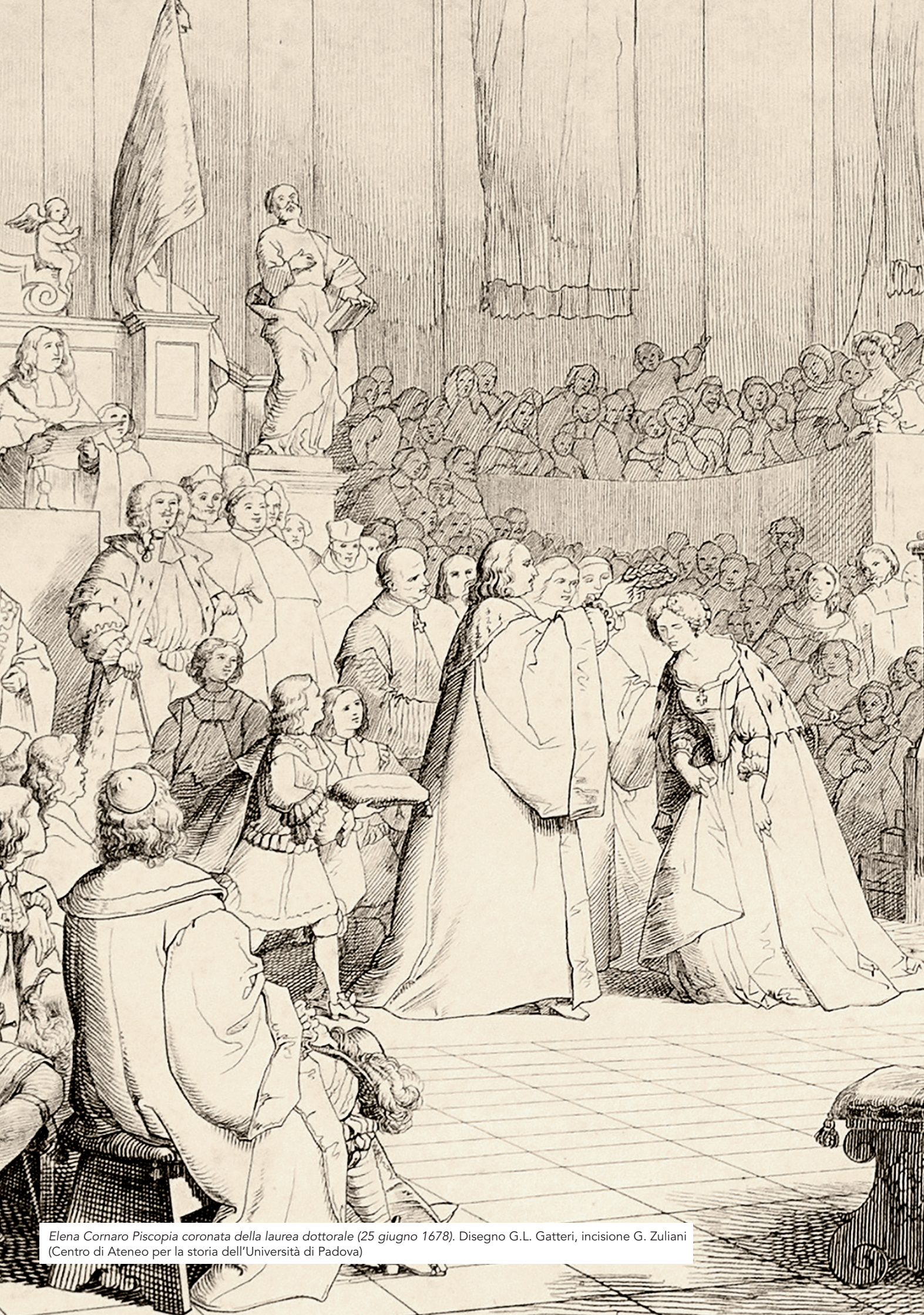




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Bilancio di Genere 2016





Elena Cornaro Piscopia coronata della laurea dottorale (25 giugno 1678). Disegno G.L. Gatteri, incisione G. Zuliani (Centro di Ateneo per la storia dell'Università di Padova)



A cura del Comitato per il Bilancio di Genere

© Università degli Studi di Padova

via VIII febbraio 2, Padova

www.unipd.it



Finito di stampare in dicembre 2017
presso Firmagroup srl Pianiga (VE)

Presentazione

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

Note introduttive al Bilancio di Genere

1. Tutela e promozione della parità di genere in Ateneo

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

2. Composizione di genere dell'Università di Padova

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

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

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

4. Rilevazioni e aperture

4.1 Mind the gap	117
4.2 Genderbudgeting@UniPD	122

5. Appendice

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

Presentazione del Rettore

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

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

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

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

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

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

Rosario Rizzuto

Presentazione del Direttore Generale

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

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

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

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

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

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

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

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

Alberto Scuttari

Presentazione della Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annalisa Oboe

Note introduttive al Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere: che cos'è? È un documento che descrive, analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni finanziari di un'istituzione da una prospettiva di genere.

La raccolta e l'analisi dei dati per la predisposizione del Bilancio di Genere s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti di un'amministrazione considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003, in cui il Parlamento:

- fa propria la definizione di *gender budgeting* - inteso come applicazione del principio di *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul *gender budgeting* organizzata dal Consiglio d'Europa;
- ritiene che ciò consista nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi;
- sottolinea che il *gender budgeting* non mira a produrre bilanci separati per le donne, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite;
- tale ottica il *gender budgeting* implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini;
- [...] promuovendo la parità tra i sessi e attuando politiche nel quadro del *gender budgeting*, i bilanci pubblici raggiungono altresì obiettivi politici di rilievo, quali: **l'equità**, ovvero politiche di bilancio eque ed equilibrate volte a ridurre le disuguaglianze e a promuovere le pari opportunità a seconda del diverso ruolo che donne e uomini svolgono nella società e nell'economia; **l'efficienza**, ovvero impiego più efficiente delle risorse, maggiore qualità ed efficienza dei

servizi pubblici a seconda delle diverse esigenze delle cittadine e dei cittadini; **la trasparenza**, ovvero migliore comprensione delle entrate e delle uscite pubbliche da parte dei cittadini e pertanto maggiore trasparenza e responsabilità dei governi locali e nazionali.¹

In questa logica, le pari opportunità, oltre che come strumento di tutela e promozione dell'uguaglianza di genere, vengono proposte anche come leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi, inserendosi a pieno titolo come fattore non estemporaneo, ma determinante nel processo di valorizzazione delle risorse umane e del buon funzionamento dell'Ateneo.

Il quadro normativo di riferimento internazionale

Se i primi richiami all'opportunità di inserire la variabile di genere nei documenti di bilancio sono rinvenibili nella Piattaforma di Azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne, svoltasi a Pechino nel 1995, in Europa la necessità di ricorrere al Bilancio di Genere viene declinata nella *Relazione al Parlamento Europeo sul gender budgeting* presentata nel giugno 2003 da Fiorella Ghilardotti per la Commissione per i Diritti della donna e le Pari Opportunità.² I contenuti del documento, in parte citati nel paragrafo precedente, sono stati formalmente adottati dal Parlamento Europeo nella seduta del mese di luglio dello stesso anno.³

Il Bilancio di Genere è ritenuto strumento per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, poiché "le strategie di *gender budgeting* devono essere attuate in un contesto macroeconomico più ampio che promuova lo sviluppo delle risorse umane e del capitale umano."

In quest'ottica e in funzione dell'applicazione di una prospettiva di genere incisiva ed efficace, perché fondata su dati concreti, "la metodologia del *gender budgeting* deve affrontare le disparità socioeconomiche tra donne e uomini tenendo conto delle diverse realtà a livello locale, regionale, nazionale ed europeo", concetto, questo, estremamente importante ai fini di un'effettiva diffusione del Bilancio di Genere. Il Bilancio di Genere è, dunque, un'azione con cui il soggetto pubblico può affinare una duplice capacità: da un lato, quella di misurare la ricaduta sulle persone (donne e uomini) delle politiche, delle decisioni di programma e di spesa, degli interventi; dall'altra, rendere conto alla cittadinanza e agli attori esterni della propria consapevolezza e sensibilità alle differenze.

Il documento redatto da Sheila Quinn per il Comitato Direttivo per l'uguaglianza tra uomo e donna del Consiglio d'Europa,⁴ anche con riferimento a esperienze internazionali, sintetizza efficacemente i fattori caratterizzanti del Bilancio di Genere:

- è un modo per collegare la politica di uguaglianza tra donne e uomini alla politica macroeconomica

¹ Parlamento Europeo, *Risoluzione sul gender budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*, 2002/2198(INI), 03.07.2003.

² Parlamento Europeo – Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, *Relazione sul gender budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*. Relatrice: Fiorella Ghilardotti. A5-0214/2003 FINAL, 16.06.2003.

³ Parlamento Europeo, *Risoluzione sul gender budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*, 2002/2198(INI), 03.07.2003.

⁴ Consiglio d'Europa – Direzione Generale Diritti Umani e Affari Generali, Comitato Direttivo per l'uguaglianza tra uomo e donna, *Gender budgeting: practical implementation*. Handbook, aprile 2009, CDEG (2008).

- è fondato sulla premessa che i bilanci non sono neutri rispetto al genere
- si applica sia alle entrate che alle spese dei bilanci
- inizia con un'analisi dell'impatto del bilancio sulle donne e sugli uomini e prosegue con un'integrazione del genere nella pianificazione budgetaria
- permette di accelerare il processo di approccio integrato di uguaglianza tra le donne e gli uomini
- non significa un bilancio separato per le donne
- significa un bilancio orientato alle persone
- significa una sorveglianza pregnante sulle ripercussioni dei bilanci
- permette una migliore ripartizione e, a questo fine, una migliore allocazione della spesa pubblica
- richiede la partecipazione di numerosi soggetti, ampliando il processo democratico
- si può applicare a settori di bilancio specifici o alla totalità del bilancio
- suo fine ultimo è l'applicazione di un approccio sensibile al genere a tutte le fasi del processo budgetario
- al fine di integrare l'uguaglianza tra le donne e gli uomini

Il quadro normativo di riferimento nazionale

Il primo riferimento esplicito al Bilancio di Genere nella normativa italiana si trova nella *Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità* del 23 maggio 2007, relativa all'applicazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche,⁵ che inserisce questo tipo di analisi del bilancio all'interno dell'impegno per una cultura organizzativa "orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini." In particolare, il Bilancio di Genere è interpretato come strumento che può consentire di "allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento," valorizzandone la funzione di sostegno alla programmazione e al miglioramento della *governance* in chiave di uguaglianza e di parità.

L'attenzione al genere rappresenta una chiave di lettura da applicare utilmente a più livelli istituzionali, interpretando il Bilancio di Genere, da un lato, come metodologia che può sostenere un'istituzione nel suo ruolo di *governance* secondo criteri di equità e, dall'altro, come strumento che può guidare le pubbliche amministrazioni a una gestione '*gender sensitive*' delle politiche, dei programmi, delle risorse in coerenza con le caratteristiche, potenzialità, esigenze di ciascun territorio.

La Direttiva esprime l'auspicio che "i Bilanci di Genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle Amministrazioni," inserendo il Bilancio in un contesto di azione pubblica socialmente responsabile, con un'attenzione alle differenze di genere che esca da confini ghetizzanti di 'politiche per le donne' e sia, invece, fattore centrale e caratterizzante dell'azione pubblica, espressione di un impegno di 'responsabilità sociale.'

⁵ Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Direttiva 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, GU 173, 27.07.2007.

In linea con questa impostazione, il 'Decreto Brunetta' di riforma della Pubblica Amministrazione⁶ richiama la rendicontazione dei risultati come passaggio fondamentale della gestione della *performance* (art. 4) e chiede alle Pubbliche Amministrazioni una 'Relazione sulla *performance*' annuale che contenga i "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse" e "il bilancio di genere realizzato" (art. 10).

Al Bilancio di Genere non viene attribuito carattere di stretta obbligatorietà, tuttavia se ne suggerisce chiaramente l'opportunità di redazione, riconoscendolo come strumento di messa in atto di quel meccanismo di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" che è la materia caratterizzante della riforma.

L'attenzione al Bilancio di Genere è peraltro coerente con l'intera impostazione della riforma, secondo la quale l'attenzione alle pari opportunità deve caratterizzare tutto il ciclo della *performance*, fin dal *Piano della performance*, che si configura ad oggi come l'unico documento di programmazione che richiama in forma esplicita e vincolante il perseguimento delle pari opportunità.

Il primo Bilancio di Genere dell'Università di Padova

Fra gli atenei italiani, l'Università di Padova è il sesto ateneo statale e il terzo mega ateneo italiano a redigere e rendere pubblico il suo Bilancio di Genere. Il primo Bilancio di Genere è stato compilato dall'Università di Ferrara, che lo pubblica annualmente dal 2011. Hanno fatto seguito l'Università di Perugia, che ha pubblicato il primo Rapporto sulla Composizione di Genere dell'Ateneo nel 2015, l'Università di Napoli Federico II, l'Università di Foggia e l'Alma Mater di Bologna nel 2016. L'Università di Bologna, che dal 2012 è impegnata nella pubblicazione del suo Bilancio Sociale, ha deciso di dare al Bilancio di Genere la dignità di un documento indipendente e autonomo, più incisivo e individuabile, e riproposto con cadenza annuale pur in una logica integrata e complementare al Bilancio Sociale.

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo patavino è stato redatto dal Comitato per il Bilancio di Genere dell'Ateneo, istituito con Decreto Rettorale del 14.11.2016, su proposta del CUG, della Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, e dell'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, e avendo ottenuto il parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, che nella seduta del 22 marzo 2016 ha approvato il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo (P.A.P.) per il triennio 2015-2017. Fra i suoi obiettivi principali il P.A.P. prevede infatti di sviluppare azioni per la raccolta e analisi di dati disaggregati per genere al fine di produrre un Bilancio di Genere, oltre che azioni per la formazione e la promozione di una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze fra donne e uomini.

Il Comitato è presieduto dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere dell'Ateneo, è composto da rappresentanti degli Organismi di parità e da personale docente e tecnico amministrativo competente in materia, ed è coadiuvato da una Task force di supporto operativo, istituita con Decreto del Direttore Generale dell'Università del 5.4.2017.

⁶ Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, GU 254, 31.10.2009, SO n. 197.

Bilancio di Genere 2016	componenti e ruolo	funzione svolta nella predisposizione del documento
Organi promotori	Comitato Unico di Garanzia (CUG) Commissione per le pari opportunità e la parità di genere Osservatorio d'Ateneo per le pari opportunità	proposta e linee di indirizzo per il Bilancio di Genere nel Piano di Azioni Positive 2015-17
Comitato per il Bilancio di Genere	Presidente: Annalisa Oboe, Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere Componenti: Silvana Badaloni, Coordinatrice dell'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità Annalisa De Nadai, Servizio Accreditamento, sistemi informativi e qualità della didattica Anna Maria Fusaro, Servizio Programmazione e controllo di gestione Martina Gianecchini, Professoressa associata di Organizzazione aziendale (dSEA) Annamaria Manganelli, Professoressa ordinaria di Psicologia sociale (FISPPA) Patrizia Marzaro, Coordinatrice della Consulta Direttori di Dipartimento Manuela Marini, Servizio Ricerca Rosa Nardelli, Presidente CUG Federico Neresini, Professore ordinario di Sociologia generale (FISPPA)	progettazione e supervisione complessiva del Bilancio, analisi dei dati, commenti e stesura dei testi
Task force di supporto operativo	Natali Anghelidis, Servizio supporto Osservatorio alla Ricerca Elena Carnevali, Servizio Accreditamento, Sistemi informativi e Qualità della didattica Claudia Culos, Servizio Relazioni pubbliche Michela De Rossi, Servizio Programmazione e controllo di gestione Laura Drigo, Servizio Ricerca internazionale Stefano Gualdi, Servizio Relazioni pubbliche Sabrina Martinoia, Servizio Accreditamento, Sistemi informativi e Qualità della didattica Elisabetta Menegatti, Servizio Relazioni pubbliche Elisa Salvan, Servizio Programmazione e controllo di gestione Laura Schiavon, Servizio Programmazione e controllo di gestione	estrazione ed elaborazione dei dati disaggregati per genere, progetto grafico, editing e pubblicazione del documento finale

Nel periodo gennaio-giugno 2017, la compilazione del Bilancio di Genere ha richiesto una complessa attività di raccolta e analisi di informazioni e dati relativi all'anno solare 2016 (rilevamento al 31 dicembre 2016) e, per quanto riguarda la didattica, all'a.a. 2015-16. Per alcuni dati sono state compilate delle serie storiche, al fine di consentire una valutazione di cambiamenti avvenuti nel tempo. I mesi da luglio a ottobre 2017 sono stati dedicati alla stesura di descrizioni e commenti ai dati raccolti e all'editing del documento.

I dati quantitativi estratti ed elaborati dal Comitato provengono dalle seguenti fonti:

- per il personale docente e tecnico amministrativo: dati del Gestionale CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo) tramite piattaforma Pentaho; alcuni valori di *benchmark* nazionale sono stati rilevati dalle Indagini dell'Ufficio Statistica del MIUR, e quelli internazionali dal Progetto She Figures della UE - Direzione generale della Ricerca e dell'Innovazione;
- per il corpo studentesco: dati del Data Warehouse di Ateneo, alimentato dai dati di ESSE3 e da AlmaLaurea (Indagine sulla Condizione occupazionale 2016);
- per la composizione delle commissioni istituzionali (*boards*) e le posizioni apicali: dati raccolti ed elaborati da un'indagine specifica, condotta dall'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità.
- per la ricerca: dati forniti da Servizio Ricerca, Servizio Ricerca internazionale e Servizio Supporto Osservatorio della ricerca dell'Ateneo.

Le informazioni qualitative sono state ricavate da documenti istituzionali (statuto, regolamenti, decreti di nomina, piano di azioni positive, piano strategico, report di attività degli organismi di parità, verbali di Senato accademico e Consiglio di Amministrazione ...).

Il ricco insieme di fonti di dati utilizzato mette in luce la ricchezza informativa necessaria alla redazione di un documento complesso come il Bilancio di Genere, e al tempo stesso la necessità di avere banche dati integrate che favoriscano (almeno per alcuni indicatori) un monitoraggio continuo e non occasionale delle azioni 'di genere' intraprese dall'Università di Padova.

Un passaggio delicato nella stesura del Bilancio di Genere riguarda la scelta di indicatori per una descrizione adeguata del contesto e per il successivo monitoraggio dell'evoluzione dei rapporti di genere all'interno dell'istituzione.

Su questo punto il Comitato per il Bilancio di Genere ha raccolto i suggerimenti provenienti dallo European Institute for Gender Equality (EIGE), secondo cui le politiche di uguaglianza di genere dell'UE dovrebbero essere valutate in base al loro impatto su sei ambiti o 'domini': lavoro, denaro, conoscenza, tempo, salute e potere, cui si aggiunge l'intersezione fra disparità e violenza. Alcuni di questi domini, più pertinenti al contesto universitario, sono esplorati in maniera trasversale nelle sezioni che compongono il presente documento, che si avvale invece esplicitamente di indicatori quali il *Rapporto di Femminilità* e il *Glass Ceiling Index* (l'indice relativo al 'Soffitto di Cristallo').

Il lavoro del Comitato ha fatto inoltre tesoro della ricerca condotta dal progetto europeo GenderTime, descritto al punto 3.3. In particolare il team interdisciplinare dell'Università di Padova ha studiato e realizzato il sistema di indicatori UNIPD-GEI⁷ per misurare la parità di genere nelle istituzioni accademiche, costruito sulla base di un modello analitico per la raccolta dati composto da sette domini: lavoro, conoscenza, denaro, potere, salute, spazio, tempo. Al momento, l'elaborazione dei dati relativi a personale docente e assegnisti/e, sia forniti dall'Amministrazione centrale che raccolti attraverso un questionario ad hoc, ha permesso di testare l'indicatore composito UNIPD-GEI per il nostro Ateneo.

Più in generale, si auspica che la diffusione del Bilancio di Genere a livello italiano ed europeo porti all'identificazione di domini, indicatori e protocolli di raccolta dati condivisi e adeguati per la redazione dei Bilanci di Genere delle università. In questo senso è utile il recente contributo del MIUR sul *Portale dei dati dell'istruzione superiore*.⁸

Per concludere, ogni Bilancio di Genere dovrebbe prevedere tre momenti:

- una prima fase di **auditing**, cioè un'analisi di contesto riguardante la presenza di donne e uomini in Ateneo e le risorse anche economiche loro dedicate, le politiche istituzionali per affrontare le disuguaglianze, le iniziative degli organismi per le pari opportunità e la parità di genere;
- una seconda fase di **riclassificazione**, che identifichi e metta in evidenza le aree di bilancio che sono rivolte alle pari opportunità, le aree che hanno impatto sul genere, e le aree neutre;
- una terza fase di **budgeting**, in cui si definisce il Piano di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) e la riallocazione delle risorse in modo da rispondere adeguatamente alle necessità o criticità individuate.

Il presente Bilancio di Genere si sofferma in particolare sulla fase di *auditing* e l'analisi di contesto, come base di partenza indispensabile per l'ampio processo appena descritto, cui sono dedicate le Sezioni 1, 2 e 3 del documento. Ma, come risulta dal punto 3.4 e dalla Sezione 4, le fasi di riclassificazione e di budgeting sono già in parte avviate, grazie al dialogo con la squadra di governo dell'Ateneo, all'inclusione di obiettivi per la parità di genere nel Piano Strategico 2017-19, e ad alcune azioni mirate messe in atto nel 2017.

⁷ S.Badaloni, L.Perini (eds). *A Model for Building a Gender Equality Index for Academic Institutions*. Padova: PUP, 2016. ISBN: 9788869380983. <http://www.padovauniversitypress.it/publications/9788869380983>

⁸ <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei>



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

SEZIONE 1

Tutela e promozione della parità di genere in Ateneo

1.1 Statuto, Codice etico e Codice di condotta

L'applicazione del principio di tutela e promozione della parità di genere e la definizione delle relative politiche e azioni di pari opportunità si rifà a un quadro normativo articolato sia sul piano europeo, sia su quello nazionale, che è la naturale evoluzione del Trattato di Amsterdam, adottato dal Consiglio Europeo nel giugno 1997 ed entrato in vigore l'1 maggio 1999. Il Trattato delinea le basi e gli obiettivi della politica sociale europea per la lotta contro qualsiasi discriminazione ed emarginazione, attraverso l'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il dialogo sociale e la parità tra uomini e donne.

L'azione in ambito di pari opportunità e parità di genere dell'Università di Padova tiene conto della normativa europea e nazionale e s'ispira a quanto dichiarato nel suo Statuto: "L'Ateneo riconosce l'esigenza di una piena valorizzazione di tutte le sue risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio dell'Ateneo stesso, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità" (art. 1.3). Su questa base, l'importante intervento del *Codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali e sessuali* (2004) declina con forza l'impegno dell'Ateneo a garantire "a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona". Infine il *Codice etico* dell'Università di Padova (2009) sottolinea i valori cardine dell'Istituzione, quali la dignità di ciascuna persona; il rifiuto di ogni discriminazione e la valorizzazione del merito, delle capacità e delle competenze individuali; la libertà e i diritti fondamentali, in particolare il diritto al sapere; la responsabilità e il riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità; l'onestà, l'integrità e la professionalità; la libertà della scienza e della ricerca; l'equità, l'imparzialità, la trasparenza e la leale collaborazione.¹

¹ www.unipd.it/universita/statuto-regolamenti/codici-condotta-disciplina

1.2 Organi e figure per la tutela di identità e differenze di genere

Da ottobre 2015 la governance dell'Ateneo include un **Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere**,² che prevede tra le sue funzioni il coordinamento e la promozione di iniziative in materia di pari opportunità e parità di genere.

In Ateneo sono presenti i seguenti organi di tutela e garanzia³:

Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sostituisce, unificandone le competenze, il precedente Comitato per le pari opportunità (CPO) e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. È stato istituito con Decreto Rettorale nel 2013, ai sensi della Legge 183 del 4 novembre 2010. Nell'Ateneo di Padova è costituito da 10 persone, cinque rappresentanti dell'amministrazione e cinque delle sigle sindacali rappresentative, ed è attualmente riservato al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. La sua azione è regolata dalle Linee guida nazionali e dal Regolamento interno di funzionamento. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle 'garanzie' (di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni e il mobbing).

Commissione per le pari opportunità e la parità di genere. Complementare al Comitato Unico di Garanzia (CUG), la Commissione è dedicata al personale docente strutturato e non strutturato e alla componente studentesca. Nell'ambito del Piano di Azioni Positive triennale (art. 48, D.Lgs. 198/2006) sviluppa progetti per la garanzia e la promozione delle pari opportunità in una prospettiva di genere. Opera in rete con altri organismi e centri sia internamente all'Università che nel territorio; promuove e partecipa a iniziative nazionali e internazionali.

Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità. Si occupa della raccolta e dell'organizzazione di informazioni e dati relativi sia alla presenza delle donne a vari livelli nell'organizzazione e nelle diverse carriere presenti in Ateneo, sia alle misure strategiche di tutela delle pari opportunità attivate in ogni settore. L'Osservatorio ha come destinatari il personale docente e ricercatore, strutturato e non strutturato, il personale tecnico amministrativo strutturato e non strutturato e la componente studentesca. L'Osservatorio lavora in collaborazione con la Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e il Nucleo di Valutazione.

Consigliera/e di fiducia. È una figura prevista dal Codice di condotta dell'Università di Padova per garantire a tutti coloro che studiano e lavorano in Ateneo il diritto alla tutela da qualsiasi atto o tipo di comportamento discriminatorio, soprattutto per quanto riguarda le molestie di tipo sessuale o morale. Può intervenire in via informale e formale a dirimere comportamenti psicologicamente o sessualmente molesti, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora in

² In precedenza esisteva una delega alle pari opportunità.

³ Informazioni disponibili al link www.unipd.it/pari-opportunita-rivolgersi

Università, rimanendo in contatto con altri organismi per le pari opportunità. Si rivolge a dipendenti, studenti e studentesse.

Difensore civico. Fornisce consulenza e assistenza agli studenti dell'Ateneo tutelandone i diritti e garantendo l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa.

Sono inoltre presenti in Ateneo alcuni centri e gruppi di ricerca e formazione:

Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere. Nel 2016 è stato istituito con Decreto Rettorale il Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere, che continua e amplia il lavoro fatto dal Forum per le politiche e gli studi di genere dell'Ateneo, nato nel 2003. L'organismo si costituisce come luogo di elaborazione e diffusione della cultura di genere nell'Università e nel territorio. A questo scopo, promuove l'incontro e la sinergia tra le attività di ricerca e formazione presenti su questi temi in Ateneo e l'ambito delle istanze e delle competenze espresse dal tessuto sociale e politico, con particolare considerazione delle fasce giovanili. Tale finalità è rispecchiata nella duplice composizione del Consiglio direttivo del Forum, che prevede la presenza con pari dignità di docenti dell'Ateneo ed esponenti a vario titolo del territorio.

Centro interdipartimentale di ricerca studi di genere (CIRSG). Nato nel 2008, svolge attività di ricerca e analisi e favorisce il confronto scientifico per promuovere la prospettiva di genere nelle diverse discipline – dal settore umanistico a quello scientifico, dalle scienze sociali a quelle biomediche – anche in ottica internazionale ed europea. Costitutivi del CIRSG sono i Dipartimenti di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI), Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata (FISPPA), Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DISSGEA). Il Centro ha un suo sito, accessibile a questo indirizzo: <http://cirsg.unipd.it>.

Centro Studi nazionale su salute e medicina di genere: Fondato nel 2009, ha come obiettivi principali: informazione, formazione, ricerca scientifica e creazione di una rete sulla medicina di genere. Il Centro Studi lavora in stretta collaborazione con il Centro Regionale sulla Medicina di Genere, ma la sua ampia attività si svolge su tutto il territorio nazionale. Fa inoltre parte di una rete nazionale e internazionale di associazioni e società scientifiche e mediche.



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

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.

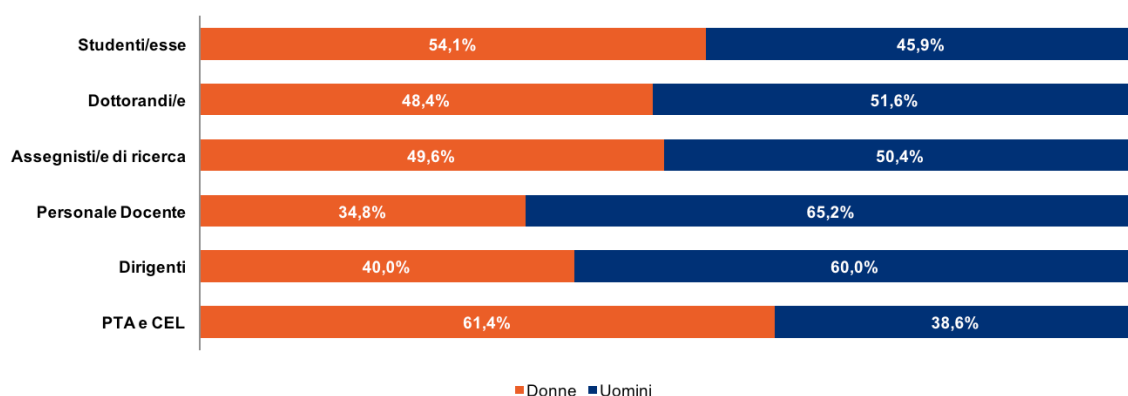
** Nella categoria del Personale docente sono inclusi RTDa e RTDb.

*** 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)



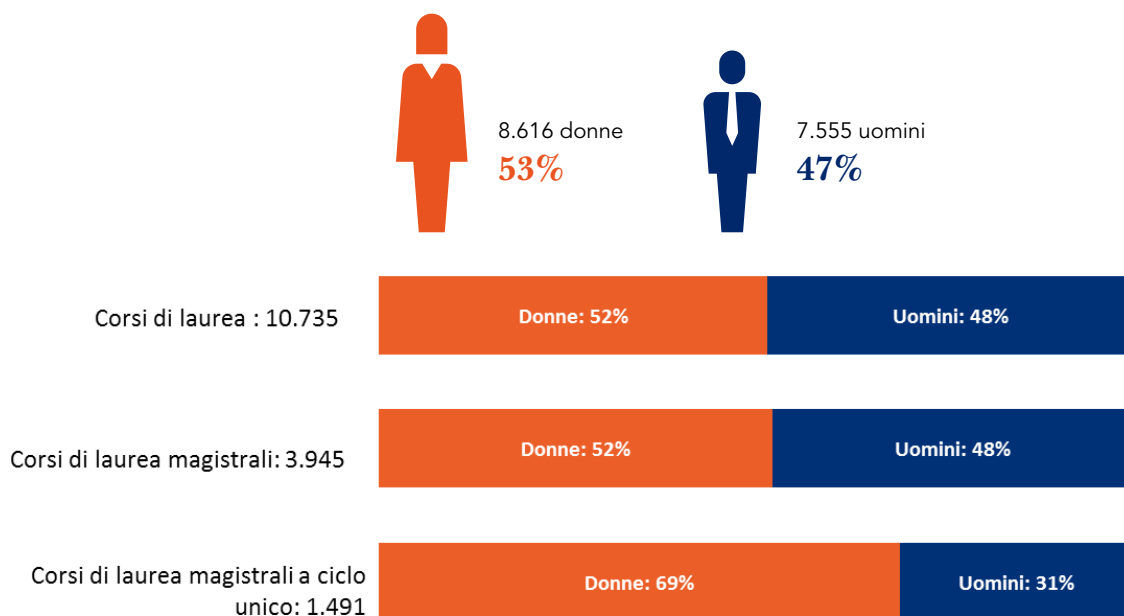
2.2 Studenti e studentesse

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 avvii 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 avvii 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 IMMATRICOLAZIONI 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 IMMATRICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.A. 2015-16)*

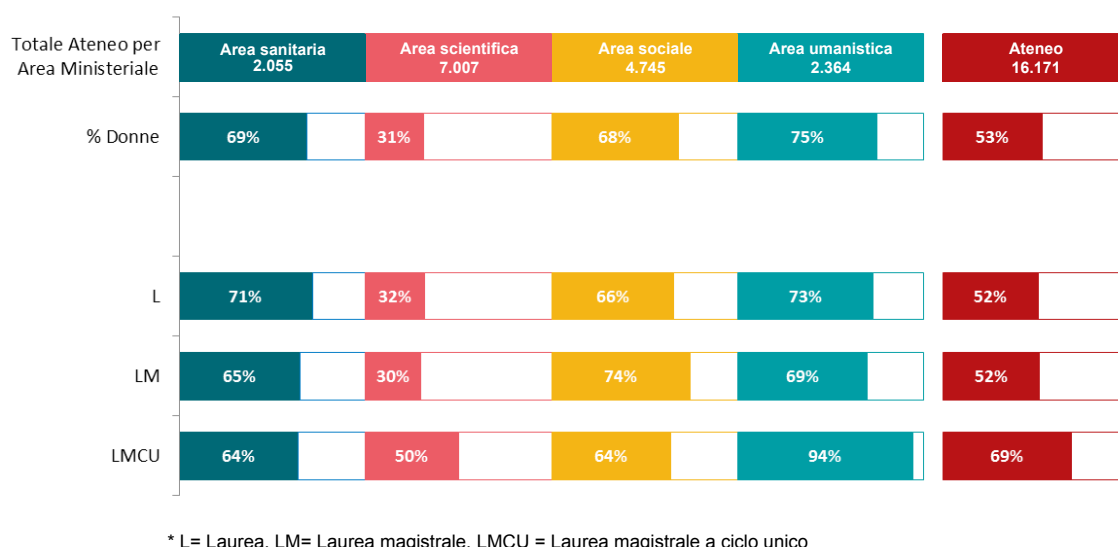
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica	Ateneo
L	1.272	5.038	2.824	1.601	10.735
LM	85	1.897	1.491	472	3.945
LMCU	698	72	430	291	1.491
Ateneo	2.055	7.007	4.745	2.364	16.171
	13%	43%	29%	15%	100%

* 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 (sovrarappresentazione) – e viceversa alla scarsa presenza (sottorappresentazione) – 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.

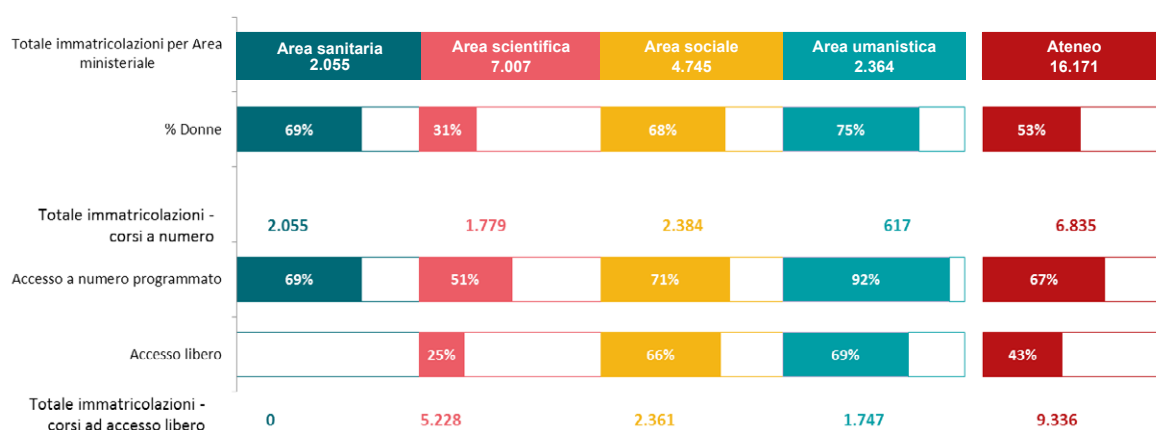
Analizzando in dettaglio l'area sanitaria, le donne raggiungono una presenza elevata (71%) nei corsi di laurea che avviano alle professioni sanitarie (per esempio infermieristica, assistenza sanitaria, logopedia, dietistica, tecniche radiologiche, ecc.) e nelle lauree magistrali, che comprendono Scienze 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 IMMATRICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE (A.A. 2015-16)*



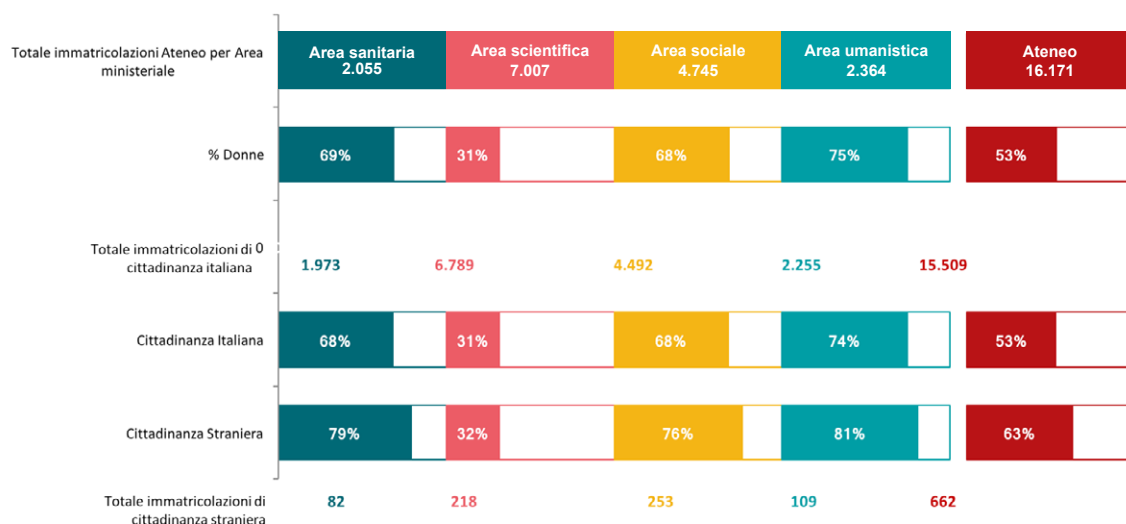
Nell'a.a. 2015-16, 6.835 matricole (pari al 42%) hanno scelto un corso di studio a numero programmato, il 67% di queste sono donne. L'analisi per area ministeriale evidenzia che nell'area umanistica ben il 92% di coloro che hanno scelto un corso di studio a numero programmato sono donne (percentuale 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 IMMATRICOLAZIONI 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 IMMATRICOLAZIONI PER AREA MINISTERIALE, CITTADINANZA E GENERE (A.A. 2015-16)

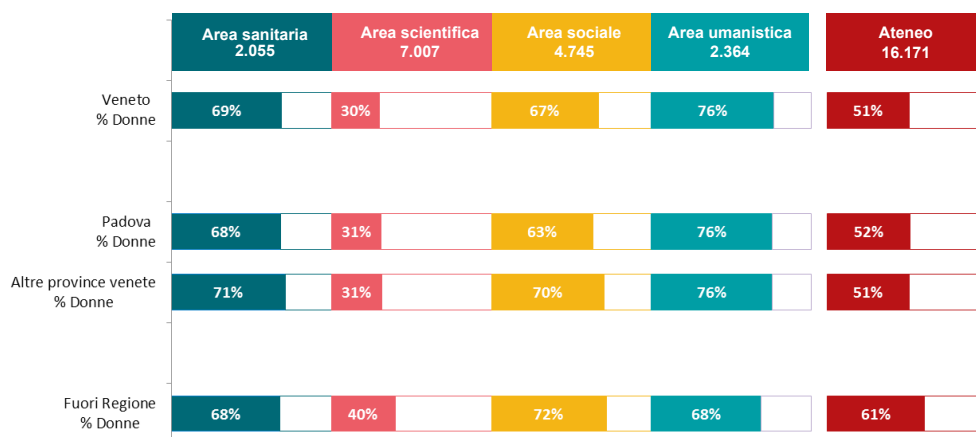


Il 27% delle matricole risiede nella provincia patavina, il 52% in un'altra provincia del Veneto, il 21% risiede fuori regione (Tabella 2). Da notare che tra i residenti fuori regione la presenza femminile raggiunge il 61% (Figura 5). Sembra quindi che complessivamente le donne dimostrino una maggior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

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

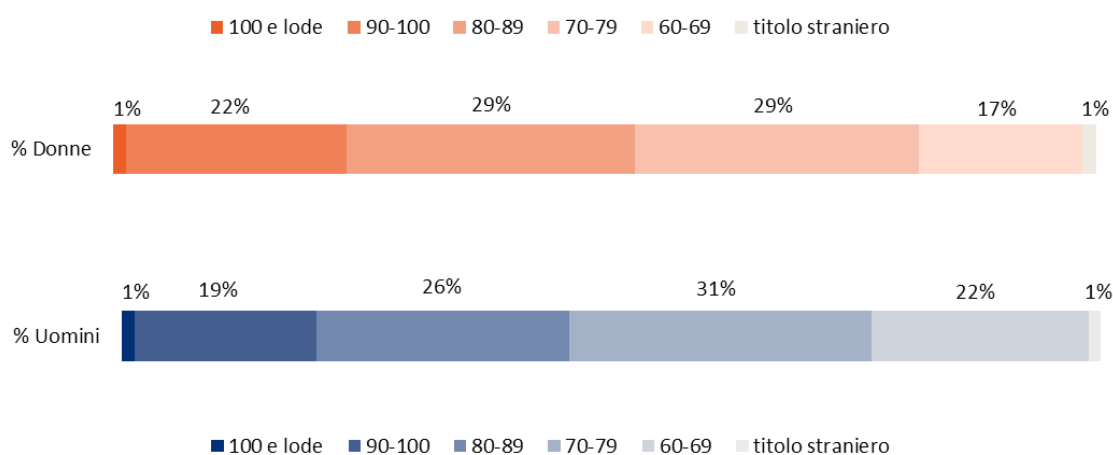
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica	Ateneo
Veneto	1.679	5.929	3.289	1.888	12.785 (79%)
Padova	496	1.882	1.283	713	4.374 (27%)
altre province venete	1.183	4.047	2.006	1.175	8.411 (52%)
fuori Regione	376	1.078	1.456	476	3.386 (21%)

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.

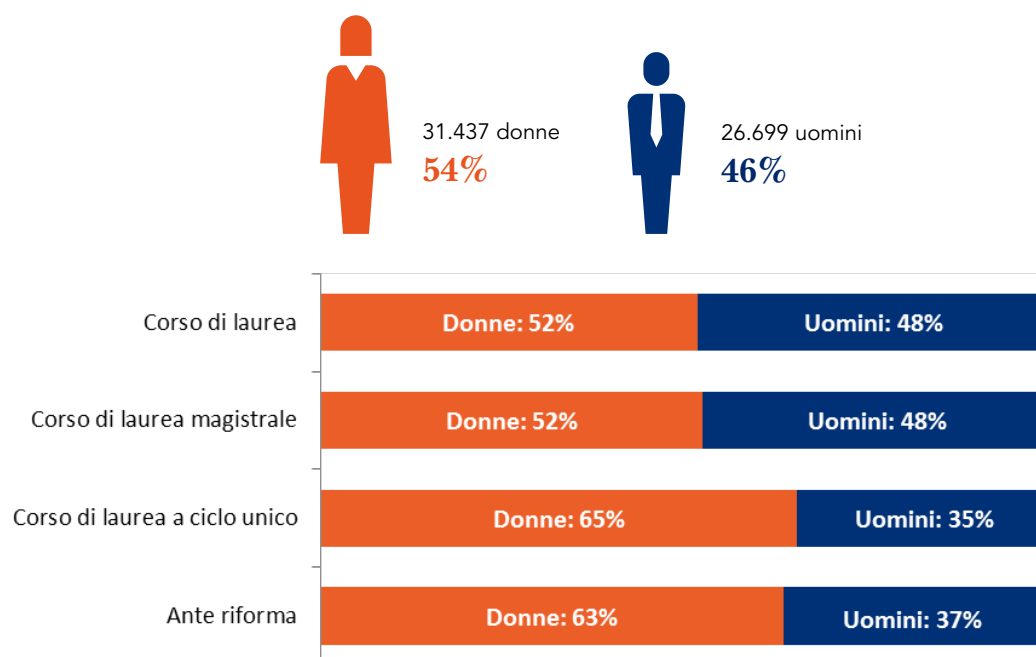
FIGURA 6 - DISTRIBUZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI PER CLASSE DI VOTO DI DIPLOMA E GENERE (A.A. 2015-16)



Iscrizioni 2015-16⁴ Nell'a.a. 2015-16, 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)

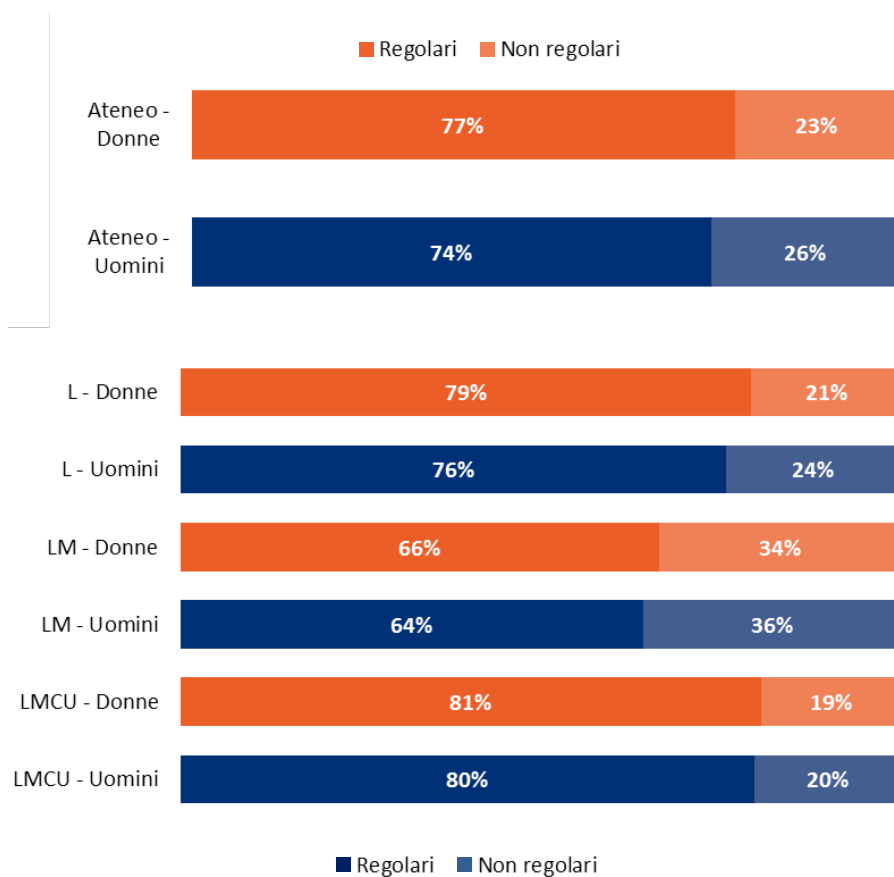
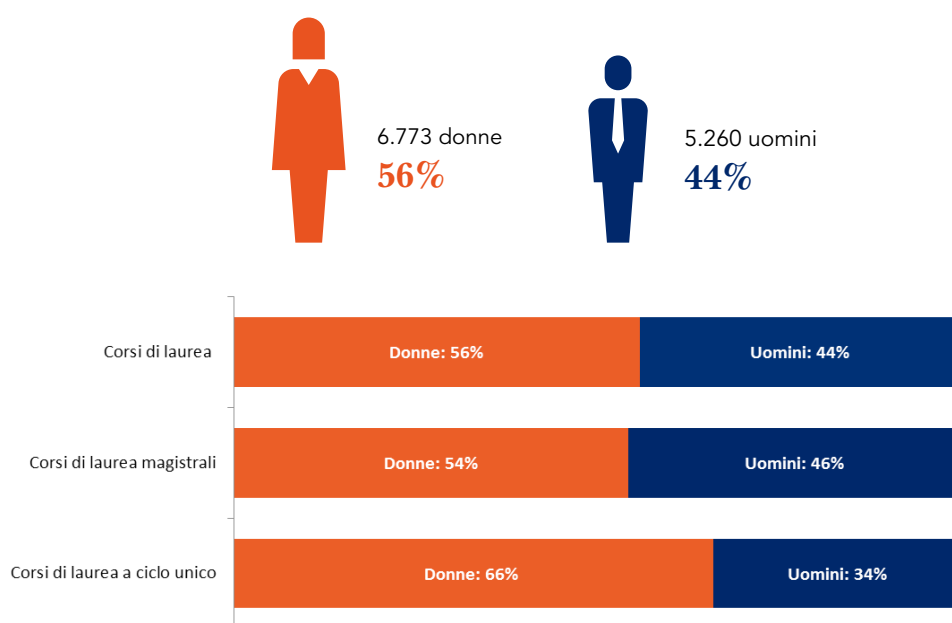
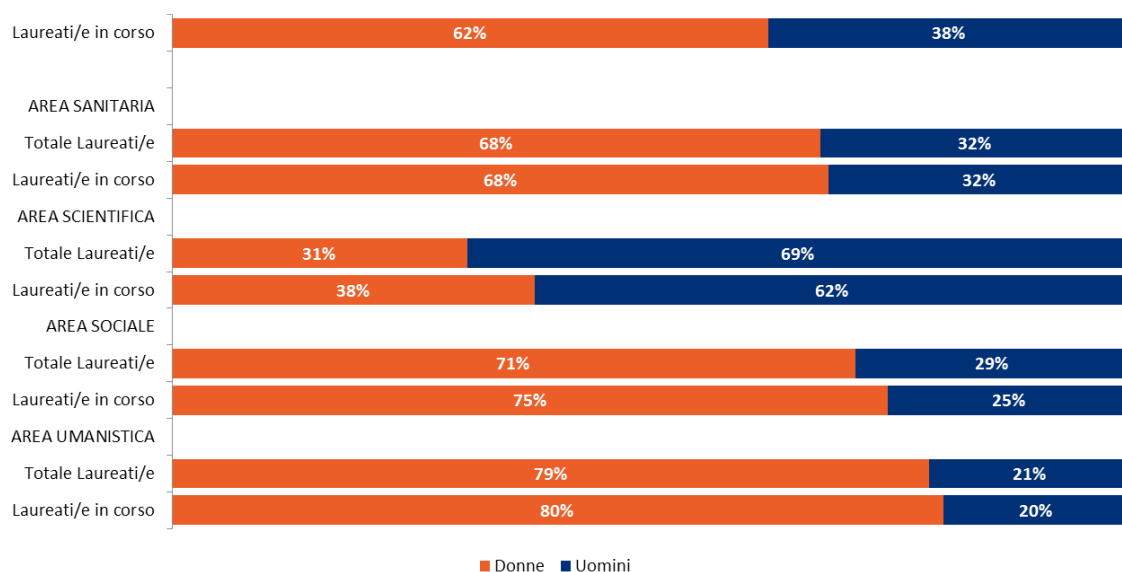


FIGURA 9 - DISTRIBUZIONE DEI TITOLI CONSEGUITI PER GENERE E TIPO DI CORSO DI STUDIO (2016)



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)

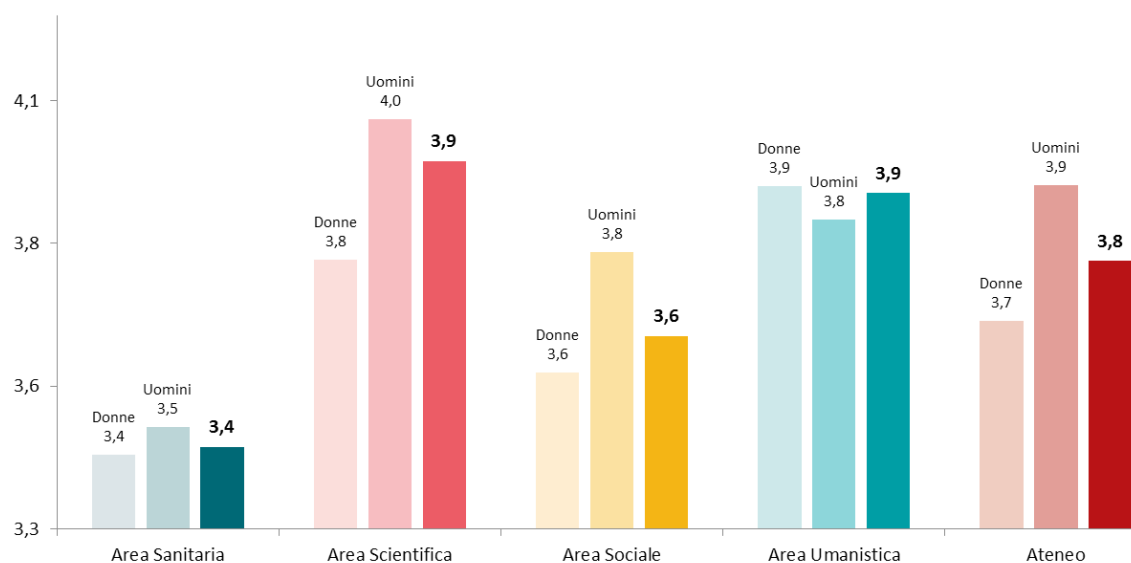


FIGURA 12 - TEMPO MEDIO (IN ANNI) DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO NEI CORSI DI LAUREA MAGISTRALE (2016)

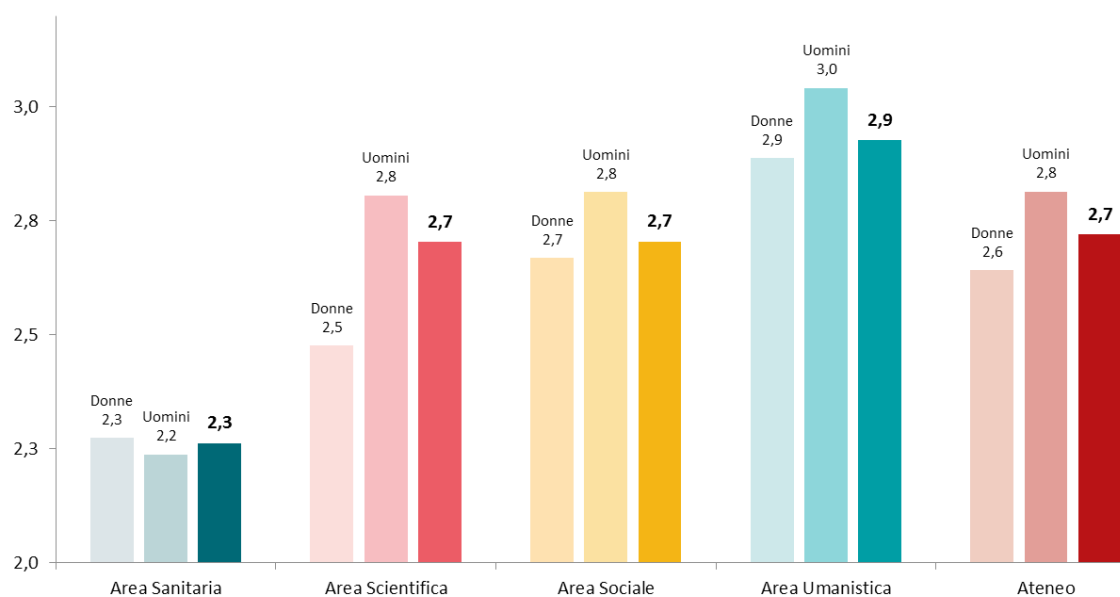
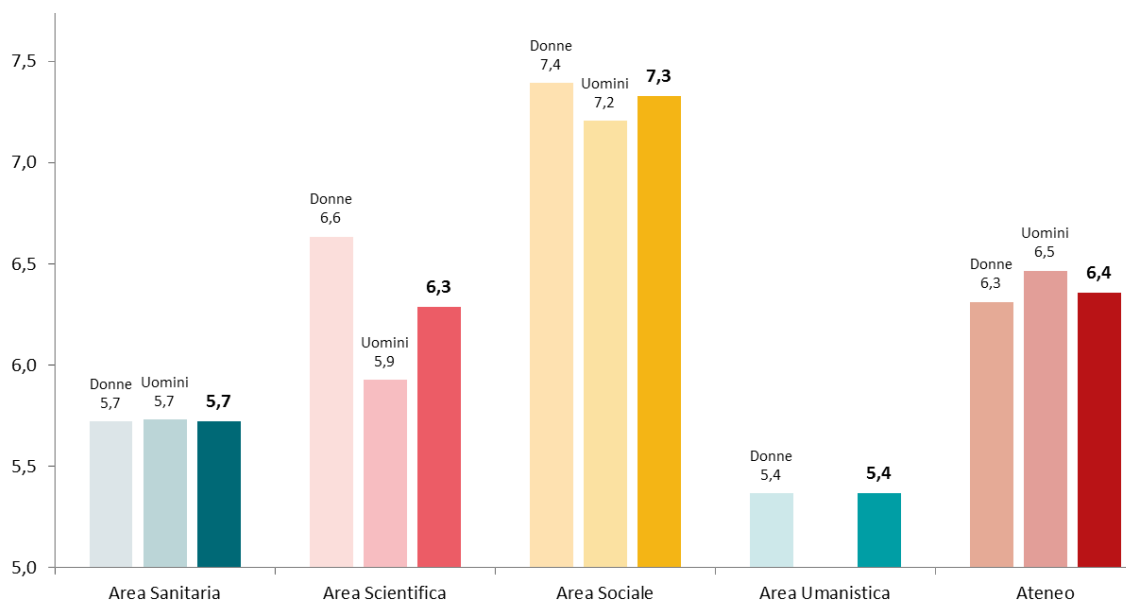


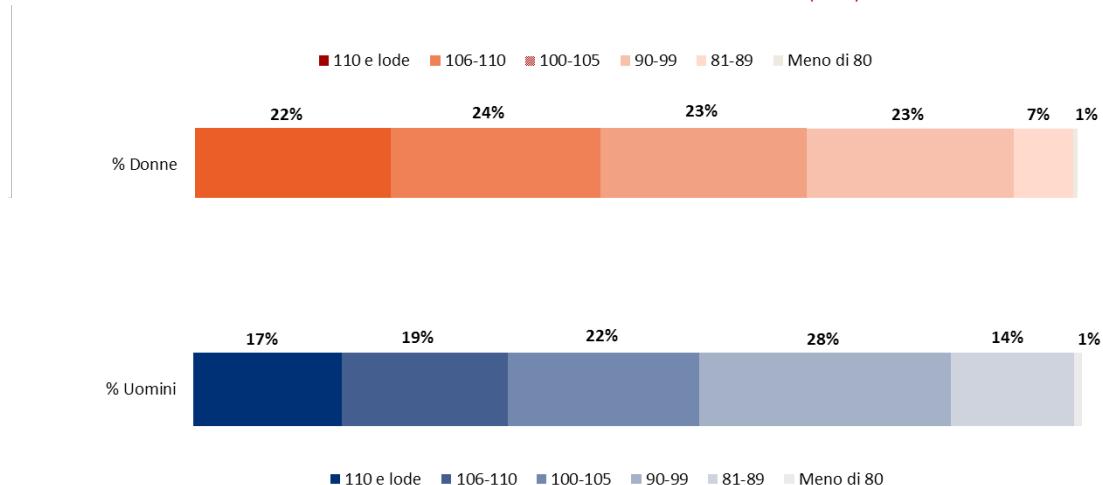
FIGURA 13 - TEMPO MEDIO (IN ANNI) DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO NEI CORSI DI LAUREA A CICLO UNICO (2016)



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)

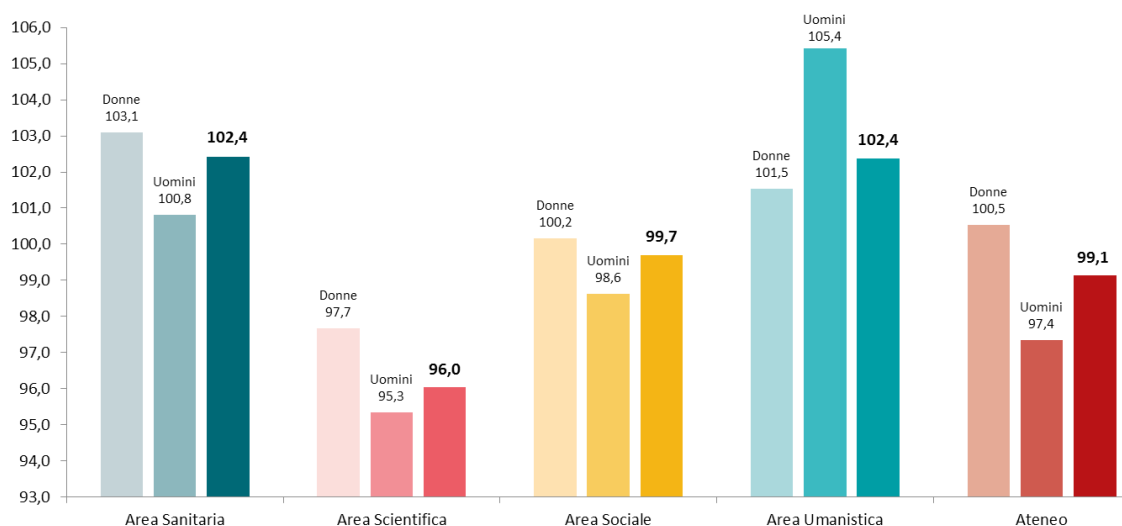
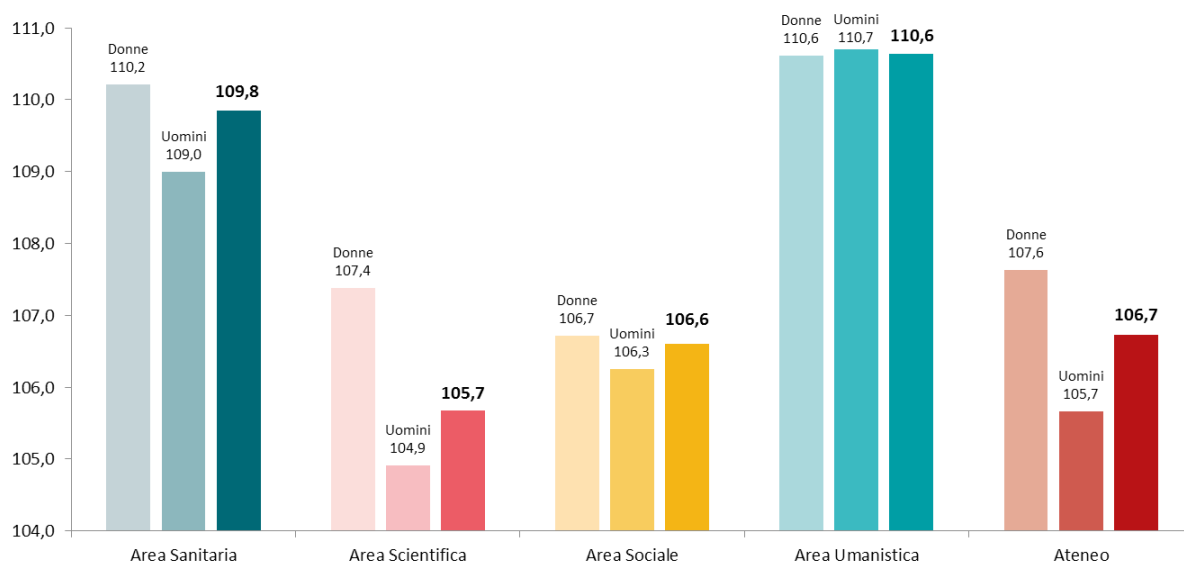


FIGURA 16 - VOTO MEDIO DI LAUREA MAGISTRALE PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2016)



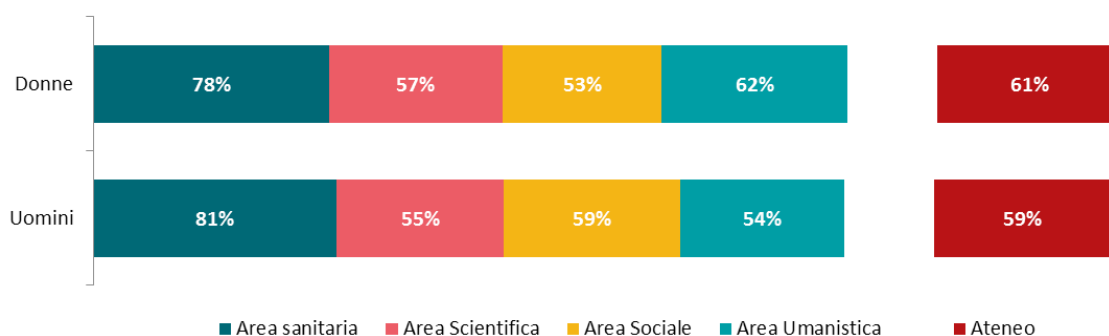
Per l'analisi dei dati relativi a tempo medio e voto medio sarebbe utile un approfondimento per indagare, da un lato, la comparabilità con dati nazionali o di altre università e, dall'altro, le ragioni e le specificità di area per tempi e voti medi descritti sopra.

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).

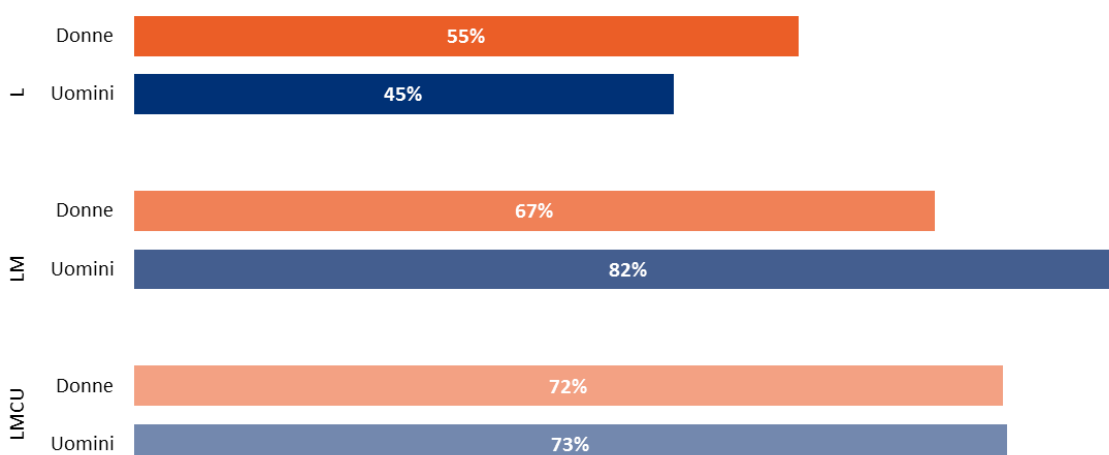
In tale inchiesta, il tasso di occupazione viene calcolato come rapporto tra occupati⁷ e intervistati. A livello di Ateneo le donne occupate sono il 61% di coloro che hanno conseguito un titolo universitario, gli uomini il 59%; la prevalenza femminile si registra soprattutto nell'area scientifica e nell'area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

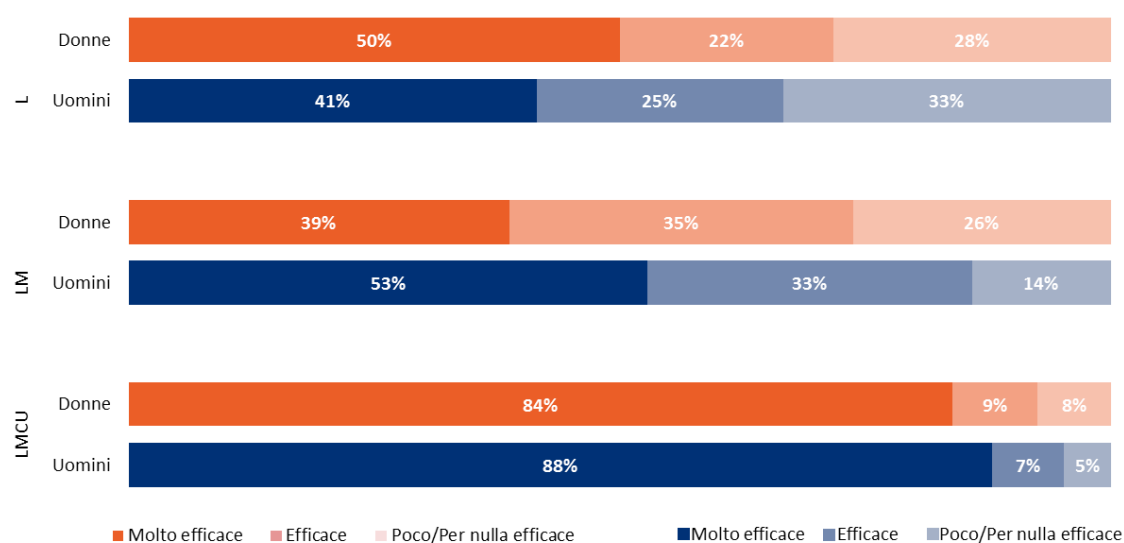


La percezione di efficacia del titolo universitario, che ha il pregio di sintetizzare due aspetti importanti relativi all'utilità e alla spendibilità del titolo universitario nel mercato del lavoro, deriva

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

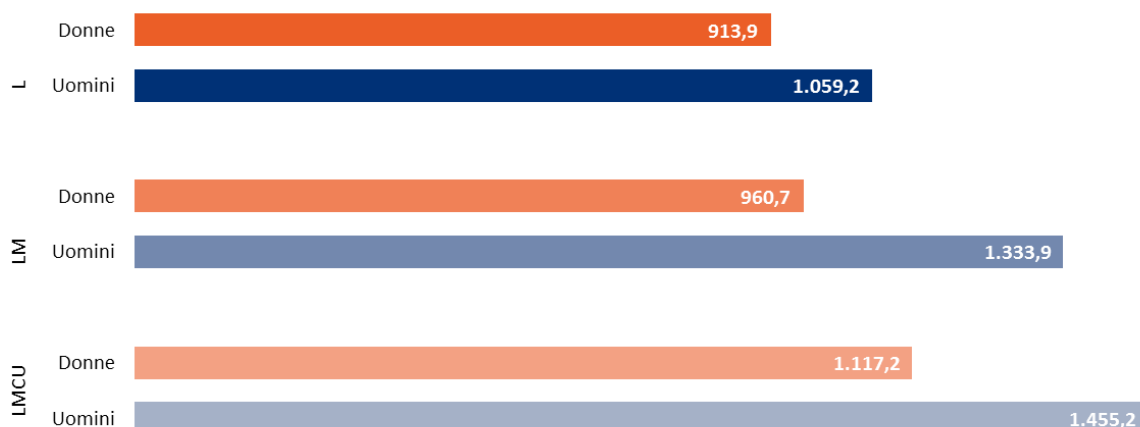
dalla combinazione delle domande inerenti l'utilizzo delle competenze acquisite all'università e la necessità (formale e sostanziale) del titolo per l'attività lavorativa. Complessivamente, la maggioranza degli intervistati ritiene efficace o molto efficace il titolo di studio conseguito per l'attività 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 TIPOLO 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)

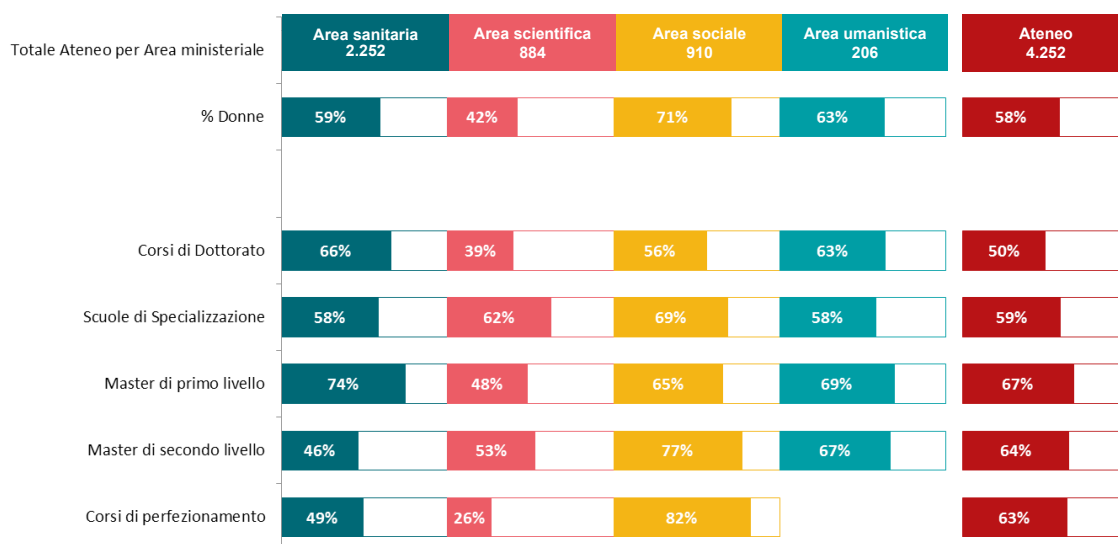


Post lauream e formazione alla ricerca Gli iscritti ai corsi offerti dall'Ateneo dopo la laurea nell'a.a. 2015/16 sono 4.252. Il 58% del totale delle iscrizioni è femminile. Nel caso di tali corsi la ripartizione nelle quattro aree ministeriali è stata effettuata in base al dipartimento individuato come 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)

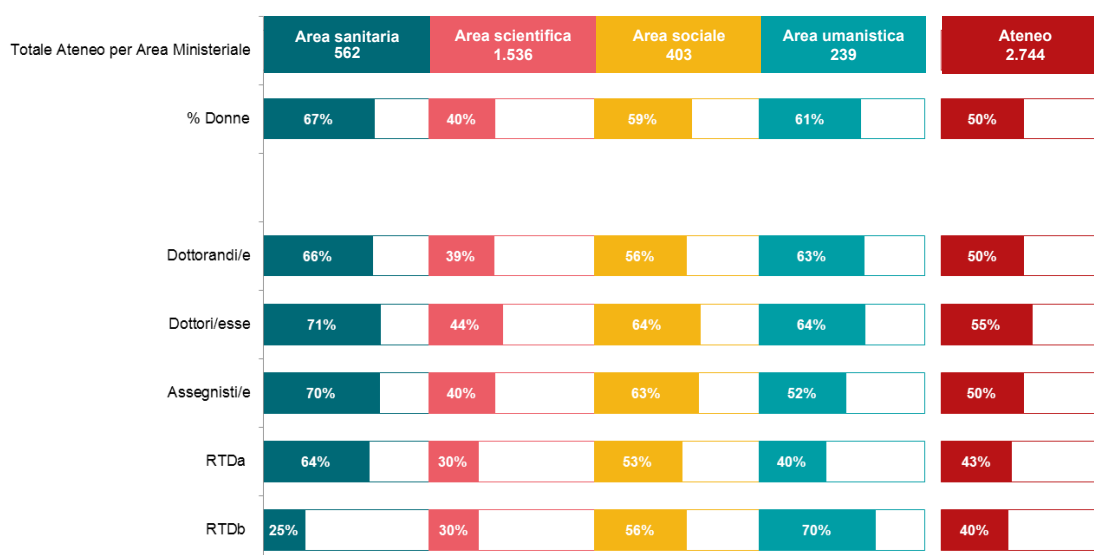


⁸ I corsi di dottorato che non afferiscono a un dipartimento, ma a un centro, sono stati esclusi dalle elaborazioni.

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.

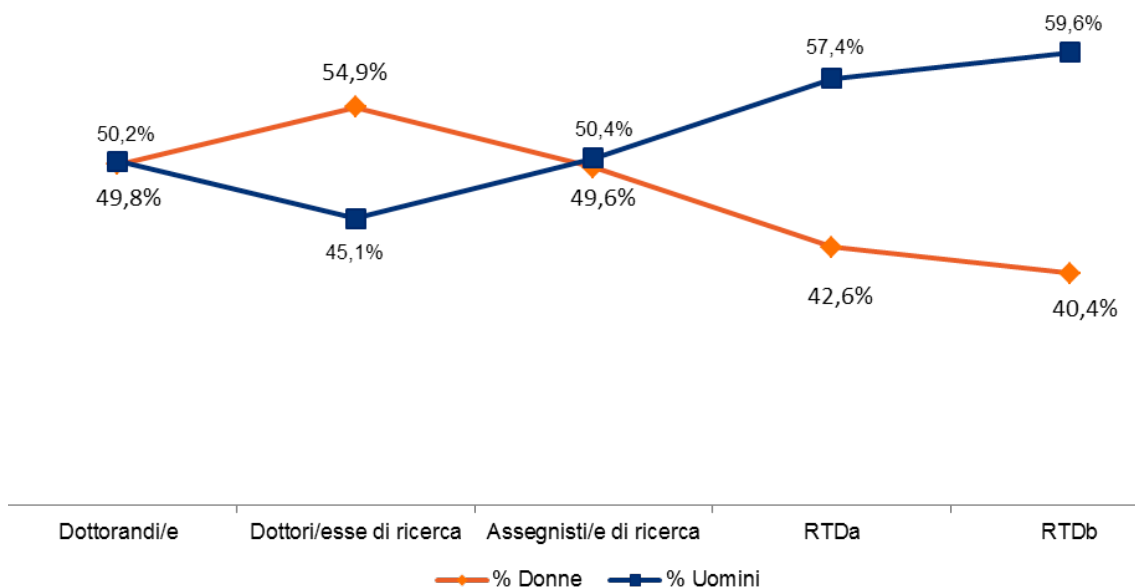
FIGURA 1 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD PER AREA MINISTERIALE E GENERE (2015-16)



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.

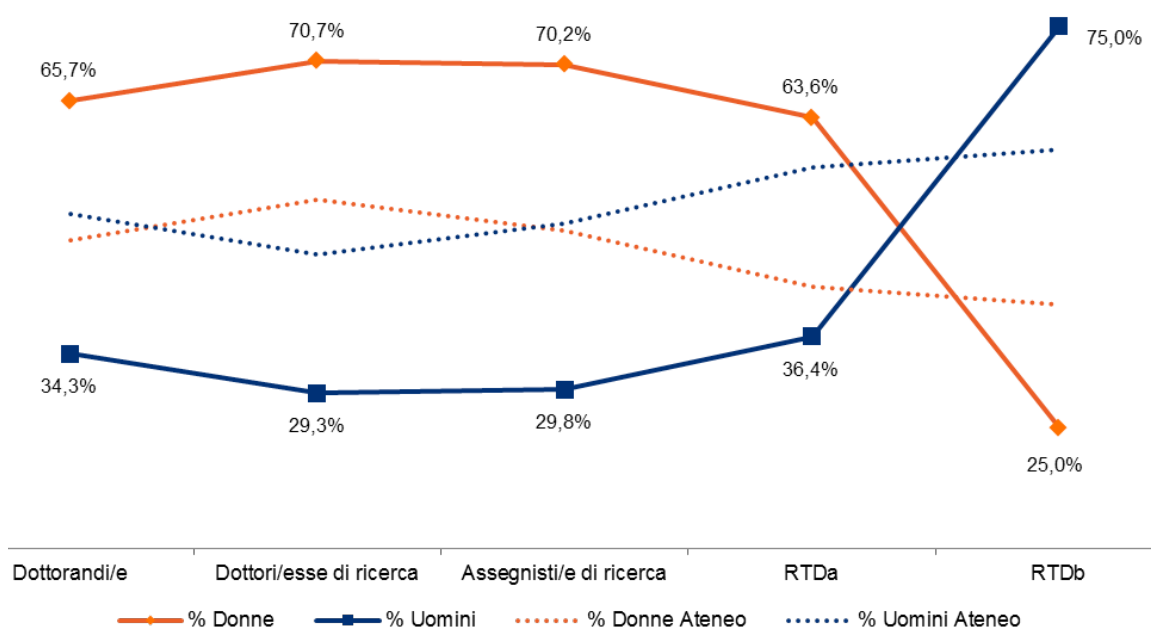
FIGURA 2 - DOTTORANDI/E, ASSEGNISTI/E, RTD: DIAGRAMMA DI ATENEO (2015-16)



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.

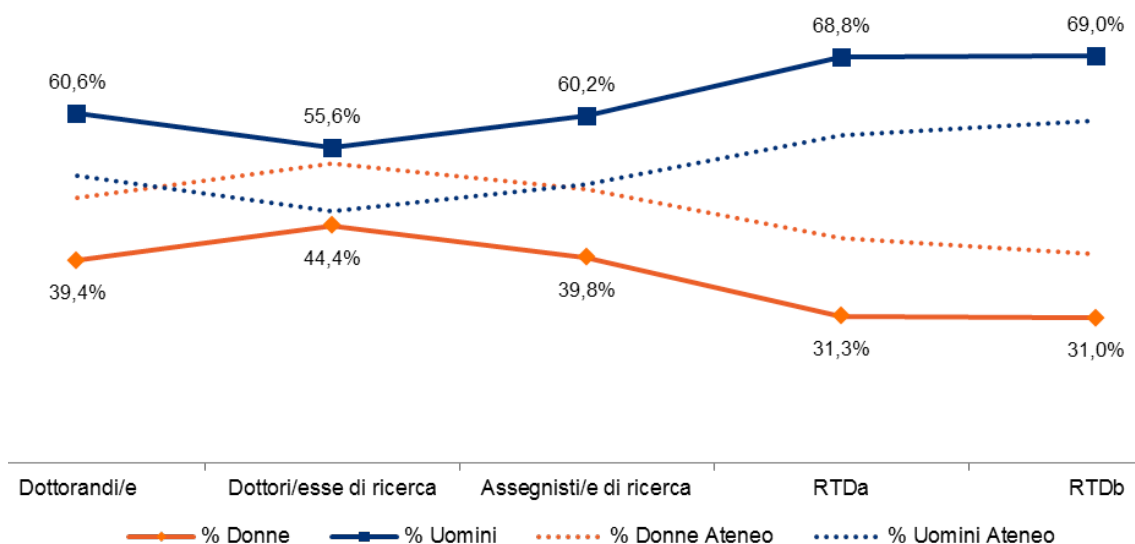
Nell'area sanitaria la prevalenza femminile è netta fino alla posizione di RTDa; le curve si incrociano e si invertono nel passaggio a RTDb che, nell'attuale quadro normativo, prelude a uno stabile inserimento nella carriera accademica.

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



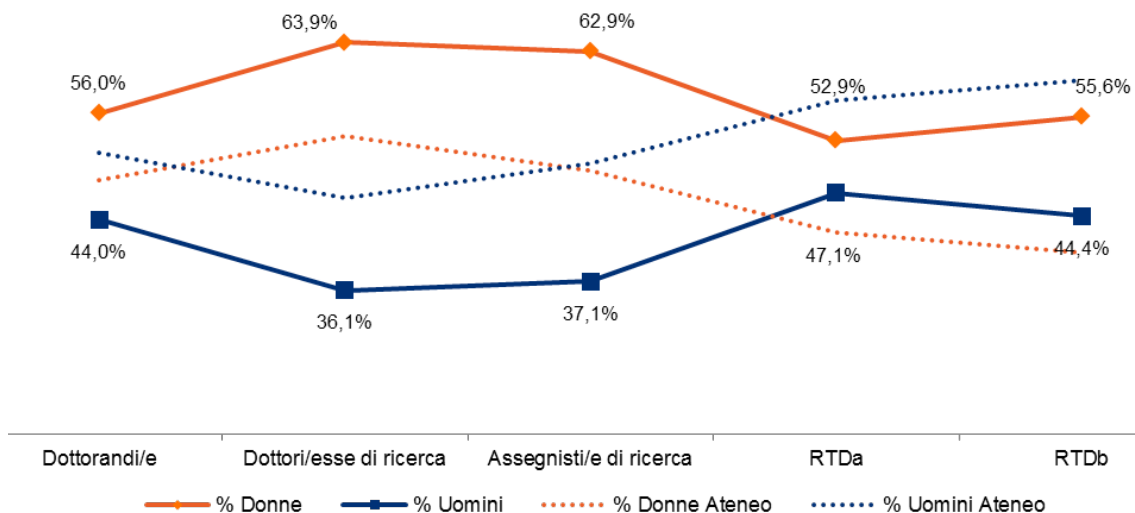
Nell'area scientifica, gli uomini prevalgono a tutti i livelli: l'unica posizione in cui il *gender gap* è minore è quella di dottore di ricerca. In questo caso si può parlare di "non forbice" della carriera.

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



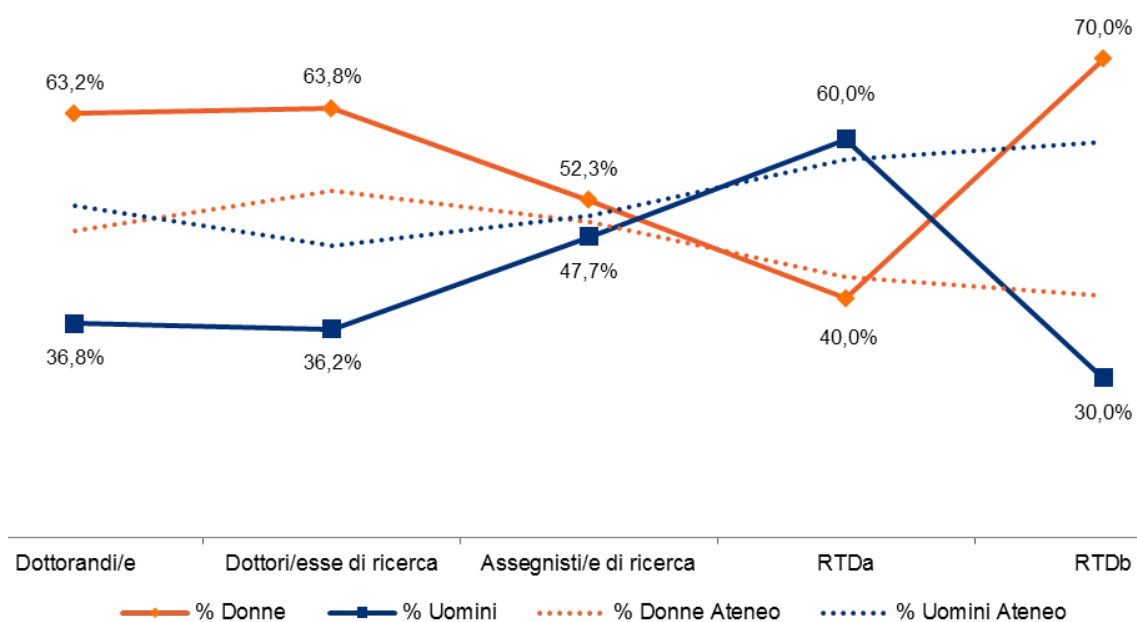
Specularmente, la maggior presenza femminile si rileva in tutte le posizioni nell'area sociale dove tuttavia la presenza maschile aumenta e quella femminile diminuisce nelle posizioni di ricercatore/trice a tempo determinato.

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)

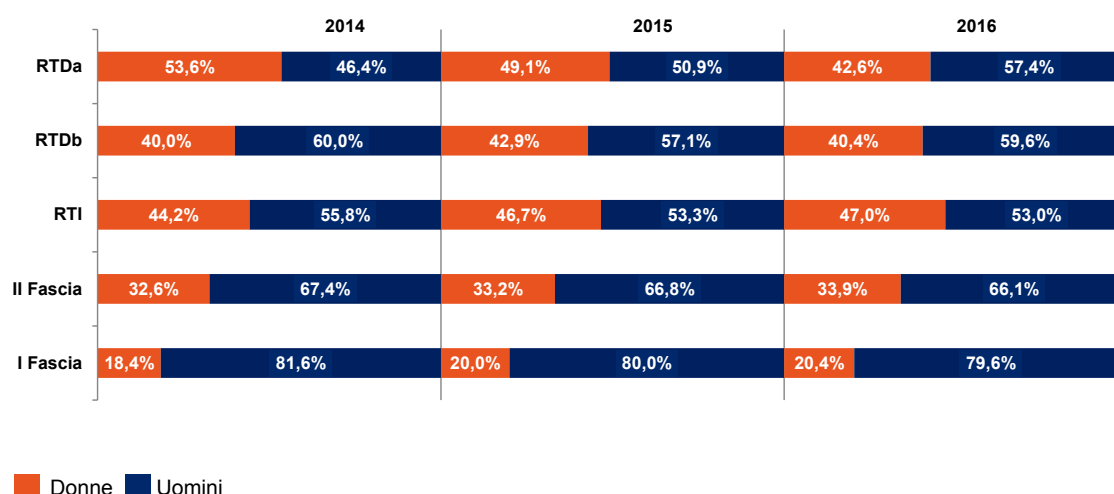
Ruolo	2014			2015			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RTD	21	22	43	40	45	85	75	104	179
<i>di cui RTDa</i>	15	13	28	28	29	57	52	70	122
<i>di cui RTDb</i>	6	9	15	12	16	28	23	34	57
RTI	361	455	816	280	320	600	254	287	541
II Fascia	231	478	709	291	585	876	301	586	887
I Fascia	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:

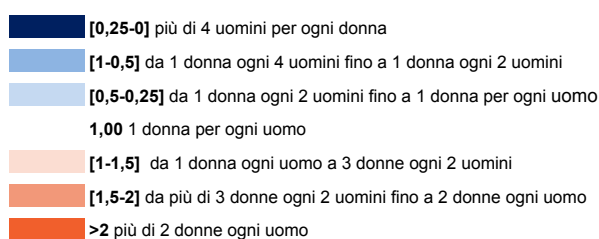
$$RF_{r,x} = \frac{\text{NUMERO DONNE}_{r,x}}{\text{NUMERO UOMINI}_{r,x}}$$

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 e 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 professoresse di I Fascia.

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

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

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 sotto-rappresentazione 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.

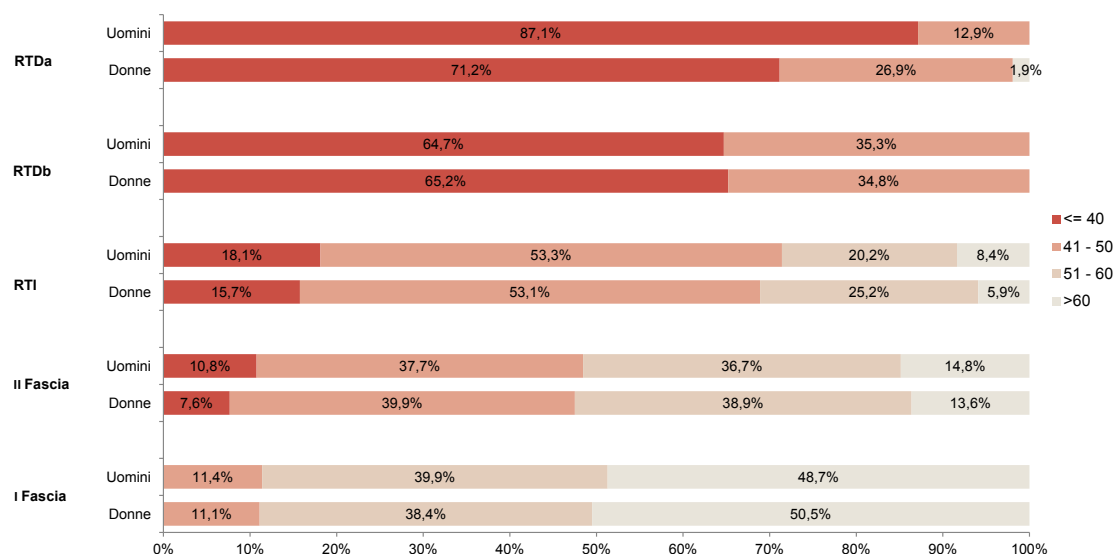
Da notare, in ogni caso, come il saldo risulti negativo anche per gli uomini, per un effetto diffuso delle limitazioni al turnover imposte dalla legislazione vigente. Per quanto riguarda gli uomini, infatti, si sono verificate nel triennio 133 cessazioni tra i docenti di I e II Fascia, a fronte di 29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



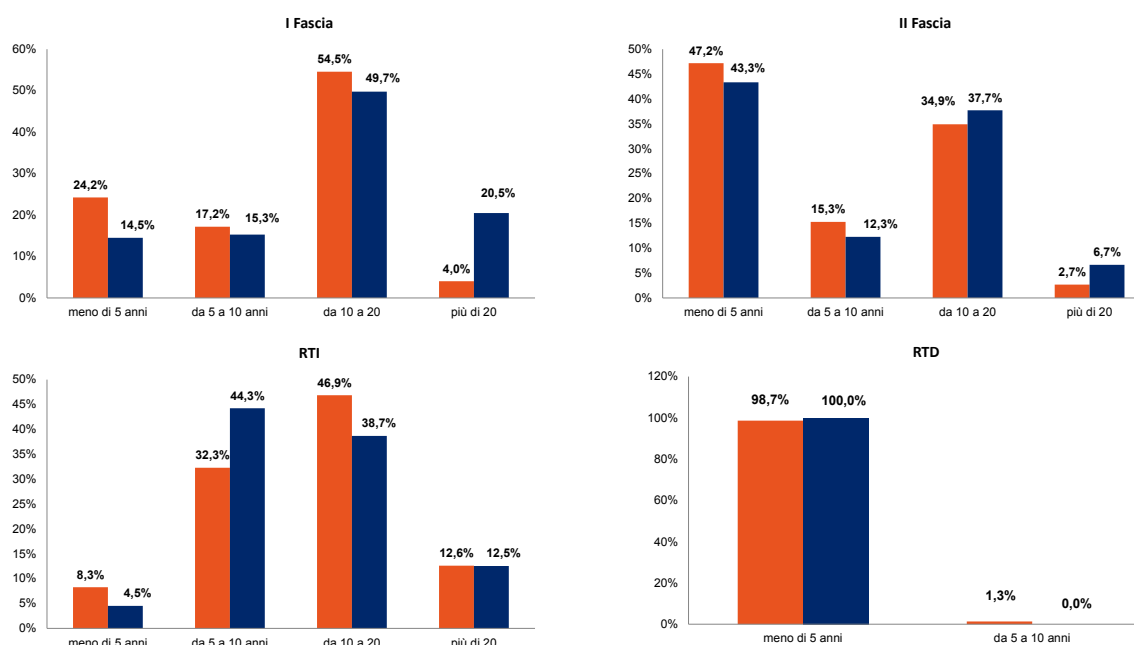
Queste leggere differenze si rispecchiano nell'età media delle persone nei diversi ruoli (Tabella 12), dove si verifica che tra gli RTDa le donne hanno un'età media di 38,2 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 36,7 anni. Passando al ruolo di docente di II Fascia, la distribuzione percentuale 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

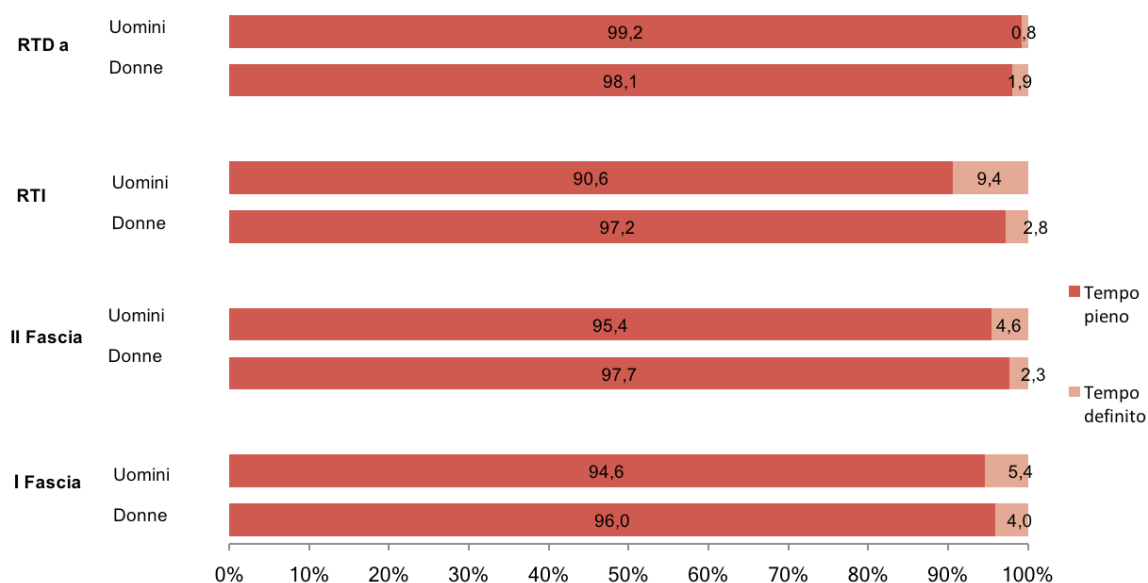
Spostando l'attenzione sull'anzianità di ruolo (Figura 3), si rileva come le donne siano percentualmente più presenti nelle classi di anzianità più basse (in particolare tra gli assunti da meno di 5 anni) in tutti i ruoli analizzati (fatta eccezione per RTD). Particolarmente significativa è la differenza 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/aspettative per motivi di studio e ricerca	22	4.155	188,9	45	9.189	204,2
Congedi/aspettative 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.

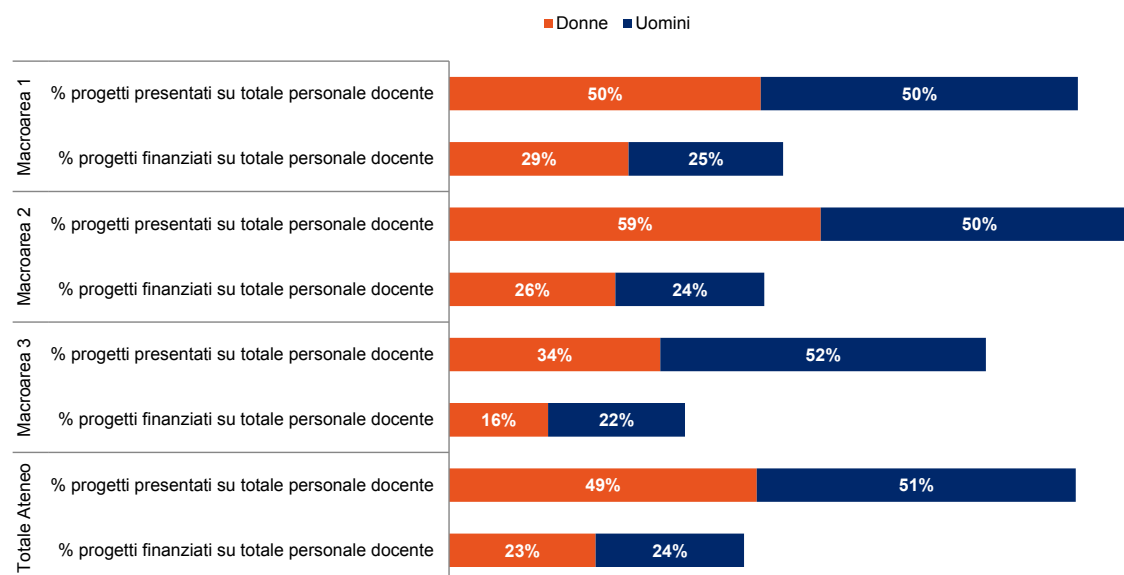
TABELLA 1 - RESPONSABILI DI FINANZIAMENTI PER ASSEGNI JUNIOR E PROGETTI DI RICERCA DI ATENEO PER MACROAREA, RUOLO E GENERE (2014 E 2015)*

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

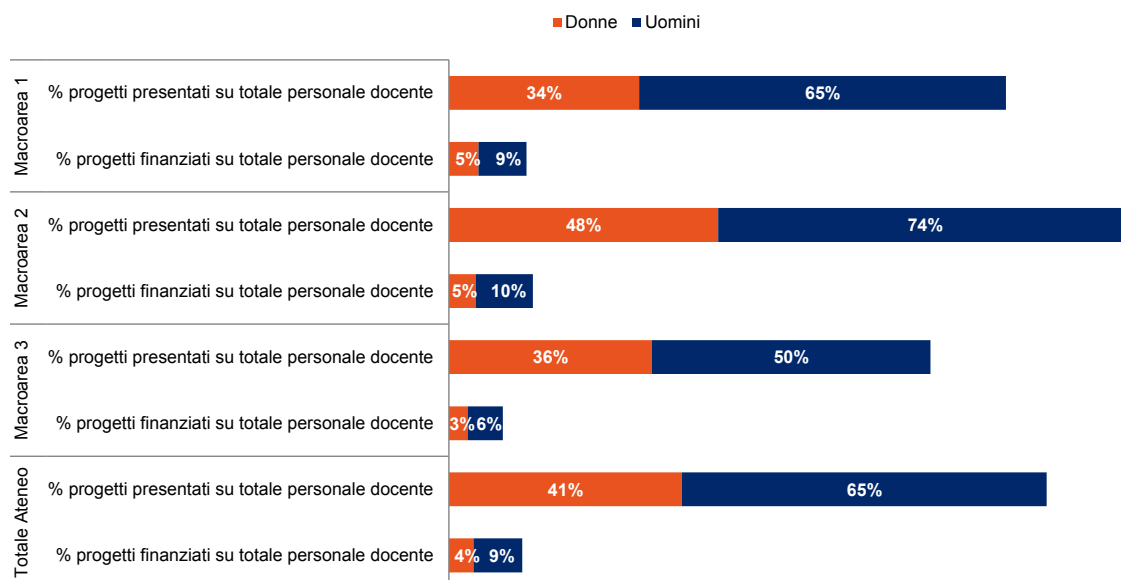


TABELLA 3 - RESPONSABILI DI UNITÀ PRIN PER MACROAREA, RUOLO E GENERE (BANDI 2010-11, 2012 E 2015)*

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.

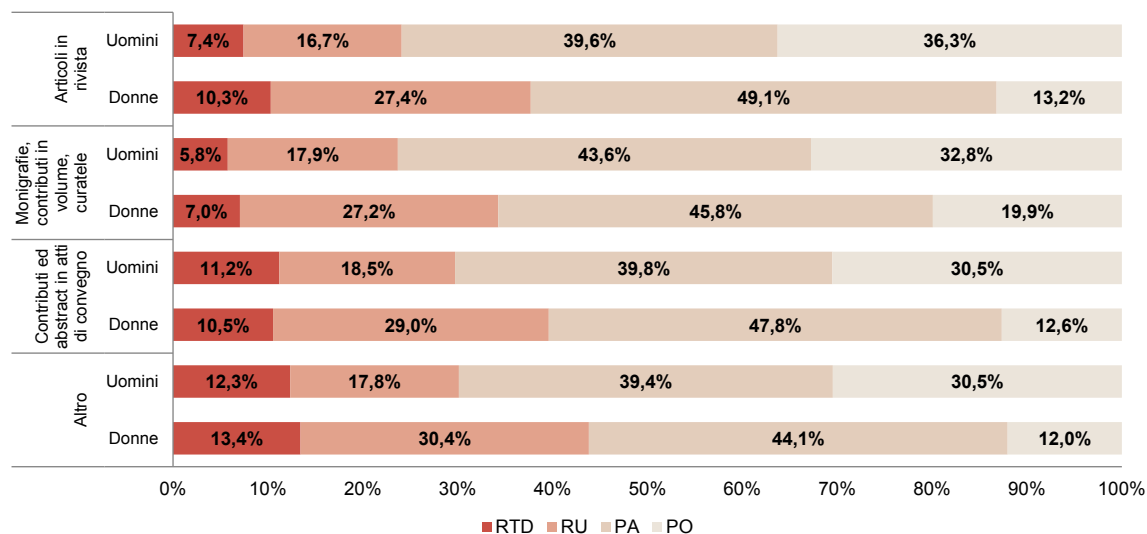
Excellent Science comprende: European Research Council, Future and Emerging Technologies, Marie Skłodowska Curie Actions, Research Infrastructures.

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	
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	15	100,0	8,7	46	91,3	8,2	0,5
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.

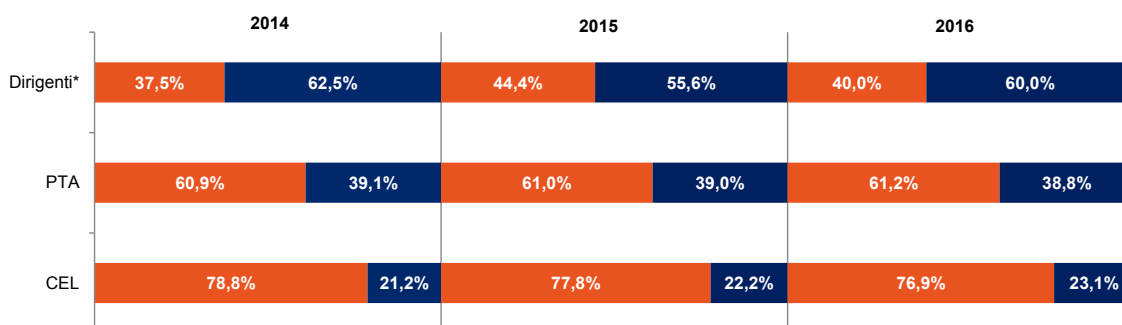
TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER RUOLO E GENERE (2014-2016)

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%

	2014		2015		2016	
Personale	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

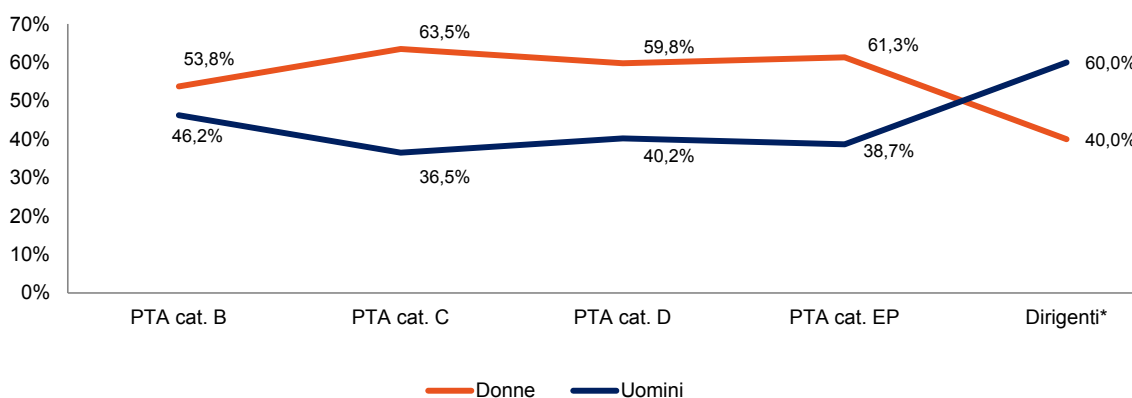
FIGURA 1 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2014-2016)



*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.

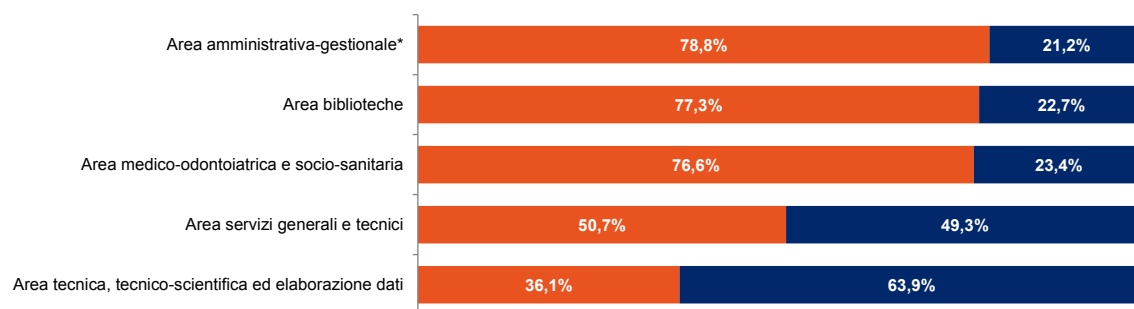
FIGURA 2 - DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE DI DIRIGENTI E PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2016)



*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.

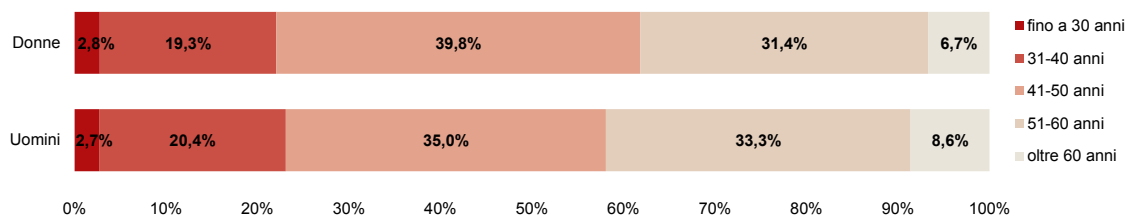
FIGURA 3 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E AREA FUNZIONALE (2016)



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

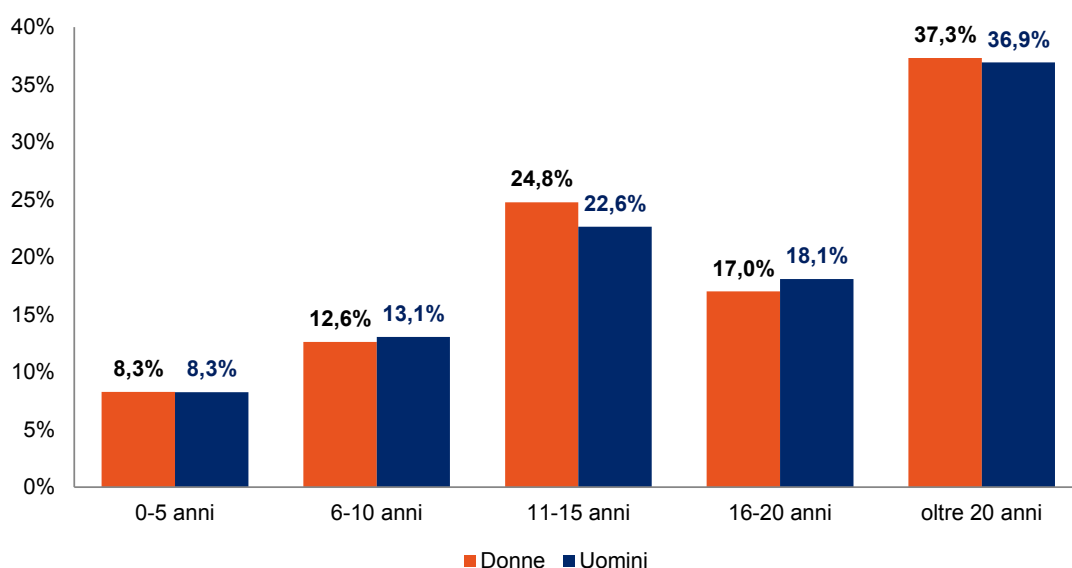
Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di servizio di dirigenti, PTA e CEL. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 4), si nota una leggera prevalenza di donne nella classe d'età centrale: il 39,8% delle donne ha tra 41 e 50 anni, contro il 35% degli uomini. D'altra parte gli uomini 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%.

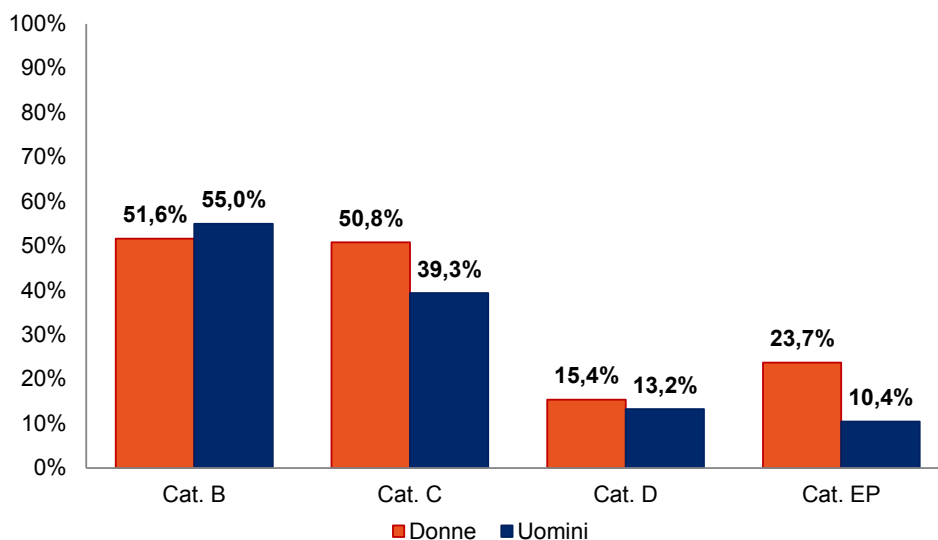
TABELLA 2 - COMPOSIZIONE DEI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TITOLO DI STUDIO E GENERE (2016)

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.

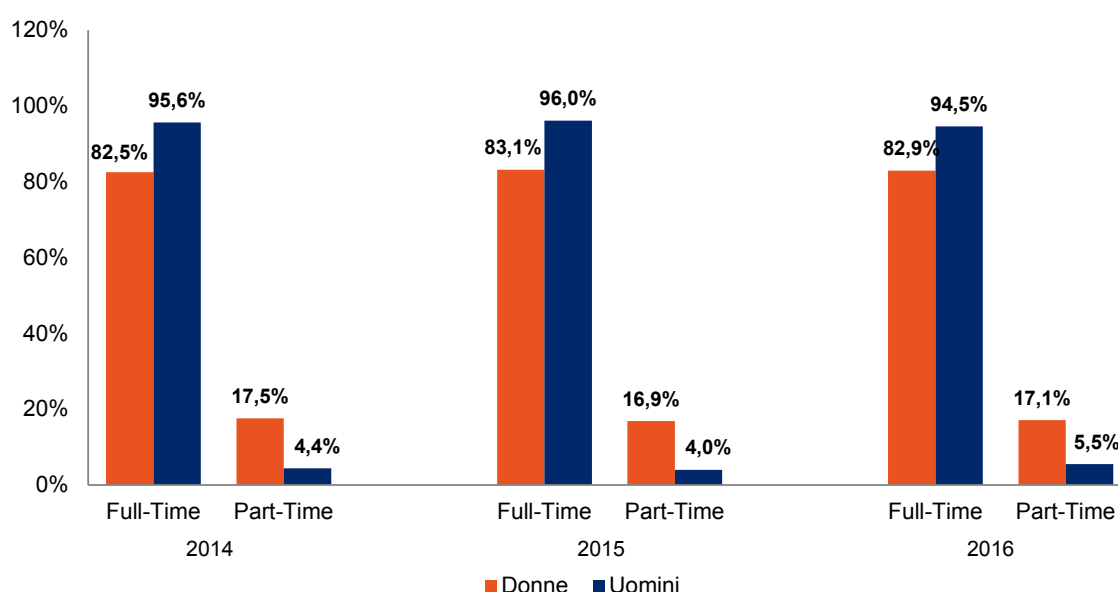
Un approfondimento sul livello di scolarità del personale può essere effettuato valutando il tasso di sovra-scolarizzazione. Con sovra-scolarizzazione s'intende la situazione per cui una persona possiede un titolo di studio superiore a quello richiesto per la sua posizione. Per quanto riguarda il PTA 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)



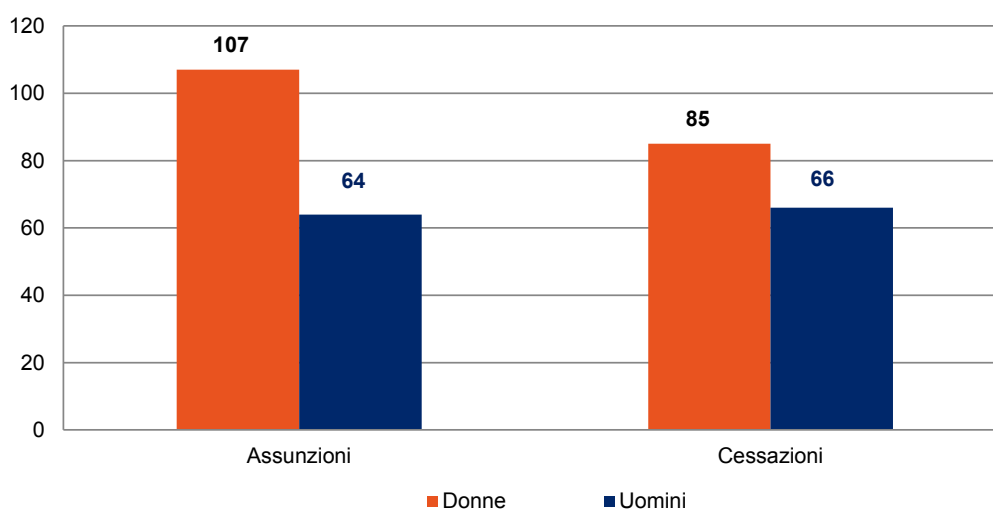
L'esame della distribuzione del PTA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno (Figura 7). In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto 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 e 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 afferenza, 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)



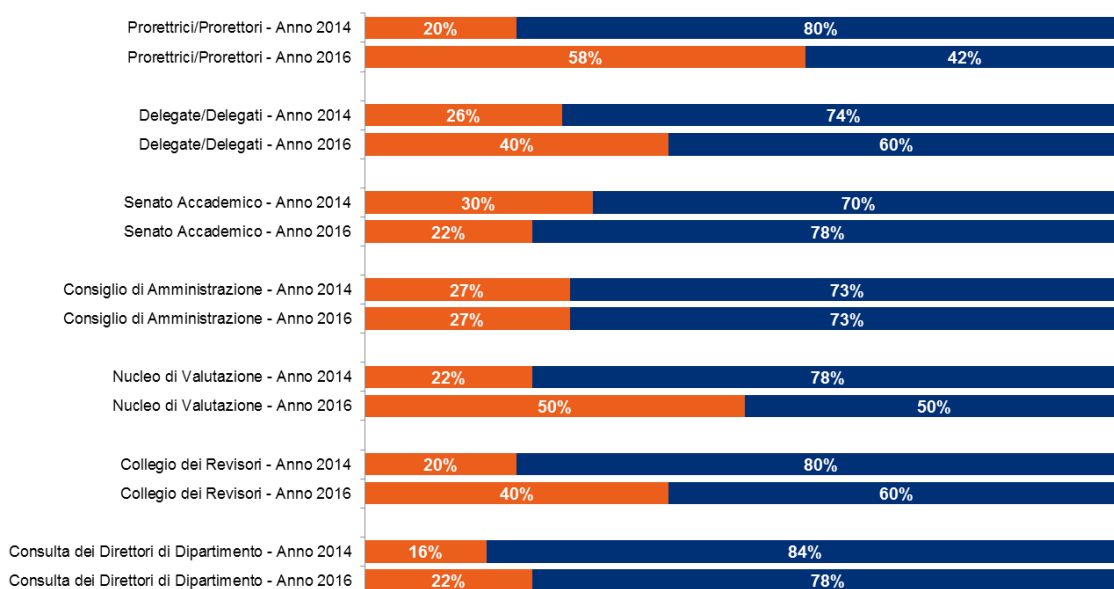
Nell'attuale *governance*, i ruoli di rettore e prorettore vicario sono ricoperti da uomini, sia per scelta elettiva, come nel primo caso, che per nomina diretta, come nel secondo; mentre la carica di direttore generale, che completa la triade apicale, è stata ricoperta da una donna fino a dicembre 2016.

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)



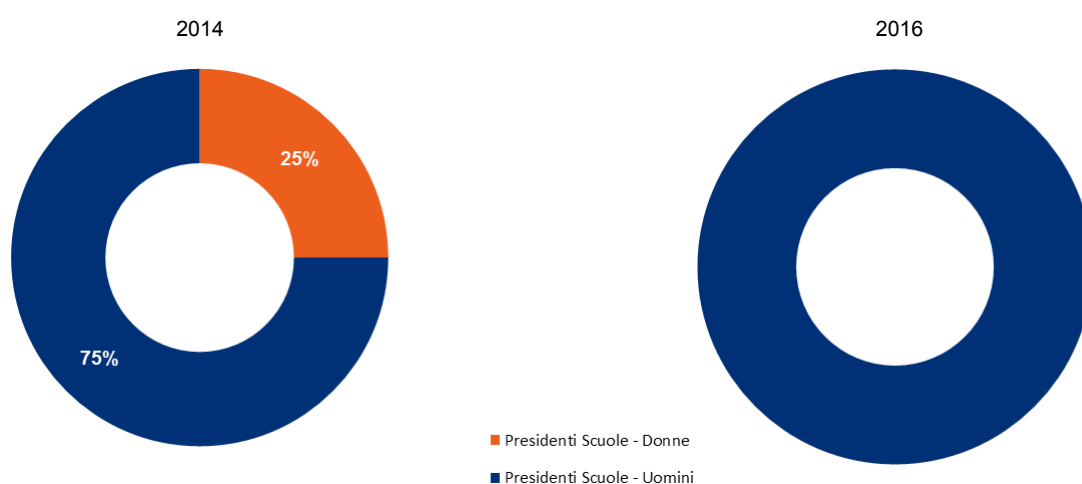
Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che prevedono la scelta dei/delle componenti, rispettivamente, attraverso un processo elettivo e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), si registra per il Senato Accademico 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.

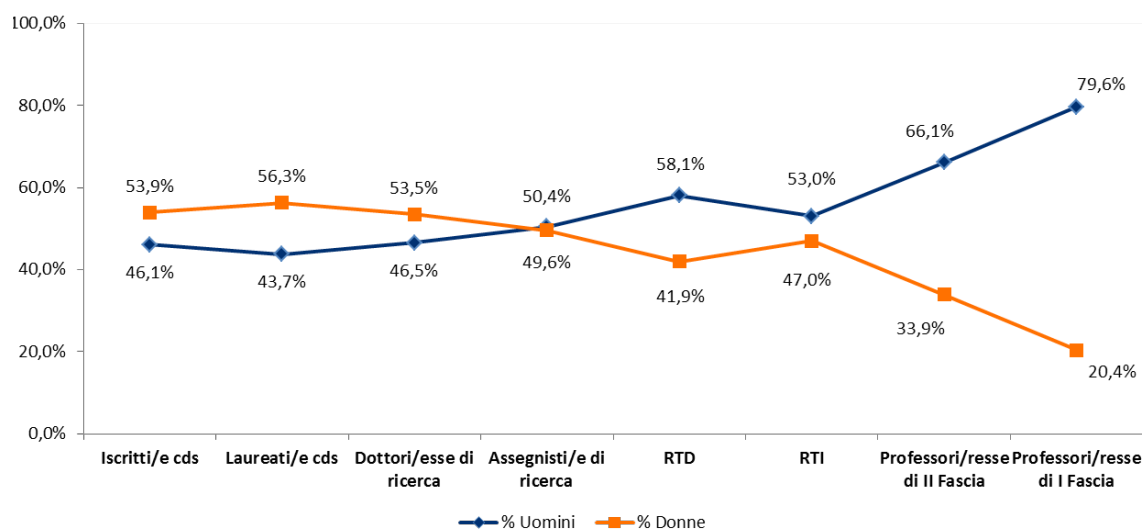
Analizzando inoltre la composizione dal punto di vista di genere delle molteplici Commissioni presenti in Ateneo sia a livello centrale che periferico nel 2016, si arriva a un valore medio di 31% di presenza femminile (+5% rispetto al 2014): tale valore risulta inferiore al valore previsto per "Women 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)

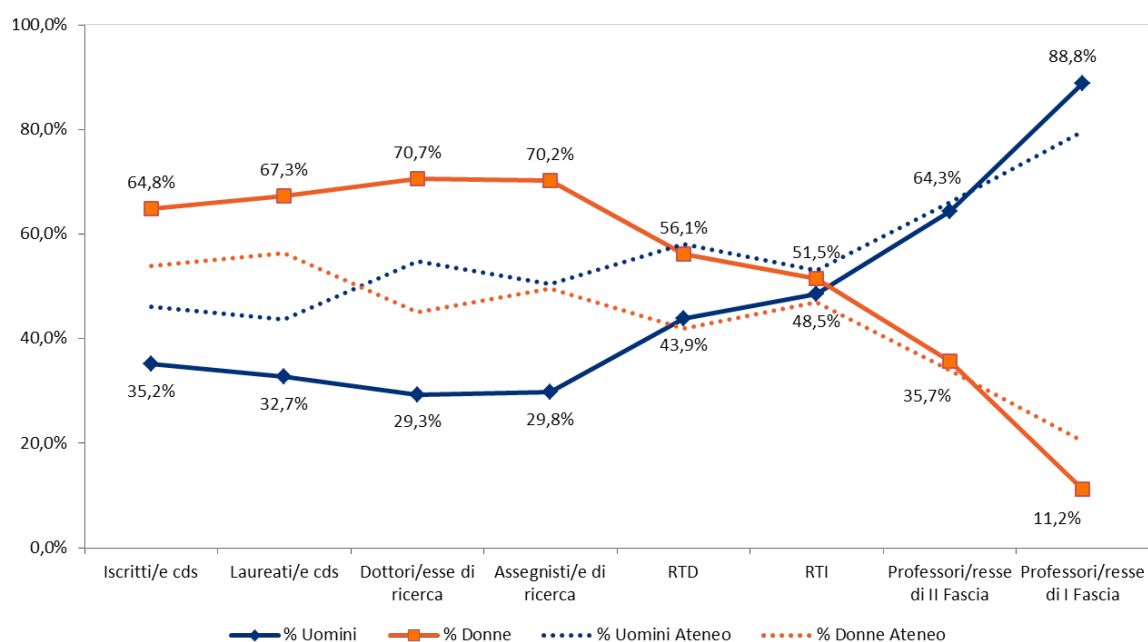


FIGURA 3 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SCIENTIFICA (2015-16)

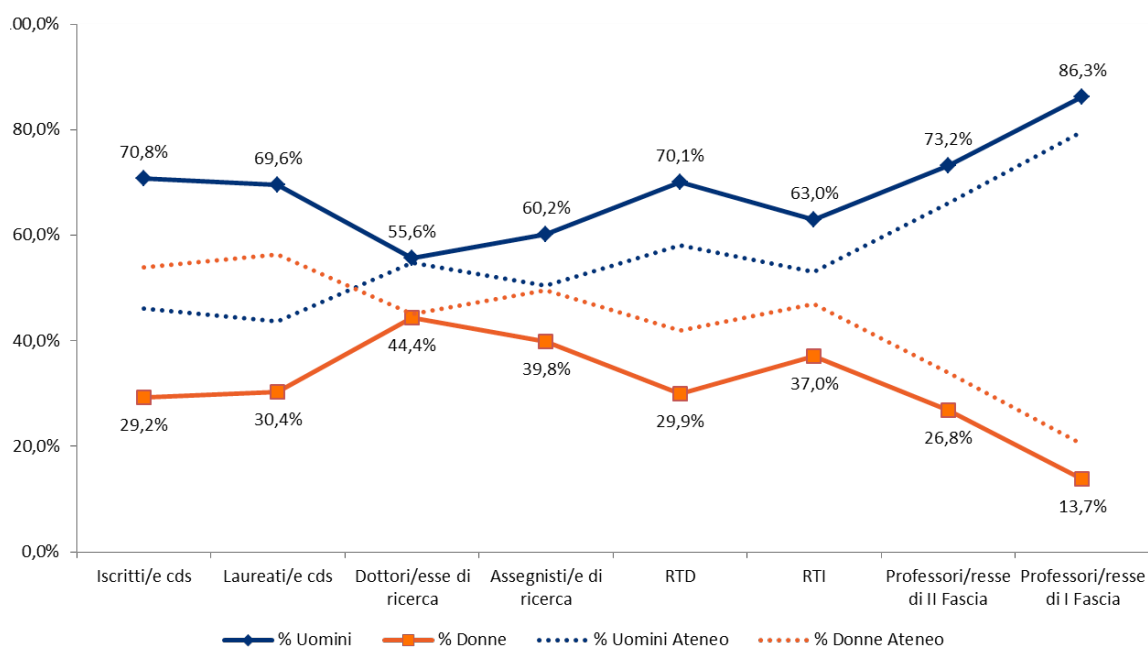


FIGURA 4 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SOCIALE (2015-16)

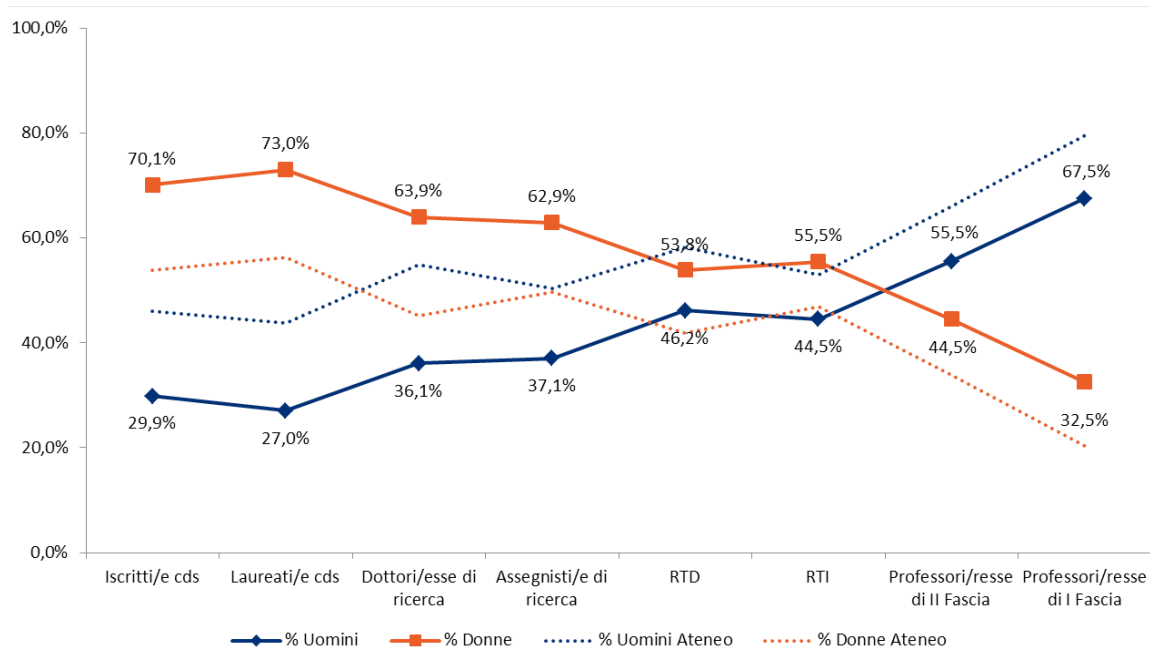
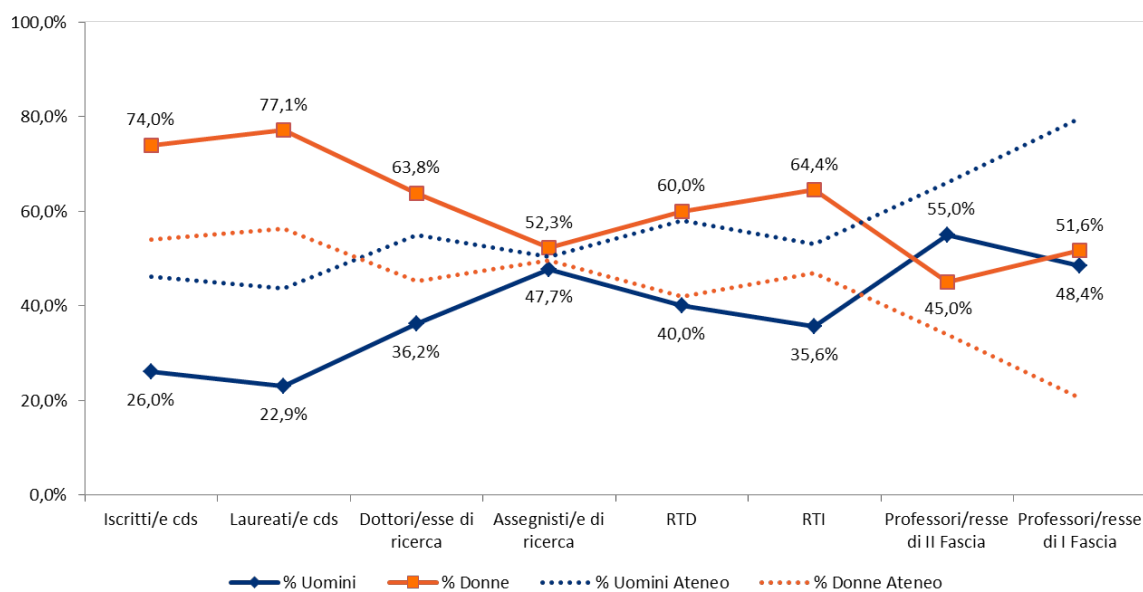


FIGURA 5 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA UMANISTICA (2015-16)



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)

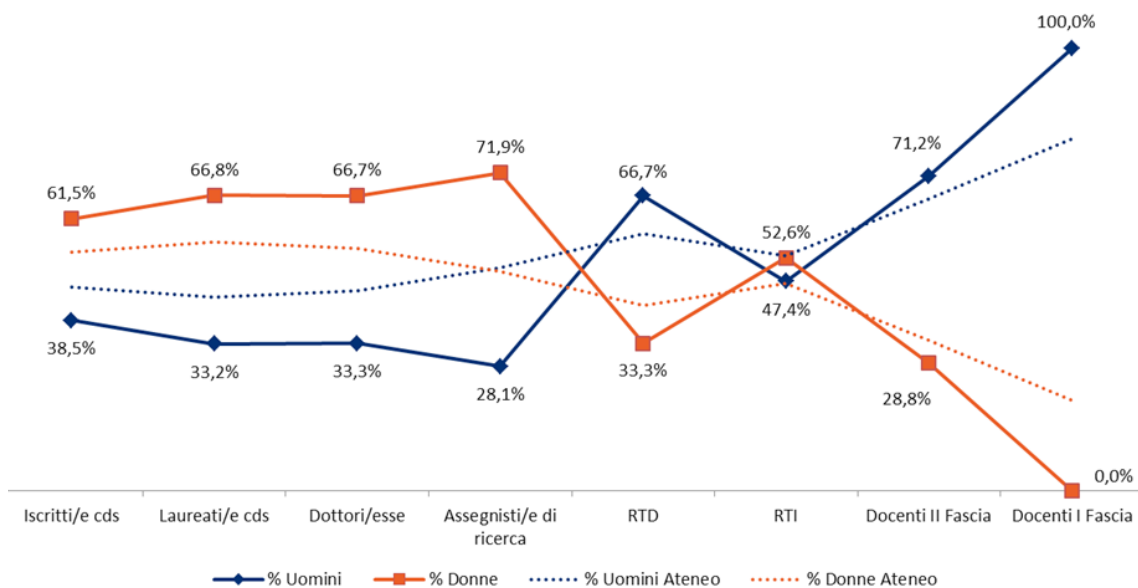


FIGURA 7 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SCIENTIFICA: DEI (2015-16)

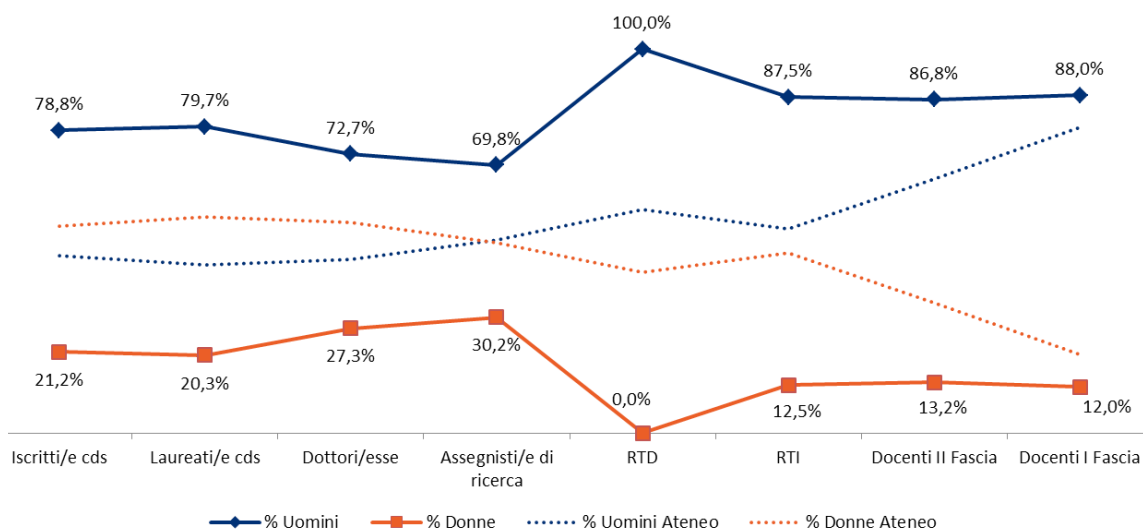


FIGURA 8 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA SOCIALE: DSEA (2015-16)

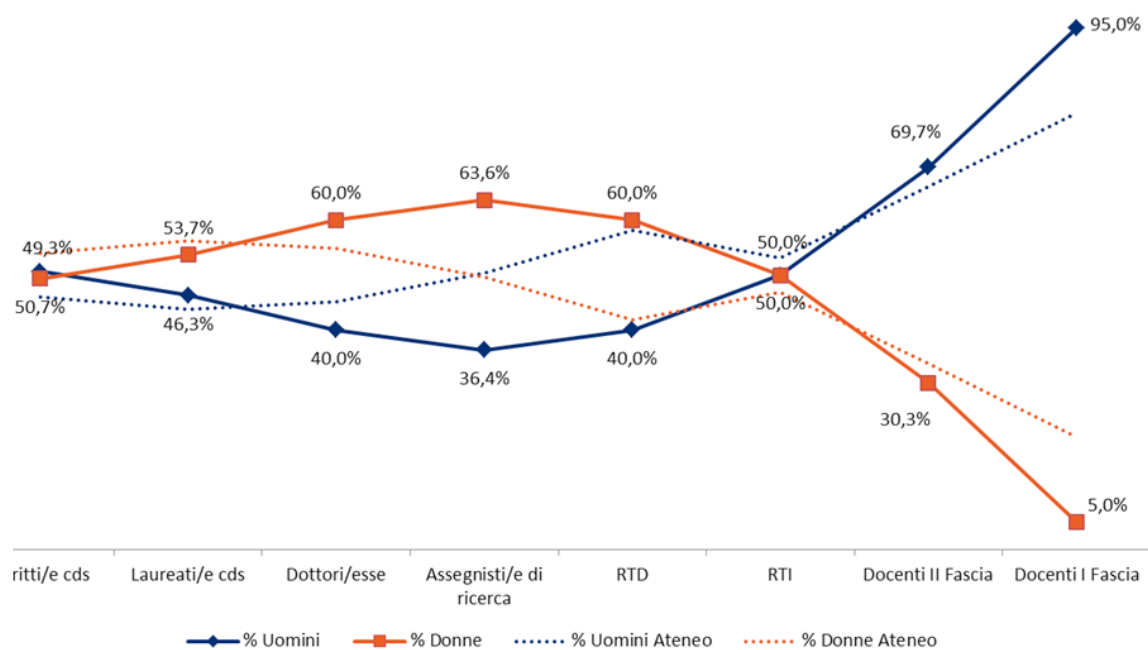
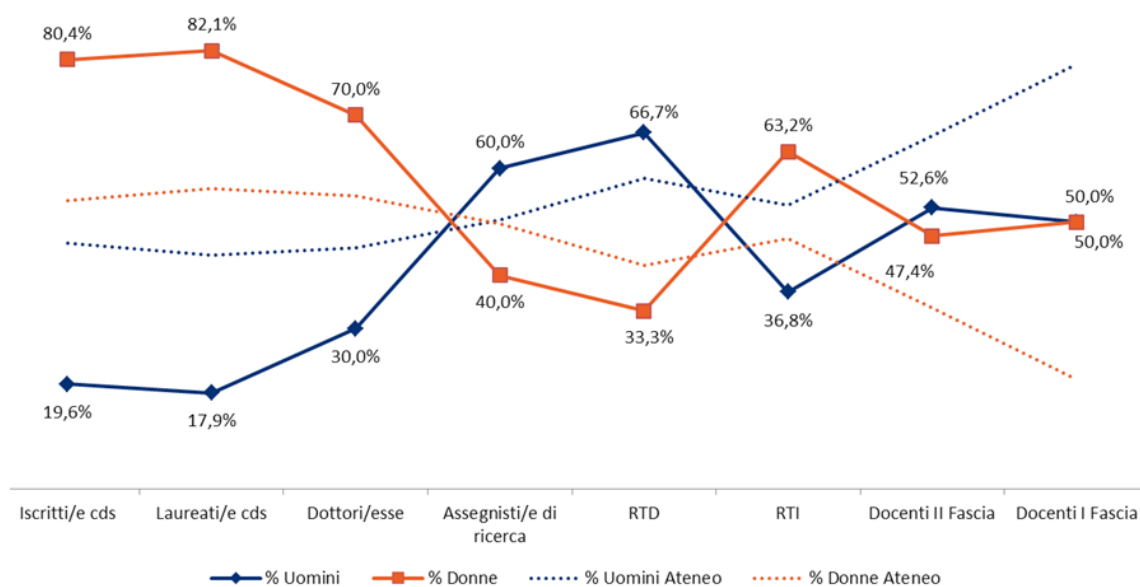


FIGURA 9 - FORBICE DELLA CARRIERA UNIVERSITARIA E ACCADEMICA IN AREA UMANISTICA: DISLL (2015-16)





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

SEZIONE 3

Azioni, ricerche e strategie di promozione delle pari opportunità

3.1 Piano di Azioni Positive e azioni realizzate

Le azioni 'positive' (Piano di Azioni Positive, di seguito P.A.P.) sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure 'speciali' in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; e sono 'temporanee' in quanto necessarie finché si rileva una disparità.

Secondo quanto disposto dalla normativa di riferimento,¹ le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile in posizioni apicali.

L'attuale P.A.P. dell'Università di Padova, relativo al triennio 2015-2017, steso dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/06, e proposto di concerto alla Commissione pari opportunità e parità di genere dell'Ateneo, sentito l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, è stato deliberato dal C.d.A. nella seduta del 22.3.2016 (Delibera n. 97).

Il P.A.P., se da un lato risponde a un obbligo di legge, dall'altro vuole essere uno strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ateneo e ai nuovi obiettivi proposti dalla normativa. L'attività di monitoraggio delle azioni positive proposte viene realizzata attraverso la rendicontazione periodica dei

1 Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro.

progetti e le azioni che esso prevede possono essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni eventualmente emersi in fase di attuazione.

Il P.A.P. 2015-2017 dell'Università di Padova si è posto i quattro obiettivi di seguito riportati. Nella descrizione sono specificate anche le azioni realizzate negli ultimi tre anni in relazione agli obiettivi indicati.

Nel corso degli ultimi tre anni vi è stato un notevole impulso allo sviluppo di iniziative e azioni per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo. Vi è stato raccordo sinergico fra Prorettrice, CUG, Commissione pari opportunità e Osservatorio, per dare forza e spendibilità alle azioni intraprese, e valorizzare, anche in fase di progettazione, il dialogo fra Organi di tutela e garanzia e Centri di ricerca di Ateneo, quali il CIRSG, il Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione e il Centro per i diritti umani, che da tempo investono in progettazione e ricerca in ambiti contigui.

Si è cercato inoltre un raccordo più stretto con iniziative internazionali (network universitari, progetti di ricerca, iniziative UN e UNESCO) per avvicinare le attività dell'Ateneo in materia di pari opportunità e politiche di genere a un orientamento europeo. A livello nazionale, gli organismi, in modo particolare il CUG, hanno aderito e collaborato con la Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane; con l'Associazione nazionale coordinamento comitati di parità e garanzia delle università; con il Forum nazionale dei CUG; con CUG di altri Atenei, con CUG e Comitati Pari opportunità di altri enti pubblici del territorio, con la consigliera di parità.

OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: raccolta e analisi dei dati

Obiettivo generale: procedere a una raccolta sistematica e a un'analisi approfondita dei dati disaggregati per genere relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, al fine di promuovere azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo. Sono coinvolti nell'implementazione di questo obiettivo fondamentale gli Organismi di parità e garanzia, la direzione generale e i Servizi dell'Università di Padova competenti in materia.

Obiettivi specifici: attivare una raccolta dati attenta alla variabile sesso/genere e relativa a tutto il personale, strutturato e non strutturato, al fine di produrre non solo una 'fotografia' della situazione esistente, ma di mettere in luce, attraverso opportuni strumenti di analisi, una serie di ambiti e di problematiche particolarmente sensibili. Il lavoro dovrà essere finalizzato a una predisposizione del Bilancio di Genere, che s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti dell'Ateneo, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività istituzionali, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003.

OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Obiettivo generale: Tutelare la salute e promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro universitario. Azioni per la sicurezza e tutela della salute nel luogo di lavoro e per il benessere lavorativo.

Obiettivi specifici:

1. L'Università di Padova si impegna a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali, gli atteggiamenti miranti a avvilire il/la dipendente, anche in forma indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazioni, situazioni conflittuali sul posto di lavoro, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. Nel caso in cui si verificano tali episodi, il CUG e la Commissione si impegnano ad attivarsi a tutela dei/delle dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studenti e studentesse, anche indirizzando verso strutture competenti. Agiscono altresì nelle sedi appropriate qualora si verificano casi di molestie sessuali, secondo le procedure previste dal Codice di condotta dell'Università di Padova: in caso di segnalazioni, saranno adottati, sentita la Consiglieria di fiducia, gli opportuni provvedimenti.
2. Azioni finalizzate alla tutela della salute dei/delle dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, tenendo conto delle differenze di genere, età, disabilità: realizzazione di incontri e promozione di servizi riguardanti la salute delle donne e degli uomini, quali, ad esempio, la contraccezione, la lotta contro i tumori, i disordini alimentari, il fumo, la depressione.
3. Azioni per il benessere lavorativo e per la prevenzione del mobbing.
4. Azioni di monitoraggio della trasparenza nell'accesso al lavoro, verificando il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di discriminazione nelle procedure di reclutamento.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

Obiettivo generale: L'Università di Padova si impegna a promuovere la formazione sulle pari opportunità e l'inclusione, contro le discriminazioni e il mobbing e per il benessere lavorativo a favore di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate. La prospettiva d'intervento riguarda in primo luogo la crescita della consapevolezza di genere nell'ambiente sia lavorativo che nella vita personale. Le azioni messe in campo avranno come obiettivo primario la lotta agli stereotipi di genere e l'attivazione di percorsi di formazione specifica sulle tematiche di pari opportunità, comprendenti anche forme di aggiornamento continuo e qualificazione professionale di tutto il personale. Verranno promosse azioni per una sensibilizzazione e promozione

dell'utilizzo di un linguaggio attento al genere e alla non discriminazione, nonché per una comunicazione e diffusione delle informazioni sui diritti e su specifiche tematiche di pari opportunità e di inclusione, che facciano esplicito riferimento sia alla dimensione locale che alla dimensione europea e internazionale in cui le questioni di gender equality e inclusione sono inserite e studiate.

Obiettivi specifici:

- organizzazione di attività formative che tengano conto delle esigenze e dei diversi ruoli funzionali di tutte le componenti dell'Ateneo. Si porrà attenzione all'articolazione degli orari, alla scelta delle sedi, anche con modalità di formazione a distanza, e a quant'altro sia utile a favorire il benessere lavorativo per tutti/e, con particolare attenzione per chi ha obblighi di cura e/o usufruisce di un orario di lavoro part-time;
- attività formative specifiche mirate al personale degli uffici e delle strutture di Ateneo che si occupano della raccolta dati affinché acquisiscano una prospettiva di genere nell'elaborazione dei dati statistici;
- azioni mirate a facilitare il reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo formazione e forme di affiancamento;
- elaborazione di guide interne per l'utilizzo di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università, facendo riferimento anche alle Raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il presupposto che la lingua è uno strumento che, attraverso l'uso quotidiano, può rafforzare ma anche mettere in discussione pregiudizi, stereotipi e discriminazioni;
- campagne di sensibilizzazione per il riconoscimento e la decostruzione degli stereotipi attraverso conferenze, seminari, rassegne cinematografiche, ed eventi teatrali, musicali, ecc.);
- promozione di azioni che favoriscano l'inserimento lavorativo dei/delle dipendenti con disabilità e il supporto per le famiglie di dipendenti laddove siano presenti situazioni di difficoltà scolastiche e negli apprendimenti;
- organizzazione di dibattiti e confronti internazionali e interculturali sulle tematiche di genere ("equality talks"), inclusività e accessibilità;
- fornire accesso alle "carte dei diritti", cioè codici, regolamenti, normative, ecc., contro la discriminazione e a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità;

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

Obiettivo generale: L'Università di Padova si impegna ad attivare azioni volte a favorire la conciliazione per l'accudimento di figli, figlie e familiari, a facilitare la conciliazione tra vita professio-

nale e vita personale attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, in particolare dopo il rientro da periodi di assenza o maternità. Integrazioni e modifiche all'attuale modalità di telelavoro introducendo nuove forme che ne estendano la possibilità di utilizzo anche per le attività attualmente non telelavorabili. Formare gli uomini a una cultura di rispetto, di pari opportunità e al lavoro di cura attraverso azioni mirate che concedano vantaggi a coloro che accettano di intraprendere tali percorsi.

Obiettivi specifici:

- consolidare l'attuale progetto di telelavoro, favorendo, in caso di necessità, l'aumento dei posti dedicati, tramite un confronto con le parti sociali, per consentire anche alle persone che svolgono attività non telelavorabili, di accedere all'istituto;
- per ridurre le assenze per malattia e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale verrà proposta l'attivazione di un servizio di baby-sitting a domicilio e di un servizio di supporto per le cure parentali di anziani e persone con disabilità. Verrà promosso anche l'utilizzo della mappa geo-referenziata dei servizi per la prima infanzia della provincia di Padova, prodotta all'interno del Progetto U.NI.QU.;
- analisi e approfondimento dell'uso dei congedi parentali al fine di incrementare la condivisione del lavoro di cura e accudimento dei figli.

AZIONI REALIZZATE

Obiettivo 1

☒ Bilancio di Genere

I tre organismi di Ateneo (CUG, Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità²) si sono fortemente impegnati per una raccolta dati mirata, al fine di promuovere la stesura del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo. Il lavoro è stato preparato da una giornata di formazione su *Il Bilancio di genere negli Enti Pubblici*, svoltasi il 17/06/2016, promossa dall'Osservatorio per le pari opportunità e dal progetto GenderTime in collaborazione con il CUG, e aperta al personale docente e tecnico amministrativo interessato. In questa occasione è stata creata una rete nazionale per la promozione della raccolta di dati disaggregati per genere che, in sinergia con il progetto GENOVATE dell'Università di Napoli Federico II e organismi di parità a livello nazionale, ha prodotto un documento programmatico successivamente presentato alla CRUI. Il materiale della giornata è stato messo a disposizione di tutto il personale.

Sono stati quindi istituiti con Decreto Rettorale e del Direttore Generale il Comitato per il Bilancio di Genere e poi una Task force operativa, per riunire le competenze necessarie alla raccolta e analisi dei dati relativi a personale docente, tecnico-amministrativo, studenti e studentesse

e la stesura del documento. Come previsto dal P.A.P., l'analisi ha riguardato il monitoraggio disaggregato della composizione del personale, anche per tempo lavoro (part time e tempo pieno); il monitoraggio delle carriere nella filiera scientifica differenziati per genere; il rilevamento delle presenze femminili e maschili nelle posizioni decisionali riprendendo il lavoro di monitoraggio della composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle Commissioni, i cosiddetti *boards*, fatta dall'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità nel corso del 2014 e nel 2016; l'indagine sull'utilizzo dei congedi parentali; una prima analisi delle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio (straordinario, conto terzi, indennità di posizione e responsabilità, mobilità parziale interne, commissioni, insegnamenti in corsi di formazione, ecc.).

☒ **valutazione dei rischi lavorativi**

Richiesta da parte del CUG di dati differenziati per genere, età, disabilità, come previsto anche dal D.Lgs. 81/08 (art. 28).

☒ **benessere del personale**

Integrazione del questionario per l'indagine sul benessere del personale dipendente, somministrato ai sensi dell'ex- art. 14 comma 5, D.Lgs. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, per un approfondimento sulle situazioni di discriminazione e mobbing e sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Il Nucleo di Valutazione ha fornito al CUG il documento con le analisi degli approfondimenti.

Obiettivo 2

☒ **Interventi su discriminazioni e molestie**

Le segnalazioni di discriminazioni e molestie ricevute dal personale tecnico amministrativo sono state raccolte dal CUG, che si è raccordato con i Servizi dell'Amministrazione e con gli altri organi di tutela e garanzia presenti in Ateneo, in particolare la Consiglieria di fiducia, al fine della presa in carico. Ha promosso e fatto conoscere al personale il Punto di Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro, istituito a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo.

La stessa azione di presa in carico delle richieste pervenute dal personale docente, dalle studentesse e dagli studenti e dal personale non strutturato è avvenuta da parte della Commissione pari opportunità e parità di genere.

☒ **tutela della salute e benessere**

Giornata di studio e divulgazione sulla qualità della vita delle donne operate al seno, a cura del CUG, che ha aperto il confronto su temi legati alla medicina di genere e alla riabilitazione

sportiva post intervento, in collaborazione con lo IOV (Istituto Oncologico Veneto) e la squadra di dragon boat delle donne in rosa UGO-Unite gareggiamo ovunque. La Commissione ha anche promosso, la giornata dedicata alla ricerca sul cancro in collaborazione con AIRC.

Segnalazioni e modifiche ad atti o azioni discriminanti o non tutelanti delle pari opportunità (es. orari di convocazione degli Organi collegiali di Ateneo, modalità di individuazione dei componenti delle commissioni elettorali, ecc.).

Altre azioni per il benessere lavorativo del personale e la prevenzione del disagio lavorativo sono state attivate dall'Ateneo, anche su input del P.A.P. e, attualmente, la promozione di tali azioni è fra gli obiettivi strategici di Ateneo.

trasparenza nell'accesso al lavoro e procedure di reclutamento

Decisione del Senato Accademico del 9.5.2016, su proposta della prorettrice delegata e del rettore, di integrare il documento sulla distribuzione del budget docenza per il prossimo triennio *"raccomandando ai dipartimenti di prestare particolare attenzione alla parità di genere in sede di programmazione delle risorse, con la previsione che il numero di chiamate e di progressioni di carriera di persone appartenenti al genere meno rappresentato costituirà elemento di valutazione nelle future assegnazioni del budget docenza"*.

Obiettivo 3

progetto Informa

Per la pubblicazione e la diffusione delle attività degli organismi di parità in Ateneo, a cura della Commissione per le pari opportunità e parità di genere e del Comitato Unico di Garanzia pubblicato su www.unipd.it/progettoinforma-pariopportunita.

'diritti' e comunicazione

Riorganizzazione dei contenuti dedicati alle pari opportunità e agli organismi di tutela e garanzia sul sito di Ateneo, che includono i documenti a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità pubblicato su www.unipd.it/pari-oppportunita.

equality talks

Previste dal palinsesto annuale di attività culturali e condivisione dei saperi dell'Università di Padova, UNIVERSA 2016-17:

8 marzo 2016 - Per un nuovo 8 marzo

26 aprile 2016 - Cooperazione, diritti umani e inclusione

30 maggio 2016 - 70 anni dal voto alle donne

9 marzo 2017 - Il nostro 8 marzo: "C'è del genere nella violenza?"

☑ **disabilità e inclusione**

È stata creata una sezione del sito di Ateneo che si chiama Università inclusiva:

www.unipd.it/inclusione;

in collaborazione con la delegata per la disabilità e inclusione dell'Ateneo, sono state promosse molteplici azioni di promozione dell'inclusione, fra cui l'attivazione di corsi di formazione LIS (Lingua dei segni) al fine di agevolare la comunicazione negli uffici dove siano presenti colleghi con disabilità uditiva.

Inoltre le seguenti attività, svolte nell'ambito della Delega alla disabilità e inclusione, o in collaborazione con essa, sono state declinate anche in prospettiva di genere:

- il General Course "Diritti umani e inclusione" ha coinvolto più di 200 studenti e studentesse e una cinquantina di personale TA, in collaborazione con il Centro Diritti Umani, il Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione, il Servizio alla Persona;
- i Corsi di Formazione "Sensibilizzazione alla Lingua e alla Cultura delle persone con disabilità uditiva in ottica inclusiva", organizzati dal Servizio Formazione e sviluppo R.U. dell'Ateneo, con il coinvolgimento anche del Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione;
- le attività di counseling e coaching psicologico realizzati da esperti nell'ambito del Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione e il Laboratorio Larios del FISPPA a vantaggio di studenti e personale TA della nostra università con disabilità e vulnerabilità, relativamente al loro benessere, alla progettazione della vita formativa e professionale, e alla partecipazione alla vita universitaria, per quasi 300 ore di attività (gratuita);
- il bando 'Inclusive peer tutor' per la preparazione di tutor, che in ottica inclusiva forniscano supporto allo studio e alla partecipazione attiva alla vita universitaria di studenti e studentesse con disabilità e difficoltà di apprendimento, con la collaborazione del Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione.

☑ **generi e linguaggi**

È stato costituito in Ateneo un gruppo di lavoro per la definizione di linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, che ha prodotto l'opuscolo *Generi e linguaggi*, di cui alla sottosezione 3.2;

pubblicazione degli atti del seminario didattico-partecipativo *Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?* tenutosi a Padova il 24 aprile 2015 (a cura di CIRSG, CUG, Commissione pari opportunità e parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità e Associazione nazionale toponomastica femminile). Gli atti sono stati inviati a tutto il personale di Ateneo e a tutta la rete dei CUG nazionali.

☒ promozione del benessere individuale e sociale

Rassegna di film per la promozione del benessere individuale e sociale delle donne e degli uomini: *"...a proposito di noi... tempo di vita e tempo di lavoro"*, a cura del CUG. La rassegna è stata avviata in concomitanza con la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, 25 novembre 2015, e con il periodo di attivismo dal 25 novembre al 10 dicembre, indetto dal Segretario generale delle Nazioni Unite, nell'ambito della Campagna "UNiTE to End Violence against Women". È stata dedicata alla memoria di Valeria Solesin, laureata in sociologia e brillante ricercatrice universitaria a Parigi, morta nell'attentato al Bataclan, cittadina europea impegnata nell'azione a favore delle pari opportunità.

☒ formazione

Corso di formazione su *Il ruolo dei CUG nelle università italiane – Strumenti e criticità della recente normativa*, aperto a tutto il personale di Ateneo.

☒ fare rete

Nel corso dell'ultimo triennio, sono state promosse iniziative per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con adesione alla Campagna UNiTE to End Violence Against Women;

L'Ateneo ha aderito alla campagna UN "HeForShe".

Obiettivo 4

☒ conciliazione vita-lavoro

Convegno per la presentazione della prima fase del Progetto *"U.NI.QU: L'Università al nido, un nido per l'Università"*, a cura di CUG e Commissione (2015).

Collaborazione del CUG con il Mobility manager di Ateneo per la revisione del questionario sulla mobilità, che è stato inviato a personale, studenti e studentesse.

Proposta di revisione, diventata realtà nel 2017, del *Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale universitario*.

Riapertura del confronto, in Amministrazione, su temi quali il telelavoro come strumento di conciliazione e l'accesso ai congedi parentali. A questo proposito, nel 2017 c'è stato un raddoppio degli avvisi (attualmente circa 90).

3.2 Linee guida per un linguaggio trasparente e inclusivo

Uno degli obiettivi del P.A.P. dell'Università di Padova per il triennio 2015-17 è promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.

Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio, l'Ateneo, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di interrogare i modelli culturali esistenti, di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere. Il nostro futuro, come persone e come collettività, dipende molto da questo impegno.

La pubblicazione dell'opuscolo intitolato *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere* (Università di Padova, 2017) è un invito ad adeguare lo stile comunicativo della nostra istituzione alle trasformazioni in atto nella società e, al contempo, a renderci soggetto promotore di cambiamento sociale. Sono il prodotto di riflessioni e analisi condotte dal "Gruppo di lavoro per un approccio di genere al linguaggio amministrativo e istituzionale" dell'Università di Padova, coordinato dalla prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo.

L'idea di proporre delle linee guida per un uso consapevole del genere nella lingua italiana parte dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere e, al contempo, dalla convinzione che il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di uomini e donne in ciascun settore del sapere e, più in generale, nella vita accademica e sociale.

Nell'ambito preso in esame dalle linee guida, cioè il linguaggio amministrativo e della comunicazione istituzionale, la rappresentazione del genere femminile e, più in generale, dei generi, è stata e continua a essere un problema e una sfida. Negli atti normativi, nei verbali delle commissioni, nei documenti amministrativi e istituzionali si usa costantemente una lingua androcentrica: il maschile è il genere grammaticale dominante, sia al plurale che al singolare, anche in testi che riguardano una persona di genere femminile o che non si identifica con il genere maschile. Poiché è di primaria importanza, nel contesto che si vuole aperto e inclusivo della nostra università, non trascurare la forza simbolica della discriminazione attuata con le parole, né l'esigenza di dare visibilità ai generi, gli Organismi di parità dell'Ateneo ritengono necessario sollecitare un uso corretto della lingua, che sia rispettoso delle differenze e che consenta alle identità di genere di essere rappresentate e valorizzate in modo autonomo.

Il documento del Bilancio di Genere accoglie questa visione e segue per quanto possibile le indicazioni contenute in *Generi e linguaggi*.

3.3 Ricerca, formazione e promozione di una cultura di genere

Il **Centro interdipartimentale di ricerca studi di genere** (CIRSG) svolge ricerca in una molteplicità di ambiti che includono temi legati alla cittadinanza politica delle donne; al rapporto fra genere e comunicazione; genere diritto e devianza; 'men's studies'; genere e lavoro e processi migratori; al rapporto fra genere scienza e tecnologia; all'educazione e orientamento di genere; alla storia di genere.

Le componenti del Centro hanno elaborato e partecipato, dal 2012 a oggi, a diversi progetti di ricerca negli ambiti del contrasto alla violenza di genere (Daphne III); del monitoraggio della eguaglianza di genere nei media (progetti finanziati da European institute for gender equality e Direttorato generale giustizia della Commissione Europea); dell'implementazione di strumenti di monitoraggio della parità di genere in accademia (progetto GenderTime, VII Programma Quadro EU- SIS, @GenderTime).

In ambito nazionale le linee di ricerca del Centro si sono sviluppate spesso in collaborazione con gli enti locali (Regione, Comuni) sia rispondendo a specifiche richieste informative e formative degli enti stessi, sia attraverso proprie linee di ricerca con particolare attenzione alla ideazione, adozione e implementazione delle politiche da un punto di vista di genere in ambito urbano e alla presenza e all'azione delle donne elette nelle municipalità locali (progetto Osservatorio sulle elette - ODEV). Il Centro è inoltre sede di stage per studenti e studentesse dell'università di Padova che vengono spesso coinvolte/i in attività di ricerca legate alla politica locale (mappature, monitoraggi, ecc.).

Il CIRSG ha realizzato molte iniziative per la disseminazione e promozione della cultura di genere. Fra le giornate di studio e convegni degli ultimi due anni si ricordano:

- convegno *"Siamo le parole che usiamo"* (aprile 2015) realizzato in collaborazione con gli organismi di parità dell'Ateneo;
- presentazione dei risultati italiani e globali del Global Media Monitoring Project (GMMP) nell'ambito del PRIX Italia svoltosi a Torino e organizzato da RAI e dalla Commissione Uguaglianza di Genere di COPEAM (settembre 2015);
- sessione di lavoro, nell'Ambito della Conferenza Mondiale delle Donne organizzata in occasione di EXPO a Milano, su *"La parità di genere nei media"* (settembre 2015);
- giornata di lavoro intitolata *"Eguaglianza di genere dentro e attraverso i media"* per la presentazione dei risultati di una ricerca svolta per CORECOM Veneto (2014) in collaborazione con il Centro Giorgio Lago e l'Osservatorio di Pavia, nell'ambito di una Convenzione con il Co.re.com Veneto;
- seminario internazionale *"Gender, politics and policies. Moving beyond the obvious"* (giugno 2016) o cui atti sono stati pubblicati nella rivista Italian Political Science IPS (gennaio 2017);

- convegno internazionale *"Rethinking the transition process in Syria: constitution, participation and gender equality"* in collaborazione con Euromed Feminist Initiative e con la partecipazione di esperte/i accademici ed esponenti di reti di donne siriane provenienti da Libano e Germania (ottobre 2016);
- seminario internazionale *"Sexual harassment, gender-based violence and sexist behavior in higher education and research: the French vademecum"* con la partecipazione di Colette Guillopé, organizzato in collaborazione con Progetto GenderTime e organismi di parità dell'Ateneo di Padova nell'ambito della Campagna *"Unite to end violence against women 2016"* (novembre 2016).

Oltre a organizzare un proprio calendario di eventi per la condivisione delle attività di ricerca, il CIRSG ha dato il proprio patrocinio, e spesso contribuito alla realizzazione, di una serie di eventi divulgativi e scientifici:

- panel scientifici nell'ambito del Convegno della Società Italiana di Scienza Politica (SISP) in collaborazione con il Centro Milly Villa dell'Università di Cosenza (settembre 2015);
- patrocinio al convegno internazionale *"Migration, sexuality, citizenship"* (FISPPA) (2016);
- patrocinio al convegno internazionale *"World War III. Management of death between new social emergencies and their solution"* (FISPPA) (2016);
- patrocinio a un corso di aggiornamento per docenti delle scuole di primo e secondo grado organizzato dalla Società delle Storiche *"Donne nella storia. La didattica della storia in una prospettiva di genere"* (2016-17);
- organizzazione di un appuntamento pubblico dedicato a *"Sguardi su Siria ed Egitto"* assieme all'associazione Ya Basta;
- organizzazione di un appuntamento pubblico dedicato a *"Egitto: da Piazza Tahir all'omicidio di Giulio Regeni"* in collaborazione con l'associazione Ya Basta.

L'attività didattica curriculare non compare tra le prerogative del CIRSG, tuttavia essa è strettamente legata alle attività delle componenti del Centro stesso, che portano i temi delle loro ricerche nei corsi offerti: Politiche di genere (per le triennali SPGI); Gender Politics and welfare State in EU (per le magistrali SPGI); Storia delle donne e di genere (DISSGEA) e Women's Human Rights (SPGI).

È in questo contesto che vanno segnalate collaborazioni internazionali che vedono aderenti del CIRSG operare in ambiti formativi innovativi su temi e le modalità dell'erogazione di offerta educativa. Ricordiamo:

- l'impegno di diverse componenti del Centro negli scambi Erasmus con le Università di Lyon, Barcellona, Bruxelles, Tolosa, Bucarest, attraverso i quali si è realizzata la partecipazione dell'Ateneo di Padova al Master Europeo *"Etudes de Genre pour des Actions Liées à l'Egalité dans la Société"* (EGALES, anni accademici 2015-16, 2016-17);

- l'impegno in un progetto europeo di educazione a distanza (virtual exchange) promosso e coordinato dall'associazione olandese *"Sharing Perspectives"*, che ha visto coinvolte 8 università europee. Il CIRSG ha partecipato all'edizione 2015 sul tema *"Europe on the edge: redefine politics for the 21st century"* producendo delle video-lezioni sulla dimensione di genere nella crisi economico finanziaria (disponibili su www.youtube.com);
- la partecipazione alla rete promossa dall'Unesco *"Unitwin University Network for Gender Media and ICT"*, una rete di 20 università del mondo che promuovono l'adozione della formazione sul genere nei percorsi di media, giornalismo e comunicazione;
- la partecipazione alla *"Global Alliance for Media and Gender"* che raccoglie oltre 800 organizzazioni mediatiche, professionali e personale accademico, a livello mondiale, per la promozione della cultura e dell'eguaglianza di genere dentro e attraverso i media.

Il **Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere**, all'interno dell'ambito più generale degli studi e della formazione di genere, convoglia le competenze soprattutto dei saperi umanistici (filosofici, storici, artistico-letterari e linguistici) promuovendone l'interscambio con il complesso delle discipline presenti in Ateneo. In questo quadro il Forum ha promosso nell'a.a. 2016-2017 le seguenti iniziative:

1) 23 novembre 2016: *"Quale Maria? Prospettive del femminile alle origini del cristianesimo"*, evento inaugurale dedicato alla rilettura della potente forza ideale e simbolica della figura di Maria di Magdala, ricostruita attraverso gli scritti più antichi che le chiese hanno posto a fondamento della fede professata lungo i secoli.

2) gennaio-aprile 2017: *"Incroci di genere"*, ciclo di incontri aperti alla cittadinanza, svoltisi in sedi sia universitarie che cittadine, in cui uomini e donne, provenienti dall'Università e dal territorio, hanno discusso su alcune delle questioni più controverse che investono il genere nel contemporaneo: dalla questione dell'identità e delle sue radici naturali e/o culturali al significato della genitorialità, dal rapporto tra amore e istituzione matrimoniale al problema della violenza e delle diverse forme con cui oggi colpisce le donne (nel corpo, nel lavoro, nella rappresentazione simbolica), dal confronto tra 'femminile' e 'maschile' nella fede al rapporto tra produzione del sapere e differenza sessuale. Di seguito i sei appuntamenti:

19 gennaio 2017 – *"Differenza sessuale versus differenza personale"*

2 febbraio 2017 – *"Madre e padre o genitore?"*

23 febbraio 2017 – *"Il matrimonio c'entra con l'amore? Accordi e disaccordi tra amore e diritto"*

9 marzo 2017 – *"International Women's Day. C'è del genere nella violenza?"*

24 marzo 2017 – *"Una stessa fede? Uomini e donne di fronte alla religione"*

6 aprile 2017 – *"Fare la 'differenza' nel sapere"*

Gli incontri sono stati accreditati per la formazione sia del PTA dell'Università di Padova che dell'Ordine degli Avvocati di Padova.

3) Monitoraggio della didattica: censimento completo, in corso di svolgimento, di tutti gli insegnamenti attivati negli a.a.2015-16, 2016-17, 2017-18, all'interno dei corsi di laurea triennali e magistrali dell'Università di Padova, riguardanti interamente o parzialmente questioni di genere, al fine sia di informare tutti gli studenti interessati e tutte le studentesse, che di promuovere una didattica di genere integrata.

Il progetto europeo GenderTIME Transferring implementing monitoring equality con coordinatrice scientifica per l'Ateneo Silvana Badaloni del DEI (www.gendertime.org).

Il progetto è gestito da un Consorzio che conta dieci partners europei tra cui otto partners scientifici: Université Paris Est Créteil (Francia), Loughborough University (UK), Linköping University (Svezia), Università degli Studi di Padova (Italia), Centro Studi IFZ (Austria), Istituto Mihailo Pupin (Serbia), Tecnalia Research & Innovation (Spagna); un partner Donau-Universität di Crema (Austria) con il compito della valutazione e il centro francese ECEPIE con quello di coordinamento del progetto stesso.

Lo scopo del progetto GenderTime è stato quello di identificare e attuare un approccio sistemico per aumentare la partecipazione e l'avanzamento della carriera delle donne nella ricerca scientifica in istituzioni in cui sono stati attivati dei piani di azioni positive self-tailored (Gender equality plan - GEP). I piani potevano includere azioni riguardanti le politiche per il reclutamento e la progressione di carriera, misure per il work-life balance, raccolte e analisi di dati sulla presenza delle donne ai vari livelli dell'organizzazione e nelle differenti carriere, sviluppo del Bilancio di Genere, misure per una equa rappresentanza nei luoghi decisionali, iniziative e corsi formativi per l'abbattimento degli stereotipi di genere e per la promozione di una cultura di genere.

Benché le istituzioni coinvolte fossero intenzionalmente molto diverse tra loro in termini di dimensioni, discipline, storia, cultura scientifica, è stato il confronto tra piani di azioni positive a portare alla luce similitudini e aree comuni di ricerca e intervento: le politiche di assunzione e promozione delle carriere, il sostegno a misure di equilibrio tra vita e lavoro, la dimensione dell'educazione e della diffusione dei risultati. Per garantire la reale attuazione dei cambiamenti strutturali in ogni istituzione, come possibilità di ottenere un reale cambiamento strutturale, un ruolo centrale è quello assunto dai Transfer Agents o agenti di trasferimento della conoscenza che dovevano essere in grado di supportare l'applicazione del GEP, in virtù della loro carica istituzionale.

Il progetto, articolato in 7 Work Packages, nel corso dei quattro anni di attività ha realizzato e testato diversi strumenti per monitorare e misurare la Parità di genere nelle istituzioni coinvolte e l'andamento dei piani di azione allo scopo di attivare e riconoscere un cambiamento strutturale. In particolare il team interdisciplinare di Padova ha studiato e realizzato un Sistema di Indicatori UNIPD-GEI¹ per misurare la parità di genere nelle istituzioni accademiche nella prospettiva generale di poter misurare eventuali cambiamenti dal punto di vista di genere. Tale sistema è stato

¹ S.Badaloni, L.Perini (eds). A Model for Building a Gender Equality Index for Academic Institutions. Padova: PUP, 2016. ISBN: 9788869380983. www.padovauniversitypress.it/publications/9788869380983.

costruito sulla base di modello concettuale per la raccolta dati la cui architettura è composta da sette domini: *work, knowledge, money, power, health, space, time*. L'elaborazione dei dati relativi al personale docente e agli assegnisti, sia forniti dall'Amministrazione Centrale che raccolti attraverso un questionario ad hoc, ha permesso di calcolare l'indicatore composito UNIPD-GEI per il nostro Ateneo.

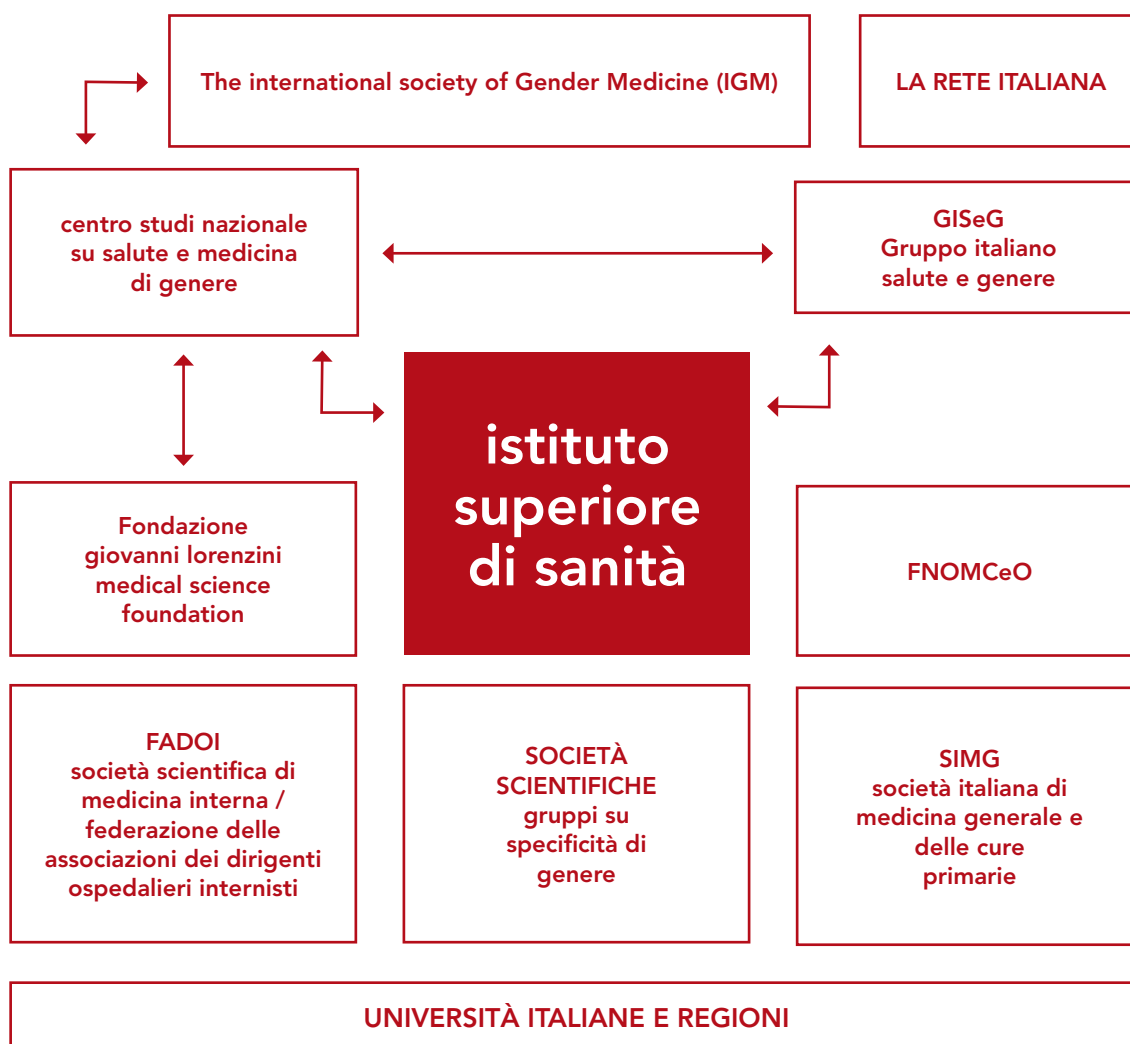
Il progetto GenderTime ha svolto in Ateneo le seguenti attività formative:

- per la parità di genere nella formazione avanzata, con il patrocinio del prorettorato al post lauream e in collaborazione con il corso di dottorato in Bioscienze, ha promosso "ENHANCING GENDER AWARENESS IN SCIENTIFIC RESEARCH: Seminars on Gender Equality in Academia", rivolto alle dottorande e ai dottorandi dei corsi di dottorato dell'Ateneo (2015, 2016, 2017);
- seminario dal titolo *"Verso la costruzione di un indicatore di parità di genere per le istituzioni accademiche. Metodi per misurare la parità di genere in Accademia. Esperienze e metodologie"* (29 aprile 2015);
- seminario su *Scenari Europei per la parità di genere in Accademia, il caso Athena Swan* e altri esempi di metodologie, con lo scopo di analizzare e conoscere quali politiche a sostegno della Gender Equality sono state implementate con successo in contesti accademici simili al nostro in Europa (27 aprile 2017).

Il **Centro studi nazionale per la salute e la medicina di genere**, nell'ultimo anno, ha rivolto la propria attenzione alla creazione di una rete nazionale e internazionale con associazioni e società scientifiche e mediche (Figura 1).

Il Centro studi è l'unica associazione italiana che fa parte della International Society of gender medicine. Ha una collaborazione stretta con il Centro di riferimento sulla Medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità e con la GISeG (Gruppo italiano salute e genere). Insieme pubblicano una newsletter sui temi della medicina di genere. Queste tre organizzazioni hanno costituito un motore di aggregazione per molte realtà quali: Fondazione Giovanni Lorenzini (Milano-Houston), la FNOMCeO (la federazione di tutti gli ordini dei medici italiani) che ha creato un gruppo sulla medicina di genere e sta producendo corsi FAD, la FADOI (la federazione di tutti i medici internisti ospedalieri), la SIMG (Società italiana dei medici di medicina generale), e moltissime società scientifiche (ad esempio: Neurologia, Cardiologia, Farmacologia, Reumatologia, Oncologia, ecc.) che hanno a loro volta costituito dei comitati di studio sulle differenze di genere.

FIGURA 1 - RETE DEL CENTRO STUDI NAZIONALE PER LA SALUTE E LA MEDICINA DI GENERE.



Molte regioni italiane stanno costituendo una rete per la medicina di genere; la regione in assoluto più avanzata è la Regione Toscana, ma anche il Veneto si sta attivando e ha appena emesso un bando per la ricerca finalizzata, in cui ha inserito la medicina di genere. Inoltre la Conferenza dei presidenti dei corsi di laurea in Medicina e Chirurgia, il 12 dicembre 2016, ha approvato una mozione nella quale invita tutte le università italiane a riorganizzare il corso in Medicina con l'inserimento dell'attenzione alle differenze di genere in tutti gli insegnamenti. Hanno aderito 59 università.

Il Centro studi nel 2016 ha partecipato a 18 eventi formativi di cui 7 in Veneto e 9 in tutta Italia. Inoltre ha partecipato al Congresso mondiale sulla medicina di genere a Sendai in Giappone con numerose relazioni e la presidente, Giovannella Baggio, è stata eletta nel Board internazionale della IGM. I membri del Centro studi inoltre sono presenti nella letteratura Internazionale con pubblicazioni importanti. La presidente, insieme a un collega dell'Istituto Superiore di Sanità, è editor dell'unica rivista europea sulla medicina di genere: *The Italian Journal of Gender-Specific Medicine*.

Si evidenzia infine che, per sostenere la parità di genere nella ricerca, l'Ateneo ha fatto propri i principi generali contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e ha ricevuto l'accreditamento di Istituzione Europea, attraverso l'attribuzione del logo **HR - Human Resources Excellence in Research**, per aver adottato una strategia per la gestione delle risorse umane contenente i principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di reclutamento dei ricercatori (C&C). In particolare:

1. il *Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della Legge 240/2010* prevede fra le proprie finalità un esplicito richiamo alla Carta Europea dei ricercatori e all'adozione di "tutte le misure necessarie a promuovere pari opportunità di genere". L'Art. 2 – *Istituzione e finalità* – recita: "Il presente regolamento disciplina, sulla base delle disposizioni di cui all'art. 22 della Legge 240/2010 e ispirandosi alle linee guida contenute nella Carta Europea dei Ricercatori e di tutte le misure necessarie a promuovere pari opportunità di genere, le modalità di selezione, il regime giuridico ed il trattamento economico spettanti agli assegnisti di ricerca".
2. nell'ambito del bando *Supporting TAleNT in ReSearch@University of Padova - STARS Grants* sono state istituite "procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli, paragonabili a livello internazionale" e che garantiscono pari opportunità attraverso la valorizzazione dei periodi di interruzione di carriera per maternità.

3.4 Strategie istituzionali

Il lungo lavoro di preparazione del Bilancio di Genere nel corso del 2016-17 ha avuto come ricaduta positiva un aumento di attenzione per le politiche di genere in Ateneo e primi investimenti progettuali che cominciano ad affrontare alcune delle criticità che questo documento descrive in maniera precisa.

Il Piano strategico dell'Ateneo che la governance ha predisposto per il triennio 2017-19 contiene un punto di attenzione sulla "Valorizzazione del personale", che individua l'equità e la parità di opportunità come obiettivi da promuovere e garantire:

Al centro del piano strategico ci sono le persone. Gli obiettivi di miglioramento della qualità della ricerca, della didattica e dell'impegno pubblico e sociale possono essere raggiunti solo costruendo un ambiente di lavoro sano, aperto, dinamico e capace di valorizzare, seppur con i vincoli ed i limiti normativi, il merito, assicurando equità e parità di opportunità.

La valorizzazione del merito impone inoltre un'attenzione alla parità di genere, in modo particolare con riferimento al personale docente. In tale ambito, l'Ateneo intende promuovere una parità di accesso nelle progressioni di carriera. In termini generali, è importante favorire una politica del reclutamento non discriminante e capace di valorizzare il talento. In questa prospettiva, gli indicatori scelti intendono cogliere sia l'attenzione verso la parità di genere nelle progressioni di carriera sia la qualità del reclutamento del personale docente.

La tabella che segue descrive in sintesi obiettivi e indicatori per la "Valorizzazione del personale" individuati nel Piano strategico 2017-19:

Obiettivi	Misure
1) Valorizzazione del merito nel reclutamento del personale docente	1a) Indicatore di qualità del reclutamento ANVUR (IRAS 3)
2) Promozione della parità di genere	2a) Incremento percentuale della parità di genere nelle progressioni di carriera per ciascuna fascia
	2b) Incremento percentuale della parità di genere negli organismi di controllo
	2c) numero di interventi di attuazione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive (P.A.P.) dell'Ateneo
3) Miglioramento del benessere organizzativo	3a) Equità nell'assegnazione del carico di lavoro
	3b) Possibilità di progressioni di carriera legate al merito
	3c) livello di circolazione delle informazioni all'interno dell'ateneo

Alcune azioni di governo relative al punto 2 e riferimenti a politiche orientate al riequilibrio di genere sul reclutamento sono riportati già nella sezione "Premesse e obiettivi" dell'allegato alla delibera N. 205 del 17/05/2016 sul Piano del personale per il triennio 2016-18.

Il piano propone un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo e compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale. In conclusione aggiunge una nota 'politica' importante:

Si raccomanda ai Dipartimenti di porre attenzione alla parità di genere. Il numero delle chiamate e delle progressioni di carriera di persone appartenenti al genere meno rappresentato costituirà elemento di valutazione nelle future assegnazioni del budget docenza.

Questa raccomandazione pone le basi per tenere conto degli aspetti citati nelle assegnazioni di budget nel piano 2019-21.

Ma già in fase di assestamento del piano 2016-18 (delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017) è stata prevista una specifica linea di intervento in capo al Fondo budget di Ateneo. In questo caso è prevista la possibilità di politiche attive da parte del Rettore:

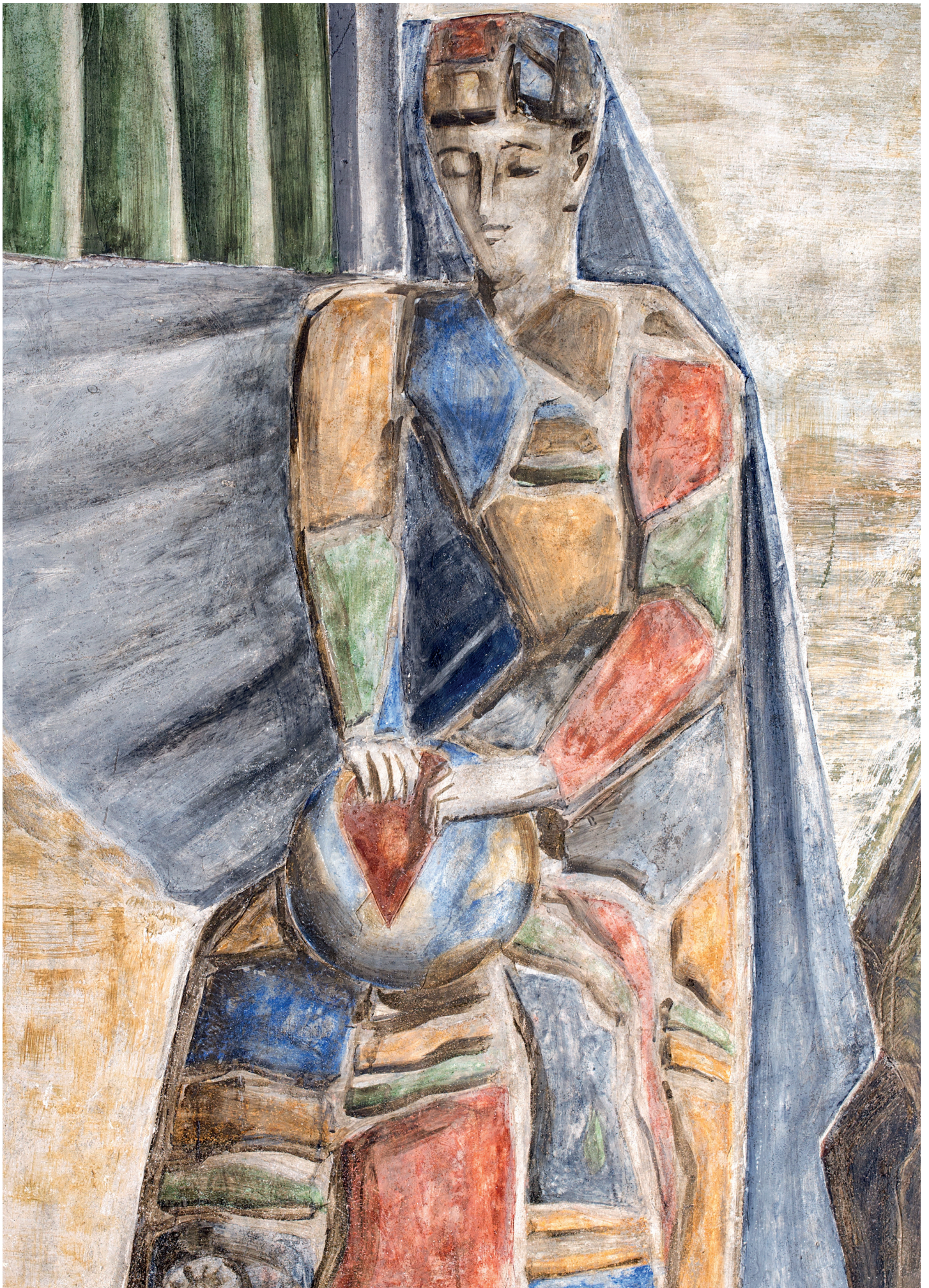
Il Fondo budget di Ateneo è gestito sotto diretta responsabilità del Rettore per sostenere – attraverso linee d'intervento mirate e specifici progetti – obiettivi e politiche di sviluppo per il personale docente di interesse generale dell'Ateneo.

Si ricorda che le linee di intervento attive sul Fondo budget di Ateneo, la cui disciplina per quanto non già regolamentato, sarà oggetto di uno specifico provvedimento del Rettore, sono le seguenti:

1. Cofinanziamento di iniziative interdipartimentali
2. Cofinanziamento di posizioni di PA per RU abilitati interni
3. Reclutamento di docenti esterni all'Ateneo
4. Reclutamento di docenti dall'estero
5. Interventi per il sostegno delle eccellenze interne di carriera
6. Cofinanziamenti, anticipi e prestiti su situazioni prospettate dai piani dei dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari
7. Finanziamento chiamate dirette di vincitori progetti ERC - in attuazione a quanto è stato previsto nel documento di piano (Allegato 1 alla Delibera CdA 205/2016) in chiusura del paragrafo 1 e in linea con l'attenzione che l'Ateneo sta ponendo sul sostegno alle politiche di parità di genere è attivata una specifica linea di intervento:
8. **Interventi volti a favorire le politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

Su questa base, nel 2017 sono state avviate procedure per la chiamata di due docenti donne in I Fascia in diversi Dipartimenti dell'Ateneo.

La *governance* dell'Università ha inoltre messo a sistema obiettivi e misure volti a favorire la parità di genere, che si aggiungono proficuamente alle azioni del P.A.P. e alle iniziative promosse dal Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere, a vari livelli della vita accademica e sociale dell'istituzione (si vedano gli interventi su Ricerca, Formazione post lauream, Disabilità e inclusione ai punti 3.1 e 3.3).



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

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

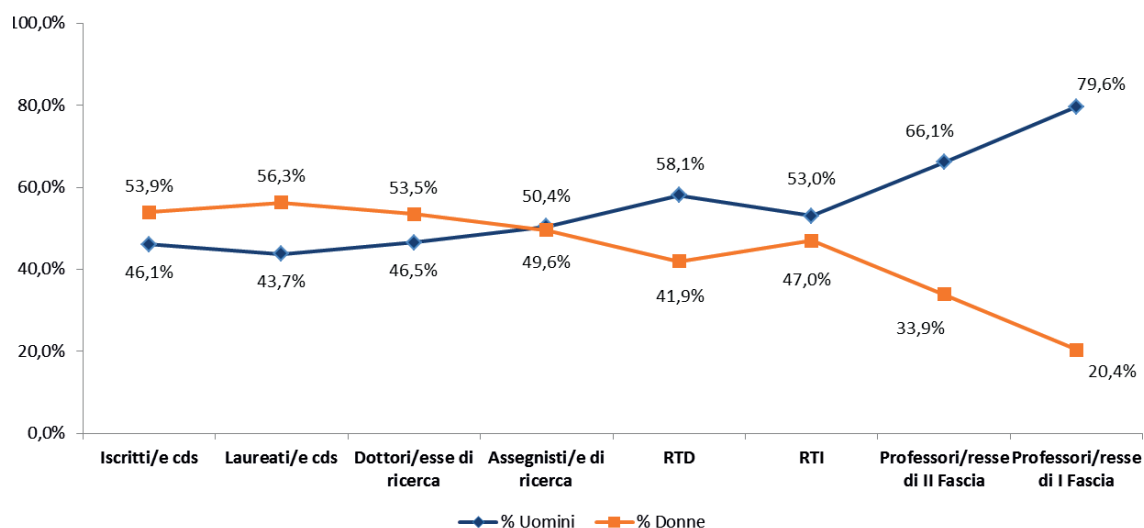
laurea magistrale o magistrale a ciclo unico la percentuale di donne occupate risulta inferiore a quella degli uomini. Lo svantaggio femminile è ancora più evidente se si considera la retribuzione media mensile a un anno dalla laurea: qualsiasi sia il livello di formazione universitaria, le donne hanno 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 professoressse 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.

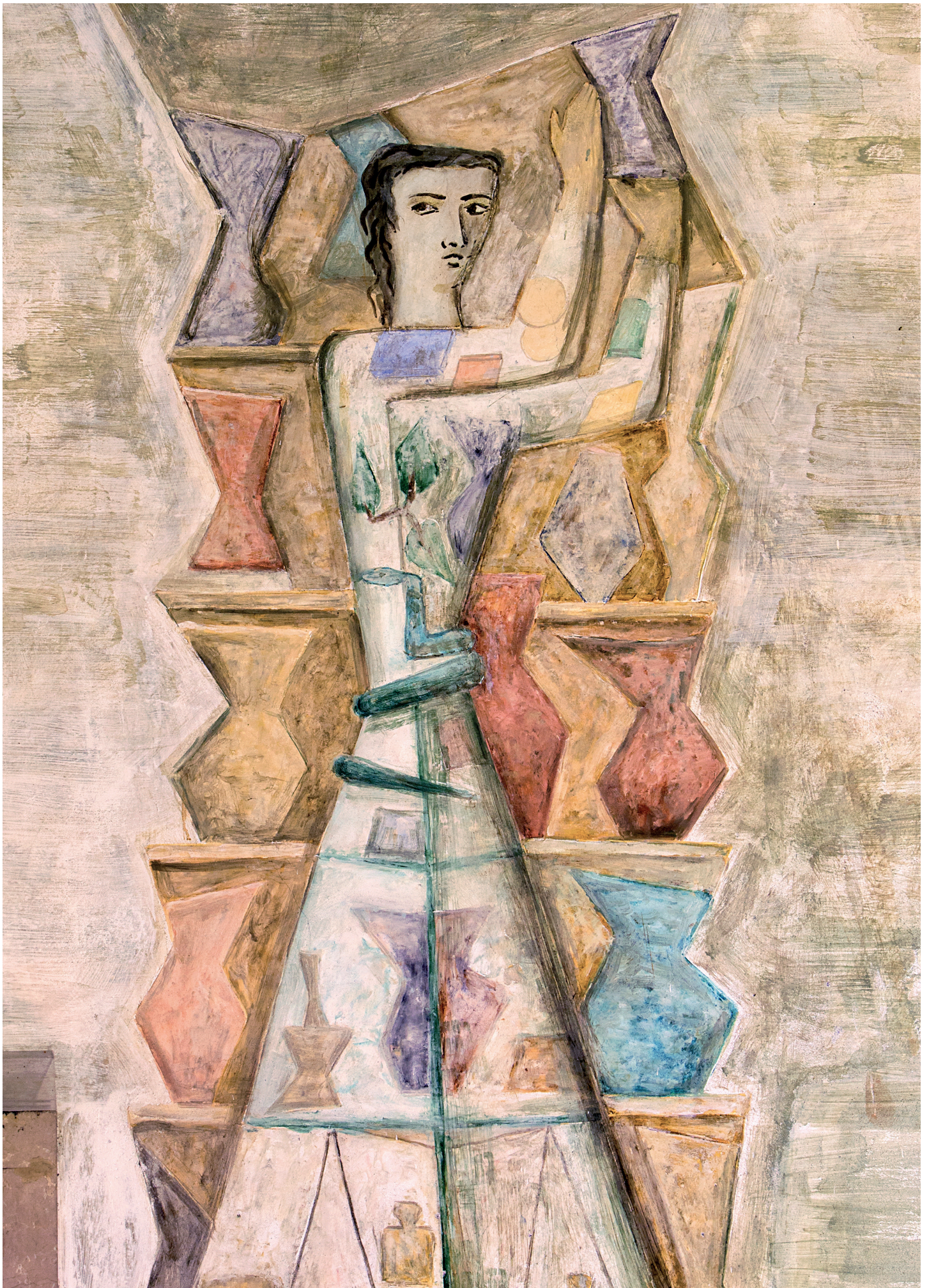
Il tema della conciliazione vita-lavoro è centrale alle carriere accademiche a Padova, in Italia, e anche in Europa. Il presente Bilancio sottolinea, con un focus speciale sulla progressione di carriera di dottorande/i e assegniste/i nel nostro ateneo (2.3), che il divario di genere si apre già nel reclutamento 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.



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

SEZIONE 5

Appendice**5.1 Acronimi utilizzati**

a.a.	anno accademico
BCA	Dipartimento di Biomedicina Comparata ed Alimentazione
Cds	Corsi di studio
CEL	Collaboratori Esperti Linguistici
CIRSG	Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi di Genere
COPEAM	Conferenza Permanente dell'Audiovisivo Mediterraneo
CORECOM	Comitati Regionali per le Comunicazioni
CPO	Commissione per le Pari Opportunità e parità di genere
cPPPs	Public Private Partnerships in research
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
DAFNAE	Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente
DBC	Dipartimento dei Beni Culturali

DEI	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione
DFA	Dipartimento di Fisica e Astronomia "Galileo Galilei"
DII	Dipartimento di Ingegneria Industriale
DIMED	Dipartimento di Medicina
DiPIC	Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario
DiSC	Dipartimento di Scienze Chimiche
DiSCOG	Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche
DiSLL	Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari
DiSSGeA	Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità
DM	Dipartimento di Matematica "Tullio Levi-Civita"
DM	Decreto Ministeriale
DMM	Dipartimento di Medicina Molecolare
DNS	Dipartimento di Neuroscienze
DPCD	Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
DPG	Dipartimento di Psicologia Generale
DPSS	Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione
DSB	Dipartimento di Scienze Biomediche
DSEA	Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno"
DSF	Dipartimento di Scienze del Farmaco
DSS	Dipartimento di Scienze Statistiche
DTG	Dipartimento di Tecnica e Gestione dei sistemi industriali
ECEPIE	Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'Ingénieur en Europe
EGALES	(Master) Etudes de Genre pour des Actions Liées à l'Egalité dans la Société
FAD	Formazione a Distanza

FADOI	Federazione delle Associazioni dei Dirigenti Ospedalieri Internisti
FISPPA	Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
FNOMCeO	Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e Odontoiatri
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Gender Equality Plan
GISeG	Gruppo Italiano Salute e Genere
GMMP	Global Media Monitoring Project
ICEA	Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale
ICT	Information Communication Technology
IGM	The International society for Gender Medicine
IPS	Italian Political Science
JTIs	Joint Technology Initiatives
L	Laurea
LM	Laurea Magistrale
LMCU	Laurea Magistrale a Ciclo Unico
MAPS	Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute
MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
ODEV	Osservatorio sulle Donne Elette nel Veneto
P.A.P.	Piano di Azioni Positive
PA	Professore Associato
PO	Professore Ordinario
PRIN	Progetti di Ricerca di rilevante Interesse Nazionale
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RAI	Radiotelevisione Italiana

RF	Rapporto di Femminilità
RTD	Ricercatore a Tempo Determinato
RTDa	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo a (o junior)
RTDb	Ricercatore Tempo Determinato di tipo b (o senior)
RTI	Ricercatore a Tempo Indeterminato
RU	Ricercatore Universitario
SDB	Dipartimento della Salute della Donna e del Bambino
SIMG	Società Italiana dei medici di Medicina Generale
SISP	Società Italiana di Scienza Politica
SPGI	Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TD	Tempo Determinato
TESAF	Territorio e Sistemi Agro-Forestali
TI	Tempo Indeterminato
UE	Unione Europea
UK	United Kingdom

5.2 Indice della tabelle e delle figure

TABELLE

sezione	tabella	descrizione	pagina
2.1 SGUARDO D'INSIEME	1	Distribuzione delle persone per genere all'Università di Padova (2014-2016)	27
2.2 STUDENTI E STUDENTESSE	1	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale e tipo di corso di studio (a.a. 2015-16)	30
	2	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale e luogo di residenza (a.a. 2015-16)	32
2.4 PERSONALE DOCENTE	1	Distribuzione percentuale del personale docente per ruolo e genere (2014-2016)	47
	2	Rapporto di femminilità per dipartimento nel ruolo di docente di I Fascia (2013 e 2016)	49
	3	Rapporto di femminilità per dipartimento nel ruolo di docente di II Fascia (2013 e 2016)	50
	4	Rapporto di femminilità per dipartimento nel ruolo di RTI (2013 e 2016)	52
	5	Rapporto di femminilità per dipartimento nel ruolo di RTD (2016)	53
	6	Glass Ceiling Index (GCI) per dipartimento e ruolo (2016)	54
	7	Numero di assunzioni nella qualifica di docente di II Fascia (art. 18 e 24 l. 240/2010) per area CUN (2014-2016)	57
	8	Numero di assunzioni nella qualifica di docente di I Fascia (art. 18 e 24 l. 240/2010) per area CUN (2014-2016)	57
	9	Numero di assunzioni nelle qualifiche di docente di I e II Fascia distinti tra passaggi interni e reclutamento esterno (2014-2016)	58
	10	Numero di assunzioni nella qualifica di RTD (2014-2016)	58

sezione	tabella	descrizione	pagina
(continua 2.4 PERSONALE DOCENTE)	11	Numero di cessazioni per ruolo e genere (2014-2016)	59
	12	Età media del personale docente per genere e ruolo (2016)	60
	13	Assenze del personale docente (2016)	62
	14	Compensi medi relativi ad alcune voci accessorie percepite da docenti, valori al lordo degli oneri a carico ente (2016)	63
	15	Visiting professor e visiting scientist presenti in Ateneo per provenienza geografica (2014-2016)	64
	16	Visiting professor e visiting scientist presenti in Ateneo per tipologia di attività (2014-2016)	64
2.5 PERSONALE E RICERCA	1	Responsabili di finanziamenti per Assegni Junior e progetti di Ricerca di Ateneo per macroarea, ruolo e genere (2014 e 2015)	66
	2	Responsabili di finanziamenti per Assegni Senior per macroarea e genere (bandi 2014 e 2015)	67
	3	Responsabili di unità PRIN per macroarea, ruolo e genere (bandi 2010-11, 2012 e 2015)	69
	4	Responsabili di FIR (Futuro in Ricerca 2012-2013) e SIR (Scientific Independence of young Researcher 2014) per macroarea, ruolo e genere	70
	5	Responsabili Scientifici di progetti presentati e finanziati nell'ambito dei bandi Horizon 2020 (2014-2016)	71
	6	Percentuale di docenti 'attivi' e numero medio di prodotti scientifici per docente, per dipartimento e per genere (2014-2016)	72
	7	Produzione media dei più importanti tipi di pubblicazione scientifica per dipartimento e genere (2014-2016)	75
2.6 DIRIGENTI, PTA e CEL	1	Distribuzione in valore assoluto e percentuale di dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per ruolo e genere (2014-2016)	77
	2	Composizione dei dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per titolo di studio e genere (2016)	81

sezione	tabella	descrizione	pagina
(continua 2.6 DIRIGENTI, PTA e CEL)	3	Numero di passaggi di categoria effettuati dal PTA (tempo indeterminato) e relativa incidenza percentuale di donne (2014 – 2016)	83
	4	Assenze di dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per tipologia e genere (anno 2016)	84
	5	Congedo parentale richiesto da dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere (2014-2016)	85
	6	Assenza per malattia di figlio/a di dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere (2014-2016)	85
	7	Assenza legge 104/92 di dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere (2014-2016)	85
	8	Erogazioni accessorie e compensi medi del PTA (tempo determinato e indeterminato) per tipologia e genere (2016 valori lordo ente)	86

FIGURE

sezione	figura	descrizione	pagina
2.1 SGUARDO D'INSIEME	1	Distribuzione percentuale delle persone per genere all'Università di Padova (2016)	28
2.2 STUDENTI E STUDENTESSE	1	Distribuzione delle immatricolazioni per genere e tipo di corso di studio (a.a. 2015-16)	29
	2	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale, tipo di corso di studio e genere (a.a. 2015-16)	31
	3	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale, tipo di accesso e genere (a.a. 2015-16)	31
	4	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale, cittadinanza e genere (a.a. 2015-16)	32
	5	Distribuzione delle immatricolazioni per area ministeriale, luogo di residenza e genere (a.a. 2015-16)	33
	6	Distribuzione delle immatricolazioni per classe di voto di diploma e genere (a.a. 2015-16)	33

sezione	figura	descrizione	pagina
(continua 2.2 STUDENTI E STUDENTESSE)	7	Distribuzione delle iscrizioni per genere e tipo di corso di studi (a.a. 2015-16)	34
	8	Distribuzione delle iscrizioni per regolarità negli studi, tipo di corso di studi e genere (a.a. 2015-2016)	35
	9	Distribuzione dei titoli conseguiti per genere e tipo di corso di studio (2016)	35
	10	Distribuzione dei laureati/e per genere, regolarità negli studi e area ministeriale (2016)	36
	11	Tempo medio (in anni) di conseguimento del titolo nei corsi di laurea (2016)	37
	12	Tempo medio (in anni) di conseguimento del titolo nei corsi di laurea magistrale (2016)	37
	13	Tempo medio (in anni) di conseguimento del titolo nei corsi di laurea a ciclo unico (2016)	38
	14	Distribuzione dei laureati /e per classe di voto di laurea e genere (2016)	38
	15	Voto medio di laurea per area ministeriale e genere (2016)	39
	16	Voto medio di laurea magistrale per area ministeriale e genere (2016)	39
	17	Distribuzione di laureati/e occupati/e a un anno dalla laurea per genere e area ministeriale (2016)	40
	18	Tasso di occupazione per tipo di corso di studio e genere (2016)	40
	19	Giudizio di efficacia del titolo conseguito per tipo di corso di studio e genere (2016)	41
	20	Reddito mensile netto a un anno dalla laurea per tipo di corso di studio e genere (2016)	41
	21	Distribuzione di iscritti/e a corsi post lauream per area ministeriale e genere (a.a. 2015-16)	42

sezione	figura	descrizione	pagina
2.3 DOTTORANDI/E E TITOLARI ASSEGNI DI RICERCA	1	Dottorandi/e, assegnisti/e, RTD per area ministeriale e genere (2015-16)	43
	2	Dottorandi/e, assegnisti/e, RTD: diagramma di Ateneo (2015-16)	44
	3	Dottorandi/e, assegnisti/e e RTD: diagramma dell'area sanitaria (2015-16)	44
	4	Dottorandi/e, assegnisti/e, RTD: diagramma dell'area scientifica (2015-16)	45
	5	Dottorandi/e, assegnisti/e, RTD: diagramma dell'area sociale (2015-16)	45
	6	Dottorandi/e, assegnisti/e, RTA: diagramma dell'area umanistica (2015-16)	46
2.4 PERSONALE DOCENTE	1	Distribuzione percentuale del personale docente per ruolo e genere (2014-2016)	48
	2	Distribuzione percentuale dei docenti per fasce d'età, genere e ruolo (2016)	60
	3	Distribuzione percentuale dell'anzianità di nomina del personale docente per genere e ruolo (2016)	61
	4	Distribuzione percentuale del personale docente per genere, tempo d'impiego e ruolo (2016)	62
2.5 PERSONALE E RICERCA	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)	67
	2	Percentuale di PRIN presentati o finanziati, suddivisi per genere sul totale del personale docente dello stesso genere (bando 2016)	68
	3	Distribuzione percentuale delle pubblicazioni scientifiche per tipologia, per genere e qualifica dell'autore/trice (2014-2016)	72
2.6 DIRIGENTI, PTA e CEL	1	Composizione percentuale di dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere (2014-2016)	78

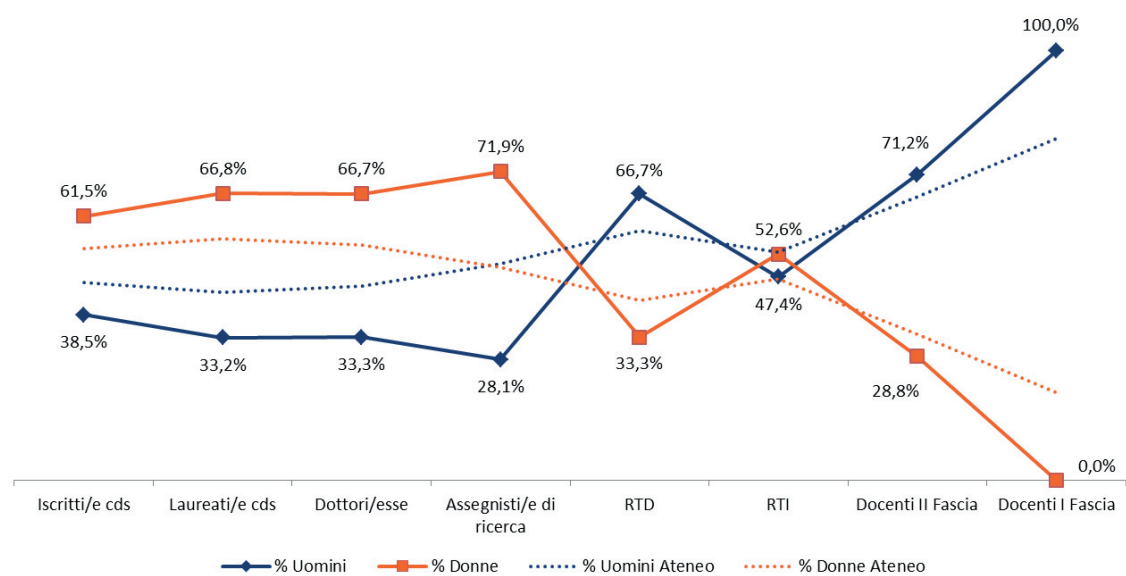
sezione	figura	descrizione	pagina
<i>(continua 2.6 DIRIGENTI, PTA e CEL)</i>	2	Diagramma a forbice delle carriere di dirigenti e PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere (2016)	78
	3	Composizione percentuale del PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere e area funzionale (2016)	79
	4	Composizione percentuale di dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere ed età (2016)	80
	5	Distribuzione percentuale di dirigenti, PTA e CEL (tempo indeterminato) per genere e classe di anzianità di servizio (2016)	80
	6	Tasso di sovra-scolarizzazione del PTA (tempo determinato e indeterminato) per categoria e genere (2016)	81
	7	Composizione percentuale del PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere e regime di impegno (2014-2016)	82
	8	Numero di assunzioni e di cessazioni di dirigenti, PTA e CEL (tempo indeterminato) per genere (2014-2016)	83
2.7 ORGANI DI ATENEO E POSIZIONI APICALI	1	Distribuzione dei prorettori e prorettrici per genere (2014 vs 2016)	88
	2	Composizione per genere dei principali Organi di Governo (2014 vs 2016)	89
	3	Distribuzione dei Presidenti delle Scuole di Ateneo per genere (2014 vs 2016)	90
2.8 DIAGRAMMI A FORBICE DELLE CARRIERE	1	Forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo (2015-16)	91
	2	Forbice della carriera universitaria e accademica in area sanitaria (2015-16)	92
	3	Forbice della carriera universitaria e accademica in area scientifica (2015-16)	92

sezione	figura	descrizione	pagina
<i>(continua 2.2 DIAGRAMMI A FOR- BICE DELLE CARRIE- RE)</i>	4	Forbice della carriera universitaria e accademica in area sociale (2015-16)	93
	5	Forbice della carriera universitaria e accademica in area umanistica (2015-16)	93
	6	Forbice della carriera universitaria e accademica in area sanitaria: DIMED (2015-16)	94
	7	Forbice della carriera universitaria e accademica in area scientifica: DEI (2015-16)	94
	8	Forbice della carriera universitaria e accademica in area sociale: DSEA (2015-16)	95
	9	Forbice della carriera universitaria e accademica in area umanistica: DiSLL (2015-16)	95
3.3 RICERCA FORMAZIONE E PROMOZIONE DI UNA CULTURA DI GENERE	1	Rete del Centro studi nazionale per la salute e la medicina di genere	112

5.3 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche per dipartimento

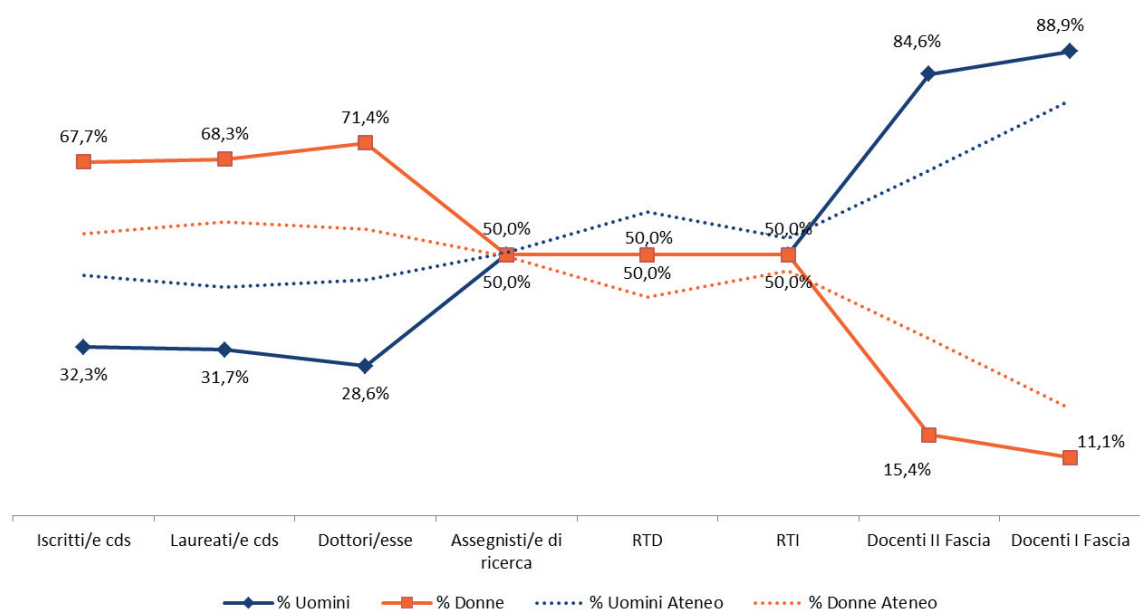
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Medicina (DIMED)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	5.088	61,5%
Laureati/e cds	1.024	66,8%
Dottori/esse	3	66,7%
Assegnisti/e di ricerca	32	71,9%
RTD	6	33,3%
RTI	19	52,6%
Docenti II Fascia	52	28,8%
Docenti I Fascia	20	0,0%



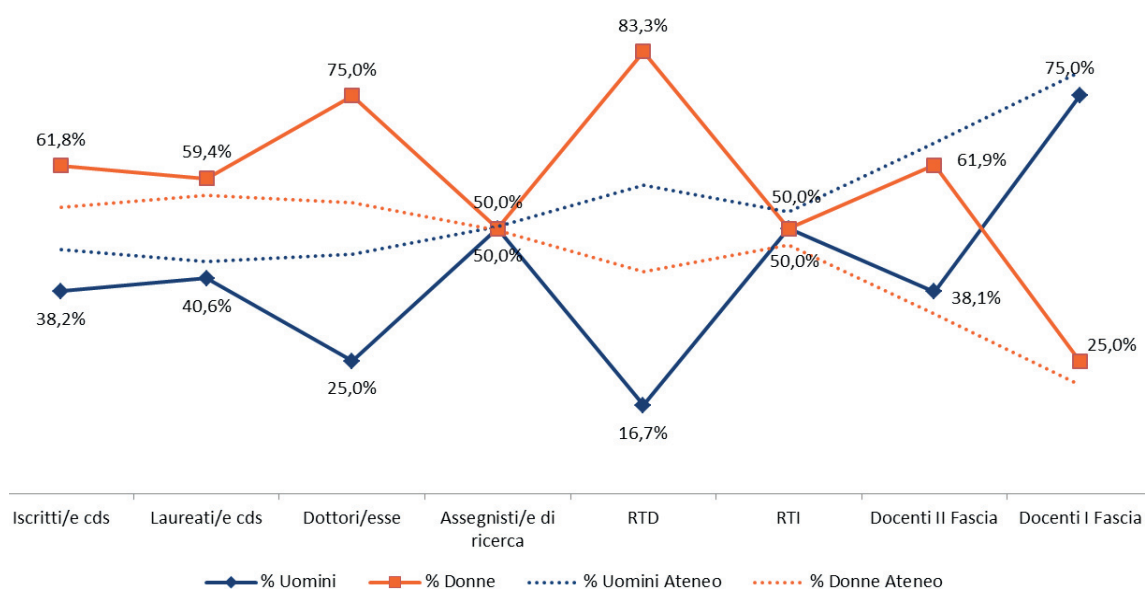
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute (MAPS)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	415	67,7%
Laureati/e cds	63	68,3%
Dottori/esse	14	71,4%
Assegnisti/e di ricerca	10	50,0%
RTD	2	50,0%
RTI	20	50,0%
Docenti II Fascia	13	15,4%
Docenti I Fascia	9	11,1%



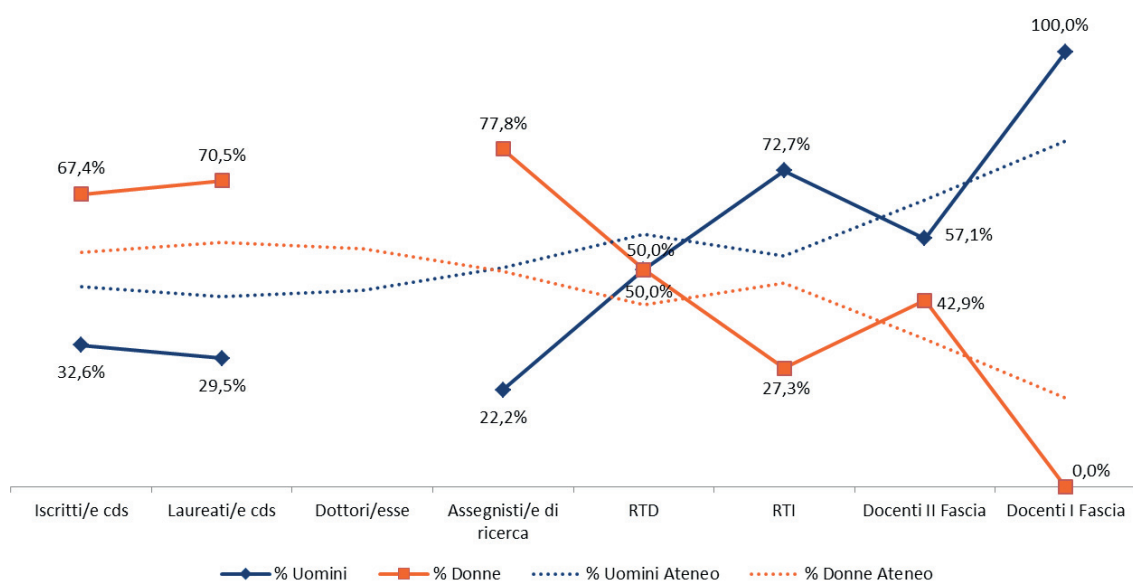
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Medicina Molecolare (DMM)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	639	61,8%
Laureati/e cds	239	59,4%
Dottori/esse	12	75,0%
Assegnisti/e di ricerca	30	50,0%
RTD	6	83,3%
RTI	18	50,0%
Docenti II Fascia	21	61,9%
Docenti I Fascia	12	25,0%



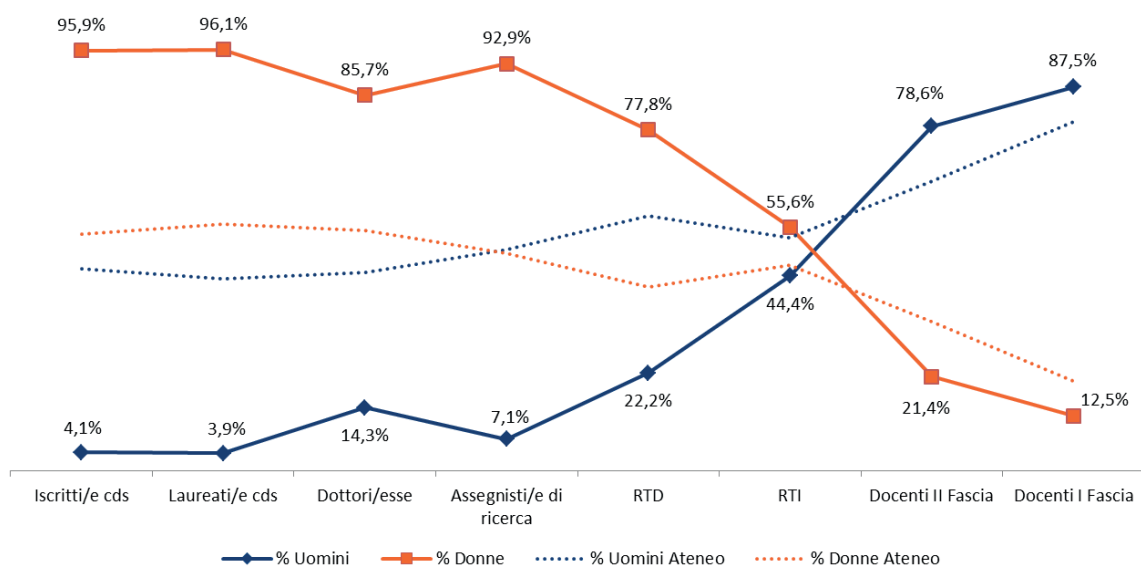
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Neuroscienze (DNS)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	736	67,4%
Laureati/e cds	176	70,5%
Dottori/esse	-	-
Assegnisti/e di ricerca	18	77,8%
RTD	8	50,0%
RTI	22	27,3%
Docenti II Fascia	21	42,9%
Docenti I Fascia	12	0,0%



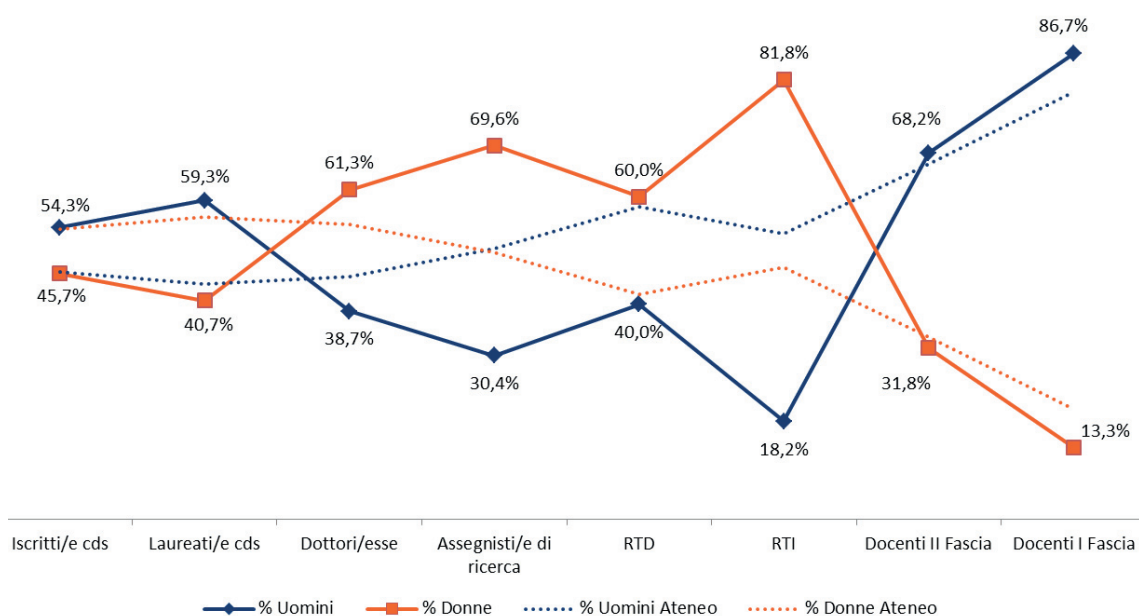
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino (SDB)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	194	95,9%
Laureati/e cds	76	96,1%
Dottori/esse	14	85,7%
Assegnisti/e di ricerca	14	92,9%
RTD	9	77,8%
RTI	9	55,6%
Docenti II Fascia	14	21,4%
Docenti I Fascia	8	12,5%



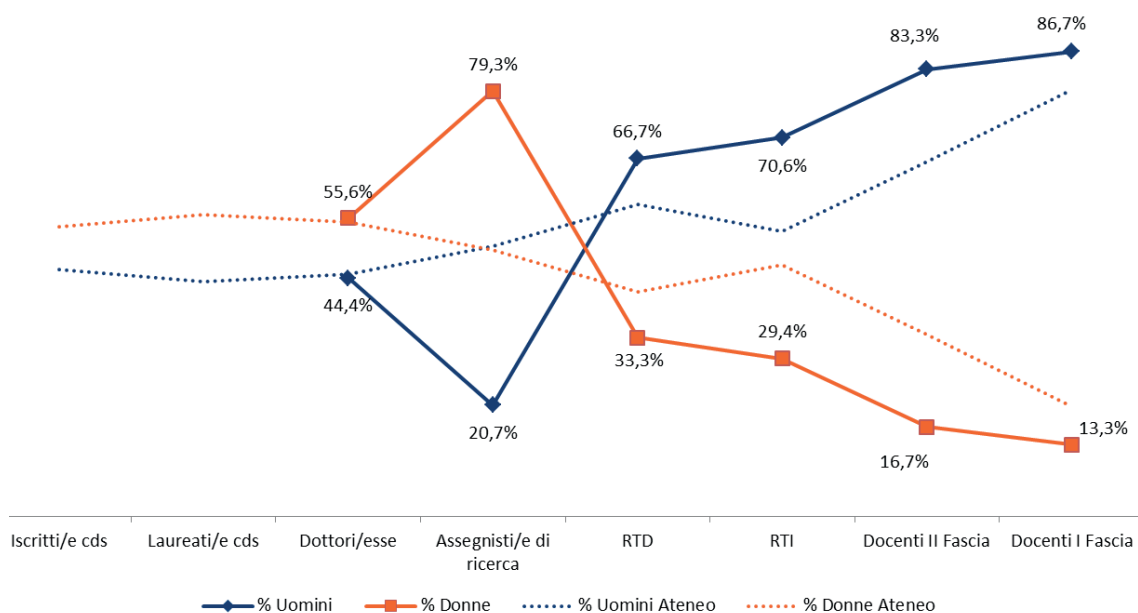
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	Totale	% donne
Iscritti/e cds	151	45,7%
Laureati/e cds	59	40,7%
Dottori/esse	31	61,3%
Assegnisti/e di ricerca	23	69,6%
RTD	5	60,0%
RTI	11	81,8%
Docenti II Fascia	22	31,8%
Docenti I Fascia	15	13,3%



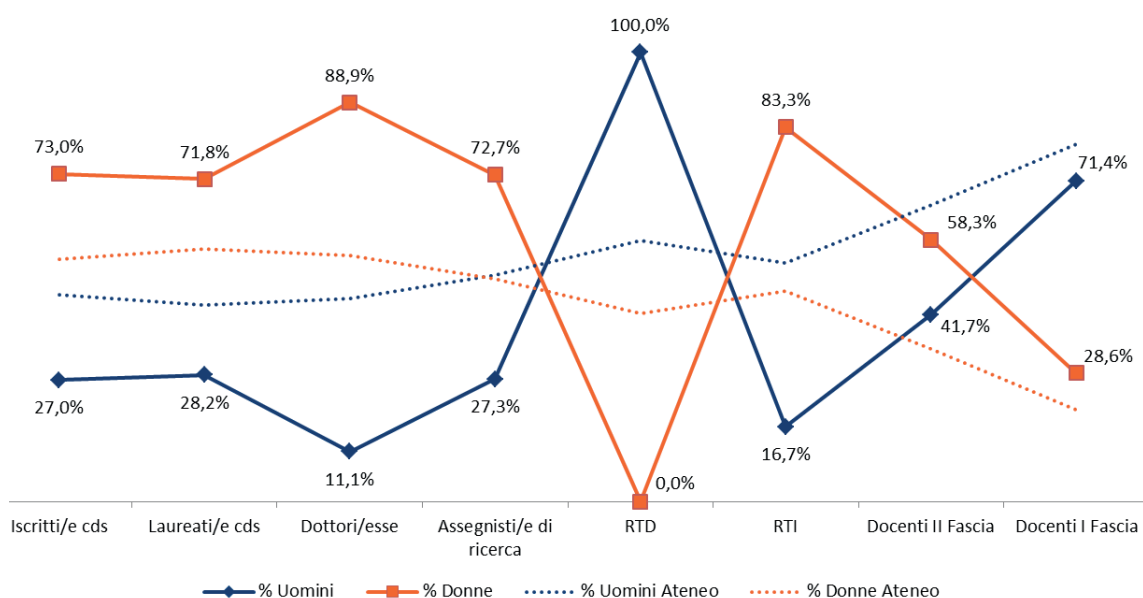
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche (DiSCOG)	Totale	% Donne
Iscritti/e cds	-	-
Laureati/e cds	-	-
Dottori/esse	9	55,6%
Assegnisti/e di ricerca	29	79,3%
RTD	3	33,3%
RTI	17	29,4%
Docenti II Fascia	18	16,7%
Docenti I Fascia	15	13,3%



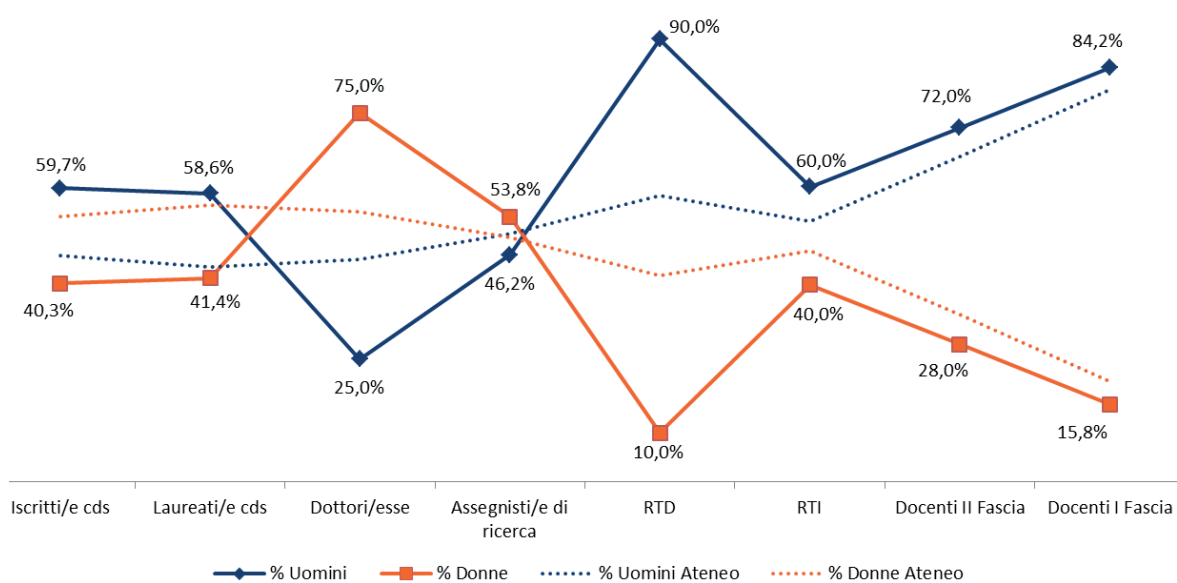
DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

Dipartimento di Scienze del Farmaco (DSF)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.550	73,0%
Laureati/e cds	252	71,8%
Dottori/esse	9	88,9%
Assegnisti/e di ricerca	22	72,7%
RTD	2	0,0%
RTI	18	83,3%
Docenti II Fascia	24	58,3%
Docenti I Fascia	7	28,6%



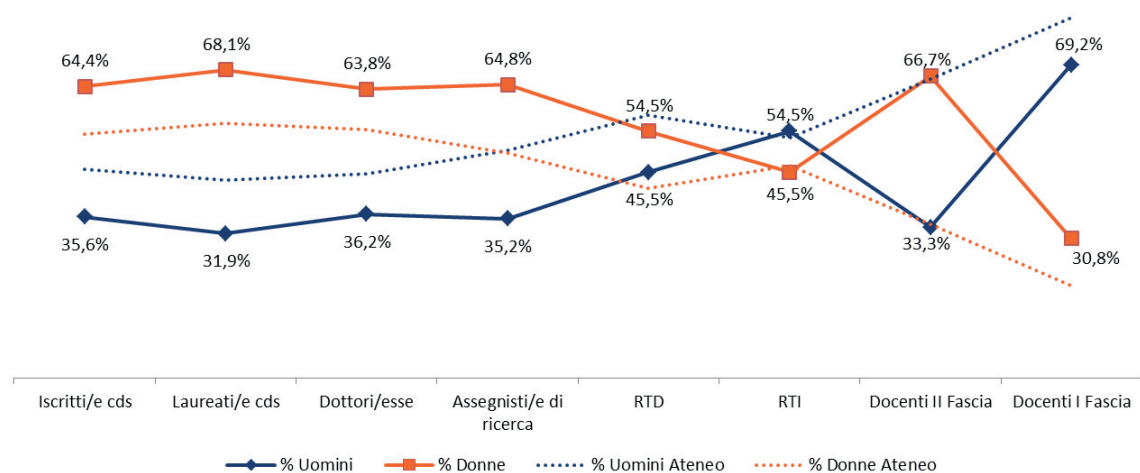
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente (DAFNAE)	Totale	% Donne
Iscritti/e cds	2.028	40,3%
Laureati/e cds	411	41,4%
Dottori/esse	20	75,0%
Assegnisti/e di ricerca	26	53,8%
RTD	10	10,0%
RTI	15	40,0%
Docenti II Fascia	25	28,0%
Docenti I Fascia	19	15,8%



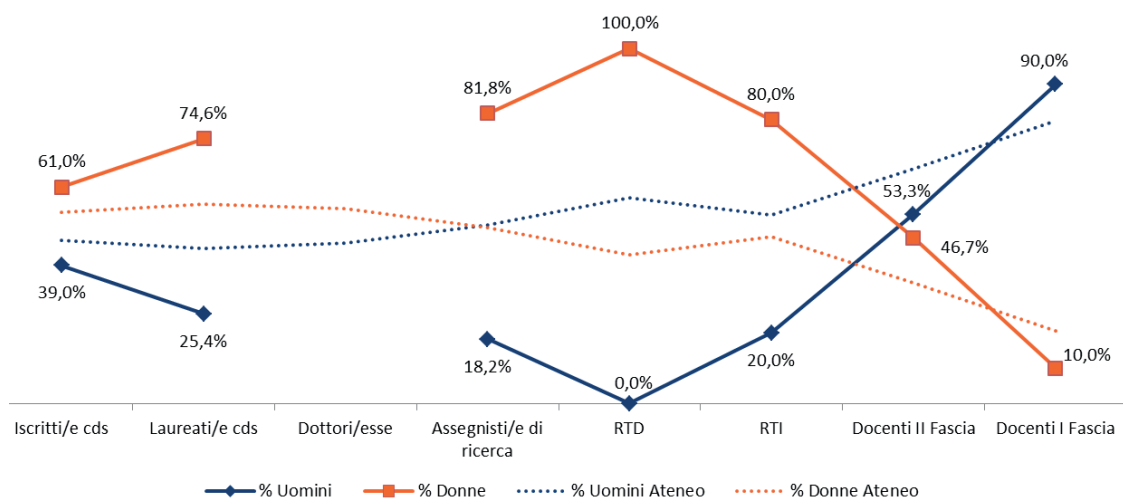
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Biologia	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.506	64,4%
Laureati/e cds	342	68,1%
Dottori/esse	47	63,8%
Assegnisti/e di ricerca	54	64,8%
RTD	11	54,5%
RTI	22	45,5%
Docenti II Fascia	30	66,7%
Docenti I Fascia	13	30,8%



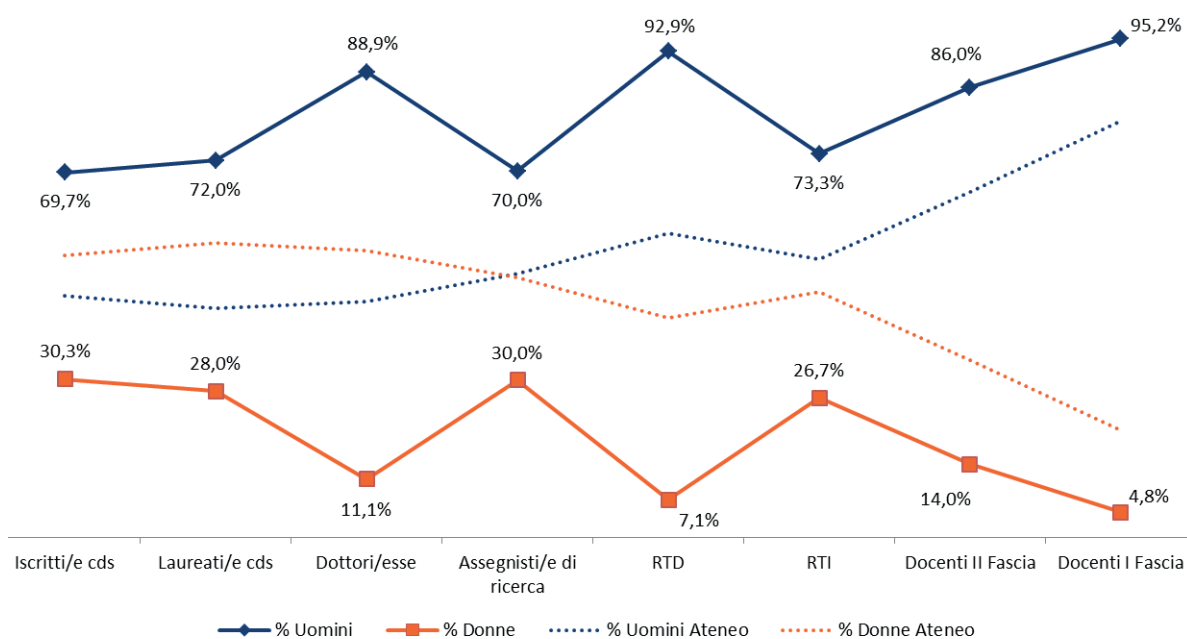
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Biomedicina Comparata ed Alimentazione (BCA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	382	61,0%
Laureati/e cds	71	74,6%
Dottori/esse	-	-
Assegnisti/e di ricerca	11	81,8%
RTD	1	100,0%
RTI	15	80,0%
Docenti II Fascia	15	46,7%
Docenti I Fascia	10	10,0%



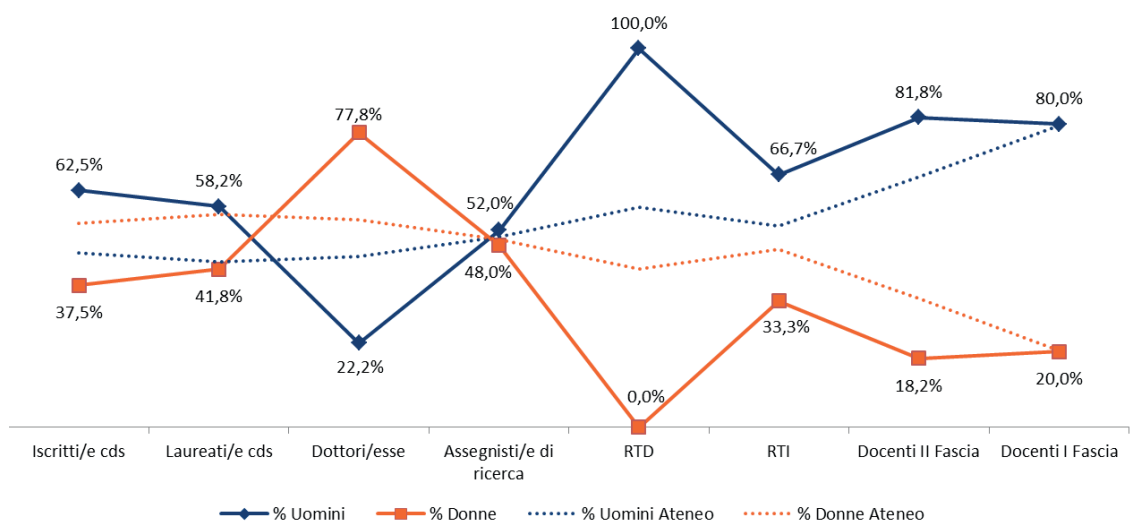
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.127	30,3%
Laureati/e cds	211	28,0%
Dottori/esse	18	11,1%
Assegnisti/e di ricerca	70	30,0%
RTD	14	7,1%
RTI	30	26,7%
Docenti II Fascia	50	14,0%
Docenti I Fascia	21	4,8%



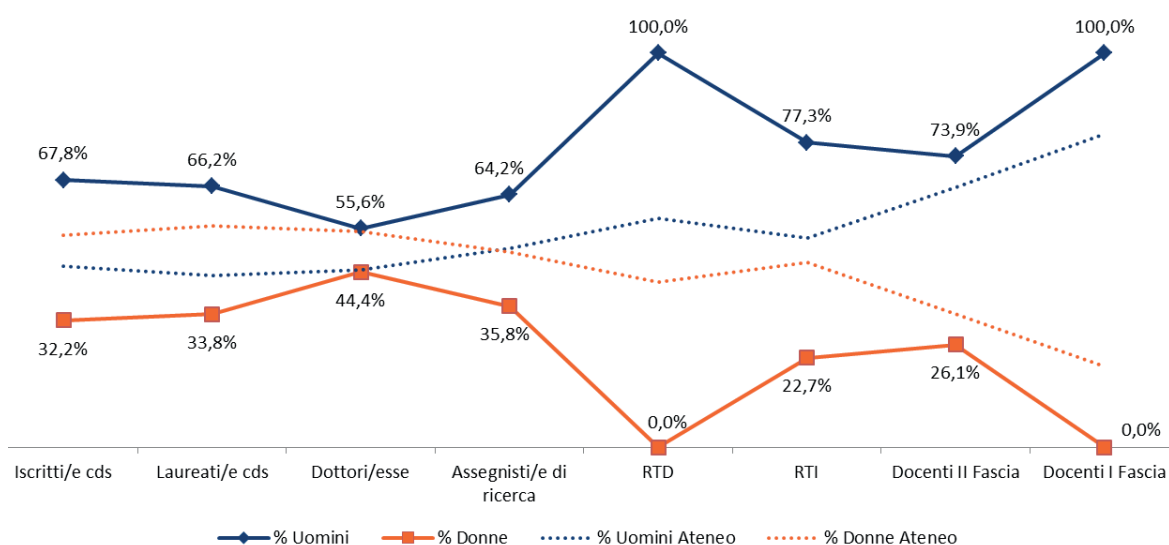
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Geoscienze	Totale	% donne
Iscritti/e cds	387	37,5%
Laureati/e cds	91	41,8%
Dottori/esse	9	77,8%
Assegnisti/e di ricerca	25	48,0%
RTD	4	0,0%
RTI	15	33,3%
Docenti II Fascia	22	18,2%
Docenti I Fascia	10	20,0%



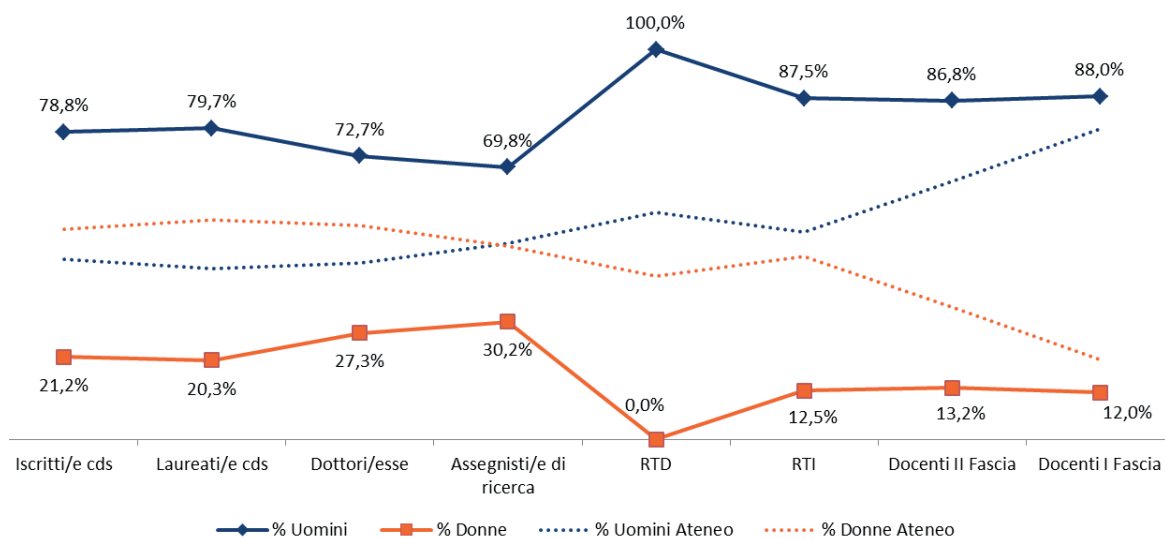
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile a Ambientale (ICEA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.129	32,2%
Laureati/e cds	453	33,8%
Dottori/esse	9	44,4%
Assegnisti/e di ricerca	53	35,8%
RTD	5	0,0%
RTI	22	22,7%
Docenti II Fascia	23	26,1%
Docenti I Fascia	15	0,0%



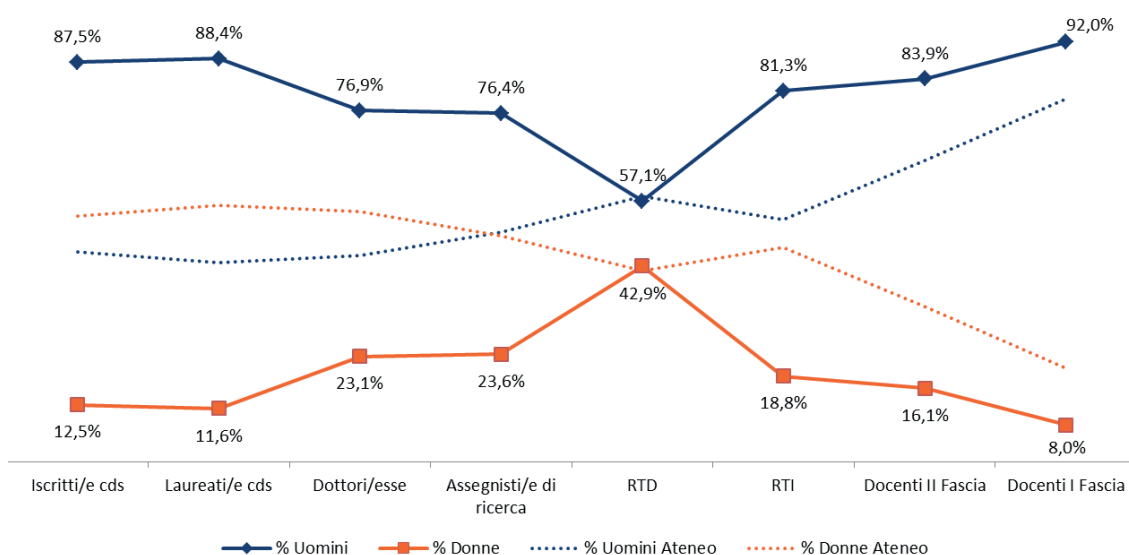
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (DEI)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.933	21,2%
Laureati/e cds	538	20,3%
Dottori/esse	22	27,3%
Assegnisti/e di ricerca	63	30,2%
RTD	10	0,0%
RTI	24	12,5%
Docenti II Fascia	38	13,2%
Docenti I Fascia	25	12,0%



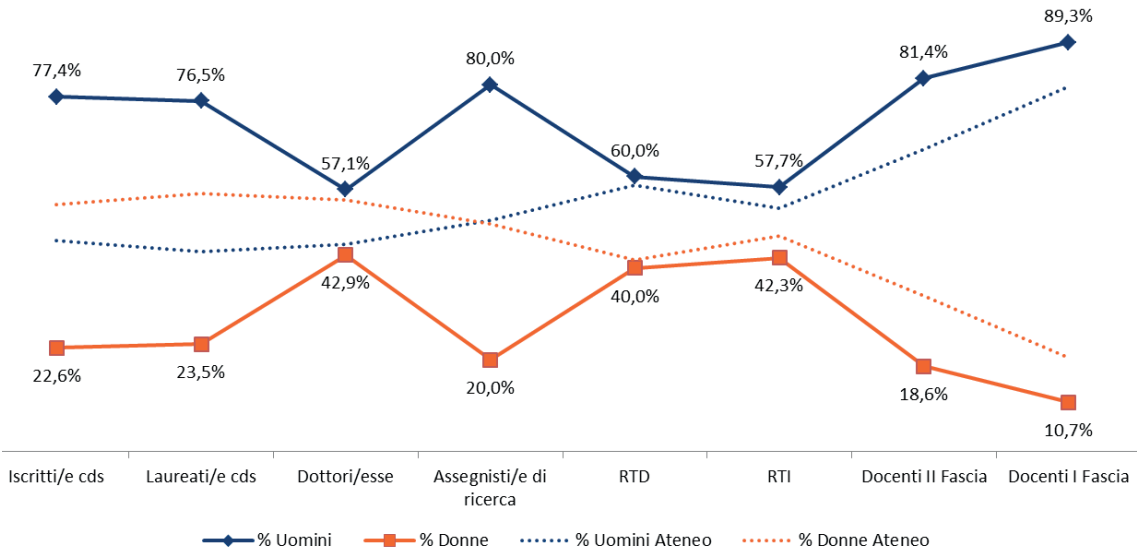
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Ingegneria Industriale (DII)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	4.291	12,5%
Laureati/e cds	996	11,6%
Dottori/esse	26	23,1%
Assegnisti/e di ricerca	89	23,6%
RTD	7	42,9%
RTI	16	18,8%
Docenti II Fascia	56	16,1%
Docenti I Fascia	25	8,0%



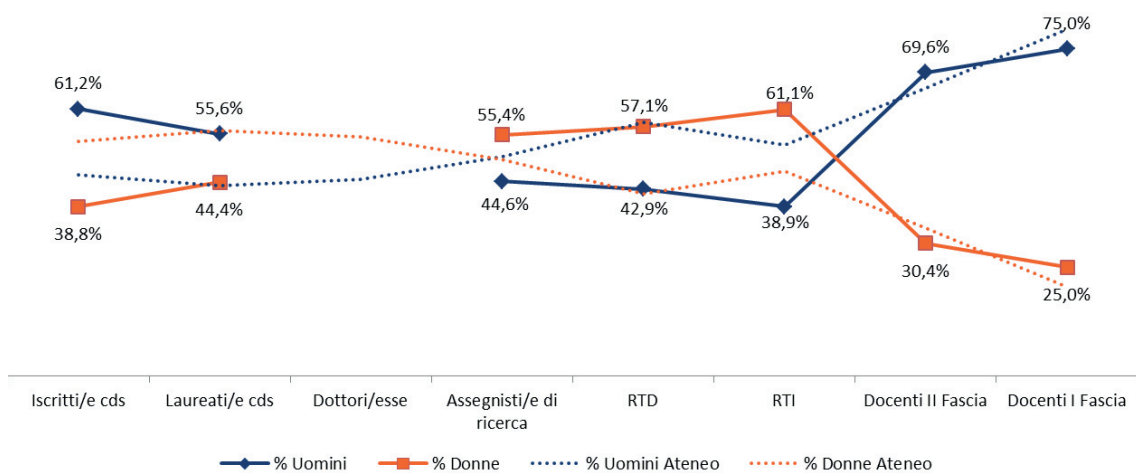
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Matematica (DM)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.404	22,6%
Laureati/e cds	264	23,5%
Dottori/esse	14	42,9%
Assegnisti/e di ricerca	15	20,0%
RTD	5	40,0%
RTI	26	42,3%
Docenti II Fascia	43	18,6%
Docenti I Fascia	28	10,7%



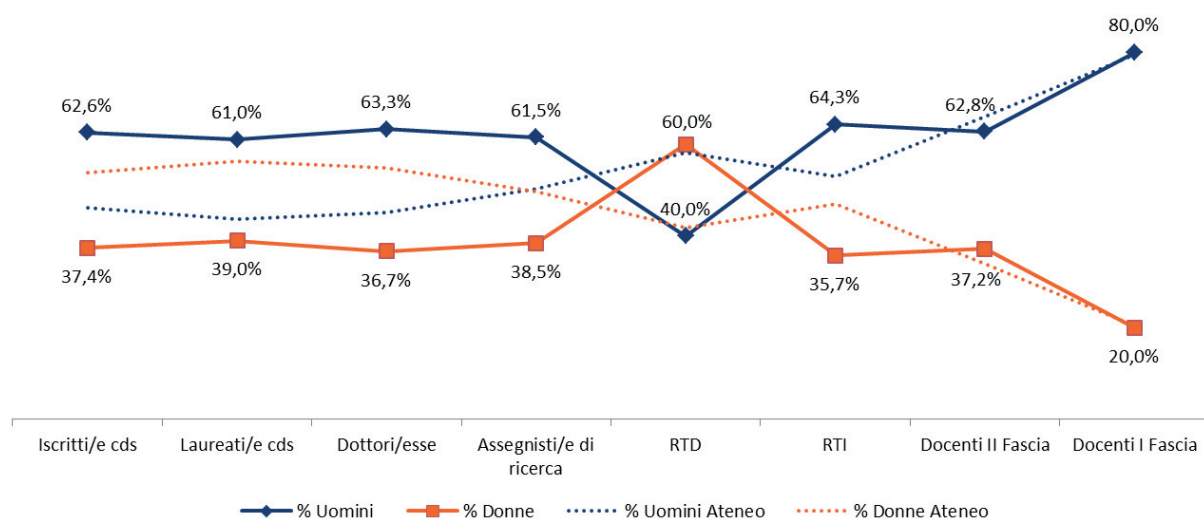
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Scienze Biomediche (DSB)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	394	38,8%
Laureati/e cds	81	44,4%
Dottori/esse	-	-
Assegnisti/e di ricerca	56	55,4%
RTD	7	57,1%
RTI	18	61,1%
Docenti II Fascia	23	30,4%
Docenti I Fascia	12	25,0%



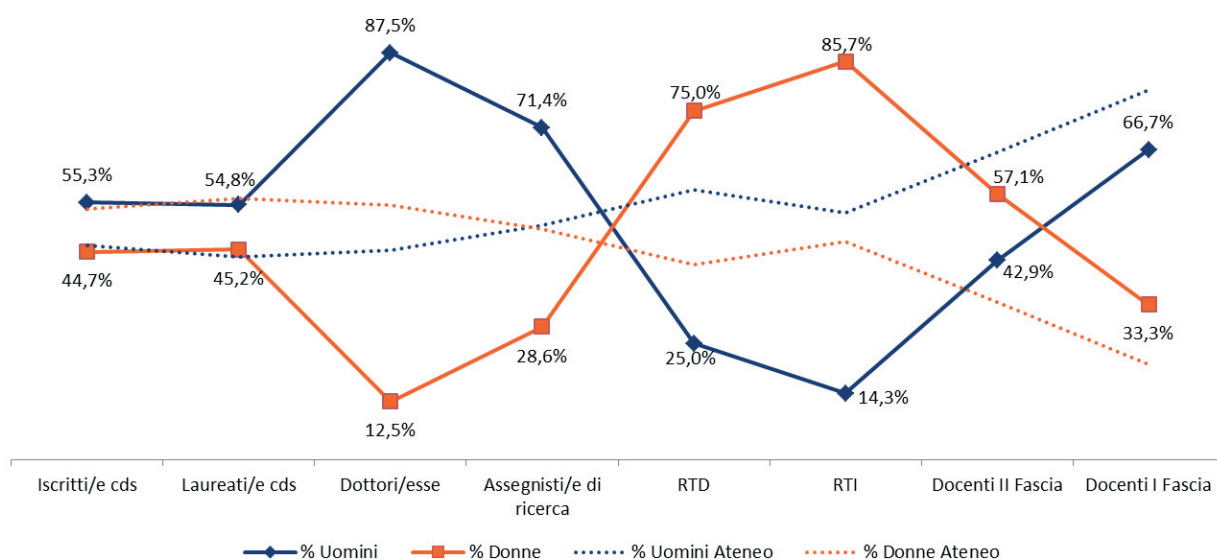
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Scienze Chimiche (DiSC)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.066	37,4%
Laureati/e cds	241	39,0%
Dottori/esse	30	36,7%
Assegnisti/e di ricerca	39	38,5%
RTD	5	60,0%
RTI	14	35,7%
Docenti II Fascia	43	37,2%
Docenti I Fascia	20	20,0%



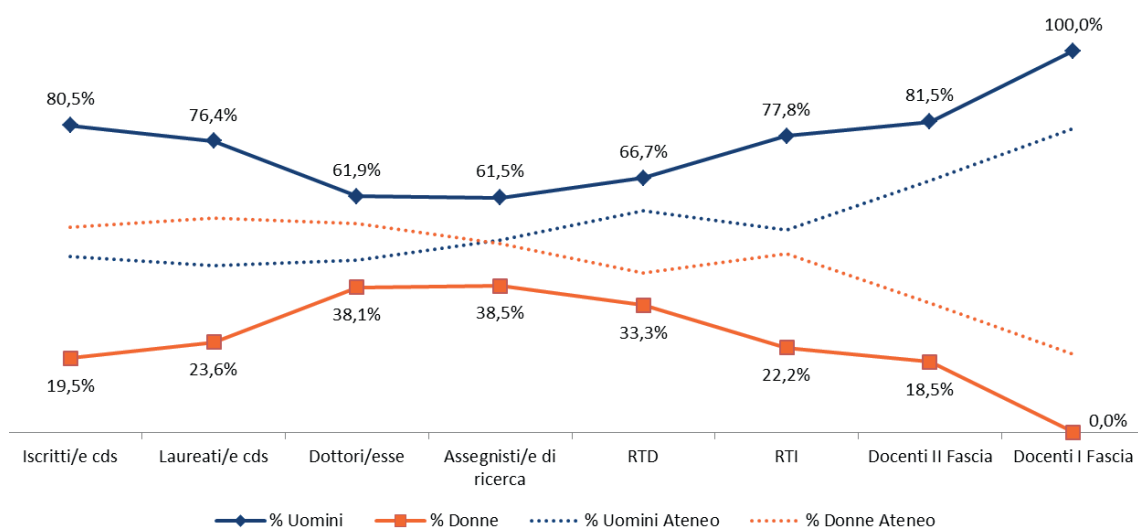
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Scienze Statistiche	Totale	% donne
Iscritti/e cds	908	44,7%
Laureati/e cds	219	45,2%
Dottori/esse	8	12,5%
Assegnisti/e di ricerca	7	28,6%
RTD	4	75,0%
RTI	7	85,7%
Docenti II Fascia	21	57,1%
Docenti I Fascia	9	33,3%



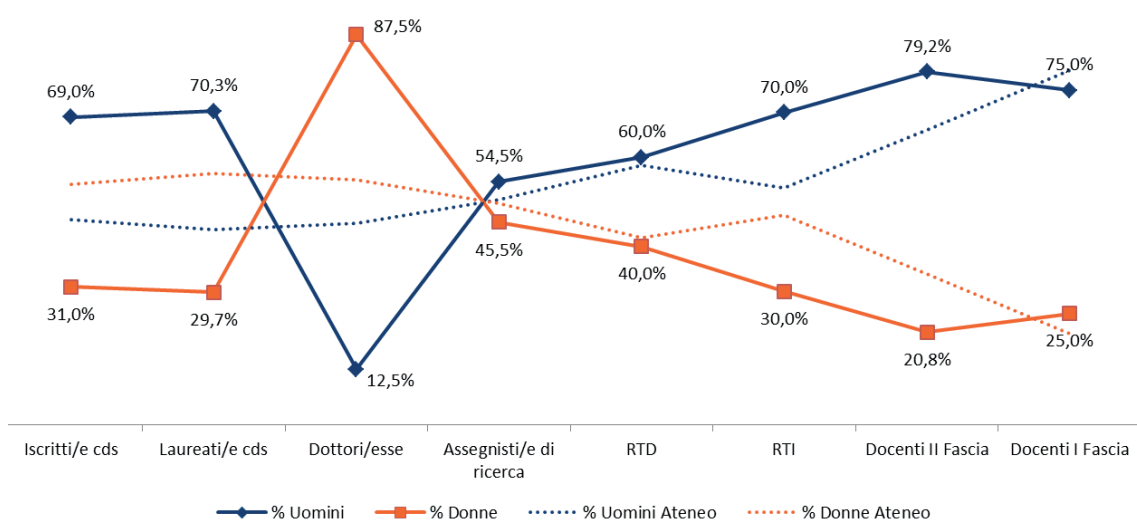
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.207	19,5%
Laureati/e cds	453	23,6%
Dottori/esse	21	38,1%
Assegnisti/e di ricerca	13	38,5%
RTD	9	33,3%
RTI	9	22,2%
Docenti II Fascia	27	18,5%
Docenti I Fascia	14	0,0%



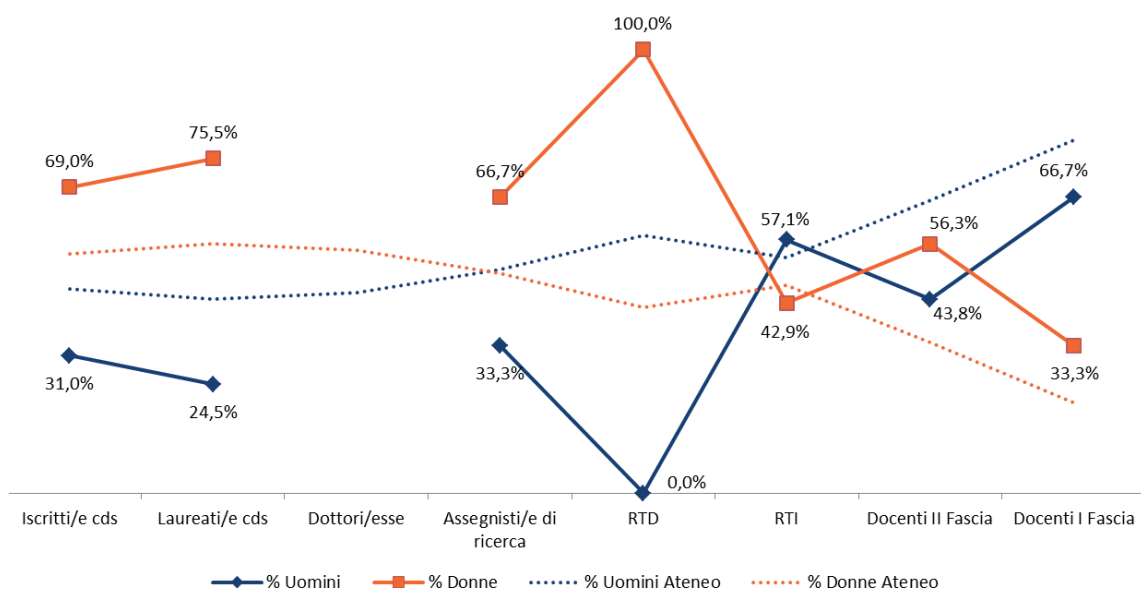
DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	977	31,0%
Laureati/e cds	222	29,7%
Dottori/esse	8	87,5%
Assegnisti/e di ricerca	22	45,5%
RTD	5	40,0%
RTI	10	30,0%
Docenti II Fascia	24	20,8%
Docenti I Fascia	12	25,0%



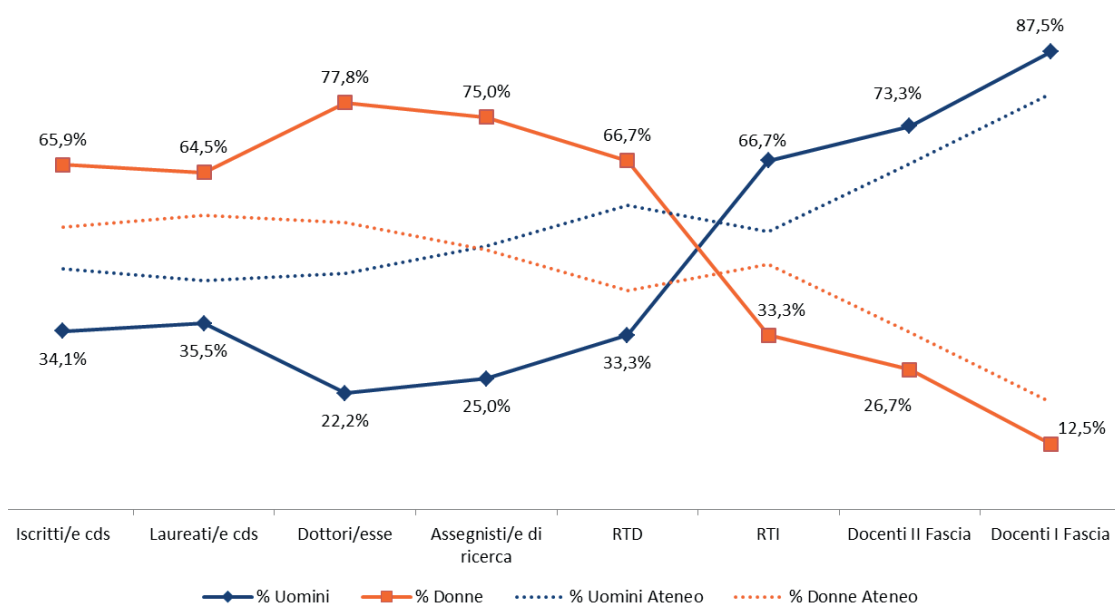
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	678	69,0%
Laureati/e cds	110	75,5%
Dottori/esse	-	-
Assegnisti/e di ricerca	6	66,7%
RTD	2	100,0%
RTI	14	42,9%
Docenti II Fascia	16	56,3%
Docenti I Fascia	15	33,3%



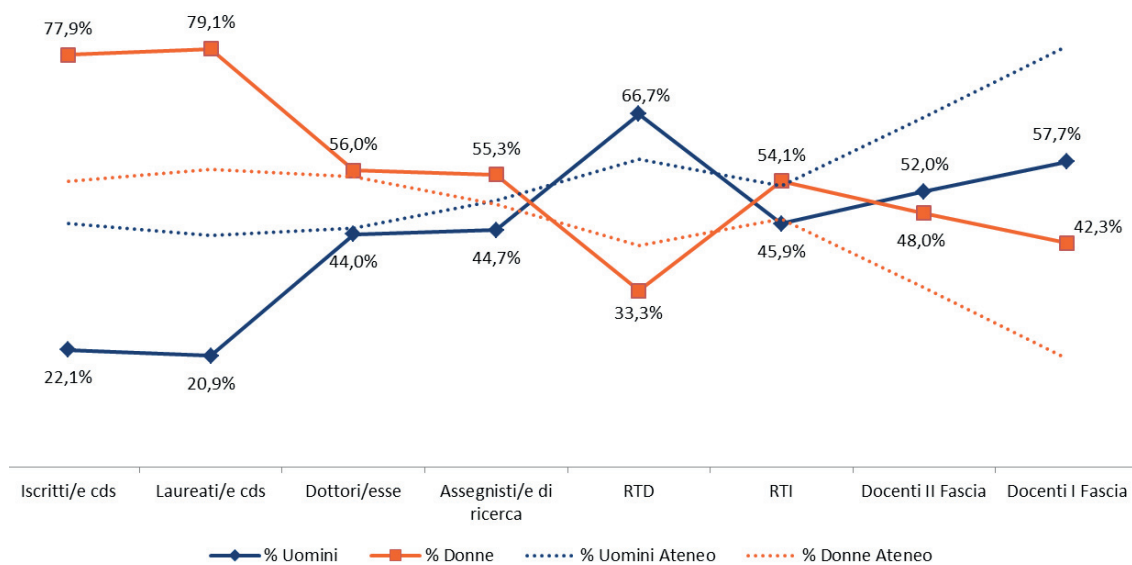
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.818	65,9%
Laureati/e cds	304	64,5%
Dottori/esse	9	77,8%
Assegnisti/e di ricerca	12	75,0%
RTD	3	66,7%
RTI	12	33,3%
Docenti II Fascia	15	26,7%
Docenti I Fascia	16	12,5%



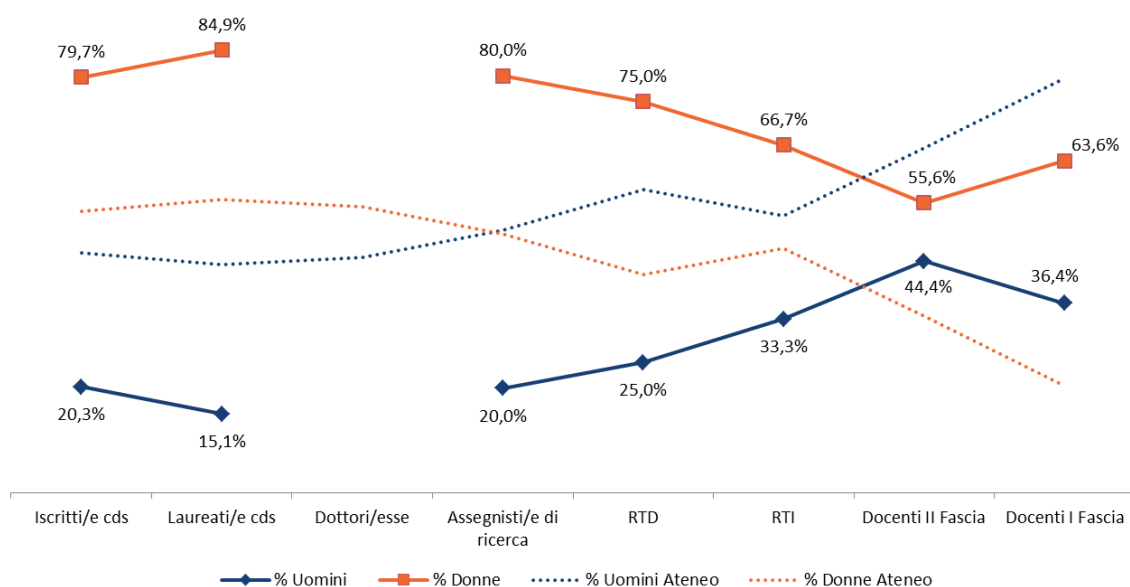
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	6.742	77,9%
Laureati/e cds	1.419	79,1%
Dottori/esse	25	56,0%
Assegnisti/e di ricerca	38	55,3%
RTD	3	33,3%
RTI	37	54,1%
Docenti II Fascia	50	48,0%
Docenti I Fascia	26	42,3%



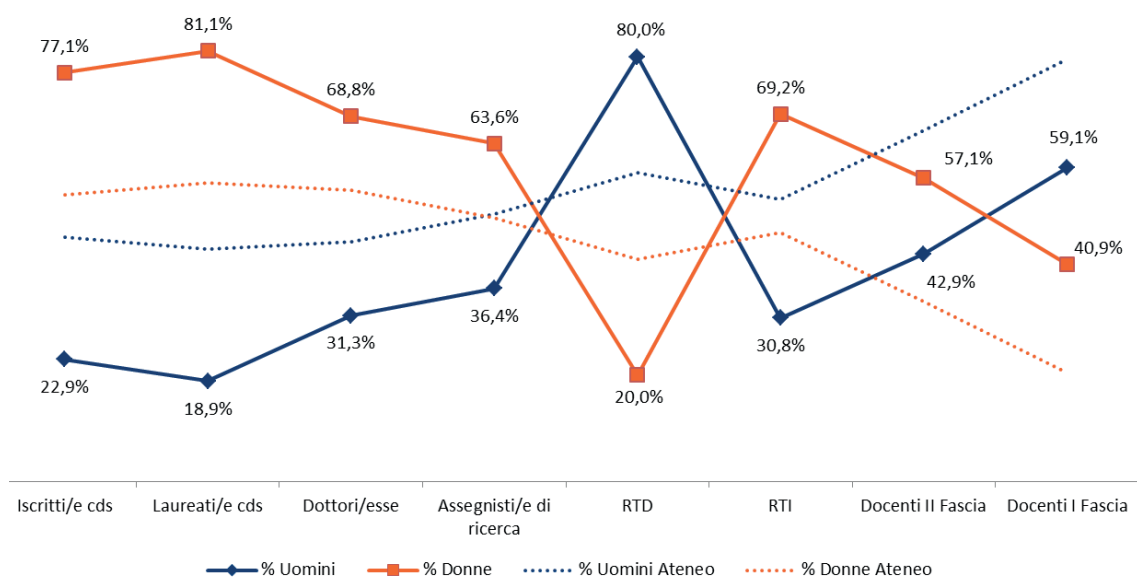
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.285	79,7%
Laureati/e cds	584	84,9%
Dottori/esse	-	-
Assegnisti/e di ricerca	15	80,0%
RTD	4	75,0%
RTI	12	66,7%
Docenti II Fascia	18	55,6%
Docenti I Fascia	11	63,6%



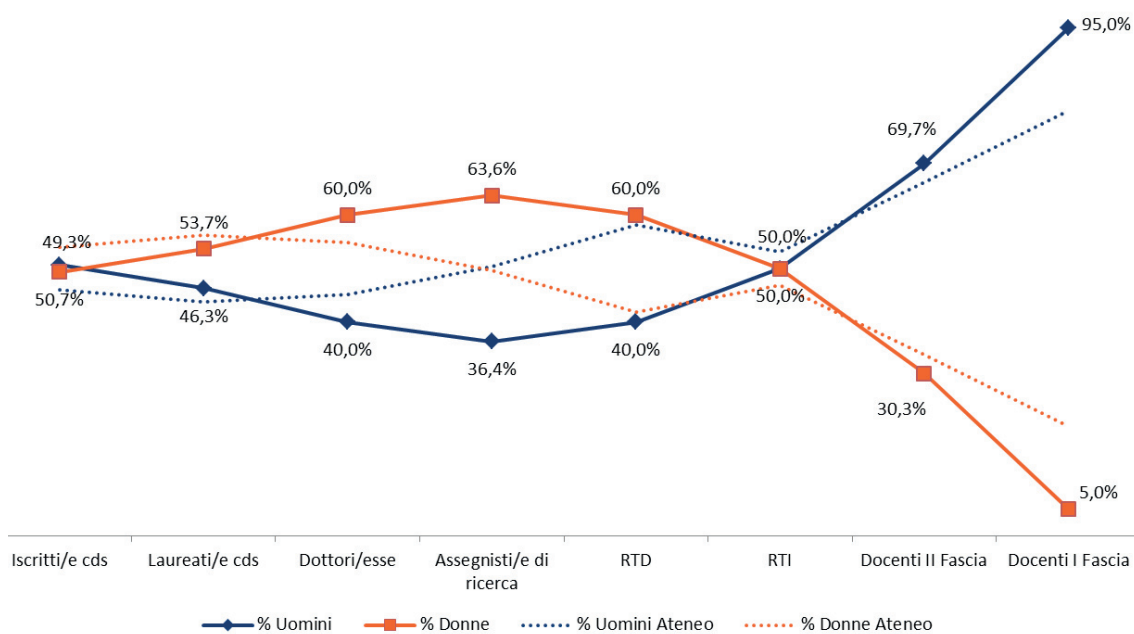
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Psicologia Generale (DPG)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	1.700	77,1%
Laureati/e cds	509	81,1%
Dottori/esse	16	68,8%
Assegnisti/e di ricerca	22	63,6%
RTD	5	20,0%
RTI	13	69,2%
Docenti II Fascia	14	57,1%
Docenti I Fascia	22	40,9%



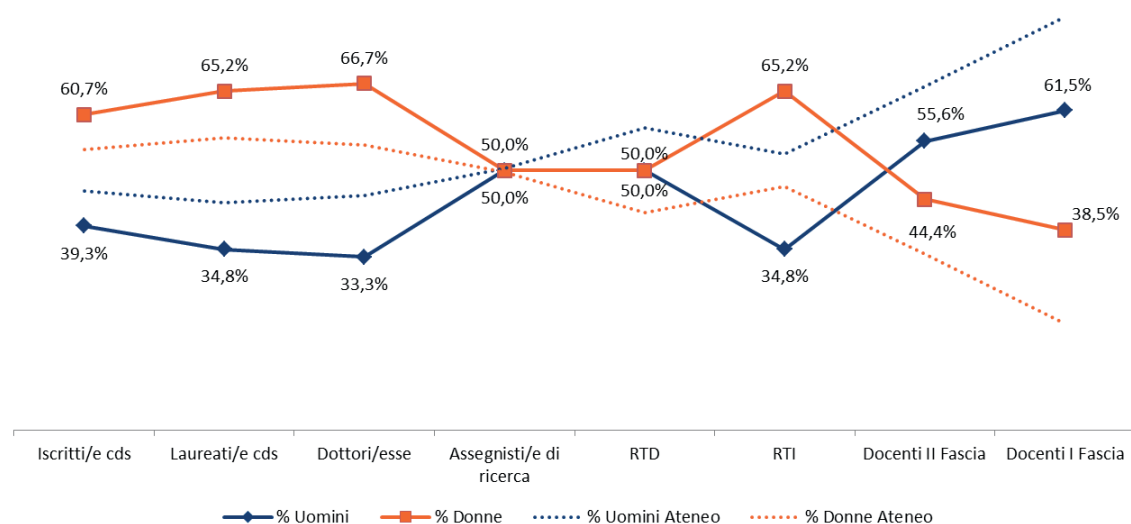
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2.172	49,3%
Laureati/e cds	669	53,7%
Dottori/esse	5	60,0%
Assegnisti/e di ricerca	11	63,6%
RTD	5	60,0%
RTI	8	50,0%
Docenti II Fascia	33	30,3%
Docenti I Fascia	20	5,0%



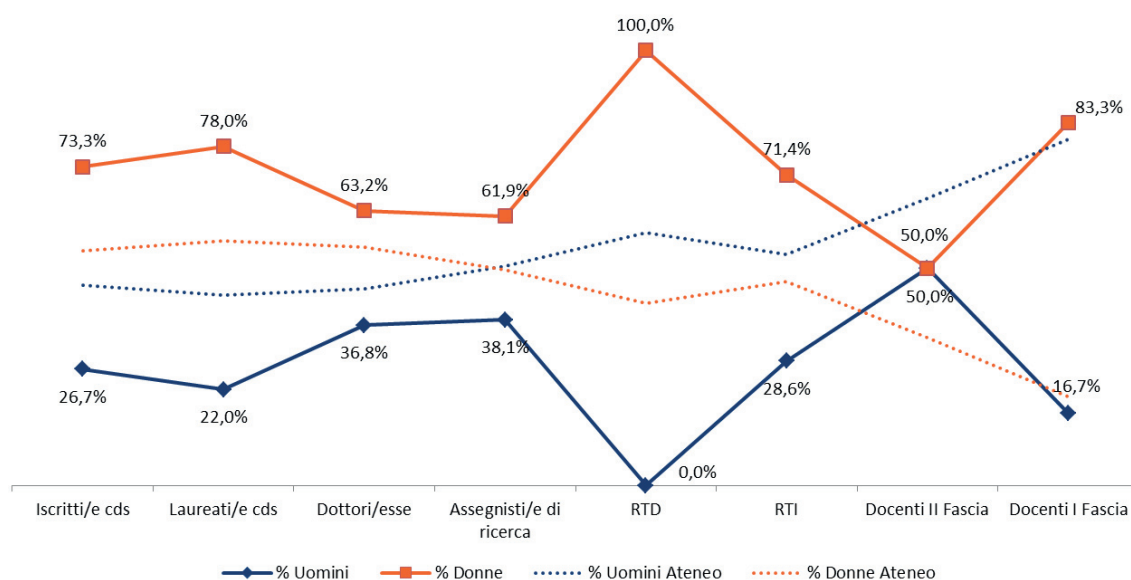
DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali (SPGI)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	3020	60,7%
Laureati/e cds	586	65,2%
Dottori/esse	6	66,7%
Assegnisti/e di ricerca	12	50,0%
RTD	4	50,0%
RTI	23	65,2%
Docenti II Fascia	36	44,4%
Docenti I Fascia	13	38,5%



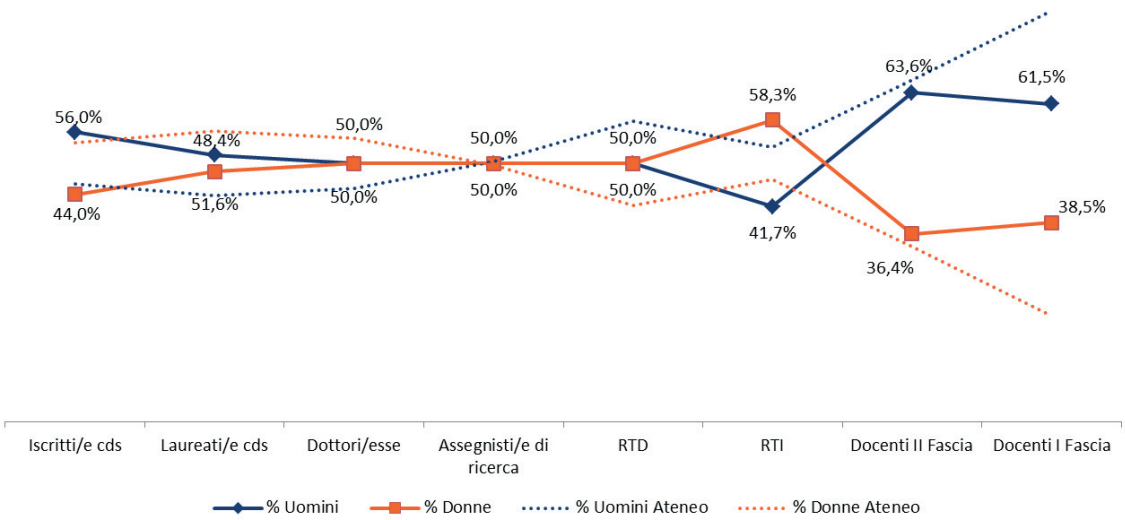
DIPARTIMENTI DI AREA UMANISTICA

Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	2067	73,3%
Laureati/e cds	395	78,0%
Dottori/esse	19	63,2%
Assegnisti/e di ricerca	21	61,9%
RTD	5	100,0%
RTI	14	71,4%
Docenti II Fascia	20	50,0%
Docenti I Fascia	6	83,3%



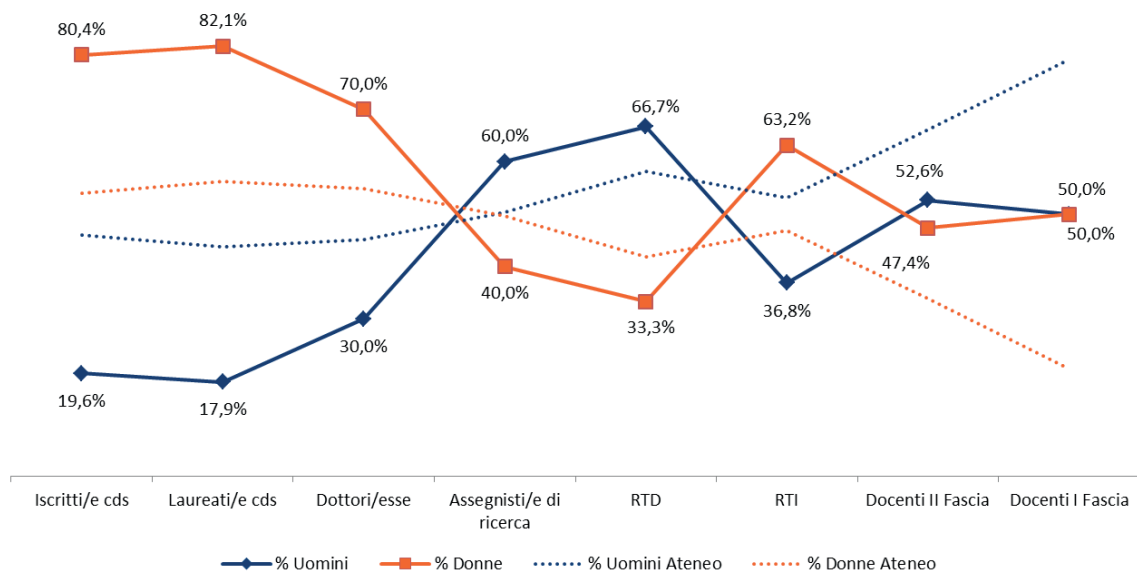
DIPARTIMENTI DI AREA UMANISTICA

Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	703	44,0%
Laureati/e cds	155	48,4%
Dottori/esse	8	50,0%
Assegnisti/e di ricerca	8	50,0%
RTD	4	50,0%
RTI	12	58,3%
Docenti II Fascia	22	36,4%
Docenti I Fascia	13	38,5%



DIPARTIMENTI DI AREA UMANISTICA

Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	Totale	% donne
Iscritti/e cds	3500	80,4%
Laureati/e cds	820	82,1%
Dottori/esse	20	70,0%
Assegnisti/e di ricerca	15	40,0%
RTD	6	33,3%
RTI	19	63,2%
Docenti II Fascia	38	47,4%
Docenti I Fascia	12	50,0%



5.4 Tabella dei corsi di studio, classe, dipartimento e area ministeriale

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Archeologia	L-1	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	Umanistica
Assistenza sanitaria (abilitante alla professione sanitaria di Assistente sanitario)	L/SNT4	Medicina molecolare - DMM	Sanitaria
Astronomia	L-30	Fisica e astronomia "Galileo Galilei" - DFA	Scientifica
	LM-58	Fisica e astronomia "Galileo Galilei" - DFA	Scientifica
Bioingegneria	LM-21	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Biologia	L-13	Biologia	Scientifica
Biologia evoluzionistica	LM-6	Biologia	Scientifica
Biologia marina	LM-6	Biologia	Scientifica
Biologia molecolare	L-13	Biologia	Scientifica
	LM-6	Biologia	Scientifica
Biologia sanitaria	LM-6	Biologia	Scientifica
Biotecnologie	L-2	Biologia	Scientifica
Biotecnologie agrarie	L-2	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Biotecnologie farmaceutiche	LM-9	Scienze del farmaco - DSF	Scientifica
Biotecnologie industriali	LM-8	Biologia	Scientifica
Biotecnologie mediche	LM-9	Medicina molecolare - DMM	Scientifica
Biotecnologie per l'alimentazione	LM-9	Biomedicina comparata ed alimentazione - BCA	Scientifica
Biotecnologie sanitarie	L-2	Biomedicina comparata ed alimentazione - BCA	Scientifica
Business Administration	LM-77	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Chimica	L-27	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
	LM-54	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
Chimica e tecnologia farmaceutiche (c.u. 5 anni)	LM-13	Scienze del farmaco - DSF	Sanitaria
Chimica industriale	L-27	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
	LM-71	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
Cognitive Neuroscience and Clinical Neuropsychology	LM-51	Psicologia generale - DPG	Sociale
Comunicazione	L-20	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Consulente del lavoro	L-14	Diritto privato e di critica del diritto - DPCD	Sociale
Cooperazione allo sviluppo	L-37	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Sociale

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Culture, formazione e società globale	LM-85,88	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Dietistica (abilitante alla professione sanitaria di Dietista)	L/SNT3	Medicina - DIMED	Sanitaria
Diritto dell'economia	L-14	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Diritto dell'economia e governo delle organizzazioni	L-14	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Diritto, istituzione e politiche dell'integrazione europea	LM-90	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Discipline della ricerca psicologico-sociale	L-24	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo	L-3	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Umanistica
Economia	L-18	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Economia e direzione aziendale	LM-77	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Economia e diritto	LM-77	Diritto privato e di critica del diritto - DPCD	Sociale
Economia e finanza	LM-56	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Economia e management	L-18	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Economia internazionale	L-33	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
	LM-56	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Economics and Finance - Economia e finanza	LM-56	Scienze economiche e aziendali "Marco Fanno" - DSEA	Sociale
Educazione professionale (abilitante alla professione sanitaria di Educatore professionale)	L/SNT2	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Environmental engineering	LM-35	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
Farmacia (c.u. 5 anni)	LM-13	Scienze del farmaco - DSF	Sanitaria
Filologia moderna	LM-14	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Filosofia	L-5	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Fisica	L-30	Fisica e astronomia "Galileo Galilei" - DFA	Scientifica
	LM-17	Fisica e astronomia "Galileo Galilei" - DFA	Scientifica
Fisioterapia (abilitante alla professione sanitaria di Fisioterapista)	L/SNT2	Medicina molecolare - DMM	Sanitaria
Forest Science – Scienze forestali	LM-73	Territorio e sistemi agro-forestali - TESAF	Scientifica
Geografia dei processi territoriali	L-6	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Geologia e geologia tecnica	LM-74	Geoscienze	Scientifica

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Giurisprudenza (c.u. 5 anni)	LMG/01	Diritto pubblico, internazionale e comunitario - DiPIC	Sociale
Human Rights and Multi-level Governance	LM-52	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Igiene dentale (abilitante alla professione sanitaria di Igienista dentale)	L/SNT3	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Infermieristica (abilitante alla professione sanitaria di Infermiere)	L/SNT1	Medicina - DIMED	Sanitaria
Infermieristica pediatrica (abilitante alla professione sanitaria di Infermiere pediatrico)	L/SNT1	Salute della donna e del bambino - SDB	Sanitaria
Informatica	L-31	Matematica - DM	Scientifica
	LM-18	Matematica - DM	Scientifica
Ingegneria aerospaziale	L-9	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
	LM-20	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria biomedica	L-8	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Ingegneria chimica e dei materiali	L-9	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria chimica e dei processi industriali	LM-22	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria civile	L-7	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
	LM-23	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
Ingegneria dei materiali	LM-53	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria dei processi industriali e dei materiali	L-9	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria della sicurezza civile e industriale	LM-26	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria dell'automazione	LM-25	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Ingegneria delle telecomunicazioni	LM-27	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Ingegneria dell'energia	L-9	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria dell'energia elettrica	LM-28	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria dell'informazione	L-8	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Ingegneria dell'innovazione del prodotto	LM-33	Tecnica e gestione dei sistemi industriali - DTG	Scientifica
Ingegneria edile-architettura (c.u. 5 anni)	LM-4 C.U.	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
Ingegneria elettrica	LM-28	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria elettronica	L-8	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
	LM-29	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
Ingegneria energetica	LM-30	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria gestionale	L-9	Tecnica e gestione dei sistemi industriali - DTG	Scientifica
	LM-31	Tecnica e gestione dei sistemi industriali - DTG	Scientifica
Ingegneria informatica	L-8	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica
	LM-32	Ingegneria dell'informazione - DEI	Scientifica

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Ingegneria meccanica	L-9	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
	LM-33	Ingegneria industriale - DII	Scientifica
Ingegneria meccanica e mecatronica	L-8, L-9	Tecnica e gestione dei sistemi industriali - DTG	Scientifica
Ingegneria mecatronica	LM-25	Tecnica e gestione dei sistemi industriali - DTG	Scientifica
Ingegneria per l'ambiente e il territorio	L-7	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
	LM-35	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
Istituzioni e politiche dei diritti umani e della pace	LM-52	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Italian Food and Wine – Alimenti e vini d'Italia	LM-70	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Lettere	L-10	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Lettere classiche e storia antica	LM-15	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Umanistica
Lingue e letterature europee e americane	LM-37	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Lingue moderne per la comunicazione e la cooperazione internazionale	LM-38	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Lingue, letterature e culture moderne	L-11	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Lingue, letterature e mediazione culturale	L-11,12	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Linguistica	LM-39	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Local Development	LM-81	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Sociale
Local Development - Sviluppo locale	LM-81	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Sociale
Logopedia (abilitante alla professione sanitaria di Logopedista)	L/SNT2	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Management dei servizi educativi e formazione continua	LM-50, 57	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Matematica	L-35	Matematica - DM	Scientifica
	LM-40	Matematica - DM	Scientifica
Mathematical Engineering - Ingegneria matematica	LM-44	Ingegneria civile, edile e ambientale - ICEA	Scientifica
Mediazione linguistica e culturale	L-12	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Medical Biotechnologies	LM-9	Medicina molecolare - DMM	Scientifica
Medicina e Chirurgia (c.u. 6 anni)	LM-41	Medicina - DIMED	Sanitaria
Medicina Veterinaria (c.u. 5 anni)	LM-42	Medicina animale, produzioni e salute - MAPS	Sanitaria
Musica e arti performative	LM-45	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Musicologia e beni musicali	LM-45	Studi linguistici e letterari - DISLL	Umanistica
Neuroscienze e riabilitazione neuropsicologica	LM-51	Psicologia generale - DPG	Sociale
Odontoiatria e protesi dentaria (c.u. 6 anni)	LM-46	Neuroscienze - DNS	Sanitaria

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Ortottica e assistenza oftalmologica (abilitante alla professione sanitaria di Ortottista e assistente di oftalmologia)	L/SNT2	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Ostetricia (abilitante alla professione sanitaria di Ostetrica/o)	L/SNT1	Salute della donna e del bambino - SDB	Sanitaria
Ottica e optometria	L-30	Fisica e astronomia "Galileo Galilei" - DFA	Scientifica
Pharmaceutical Biotechnologies - Biotecnologie farmaceutiche	LM-9	Scienze del farmaco - DSF	Scientifica
Politica internazionale e diplomazia	LM-52	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Progettazione e gestione del turismo culturale	L-15	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Sociale
Programmazione e gestione dei servizi educativi e formativi	LM-50	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Programmazione e gestione dei servizi educativi, scolastici e formativi	LM-50	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Psicologia clinica	LM-51	Psicologia generale - DPG	Sociale
Psicologia clinica dello sviluppo	LM-51	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Psicologia clinico-dinamica	LM-51	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Psicologia sognitiva applicata	LM-51	Psicologia generale - DPG	Sociale
Psicologia dello sviluppo e dell'educazione	LM-51	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Psicologia di comunità	LM-51	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione	LM-51	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Psicologia sperimentale e scienze cognitive	LM-51	Psicologia generale - DPG	Sociale
Psychological Science - Scienze psicologiche	L-24	Psicologia generale - DPG	Sociale
Riassetto del territorio e tutela del paesaggio	L-21	Territorio e sistemi agro-forestali - TESAF	Scientifica
Scienza dei materiali	L-27	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
	LM-53	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
Scienze archeologiche	LM-2	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Umanistica
Scienze del governo e politiche pubbliche	LM-63	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Scienze del servizio sociale	LM-87	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Scienze della formazione continua	LM-57	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Scienze della formazione primaria (c.u. 5 anni)	LM-85 bis	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Scienze della formazione professionale	L-19	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Scienze della natura	LM-60	Biologia	Scientifica
Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione	LM/SNT4	Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	Sanitaria
Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche	LM/SNT3	Medicina - DIMED	Sanitaria
Scienze delle religioni	LM-64	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Umanistica
Scienze dell'educazione e della formazione - Padova	L-19	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Scienze dell'educazione e della formazione - Rovigo	L-19	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Scienze dello spettacolo e produzione multimediale	LM-65	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Sociale
Scienze e cultura della gastronomia e della ristorazione	L-26	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze e tecniche dell'attività motoria preventiva e adattata	LM-67	Medicina - DIMED	Scientifica
Scienze e tecniche psicologiche	L-24	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Scienze e tecnologie agrarie	L-25	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
	LM-69	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze e tecnologie alimentari	L-26	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
	LM-70	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze e tecnologie animali	L-38	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
	LM-86	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze e tecnologie per i beni archeologici e artistici	LM-11	Scienze chimiche - DiSC	Umanistica
Scienze e tecnologie per i beni culturali	L-43	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
Scienze e tecnologie per l'ambiente	L-32	Scienze chimiche - DiSC	Scientifica
Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	LM-75	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze e tecnologie viticole ed enologiche	L-25	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Scienze farmaceutiche applicate	L-29	Scienze del farmaco - DSF	Sanitaria
Scienze filosofiche	LM-78	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Scienze forestali e ambientali	LM-73	Territorio e sistemi agro-forestali - TESAF	Scientifica
Scienze geologiche	L-34	Geoscienze	Scientifica
Scienze infermieristiche e ostetriche	LM/SNT1	Medicina molecolare - DMM	Sanitaria

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Scienze motorie	L-22	Scienze Biomediche - DSB	Scientifica
Scienze naturali	L-32	Biologia	Scientifica
Scienze per la formazione dell'infanzia e della preadolescenza	L-19	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Scienze politiche, relazioni internazionali, diritti umani	L-36	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Scienze politiche, studi internazionali ed europei	L-36	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Scienze politiche, studi internazionali, governo delle amministrazioni	L-36	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Scienze psicologiche cognitive e psicobiologiche	L-24	Psicologia generale - DPG	Sociale
Scienze psicologiche della personalità e delle relazioni interpersonali	L-24	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Scienze psicologiche dello sviluppo e dell'educazione	L-24	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Scienze psicologiche dello sviluppo, della personalità e delle relazioni interpersonali	L-24	Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS	Sociale
Scienze psicologiche sociali e del lavoro	L-24	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	LM/SNT2	Medicina molecolare - DMM	Sanitaria
Scienze sociologiche	L-40	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Scienze statistiche	LM-82	Scienze statistiche	Sociale
Scienze storiche	LM-84	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Umanistica
Scienze umane e pedagogiche	LM-85	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Servizio sociale	L-39	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Sicurezza igienico-sanitaria degli alimenti	L-38, L-26	Biomedicina comparata ed alimentazione - BCA	Scientifica
Sociologia	LM-88	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Sociale
Statistica e gestione delle imprese	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Statistica e tecnologie informatiche	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Statistica per le tecnologie e le scienze	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Statistica per l'economia e l'impresa	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Statistica, popolazione e società	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Statistica, economia e finanza	L-41	Scienze statistiche	Scientifica
Storia	L-42	Scienze storiche, geografiche e dell'antichità - DiSSGeA	Umanistica
Storia dell'arte	LM-89	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Umanistica
Storia e tutela dei beni artistici e musicali	L-1	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Umanistica

Corso di studio	Classe	Dipartimento	Area ministeriale
Storia e tutela dei beni culturali	L-1	Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	Umanistica
Strategie di comunicazione	LM-92	Studi linguistici e letterari - DISLL	Sociale
Studi europei	LM-90	Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali - SPGI	Sociale
Sustainable Agriculture - Agricoltura sostenibile	LM-69	Agronomia animali alimenti risorse naturali e ambiente - DAFNAE	Scientifica
Tecniche audioprotesiche (abilitante alla professione sanitaria di Audioprotesista)	L/SNT3	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro)	L/SNT4	Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	Sanitaria
Tecniche di laboratorio biomedico (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di laboratorio biomedico)	L/SNT3	Medicina - DIMED	Sanitaria
Tecniche di neurofisiopatologia (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di neurofisiopatologia)	L/SNT3	Neuroscienze - DNS	Sanitaria
Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di radiologia medica)	L/SNT3	Medicina - DIMED	Sanitaria
Tecnologie forestali e ambientali	L-25	Territorio e sistemi agro-forestali - TESAF	Scientifica
Teorie e metodologie dell'e-learning e della media education	LM-93	Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA	Umanistica
Terapia della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva (abilitante alla professione sanitaria di Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva)	L/SNT2	Salute della donna e del bambino - SDB	Sanitaria
Terapia occupazionale (abilitante alla professione sanitaria di Terapista occupazionale)	L/SNT2	Medicina molecolare - DMM	Sanitaria

www.unipd.it

