% del totale.

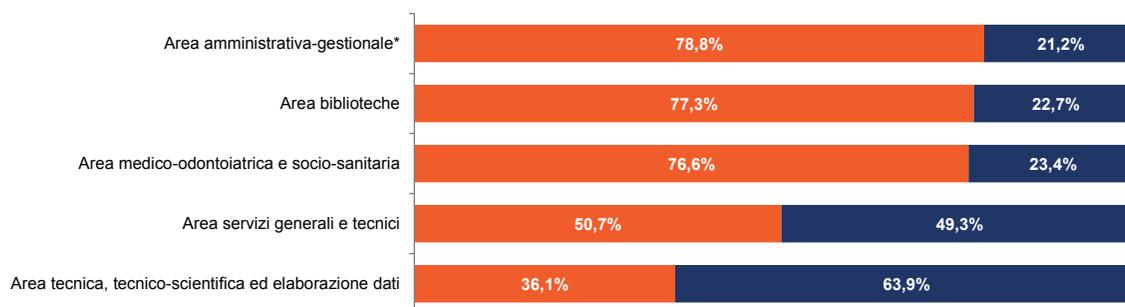
FIGURA 2 - DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE DI DIRIGENTI E PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2016)



*Tra i dirigenti sono comprese 2 persone in aspettativa per altro incarico.

Nella Figura 3 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 (78,8%), biblioteche (77,3%) e medico-odontoiatria e socio sanitaria (76,6%). Donne e uomini si equivalgono nell'area Servizi generali e tecnici (50,7%), mentre è prevalente la componente maschile nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (63,9%). 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.

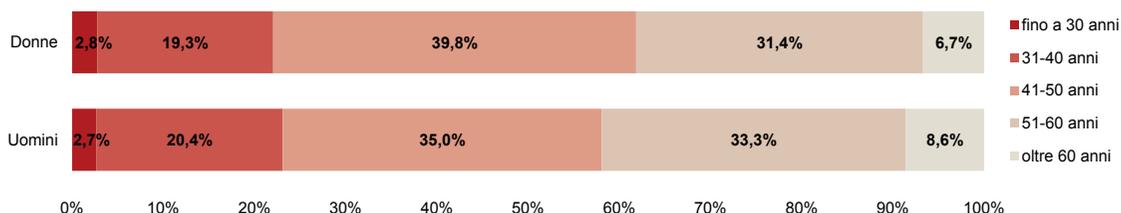
FIGURA 3 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E AREA FUNZIONALE (2016)



* L'area amministrativa-gestionale comprende anche l'area amministrativa.

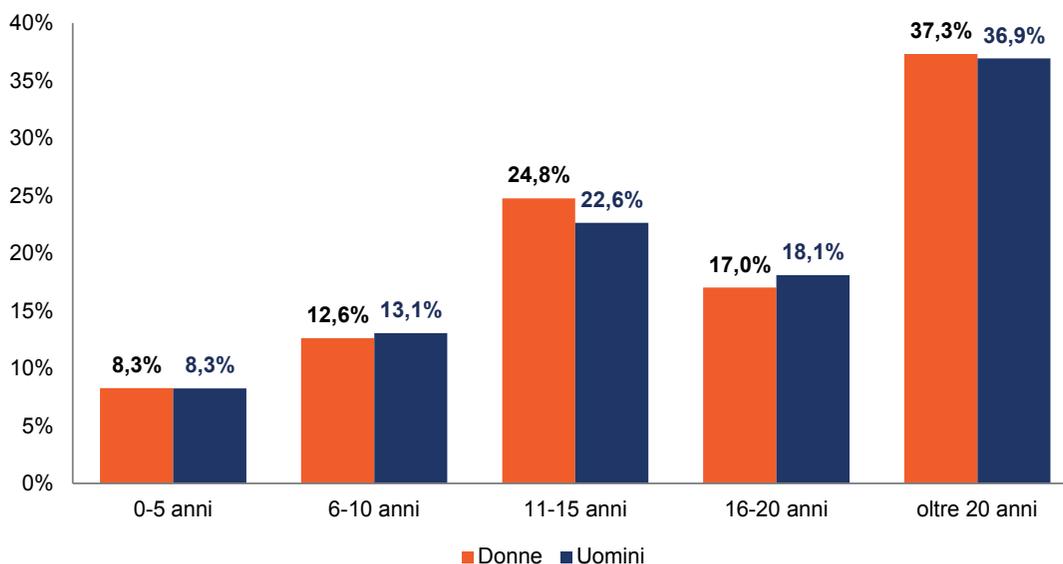
Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di servizio di dirigenti, PTA e CEL. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 4), si nota una leggera prevalenza di donne nella classe d'età centrale: il 39,8% delle donne ha tra 41 e 50 anni, contro il 35% degli uomini. D'altra parte gli uomini hanno percentuali più elevate rispetto a quelle delle donne nelle fasce tra i 51 e i 60 anni (33,3% contro 31,4%) e oltre i 60 anni (8,6% contro 6,7%). Nelle fasce d'età più giovani non emergono differenze significative. Questa distribuzione si rispecchia in un'età media molto simile (48 anni per le donne e 48,6 anni per gli uomini). Alcune differenze si notano però se si approfondisce l'analisi all'interno delle categorie. Se infatti nel PTA l'età media è molto simile tra i generi (47,9 anni per le donne e 48,5 anni per gli uomini), le donne hanno un'età media più elevata tra i dirigenti (58 anni contro i 53,8 degli uomini) e più bassa tra i CEL (50,9 anni contro 54,6 degli uomini). In termini generali, appare interessante notare – soprattutto in chiave di programmazione e sviluppo del personale – che oltre un terzo del personale dell'Università di Padova ha più di 50 anni.

FIGURA 4 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE ED ETÀ (2016)



Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio (Figura 5), uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità. Con riferimento agli ingressi più recenti (anzianità inferiore ai 5 anni) si osservano le stesse percentuali di genere. Anche per quanto riguarda la classe di anzianità maggiore, oltre 20 anni di servizio, uomini e donne sono presenti in egual misura, con un'incidenza pari a circa il 37%.

FIGURA 5 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE E CLASSE DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO (2016)



Un'informazione importante per comprendere lo stato del personale, in chiave di supporto allo sviluppo strategico dell'Ateneo, è il suo livello di scolarizzazione.¹ Al termine del 2016, il 54,5% dei dirigenti, PTA e CEL aveva un titolo di studio pari almeno alla laurea e, in particolare, il 9,2% aveva conseguito una specializzazione post lauream (Tabella 2). All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 58,8% ha almeno una laurea e il 10,2% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente

¹ I dati relativi alla scolarizzazione possono presentare dei limiti di aggiornamento.

al 47,6% e al 7,8%). Il maggior divario si presenta nel gruppo dei diplomati, che tra gli uomini rappresenta il 40,7% del totale, mentre tra le donne il 30,9%.

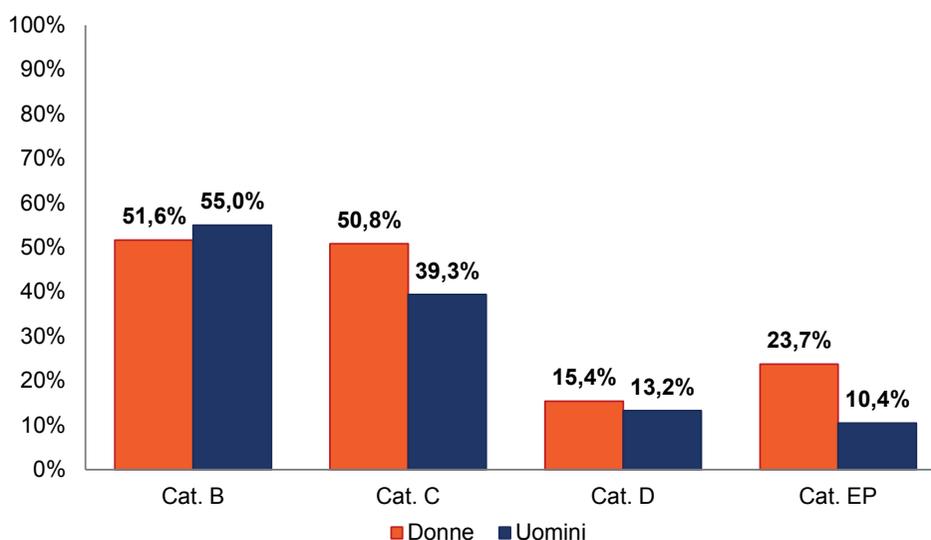
TABELLA 2 - COMPOSIZIONE DEI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TITOLO DI STUDIO E GENERE (2016)

Dirigenti, PTA e CEL	Titolo di studio						Totale		
	Scuola dell'obbligo	Licenza media superiore	Laurea	Post- lauream/ Dottorato di ricerca	Altri titoli post- lauream*	ND	N.	% con almeno la laurea	% con titolo post- lauream
Donne	142	437	688	90	54	4	1.415	58,8%	10,2%
Uomini	100	363	357	49	19	4	892	47,6%	7,6%
Totale	242	800	1.045	139	73	8	2.307	54,5%	9,2%

* Abilitazioni per iscrizioni all'albo e master I livello.

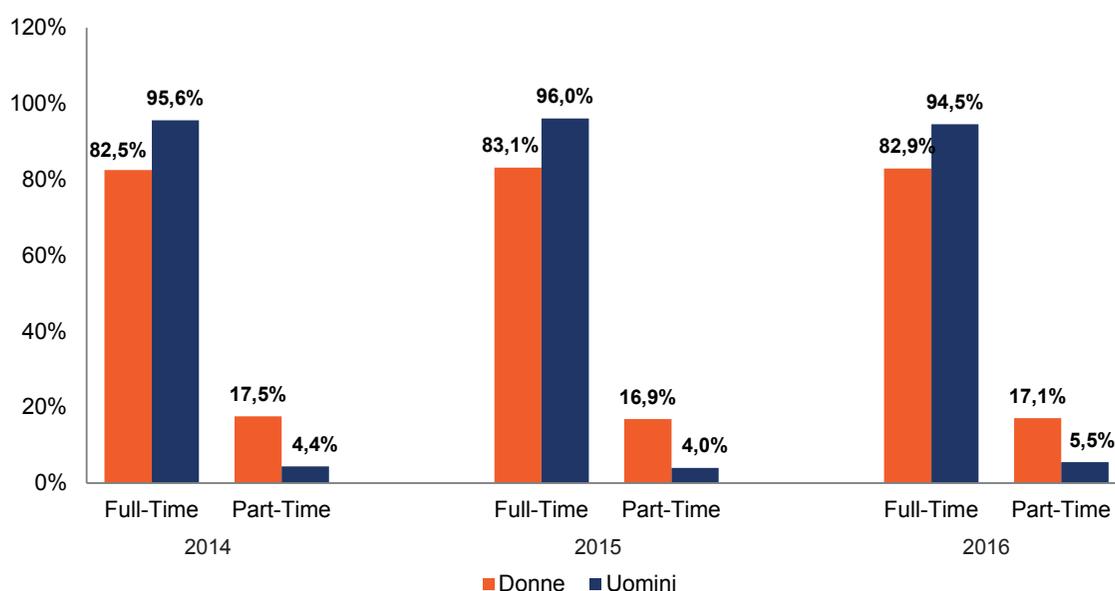
Un approfondimento sul livello di scolarità del personale può essere effettuato valutando il tasso di sovra-scolarizzazione. Con sovra-scolarizzazione s'intende la situazione per cui una persona possiede un titolo di studio superiore a quello richiesto per la sua posizione. Per quanto riguarda il PTA è possibile valutare questo tasso nelle diverse categorie di appartenenza che, in base alle indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, richiedono un certo grado di scolarizzazione come condizione di accesso alla posizione: in particolare, per la categoria B la scuola dell'obbligo, per la categoria C il titolo di scuola superiore, per la categoria D ed EP la laurea. Come appare in Figura 6, sia donne che uomini possiedono (in tutte le categorie) un livello di scolarità superiore a quello richiesto, ma questo fenomeno è più frequente tra le donne: queste ultime hanno percentuali di sovra-scolarizzazione superiori agli uomini in tutti i livelli del PTA, fatta eccezione per la categoria B. Le maggiori differenze di genere in percentuale si rilevano per la categoria C e la categoria EP, con differenze rispettivamente pari a 11,5% e 13,3% fra donne e uomini.

FIGURA 6 - TASSO DI SOVRA-SCOLARIZZAZIONE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER CATEGORIA E GENERE (2016)



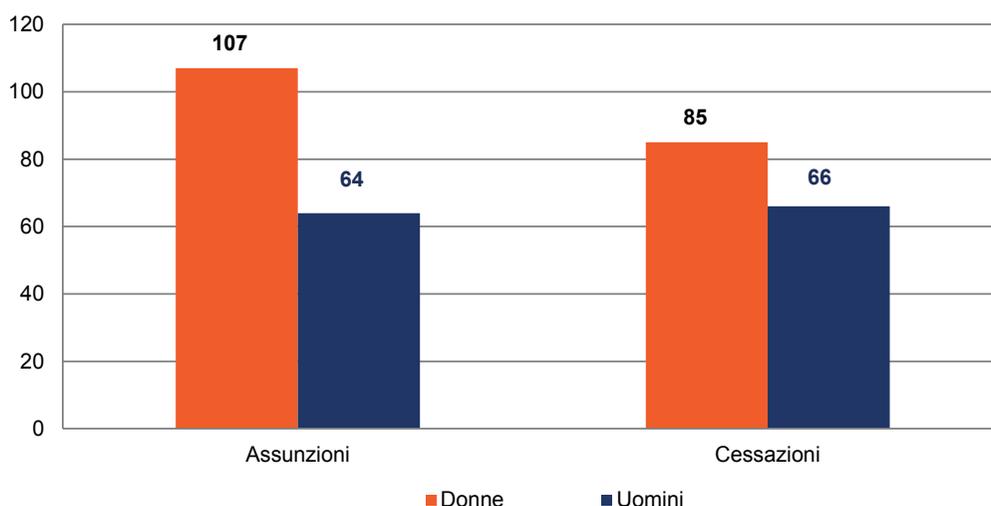
L'esame della distribuzione del PTA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno (Figura 7). In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2016 è il 17,1% del personale femminile a scegliere il tempo parziale contro il 5,5% degli uomini. Nel triennio di riferimento (2014-2016) si rileva l'aumento di un punto percentuale nell'incidenza maschile del part-time, che passa dal 4,4% nel 2014 al 5,5% nel 2016.

FIGURA 7 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2014-2016)



L'analisi del turnover del personale è stata effettuata con riferimento al triennio 2014-2016, nel quale l'Ateneo di Padova ha assunto 171 persone (di cui 62,6% sono donne) a fronte di 151 cessazioni (di cui 56,2% sono donne) (Figura 8). Da notare che assunzioni e cessazioni nel periodo considerato risentono di vincoli normativi sul turnover. In termini assoluti, il maggior numero di assunzioni si è avuto nel 2015 (84 persone, di cui 52 donne – pari al 61,9%) e nel 2016 (51 persone, di cui 37 donne – pari al 72,5%). Con riferimento al numero di cessazioni, queste sono state più frequenti nel 2016 (57 persone, di cui 30 donne – pari al 52,6%) e nel 2015 (49 persone, di cui 28 donne – pari al 57,1%). In termini di tendenza, quindi, si rileva una crescente incidenza delle donne tra i nuovi assunti (pesavano il 50% nel 2014, il 61,9% nel 2015, il 72,5% nel 2016) e un corrispondente calo tra coloro che hanno lasciato l'Ateneo di Padova (pesavano il 60% nel 2014, il 57,1% nel 2015, il 52,6% nel 2016). Speculare la situazione degli uomini, con un'incidenza decrescente tra i nuovi assunti e crescente tra coloro che hanno cessato il loro rapporto di lavoro.

FIGURA 8 - NUMERO DI ASSUNZIONI E DI CESSAZIONI DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)



Le progressioni di carriera a seguito di concorso avvenute per il PTA ,nel triennio 2014-2016, hanno riguardato 55 persone, delle quali 36 erano donne, pari al 65,5% (Tabella 3). In linea con la numerosità dell’organico che in termini generali vede una prevalenza di donne, la maggior parte delle progressioni ha riguardato il personale femminile.

TABELLA 3 - NUMERO DI PASSAGGI DI CATEGORIA EFFETTUATI DAL PTA (TEMPO INDETERMINATO) E RELATIVA INCIDENZA PERCENTUALE DI DONNE (2014 – 2016)

Anni	N° passaggi di categoria	
	Totale	di cui donne (%)
2014	7	71,4%
2015	37	59,5%
2016	11	81,8%
Totale	55	65,5%

Uno studio particolarmente importante, che rivela in che modo il personale utilizza gli strumenti normativi a propria disposizione per sostenere le esigenze familiari, è relativo alle assenze (Tabella 4). In particolare, con riferimento al triennio 2014-2016, sono stati compiuti degli approfondimenti per tipologie di assenze relative alla cura e all’assistenza della famiglia: congedi parentali (Tabella 5), assenze per malattia del/la figlio/a (Tabella 6), assenze in base alla Legge 104/92 (Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità) (Tabella 7).

In generale, senza considerare l’assenza per ferie, che essendo collegata a norme contrattuali non presenta differenze di genere, la principale tipologia di assenza è dovuta alla malattia. Mediamente gli uomini hanno richiesto 3 giorni in più per malattia rispetto alle donne (rispetti-

vamente 17,6 e 14,6). Altre differenze si rilevano per l'assistenza a familiari con disabilità, che è richiesta da pochi uomini ma per periodi mediamente più lunghi (96 giorni, contro una media di 36 per le donne).

TABELLA 4 - ASSENZE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TIPOLOGIA E GENERE (ANNO 2016)

Assenze	Donne			Uomini		
	N° giorni	N° persone richiedenti	N° giorni medio per richiedente	N° giorni	N° persone richiedenti	N° giorni medio per richiedente
Ferie	41.422	1.386	29,9	26.874	883	30,4
Assenze retribuite per malattia	11.931	819	14,6	7.322	416	17,6
Congedo per familiari con disabilità	540	15	36,0	384	4	96,0
Assenze retribuite per legge 104/92	3.030	143	21,2	1.204	62	19,4
Assenze retribuite per maternità	6.254	43	145,4	-	-	-
Assenze retribuite per paternità	-	-	-	43	20	2,2
Congedo parentale	4.120	132	31,2	384	29	13,2
Malattia del figlio	687	116	5,9	165	38	4,3
Altri permessi e assenze retribuite ¹	4.342	870	5,0	1.536	373	4,1
Altre assenze non retribuite ²	2.475	16	154,7	4.776	29	164,7

¹ Altri permessi e assenze retribuiti: infortunio sul lavoro, permesso per grave infermità, permesso per gravi motivi, permesso per lutto, permesso per matrimonio, permesso per partecipazione a concorso o esame, permesso retribuito.

² Altre assenze non retribuite: aspettativa per attività lavorativa extrauniversitaria, aspettativa per coniuge in servizio all'estero, aspettativa per dottorato/borsa/specializzazione, aspettativa per incarico dirigenziale D.Lgs. 29/93, aspettativa per passaggio ad altra amministrazione, aspettativa quale cooperante in paesi in via di sviluppo, aspettativa/congedo motivi di studio, aspettativa/congedo per motivi di famiglia, comando in altra amministrazione, permesso per amministratore ente locale e sospensione cautelare.

Con riferimento alle assenze per la cura e l'assistenza alla famiglia, le domande di congedo parentale sono state presentate in prevalenza da donne non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi: nel 2016, a fare domanda è stato il 9,3% del totale del personale femminile contro il 3,2% del personale maschile. In particolare, a un numero di richieste crescenti, nel corso del triennio, da parte delle donne (erano 106 richieste nel 2014 e 132 nel 2016) è corrisposto un calo di richieste da parte degli uomini (passati da 39 nel 2014 a 29 nel 2016). Si nota inoltre una costante diminuzione del numero di giorni richiesto dalle donne: si passa infatti da un periodo medio di 51 giorni nel 2014 a 31 nel 2016. Questo non è accaduto per il personale maschile, per il quale la durata media è rimasta pressoché invariata negli ultimi tre anni. Analogamente, sono le donne a registrare più frequentemente assenze per malattia del/la figlio/a: queste infatti hanno riguardato l'8,2% del personale femminile nel 2016, e il 4,2% del personale maschile. La durata media delle assenze è in calo, per entrambi i generi, nel corso del triennio e non si discosta molto tra donne e uomini (rispettivamente 6,9 e 4,8 giorni). Le assenze collegate alla Legge 104/1992 sono quelle nelle quali

la differenza tra donne e uomini è meno marcata. Non solo, infatti, hanno riguardato, nel 2016, il 10,1% del personale femminile e il 6,9% del personale maschile, ma la loro durata media è molto simile (rispettivamente 20,4 giorni per le donne e 20,5 giorni per gli uomini nel corso del triennio).

TABELLA 5 - CONGEDO PARENTALE RICHIESTO DA DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)

Anni	Donne			Uomini		
	N° giorni	N° dipendenti richiedenti	N° medio di giorni per richiedente	N° giorni	N° dipendenti richiedenti	N° medio di giorni per richiedente
2014	5.402	106	51,0	536	39	13,7
2015	4.311	107	40,3	390	27	14,4
2016	4.120	132	31,2	384	29	13,2
Totale	13.833	345	40,1	1.310	95	13,8

TABELLA 6 - ASSENZA PER MALATTIA DI FIGLIO/A DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)

Anni	Donne			Uomini		
	N° giorni	N° dipendenti richiedenti	N° medio di giorni per richiedente	N° giorni	N° dipendenti richiedenti	N° medio di giorni per richiedente
2014	907	116	7,8	223	38	5,9
2015	753	109	6,9	178	41	4,3
2016	687	116	5,9	165	38	4,3
Totale	2.347	341	6,9	566	117	4,8

TABELLA 7 - ASSENZA LEGGE 104/92 DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)

Anni	Donne			Uomini		
	N° giorni	N. dipendenti richiedenti	N. medio di giorni per richiedenti	N° giorni	N° dipendenti richiedenti	N° medio di giorni per richiedenti
2014	2.696	129	20,9	1.173	54	21,7
2015	2.675	139	19,2	1.244	61	20,4
2016	3.030	143	21,2	1.204	62	19,4
Totale	8.401	411	20,4	3.621	177	20,5

Le principali voci accessorie delle retribuzioni del PTA per l'anno 2016 sono riportate per genere nella Tabella 8. I dati si riferiscono al costo lordo ente. Le voci che evidenziano le maggiori differenze di genere, a favore degli uomini, riguardano: le attività di progettazione in base alla Legge Merloni (in media 4.992,94 euro per gli uomini 1.873,15 euro per le donne) le attività di supporto alla didattica (in media 2.213,17 euro per gli uomini e 891,31 euro per le donne), le indennità collegate alla partecipazione a squadre di sicurezza (in media 4.141,88 euro per gli uomini e 2.215,47 euro per le donne), i gettoni di presenza come componenti di Organi (in media 3.367,92 euro per gli uomini e 1.612,31 euro per le donne), e le competenze accessorie su attività conto terzi per personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (in media 1.414,18 euro per gli uomini e 849,45 euro per le donne). Differenze significative a favore delle donne si rilevano invece nei casi di mobilità parziale (in media 1.665,52 euro per le donne e 1.131,55

euro per gli uomini) e nella retribuzione di risultato EP (in media 1.801,57 euro per le donne e 1.673,08 euro per gli uomini). Con riferimento a queste considerazioni, è opportuno notare come alcuni degli emolumenti elencati in Tabella 8 prescindano dal genere del lavoratore, in quanto collegati alla sua prestazione. Voci retributive connesse a incarichi e posizioni organizzative, che non sono quindi legate al fatto che la posizione sia coperta da un uomo oppure da una donna, denotano importi medi molto simili tra i generi. A titolo di sintesi, sommando tutti gli importi medi ottenuti, e considerando che non tutto il PTA ha la medesima responsabilità e conseguentemente la stessa possibilità di accesso a diversi compensi accessori, si ottiene che, nel 2016, gli uomini hanno percepito oltre 8.500 euro in più rispetto alle donne. Si evidenzia comunque che gli importi medi calcolati possono celare anche significative differenze di assegnazione nell'ambito dello stesso genere.

TABELLA 8 - EROGAZIONI ACCESSORIE E COMPENSI MEDI DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TIPOLOGIA E GENERE (2016 VALORI LORDO ENTE)

Emolumenti accessori	Donne			Uomini		
	Costo	N° percipienti	Costo medio	Costo	N° percipienti	Costo medio
Progetti di Ateneo	127.193,2	278	457,5	46.197,0	128	360,9
Lavoro straordinario	295.854,4	457	647,4	280.858,0	390	720,2
Compensi per commissioni di concorso (esami di stato)	4.564,5	13	351,1	656,1	2	328,0
Indennità di lavoro disagiato	20.754,3	74	280,5	42.806,3	79	541,9
Formazione personale tecnico-amministrativo	28.585,3	106	269,7	20.943,0	47	445,6
Attività di supporto alla didattica	5.347,8	6	891,3	15.492,2	7	2.213,2
Indennità vigilanza concorsi	39.142,9	299	130,9	31.521,8	181	174,2
Indennità squadre di sicurezza	28.801,1	13	2.215,5	111.830,9	27	4.141,9
Mobilità interna	11.658,6	7	1.665,5	5.657,8	5	1.131,6
Compensi per commissioni di concorso per PTA	26.813,5	84	319,2	9.785,5	34	287,8
Retribuzione di posizione	648.403,6	74	8.762,2	419.515,3	49	8.561,5
Indennità di responsabilità	416.448,0	127	3.279,1	376.320,7	116	3.244,1
Gettoni di presenza e componenti Organi	3.224,6	2	1.612,3	10.103,8	3	3.367,9
Mobilità interna fondi propri	35.026,9	23	1.522,9	52.486,8	31	1.693,1
Indennità di rischio	54.876,8	150	365,9	77.817,0	199	391,0
Lavoro straordinario fondi propri	89.995,2	96	937,5	73.706,6	63	1.170,0
Retribuzione di risultato EP	124.308,5	69	1.801,6	76.961,8	46	1.673,1
Fondo Comune di Ateneo	359.294,9	1.250	287,4	223.287,7	777	287,4
Competenze accessorie su attività conto terzi personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	41.746,0	58	719,8	18.966,3	27	702,5
Competenze accessorie su attività conto terzi personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	698.245,1	822	849,5	622.238,2	440	1.414,2

Emolumenti accessori	Donne			Uomini		
	Costo	N° percipienti	Costo medio	Costo	N° percipienti	Costo medio
Mobilità nell'ambito di scambi culturali e rapporti con l'estero	4.978,9	9	553,2	2.511,7	5	502,4
Fondo L. 109/94 art.18 - Incentivi spese per progettazione L. Merloni*	28.097,2	15	1.873,1	149.788,3	30	4.992,9
Totale	3.093.361,3	4.032	29.793,0	2.669.452,4	2.686	38.345,2

* A differenza delle altre voci, questa è stata pagata nel 2017 e risulta di competenza del 2016. È stata inserita nella tabella per completezza di analisi.

La Tabella 8 rappresenta un primo tentativo di analisi delle differenze che caratterizzano i trattamenti retributivi del PTA dell'Ateneo. Anche in relazione a questo primo livello di analisi, emerge la necessità di un approfondimento che possa spiegare tali differenze, tenendo conto di variabili quali: posizioni organizzative ricoperte, categorie di appartenenza, strutture di appartenenza, e di quanto invece rientra in un ambito di discrezionalità. È pertanto auspicabile che venga effettuata un'indagine del *gender pay gap* che possa approfondire gli elementi connessi ai trattamenti retributivi del personale.

2.7 Organi di Ateneo e posizioni apicali

Al fine di monitorare la composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle molte Commissioni che lavorano in Università sia a livello centrale che periferico, i cosiddetti *boards*,¹ l'Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità ha condotto due indagini: una prima rilevazione nel corso del 2014 e una seconda nel 2016.²

Si riportano qui alcuni dati significativi con l'obiettivo di delineare un confronto tra la *governance* precedente e quella in corso. Il cambio di rettorato, avvenuto l'1 ottobre 2015, ha portato con sé la nomina di prorettori e prorettrici, la modifica di molte cariche in scadenza, la riorganizzazione della struttura amministrativa, e ha coinciso con il ricambio, attraverso il processo di elezione, di molteplici figure di rilievo come, ad esempio, i presidenti dei consigli delle scuole e i direttori di dipartimento.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DEI PRORETTORI E PRORETTRICI PER GENERE (2014 VS 2016)



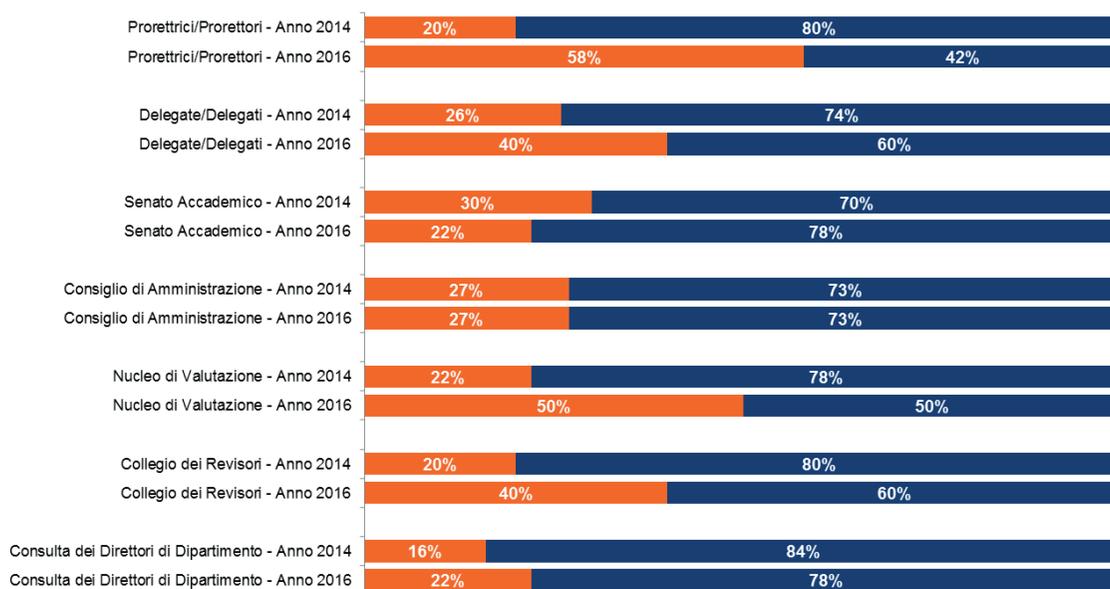
Nell'attuale *governance*, i ruoli di rettore e prorettore vicario sono ricoperti da uomini, sia per scelta elettiva, come nel primo caso, che per nomina diretta, come nel secondo; mentre la carica di direttore generale, che completa la triade apicale, è stata ricoperta da una donna fino a dicembre 2016.

Procedendo attraverso la gerarchia istituzionale, la proporzione di prorettori e prorettrici rivela un forte cambiamento, passando dal 20% del 2014 all'attuale 58% di incarichi al femminile; inoltre si nota che, a differenza dei dati precedenti, in cui le donne ricoprivano 2 prorettorati su 10 e in particolare di pertinenza storicamente femminile, attualmente alle 7 donne (su 12 prorettorati) sono affidati incarichi di altra natura come, ad esempio, edilizia e sicurezza e ricerca scientifica. Specifico interesse suscita il significativo ridimensionamento del numero totale dei delegati e delle delegate nominati/e nel corso del primo anno di governo dell'attuale rettore: 10 con 4 incarichi al femminile, a differenza dei precedenti 31 con 8 assegnazioni femminili, che sotto-

¹ Tra cui: Commissioni consultive, Commissioni didattiche, Commissioni scientifiche, Collegio dei revisori dei conti, Consulta del territorio, Consiglio del personale tecnico-amministrativo, Collegio di disciplina, Comitato per lo sport universitario, Comitato coordinatore della sicurezza in Ateneo, Servizi in Amministrazione Centrale, Organi di tutela e garanzia, Commissioni di scuola, Commissioni di dipartimento.
² I dati della prima rilevazione sono aggiornati al 1.11.2014 – Rettore Giuseppe Zaccaria; i dati della seconda rilevazione sono aggiornati al 30.9.2016 – Rettore Rosario Rizzuto. Si ringrazia la Dott.ssa Chiara Piccolo per la collaborazione.

lineano un incremento della presenza delle donne dal 26% al 40%. Nelle scelte operate dalla *governance* si evidenzia anche un discreto bilanciamento tra docenti di prima e seconda fascia.

FIGURA 2 - COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2014 VS 2016)



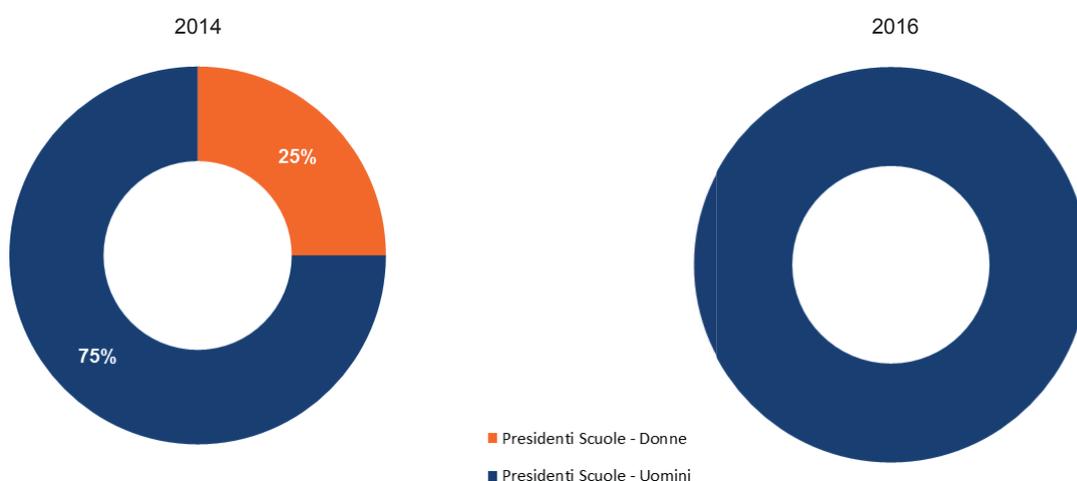
Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che prevedono la scelta dei/delle componenti, rispettivamente, attraverso un processo elettivo e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), si registra per il Senato Accademico una flessione della percentuale di donne dal 30% al 22% sul totale di 27 membri (e dal 21% al 16% se si escludono le rappresentanze amministrative e studentesche, che abbassano la numerosità totale a 19 componenti). Per il Consiglio di Amministrazione, pur con una modifica dei membri per il 2016, la presenza femminile resta invariata ed è pari al 27%, ossia 3 donne su 11 componenti, che, analogamente al 2014, scende al 25% se si escludono la componente amministrativa e i/le rappresentanti degli studenti e delle studentesse, ridimensionando così la numerosità totale a 2 donne su 8. Ancora, il Collegio dei revisori dei conti e il Nucleo di valutazione, per i quali si procede attraverso nomina diretta, presentano attualmente una maggiore presenza delle donne: i valori salgono infatti dal 20% al 40% per il Collegio e dal 22% al 50% per il Nucleo.

La Consulta dei direttori di dipartimento, organo di coordinamento di tutti i dipartimenti presenti in Ateneo, è composta dai/dalle direttori/direttrici delle 32 strutture dipartimentali; questi sono eletti, con pesi differenti, dai docenti, dal personale tecnico amministrativo, dagli assegnisti e dai dottorandi che afferiscono a ciascun dipartimento. In relazione alla presenza femminile si passa dal 16% del 2014 al 22% del 2016. I rappresentanti di macro-area designati dalla Consulta in Senato Accademico insieme a un/a coordinatore/coordinatrice, per un totale di 10 membri, costituiscono la Giunta della Consulta, e tale organismo vede lo spostamento dal 10% al 20% di presenza femminile per gli anni considerati. La direttrice della Consulta è una donna. In Giunta

e in Consulta, come da Statuto, tutti gli eletti sono docenti di prima fascia. C'è da notare che un fattore rilevante per questo fenomeno di sotto-rappresentazione è sicuramente la bassa percentuale di donne in questa fascia accademica (20%).

Con riferimento alle 8 scuole si può notare che rispetto all'anno 2014, in cui la Scuola di Economia e Scienze politiche e quella di Psicologia erano a conduzione femminile, e quindi il 25% dei presidenti erano donne, alla data del rilevamento 2016 tutte le Scuole sono dirette da uomini. Anche in questo caso i presidenti del Consiglio della scuola sono docenti ordinari e sono scelti a maggioranza dal Consiglio della scuola stessa.

FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DEI PRESIDENTI DELLE SCUOLE DI ATENEO PER GENERE (2014 VS 2016)



Da questa indagine sulla presenza femminile negli Organi di governo dell'Ateneo discende che l'attuale andamento testimonia il forte impegno espresso dal Rettore nella direzione di un maggiore equilibrio di genere in Ateneo, rappresentato dall'esplicito aumento, in termini numerici, della presenza femminile in alcuni Organi. Una lettura più attenta suggerisce che tale attenzione si evidenzia nei meccanismi di nomina diretta, mentre negli altri processi elettivi resta ancora poco incisiva.

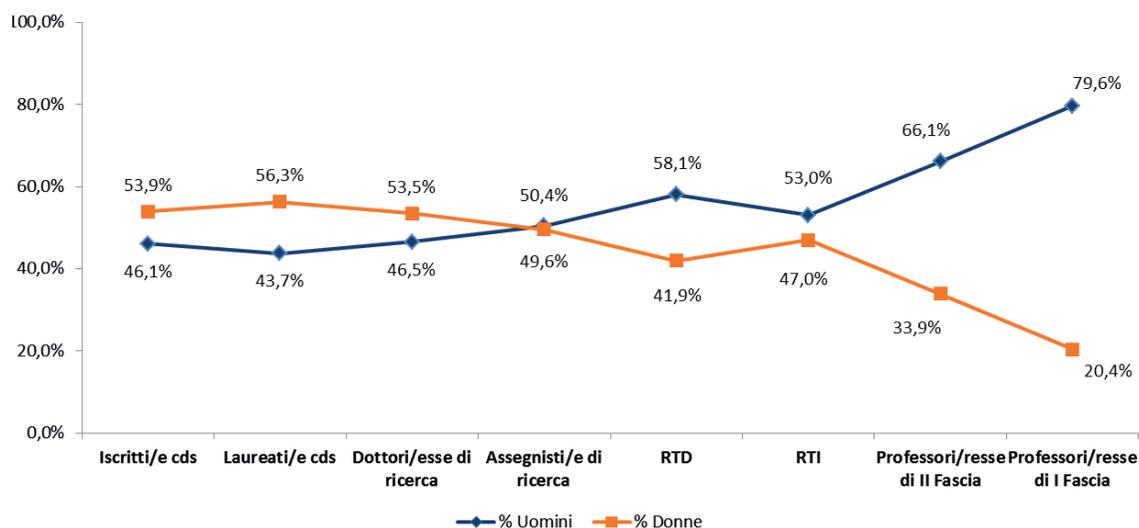
Analizzando inoltre la composizione dal punto di vista di genere delle molteplici Commissioni presenti in Ateneo sia a livello centrale che periferico nel 2016, si arriva a un valore medio di 31% di presenza femminile (+5% rispetto al 2014): tale valore risulta inferiore al valore previsto per "Women in Boards" riportato da She Figures 2015 relativo a EU-28 (35%), ma superiore a quello relativo all'Italia (28%).

2.8 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche

Questa sezione introduce i diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche, in cui sono evidenziate le percentuali femminili e maschili nei diversi passaggi delle carriere stesse – a cominciare dall'accesso ai corsi di studio, passando per il dottorato e la formazione alla ricerca post dottorale, per arrivare alle posizioni di ricercatore a tempo determinato (RTDa, RTDb) e indeterminato (RTI), professore di II Fascia e professore di I Fascia.

In Figura 1 è rappresentata la forbice delle carriere a livello di Ateneo nell'a.a. 2015-2016. In tutte le posizioni riguardanti il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca, la presenza femminile è prevalente. Il punto di equilibrio, tra la presenza femminile e quella maschile, si ha in corrispondenza del ruolo di assegnista di ricerca. La forbice si allarga nel passaggio alla posizione di ricercatore a tempo determinato, come già notato nella sezione 2.3. Le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono palesemente, a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di professore di II Fascia, e ancor di più con quello di professore di I Fascia, in cui la percentuale di donne è pari al 20,4%.

FIGURA 1 - FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE DELL'ATENE0 (2015-16)



Di seguito (Figure 2-5) sono riportate le forbici delle carriere per le quattro aree ministeriali. Nei grafici la linea punteggiata rappresenta l'andamento della forbice a livello di Ateneo.

Gli andamenti delle carriere nelle aree sanitaria e sociale, pur con alcune specificità, sono analoghi a quello dell'Ateneo, con una prevalenza femminile in tutte le posizioni di formazione e di avvio alla carriera accademica e una netta prevalenza maschile nei ruoli di professore di I e II Fascia, in particolare nell'area sanitaria dove le donne sono solo l'11,2% dei professori ordinari. Nell'area scientifica si ha invece la cosiddetta 'non forbice' della carriera, in quanto la presenza maschile supera quella femminile in tutte le posizioni considerate, anche se è da notare la buona percentuale di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca in questo settore di studi.

Specularmente, nell'area umanistica si ha una prevalenza femminile in tutte le posizioni, eccetto in quella di professore di II Fascia, e una quasi parità tra i generi in quella di professore di I Fascia, dove comunque si rileva una sia pur leggera prevalenza femminile.

FIGURA 2 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SANITARIA (2015-16)

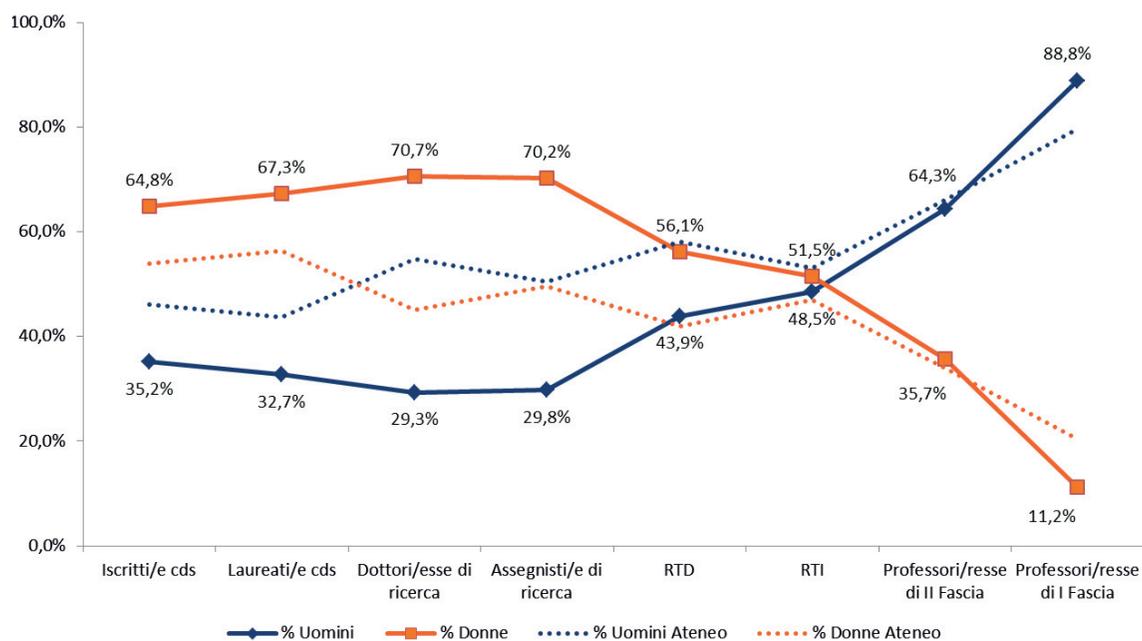


FIGURA 3 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SCIENTIFICA (2015-16)

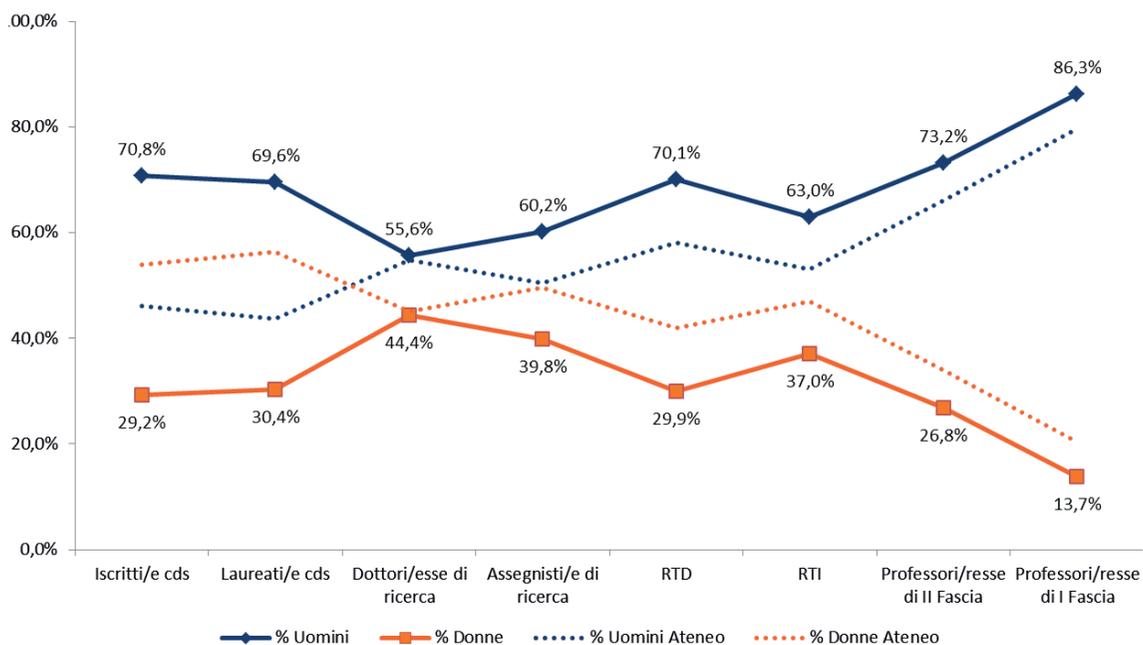


FIGURA 4 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SOCIALE (2015-16)

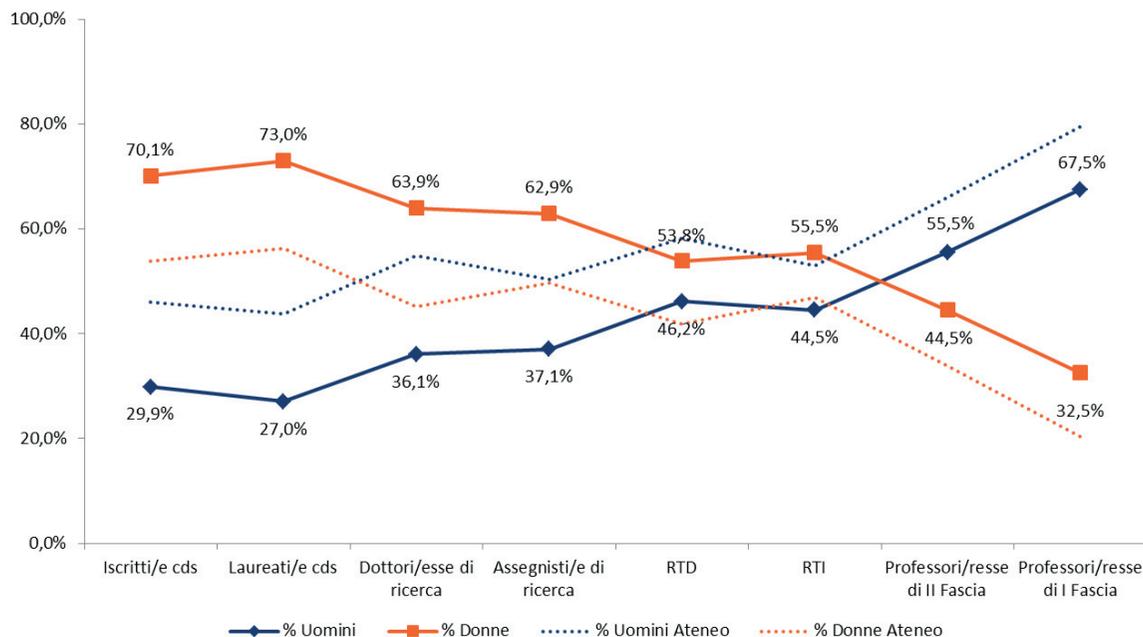
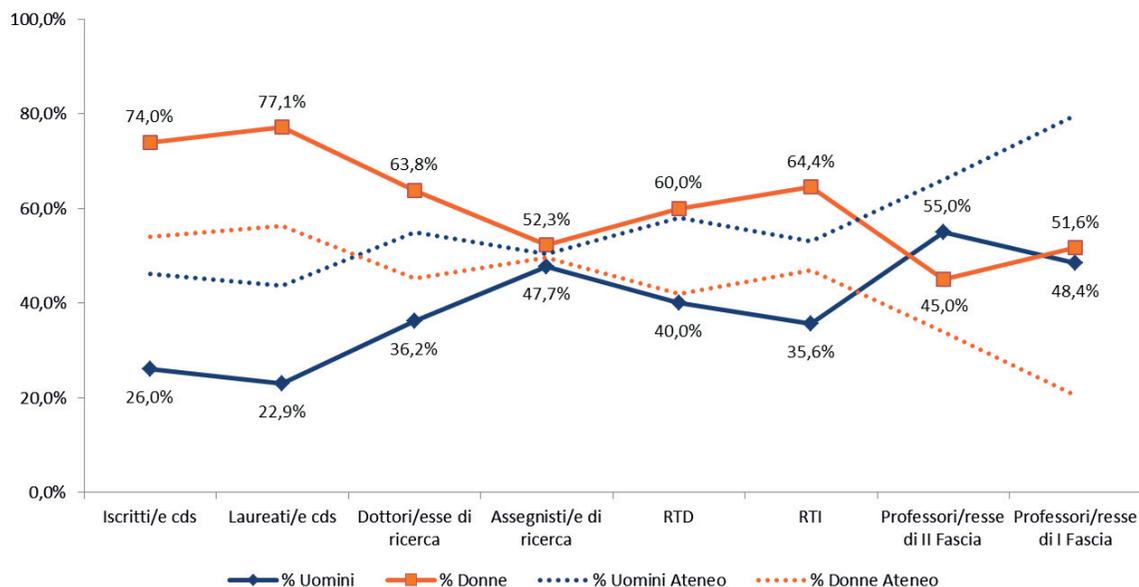


FIGURA 5 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA UMANISTICA (2015-16)



In appendice sono riportate le forbici delle carriere di tutti i dipartimenti suddivisi per aree. A titolo esemplificativo si riportano qui gli andamenti a forbice di un dipartimento per ognuna delle Aree (DIMED, DEI , DSEA, DiSL) (Figure 6 – 9).

FIGURA 6 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SANITARIA: DIMED (2015-16)

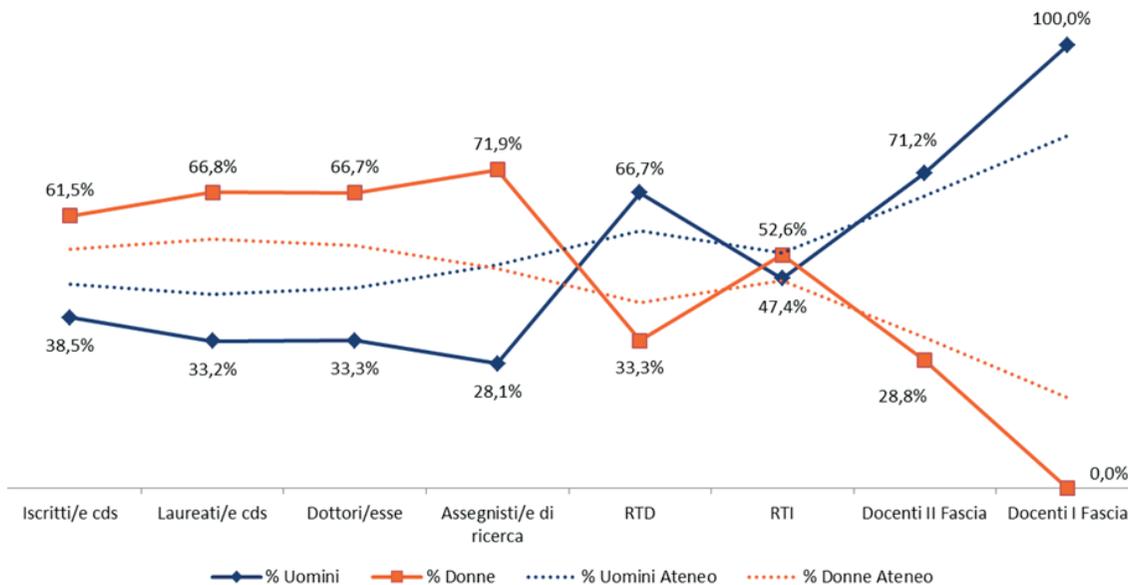


FIGURA 7 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SCIENTIFICA: DEI (2015-16)

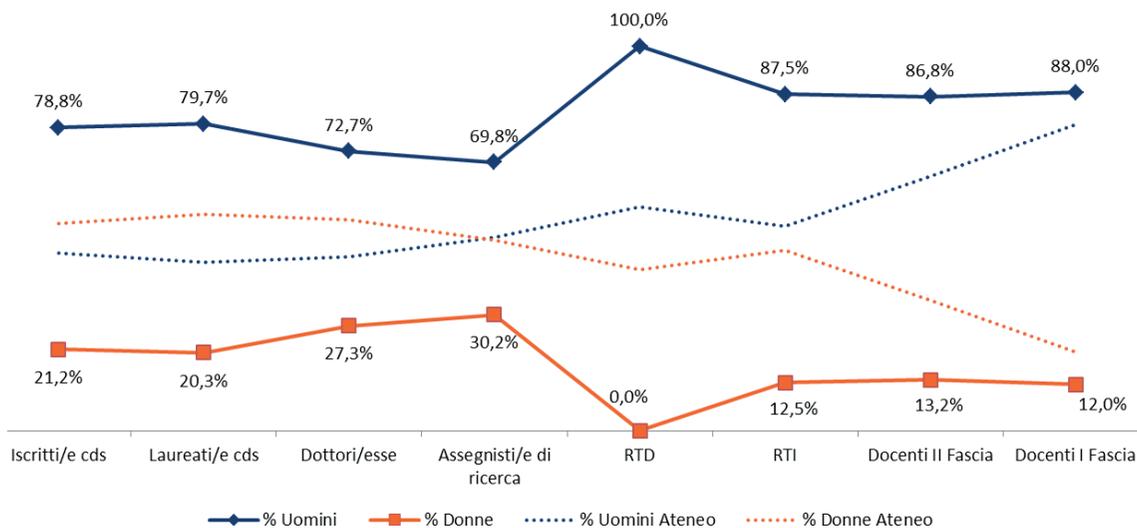


FIGURA 8 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SOCIALE: DSEA (2015-16)

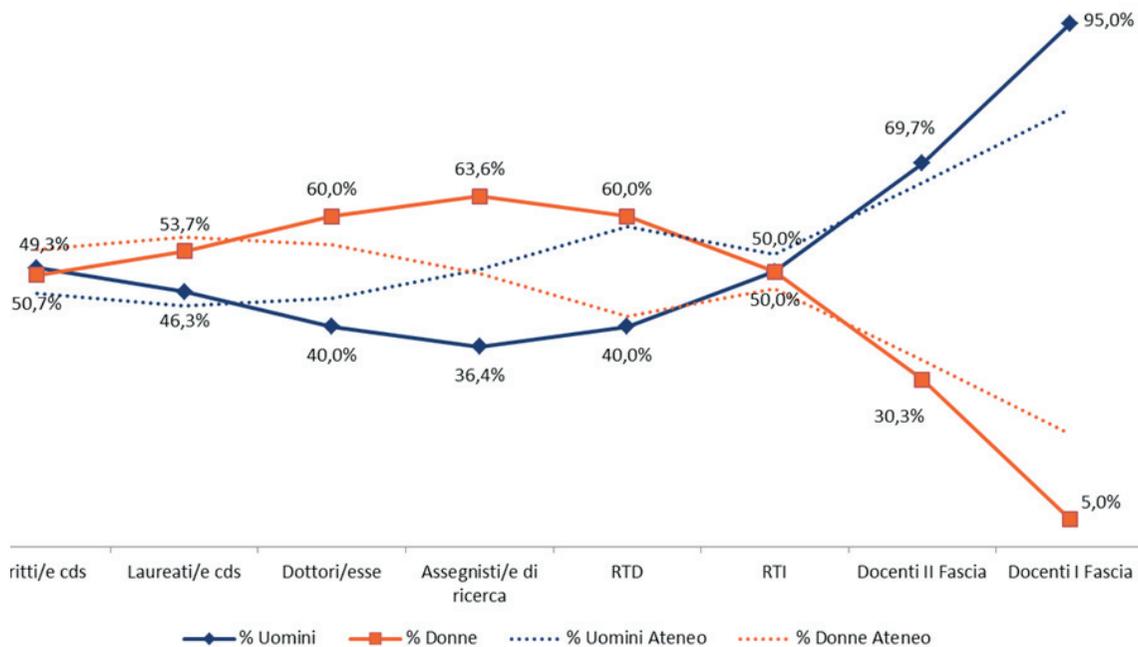


FIGURA 9 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA UMANISTICA: DISLL (2015-16)

