

SEZIONE 4

Rilevazioni e aperture

4.1 Mind the gap

L'immagine dell'Università di Padova, al 31 dicembre 2016, ci restituisce l'identità di un'istituzione accogliente ma non paritaria, in cui il divario di genere è per molti aspetti ancora profondo.

Dall'analisi della **componente studentesca** e delle carriere universitarie emerge che le studentesse sono più numerose degli studenti a tutti i livelli dei corsi di studio (laurea e laurea magistrale); sono più presenti anche nei livelli più elevati della formazione universitaria (scuole di specializzazione, master e corsi di perfezionamento). Nei corsi di dottorato la presenza femminile è sostanzialmente pari a quella maschile. Risulta che le ragazze affrontano gli studi universitari con una preparazione migliore di quella dei loro coetanei, mostrano una maggior propensione alla mobilità sia a livello nazionale sia a livello internazionale, e si iscrivono in percentuale più elevata ai corsi di studio a numero programmato. Per quanto riguarda l'esito degli studi universitari va sottolineato che le studentesse presentano un percorso di studio più regolare, rappresentano il 62% del totale dei laureati e delle laureate 'in corso' e, mediamente, ottengono voti di laurea superiori a quelli degli studenti. La superiorità femminile relativamente all'esito degli studi universitari si presenta in quasi tutti gli ambiti scientifico-disciplinari, anche in quelli dove la presenza femminile è minoritaria. Si registra infatti, anche nell'Ateneo di Padova, una distribuzione sbilanciata di studenti e studentesse nei diversi settori di studio, un fenomeno noto come 'segregazione orizzontale' che vede le donne maggiormente presenti nelle aree umanistica, sociale e sanitaria, mentre le discipline dell'area scientifica, in particolare le cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), sono ancora appannaggio del genere maschile. A fianco della 'superiorità' femminile prima descritta, volgendo lo sguardo alla situazione occupazionale dopo gli studi universitari emergono presto (a un anno dalla laurea, secondo i dati di AlmaLaurea) elementi di svantaggio a carico delle donne. Dopo la laurea triennale le donne, in percentuale superiore agli uomini, dichiarano di avere un'occupazione, ma a seguito di una

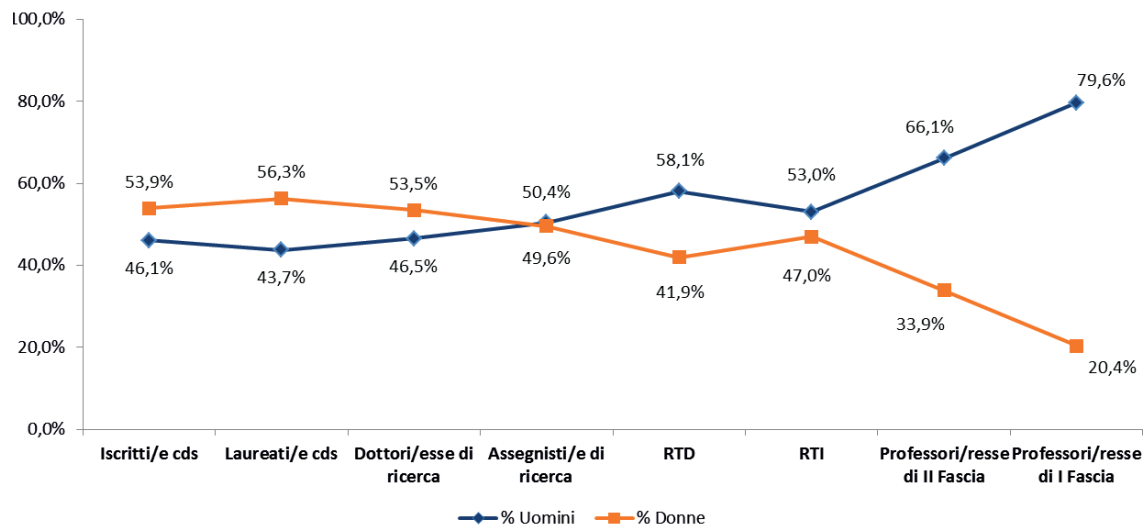
laurea magistrale o magistrale a ciclo unico la percentuale di donne occupate risulta inferiore a quella degli uomini. Lo svantaggio femminile è ancora più evidente se si considera la retribuzione media mensile a un anno dalla laurea: qualsiasi sia il livello di formazione universitaria, le donne hanno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

Per meglio cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica, un approfondimento specifico è stato dedicato all'analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda **dottorandi, dottorande, titolari di assegni di ricerca**. Dall'analisi dei dati emerge che nei corsi di dottorato la componente femminile e quella maschile sono equivalenti, come pure in corrispondenza alla posizione di assegnista. I diagrammi a forbice che ben rappresentano le percentuali di presenza femminile e maschile relativa alle diverse posizioni mettono in evidenza, a livello di Ateneo, che il *gender gap* a sfavore delle donne si apre nel passaggio da posizioni di formazione (dottorandi/e) o di supporto alla ricerca (assegnisti/e) a posizioni che preludono a un possibile inserimento nella carriera accademica (RTDa e RTDb). Riproducendo tali forbici per le diverse aree ministeriali, si possono notare differenze dovute alle specificità di ciascuna area, dalla prevalenza femminile fino alla posizione di RTDa seguita da una netta prevalenza maschile nell'area sanitaria, alla non-forbice dell'area scientifica; dalla prevalenza della presenza femminile in tutte le posizioni nell'area sociale, all'apertura della forbice in corrispondenza di RTDa per l'area umanistica. Questo approfondimento specifico permette di illustrare chiaramente come il passaggio verso posizioni di accesso alla carriera accademica porti a una riduzione drastica della grande potenzialità femminile riscontrata nelle fasi di formazione e/o di supporto alla ricerca, con conseguente ripercussioni negative per il raggiungimento dell'eccellenza scientifica.

Fra il **personale docente** dell'Università di Padova, le donne rappresentano circa il 35%, una percentuale in costante e leggera crescita negli anni, ma ancora inferiore alla media nazionale ed europea. L'analisi compiuta, anche attraverso l'utilizzo di indicatori sintetici quali il *Rapporto di Femminilità* e il *Glass Ceiling Index*, mostra con chiarezza come la presenza femminile diminuisca significativamente nel passaggio dai ruoli di ricercatore (RTDa, RTDb, RTI) a quelli di docenti di II e I Fascia, anche se con alcune differenze tra dipartimenti e aree CUN. In termini generali, la fotografia effettuata mostra la presenza di una forte disparità di genere soprattutto tra docenti di I Fascia: nel 2016, in 29 dipartimenti su 32 i docenti sono in maggioranza uomini e in 4 dipartimenti non sono presenti professoressesse ordinarie. L'analisi ha poi considerato le nuove assunzioni e le uscite di personale, che nel complesso alimentano un lento trend di aumento di presenza femminile a tutti i livelli, come appare evidente anche dall'anzianità nel ruolo, che è mediamente più bassa per le donne soprattutto in I Fascia. Analizzando poi i regimi di impiego (i.e. tempo pieno e tempo definito) e le cause di assenza, si nota come nel primo caso non vi siano differenze di comportamento tra i generi, mentre nel secondo caso siano principalmente le donne a usufruire di permessi riconducibili alla cura della famiglia (ad esempio congedi parentali, congedi per motivi di famiglia). Infine, con riferimento alla retribuzione, l'analisi mostra come siano soprattutto gli uomini (sia in termini assoluti sia in termini percentuali rispetto alla numerosità totale dei

docenti e ricercatori maschi) a percepire voci di compenso accessorio, e come questo permetta loro di ottenere stipendi mediamente più elevati rispetto alle donne soprattutto per effetto del loro maggiore coinvolgimento in progetti conto terzi.

Il **diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche** dell'Ateneo riassume in modo efficace i divari evidenziati fin qui spiegati. Nell'a.a. 2015-16 la presenza femminile è prevalente nel periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca. Il punto di equilibrio, tra la presenza femminile e quella maschile, si ha in corrispondenza del ruolo di assegnista di ricerca, mentre nei passaggi di posizione successivi la forbice si allarga costantemente fino a raggiungere la massima divergenza in corrispondenza della I Fascia, dove la presenza femminile è pari al 20,4%.



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

Per quanto riguarda **la variabile di genere nella ricerca scientifica**, l'analisi si è focalizzata su tre aspetti: i progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo, la partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali, la produzione scientifica. Premesso che si possono osservare alcune differenze significative fra le tre macroaree in cui è suddivisa l'attività di ricerca dell'Università di Padova, il quadro generale si caratterizza per un tendenziale squilibrio a favore dei ricercatori nell'accesso ai finanziamenti mediante bandi competitivi. Tale divario si riflette, come era prevedibile, sul piano della produzione scientifica, nonostante le ricercatrici dimostrino in molti ambiti di poter

competere alla pari con i loro colleghi. Nel caso della ricerca finanziata dall'Ateneo, i dati evidenziano che, mentre esiste un evidente sbilanciamento a favore dei progetti per assegni presentati dalla componente maschile, tale differenza scompare quando si guarda al tasso di successo, ovvero al rapporto fra progetti presentati e progetti finanziati, suggerendo una sostanziale parità di genere nella capacità di proporre progetti competitivi. Ciò trova conferma anche considerando i Progetti di ricerca di Ateneo e gli Assegni Senior. L'analisi della partecipazione a bandi competitivi nazionali per il finanziamento della ricerca di base a livello nazionale (PRIN, FIR e SIR) e internazionale (Horizon 2020) in rapporto al personale docente rileva una maggiore partecipazione degli uomini, segnalando un divario che si acuisce ulteriormente quando si prendono in esame i progetti finanziati. Si tratta, tuttavia, di una situazione assimilabile a quanto accade a livello nazionale. Donne e uomini, infine, pubblicano nella medesima misura percentuale almeno due volte nel periodo di riferimento; tuttavia, le donne pubblicano mediamente 13,9 lavori per triennio, mentre gli uomini 20,1. Va segnalato comunque che tale diversità si distribuisce in modo disomogeneo fra i vari dipartimenti.

A differenza del personale docente, tra **i dirigenti, il PTA e i CEL** le donne sono maggiormente rappresentate, con una media pari al 61,3% del totale, leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali nel 2015, e tuttavia inferiore alla media degli atenei veneti e di alcuni grandi atenei (Milano, Torino, Bologna). Il numero di donne, invece, si riduce fra i dirigenti, mentre all'interno delle categorie del PTA gli scostamenti sono contenuti e in linea con la media generale. La fotografia effettuata mostra una presenza femminile del PTA prevalente in tutte le aree funzionali, a eccezione delle aree maggiormente tecniche e scientifiche; non si riscontrano significative differenze nelle analisi per classe d'età e per anzianità di servizio, nell'ambito delle quali donne e uomini si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura.

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

assenza, sostanzialmente sia per le donne, sia per gli uomini. Meno marcata è la differenza fra i generi per le assenze collegate alla Legge 104/92.

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

Il monitoraggio della **composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle Commissioni** centrali e periferiche, i cosiddetti *boards*, condotto in due inchieste separate nel 2014 e nel 2016, ha mostrato importanti differenze tra le due *governance*, quella relativa al rettorato di Giuseppe Zaccaria (2014) e quella relativa al rettorato di Rosario Rizzuto (2016). In entrambe le gestioni i ruoli di rettore e prorettore vicario sono ricoperti da uomini, tuttavia attualmente si registra un forte cambiamento nella proporzione di prorettori e prorettrici, con una percentuale di incarichi al femminile che è passata dal 20% del 2014 all'attuale 58%. Tale andamento testimonia il forte impegno espresso dall'attuale Rettore nella direzione di un maggiore equilibrio di genere in Ateneo. Una lettura più attenta suggerisce che tale attenzione verso la parità di genere nelle rappresentanze si evidenzia nei meccanismi di nomina diretta, mentre negli altri processi elettivi resta ancora poco incisiva. Infatti altri Organi di governo, quali Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, e Consulta dei direttori di dipartimento continuano a essere caratterizzati da una sotto-rappresentazione della componente femminile, mentre il valore medio della composizione delle Commissioni di Ateneo centrali e periferiche dal punto di vista di genere si attesta intorno al 31%.

4.2 Genderbudgeting@UniPD

“ L’Ateneo vuole sostenere, nello studio e nel lavoro, una concezione ampia e forte delle pari opportunità, che declini la patavina libertas come contrasto alle discriminazioni e come inclusività. Da questo impegno è nata l’idea di dedicare alle libertà e ai diritti uno spazio del nuovo portale web di Ateneo, per rendere pubbliche e visibili le nostre azioni in questo ambito. Sull’uguaglianza di genere stiamo implementando una serie di azioni dedicate al raggiungimento delle pari opportunità (Piano di Azioni Positive) e al tempo stesso stiamo inaugurando azioni di sistema, perché le specificità di genere possano attraversare in modo significativo le politiche e i progetti istituzionali (gender mainstreaming). Tra queste, ricordo la predisposizione di un bilancio di genere, ossia la valutazione dell’impatto che le scelte di bilancio hanno sulle donne e sugli uomini che studiano e lavorano in università.”

Rosario Rizzuto, Rettore dell’Università di Padova, Discorso di inaugurazione, a.a. 2015-16

Dati, strategie e azioni vanno letti e valutati insieme. Il mainstreaming di genere riconosce come le iniziative specificamente rivolte alle donne, sebbene necessarie, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti. Nonostante molte di tali iniziative siano innovative e portino benefici a quante vi prendono parte direttamente, spesso non riescono ad avere un impatto sufficiente sulla distribuzione dei servizi o delle risorse previste dalle politiche e dai progetti mainstream e pertanto hanno efficacia relativa nel ridurre o porre fine alle disparità tra uomini e donne.

Il mainstreaming di genere richiede una riflessione complessiva su tali politiche e il modo in cui vengono assegnate le risorse. Riconosce la forte correlazione tra lo svantaggio relativo delle donne ed il vantaggio relativo di cui godono gli uomini. Si concentra sulle differenze sociali tra uomini e donne: differenze apprese, modificabili nel tempo, e variabili da cultura a cultura.

Ad esempio, la differenza nell’uso del tempo da parte delle donne e degli uomini determina un impatto diretto sui modelli di lavoro e, in ultima analisi, sulle scelte di vita. Quasi sempre ancora oggi sono le donne a garantire la necessaria flessibilità riducendo il proprio orario di lavoro oppure abbandonando un’occupazione a tempo pieno quando i bisogni familiari lo impongono.

Il tema della conciliazione vita-lavoro è centrale alle carriere accademiche a Padova, in Italia, e anche in Europa. Il presente Bilancio sottolinea, con un focus speciale sulla progressione di carriera di dottorande/i e assegniste/i nel nostro ateneo (2.3), che il divario di genere si apre già nel reclutamento come RTDa e RTDb, non tanto e non solo per il perpetuarsi di stereotipi e discriminazioni – che vanno senz’altro combattuti con misure di controllo rigoroso dei processi di reclutamento e di commissioni di concorso composte sempre da valutatori e valutatrici – ma anche perché l’avvio della carriera accademica coincide con un momento della vita in cui le donne si trovano ad affrontare scelte legate alla famiglia, che continuano a gravare in gran parte su di loro.

Un sistema equo, inclusivo e sostenibile deve poter inserire la variabile sesso/genere a ogni livello della vita istituzionale e offrire un approccio plurale alla vita delle persone, che valorizza le differenze e sostiene le eccellenze di donne e uomini con politiche d'investimento e sviluppo strutturale. L'obiettivo da raggiungere è mettere ricercatori e ricercatrici in grado di competere a pari livello, senza che sia il genere a determinare le probabilità di successo.

In questo senso, per le progressioni di carriera servirà investire fin dall'inizio in azioni di sostegno alle giovani ricercatrici offrendo programmi di mentoring, servizi di *childcare* (asili nido, spazi per mamme, bambini e bambine nei dipartimenti, servizi di baby-sitting, centri estivi, sostegno economico per ricercatrici con figli piccoli in missione all'estero...), flessibilità oraria nelle specializzazioni e in turni di laboratorio, e altre misure di intervento 'sociale' che riguardano la famiglia e l'istituzione nel suo complesso, oltre che i percorsi scientifici e accademici delle donne.

Un punto fondamentale per la produzione di saperi innovativi, in un contesto accademico che includa la variabile di genere, è la necessità di porre fine al perdurare nelle scienze e nelle pratiche della scienza di una cultura che determina una forte esclusione delle donne sia dalle carriere universitarie che accademiche. Processi di segregazione femminile orizzontale e verticale nello studio e nella ricerca, particolarmente in ambito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) ed evidenti anche nel nostro Ateneo, limitano non solo le possibilità per le donne di inseguire orizzonti d'indagine e di lavoro più ampi di quelli tradizionalmente loro riservati, ma riducono le potenzialità di sviluppo per la scienza stessa, sempre più chiamata a rispondere alle sfide delle società del futuro. Molti studi di carattere sociologico e storico hanno evidenziato l'impatto innovativo che la dimensione di genere può avere su percorsi di indagine, obiettivi conoscitivi, metodi ed esiti della conoscenza scientifica.

La questione della parità di genere nella scienza va affrontata smontando stereotipi e facilitando l'accesso delle giovani a tutti gli ambiti del sapere, inclusi quelli di carattere scientifico-tecnologico, con azioni di orientamento e percorsi didattici nuovi e accoglienti. In particolare, l'ingresso massiccio delle donne nei corsi e nella ricerca in ambito STEM contribuirà a valorizzare la dimensione di genere e a promuovere un'effettiva uguaglianza nelle istituzioni accademiche e nella scienza.