

# Il Bilancio di Genere 2019

dell'Ateneo di Padova

9 dicembre 2020

# Il Bilancio di genere: quadro normativo essenziale

- Risoluzione del Parlamento EU, Gender budgeting building public budgets from a gender perspective (2003).
- Risoluzione del Parlamento EU, Gender mainstreaming in the work of European Parliament (2011).
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni: «necessità di redigere i bilanci di genere» che diventino «pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150
   art. 10: Bilancio di genere come parte essenziale del Piano della performance.

### Il Bilancio di genere all'Università di Padova

### Linee strategiche 2016-2020

### 7.2 PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

#### Politiche di Ateneo

Redigere il **Bilancio di Genere**. L'Ateneo intende procedere all'analisi e alla valutazione della parità di genere, definendo e promuovendo azioni volte a correggere le situazioni di disparità rilevate. Il Bilancio oltre a rappresentare un significativo momento di analisi dovrà essere oggetto di iniziative di diffusione, discussione e confronto promossi dall'Ateneo.

### Carta degli impegni di sostenibilità 2018-2022

### Pari opportunità

Attività di monitoraggio e controllo da parte del CUG - Comitato Unico di Garanzia e redazione del **Bilancio di Genere** dell'Università di Padova.

### **Gender Budgeting 2019-2021**

# Monitoraggio + interventi per cultura e scienza paritaria

 Analisi, indicatori e dati aggiornati su parità di genere.

### Il Bilancio di genere all'Università di Padova

Redazione del primo Bilancio di genere

Aggiornamento del Bilancio di genere (alcuni indicatori)

Aggiornamento del Bilancio di genere (alcuni indicatori)

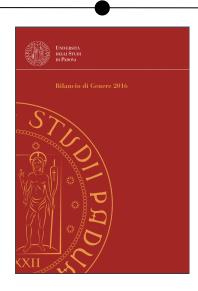
Redazione del secondo Bilancio di genere

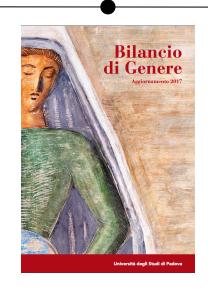
2017

2018

2019

2020

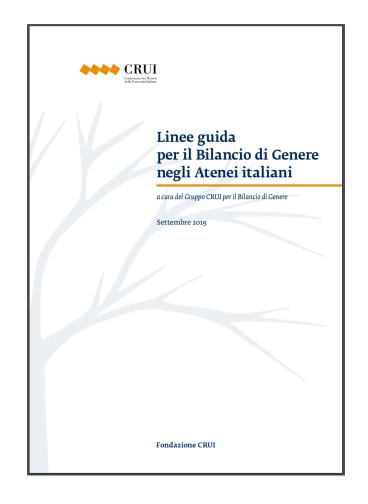








## Le Linee guida della CRUI

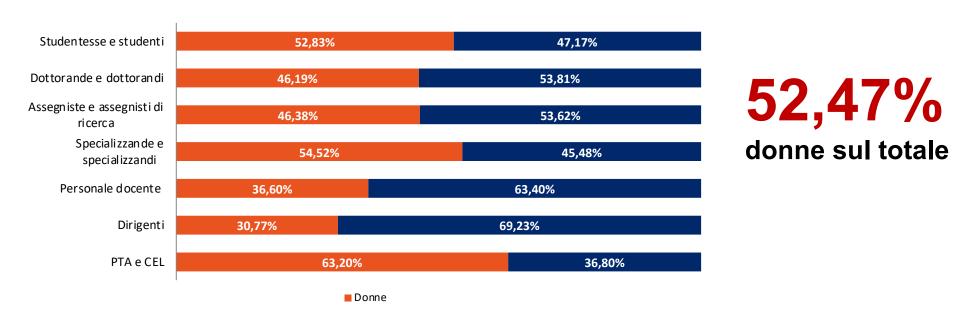


Nell'ambito dell'impegno di implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei, la CRUI ha dato mandato a un Gruppo di lavoro di esperte di elaborare le linee guida e la metodologia per realizzare il Bilancio di Genere delle Università e facilitare, così, una sua capillare diffusione tra gli Atenei italiani.

Le Linee guida illustrano nel dettaglio il processo di redazione del Bilancio di Genere - dalla costituzione del gruppo di lavoro, sino alla diffusione degli esiti del Bilancio di Genere - qual è il suo contenuto - mediante la individuazione di ambiti e fenomeni da analizzare con l'identificazione dei corrispondenti indicatori e delle relative rappresentazioni - e come il Bilancio di Genere debba essere adoperato come strumento di governance dell'Ateneo, attraverso l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione, al fine di promuovere l'eguaglianza sostanziale all'interno degli Atenei.

# Sguardo d'insieme

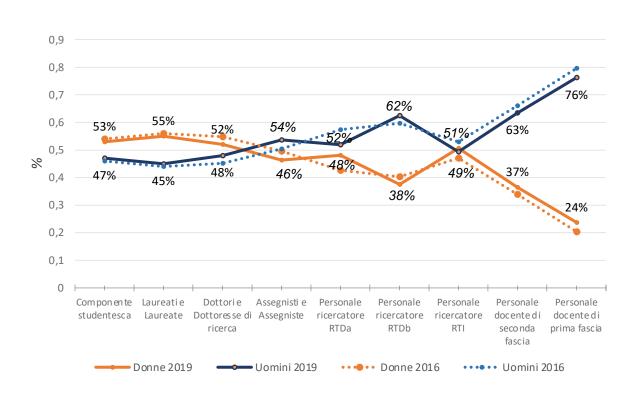
#### DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2019)



Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2019) evidenzia come, a fronte di un aumento dell'organico totale di Ateneo, le donne sono prevalenti e in lieve

aumento nel corso del triennio: si contano infatti 35.385 donne, 377 in più rispetto al 2017 e 422 in più rispetto al 2018.

# Forbice delle carriere universitarie e accademiche



In tutte le posizioni riguardanti il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca, la presenza femminile è prevalente.

Si ha un'inversione di tendenza in corrispondenza del ruolo di assegnista di ricerca, dove prevale la componente maschile. La forbice si allarga a favore degli uomini nel passaggio alla posizione di ricercatore a tempo determinato e le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono palesemente, sempre a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I Fascia.

# La composizione di genere dell'Università di Padova

# Il personale docente e i boards di Ateneo

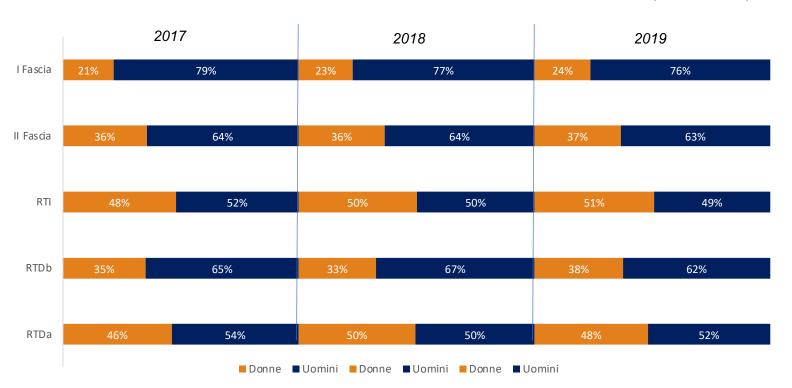
Michele Maggini -

coordinatore della Consulta dei Direttori di Dipartimento

### **Docenti**

### **2.268** docenti al 31/12/2019 di cui **36,6% donne**

#### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2017-2019)



Rispetto alla prima edizione del Bilancio di Genere, si osserva un aumento dell'incidenza femminile complessiva, anche se minima, per le docenti di l Fascia. Questi dati sembrano confermare il mantenimento del cosiddetto "soffitto di cristallo", sebbene emergono incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi.

# Glass ceiling - soffitto di cristallo Rapporto di Femminilità (RF)

$$RF_{r,x} = \frac{Numero\ Donne_{r,x}}{Numero\ Uomini_{r,x}}$$

r = Ruolo universitario (I Fascia, II Fascia, Ricercatore) x = Unità organizzativa di interesse (i.e. Dipartimento)



Prevalenza donne

1

Perfetto equilibrio

<1

Prevalenza uomini

# Il soffitto di cristallo Rapporto di Femminilità (RF)

#### RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER AREA CUN (CONFRONTO ANNI 2013, 2016 E 2019)

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5
1 donna ogni uomo	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5
pù di 2 donne ogni uomo	>2

	RT	D		RTI			PA			PO	
	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019	2013	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,31	0,49	0,74	0,83	0,22	0,21	0,39	0,06	0,11	0,07
02 - Scienze fisiche	0,08	0,41	0,24	0,35	0,40	0,15	0,16	0,17	0,08	0,05	0,16
03 - Scienze chimiche	0,75	0,62	1,00	1,09	1,40	0,56	0,65	0,71	0,18	0,24	0,48
04 - Scienze della terra	0,20	0,11	0,47	0,60	1,50	0,20	0,24	0,35	0,25	0,25	0,20
05 - Scienze biologiche	0,90	0,90	1,43	1,20	1,40	1,08	1,38	1,09	0,36	0,43	0,38
06 - Scienze mediche	1,64	1,40	0,80	0,91	1,18	0,37	0,46	0,55	0,11	0,11	0,24
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,38	0,48	0,73	1,03	1,67	0,43	0,39	0,43	0,19	0,18	0,19
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,56	0,31	0,29	0,14	0,33	0,41	0,43	0,00	0,00	0,06
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,43	0,23	0,17	0,10	0,07	0,17	0,19	0,09	0,10	0,13
10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie e storico-artistiche	1,75	1,15	1,17	1,69	2,00	1,32	0,94	1,13	1,07	1,33	1,42
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,86	1,65	2,20	2,08	1,19	1,09	1,18	0,60	0,76	1,03
12 - Scienze giuridiche	2,50	1,75	0,74	0,73	0,79	0,67	0,69	0,76	0,36	0,42	0,33
13 - Scienze economiche e statistiche	2,33	1,00	0,95	1,43	1,00	0,59	0,69	0,81	0,09	0,14	0,23
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	2,00	0,59	0,89	1,17	0,70	0,50	0,53	0,27	0,25	0,10

Un'analisi per Aree CUN rivela differenze significative tra le Aree e tra i ruoli.
Il rapporto di femminilità mostra come per i docenti di I Fascia vi è una prevalenza maschile nella quasi totalità delle Aree (12 su 14).

# Composizioni commissioni di concorso

	n. selezioni	Componenti Uomini	Presidenti Uomini	Componenti Donne	Presidenti Donne
I fascia	11	34	10	10	1
II fascia	41	63	30	19	11
totale	52	97	40	29	12

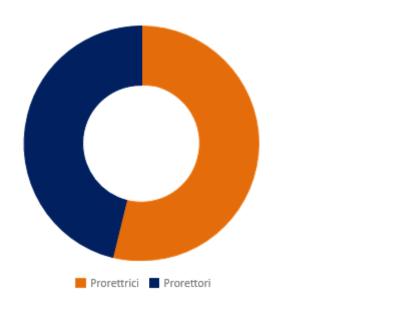
Per quel che riguarda la composizione delle commissioni di concorso per la chiamata di Professori di I e II fascia nell'anno 2019, analizzando il genere di chi presiede o dei componenti, è emerso che solamente il 20% delle 52 commissioni attivate ha

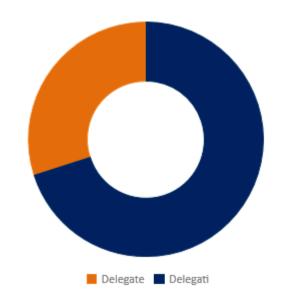
rispettato le indicazioni sulla parità di genere contenute negli articoli 13 comma 3 e 14 comma 4 del "Regolamento per la chiamata dei docenti di I e II fascia" entrato in vigore il 30/05/2019.

# Il rapporto di lavoro

	Donne	Uomini
Assunzioni	15,1%	84,9%
Progressioni di carriera	39,2%	60,8%
Età (in anni)	I fascia: 58,1 II fascia: 51,4 RTI: 51,1 RTD B: 39,5 RTD A: 38,5	I fascia: 58,2 II fascia: 51,1 RTI: 51,4 RTD B: 39,5 RTD A: 37,0
Regime d'impiego	Tempo pieno: 97,8% Tempo definito: 2,2%	Tempo pieno: 94,1% Tempo definito: 5,9%

## Squadra di Governo



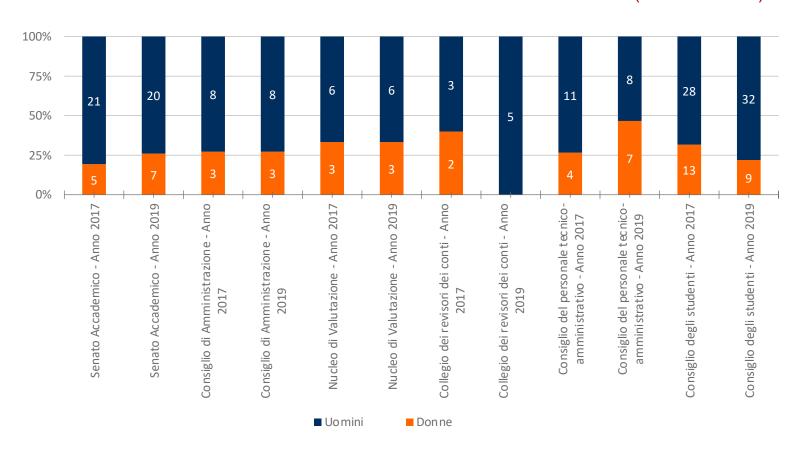


Nell'attuale *governance*, nominata a seguito dell'ultimo cambio di rettorato del 1° ottobre 2015, i ruoli di Rettore, Prorettore Vicario e Direttore Generale sono ricoperti da uomini.

La composizione della squadra di governo si è mantenuta costante. In particolare si conferma come le donne ricoprano sette prorettorati (su tredici) e come ad esse siano affidati anche incarichi non di pertinenza storicamente femminile quali, ad esempio, edilizia e sicurezza e ricerca scientifica.

# Principali Organi di Governo

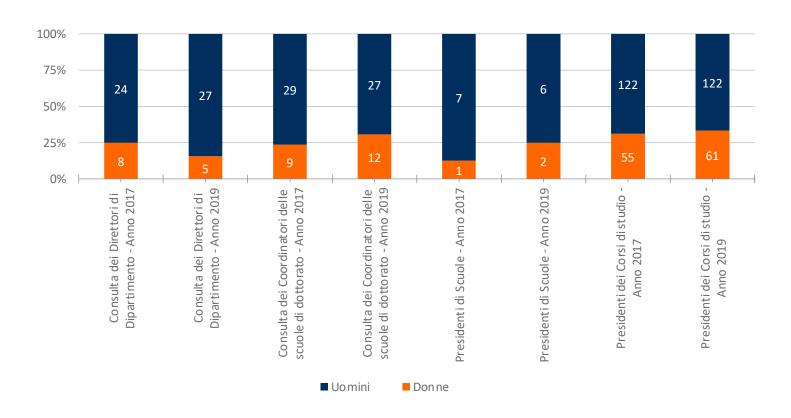
#### COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2017 VS 2019)



Si osserva la prevalenza maschile nella composizione dei principali organi di Governo.

## Principali Organi di Governo

CONSULTA DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI COORDINATORI DELLE SCUOLE DI DOTTORATO, PRESIDENTI DELLE SCUOLE E DEI CORSI DI STUDIO (2017 VS 2019)



Si osserva la prevalenza maschile nella composizione dei principali organi di Governo.

### Presenza femminile nei boards



Nonostante vi sia una prevalenza maschile negli Organi e nelle principali commissioni di Dipartimento dell'Ateneo, in generale la presenza femminile nei *boards* è aumentata di nove punti percentuali rispetto all'ultima rilevazione presentata nel precedente Bilancio di genere dell'Ateneo (40% vs 31%).

# Il personale docente e la ricerca Federico Neresini -

dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata

# Responsabili di unità PRIN di UNIPD persettore ERC e genere (Bando 2017)

			PRESENTAT	1		FINANZIAT	1
Macroarea	Ruolo	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
_	PI (*)	6	61	67	0	11	11
PE – Physical and Engineering	CU (**)	53	137	190	8	34	42
	Totale	59	198	257	8	45	53
% progetti presentati/finanziati sud genere sul totale dei proget presentati/finanziati		23%	77%	100%	15%	85%	100%
% di progetti presentati per gener totale dei docenti UniPD *		39%	35%				
	PI (*)	22	29	51	3	4	7
SH - Social Science and Humanities -	CU (**)	49	53	102	13	10	23
	Totale	71	82	153	16	14	30
% progetti presentati/finanziati sud genere sul totale dei proget presentati/finanziati		46%	54%	100%	53%	47%	100%
% di progetti presentati per gener totale dei docenti UniPD*	e sul n.	29%	27%				
	PI (*)	19	74	93	2	8	10
LS - Life science	CU (**)	74	100	174	19	20	39
-	Totale	93	174	267	21	28	49
% progetti presentati/finanziati sud genere sul totale dei proget presentati/finanziati		35%	65%	100%	43%	57%	100%
% di progetti presentati per gener totale dei docenti UniPD (**		25%	34%				
Totale complessivo		223	454	677	45	87	132
% di successo (progetti fina	anziati su	progetti pre	sentati per g	enere)	20%	19%	19%
% di progetti presentati per gene totale dei docenti UniPD		29%	33%				

Sui bandi competitivi per il finanziamento di progetti di ricerca, a livello nazionale, le donne raggiungono un tasso di successo analogo a quello degli uomini pur partecipando alla competizione in numero minore: solo il 29% delle donne eleggibili hanno presentato un progetto contro il 33% degli uomini. Il rapporto dei finanziamenti per genere registra inoltre uno sbilanciamento a favore degli uomini sia in termini di unità operative, sia in termini di budget acquisito (solo il 12,3% del budget PRIN 2017 - Physical and Engineering è assegnato a donne).

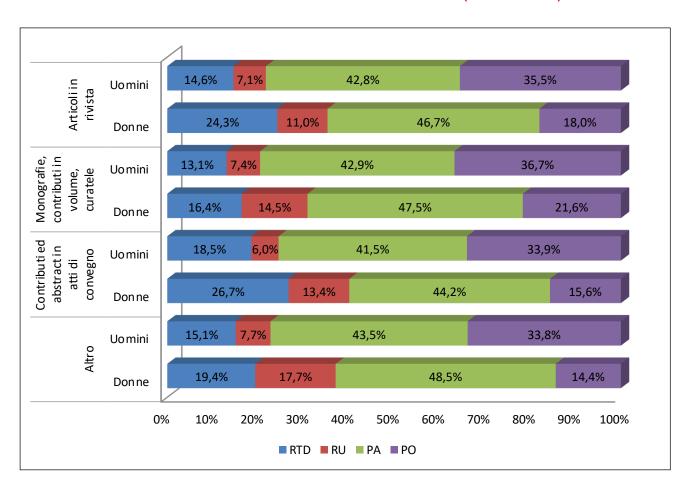
# Responsabili scientifici dei progetti presentati da UNIPD nell'ambito dei bandi Horizon 2020 per genere nel triennio 2017-2018-2019

		PRESENTATI			FINANZIATI		
	Linea	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	ERC (ST, CO, AD, POC, SYN)	42	95	137	3	4	7
	MSCA IF	101	121	222	19	16	35
I - Excellent Science	MSCA	63	145	208	2	12	14
	FET	13	53	66	2	8	10
	Research Infrastructure	1	3	4	0	2	2
	Totale complessivo	220	417	637	26	42	68
% progetti presentati/finanzi sul totale dei progetti p		35%	65%	100%	38%	62%	100%
II - Industrial L	eadership	13	61	74	1	11	12
% progetti presentati/finanzi sul totale dei progetti p		18%	82%	100%	8%	92%	100%
III - Societal C	hallenges	43	126	169	3	17	20
% progetti presentati/finanzi sul totale dei progetti p		25%	75%	100%	15%	85%	100%
Programmi tr	asversali	6	13	19	0	1	1
% progetti presentati/finanzi sul totale dei progetti p		32%	68%	100%	0%	100%	100%
Joint Technology In	nitiatives - JTIs	3	20	23	1	6	7
% progetti presentati/finanzi sul totale dei progetti p		13%	87%	100%	14%	86%	100%
Totale complessivo		285	637	922	31	77	108
% progetti presentati/fin genere sul totale dei proge		31%	69%	100%	29%	71%	100%

Per quanto riguarda i bandi Horizon 2020, anche se con leggeri miglioramenti in favore delle donne, si registra una netta prevalenza degli uomini tanto in fase di partecipazione quanto in termini di progetti finanziati (29% donne contro il 71% uomini finanziati) con una percentuale di successo per genere rispettivamente del 4% (donne) e dell'8% (uomini).

### Pubblicazioni scientifiche

# DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE PER TIPOLOGIA, PER GENERE E QUALIFICA DELL'AUTORE/TRICE (2017-2019)



L'analisi dei principali tipi di pubblicazioni scientifiche nel triennio 2017-2019 mantiene il quadro che caratterizzava il triennio precedente, ovvero:

- fra le donne il contributo è
  percentualmente maggiore nei ruoli
  RTD, RU e PA rispetto a quanto avviene
  fra gli uomini, mentre avviene il contrario
  nel ruolo di PO
- i docenti attivi con almeno due pubblicazioni nel periodo di riferimento raggiungono la stessa percentuale fra le donne e gli uomini (96,4% e 96,5%)

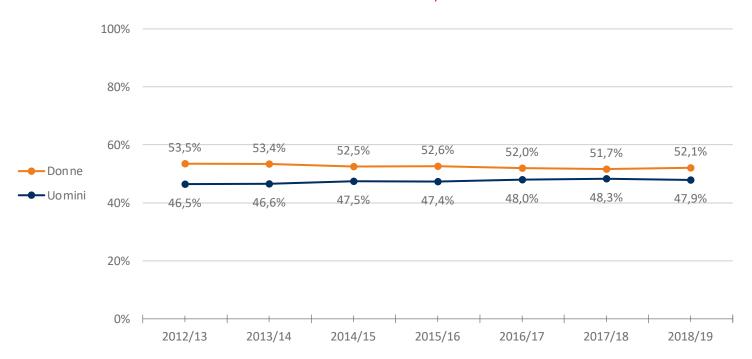
# Il corpo studentesco, le scuole di dottorato e di specializzazione

Giuliana Cortese - dipartimento di Scienze Statistiche Anna Maria Manganelli - dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata

# Immatricolazioni Serie storica per genere

# **10.708** immatricolati nell'a.a. 2018-19 di cui **52,1% donne**

#### SERIE STORICA IMMATRICOLATI PER GENERE, ATENEO DI PADOVA

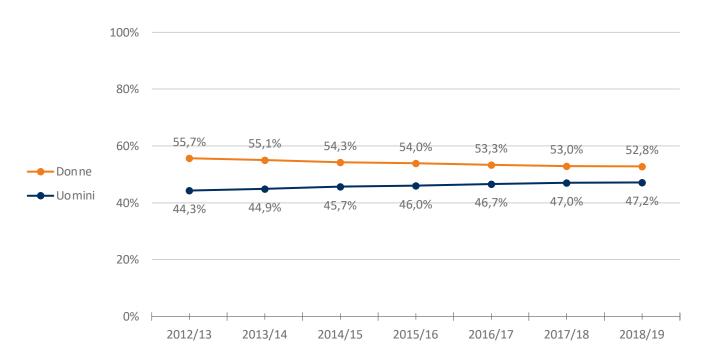


La numerosità delle immatricolazioni della componente femminile è rimasta stabile nel tempo mentre quella della componente maschile è aumentata significativamente. La presenza femminile è comunque sempre prevalente rispetto a quella maschile. Tale trend è simile a quello nazionale.

# Iscrizioni Serie storica per genere

# **58.720** iscritti nell'a.a. 2018-19 di cui **52,8% donne**

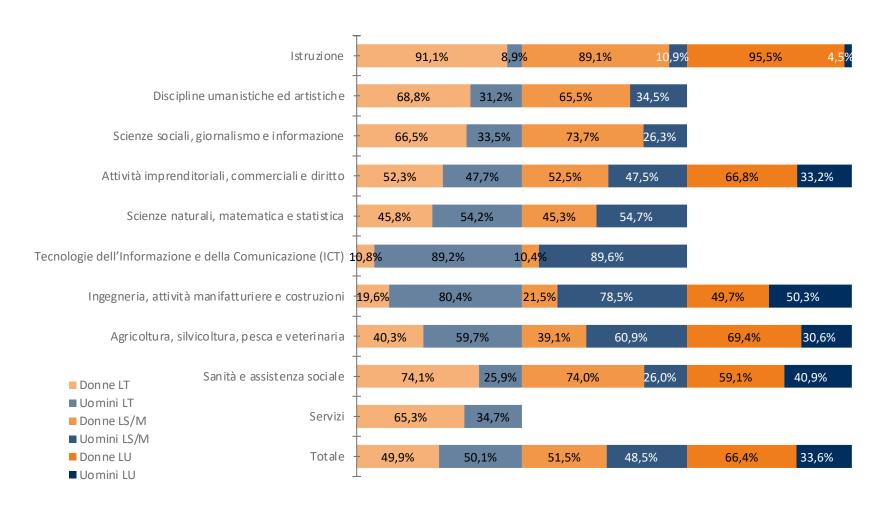
#### SERIE STORICA ISCRITTI PER GENERE, ATENEO DI PADOVA



La numerosità delle iscrizioni della componente femminile è diminuita nel tempo mentre quella della componente maschile è aumentata significativamente. La presenza femminile è comunque sempre prevalente rispetto a quella maschile. Tale trend è simile a quello nazionale.

### Segregazione orizzontale

#### DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI PER GENERE, TIPOLOGIA DI CORSO E AREA DI STUDIO (a.a.2018-19)



Le discipline scientifiche e tecnologiche sono appannaggio del genere maschile mentre le aree delle discipline riguardanti l'istruzione, quelle sociali, sanitarie e umanistiche vedono una forte presenza femminile.

## Studentesse e studenti a confronto

	Studentesse	Studenti
Regolarità negli studi	Laurea: 69,7% Laurea Magistrale: 57,5% Laurea ciclo unico: 55,1%	Laurea: 56,7% Laurea magistrale: 41,2% Laurea ciclo unico: 52,3%
Conseguimento del titolo Laurea, Laurea Magistrale e a ciclo unico	55%	45%
Voto di laurea = 110 L	Laurea: 14,3% Laurea magistrale: 44,8% Laurea a ciclo unico: 34,7%	Laurea: 9,8% Laurea magistrale: 30,2% Laurea a ciclo unico: 32,9%

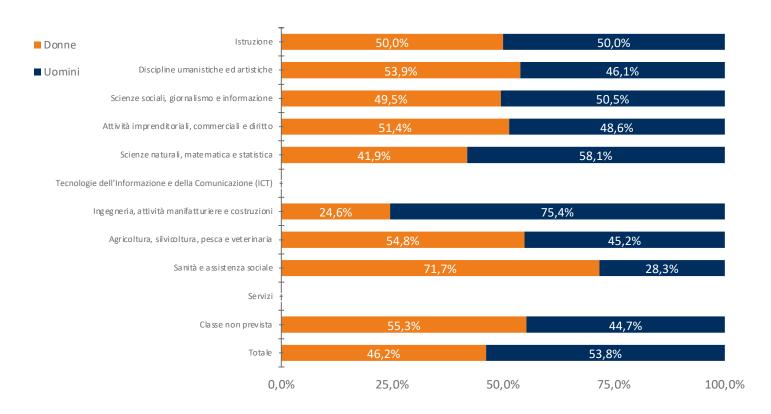
# Laureate e laureati a confronto

	Laureate	Laureati
Tasso di occupazione a un anno dalla laurea	Laurea: 47,2% Laurea Magistrale: 54,8% Laurea ciclo unico: 54,6%	Laurea: 37,4% Laurea Magistrale: 68,4% Laurea ciclo unico: 52,8%
Stipendio netto mensile a un anno dalla laurea (in €)	Laurea: 953 Laurea magistrale: 1.063 Laurea ciclo unico: 1.280	Laurea: 1.099 Laurea magistrale: 1.370 Laurea ciclo unico: 1.669
Tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea	Laurea magistrale: 81,5% Laurea ciclo unico: 73,9%	Laurea magistrale: 83,6% Laurea ciclo unico: 69,1%
Stipendio netto mensile a cinque anni dalla laurea (in €)	Laurea magistrale: 1.310 Laurea ciclo unico: 1.415	Laurea magistrale: 1.688 Laurea ciclo unico: 1.772

# Dottorande e dottorandi Iscrizioni

Considerando il totale degli iscritti nell'a.a. 2018-19, gli uomini (54%) sono presenti in percentuale superiore alle donne (46%).

#### ISCRITTE E ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE E AREA DI STUDIO (a.a. 2018-19)

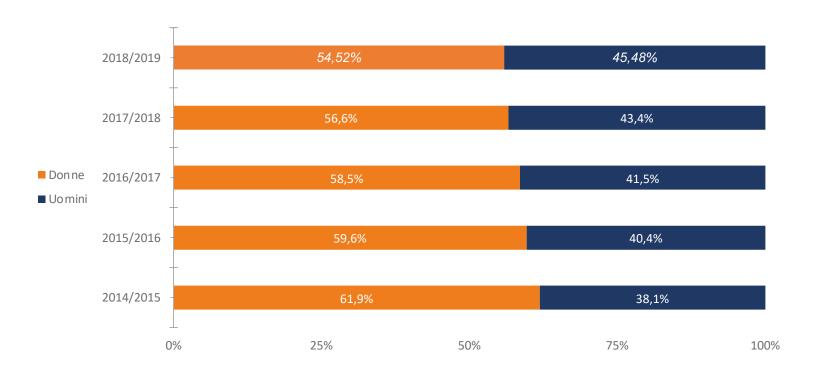


Si rileva una diminuzione delle donne tra gli iscritti ai dottorati, anche confrontando il dato con quello nazionale. Si riscontra inoltre il fenomeno della segregazione orizzontale.

# Specializzande e specializzandi Iscrizioni

### 1.869 iscritti nell'a.a. 2018-19 di cui 54,5% donne

ISCRITTE E ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PER GENERE (a.a. 2014-15 - 2018-19)

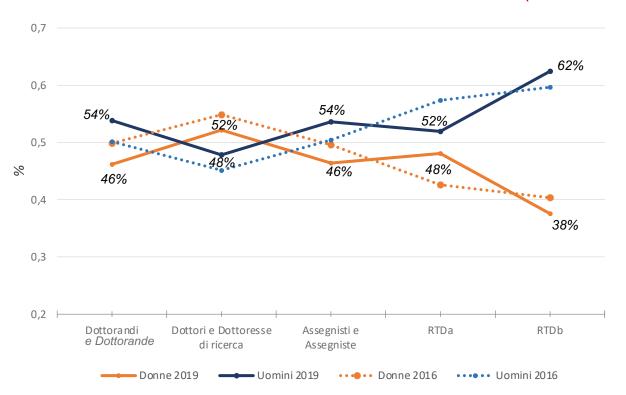


Si osserva un incremento maggiore delle iscrizioni maschili, pur rimanendo superiore la percentuale di donne iscritte ad una Scuola di Specializzazione.

# Assegniste e assegnisti

### 884 al 31 dicembre 2019 di cui 46% donne

FORBICE RELATIVA A DOTTORANDE E DOTTORANDI, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA, ASSEGNISTE E ASSEGNISTE, RTDA E RTDB (2016 vs 2019)



Nel 2019, rispetto al 2016, vi è una prevalenza maschile tra i titolari di borsa di ricerca e di assegno di ricerca mentre hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca più donne che uomini. Con il passaggio alle posizioni di ricercatore a tempo determinato, invece, i percorsi si divaricano ulteriormente a favore degli uomini.

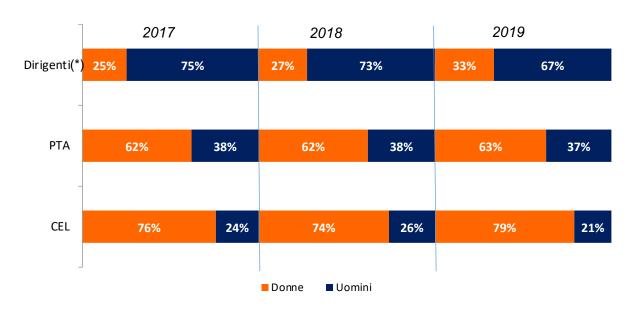
# Il personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici e dirigenti

Martina Gianecchini -

DSEA, referente nel gruppo di lavoro CRUI per la redazione del BG

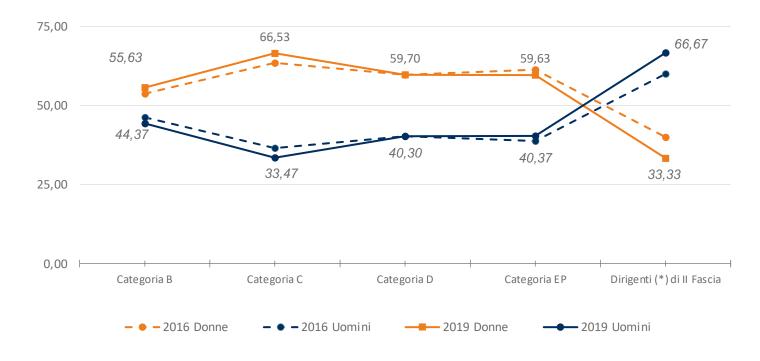
# Dirigenti, PTA e CEL

### **2.379** persone al 31/12/2019 di cui **63% donne**



	Donne	Uomini
Assunzioni	71,1%	28,9%
Cessazioni	53,1%	46,9%
Tasso di compensazione del turnover	1,49	0,68

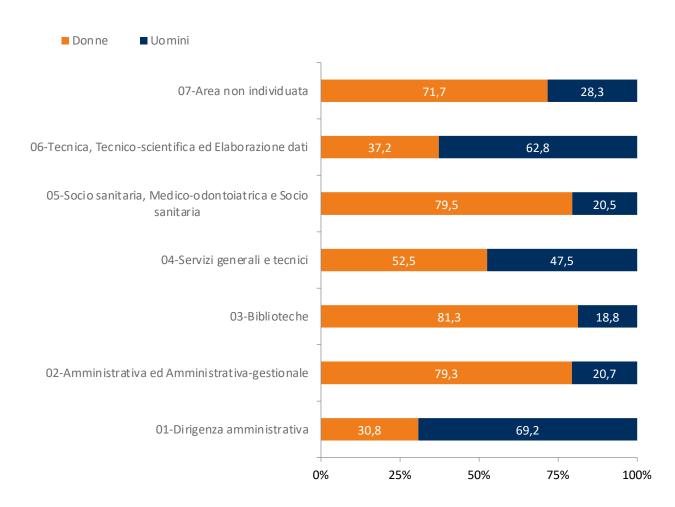
### La forbice delle carriere



(\*) Tra il personale dirigente sono comprese due persone in aspettativa per altro incarico nell'anno 2016, due persone in aspettativa per altro incarico per gli anni 2017 e 2018 e uno in aspettativa per altro incarico per l'anno 2019.

La rappresentazione dei dati relativi a PTA e Dirigenti secondo il diagramma a forbice delle carriere mostra come in percentuale la presenza femminile sia superiore a quella maschile in quasi tutte le categorie a eccezione di categoria B e dirigenti, dove si verifica un'inversione a favore degli uomini. Tale inversione non è una caratteristica della sola Università di Padova ma anche di altri Atenei italiani.

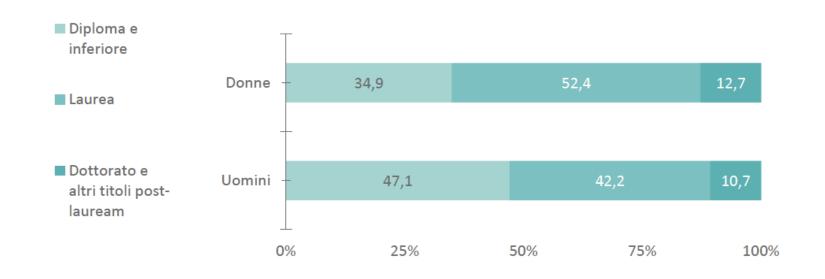
### Distribuzione per aree funzionali



Si osserva anche in questo caso il fenomeno della segregazione orizzontale, in cui si registra una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (79,3%), Biblioteche (81,3%) e Medico-odontoiatria e socio sanitaria (79,5%). Donne e uomini si equivalgono nell'area Servizi generali e tecnici (52,5%), mentre è prevalente la componente maschile nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (62,8%). 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.

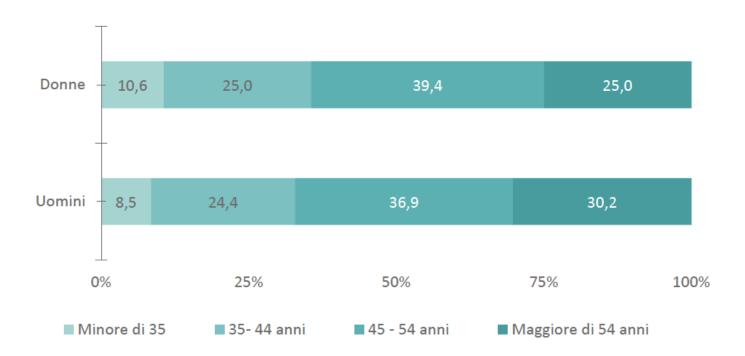
### Livello di scolarizzazione

FIGURA 7 - COMPOSIZIONE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TITOLO DI STUDIO E GENERE (2019)



# L'età e la seniority

FIGURA 5 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE ED ETÀ (2019)



Anzianità di servizio simile tra donne e uomini MA nella Categoria EP, il 95,5% degli uomini ha più di 10 anni di anzianità nel ruolo mentre questa percentuale scende a 75,4% per le donne. Segni di più elevate immissioni in ruoli di responsabilità per donne si hanno anche con riferimento ai Responsabili di settore/servizio tra il 2016 e il 2018: le donne sono passate da 126 a 163, gli uomini da 132 a 136.

# Il rapporto di lavoro

	Donne	Uomini
Tipo di contratto	Determinato: 71,4% Indeterminato: 61,8%	Determinato: 28,6% Indeterminato: 38,2%
Regime d'impiego (PTA) (% part-time)	14,9%	4,4%
Congedi parentali, maternità, assenze per malattia della figlia o del figlio	7,3%	2,8%
Legge 104/1992	27%	16,7%

# Il bilanciamento vita-lavoro all'Università di Padova. Risultati dell'indagine

Tania Toffanin - dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata

# I numeri dell'indagine

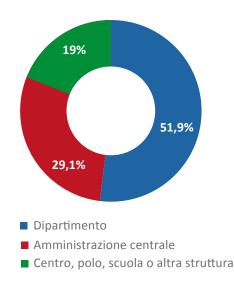
## 10.156 soggetti coinvolti

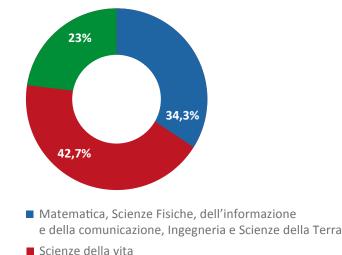
# 2.762 questionari validi ai fini dell'indagine (27,2%)

I/le rispondenti: 1.170 uomini - 1.592 donne

1.113 personale tecnico amministrativo (345 uomini e 768 donne)

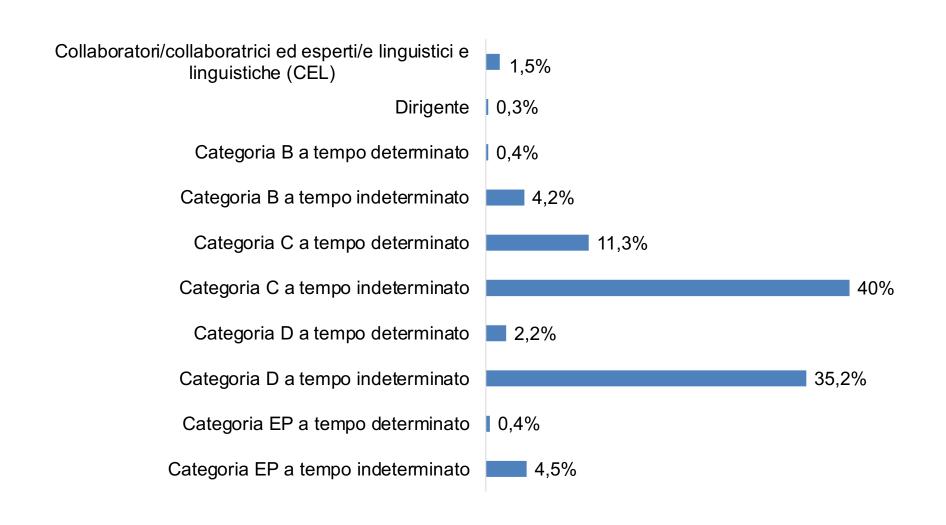
1.649 personale docente e di ricerca (825 uomini e 824 donne)



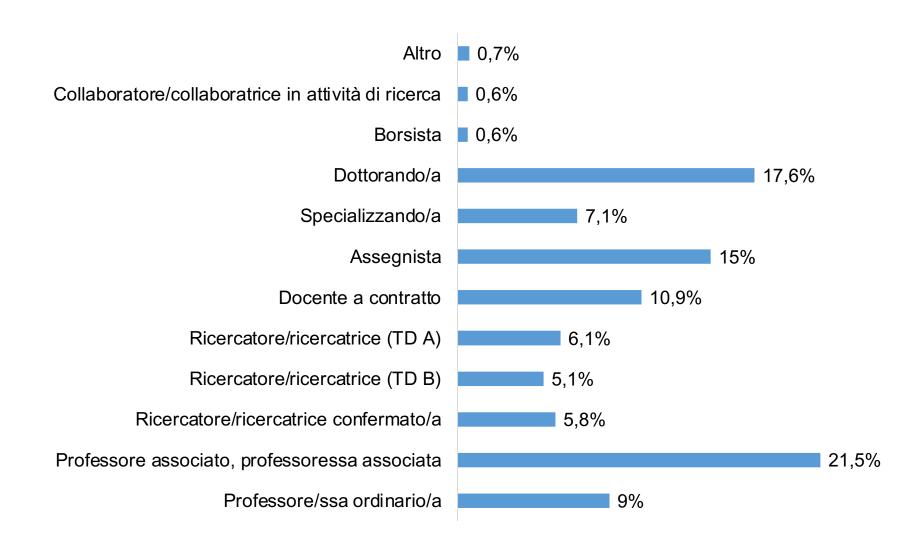


Scienze umane e sociali

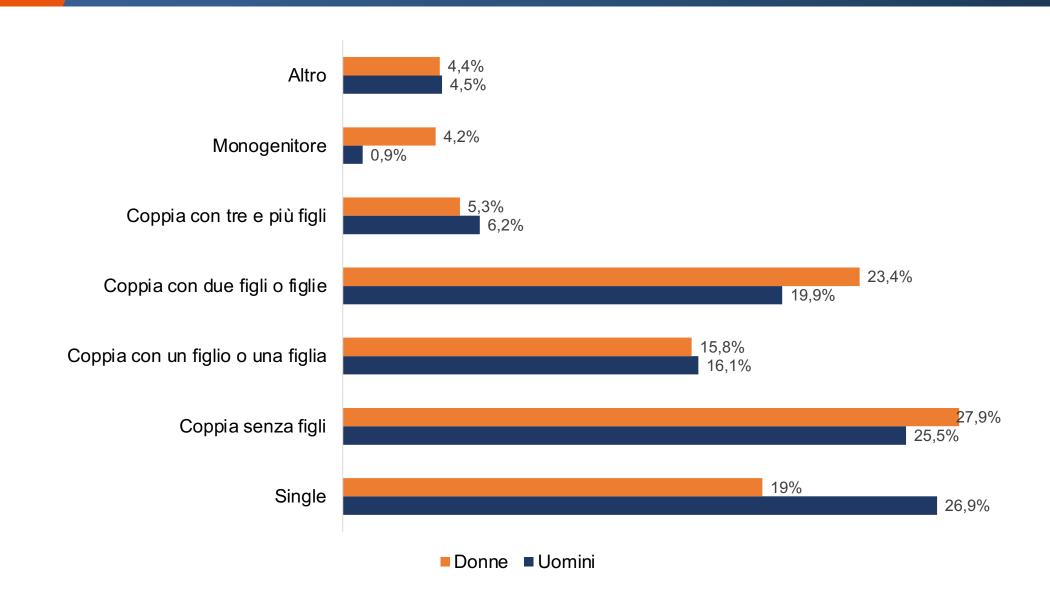
### Personale tecnico-amministrativo



## Personale docente e di ricerca



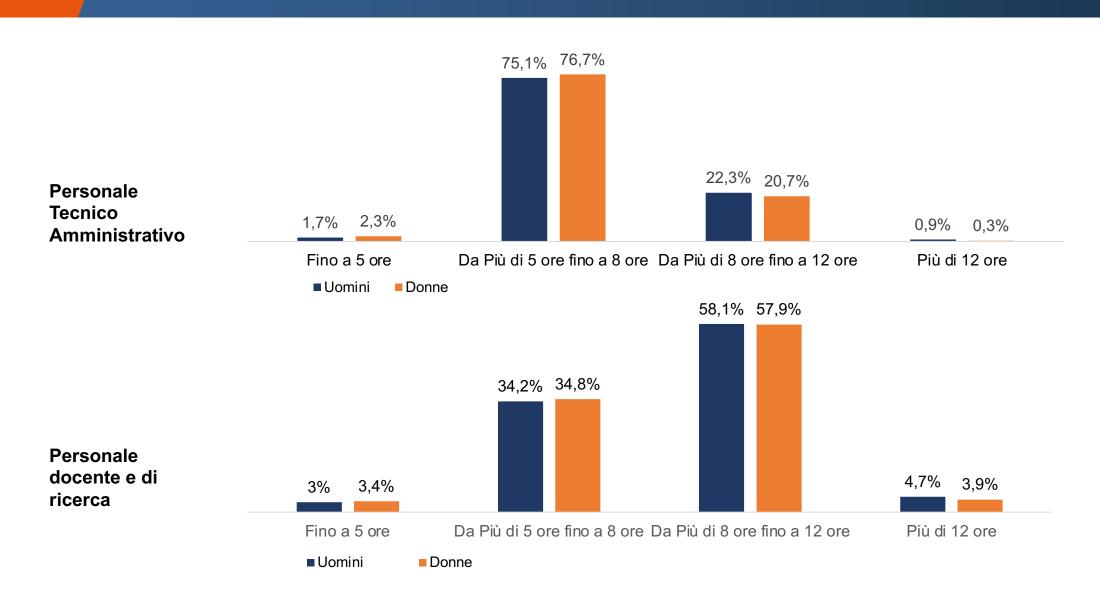
# Composizione del nucleo familiare dei/delle rispondenti



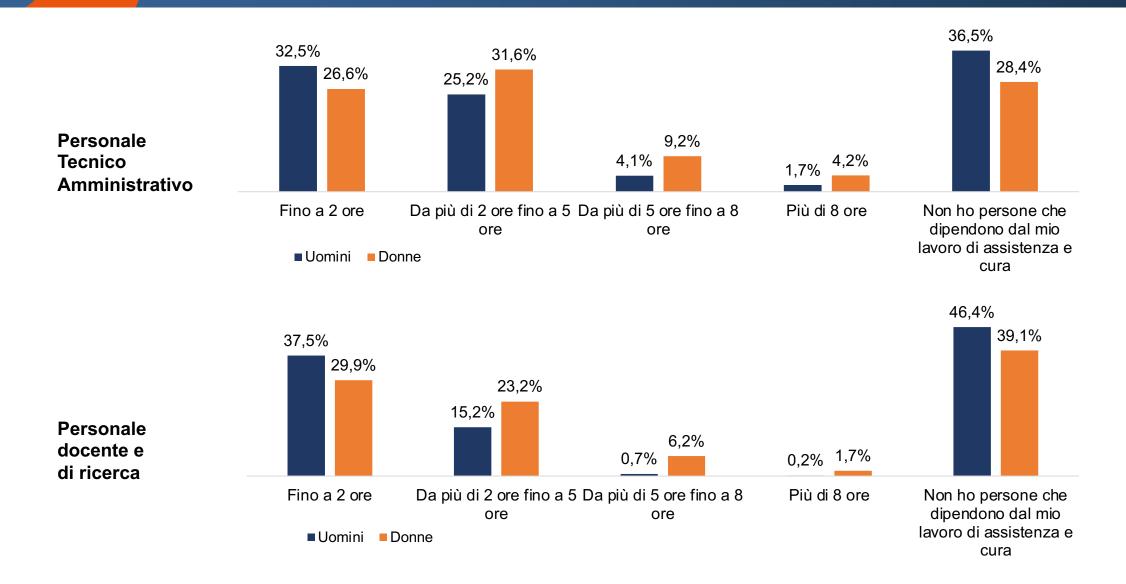
# I temi dell'indagine

- Relazione tra attività remunerata e lavoro domestico e di cura
- Divisione del lavoro familiare
- Condizioni di lavoro e bilanciamento vita-lavoro
- Politiche di bilanciamento vita-lavoro

# Ore in media al giorno dedicate all'attività lavorativa remunerata

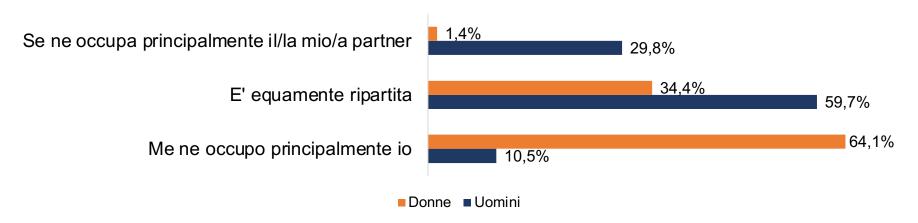


# Ore in media al giorno dedicate al lavoro di cura e assistenza

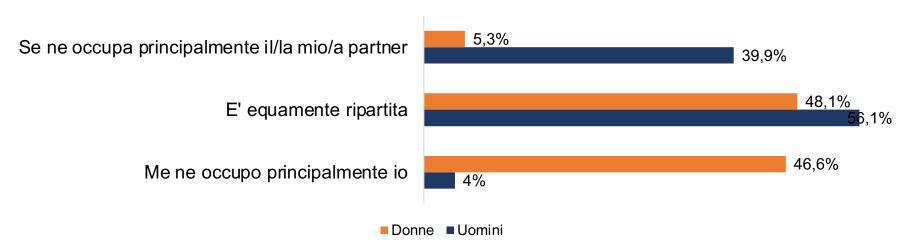


# Ripartizione dell'attività domestica e di cura all'interno della coppia

#### Personale tecnico-amministrativo



#### Personale docente e di ricerca



### Il bilanciamento vita-lavoro

- Rigidità contrattuali (personale tecnico-amministrativo) e/o organizzative (personale docente e di ricerca)
- Squilibrio di genere nella ripartizione del lavoro familiare
- Scarsità, inaccessibilità, scomodità o costo elevato dei servizi per la riduzione del lavoro di cura

#### Limitazione delle possibilità di bilanciamento vita-lavoro

- Istituti contrattuali (CCNL) e legislazione nazionale (L. 104/1992, congedi, bonus)
- Rete familiare e parentale

# Le politiche di bilanciamento vita-lavoro

#### Personale tecnico-amministrativo:

- Regolazione flessibile dell'orario di lavoro (possibilità di lavorare a distanza, orari di lavoro personalizzati)
- Permessi per assistenza in caso di malattia dei familiari
- Fondi per facilitare il ricorso a servizi di cura come voucher baby-sitting, assistenza domiciliare
- Asili nido di Ateneo
- Aumento della possibilità di fare ricorso al tempo parziale (oltre a quello contrattualmente previsto)

#### Personale docente e di ricerca:

- Regolazione flessibile dell'orario di lavoro (ripensamento dell'organizzazione del lavoro)
- Asili nido di Ateneo
- Fondi per facilitare il ricorso a servizi di cura come voucher baby-sitting, assistenza domiciliare
- Baby-sitting temporaneo all'interno delle strutture universitarie
- Convenzioni con strutture sportive e ricreative o contributi per la gestione dei figli minori durante l'estate
- Misure per personale non strutturato





# Azioni e linee d'indirizzo per le pari opportunità e la parità di genere

**Annalisa Oboe -**

Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

# **Gender Equality Plan**

#### Linee di indirizzo e azioni intraprese (2017-2020)

Il piano si articola a partire da quattro linee di azione principali:

- riduzione della segregazione orizzontale nei corsi di studio;
- riduzione della segregazione verticale nelle carriere accademiche;
- bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo, a sostegno delle giovani ricercatrici e del personale docente e tecnico amministrativo;
- monitoraggio continuo dei dati disaggregati per genere e interventi per formazione, cultura e scienza paritaria.

# **Gender Equality Plan**

# Interventi per orientamento/reclutamento studentesse nelle STEM

- nuova comunicazione dei corsi di area scientificotecnologica
- video promo per orientamento
- Incontri per orientamento per primi anni delle scuole superiori
- NERD?

# Bilanciamento vita-lavoro e sostegno a giovani ricercatrici

- indagine su tutto il personale strutturato e non
- convenzione con asili nido SPES
- progetto Asilo nido di Ateneo
- borsino per giovani ricercatrici (con tipologie di rimborso o incentivi)

#### Progressioni nella carriera accademica

- garantire la presenza femminile in commissioni di concorso
- interventi per incrementare n° donne in prima fascia
- interventi per ridurre la forbice RTDa RTDb
- fondi per progetti di ricerca a dipartimenti virtuosi
- azioni di mentoring per giovani ricercatrici e docenti

# Monitoraggio - interventi per cultura e scienza paritaria

- Bilancio di genere indicatori e dati aggiornati
- ideazione e organizzazione General Course di Ateneo
- promozione e sviluppo di 'gendered innovations'
- interventi formativi per docenti e PTA

## Centro di Ateneo "Elena Cornaro"

# Centro di Ateneo "Elena Cornaro" per i saperi, le culture e le politiche di genere

è punto d'incontro fra quante/i lavorano in prospettiva di genere presso l'Università di Padova; un luogo di ricerca, progettualità e innovazione, e un ponte fra l'Università e la società civile. Attraverso le proprie attività e la partecipazione a reti nazionali e internazionali di ricerca e *advocacy*, e contribuisce alla realizzazione dell'Obiettivo 5 'Gender Equality' dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

- promuove attività di ricerca e formazione in prospettiva di genere con un approccio metodologico-scientifico intersezionale e trans-disciplinare;
- favorisce il trasferimento dei risultati della ricerca sul piano di una didattica innovativa;
- promuove iniziative pubbliche e collaborazioni con realtà istituzionali, ed espressioni di società civile; rafforza collaborazioni, nazionali e internazionali, con altri centri di ricerca sui e con iniziative internazionali di ricerca e *advocacy* per la promozione dell'eguaglianza di genere.

# **Asilo nido Unipd**

#### Università di Padova, Fondazione Cariparo e Spes per un asilo nido intitolato a Milla Baldo Ceolin

- La struttura si trova in Via Ognissanti a Padova, nelle vicinanze dei dipartimenti di area scientifico-tecnologica e delle strutture ospedaliere.
- SPES si impegna per la durata di 10 anni, coerentemente con il vincolo di destinazione d'uso dei locali ristrutturati a:
- assegnare ogni anno per tutta la durata della presente convenzione, in via esclusiva al personale dell'Università meglio individuato nelle premesse, n. 40 posti di asilo nido
- con una tariffa convenzionata ridotta del 30% rispetto al proprio tariffario generale;
- collaborare con l'Università alla definizione e realizzazione di un progetto educativo innovativo;
- condividere e adottare, in accordo con l'Università, un Regolamento che disciplini le modalità di accesso ai suindicati posti riservati in via esclusiva.

# General Course a.a. 2020-21

#### **GENERI, SAPERI E GIUSTIZIA SOCIALE (6 CFU)**

Lezione 1	Introduzione: parole e concetti chiave
Lezione 2	La costruzione storica del femminile e del maschile in Occidente
Lezione 3	Culture di genere
Lezione 4	La prospettiva intersezionale
Lezione 5	Conoscenza
Lezione 6	Potere
Lezione 7	Lavoro
Lezione 8	Salute
Lezione 9	Denaro
Lezione 10	Tempo
Lezione 11	Spazio
Lezione 12	Le istituzioni per le pari opportunità

# Vita e lavoro a Unipd

#### Il bilanciamento vita-lavoro all'Università di Padova

Predisposto nel 2019 e somministrato nel 2020, il questionario è rivolto a tutto il personale (strutturato e non) ed è promosso dal Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere e dall'Area Risorse Umane dell'Ateneo.

L'obiettivo principale della raccolta dati – che riguarda tempi di vita e di lavoro, tempo libero, impegni familiari e domestici, attività di cura, discriminazioni sul luogo di lavoro ... – è individuare alcune criticità principali al fine di elaborare, anche grazie ai suggerimenti desunti dalle risposte fornite, azioni positive a sostegno di coloro che si affacciano alla carriera accademica, del personale docente e del personale tecnico amministrativo, che in particolari momenti faticano a bilanciare vita privata e impegni lavorativi.





Università degli Studi di Padova