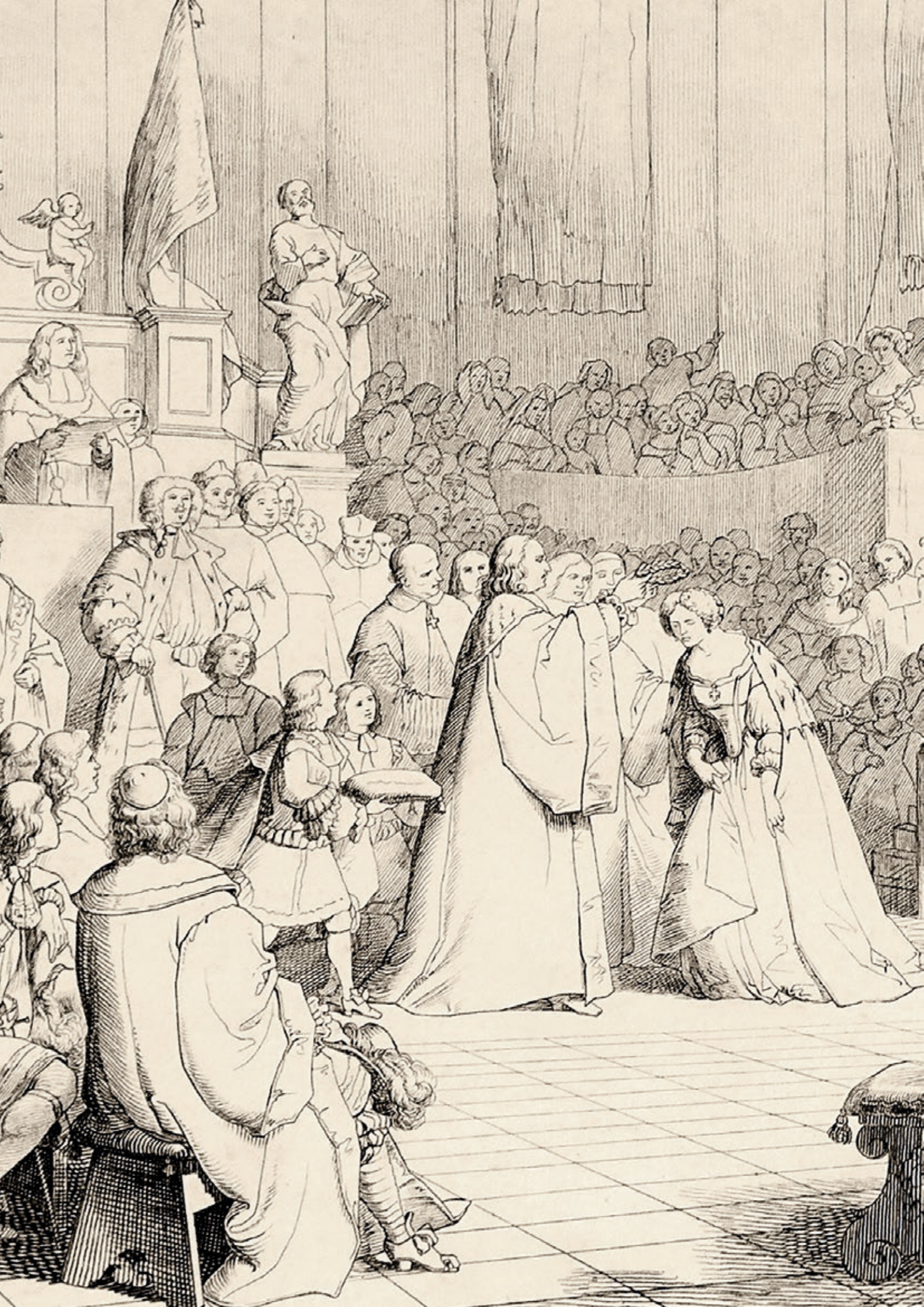
800 ANNI 1222 · 2022

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Bilancio di Genere 2019



800 ANNI 1222 · 2022

Università degli Studi di Padova

Bilancio di Genere 2019

A cura di

Annalisa Oboe
Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

Coordinamento operativo
Gioia Grigolin
Dirigente Area Comunicazione e marketing

Componenti comitato per la redazione del Bilancio di Genere
Giuliana Cortese, Annamaria Cremonese, Annalisa De Nadai, Veronica Furlan, Martina Gianecchini, Luca Kravina, Michele Maggini, Annamaria Manganelli, Manuela Marini, Rosa Nardelli, Federico Neresini, Laura Organte, Marco Porzionato, Caterina Suitner

Componenti task force di supporto operativo per la redazione del Bilancio di Genere
Natalì Anghelidis, Alessandra Armenti, Federica Beniero, Giuliano Bocchi, Laura Drigo, Tiziana Garbin, Stefano Gueraldi, Marta Guidolin, Luca Rosso, Elisa Salvan, Alessandra Scarso, Laura Schiavon

© Università degli Studi di Padova - ottobre 2020
via VIII febbraio 2 Padova
www.unipd.it

Presentazione

Presentazione del Rettore e della Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere 9

Presentazione del Direttore Generale 13

Nota Metodologica 15

1. Composizione di genere dell'Università di Padova

1.1 Sguardo d'insieme 21

1.2 Componente studentesca, scuole di dottorato e di specializzazione 23

1.3 Diagramma a forbice delle carriere universitarie di titolari di borsa di dottorato, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegno di ricerca 40

1.4 Personale docente 42

1.5 Personale e ricerca 53

1.6 Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo 66

1.7 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici 67

1.8 Organi di Ateneo e posizioni apicali 76

2. Le azioni dell'Università di Padova per le pari opportunità e la parità di genere (2017-2019)

2.1 Organi e figure di tutela e garanzia: ruoli e azioni 85

2.2 Gender Equality Plan: Linee di indirizzo e azioni intraprese 89

3. Appendice

3.1 Acronimi utilizzati 107

3.2 Indice delle tabelle e delle figure 110

3.3 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche per Dipartimento 114

3.4 Gender Equality Plan 2019-2021 147

Presentazione del Rettore e della Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

Il secondo Bilancio di Genere (BG) dell'Università degli Studi di Padova, previsto come parte di un'azione di monitoraggio dei dati, delle strategie e delle azioni messe in campo dall'Ateneo nel triennio 2017-19, s'innesta sull'esperienza accumulata a livello locale con la redazione del primo BG 2016, pubblicato nel 2017, e trae profitto dal lavoro successivamente svolto con la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), volto a definire linee guida comuni per la redazione del BG nelle università italiane. Gode inoltre dell'aumentata consapevolezza delle sfide poste dalle pari opportunità e dalla parità di genere in università, nonché delle azioni necessarie ad affrontarle.

Sulla base dei dati forniti dal BG 2016, l'Ateneo ha sviluppato strategie e azioni di sistema per promuovere la parità di genere nelle carriere universitarie e accademiche, tenendo conto di interventi in materia di parità di genere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), oltre che dell'orientamento espresso dagli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'ANAC ha espresso la necessità di intervenire contro le disuguaglianze di genere e a favore della parità a proposito della formazione delle commissioni giudicatrici dei concorsi, vista la scarsa presenza o l'assenza di commissarie nelle procedure di valutazione (Piano Nazionale Anticorruzione 2017): "Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si raccomanda alle università di prevedere nei propri regolamenti che […] sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici".

Il MIUR ha poi fornito 'Indicazioni per le azioni positive del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sui temi di genere nell'università e nella ricerca' (14 maggio 2018), che hanno ripreso il tema della disparità nelle commissioni di concorso e sottolineato che, per valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui a essere fonte di potenziale discriminazione, è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole,

informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. "Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana." Il documento rivolge dunque alle università e ai diversi enti di ricerca vigilati dal MIUR alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo. Questi sono i dieci punti più importanti:

1. nella ricerca finanziata dal MIUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatrici e ricercatori con adeguato punteggio;
2. incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici;
3. nella ricerca finanziata dal MIUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere;
4. mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei *panels* incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei *panels* di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere […];
5. creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione di chi valuta;
6. introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
7. dotare le Università dello strumento del Bilancio di Genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità;
8. utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti;
9. monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2017-2018 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM;
10. introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti di genere in organismi, commissioni, comitati etc.

Infine, i 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite includono l'Obiettivo 5, sull'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze, come una delle precondizioni per il raggiungimento degli altri obiettivi, tra cui istruzione di qualità, riduzione della povertà, energia pulita, riduzione delle disuguaglianze, buona salute e benessere, lavoro dignitoso e crescita economica. Il Rapporto 2019 sui progressi dell'Obiet-

tivo 5 rispetto agli altri obiettivi, pubblicato da UN Women (*Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019*), evidenzia, inoltre, la necessità di un approccio *intersezionale* e *multisettoriale* per garantire che nessuna donna o ragazza sia lasciata indietro. Analizzare la disuguaglianza di genere considerando il suo intreccio con altri assi di discriminazione (relativi a etnia, disabilità, stato economico e sociale), rende infatti visibili quelle forme di vulnerabilità che sono spesso assenti dalle statistiche ufficiali. Il Rapporto invita, inoltre, a considerare l'uguaglianza di genere come un tema trasversale all'intera Agenda per lo Sviluppo sostenibile, sottolineando come senza parità di genere siano a rischio anche tutti gli altri obiettivi.

Rispetto a quanto sopra riportato, l'Ateneo ha predisposto un piano di intervento trasparente e sostenibile per il 2018-21, perché la dimensione di genere sia tenuta debitamente in conto nelle carriere universitarie e accademiche e, più in generale, nella vita delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova. Dall'analisi dei dati raccolti nel 2016 sono emerse in particolare tre criticità, che necessitano di interventi strategici e impegni economici, corrispondenti ai seguenti tre momenti:

- inizio della carriera universitaria;
- avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb;
- posizioni di vertice della carriera accademica.

Si rilevano infatti fenomeni di segregazione orizzontale nei corsi di studio e di segregazione verticale nelle progressioni delle carriere accademiche, che necessitano di:

- interventi di orientamento e strategie per la ridistribuzione di studentesse e studenti nei corsi di studio, che sollecitino in particolare l'ingresso delle ragazze nei corsi STEM;
- azioni volte alla riduzione del divario di genere fra RTDa e RTDb, che si manifesta già all'inizio delle carriere accademiche;
- interventi per l'aumento della presenza femminile nelle posizioni di vertice;
- formazione, ricerca e cultura che includano la dimensione di genere.

Le azioni da intraprendere sono state definite nel corso del 2018 e messe a sistema nel *Gender Equality Plan* dell'Ateneo. Il progetto è stato condiviso con la Governance, la Consulta dei direttori di dipartimento, il CUG (Comitato Unico di Garanzia) e il Nucleo di Valutazione, e approvato dal Consiglio di Amministrazione come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020. Il Bilancio di Genere 2019 offre una ricognizione attenta di questi interventi, unitamente ad altri che riguardano tutte le componenti dell'Ateneo, nella Sezione 2 di questo documento.

Gli anni intercorsi fra il primo e il secondo BG sono stati di grande lavoro e impegno per la parità di genere e le pari opportunità. Oltre a quanto già riportato, il triennio ha visto un fiorire di iniziative culturali e di formazione per le pari opportunità, l'apertura del "Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' per i saperi, le culture e le politiche di genere", la collaborazione con dipartimenti, centri e organismi di garanzia per la costruzione di una "Rete del Benessere" dell'Ateneo, e

nuovi rapporti con soggetti e istituzioni del territorio, con cui abbiamo firmato convenzioni e promosso azioni di sostegno reciproco. Al progredire dell'impegno a livello locale è, inoltre, corrisposto un ampliamento consistente di rapporti accademici e di *advocacy* a livello europeo e internazionale.

I numeri e le percentuali riportate nelle pagine che seguono non sempre rendono ragione dei cambiamenti in atto nella nostra università, che pure ci sono e sono visibili. Va detto che questo secondo Bilancio di Genere non registra veloci salti quantici a soluzione di disuguaglianze radicate nel tessuto istituzionale, bensì l'azione sicura di un Ateneo convinto che la parità di genere e le pari opportunità siano obiettivi imprescindibili. Ve lo affidiamo nella speranza che, leggendolo, possiate condividere con noi l'orgoglio per le strade aperte e il cammino fatto, oltre alla consapevolezza che serve impegno assiduo laddove si può fare meglio e di più.

Il Comitato per il Bilancio di Genere 2019 ha cominciato a lavorare durante il *lockdown* imposto a causa del diffondersi del Covid-19 nella primavera del 2020, che ha segnato un vero e proprio spartiacque nella vita del paese e, in particolare, nella quotidianità privata e pubblica delle donne. Questo documento è dedicato alle colleghe docenti e alle rappresentanti del personale tecnico amministrativo che hanno lavorato con competenza alla sua compilazione da casa e in piattaforma Zoom, pur nella difficoltà della gestione della famiglia, dei lavori di cura e degli impegni scolastici di figlie e figli. Si meritano i piccoli e grandi successi che insieme abbiamo raccolto qui.

A tutte e tutti del Comitato un grazie per il tempo e l'attenzione dedicati al Bilancio di Genere 2019, dalla prospettiva di profonda incertezza causata dalla pandemia nel 2020.

Rosario Rizzuto, *Rettore*

Annalisa Oboe, *Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere*

Presentazione del Direttore Generale

Con la redazione del primo Bilancio di Genere, nel 2017, l'Ateneo ha inaugurato un percorso di rendicontazione che ha consentito da un lato di conoscere e analizzare tendenze e dinamiche in corso relativamente all'accesso e alla partecipazione delle donne e degli uomini alla vita dell'Ateneo, e dall'altro di monitorare gli impatti delle politiche e delle azioni.

La seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo è una tappa importante di questo percorso in quanto rappresenta una prima occasione di verifica, a distanza di un triennio, degli interventi messi in campo dall'Ateneo a fronte dei risultati della prima edizione e, in generale, di analisi degli effetti di cambiamenti e avvenimenti che hanno caratterizzato il periodo di riferimento.

I dati analizzati consentono di cogliere, ad esempio, l'impatto della riorganizzazione che ha interessato l'Amministrazione dell'Ateneo, con particolare riguardo alla distribuzione per genere degli incarichi di responsabilità e delle relative indennità. A questo proposito, è interessante notare come a fronte di una sostanziale stabilità numerica della componente maschile, si registri un aumento della percentuale di donne appartenenti alle categorie B, C e D alle quali è stato assegnato un incarico di responsabilità. Allo stesso tempo, i dati rivelano che le donne sono con maggiore frequenza impiegate in posizioni con più elevata indennità (oltre i 6.000 euro).

Con minore evidenza emergono gli effetti degli interventi mirati a riequilibrare le componenti maschile e femminile nelle carriere accademiche, influenzate da dinamiche complesse e radicate che trovano riscontro anche a livello nazionale.

La presenza di segnali incoraggianti, riscontrata attraverso un'analisi approfondita e dettagliata, stimola a immaginare soluzioni anche organizzative che sostengano le tendenze positive, agendo sulle barriere che, direttamente e indirettamente, ostacolano la piena realizzazione

della parità di genere in Ateneo. Tra queste, il permanere di una situazione generale che vede ancora gravare sulla donna la maggior parte dell'impegno di cura familiare, che traspare, se ce ne fosse bisogno, anche da questo Bilancio, e in particolare dai dati sulla fruizione da parte del personale di permessi e congedi per esigenze parentali, largamente superiore per la componente femminile sia in termini assoluti che relativi.

È questo il senso del crescente investimento dell'Università di Padova in iniziative e progettualità per la conciliazione fra vita e lavoro, alle quali viene dato ampio spazio in questo Bilancio accanto alle azioni di tutela e garanzia, formazione e cultura, a testimonianza della molteplicità dei fronti sui quali è necessario operare per rendere un ambiente lavorativo complesso come quello accademico compiutamente paritario.

Alberto Scuttari, *Direttore Generale*

Nota Metodologica

Il Bilancio di Genere è un documento che ha lo scopo, da un lato, di fotografare la distribuzione per genere delle diverse componenti della comunità universitaria, nonché la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo; dall'altro, di monitorare le azioni e le politiche istituzionali a favore della parità di genere e di valutarne l'impatto.

Il Bilancio di Genere in Italia Già la 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[1], indicava la "necessità di redigere i bilanci di genere"e auspicava che diventassero "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni". Il BG è poi richiamato espressamente dal decreto legislativo 150/2009[2], secondo cui la Relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato" (art. 10, lett. b).

Con specifico riferimento alle università, l'adozione del BG "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere" è esplicitamente menzionata nelle 'Indicazioni per azioni positive del MIUR' sui temi di genere nelle Università e nella ricerca[3], che a loro volta richiamano una mozione sul tema, approvata dalla CRUI il 19 gennaio 2017.

A partire da queste premesse è stato istituito, nel 2018, un gruppo di lavoro in seno alla CRUI che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani[4],

1 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.

2 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.

3 *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca,* a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti, 2018, www.miur.gov.it.

4 *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani,* a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019.

con l'obiettivo di promuovere la diffusione di questo documento quale strumento fondamentale per integrare la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo delle università. Tra le prime in Italia a redigere il Bilancio di Genere, l'Università di Padova ha contribuito ai lavori di stesura delle *Linee guida CRUI* con una sua delegata.

Il Bilancio di Genere all'Università di Padova L'Ateneo ha integrato la redazione del BG nelle Linee strategiche 2016-2020[5], e nella Carta degli Impegni di Sostenibilità 2018-2022[6], tra le azioni volte alla promozione delle pari opportunità e tra le attività di monitoraggio e rendicontazione periodica dell'impatto sociale, economico e ambientale. Il monitoraggio continuo degli indicatori di parità è, inoltre, ribadito nel *Gender Equality Plan* di Ateneo, approvato dal CdA come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020, con delibera 175 del 25 giugno 2019.

Il primo Bilancio di Genere dell'Università di Padova è stato approvato nel 2017, con dati relativi al triennio 2014-2016. A questa prima edizione è seguito un aggiornamento[7] e una successiva ripresa dei principali indicatori nel Rapporto di Sostenibilità 2018[8]. Il BG 2019 è quindi il secondo report completo dell'Ateneo, che ora dialoga proficuamente con le Linee Guida predisposte con la CRUI e si presta a una maggiore comparabilità con i bilanci di altri atenei.

Il Bilancio di Genere 2019 La redazione del BG 2019, che figura come obiettivo nel Piano Integrato della Performance 2020-2022, è stata coordinata dall'Ufficio Public engagement dell'Area Comunicazione e marketing. Come è avvenuto nella prima edizione, i lavori sono stati svolti da un 'Comitato per il Bilancio di Genere' presieduto dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da docenti e personale tecnico amministrativo, con il compito di progettare e supervisionare la redazione e provvedere all'analisi dei dati, ai commenti e alla stesura dei testi. Alla redazione ha contribuito anche una task force di supporto operativo, composta da personale tecnico amministrativo, per le attività di estrazione ed elaborazione dei dati disaggregati per genere, di realizzazione del progetto grafico, di editing e di pubblicazione del documento finale.

Questa seconda edizione del BG ha, inoltre, visto un importante coinvolgimento dei dipartimenti e dei centri di Ateneo, e delle e dei referenti per le pari opportunità da essi individuati, che sono stati chiamati a collaborare alla raccolta con l'obiettivo di fornire una fotografia quanto più completa possibile dell'Ateneo.

5 Par. 7.2 'Promozione della parità di genere': "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." www.unipd.it/linee-strategiche-2016-2020

6 www.unipd.it/carta-impegni-sostenibilita

7 www.unipd.it/bilancio-genere

8 www.unipd.it/rapporto-sostenibilita

Componenti e ruolo del comitato per il Bilancio di Genere

Presidente:
Annalisa Oboe, Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere

Coordinamento operativo:
Gioia Grigolin, Dirigente Area Comunicazione e marketing

Componenti:
Giuliana Cortese, Professoressa associata di statistica (Dipartimento di Scienze statistiche)
Annamaria Cremonese, Dirigente Area Risorse umane (ARU) e Delegata del Direttore Generale
Annalisa De Nadai, Responsabile Settore coordinamento uniweb, Ufficio Offerta formativa ed assicurazione della qualità (ADISS)
Veronica Furlan, Direttrice Ufficio Sviluppo organizzativo (ARU)
Martina Gianecchini, Professoressa associata di Organizzazione aziendale (DSEA)
Luca Kravina, delegato CUG
Michele Maggini, Coordinatore della Consulta dei direttori di dipartimento
Annamaria Manganelli, Professoressa ordinaria di Psicologia sociale (FISSPA)
Manuela Marini, Direttrice Ufficio Ricerca e qualità (ARRI)
Rosa Nardelli, Direttrice Ufficio Public engagement (ACOM)
Federico Neresini, Professore ordinario di Sociologia generale (FISPPA)
Laura Organte, Responsabile Settore Coinvolgimento e sostenibilità, Ufficio Public engagement (ACOM)
Marco Porzionato, Dirigente Area Finanza e programmazione (AFIP)
Caterina Suitner, delegata CUG

Componenti e ruolo Task force di supporto operativo

Natalì Anghelidis, Settore Supporto informativo valutazione ricerca, Ufficio Ricerca e qualità (ARRI)

Alessandra Armenti, Settore Coinvolgimento e sostenibilità, Ufficio Public engagement (ACOM)

Federica Beniero, Settore Coinvolgimento e sostenibilità, Ufficio Public engagement (ACOM)

Giuliano Bocchi, Settore Promozione, Ufficio Comunicazione (ACOM)

Laura Drigo, Responsabile Settore Progetti collaborativi, Ufficio Ricerca internazionale (ARRI)

Tiziana Garbin, Responsabile Settore Sistema integrato, Ufficio Sviluppo organizzativo (ARU)

Stefano Gueraldi, Responsabile Settore Promozione, Ufficio Comunicazione (ACOM)

Marta Guidolin, Settore Promozione, Ufficio Comunicazione (ACOM)

Luca Rosso, Direttore Ufficio Bilancio unico (AFIP)

Elisa Salvan, Direttrice Ufficio Controllo di gestione (AFIP)

Alessandra Scarso, Responsabile Settore Assicurazione della qualità, Ufficio Offerta formativa ed assicurazione della qualità (ADISS)

Laura Schiavon, Settore Assicurazione della qualità, Ufficio Offerta formativa ed assicurazione della qualità (ADISS)

Il BG 2019 si articola in due parti principali. La prima, dedicata all'analisi della composizione di genere dell'Università di Padova, propone un monitoraggio delle componenti studentesca, docente e dipendente (personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici), attraverso una serie di indicatori in parte recepiti dalle "Linee guida" della CRUI e in parte elaborati dal Comitato e frutto dell'esperienza della prima edizione del BG, volti a fotografare la situazione attuale mettendola a confronto, laddove opportuno, con dati storici e con dati nazionali. Prevede, inoltre, un approfondimento sul contributo delle docenti e delle ricercatrici alla ricerca in Ateneo, e un'analisi della presenza femminile negli Organi di Ateneo e tra le figure apicali (direzione di dipartimenti, corsi di laurea, commissioni ecc.).

I dati quantitativi estratti ed elaborati dal Comitato e dalla Task force per la stesura di questa prima sezione provengono dalle seguenti fonti:

- per il corpo studentesco, dottorande e dottorandi e per le scuole di specializzazione: fonti interne (Data Warehouse di Ateneo, alimentato dai dati ESSE3) e fonti MIUR (Open Data MIUR, Anagrafe Nazionale Studenti - ANS);

- per il personale docente e tecnico amministrativo: dati del gestionale CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo); 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 la ricerca: fonte interna (dati forniti dagli uffici: Ricerca, Ricerca internazionale e valorizzazione della ricerca dell'Area Ricerca e rapporti con le imprese);
- per la composizione di Organi e posizioni apicali: fonte interna (dati forniti dall'Ufficio Affari generali dell'Area Affari generali e legali, e dai dipartimenti per quanto riguarda le commissioni dipartimentali).

La seconda parte del BG offre un'attenta ricognizione delle politiche e delle azioni definite e portate avanti dall'Ateneo nel suo complesso a favore della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, del benessere lavorativo, dell'integrazione delle tematiche di genere nella didattica, nella ricerca e per il contrasto a fenomeni quali la segregazione orizzontale e verticale, mobbing, molestie e discriminazioni. Inoltre, rende conto dell'importante attività di promozione di una cultura della parità di genere e della non discriminazione attraverso interventi di carattere culturale e politico (fra cui la redazione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere", conferenze, seminari, eventi…), anche in collaborazione con associazioni e istituzioni regionali, nazionali e internazionali.

Le informazioni qualitative contenute in questa sezione sono state ricavate da documenti istituzionali (Relazione Unica di Ateneo, Rapporto Annuale del Nucleo di Valutazione, Rapporto di Sostenibilità, Report di attività degli organismi di parità, Piano di Azioni Positive) e fornite dai dipartimenti dell'Ateneo.

L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2019 e l'anno accademico 2018-2019. Inoltre, per consentire un'analisi delle performance di Ateneo nel tempo, e per cogliere le tendenze in atto, i dati vengono esposti su base triennale (2017-2019) e pluriennale (è il caso delle serie storiche relative alla componente studentesca).

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

SEZIONE 1

Composizione di genere dell'Università di Padova

1.1 Sguardo d'insieme

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 (Tabella 1).

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2017-2019)

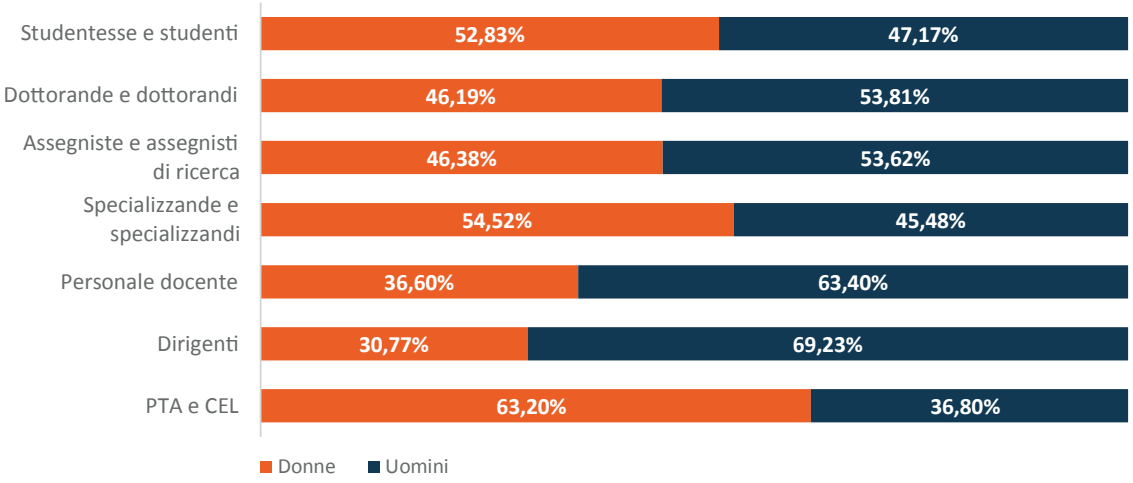
	2017			2018			2019		
Ruolo	**Donne**	**Totale**	**% Donne**	**Donne**	**Totale**	**% Donne**	**Donne**	**Totale**	**% Donne**
Studentesse e studenti (*)	30.883	57.904	53,33%	30.680	57.930	52,96%	31.021	58.720	52,83%
Dottorande e dottorandi (*)	607	1.231	49,31%	605	1.261	47,98%	606	1.312	46,19%
Assegniste e assegnisti di ricerca (**)	411	879	46,76%	426	889	47,92%	410	884	46,38%
Specializzande e specializzandi (*)	897	1.509	59,44%	1.011	1.750	57,77%	1.019	1.869	54,52%
Personale Docente (***)	762	2.140	35,61%	804	2.201	36,53%	830	2.268	36,60%
Dirigenti (****)	3	12	25,00%	3	11	27,27%	4	13	30,77%
PTA e CEL	1.445	2.330	62,02%	1.434	2.308	62,13%	1.495	2.366	63,20%
Totale	**35.008**	**66.005**	**53,04%**	**34.963**	**66.350**	**52,69%**	**35.385**	**67.432**	**52,47%**

(*) Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per studentesse e studenti iscritte e iscritti a tutti gli ordinamenti, dottorande e dottorandi, specializzande e specializzandi che sono relativi agli a.a. 2016-17, 2017-18 e 2018-19.
(**) I dati comprendono anche le assegniste e gli assegnisti che afferiscono ai centri di Ateneo e ai centri Interdipartimentali.
(***) Nella categoria del Personale Docente sono inclusi RTDa e RTDb.
(****) Tra il personale dirigente sono comprese due persone in aspettativa per altro incarico per gli anni 2017 e 2018 e uno in aspettativa per altro incarico per l'anno 2019.

Per tutto il triennio analizzato si registra comunque un maggior numero di studentesse fra le iscritte e gli iscritti ai corsi di studio e ai corsi di specializzazione, e più donne che uomini fra il personale tecnico amministrativo e i collaboratori esperti linguistici.

Lo squilibrio di genere si osserva fra il personale docente. 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. Sostanziale parità di genere tra dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti, anche se si rileva una prevalenza maschile (Figura 1).

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2019)



1.2 Componente studentesca, scuole di dottorato e di specializzazione

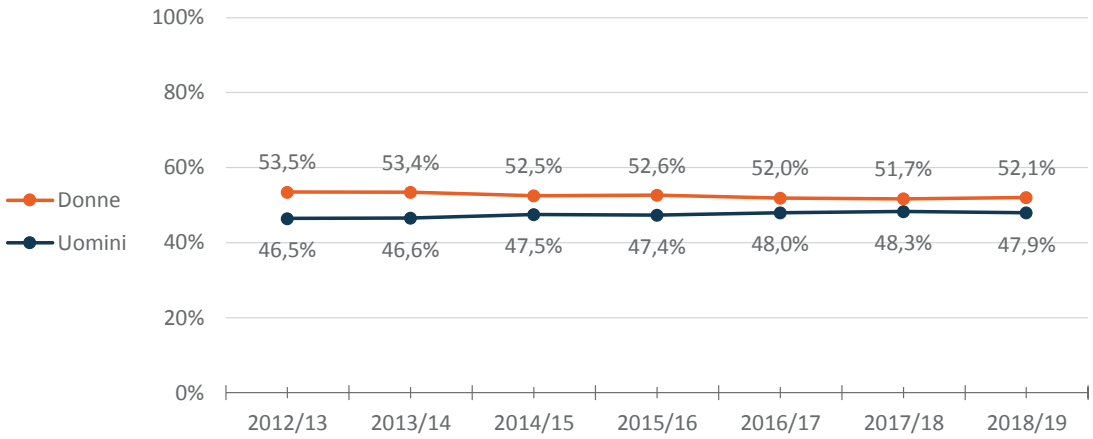
Questa sezione presenta i dati relativi alla componente studentesca dell'Ateneo di Padova con riferimento all'a.a. 2018-2019 e alcune serie storiche. Sono descritti i dati relativi ai nuovi avvii di carriera nei corsi di laurea, di laurea magistrale a ciclo unico e quelli riguardanti iscritte e iscritti in tutti gli anni dei corsi di studio. Vengono presi in considerazione anche alcuni dati relativi alla mobilità, nazionale e internazionale, delle studentesse e degli studenti e quelli riguardanti il conseguimento di un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) nell'anno solare 2019. L'ultima parte di questa sezione riporta alcuni dati sull'occupazione di laureate e laureati a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo e sulle iscrizioni a corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Tutti i dati sono disaggregati per genere e in molti casi per le aree di studio previste dalla classificazione Fields of Education and Training ISCED-F-2013.

Immatricolazioni a.a. 2018-19[9] Nell'a.a. 2018-19 le studentesse e gli studenti che per la prima volta sono entrati in un percorso di studio universitario, iscrivendosi a un corso di laurea o a un corso di laurea magistrale a ciclo unico dell'Ateneo patavino, sono stati 10.708, di cui 5.575 donne (pari al 52%) e 5.133 uomini (pari al 48%).

Se consideriamo la serie storica delle immatricolate e degli immatricolati (Figura 1), si nota che, in numero assoluto, le immatricolazioni sono leggermente aumentate passando da 10.400 dell'a.a. 2012-13 a 10.708 dell'a.a. 2018-19. Tuttavia, mentre la numerosità delle immatricolazioni della componente femminile è rimasta stabile nel tempo, quella della componente maschile è aumentata da 4.834 dell'a.a. 2012-13 a 5.133 del 2018-19 e l'aumento è statisticamente significativo (p <.001). Quindi il lieve aumento nel numero assoluto delle immatricolazioni è da attribuire soprattutto a coloro che negli anni recenti, più che in passato, conclusa la scuola superiore, hanno deciso di intraprendere un percorso di studio universitario. Confrontando le percentuali di donne e uomini si nota che la percentuale della componente femminile, pur rimanendo prevalente rispetto a quella maschile, passa dal 53,5% dell'a.a. 2012-13 al 52,1% dell'a.a. 2018-19 e tale diminuzione è statisticamente significativa (p <.001); nello stesso arco di tempo la componente maschile passa dal 46,5% al 47,9%.

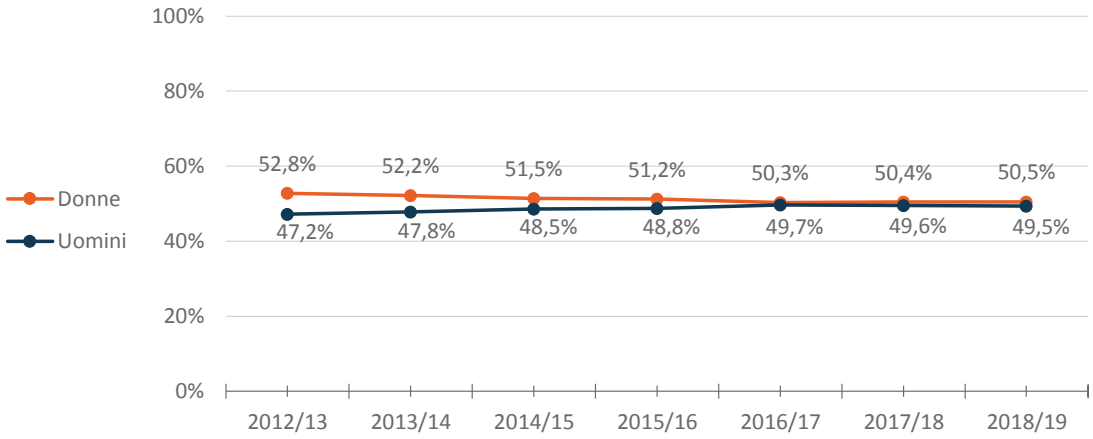
9 Si intendono studentesse e studenti che nell'anno accademico si iscrivono per la prima volta a un corso di studio universitario (corso di laurea o corso di laurea magistrale a ciclo unico). Fonte: interna.

FIGURA 1 - SERIE STORICA IMMATRICOLATE E IMMATRICOLATI PER GENERE, ATENEO DI PADOVA



Le Figure 2 e 3 riportano le serie storiche delle immatricolazioni ai corsi di laurea e di laurea magistrale a ciclo unico. Fra le matricole dei corsi di laurea (Figura 2), nell'a.a. 2018-19, la presenza di donne e uomini è paritaria. Considerando la serie storica delle immatricolazioni, tra l'a.a. 2012-13 e l'a.a. 2018-19, si osserva un trend lineare in aumento del numero di immatricolate e immatricolati, statisticamente significativo ($p < .01$), sia per le donne (da 4.634 a 4.784) ($p < .05$) sia per gli uomini (da 4.147 a 4.682) ($p < .01$). Tuttavia la percentuale della componente femminile, rispetto a quella maschile, diminuisce in modo significativo ($p <.001$) mentre quella maschile aumenta significativamente.

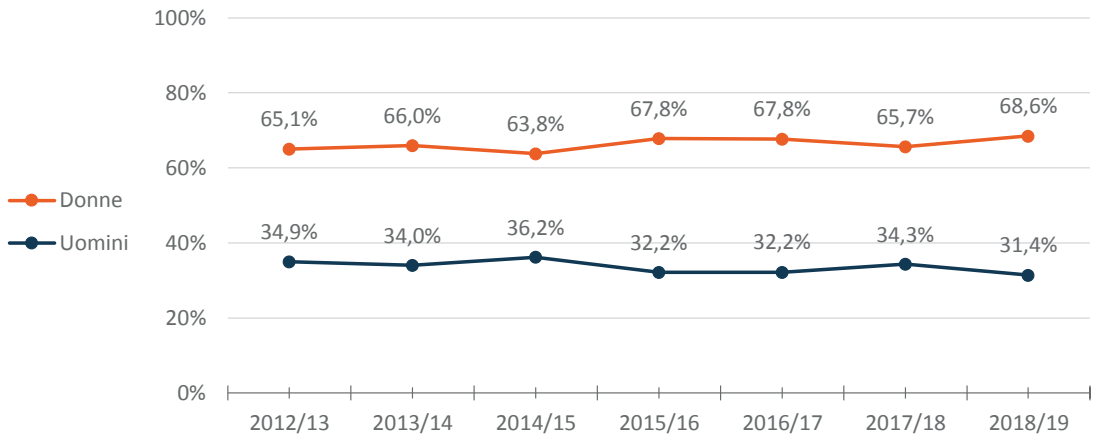
FIGURA 2 - SERIE STORICA IMMATRICOLATE E IMMATRICOLATI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI



Nelle lauree magistrali a ciclo unico, le studentesse sono in netta maggioranza (Figura 3).

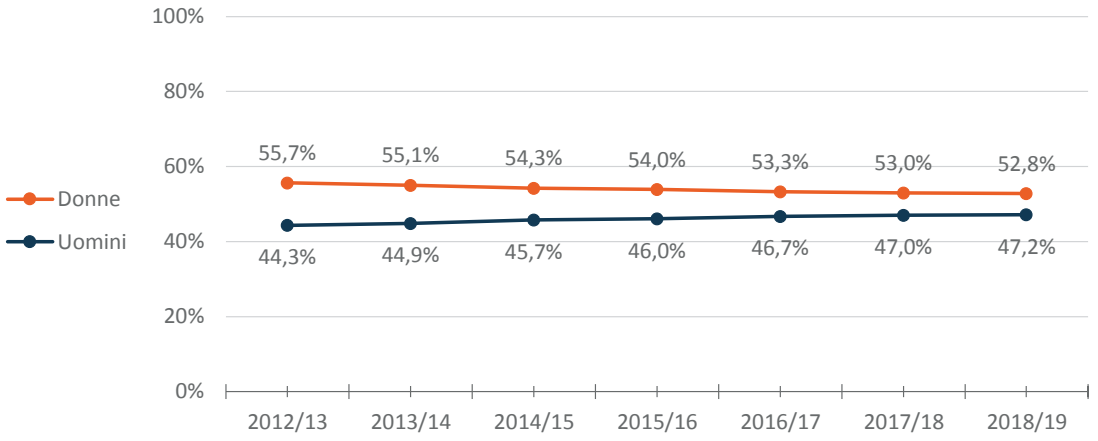
Analizzando la serie storica si osserva una diminuzione significativa delle immatricolazioni tra l'a.a. 2012-13 e l'a.a. 2018-19 (da 1.317 a 1.072) ($p < .05$), sia per gli uomini che per le donne.

FIGURA 3 - SERIE STORICA IMMATRICOLATE E IMMATRICOLATI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO



Iscrizioni a.a. 2018-19[10] Nell'a.a. 2018-19, risultano 58.720 iscrizioni a un corso di laurea, di laurea magistrale, di laurea magistrale a ciclo unico o a un corso del vecchio ordinamento ante-riforma. Le donne sono 31.021 (53%) gli uomini 27.699 (47%). Esaminando la serie storica delle iscrizioni dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2018-19, si rileva che queste sono rimaste stabili nell'arco di tempo considerato. Tuttavia, se consideriamo i dati disaggregati per genere (Figura 4)[11] si nota una diminuzione statisticamente significativa ($p < .01$) delle studentesse iscritte, che passano da 33.118 nell'a.a. 2012-13 a 31.021 nell'a.a. 2018-19 e un aumento significativo ($p < .001$) della componente maschile; gli studenti erano infatti 26.362 nell'a.a. 2012-13 e sono 27.699 nell'a.a. 2018-19. La presenza femminile è comunque sempre prevalente rispetto a quella maschile.

FIGURA 4 - SERIE STORICA ISCRITTE E ISCRITTI PER GENERE, ATENEO DI PADOVA

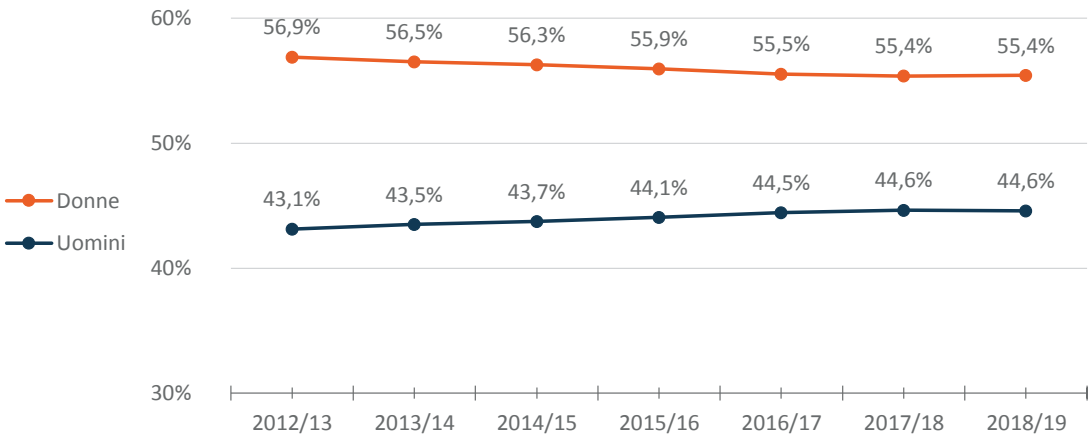


10 Fonte: MIUR. Sono considerati studentesse e studenti coloro che al 31 luglio dell'a.a. 2018-19 risultano iscritte a iscritti a un corso di studio. Rientrano in questa definizione anche coloro che hanno conseguito il titolo prima del 31 luglio dell'anno 2019 purché iscritti all'a.a. 2018-19. Sono esclusi invece tutti coloro che sono usciti dall'Ateneo prima del 31 luglio dell'anno 2019 per rinuncia, decesso, sospensione o altri motivi. I corsi di studio considerati sono quelli del DM 509/99, DM 270/04 e vecchio ordinamento.

11 Fonte: MIUR.

Anche a livello nazionale (Figura 5) non si osserva alcuna variazione temporale significativa delle iscrizioni dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2018-19. Le donne erano il 56,9% delle iscrittei nell'a.a. 2012-13 e sono il 55,4% nell'a.a. 2018-19. Nello stesso periodo le iscrizioni maschili passano dal 43,1% dell'a.a. 2012-13 al 44,6% dell'a.a. 2018-19, ma queste variazioni non sono statisticamente significative. A livello nazionale la prevalenza femminile nella popolazione delle iscritte e degli iscritti all'Università è netta e statisticamente significativa ($p < .001$) per tutto il periodo considerato. Confrontando i dati padovani con quelli nazionali si osserva che la diminuzione delle iscritte all'Ateneo patavino e l'aumento degli iscritti non sono significativamente diversi da quelli che si osservano a livello nazionale. Si può quindi concludere che, in merito alle iscrizioni, l'Ateneo segue il trend nazionale.

FIGURA 5 - SERIE STORICA ISCRITTE E ISCRITTI PER GENERE, ITALIA



I grafici delle Figure 6, 7 e 8 riportano le serie storiche delle iscrizioni ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico. Non si osserva alcuna variazione significativa nel numero complessivo di iscrizioni alle lauree triennali fra l'a.a. 2012-13 e l'a.a. 2018-19. Nel 2018-19 uomini e donne sono presenti nella stessa proporzione (Figura 6). Si rileva comunque una diminuzione statisticamente significativa ($p < .001$) della componente femminile che passa dal 53,5% dell'a.a. 2012-13 al 49,9% dell'a.a. 2018-19 e un significativo aumento ($p < .001$) della componente maschile che passa dal 46,5% dell'a.a. 2012-13 al 50,1% dell'a.a. 2018-19.

Anche per le lauree magistrali (Figura 7) non si osserva alcuna variazione temporale significativa nel numero complessivo di iscrizioni. Comunque, mentre le iscrizioni della componente femminile non subiscono variazioni significative, quelle maschili aumentano in modo significativo ($p < .05$). Tuttavia, la componente femminile risulta, in media, superiore a quella maschile.

La presenza della componente femminile è infine nettamente e costantemente superiore a quella maschile fra gli iscritti alle lauree magistrali a ciclo unico, senza variazioni temporali significative (Figura 8).

FIGURA 6 - SERIE STORICA ISCRITTE E ISCRITTI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI

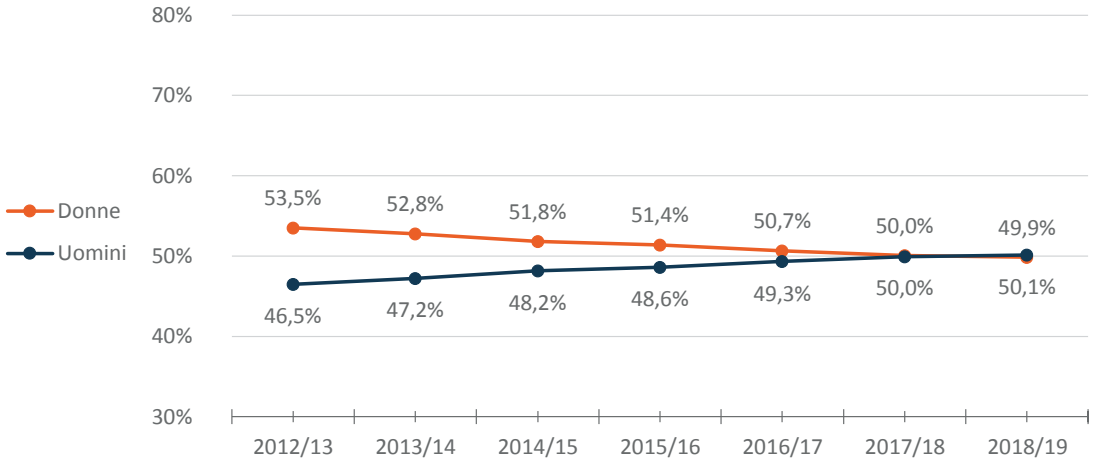


FIGURA 7 - SERIE STORICA ISCRITTE E ISCRITTI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI

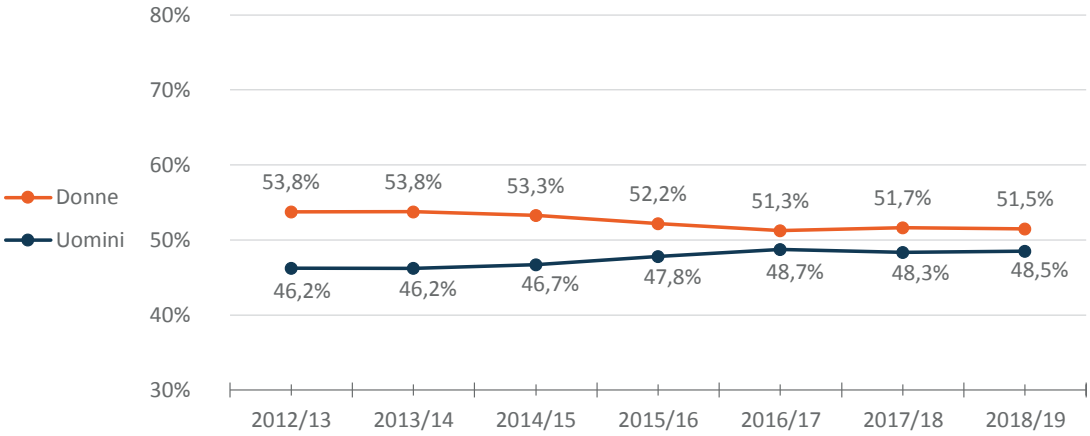
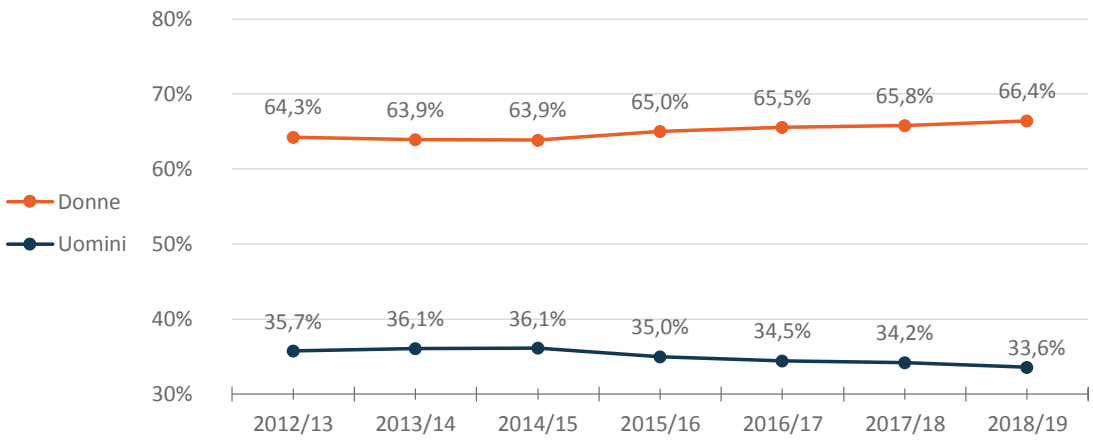


FIGURA 8 - SERIE STORICA ISCRITTE E ISCRITTI PER GENERE, LAUREE A CICLO UNICO

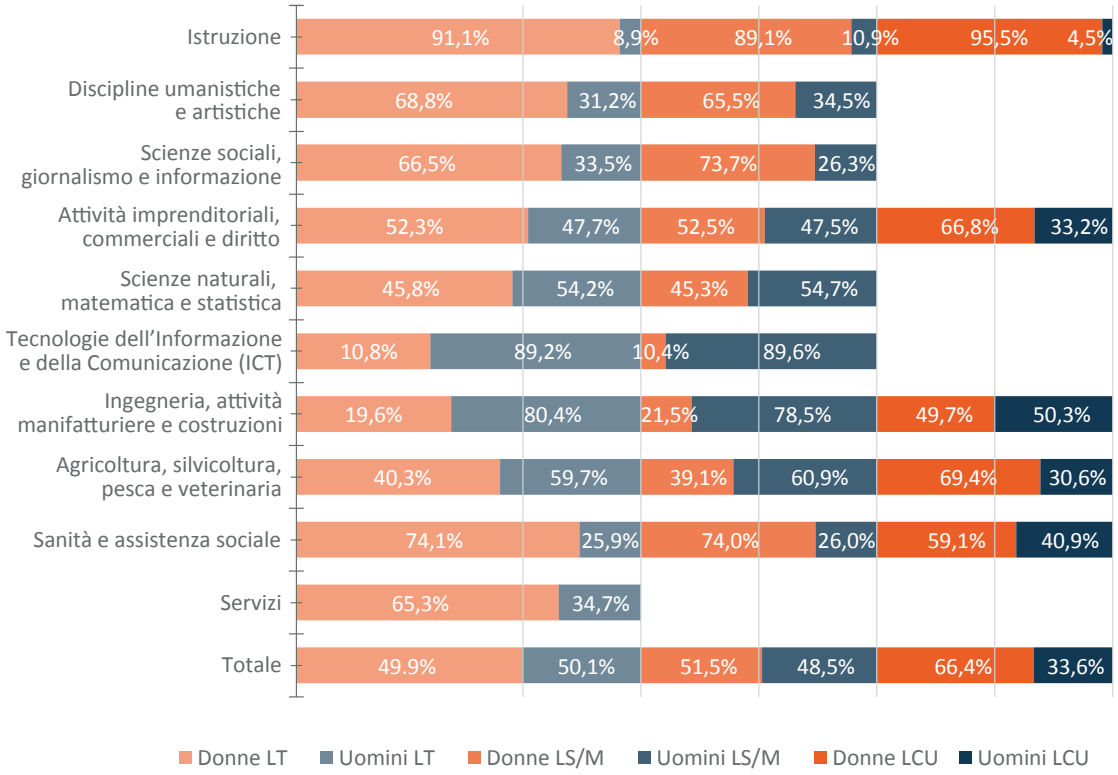


Segregazione orizzontale La Figura 9 presenta le distribuzioni delle iscrizioni di uomini e donne nelle diverse aree di studio[12] nell'a.a. 2018-19. Nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti, educatori ed educatrici come, ad esempio, il corso di laurea a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, la presenza femminile è nettamente prevalente a tutti i livelli di corso di studio (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico). Altri corsi di studio a prevalenza femminile sono quelli delle aree Discipline umanistiche e artistiche, Scienze sociali, giornalismo e informazione (dove troviamo i corsi di studio in psicologia, sociologia, scienze politiche e comunicazione), Sanità e assistenza sociale e Servizi (dove troviamo solo due corsi di laurea: Progettazione e gestione del turismo culturale e Scienze motorie). Da notare che nell'area Sanità e assistenza sociale, le donne raggiungono una presenza elevata (74%) nei corsi di laurea e di laurea magistrale che avviano alle professioni sanitarie e sociali (ad esempio: Infermieristica, Assistenza sanitaria e prevenzione, Logopedia, Dietistica, Servizio sociale). Sono prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico: Medicina e Chirurgia, Farmacia, Odontoiatria e protesi dentaria.

Le donne sono invece una netta minoranza, circa un quinto degli iscritti, nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, con l'eccezione del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria edile e architettura dove uomini e donne sono presenti in quote equivalenti. La presenza femminile è ancora minore (10,8%) nell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), dove troviamo i corsi di laurea triennali e magistrali in Informatica. Nei corsi di studio delle classi Attività imprenditoriale, commerciali e diritto, la presenza femminile è di poco superiore a quella maschile, mentre nei corsi di studio dell'area Scienze naturali, matematica e statistica è la presenza maschile a prevalere, sia pur di poco, su quella femminile.

12 Le aree di studio sono quelle previste dalla classificazione Fields of Education and Training ISCED-F-2013.

FIGURA 9 - DISTRIBUZIONE DELLE ISCRITTE E DEGLI ISCRITTI PER GENERE, TIPOLOGIA DI CORSO E AREA DI STUDIO (a.a.2018-19)



L'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area di studio[13] rivela una sostanziale stabilità nel tempo delle preferenze di donne e uomini. Ad esempio, considerando le lauree triennali[14], nell'area delle Scienze naturali, matematica e statistica le donne rappresentavano il 47% degli iscritti nell'a.a. 2012-13 e il 46% nell'a.a. 2018-19; nell'area delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione le donne erano il 9% degli iscritti nell'a.a. 2012-13 e l'11% nel 2018-19; infine nell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni le donne erano il 19% degli iscritti nell'a.a. 2012-13 e il 21% nell'a.a. 2018-19. Viceversa, le donne sono in netta maggioranza, senza variazioni nel tempo, fra gli iscritti ai corsi di laurea dell'area Istruzione.

Al fine di valutare anche la stabilità nel tempo delle preferenze femminili e maschili per le diverse aree di studio, sono state esaminate le serie storiche delle immatricolazioni alle lauree triennali disaggregate per genere e area di studio (Tabella 1). Si rileva che, nell'arco di tempo considerato, le donne indirizzano le loro preferenze verso i corsi di laurea dell'area Istruzione (più del 90% in tutti gli anni accademici considerati), dell'area delle Discipline umanistiche e artistiche (con quote comprese tra il 69% e il 73%), dell'area di Scienze sociali, giornalismo e informazione (con quote comprese tra il 66% e il 71%) e dell'area della Sanità e assistenza sociale (tra il 72% e il 78%). Le preferenze per i corsi di studio dell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) variano tra il 9% e il 13%, mentre quelle per i corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni tra il 19% e il 22%. Si può quindi concludere che le ragazze che decidono di intraprendere

13 Fonte: Open Data MIUR.

14 Si considerano le iscritte e gli iscritti ai corsi di studio triennali DM 509/99 e DM 270/04.

un percorso formativo nell'ambito delle discipline scientifiche, in particolare nelle cosiddette STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), sono poco numerose in rapporto ai coetanei maschi, e che le preferenze di studentesse e studenti sono stabili nel tempo.

TABELLA 1 - IMMATRICOLAZIONI ALLE LAUREE TRIENNALI PER AREA DI STUDIO E GENERE DALL'a.a. 2012-13 ALL'a.a. 2018-19

		Anno Accademico						
Area	**Genere**	**2012-13**	**2013-14**	**2014-15**	**2015-16**	**2016-17**	**2017-18**	**2018-19**
1	Donne	92%	93%	95%	91%	91%	94%	94%
	Uomini	8%	7%	5%	9%	9%	6%	6%
2	Donne	71%	73%	69%	70%	70%	71%	73%
	Uomini	29%	27%	31%	30%	30%	29%	27%
3	Donne	66%	67%	68%	70%	68%	71%	69%
	Uomini	34%	33%	32%	30%	32%	29%	31%
4	Donne	58%	59%	58%	50%	54%	46%	49%
	Uomini	42%	41%	42%	50%	46%	54%	51%
5	Donne	48%	49%	51%	50%	49%	47%	49%
	Uomini	52%	51%	49%	50%	51%	53%	51%
6	Donne	13%	10%	12%	14%	11%	9%	12%
	Uomini	87%	90%	88%	86%	89%	91%	88%
7	Donne	20%	20%	19%	20%	19%	21%	22%
	Uomini	80%	80%	81%	80%	81%	79%	78%
8	Donne	46%	40%	39%	41%	40%	42%	37%
	Uomini	54%	60%	61%	59%	60%	58%	63%
9	Donne	75%	72%	78%	75%	73%	78%	76%
	Uomini	25%	28%	22%	25%	27%	22%	24%
10	Donne	69%	68%	69%	73%	68%	66%	64%
	Uomini	31%	32%	31%	27%	32%	34%	36%

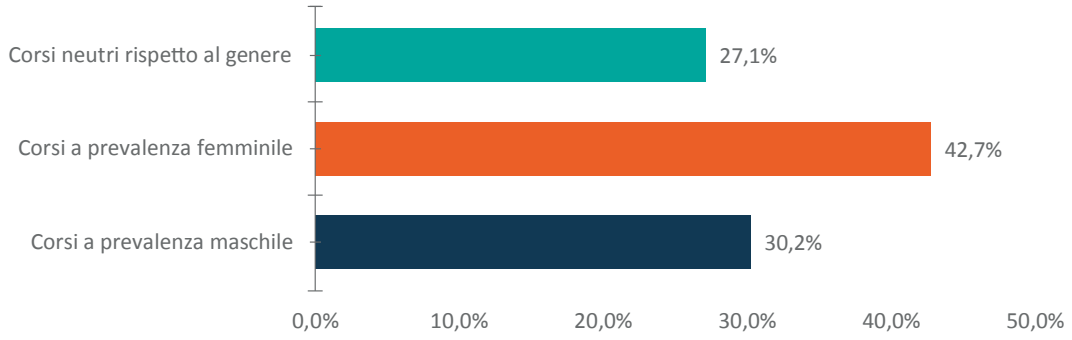
Legenda:
1 = Istruzione, 2 = Discipline umanistiche e artistiche, 3 = Scienze sociali, giornalismo e informazione, 4 = Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, 5 = Scienze naturali, matematica e statistica, 6 = Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), 7 = Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, 8 = Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, 9 = Sanità e assistenza sociale, 10 = Servizi.

La Figura 10 riporta la distribuzione percentuale dei corsi di studio (DM 270/04) attivi nell'Ateneo patavino 'segregati' per genere e dei corsi di studio 'non segregati' (un corso si intende segregato per genere quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%)[15].

Dei 192 corsi di studio attivi nell'a.a. 2018-19, 82 (42,7%) sono a prevalenza femminile, 58 (30,2%) a prevalenza maschile e 52 (27,1%) sono neutri rispetto al genere. Complessivamente quindi la maggioranza dei percorsi di studio (73%) è caratterizzata dalla prevalenza dell'uno o dell'altro genere; solo il 27% dei corsi di studio sono neutri rispetto al genere.

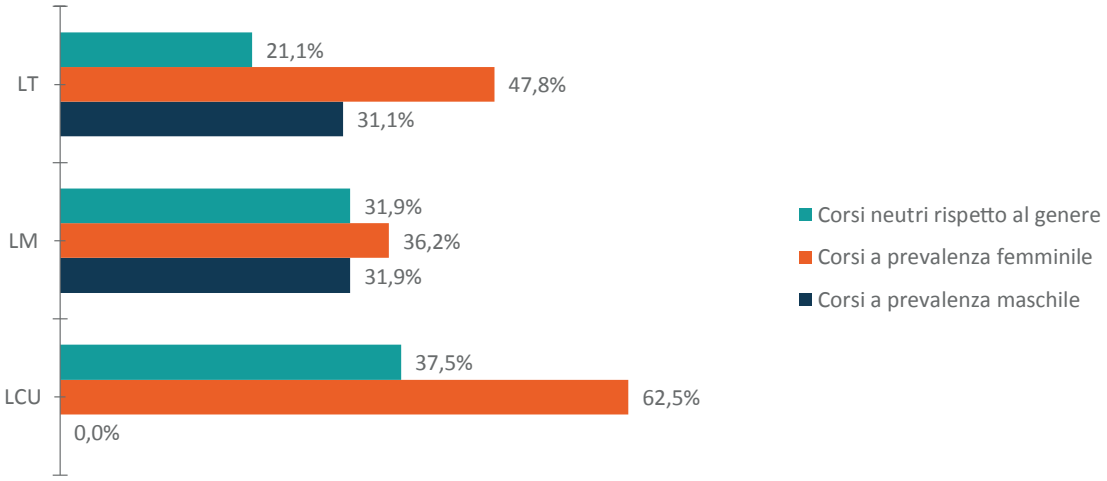
15 Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti del MIUR (ANS).

FIGURA 10 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER GENERE (a.a. 2018-19)



I corsi a prevalenza femminile sono presenti a tutti i livelli di corso di studio (Figura 11) ma soprattutto fra le lauree magistrali a ciclo unico e le lauree triennali. I corsi di studio a prevalenza maschile sono circa un terzo dei corsi di laurea triennale e magistrale. I corsi neutri rispetto al genere sono presenti soprattutto a livello di corsi di laurea magistrale a ciclo unico (Medicina e chirurgia, Farmacia, Ingegneria edile e architettura, Odontoiatria e protesi dentaria) e rappresentano circa un terzo delle lauree magistrali.

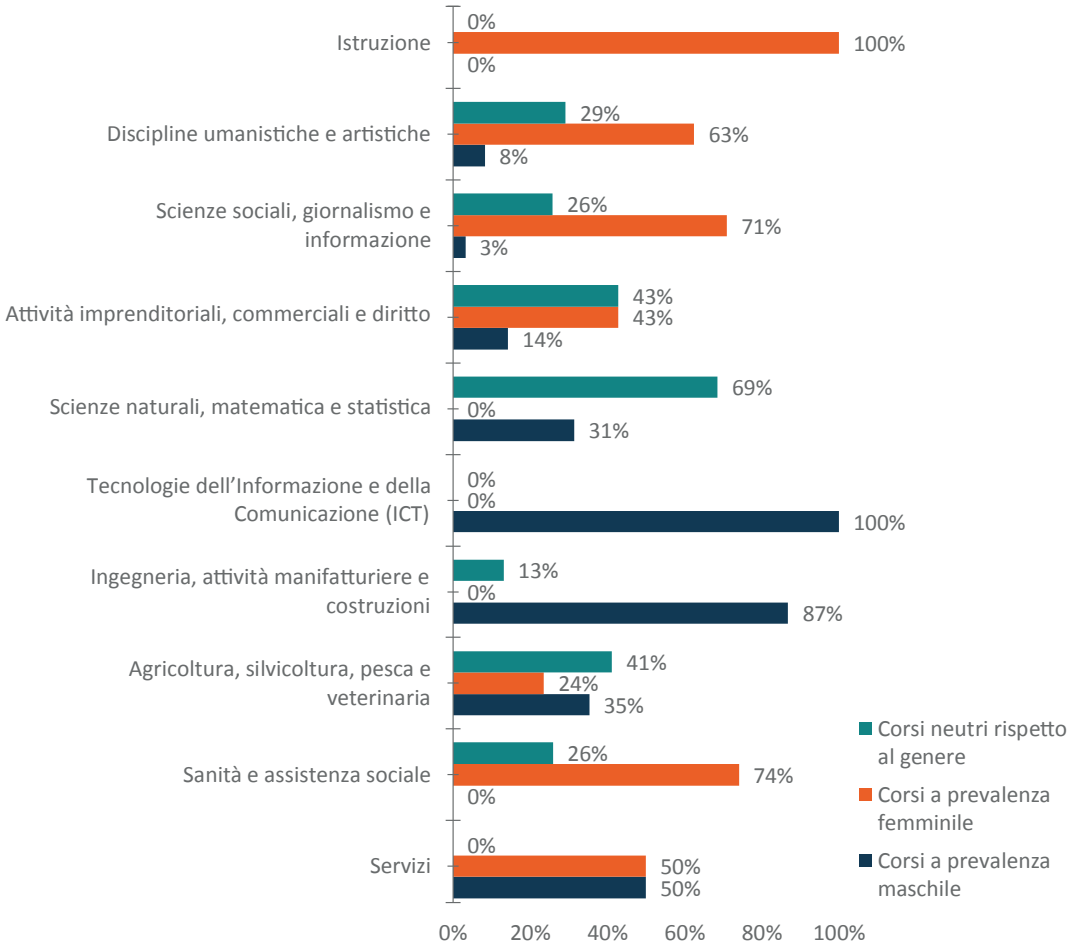
FIGURA 11 - PERCENTUALE DEI CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER TIPOLOGIA DI CORSO (a.a. 2018-19)



I corsi di studio a prevalenza femminile sono la totalità dei corsi di studio dell'area Istruzione (100%) e la maggioranza dei corsi delle aree Sanità e assistenza sociale (74%), Scienze sociali, giornalismo e informazione (71%) e Discipline umanistiche e artistiche (63%); rappresentano anche il 43% dei corsi di studio dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto. I corsi a prevalenza maschile sono il 100% dei corsi dell'area Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione (ICT) e l'87% dei corsi di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni. I corsi neutri rispetto al genere sono la maggioranza dei corsi dell'area Scienze naturali, matematiche e statistica (69%); sono anche ben rappresentati nelle aree Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (43%) e Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (41%) (Figura 12).

Emerge dunque, anche nell'Ateneo di Padova, il fenomeno della 'segregazione orizzontale', diffuso a livello internazionale (She Figures, 2018), che indica la concentrazione di un genere in determinati campi di studio. Le discipline scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza maschili, mentre le aree delle discipline riguardanti l'istruzione, quelle sociali, sanitarie e umanistiche vedono una forte presenza femminile.

FIGURA 12 - PERCENTUALE DEI CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER AREA DI STUDIO (a.a. 2018-19)

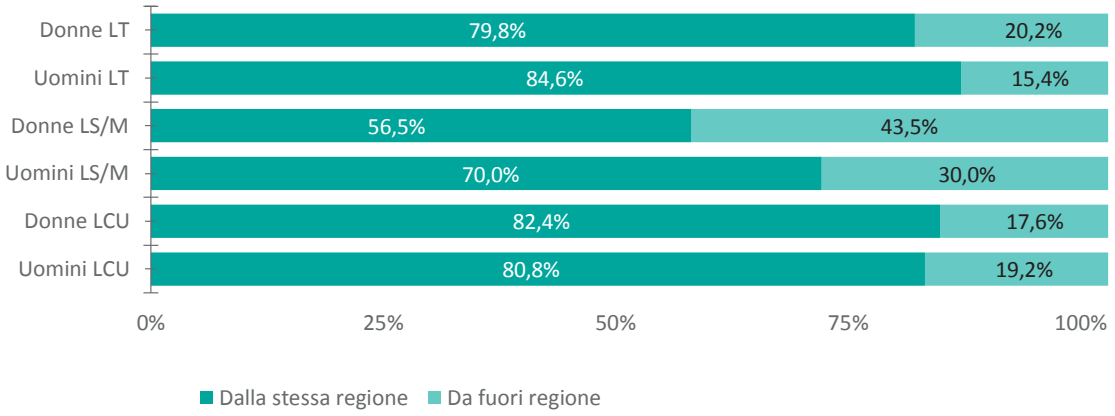


Mobilità Fra i 60.068 iscritti a corsi di studio dei DM 509/99 e 270/04 nell'a.a. 2018-19[16], 46.768 (78%) provengono dal Veneto, 13.300 (22%) provengono invece da fuori regione (sono compresi in questa categoria anche le studentesse e gli studenti con residenza in uno stato estero).

Nei corsi di laurea le studentesse e gli studenti provenienti dal Veneto sono circa l'80% delle iscritte e degli iscritti; la stessa situazione si rileva nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico. Nei corsi di laurea magistrale, gli studenti provenienti dal Veneto sono il 70% degli iscritti maschi; fra le studentesse questa percentuale è nettamente inferiore (56,5%), mentre cresce la percentuale delle studentesse provenienti da fuori regione che è nettamente superiore a quella maschile (43,5% vs 30%) (Figura 13).

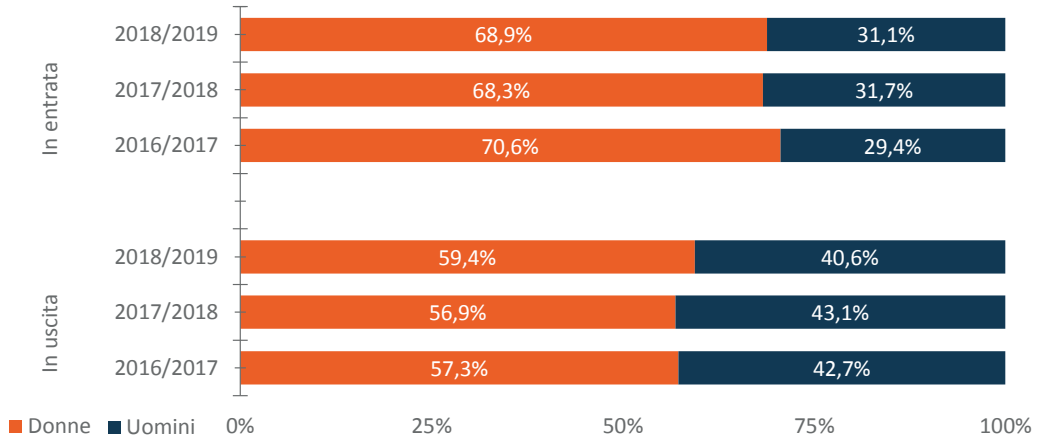
16 Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti del MIUR (ANS). Si considerano le studentesse e gli studenti iscritti nell'a.a. 2018-19, comprensivi anche di coloro che nel corso dell'a.a. hanno chiuso la carriera per laurea rinuncia, decesso, sospensione o altri motivi e che hanno superato i controlli previsti da ANS.

FIGURA 13 - PERCENTUALI DI ISCRITTE E ISCRITTI A CORSI DI STUDIO PER PROVENIENZA GEOGRAFICA E GENERE (a.a. 2018-19)



La Figura 14 riporta le percentuali di studentesse e studenti che negli anni accademici 2016-17, 2017-18 e 2018-19 sono stati coinvolti in programmi di studio internazionali, in entrata[17] e in uscita[18]. In entrambi i casi si rileva una prevalenza femminile abbastanza stabile nel tempo; tale prevalenza è più accentuata in entrata.

FIGURA 14 - STUDENTESSE E STUDENTI IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI NEGLI a.a. 2016-17, 2017-18 E 2018-19 PER TIPO DI CORSO

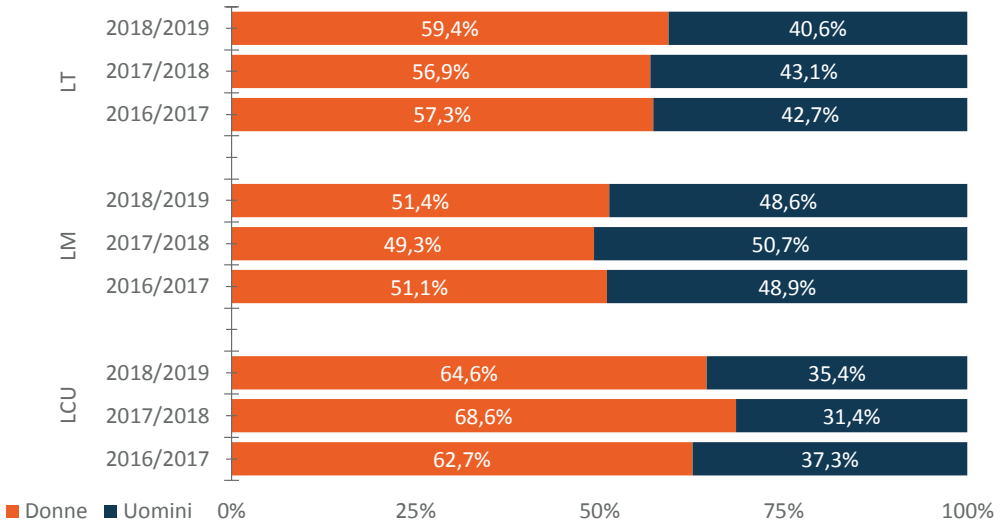


I dati disaggregati per tipo di corso di studio (Figura 15) evidenziano a livello di laurea triennale un incremento delle studentesse fra coloro che hanno scelto di seguire un programma di studio internazionale. A livello di laurea magistrale la proporzione di donne presenti fra coloro che scelgono un programma internazionale è abbastanza stabile (intorno al 50%); a livello di laurea magistrale a ciclo unico le studentesse sono state il 65%, con un leggero decremento rispetto all'anno precedente.

17 Iscritti in entrata: studentesse e studenti che nei tre anni accademici hanno come tipo corso "AM" che comprende i vari programmi di mobilità. Fonte: interna.

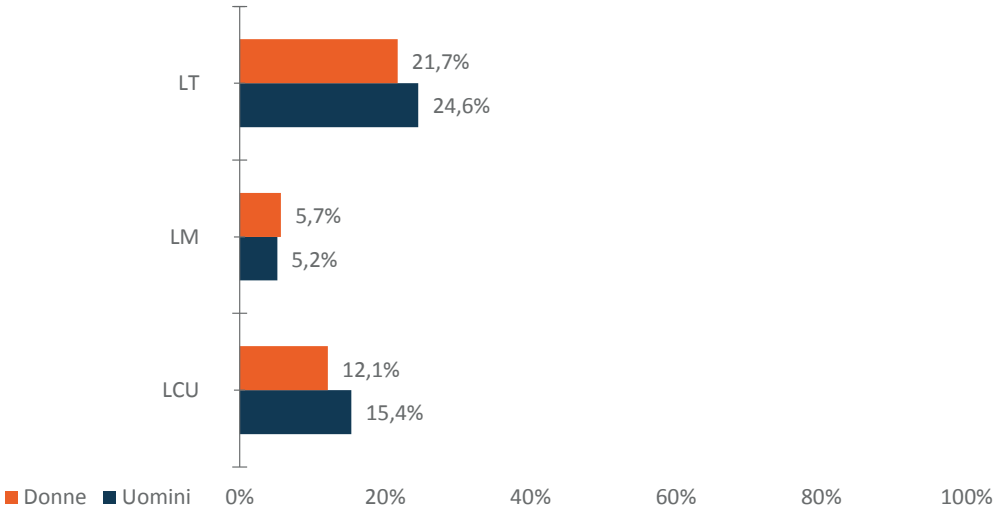
18 Iscritti in uscita: studentesse e studenti che nei tre anni accademici hanno svolto un periodo all'estero (per seguire attività didattiche, stage, tirocini, tesi) i cui CFU sono stati riconosciuti per mobilità internazionale. Fonte: interna.

FIGURA 15 - STUDENTESSE E STUDENTI IN USCITA CON PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI NEGLI a.a. 2016-17, 2017-18 E 2018-19 PER TIPO DI CORSO



Performance negli studi Considerando la coorte degli immatricolati nell'a.a. 2018-19[19], il tasso di abbandono più elevato si riscontra a livello dei corsi di studio di laurea triennale, dove coinvolge circa un quarto delle iscritte e degli iscritti (Figura 16). Va comunque ricordato che nella quota di abbandoni sono compresi anche i passaggi di corso interni all'Ateneo e i trasferimenti ad altro ateneo. Il tasso di abbandono è invece decisamente inferiore a livello di laurea magistrale. Nei corsi di laurea triennali e in quelli di laurea magistrale a ciclo unico, i tassi di abbandono maschili superano quelli femminili.

FIGURA 16 - TASSO DI ABBANDONO DELLE IMMATRICOLATE E DEGLI IMMATRICOLATI PER CORSO DI STUDIO E GENERE (a.a. 2018-19)



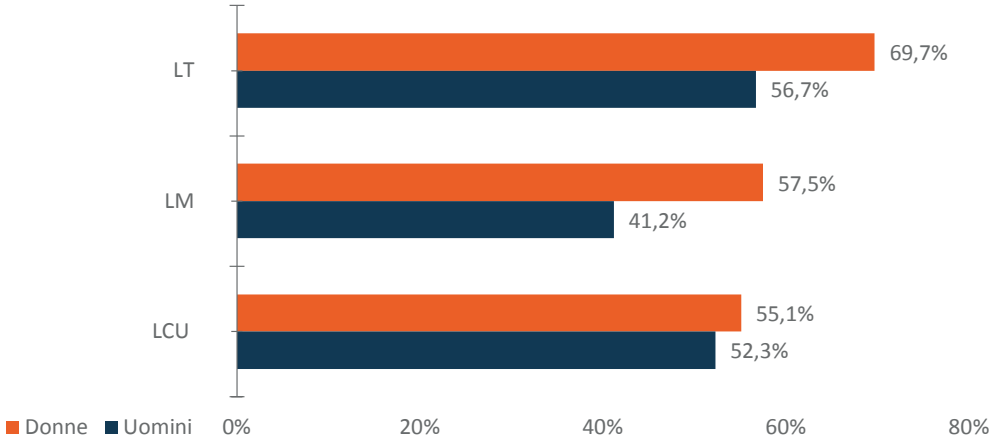
La figura 17 riporta le percentuali di uomini e donne che, nell'anno solare 2019, hanno conseguito un titolo 'in corso'[20]. Le donne che hanno conseguito la laurea triennale 'in corso' sono il

19 Fonte interna: dati aggregati ANVUR.

20 Fonte interna: dati aggregati ANVUR. Sono considerati solo i corsi di studio DM 270/04.

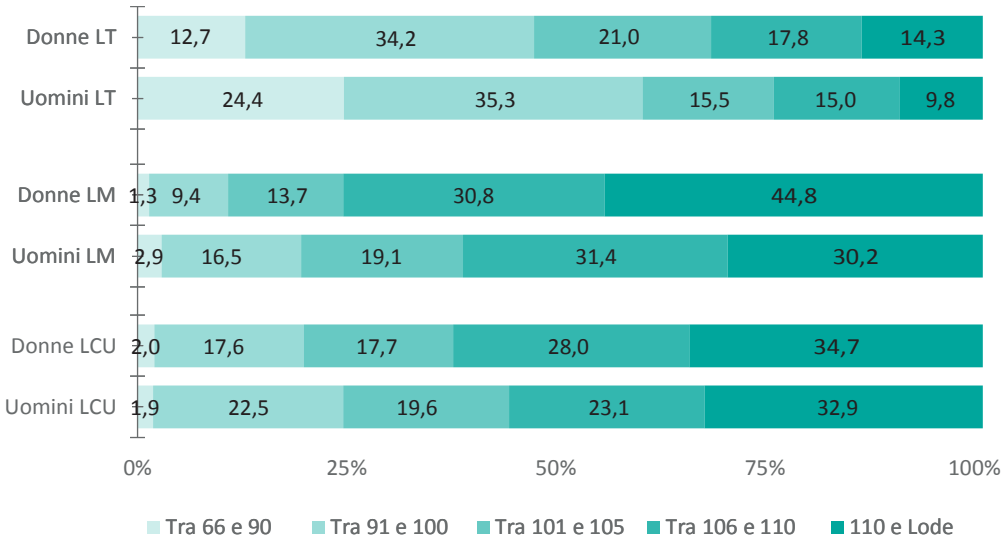
69,7% delle laureate, mentre gli uomini rappresentano il 56,7% dei laureati dello stesso anno. La percentuale delle laureate 'in corso' è sempre superiore a quella dei colleghi uomini, anche a livello di laurea magistrale. La differenza tra le quote di laureate e laureati 'in corso' si attenua a livello di laurea magistrale a ciclo unico.

FIGURA 17 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATE E LAUREATI IN CORSO PER TIPO DI CORSO DI STUDIO (a.s. 2019)



Complessivamente le studentesse e gli studenti che nell'anno solare 2019 hanno conseguito un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) sono stati 13.282: 7.343 donne (55%) e 5.939 uomini (45%)[21]. Per quanto riguarda la distribuzione per genere e classe di voto di laurea, si osserva che mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini per tutte le tipologie di corso di studi (Figura 18)[22]. In particolare, le migliori performance da parte delle donne si registrano nel percorso magistrale dove il 44,8% ottiene la valutazione massima di 110 e lode contro il 30,2% degli uomini.

FIGURA 18 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATE E LAUREATI PER CLASSE DI VOTO DI LAUREA E PER TIPO DI CORSO DI STUDI (2019)



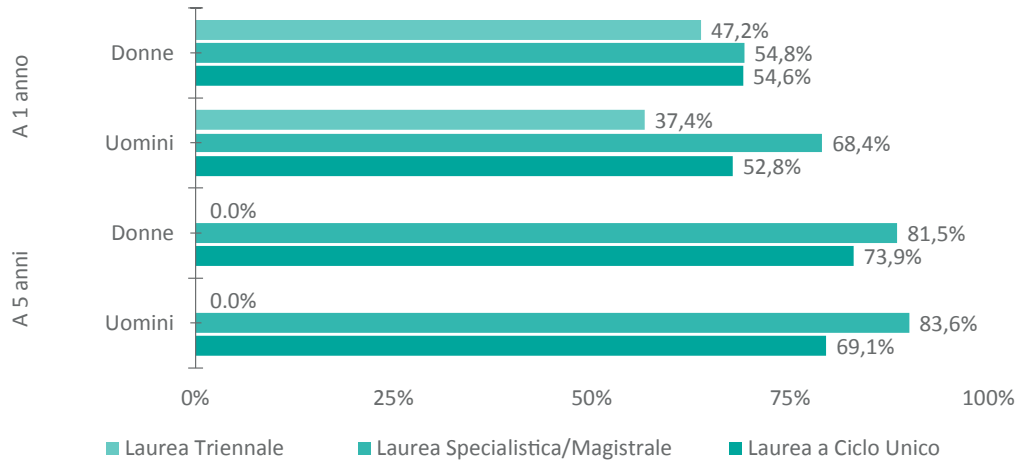
21 Anche in questa analisi sono stati considerati solo i corsi di studio DM 270/04. Fonte: interna.

22 Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti del MIUR (ANS).

Dopo la laurea: l'occupazione Per analizzare la condizione occupazionale di coloro che hanno conseguito un titolo universitario a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo stesso, sono stati considerati i dati dell'indagine Alma Laurea sulla condizione occupazionale 2019, svolta nel 2018 con riferimento alle laureate e ai laureati, di primo e secondo livello del 2017, e alle laureate e ai laureati di secondo livello del 2013, per quanto riguarda la condizione occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo (l'indagine a un anno si basa su 10.125 interviste, quella a cinque anni su 3.349). Il tasso di occupazione viene calcolato come rapporto tra occupati[23] e intervistati.

Se consideriamo i corsi di laurea triennale, le donne occupate a un anno dalla laurea rappresentano una quota percentuale superiore a quella dei laureati uomini occupati. A livello di laurea magistrale invece il tasso di occupazione degli uomini è nettamente superiore a quello femminile, mentre a livello di laurea magistrale a ciclo unico si nota una debole prevalenza femminile. A cinque anni dal conseguimento del titolo più dell'80% di donne e uomini in possesso di una laurea magistrale sono occupati, con una leggera prevalenza maschile. Di nuovo, a livello di laurea magistrale a ciclo unico si rileva invece la prevalenza femminile (Figura 19).

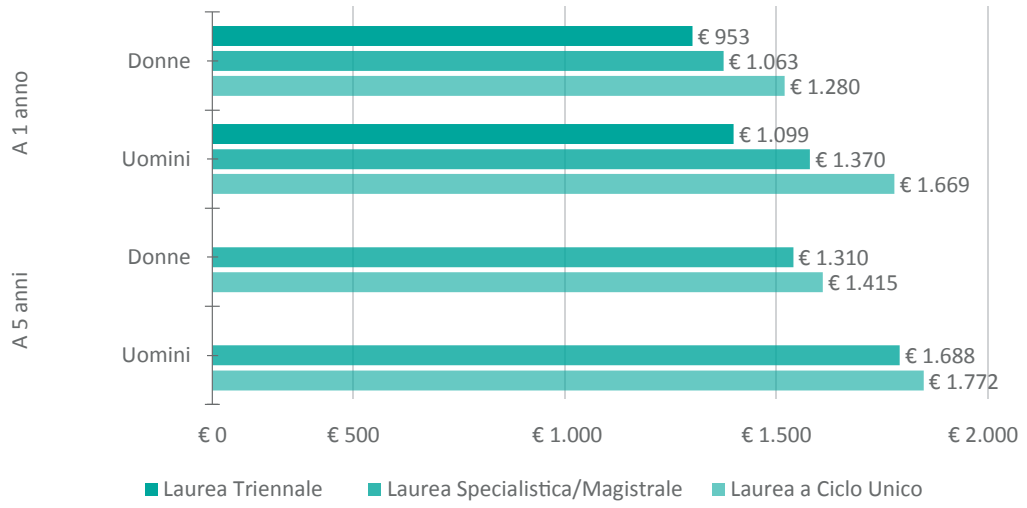
FIGURA 19 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE A UNO E A CINQUE ANNI



La retribuzione media mensile di uomini e donne a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo (Figura 20) evidenzia in tutti i casi un "divario retributivo di genere" a svantaggio delle donne, che raggiunge il 23% a livello di laurea magistrale a ciclo unico a un anno dalla laurea e il 22% a livello di laurea magistrale, sempre a un anno dal conseguimento del titolo. La differenza tra le retribuzioni maschili e femminili si attenua a cinque anni dalla laurea magistrale o dalla laurea magistrale a ciclo unico. L'esame dei dati longitudinali (triennio 2016-2018) mette in luce una sostanziale stabilità nel tempo delle differenze fra retribuzioni maschili e femminili.

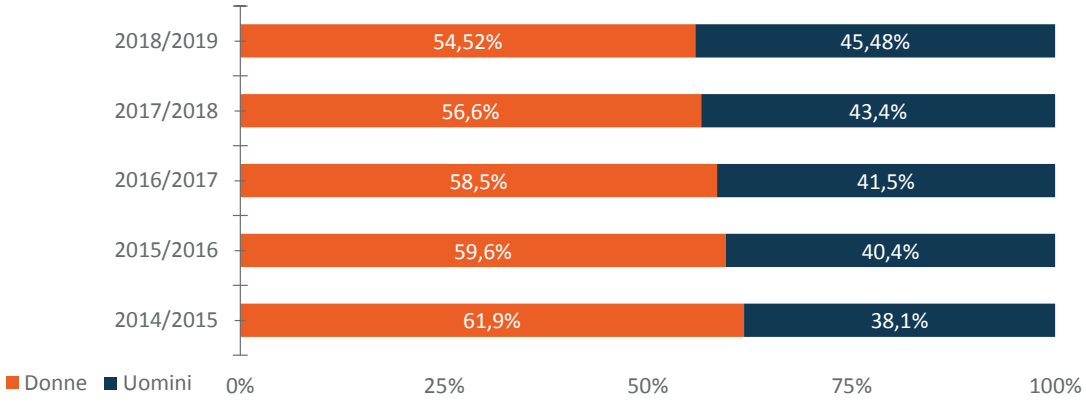
23 Vengono considerati 'occupati' tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività lavorativa purché non si tratti di un'attività di formazione.

FIGURA 20 - REDDITO MENSILE NETTO A UNO E A CINQUE ANNI DALLA LAUREA PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE: IL GENDER PAY GAP



Dopo la laurea: scuole di specializzazione e corsi di dottorato Nell'a.a. 2018-19 le iscrizioni alle Scuole di specializzazione dell'Ateneo sono state 1.869: 1.019 donne (54,5%) e 850 uomini (45,5%)[24]. A partire dall'a.a. 2014-15 si osserva un incremento delle iscrizioni sia maschili sia femminili; l'incremento è tuttavia maggiore per gli uomini e la percentuale delle donne iscritte a una Scuola di specializzazione, pur rimanendo nettamente superiore a quella maschile, scende dal 61,9% dell'a.a. 2014-15 al 54,52% dell'a.a. 2018-19 (Figura 21).

FIGURA 21 - ISCRITTE E ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PER GENERE (a.a. 2014-15 – 2018-19)



Passando ad analizzare la presenza di uomini e donne nei corsi di dottorato attivi nell'a.a. 2018-19, si osserva che gli uomini (54%) sono presenti in percentuale superiore alle donne (46%)[25]. Rispetto al Bilancio di Genere 2016, quando la presenza femminile si attestava sul 50%, si rileva una diminuzione delle donne tra gli iscritti ai dottorati. La presenza femminile nei corsi di dottorato dell'Ateneo patavino, nell'a.a. 2018-19, è, inoltre, inferiore a quella che si riscontra

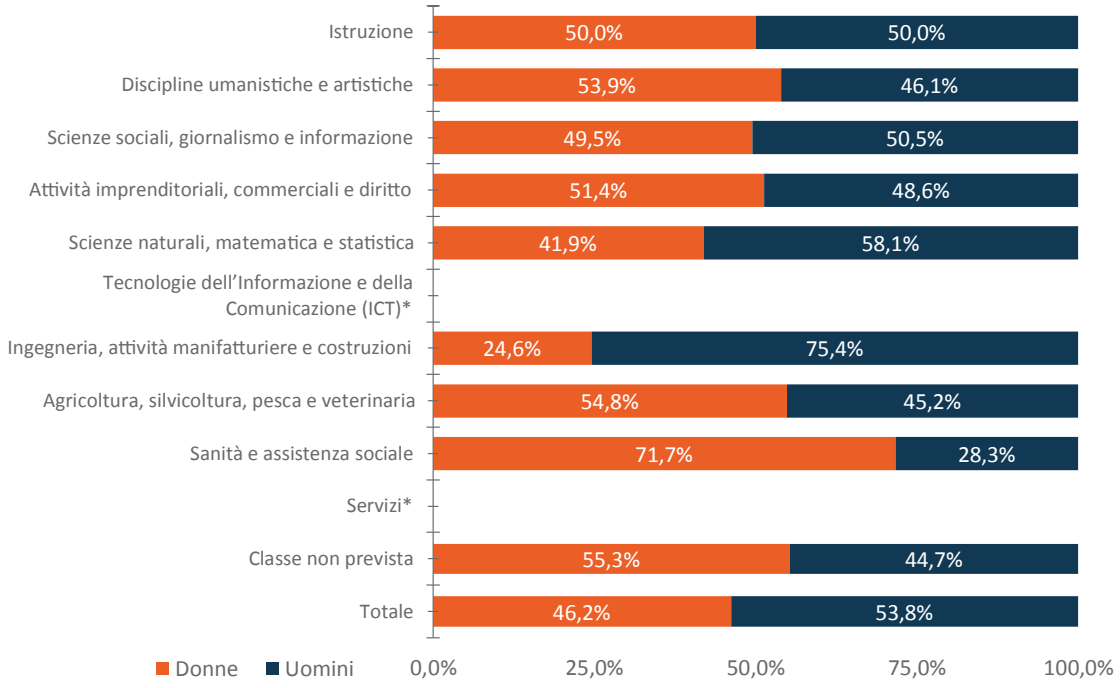
24 Fonte: Opendata MIUR e dati Ateneo per gli anni accademici 2016-17, 2017-18 e 2018-19.

25 Fonte: Opendata MIUR.

a livello nazionale, dove le donne rappresentano il 51% degli iscritti ai corsi di dottorato nello stesso anno accademico.

Si riscontra anche a livello di dottorato il fenomeno della segregazione orizzontale già descritto a livello dei corsi di studio (Figura 22). Le donne sono presenti in percentuale elevata nei dottorati afferenti all'area della Sanità e assistenza sociale (71,7%) mentre sono una netta minoranza (24,6%) nei corsi dell'ambito Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, in linea con i dati internazionali (She Figures, 2018).

FIGURA 22 - ISCRITTE E ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE E AREA DI STUDIO (a.a. 2018-19)



* Non ci sono dottorati attivi in queste aree di studio per l'a.a. 2018-19.

Infine, la Tabella 2 presenta i dati relativi alle domande di ammissione e alle immatricolazioni relative agli ultimi tre cicli dei corsi di dottorato (32°, 33° e 34°)[26]. Si nota che gli uomini aspirano ad entrare in un dottorato in percentuale superiore alle donne e, coerentemente con quanto sopra descritto, anche nelle immatricolazioni sono presenti in percentuale superiore. La percentuale media di successo nel triennio considerato è pari al 18%, con situazioni alterne per i due generi.

26 Fonte: interna.

TABELLA 2 - DOMANDE DI AMMISSIONE E IMMATRICOLAZIONI A CORSI DI DOTTORATO NEL TRIENNIO 2016-17, 2017-18 E 2018-19

	Domande di ammissione			Immatricolazioni		
a.a. ciclo	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
2016-17 **32° ciclo**	1.123 43%	1.471 57%	**2.594**	220 49%	226 51%	**446**
% di successo				20%	15%	
2017-18 **33° ciclo**	1.089 46%	1.303 54%	**2.392**	197 43%	256 57%	**453**
% di successo				18%	20%	
2018-19 **34° ciclo**	1.133 42%	1.585 58%	**2.718**	219 46%	253 54%	**472**
% di successo				19%	16%	

1.3 Diagramma a forbice delle carriere universitarie di titolari di borsa di dottorato, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegno di ricerca

Questa sezione approfondisce l'analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegni di ricerca. Per cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica di queste figure, sono stati messi in rapporto i dati raccolti con quelli relativi alle ricercatrici e ai ricercatori a tempo determinato (RTDa e RTDb).

Nell'a.a. 2018-19 si trovavano in queste posizioni 3.003 persone di cui 1.401 donne (Tabella 1).

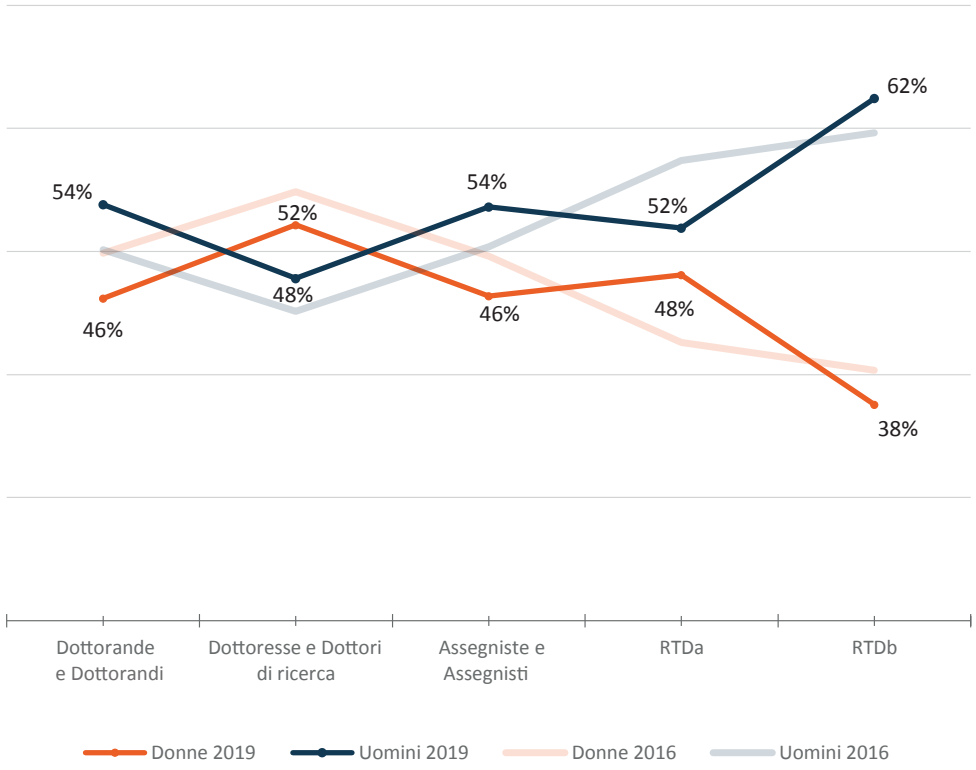
TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DI DOTTORANDE E DOTTORANDI, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA, ASSEGNISTE E ASSEGNISTI DI RICERCA, RTDa e RTDb PER GENERE (2016 vs 2019)

	2016			2019		
Ruolo	**Donne**	**Totale**	**% Donne**	**Donne**	**Totale**	**% Donne**
Dottorande e dottorandi (*)	630	1.301	48,42%	606	1.312	46,19%
Dottoresse e dottori di ricerca	239	447	53,46%	204	391	52,17%
Assegniste e assegnisti di ricerca (**)	437	881	49,60%	410	884	46,38%
RTDa	52	122	42,62%	113	235	48,08%
RTDb	23	57	40,35%	68	181	37,57%
Totale	**1.381**	**2.808**	**49,18%**	**1.401**	**3.003**	**46,65%**

(*) I valori relativi a dottorande e dottorandi si riferiscono agli a.a. 2016-17, 2017-18 e 2018-19.
(**) I dati comprendono anche le assegniste e gli assegnisti che afferiscono ai centri di Ateneo e ai centri Interdipartimentali.

A livello di Ateneo, il diagramma a forbice, in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini a livello di dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb (Figura 1), mostra come nel 2019, rispetto al 2016, vi sia una prevalenza maschile tra i titolari di borsa di ricerca e di assegno di ricerca. Nello stesso anno accademico hanno comunque 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.

FIGURA 1 - FORBICE RELATIVA A DOTTORANDE E DOTTORANDI, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA, ASSEGNISTE E ASSEGNISTI, RTDA E RTDB (2016 vs 2019)



1.4 Personale docente

Al 31 dicembre 2019 il numero di docenti dell'Università di Padova (Tabella 1) è pari a 2.268, di cui 830 donne e 1.438 uomini (rispettivamente il 36,6% e il 63,4% del totale). Rispetto alla prima edizione del Bilancio di Genere, a un aumento di unità di personale (da 2.092 a 2.268) è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, che passa dal 34,8% al 36,6% del corpo docente.

Con riferimento al 2019, l'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici a tempo determinato di tipo A, essendo pari al 48,08%, mentre è minima e pari al 23,8% per le docenti di I Fascia (Figura 1). Questi dati sembrano confermare il mantenimento del cosiddetto 'soffitto di cristallo',[27] sebbene incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi si notino se si effettua un confronto con il precedente Bilancio di Genere: nel 2014 le docenti di I Fascia dell'Università di Padova erano 90 (pari al 18,4%), nel 2016 erano 99 (pari al 20,4%) e oggi sono 130 (pari al 23,8%).

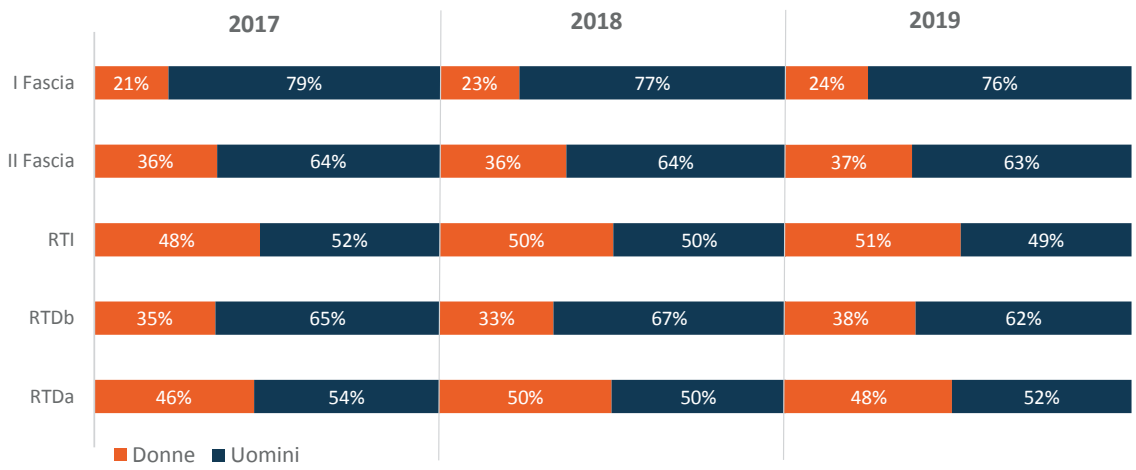
I dati dell'Ateneo patavino sono in linea con quelli a livello nazionale, rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2018, che mostrano come la percentuale di professoresse di I Fascia (23,7%) e ricercatrici universitarie (46,5%) fosse sostanzialmente comparabile, mentre leggermente inferiore quella delle professoresse di II Fascia (38,4%).

TABELLA 1 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2017-2019)

	2017			2018			2019		
Ruolo	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
RTD	105	145	250	148	193	341	181	235	416
di cui RTDa	72	84	156	107	109	216	113	122	235
di cui RTDb	33	61	94	41	84	125	68	113	181
RTI	218	237	455	182	181	363	151	147	298
II Fascia	330	598	928	352	613	965	368	639	1.007
I Fascia	109	398	507	122	410	532	130	417	547
Totale	**762**	**1.378**	**2.140**	**804**	**1.397**	**2.201**	**830**	**1.438**	**2.268**
Incidenza annuale di genere	**35,6%**	**64,4%**	**100%**	**36,5%**	**63,5%**	**100%**	**36,6%**	**63,4%**	**100%**

27 Metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone 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.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2017-2019)



Un'analisi più dettagliata per Aree CUN evidenzia come la situazione generale di Ateneo nasconda differenze significative tra le diverse Aree e 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; 14 - Scienze politiche e sociali). Infine, vi sono quattro 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; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; Area 12 - Scienze giuridiche) con un sostanziale aumento rispetto al 2016, quando queste aree erano solamente due.

Quest'analisi è stata ulteriormente sviluppata calcolando il **Rapporto di Femminilità**, 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 area CUN (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 rapporto si avvicina a 0, tanto più gli equilibri sono sbilanciati a favore degli uomini e la presenza maschile è prevalente. Al contrario, valori superiori a 1 indicano una maggior presenza femminile. Nella Tabella 2 viene mostrato il Rapporto di Femminilità per ruolo e per Area CUN nel 2013, 2016 e 2019.

Con riferimento ai dati del 2019 per docenti di I Fascia, è evidente una prevalenza maschile nella quasi totalità delle Aree (dodici su quattordici). In tre Aree (1 - Scienze matematiche e

informatiche; 8 - Ingegneria civile e architettura; 14 - Scienze politiche e sociali) la percentuale relativa di donne è inferiore al 25% (cioè ci sono più di quattro uomini ordinari per ogni donna nella stessa posizione). Questo dato preoccupante è comunque migliore di quanto rilevato nel 2016, quando le Aree nelle quali si rilevavano percentuali analoghe erano sei su quattordici. Sono due (10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) le Aree nelle quali vi è un numero maggiore di professoresse ordinarie.

La stessa analisi è stata svolta per il ruolo di docente di II Fascia. In questo caso, la presenza femminile diventa più significativa, dal momento che non vi è nessuna Area nella quale si registra un'elevata disparità tra i generi a favore degli uomini (cioè oltre quattro uomini ogni donna), mentre salgono a tre le Aree con un numero di donne superiore agli uomini nel ruolo analizzato (alle precedenti Aree si aggiunge la 5 - Scienze biologiche). In termini di variazioni tra il 2016 e il 2019 si nota un aumento generalizzato dell'incidenza delle donne, tanto che in tredici Aree il rapporto di femminilità per il personale docente di II Fascia migliora.

I rapporti di femminilità sono più elevati per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato (in nove Aree il numero delle ricercatrici è superiore a quello dei ricercatori), tuttavia si riscontrano anche in questo ruolo alcuni casi di forte presenza maschile (Area 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione). Essendo un ruolo a esaurimento, la prospettiva sull'evoluzione della presenza di donne in questa qualifica deve considerare anche la situazione di ricercatrici e ricercatori a tempo determinato. Con riferimento a quest'ultimo ruolo permane comunque una maggioranza maschile nella maggior parte delle Aree (nove), con un andamento non chiaro tra il 2016 e il 2019 in termini di miglioramento (sei Aree hanno un indice più prossimo all'equilibrio tra generi).

TABELLA 2 - 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 ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5
più di 2 donne ogni uomo	>2

	RTD		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

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli e nei dipartimenti si conclude con il calcolo del *Glass Ceiling Index* (GCI). Il GCI[28] è un indice che mette in relazione la proporzione di donne in una struttura (per questa analisi sono stati scelti i dipartimenti) in tutti i ruoli, con la proporzione di donne nel ruolo accademico più elevato che operano nella medesima struttura, ovvero professoresse e professori di I Fascia. Un valore dell'indice maggiore di 1 indica la presenza del *glass ceiling effect*, ovvero 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. Il calcolo del GCI è stato fatto (quando i dati lo hanno permesso) per entrambi i generi, per favorire una comparazione tra donne e uomini (Tabella 3). Come nel 2016, ventinove dipartimenti su trentadue mostrano segnali della presenza di *glass ceiling effect*, essendo il loro GCI per le donne superiore a 1. Quest'analisi generale si presta però a letture diverse, dal momento che in alcuni dipartimenti l'indicatore è superiore a 1 a fronte di una presenza piuttosto bassa di donne in tutti i ruoli (si veda ad esempio il caso del DFA 19%, del DEI 13%, del TESAF 21%). 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 DSF, dove la percentuale di donne è 67% in generale e 38% tra il personale docente ordinario; di Scienze Statistiche, dove la percentuale di donne è 55% in generale e 29% tra il personale docente ordinario; del DiBio, dove la percentuale di donne è 55% in generale e 35% tra il personale docente ordinario). Da notare, infine, che il dato di Ateneo (1,54) è inferiore a quello italiano per il 2018 (1,6) e in calo rispetto allo stesso dato per il 2017 (1,66).[29]

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

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

TABELLA 3 - GLASS CEILING INDEX (GCI) PER DIPARTIMENTO E RUOLO (AL 31/12/2019)

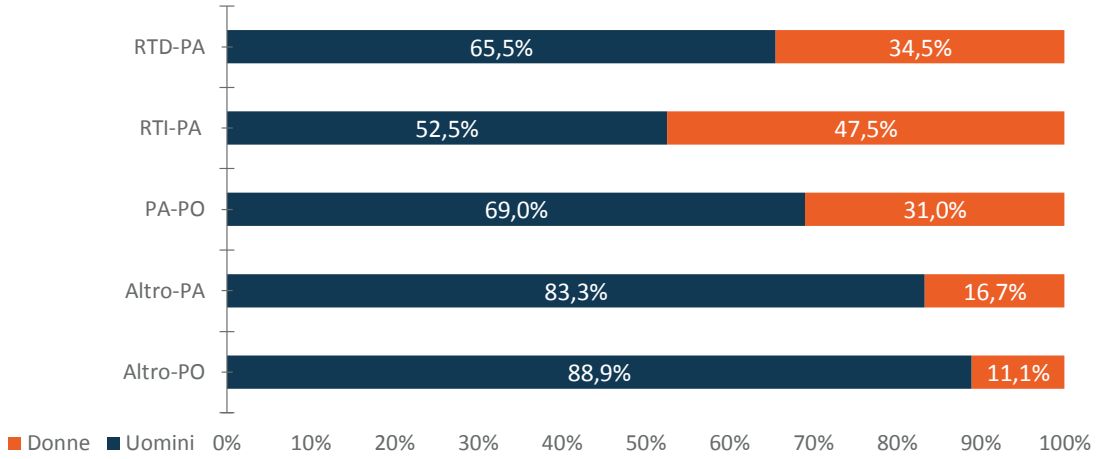
DIPARTIMENTO	Incidenza donne sul totale	Incidenza donne I Fascia	GCI donne	Incidenza uomini sul totale	Incidenza uomini I Fascia	GCI uomini
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	22%	9%	2,39	78%	91%	0,86
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	67%	88%	0,77	33%	13%	2,61
Dipartimento di Biologia - DiBio	55%	35%	1,55	45%	65%	0,70
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione - BCA	52%	27%	1,91	48%	73%	0,66
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD	46%	29%	1,56	54%	71%	0,77
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	29%	11%	2,57	71%	89%	0,80
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA	49%	47%	1,04	51%	53%	0,96
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	19%	14%	1,30	81%	86%	0,95
Dipartimento di Geoscienze	23%	23%	1,01	77%	77%	1,00
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	19%	0%	Nc (*)	81%	100%	0,81
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	13%	11%	1,26	87%	89%	0,97
Dipartimento di Ingegneria Industriale - DII	20%	9%	2,16	80%	91%	0,88
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	25%	7%	3,56	75%	93%	0,81
Dipartimento di Medicina - DIMED	35%	0%	Nc (*)	65%	100%	0,65
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	35%	18%	1,91	65%	82%	0,80
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	50%	38%	1,30	50%	62%	0,81
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	32%	9%	3,57	68%	91%	0,74
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	61%	64%	0,95	39%	36%	1,09
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	49%	50%	0,98	51%	50%	1,02
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	45%	25%	1,79	55%	75%	0,74
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	36%	17%	2,17	64%	83%	0,77
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	47%	29%	1,66	53%	71%	0,74
Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC	35%	35%	1,02	65%	65%	0,99
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG	35%	23%	1,52	65%	77%	0,84
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	67%	38%	1,78	33%	63%	0,53
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA	27%	12%	2,24	73%	88%	0,83
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali - SPGI	51%	38%	1,34	49%	62%	0,79
Dipartimento di Scienze Statistiche	55%	29%	1,91	45%	71%	0,64
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA	42%	38%	1,09	58%	62%	0,94
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari -DISLL	51%	47%	1,08	49%	53%	0,93
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	27%	13%	2,13	73%	88%	0,84
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF	21%	13%	1,61	79%	87%	0,91
Totale complessivo	**37%**	**24%**	**1,54**	**63%**	**76%**	**0,83**

(*) 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 dai flussi di personale tra i diversi ruoli.

In particolare, con riferimento alle assunzioni di docenti di I e II Fascia, si è poi approfondita la provenienza dei neo-assunti. Nel corso del 2019 sono stati reclutati 33 docenti esterni all'Ateneo, di cui 5 donne (15,1%), con un'incidenza femminile maggiore tra i docenti di II Fascia (20%) rispetto a quelli di I Fascia (12,5%). Il reclutamento di docenti che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 130 persone, di cui 51 donne (39,2%). Anche i passaggi interni hanno visto una maggiore presenza di donne tra i docenti di II Fascia (48,7%) rispetto alla I Fascia (30,9%).

FIGURA 2 - PASSAGGI DI RUOLO (ANNO 2019)



I dati riportati fin qui e la loro lettura complessiva sono confermati dall'analisi delle assunzioni di docenti esterni e delle progressioni di carriera per dipartimento negli anni 2016-2019 (Tabella 4 e Tabella 5). Il dato di sintesi è che nel quadriennio sono state effettuate 1.130 procedure concorsuali e di queste il 39% è stato vinto da donne. Di qualche interesse è la disaggregazione tra reclutamenti (633) e avanzamenti di carriera (497).

TABELLA 4: RECLUTAMENTO DI PERSONALE DOCENTE ESTERNO (2016-2019)

DIPARTIMENTO	Esterni PO			Esterni PA			RTDb			RTDa			Esterni TOTALE			% donne su totale assunzioni	Rapporto femminilità
	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T		
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE		1	1	1		1	1	7	8	2	9	11	4	17	21	19	0,24
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC				1		1	4	2	6	5	1	6	10	3	13	77	3,33
Biologia - DiBio		1	1	1		1	7	6	13	7		7	15	7	22	68	2,14
Biomedicina Comparata e Alimentazione - BCA					2	2	3	1	4	1	3	4	4	6	10	40	0,67
Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD		1	1		2	2		1	1	3	2	5	3	6	9	33	0,50
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC		3	3				3	1	4	2		2	5	4	9	56	1,25
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA	1		1				3	6	9	6	6	12	10	12	22	45	0,83
Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA		1	1	2	5	7	1	12	13	7	14	21	10	32	42	24	0,31
Geoscienze					1	1		5	5	1	7	8	1	13	14	7	0,08
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA							1	5	6	4	9	13	5	14	19	26	0,36
Ingegneria dell'Informazione - DEI					3	3	1	9	10	3	11	14	4	23	27	15	0,17
Ingegneria Industriale DII	1	1	2		1	1	5	6	11	3	11	14	9	19	28	32	0,47
Matematica Tullio Levi-Civita - DM				2	5	7	2	9	11	6	12	18	10	26	36	28	0,38
Medicina - DIMED		5	5	4	3	7	1	1	2	9	7	16	14	16	30	47	0,88
Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS							2	2	4	2	3	5	4	5	9	44	0,80
Medicina Molecolare - DMM		1	1				3	3	6	5	3	8	8	7	15	53	1,14
Neuroscienze - DNS		2	2	1	6	7	1	3	4	8	11	19	10	22	32	31	0,45
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	1	1	2		1	1	3	1	4	7	5	12	11	8	19	58	1,38
Psicologia Generale - DPG					1	1	2	5	7	4	6	10	6	12	18	33	0,50
Salute della Donna e del Bambino - SDB	1	1	2	1	2	3	3	1	4	5	7	12	10	11	21	48	0,91
Scienze Biomediche - DSB		3	3	1	2	3	3	6	9	3	7	10	7	18	25	28	0,39
Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica				2	6	8	2	2	4	9	4	13	13	12	25	52	1,08
Scienze Chimiche - DiSC	2	1	3				5	5	10	3	8	11	10	14	24	42	0,71
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche - DiSCOG					3	3	4	2	6	8	2	10	12	7	19	63	1,71
Scienze del Farmaco - DSF							1		1	5	2	7	6	2	8	75	3,00
Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA		1	1		2	2	2	3	5	4	3	7	6	9	15	40	0,67
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali - SPGI				1		1	1	4	5	3	2	5	5	6	11	45	0,83
Scienze Statistiche		1	1				2	3	5	2	2	4	4	6	10	40	0,67
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA		1	1	1	4	5	4	5	9	2	3	5	7	13	20	35	0,54
Studi Linguistici e Letterari - DISLL	1		1	1	1	2	4	8	12	6	5	11	12	14	26	46	0,86
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG							3	4	7	6	6	12	9	10	19	47	0,90
Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF							1	4	5	2	8	10	3	12	15	20	0,25
Totale	**7**	**25**	**32**	**19**	**50**	**69**	**78**	**132**	**210**	**143**	**179**	**322**	**247**	**386**	**633**	**39**	**0,640**

TABELLA 5: PROGRESSIONI DI CARRIERA AI RUOLI DI PO E PA NEL QUADRIENNIO (2016-2019)

DIPARTIMENTO	Interni PO			Interni PA			Interni TOT			% donne avanzamenti da PA a PO	Rapporto femminilità	% donne su totale avanzamenti	Rapporto femminilità
	D	U	T	D	U	T	D	U	T				
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE		4	4	2	7	9	2	11	13	0	0,00	15	0,18
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	3		3	7	3	10	10	3	13	100	Nc	77	3,33
Biologia - DiBio	3	5	8	8	9	17	11	14	25	38	0,60	44	0,79
Biomedicina Comparata e Alimentazione - BCA	2		2	5	3	8	7	3	10	100	Nc	70	2,33
Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD		2	2	3	2	5	3	4	7	0	0,00	43	0,75
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC		3	3	2	4	6	2	7	9	0	0,00	22	0,29
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA	4	6	10	7	5	12	11	11	22	40	0,67	50	1,00
Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	3	9	12	5	20	25	8	29	37	25	0,33	22	0,28
Geoscienze	1	2	3	2	8	10	3	10	13	33	0,50	23	0,30
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA		4	4	5	14	19	5	18	23	0	0,00	22	0,28
Ingegneria dell'Informazione - DEI		7	7	4	15	19	4	22	26	0	0,00	15	0,18
Ingegneria Industriale - DII		11	11	3	5	8	3	16	19	0	0,00	16	0,19
Matematica Tullio Levi-Civita - DM		7	7	2	6	8	2	13	15	0	0,00	13	0,15
Medicina - DIMED		4	4	7	14	21	7	18	25	0	0,00	28	0,39
Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	1	2	3	3	4	7	4	6	10	33	0,50	40	0,67
Medicina Molecolare - DMM	3	2	5		4	4	3	6	9	60	1,50	33	0,50
Neuroscienze - DNS	1		1	6	6	12	7	6	13	100	Nc	54	1,17
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	1	2	3	8	4	12	9	6	15	33	0,50	60	1,50
Psicologia Generale - DPG	3	1	4	6	3	9	9	4	13	75	3,00	69	2,25
Salute della Donna e del Bambino - SDB	1	2	3	3	1	4	4	3	7	33	0,50	57	1,33
Scienze Biomediche - DSB		2	2	2	6	8	2	8	10	0	0,00	20	0,25
Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	2	5	7	8	1	9	10	6	16	29	0,40	63	1,67
Scienze Chimiche - DiSC	3	1	4	8	7	15	11	8	19	75	3,00	58	1,38
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche - DiSCOG	1	3	4	2	4	6	3	7	10	25	0,33	30	0,43
Scienze del Farmaco - DSF	1	2	3	4	3	7	5	5	10	33	0,50	50	1,00
Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA	2	4	6	1	3	4	3	7	10	33	0,50	30	0,43
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali - SPGI	2	3	5	6	5	11	8	8	16	40	0,67	50	1,00
Scienze Statistiche	2	5	7	6		6	8	5	13	29	0,40	62	1,60
Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA	2	3	5	4	3	7	6	6	12	40	0,67	50	1,00
Studi Linguistici e Letterari - DISLL	5	6	11	11	10	21	16	16	32	45	0,83	50	1,00
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	2	2	4	3	7	10	5	9	14	50	1,00	36	0,56
Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF	1	5	6		5	5	1	10	11	17	0,20	9	0,10
Totale	**49**	**114**	**163**	**143**	**191**	**334**	**192**	**305**	**497**	**30**	**0,43**	**39**	**0,63**

Le analisi successive riguardano l'età del personale docente. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 3), si nota come donne e uomini 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, con una leggera prevalenza di uomini nella fascia di età più giovane (meno di 34 anni) tra ricercatrici e ricercatori (15% contro 9% di donne). Queste leggere differenze si rispecchiano nell'età media delle persone nei diversi ruoli (Tabella 6), dove si verifica che tra le ricercatrici e i ricercatori a tempo determinato di tipo A le donne hanno un'età media di 38,5 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 37 anni. Passando al ruolo di II Fascia, la distribuzione percentuale nelle classi di età non varia in maniera elevata: le Associate si distribuiscono per il 20% nella classe 35-44 anni, per il 46% nella classe 45-54 anni e per il 34% oltre i 54 anni; gli Associati si distribuiscono per lo 0,3% nella classe di età inferiore a meno di 34 anni, per il 23% nella classe 35-44 anni, per il 42% nella classe 45-54 anni e per il 34% oltre i 54 anni; anche nel ruolo di docente di I Fascia non si evidenziano significative differenze nella distribuzione tra le diverse classi di età: questo è evidente anche dall'età media (58,1 anni per le donne e 58,2 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 oltre i due terzi di donne e uomini nel ruolo di I Fascia ha un'età superiore ai 54 anni.

FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DI DOCENTI, RICERCATRICI E RICERCATORI PER FASCE D'ETÀ ALL'INTERNO DEI RUOLI (AL 31/12/2019)

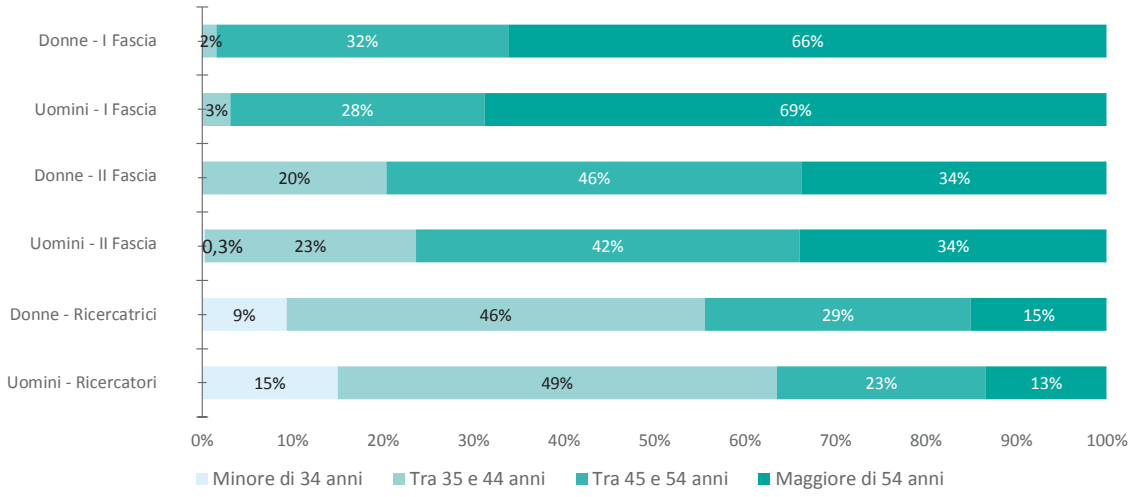
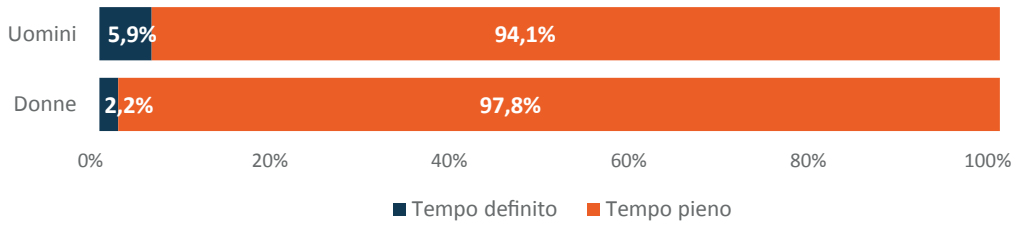


TABELLA 6 - ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE (AL 31/12/2019)

	DONNE	UOMINI
I Fascia	58,1	58,2
II Fascia	51,4	51,1
RTI	51,1	51,4
RTD B	39,5	39,5
RTD A	38,5	37,0

Un ulteriore approfondimento riguarda il regime d'impiego del personale docente. A fine 2019 la scelta del tempo pieno è stata seguita dal 97,8% delle docenti donne e dal 94,1% dei docenti uomini. Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito risulta anche la decisione di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni incompatibili con quelli accademici. La percentuale maggiore di persone che hanno optato per il tempo definito si evidenzia tra le ricercatrici e i ricercatori a tempo indeterminato, dove raggiunge l'8%. In termini di analisi per genere, l'opzione del regime a tempo definito è più comune tra gli uomini (5,9%) rispetto alle donne (2,2%) (Figura 4).

FIGURA 4 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E TEMPO D'IMPIEGO (AL 31/12/2019)



La successiva analisi riguarda la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito di un anno sabbatico nel corso del 2019. Queste percentuali (20% donne, 80% uomini) sono probabilmente influenzate dalle numerosità del personale nei diversi ruoli, ma mostrano, in generale, una maggiore disponibilità dei docenti uomini a cogliere questa opportunità di crescita professionale.

Infine, l'analisi si conclude con la composizione delle commissioni di concorso svolte nel corso del 2019 per la chiamata di docenti di I e II Fascia. Analizzando il genere di chi presiede o fa parte della commissione, si è innanzitutto verificato se le commissioni rispettano 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. Dall'analisi emerge che solamente il 20% delle 52 commissioni attivate ha rispettato queste indicazioni. Con riferimento al genere del personale docente che ha ricoperto il ruolo di Presidente, le 11 selezioni per il ruolo di I fascia hanno visto una sola Presidente, mentre nelle 41 selezioni per ruolo di II Fascia le Presidenti sono state il 27%. Con riferimento alle composizione per genere delle commissioni, per le selezioni di I Fascia il 20% dei componenti delle commissioni erano donne, mentre questa percentuale sale leggermente al 24% per le commissioni di concorso di II Fascia (Tabella 7).

TABELLA 7 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER LE SELEZIONI DI DOCENTI DI I E II FASCIA

	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**

1.5 Personale e ricerca

Il triennio in esame (2017 – 2019) conferma, sul piano nazionale, l'usuale instabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rendono difficile una solida comparazione dei dati e dei trend. Sono infatti disponibili solo i dati relativi al Bando PRIN 2017 emanato dal MIUR con Decreto Direttoriale n. 3728 del 27 dicembre 2017, i cui risultati sono stati pubblicati nel corso del 2019. Il budget stanziato dal MIUR per il Bando 2017 ammontava a 305 milioni di euro per la Linea Principale, 22 milioni di euro per la Linea Giovani e 64 milioni di euro per la Linea Sud.

TABELLA 1 - RESPONSABILI DI UNITÀ PRIN DI UNIPD PER SETTORE ERC E GENERE (BANDO 2017)

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

(*) PI: Principal Investigator.
(**) CU: Coordinatore di Unità.
(***) Docenti di UniPD al 16/02/2018, compresi RD (ricercatrici e ricercatori a tempo determinato) e RU (ricercatrici e ricercatori universitari, che comprendono sia i tempi indeterminati che i tempi determinati).

Un'analisi complessiva della partecipazione al bando PRIN per genere, contenuta nella Tabella 1, mette in evidenza che mentre le donne raggiungono la stessa percentuale di successo degli uomini (rispettivamente 20% e 19%), le prime partecipano con un minor numero di progetti se rapportiamo i progetti presentati al totale dei docenti di UniPD che avrebbero potuto farlo: solo il 29% delle donne contro il 33% degli uomini. Tale squilibrio si deve in modo particolare al settore LS (25% il tasso di presentazione di progetti da parte di donne a fronte del 34% nel caso degli uomini). Data la maggiore presenza di donne in questo settore rispetto al settore PE, la maggiore partecipazione femminile in quest'ultimo (39% contro 35%) non riesce a compensare lo sbilanciamento registrato a livello di Ateneo. Da segnalare, inoltre, che la componente femminile ottiene un tasso di successo migliore di quella maschile solo in SH, anche se nel settore LS la percentuale di successo dei progetti coordinati da donne (42,9%) risulta maggiore della percentuale di progetti presentati (35%).

Il rapporto dei finanziamenti per genere (Figura 1 e 2) registra uno sbilanciamento a favore degli uomini, in particolare nel settore PE, sia in termini di unità operative (in questo settore le donne finanziate rappresentano solo il 15,1% del totale dei progetti finanziati) sia in termini di budget acquisito (solo il 12,3% del budget è assegnato a donne).

FIGURA 1 - RESPONSABILI PROGETTI FINANZIATI PRIN PER SETTORE ERC

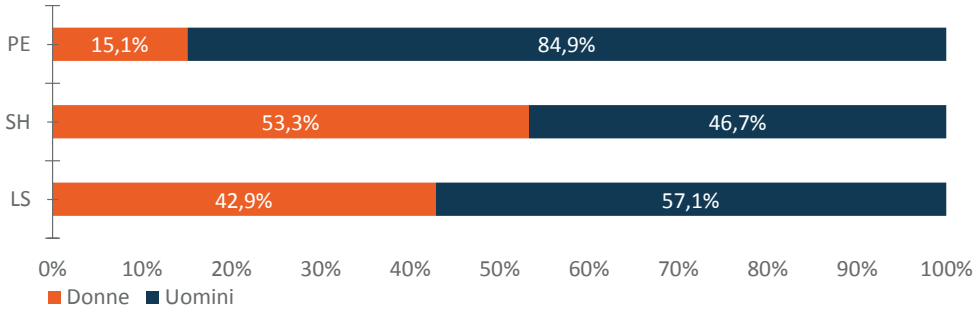
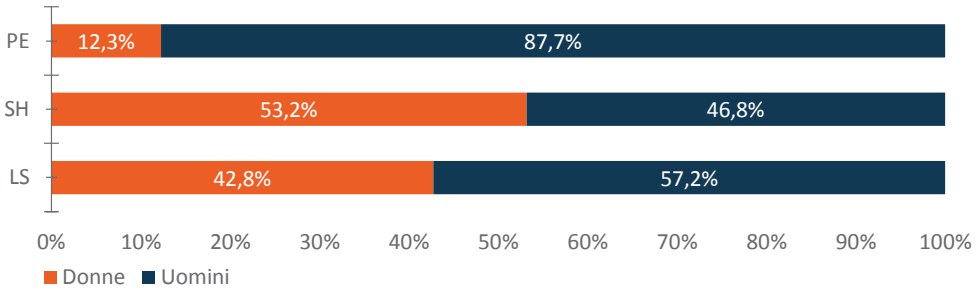


FIGURA 2 - FINANZIAMENTO PRIN PER SETTORE ERC



Rispetto ai dati del Bilancio di Genere 2016, si nota comunque una tendenza al miglioramento degli equilibri di genere a favore delle donne; inoltre, la percentuale di successo dei progetti finanziati sui presentati è quasi raddoppiata soprattutto fra le donne, che passano dall'11% del triennio precedente al 20% di quello attualmente preso in esame (Tabella 2).

TABELLA 2 - RESPONSABILI DI UNITÀ PRIN PER MACROAREA, RUOLO E GENERE. CONFRONTO BANDI 2014-2016 E BANDO 2017

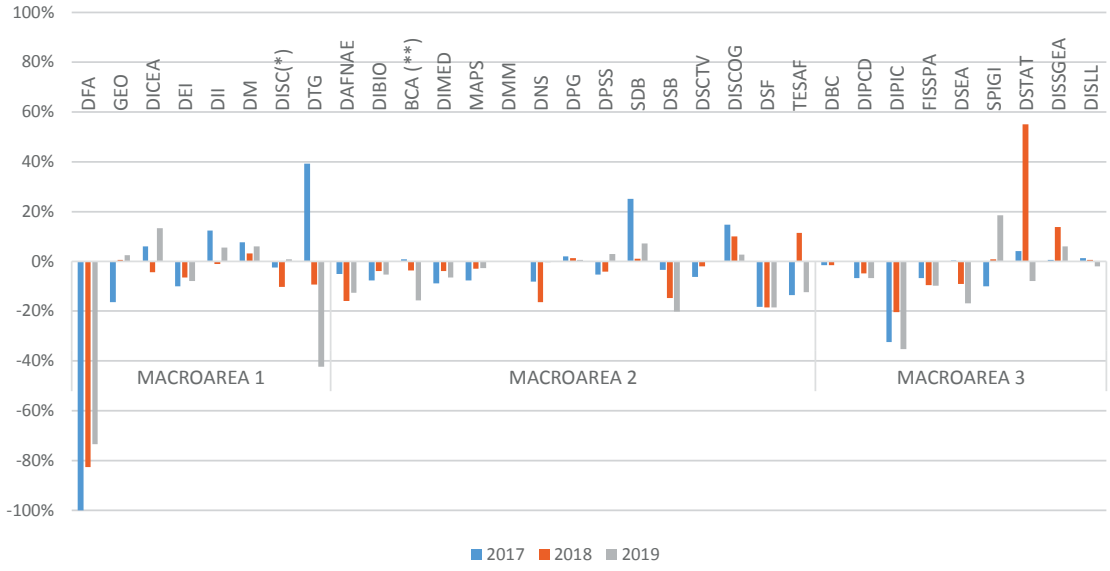
		PRESENTATI			FINANZIATI		
Macroarea	**Anno**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
PE – Physical and Engineering Macroarea 1	**2019**	**23**	**77**	**100**	**15**	**85**	**100**
	2016	11	89	100	13	87	100
	Δ%	**12**	**-12**	**0**	**2**	**-2**	**0**
LS - Life science Macroarea 2	**2019**	**35**	**65**	**100**	**43**	**57**	**100**
	2016	31	69	100	25	75	100
	Δ%	**4**	**-4**	**0**	**18**	**-18**	**0**
SH - Social Science and Humanities Macroarea 3	**2019**	**46**	**54**	**100**	**53**	**47**	**100**
	2016	37	63	100	30	70	100
	Δ%	**9**	**-9**	**0**	**23**	**-23**	**0**
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere) – 2019					**20**	**19**	**19**
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere) – 2016					**11**	**13**	**13**
				Δ%	**9**	**6**	**6**

Per il triennio 2017-2019 è stata esaminata anche la distribuzione dei fondi dipartimentali per la ricerca assegnati su base individuale (Dotazione Ordinaria per la Ricerca - DOR). Posta la grande variabilità nella gestione di tali fondi da parte di ciascun dipartimento, risulta molto difficile fornire una lettura complessiva delle diversità di genere in questo ambito. È possibile tuttavia osservare che la differenza tra i fondi mediamente ricevuti da donne e uomini (indice pro-capite) resta tendenzialmente circoscritta a poche centinaia di euro, fatte salve alcune significative eccezioni. Nel complesso, tuttavia, la distribuzione del DOR tende comunque a risultare più spesso a svantaggio delle donne (Figura 3).

Si evidenziano inoltre andamenti molto disomogenei fra i dipartimenti, all'interno dei quali si alternano situazioni sempre a favore della componente maschile a situazioni che vedono le donne ricevere costantemente maggiori finanziamenti degli uomini. Nei casi restanti le distribuzioni risultano altalenanti nel rapporto fra donne e uomini.

All'interno delle macro-aree non si ravvisano infine regolarità tali da consentire l'identificazione di peculiarità che le differenzino in quanto tali.

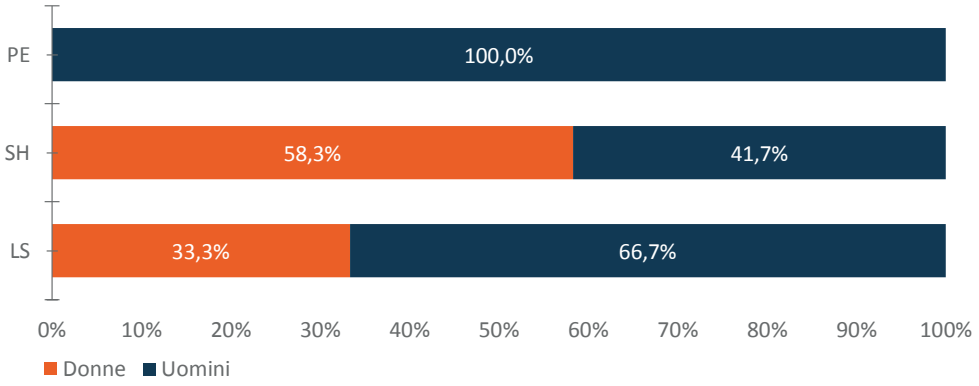
FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DEL DOR (INDICE PRO-CAPITE)



(*) É stato considetato solo il personale strutturato in analogia con gli altri dipartimenti.
(**) É stato considetato il DOR non suddiviso per partecipante in analogia con gli altri dipartimenti.

Un andamento analogo a quello dei progetti PRIN si rileva anche su altri bandi competitivi per il finanziamento della ricerca scientifica a cui il nostro Ateneo ha partecipato nel triennio di riferimento. Nell'ambito dei Progetti di Eccellenza Cariparo, per esempio, il settore PE rileva un completo squilibrio dei finanziamenti assegnati a favore degli uomini e, complessivamente, un finanziamento ottenuto dalle donne pari a circa un quarto del finanziamento ottenuto dagli uomini (Figura 4).

FIGURA 4 - RESPONSABILI PROGETTI DI ECCELLENZA CARIPARO FINANZIATI PER SETTORE ERC



Nel caso della ricerca internazionale si registra una maggiore stabilità degli strumenti di finanziamento, cosicché diventa possibile analizzare le politiche messe in atto dall'Ateneo anche attraverso una comparazione rispetto al triennio precedente.

In questo modo si osserva che nel periodo 2017-2019 (Tabelle 3 e 4) il rapporto di genere rimane sostanzialmente invariato rispetto al triennio precedente: anche se con leggeri miglioramenti in favore della componente femminile, rimane una netta prevalenza di quella maschile sia in fase di partecipazione, sia in termini di tasso di successo.

Si registra però nel pilastro I – Excellent Science un forte incremento nel numero dei progetti presentati e di quelli finanziati: nel triennio in esame la percentuale di donne finanziate è infatti più che raddoppiata grazie anche alla forte politica di investimento e attrazione, attuata dall'Ateneo, nell'ambito dei progetti ERC (European Research Council) e MSCA (Marie Sklodowska-Curie Actions).

TABELLA 3 - RESPONSABILI SCIENTIFICHE E SCIENTIFICI DEI PROGETTI PRESENTATI DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 PER GENERE (2017-2019)

		PRESENTATI			FINANZIATI		
	Linea	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
I - Excellent Science	ERC (ST, CO, AD, POC, SYN)	42	95	137	3	4	7
	MSCA IF	101	121	222	19	16	35
	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/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**35%**	**65%**	**100%**	**38%**	**62%**	**100%**
II - Industrial Leadership		13	61	74	1	11	12
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**18%**	**82%**	**100%**	**8%**	**92%**	**100%**
III - Societal Challenges		43	126	169	3	17	20
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**25%**	**75%**	**100%**	**15%**	**85%**	**100%**
Programmi trasversali		6	13	19	0	1	1
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**32%**	**68%**	**100%**	**0%**	**100%**	**100%**
Joint Technology Initiatives - JTIs		3	20	23	1	6	7
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**13%**	**87%**	**100%**	**14%**	**86%**	**100%**
Totale complessivo		**285**	**637**	**922**	**31**	**77**	**108**
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati		**31%**	**69%**	**100%**	**29%**	**71%**	**100%**
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)					**4%**	**8%**	**7%**

TABELLA 4 – FINANZIAMENTO OTTENUTO DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 PER GENERE (2017-2019)

	BUDGET ASSEGNATO		
	Donne	**Uomini**	**Totale**
I - Excellent Science	3.146.250	4.774.695	7.920.945
	3.774.998	3.254.141	7.029.139
	169.700	3.216.420	3.386.120
	1.125.765	2.831.993	3.957.758
	–	454.421	454.421
Totale complessivo	**8.216.713**	**14.531.669**	**22.748.383**
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	**36%**	**64%**	**100%**
II - Industrial Leadership	**91.560**	**3.310.671**	**3.402.231**
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	**3%**	**97%**	**100%**
III - Societal Challenges	**1.011.475**	**6.172.209**	**7.183.684**
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	**14%**	**86%**	**100%**
Programmi trasversali	**–**	**206.813**	**206.813**
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	**0%**	**100%**	**100%**
Joint Technology Initiatives - JTIs	350.313	1.892.146	2.242.459
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	**16%**	**84%**	**100%**
Totale complessivo	**9.670.061**	**26.113.508**	**35.783.569**
% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)	**27%**	**73%**	**100%**

Rispetto al triennio precedente, la percentuale di successo rimane invece sostanzialmente la stessa sia in termini di unità, sia rispetto al budget assegnato per il finanziamento.

Anche l'analisi dei principali tipi di pubblicazioni scientifiche nel triennio 2017-2019 (Figura 5) mantiene il quadro che caratterizzava il triennio precedente, ovvero:

- fra le donne il contributo ai vari tipi di prodotto scientifico è percentualmente maggiore nei ruoli RTD, RU e PA rispetto a quanto avviene fra gli uomini, mentre avviene il contrario nel ruolo di PO (Figura 5);

- 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%) (Tabella 5);
- la componente maschile pubblica articoli su rivista in misura maggiore rispetto a quella femminile (Tabella 6).

FIGURA 5 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE PER TIPOLOGIA, PER GENERE E QUALIFICA DELL'AUTRICE O DELL'AUTORE (2017-2019)

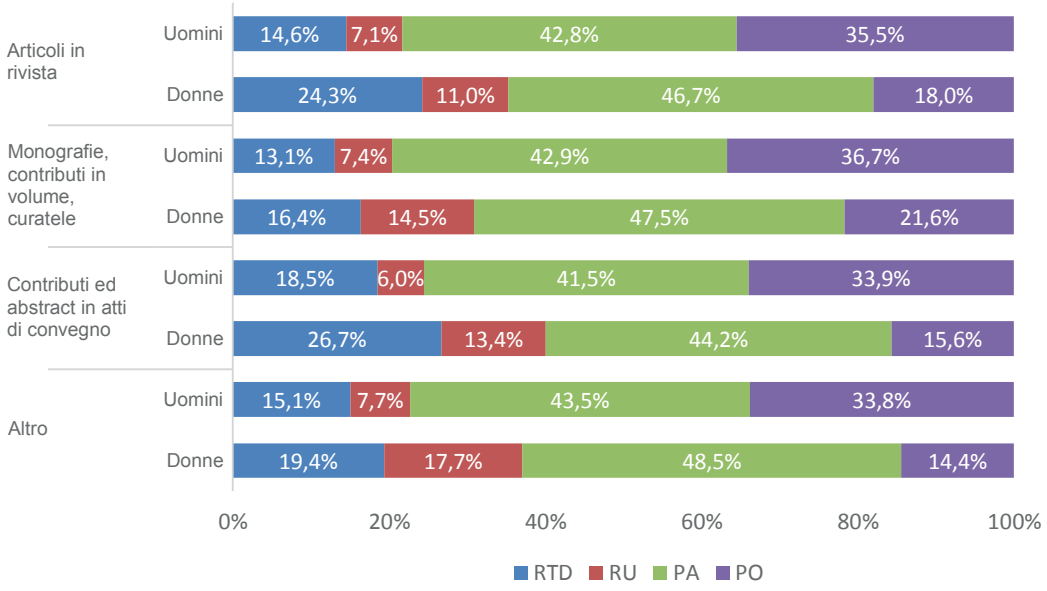


TABELLA 5 - PERCENTUALE DI DOCENTI 'ATTIVE' E 'ATTIVI' (*) E NUMERO MEDIO DI PRODOTTI SCIENTIFICI PER DOCENTE, PER DIPARTIMENTO E PER GENERE (2017-2019)

	Donne			Uomini				
Dipartimenti	**N. docenti (**)**	**% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attive)**	**N. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2017-2019**	**N. docenti (**)**	**% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)**	**N. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2017-2019**	**Differenza N. medio D - U 2017-2019**	**Differenza N. medio D - U 2016-2018**
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	14	92,9	19,1	52	98,1	31,3	-12,2	-9,3
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	29	100	17,8	15	100	19	**-1,2**	-2,2
Dipartimento di Biologia - DiBio	41	97,6	12,4	36	97,2	16	**-3,6**	-4,7
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione - BCA	21	100	16,9	17	100	19,4	**-2,6**	-5,6
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD	20	100	7,7	24	95,8	11,3	-3,6	-0,9
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	13	84,6	11,1	30	100	12,7	-1,6	-1,6
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA	55	94,5	16,8	57	96,5	13,4	**3,4**	-0,4
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	19	100	59,6	98	96,9	56,4	**3,2**	2,1
Dipartimento di Geoscienze	12	91,7	18,1	40	97,5	21,6	**-3,5**	-4,3
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	11	90,9	17,2	52	98,1	20,6	-3,4	-0,4
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	12	100	22	81	96,3	26,6	-4,6	-3,8
Dipartimento di Ingegneria Industriale - DII	18	100	20,2	79	98,7	24,9	-4,7	-3,7
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	23	95,7	5,5	77	81,8	10	-4,5	-3,6
Dipartimento di Medicina - DIMED	24	100	20,1	52	100	32,1	-12	-7,2
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	14	100	19,1	29	100	21	**-1,9**	-2,1
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	29	93,1	14,5	25	100	15,2	**-0,7**	-6,3
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	18	100	18,7	37	100	27,6	-8,9	-6,9

Dipartimenti	Donne			Uomini				
	N. docenti (**)	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attive)	N. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2017-2019	N. docenti (**)	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	N. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2017-2019	Differenza N. medio D – U 2017-2019	Differenza N. medio D – U 2016-2018
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	31	96,8	15,7	17	100	14,4	**1,4**	-1,7
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	24	100	18,3	23	95,7	15,3	**3**	2
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	14	100	20	17	94,1	26,9	**-6,9**	-8,8
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	21	100	9	32	96,9	18,7	**-9,6**	-10,1
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	21	100	27,8	21	100	37	-9,3	-2,8
Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC	33	93,9	17,6	53	98,1	13,8	**3,8**	-0,8
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche - DiSCOG	12	91,7	22,3	30	100	33,4	-11,1	-5,3
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	30	90	16,9	17	100	26,3	-9,4	-6
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA	15	80	12,3	44	90,9	7,3	**5**	0,5
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali - SPGI	36	97,2	9,2	32	96,9	11,4	-2,2	-2
Dipartimento di Scienze Statistiche	22	95,5	9,8	17	100	9,8	0	1,7
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA	23	100	9,9	29	93,1	11,4	-1,5	-1,1
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari - DISLL	34	97,1	11,1	34	94,1	11,6	**-0,5**	-1,3
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	13	100	20,1	40	92,5	27,8	-7,7	-6,4
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF	11	90,9	19,7	39	100	27	**-7,3**	-11,1
Totale Ateneo	**713**	**96,4**	**16,6**	**1246**	**96,5**	**23,2**	**-6,5**	**-6,2**

(*) Si è scelto come parametro per definire la docente "attiva" o il docente "attivo" la pubblicazione di almeno due prodotti nell'arco del triennio considerato (2017-2019).
(**) Docenti presenti continuativamente nel triennio 2017-2019.

Se mettiamo a confronto la distribuzione delle pubblicazioni prodotte dalle e dai docenti continuativamente presenti nel triennio 2017-2019 per tipo di prodotto, genere e ruolo rispetto alla distribuzione degli stessi nel periodo considerato (Tabella 6), possiamo inoltre osservare che:

- nel caso degli articoli il contributo della componente femminile (27,7%) rimane percentualmente sempre al di sotto del suo peso nell'organico nel triennio 2017-2019 (36,4%). Lo scarto rimane costante nei diversi ruoli, anche se tende ad attenuarsi fra i PO;
- la situazione si inverte a proposito delle monografie, dove l'apporto delle donne risulta sempre sovradimensionato rispetto al loro peso nell'organico. Questo cambiamento si può ricondurre alle diverse tradizioni disciplinari, poiché nella Macroarea SH la monografia è un prodotto molto più valorizzato che nelle altre due e in questa Macroarea abbiamo visto che la produttività delle donne compete con quella degli uomini, quando non la supera;
- quanto rilevato a proposito degli articoli vale anche per contributi e *abstract*.

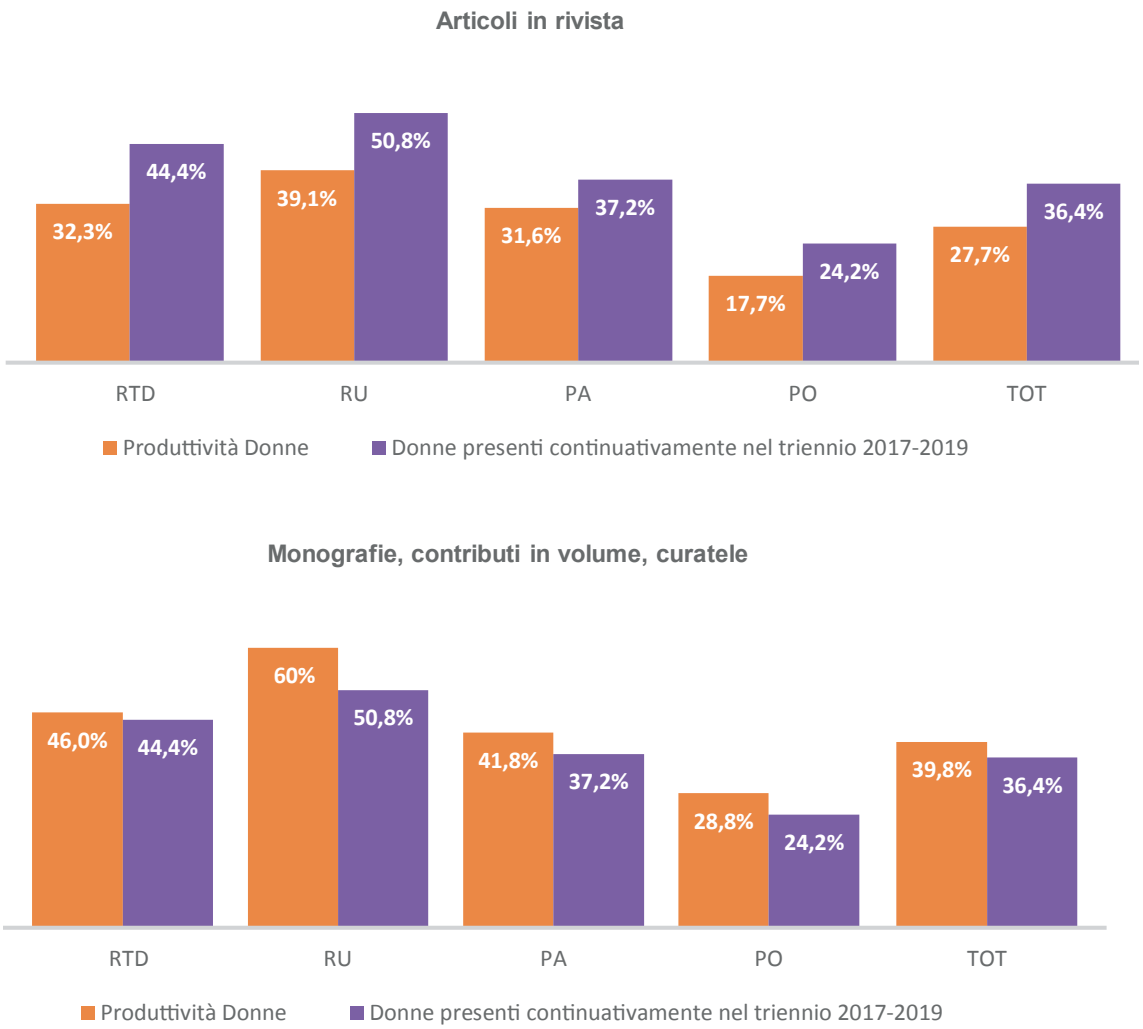
TABELLA 6 - PRINCIPALI TIPI DI PUBBLICAZIONE SUDDIVISI PER RUOLO E PER GENERE, RISPETTO A DOCENTI CONTINUATIVAMENTE PRESENTI (2017-2019)

	RTD		RU		PA		PO		TOTALE		
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D+U
Articoli in rivista	794	1.668	1.022	1.590	4.133	8.963	1.613	7.521	7.562	19.742	27304
	32,3%	67,7%	39,1%	60,9%	31,6%	68,4%	17,7%	82,3%	27,7%	72,3%	100%
Monografie, contributi in volume, curatele	145	170	247	165	805	1.122	368	912	1.565	2.369	3934
	46%	54%	60%	40%	41,8%	58,2%	28,8%	71,3%	39,8%	60,2%	100%
Contributi ed abstract in atti di convegno	165	444	230	303	752	2.059	269	1.700	1.416	4.506	5922
	27,1%	72,9%	43,2%	56,8%	26,8%	73,2%	13,7%	86,3%	23,9%	76,1%	100%
Altro	91	92	180	107	483	582	143	457	897	1.238	2135
	49,7%	50,3%	62,7%	37,3%	45,4%	54,6%	23,8%	76,2%	42%	58%	100%
TOTALE	**1.195**	**2.374**	**1.679**	**2.165**	**6.173**	**12.726**	**2.393**	**10.590**	**11.440**	**27.855**	**39.295 (*)**
	33,5%	**66,5%**	**43,7%**	**56,3%**	**32,7%**	**67,3%**	**18,4%**	**81,6%**	**29,1%**	**70,9%**	**100%**
Docenti presenti continuativamente nel triennio 2017-2019	76	95	151	146	358	604	128	401	713	1.246	1.959
	44,4%	55,6%	50,8%	49,2%	37,2%	62,8%	24,2%	75,8%	36,4% (**)	63,6%	100%

(*) Il numero di pubblicazioni risulta diverso dalla tabella successiva perché sono state prese le pubblicazioni 2017-19 del personale docente presente continuativamente nel triennio (1.959 docenti).
(**) Tale percentuale (36,4%) non si riferisce alle docenti presenti in Ateneo al 31/12/2019 (pari a 830 donne, ossia il 36,6%) ma alle docenti presenti continuativamente nel triennio 2017-2019 in rapporto alle pubblicazioni nello stesso periodo.

Allo stesso modo, prendendo in esame il contributo percentuale delle donne ai due principali tipi di pubblicazione rispetto alla presenza percentuale di donne fra il personale docente (Figura 6) si può osservare che nel caso degli articoli l'apporto delle donne risulta sistematicamente sotto rappresentato, mentre nel caso delle monografie accade regolarmente l'inverso. Vale anche qui quanto osservato in precedenza, poiché ciò sembra dipendere almeno in parte dal fatto che le donne pubblicano in misura significativa negli ambiti disciplinari dove la monografia viene maggiormente riconosciuta come prodotto scientifico di valore.

FIGURA 6 - CONFRONTO FRA CONTRIBUTO PERCENTUALE DELLE DONNE AI DUE PRINCIPALI TIPI DI PUBBLICAZIONE (ARTICOLI E MONOGRAFIE) RISPETTO ALLA PRESENZA PERCENTUALE DI DONNE FRA IL PERSONALE DOCENTE



Infine, rispetto al triennio 2016-2018, il numero medio di prodotti segna un miglioramento nel differenziale in favore delle donne in sedici dipartimenti con una inversione di segno in tre dipartimenti (FISPPA, DPSS, DiSC).

Nella Tabella 7 viene riportata la produzione media dei principali tipi di pubblicazione scientifica per genere e dipartimento.

TABELLA 7 - PRODUZIONE MEDIA DEI PIÙ IMPORTANTI TIPI DI PUBBLICAZIONE SCIENTIFICA PER DIPARTIMENTO E GENERE (2017-2019)

	Donne				Uomini			
Dipartimenti	**N. docenti (*)**	**Mono-grafia**	**Articolo in rivista**	**Contributo in volume**	**N. docenti (*)**	**Mono-grafia**	**Articolo in rivista**	**Contributo in volume**
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	14	0,0	11,4	0,4	52	0,1	20,3	0,8
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC	29	0,2	5,0	6,2	15	0,6	6,5	7,1
Dipartimento di Biologia - DiBio	41	0,0	9,1	0,9	36	0,2	11,9	0,8
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione - BCA	21	0,0	10,4	0,3	17	0,3	13,3	0,6
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD	20	0,4	3,2	2,6	24	0,9	4,3	3,1
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	13	0,3	2,6	5,8	30	0,5	3,4	6,8
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA	55	0,6	7,3	4,5	57	0,7	6,0	3,8
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	19	0,1	55,9	0,1	98	0,1	52,4	0,2
Dipartimento di Geoscienze	12	0,0	9,6	2,0	40	0,1	14,1	1,4
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	11	0,3	9,5	0,9	52	0,2	9,7	2,8
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	12	0,0	10,0	0,7	81	0,0	11,4	0,8
Dipartimento di Ingegneria Industriale - DII	18	0,0	13,6	1,0	79	0,2	14,6	0,7
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	23	0,0	3,7	0,2	77	0,1	5,6	0,2
Dipartimento di Medicina - DIMED	24	0,0	17,7	0,3	52	0,1	29,9	0,2
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	14	0,1	9,9	0,1	29	0,1	11,5	0,2
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	29	0,1	10,4	0,7	25	0,0	12,2	1,2
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	18	0,0	16,9	0,1	37	0,1	25,2	0,6
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	31	0,1	11,3	0,8	17	0,1	12,0	0,4
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	24	0,5	12,7	1,5	23	0,1	11,5	1,3
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	14	0,0	18,5	0,2	17	0,0	22,0	0,5
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	21	0,0	8,1	0,3	32	0,1	16,7	0,5

	Donne				Uomini			
Dipartimenti	**N. docenti (*)**	**Mono-grafia**	**Articolo in rivista**	**Contributo in volume**	**N. docenti (*)**	**Mono-grafia**	**Articolo in rivista**	**Contributo in volume**
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	21	0,0	23,4	0,5	21	0,1	33,4	0,7
Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC	33	0,0	13,6	0,4	53	0,0	12,1	0,3
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche - DiSCOG	12	0,0	18,8	0,3	30	0,1	27,8	1,2
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	30	0,1	9,6	0,6	17	0,0	18,9	0,5
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA	15	0,3	5,4	3,2	44	0,2	4,5	1,3
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	36	0,3	3,4	3,6	32	0,5	3,4	4,7
Dipartimento di Scienze Statistiche	22	0,4	4,4	1,6	17	0,4	5,9	1,2
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA	23	0,5	3,3	4,0	29	0,4	2,8	4,9
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari - DISLL	34	0,4	3,5	3,8	34	0,8	2,9	4,8
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	13	0,0	10,3	1,1	40	0,2	12,9	1,6
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF	11	0,1	8,5	2,5	39	0,3	14,4	1,5
Totale Ateneo	**713**	**0,2**	**10,6**	**1,8**	**1246**	**0,2**	**15,8**	**1,5**

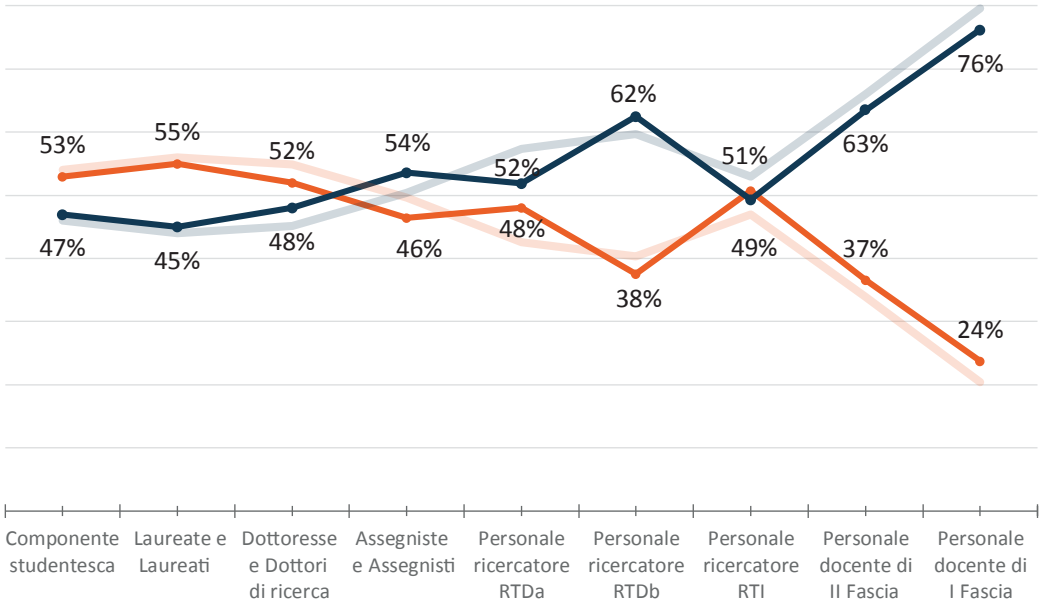
(*) Personale docente presente continuativamente nel triennio 2017-2019.

1.6 Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo

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), docente di II Fascia e di I Fascia.

In Figura 1 è rappresentata la forbice delle carriere a livello di Ateneo nell'anno 2019, a confronto con quella dell'anno 2016. 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.

FIGURA 1 - FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE DELL'ATENEO (2016 vs 2019)



Per le forbici delle carriere di ogni singolo dipartimento, suddivise per area ministeriale, si rinvia all'Appendice.

1.7 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

Questa sezione illustra i dati relativi a dirigenti, personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Padova, che al 31 dicembre 2019 erano 2.379 persone (Tabella 1). A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente prevalente, tra dirigenti, PTA e CEL il genere femminile è in media maggiormente rappresentato (il 63,2% del totale). Questa percentuale risulta leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali rilevata alla fine del 2018 dall'Ufficio Statistica del MIUR, che era pari al 59,1%. 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 le donne sono il 65,2%, e a Venezia Ca' Foscari (70,9%). Percentuali superiori a quelle di Padova si rilevano anche a Bologna (65,8%), Milano Statale (63,1%) e Torino (67,6%).

Da notare, poi, come la percentuale di donne vari – in alcuni casi anche sensibilmente – tra le categorie considerate. Nel 2019, per il PTA gli scostamenti vanno da un minimo di 55,6% per il personale di categoria B a un massimo di 66,5% per il personale di categoria C e fra i CEL le donne sono in netta maggioranza (78,6%). Il numero di donne è però inferiore a quello degli uomini a livello apicale: tra 13 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, 13 dirigenti, 42 CEL e l'insieme del PTA è costituito da 2.324 persone.

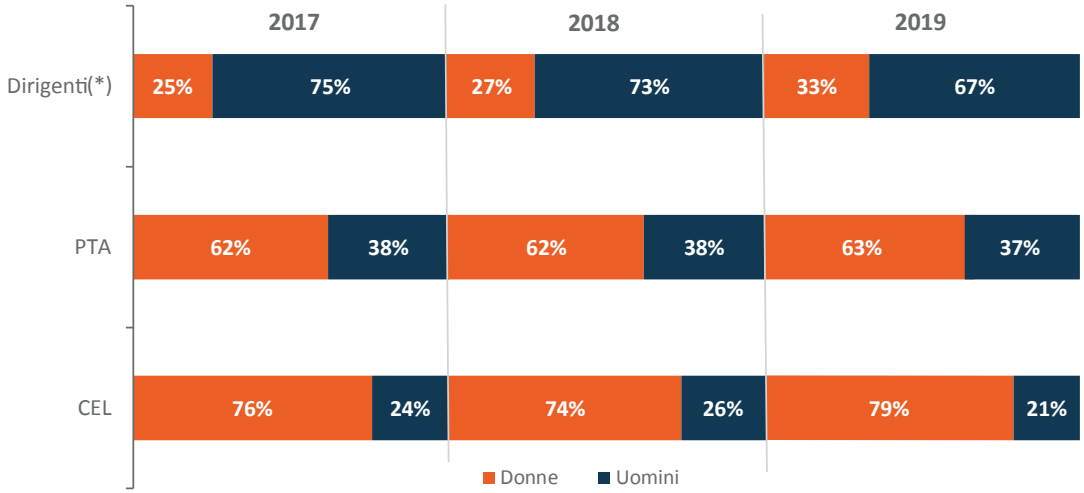
I dati evidenziano, infine, che la distribuzione per genere è rimasta pressoché invariata nel corso del triennio 2017-2019 (Figura 1). Le percentuali presentate comprendono sia il personale con contratto a tempo indeterminato sia il personale con contratto a tempo determinato. Un'analisi più dettagliata di quest'ultimo gruppo con riferimento al solo PTA (266 persone) mette in evidenza come l'incidenza delle donne sia leggermente maggiore (71,4% al termine del 2019), ma paragonabile a quella del personale nel suo complesso.

TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER RUOLO E GENERE (2017-2019)

Personale	2017		2018		2019	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui% donne
Dirigenti (*)	12	25,0%	11	27,3%	13	33,3%
PTA	2.289	61,8%	2.265	61,9%	2.324	62,9%
di cui EP	*126*	*61,1%*	*113*	*59,3%*	*109*	*59,6%*
di cui D	*866*	*59,8%*	*872*	*58,9%*	*881*	*59,7%*
di cui C	*1.119*	*64,5%*	*1.118*	*65,3%*	*1.183*	*66,5%*
di cui B	*178*	*54,5%*	*162*	*55,5%*	*151*	*55,6%*
CEL	41	75,6%	42	73,8%	42	78,6%
Totale	**2.342**	**61,8%**	**2.318**	**61,9%**	**2.379**	**63,2%**

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

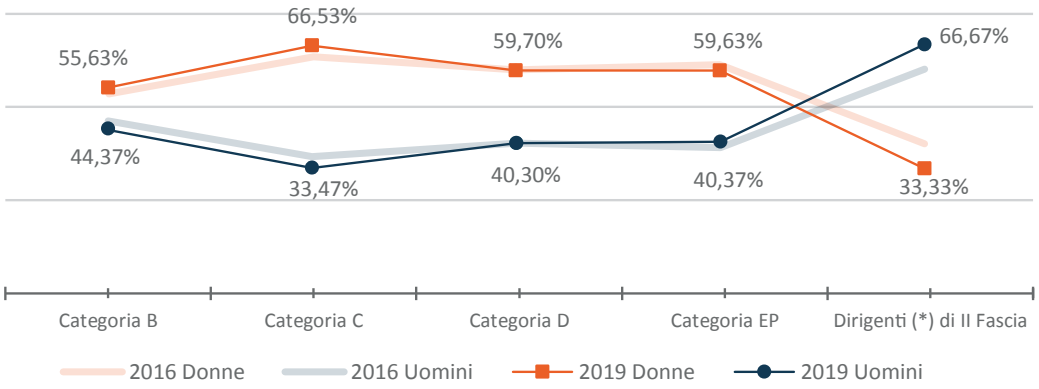
FIGURA 1 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2017-2019)



(*) Tra il personale dirigente sono comprese 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 (Figura 2), mostra come in percentuale la presenza femminile sia superiore a quella maschile in quasi tutte le categorie a eccezione del personale dirigente, dove si verifica un'inversione a favore degli uomini. Tale inversione non è una caratteristica della sola Università di Padova (33,3%) ma, in base ai dati MIUR per il 2018, si verifica in molti altri atenei statali: a Verona le donne dirigenti sono il 37,5%, a Venezia Ca' Foscari il 44,4%, a Bologna il 46,7%, a Milano Statale il 50% e a Torino il 50%. Un'eccezione in questo senso è rappresentata da Roma 'La Sapienza', dove le donne rappresentano il 75% del personale dirigente. Alla fine del 2018 le dirigenti donne nelle università statali italiane erano pari al 38% del totale.

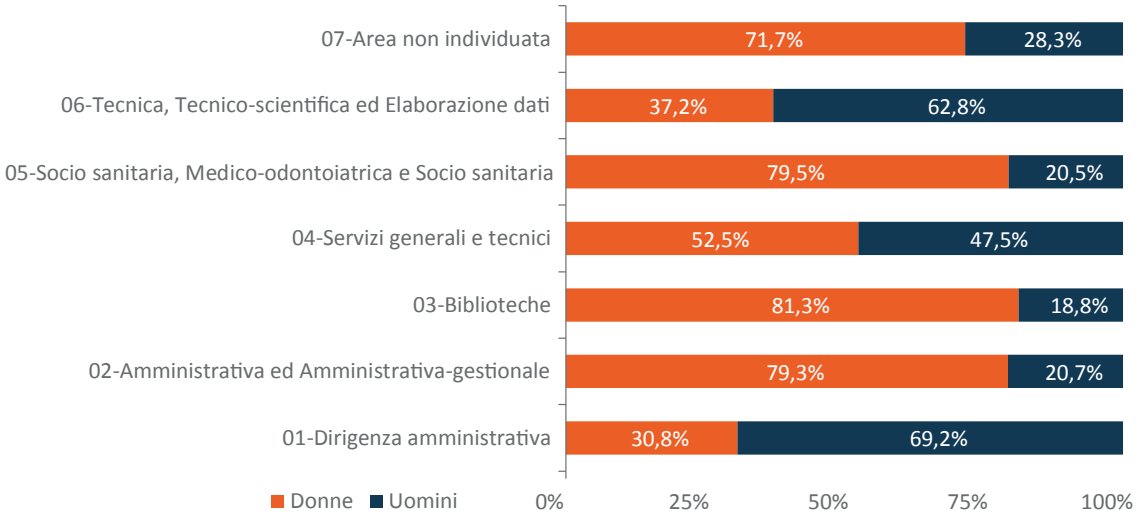
FIGURA 2 - DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE DI DIRIGENTI E PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2016 E 2019)



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

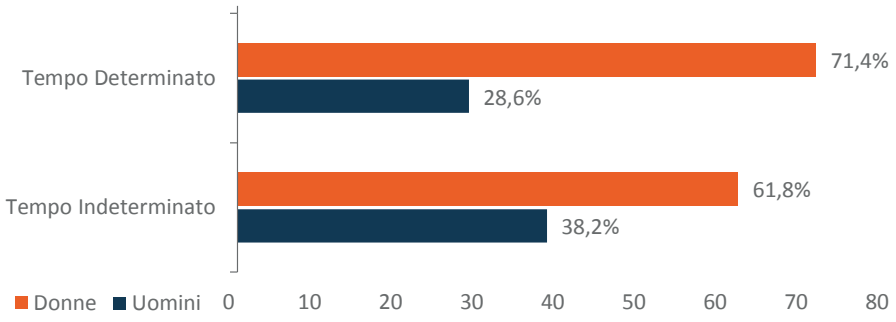
Nella Figura 3 viene analizzata la distribuzione del solo PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza. Per area funzionale s'intende l'insieme delle attività svolte in Ateneo, raggruppate in base al criterio dell'omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle. In quest'analisi si rileva una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (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.

FIGURA 3 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E AREA FUNZIONALE (2019)



I dati relativi alla distribuzione del PTA per genere e tipo di contratto (Figura 4) mostrano come proporzionalmente le donne siano più presenti tra coloro con un contratto a tempo determinato (71,4% vs 61,8% tra i contratti a tempo indeterminato). Questa distribuzione può essere probabilmente collegata alle posizioni ricoperte e può essere letta anche alla luce dell'anzianità di servizio: come verrà illustrato in seguito, gli uomini hanno proporzionalmente un'anzianità di servizio maggiore in tutte le categorie professionali tranne che all'interno della Categoria D.

FIGURA 4 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE PTA PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO (2019)



Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di servizio del personale dirigente, PTA e CEL. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 5), si nota una leggera prevalenza di donne nella classe d'età centrale: il 39,4% delle donne ha tra 45 e 54 anni, contro il 36,9% degli uomini. D'altra parte, gli uomini hanno percentuali più elevate rispetto a quelle delle donne nella fascia maggiore di 54 anni (25% vs 30,2%). Nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di due punti percentuali a favore delle donne per il gruppo minore di 35 anni. Questa distribuzione si rispecchia in un'età media molto simile (Tabella 2). In termini generali, appare interessante notare – soprattutto in chiave di programmazione e sviluppo del personale – che oltre un quarto del personale dell'Università di Padova ha più di 54 anni.

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

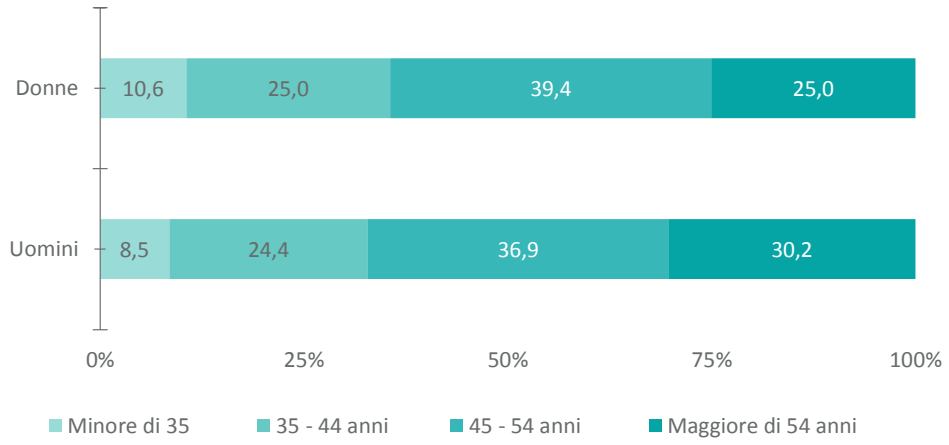
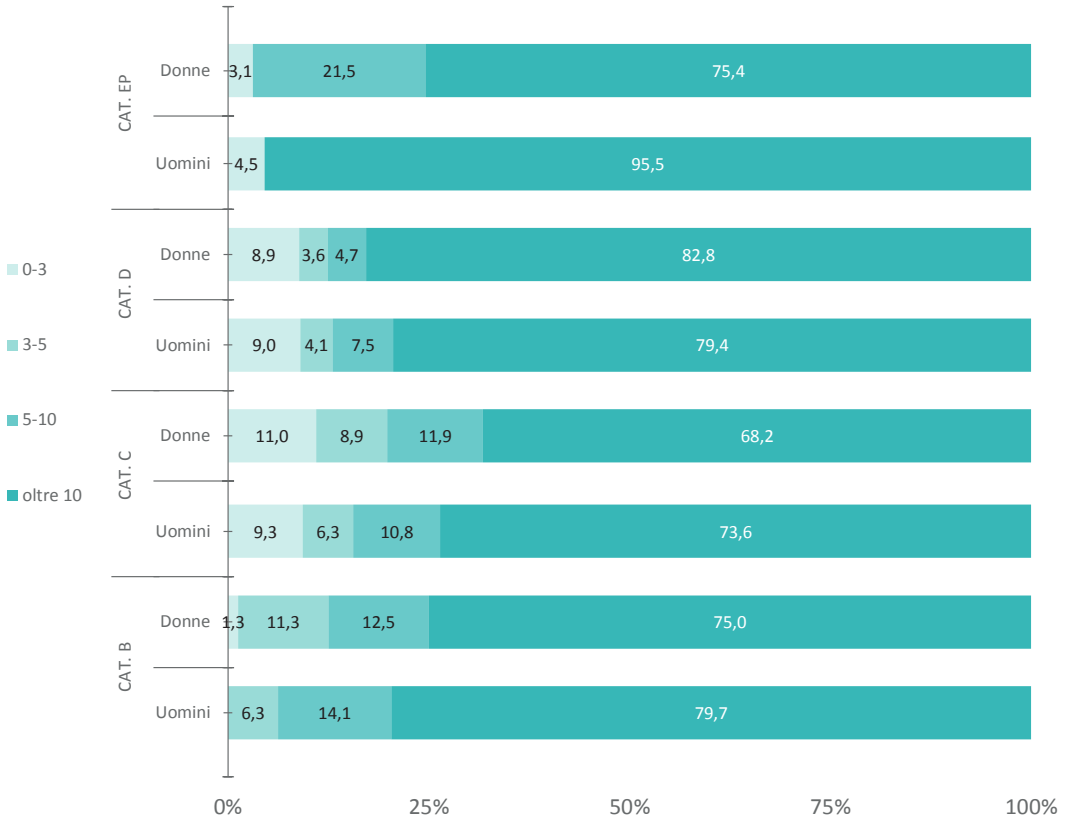


TABELLA 2 – ETÀ MEDIA PTA E CEL PER GENERE

	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
CEL	55,2	57,1	44,1	40,5
CATEGORIA B	50,7	49,5	35,3	37,3
CATEGORIA C	47,6	48,0	35,0	35,1
CATEGORIA D	50,5	50,9	34,3	39,1
CATEGORIA EP	53,8	55,3	40,0	46,5
DIRIGENTI DI II FASCIA	59,0	56,7	50,0	50,5
DIRETTORE GENERALE		54,0		

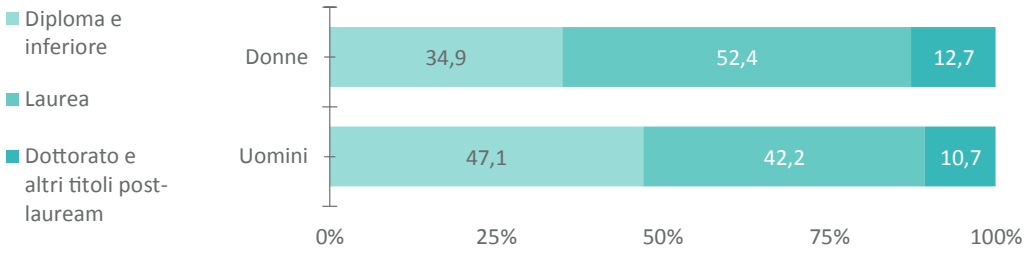
Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio (Figura 6), uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità. Le maggiori differenze si rilevano per la Categoria EP con riferimento alla fascia di anzianità più elevata (oltre 10 anni), che rappresenta il 95,5% dei maschi mentre solo il 75,4% delle donne. Con riferimento agli ingressi più recenti (anzianità inferiore ai 4 anni) si osservano percentuali molto simili per genere, soprattutto con riferimento alle categorie C e D.

FIGURA 6 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI PTA E CEL (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE E CLASSE DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO (2019)



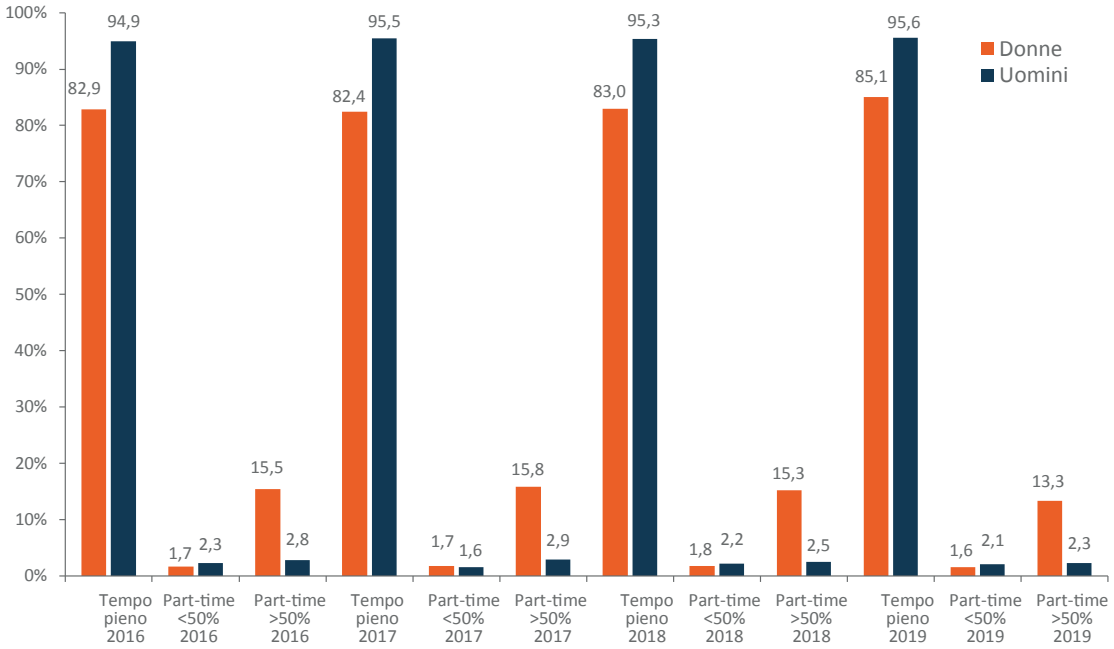
Un'informazione importante per comprendere lo stato del personale, in chiave di supporto allo sviluppo strategico dell'Ateneo, è il suo livello di scolarizzazione. Al termine del 2019, il 48,5% del personale dirigente, PTA e CEL aveva un titolo di studio pari almeno alla laurea e, in particolare, il 12% aveva conseguito una specializzazione post lauream. All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 52,4% ha almeno una laurea e il 12,7% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente al 42,2% e al 10,7%). Il maggior divario si presenta nel gruppo dei diplomati, che tra gli uomini rappresentano il 47,1% del totale, mentre tra le donne il 34,9% (Figura 7).

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



L'esame della distribuzione del PTA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impiego evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno (Figura 8). In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2019 è il 14,9% del personale femminile a scegliere il tempo parziale contro il 4,4% degli uomini[30].

FIGURA 8 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2016-2019)



30 I due dati percentuali (14,9% e 4,4%) sono stati ottenuti dalla somma del part-time inferiore al 50% e quello superiore al 50% rispettivamente di donne e uomini.

L'analisi del turnover del personale è stata effettuata con riferimento al 2019: in quest'anno l'Ateneo di Padova ha assunto 90 persone (di cui 71,1% sono donne) a fronte di 81 cessazioni (di cui 53,1% sono donne) (Figura 9). I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale (Tabella 3) mostrano come l'indice di compensazione (dato dal rapporto tra entrate e uscite) sia superiore a 1 tra le donne (a indicare un'assunzione di donne in numero maggiore rispetto a coloro che hanno cessato il loro rapporto di lavoro con l'Università), mentre inferiore a 1 tra gli uomini. L'indice di turnover complessivo (la somma di entrate e uscite sull'organico) mostra una mobilità differenziata tra le diverse categorie per genere. In particolare, se è tra gli uomini che si registra una maggiore mobilità per i CEL e per la categoria EP, è invece tra le donne che sono cambiate il maggior numero di persone per le altre categorie (Tabella 4). In termini generali, quindi pur con percentuali piuttosto contenute, è tra le donne che si è rilevato un maggior ricambio di personale.

FIGURA 9 - NUMERO DI ASSUNZIONI E DI CESSAZIONI DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE (2019)

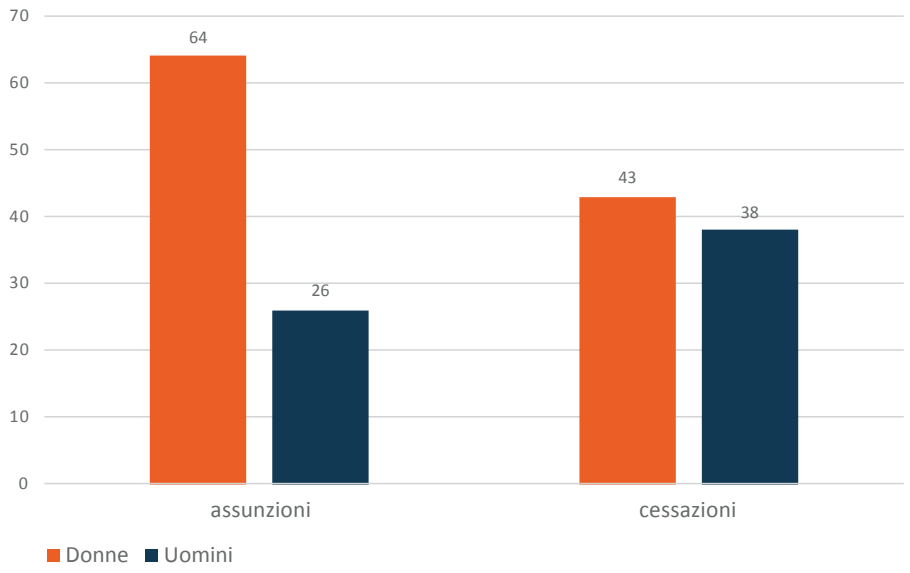


TABELLA 3 - INDICE DI COMPENSAZIONE DEL TURNOVER (ENTRATE/USCITE) PER GENERE

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
CEL	–	0,50
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	1,45	0,58
CATEGORIA D	2,46	1,08
CATEGORIA EP	0,00	0,00
DIRIGENTI DI II FASCIA	–	–
DIRETTORE GENERALE	–	–
Totale	**1,49**	**0,68**

TABELLA 4 - INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO (ENTRATE+USCITE/ORGANICO) PER GENERE

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
CEL	0%	37,5%
CATEGORIA B	7,1%	4,5%
CATEGORIA C	8,8%	8,8%
CATEGORIA D	9,2%	7,3%
CATEGORIA EP	3%	4,3%
DIRIGENTI DI II FASCIA	0%	20%
DIRETTORE GENERALE	–	0%
Totale	**8,4%**	**7,9%**

Un approfondimento 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 5). In particolare, con riferimento al 2019, sono stati compiuti degli approfondimenti per tipologie di assenze relative alla cura e all'assistenza della famiglia: congedi straordinari per assistenza a persone con disabilità grave (articolo 42, comma 5 – Decreto legislativo 151/2001); congedi parentali, assenze per malattia di figli, assenze in base alla legge 104/1992 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità).

In generale, senza considerare l'assenza per ferie, che, essendo collegata a norme contrattuali, non presenta differenze di genere, la principale tipologia di assenza sia in termini di giorni sia in termini di numero di persone coinvolte è la malattia. Mediamente gli uomini hanno richiesto 2 giorni in più per malattia rispetto alle donne (rispettivamente 12,1 e 10,4).

Con riferimento alle assenze per la cura e l'assistenza alla famiglia, le domande di congedo straordinario per l'assistenza a persone con disabilità grave hanno riguardato più donne (17) che uomini (8), anche in termini di numero di giorni medi di assenza (46,5 per le donne contro 29,6 per gli uomini). Si tratta di numeri di richiedenti piuttosto contenuti, che crescono nel caso di domande di congedo parentale, maternità e assenze per malattia della figlia o del figlio che, come nel caso precedente, sono state presentate in prevalenza da donne non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi: nel 2019 a fare domanda è stato il 7,3% del totale del personale femminile contro il 2,8% del personale maschile. Le assenze collegate alla Legge 104/1992 hanno riguardato il 27,5% del personale femminile e il 16,7% di quello maschile. Ma, a differenza delle precedenti cause di assenza, la durata media delle assenze degli uomini è superiore (rispettivamente 20,2 giorni per gli uomini e 12,3 giorni per le donne).

TABELLA 5 - ASSENZE DI DIRIGENTI, PTA, CEL PER TIPOLOGIA E PER GENERE (2019)

Tipologia	Donne			Uomini		
	N. giorni	N. dipendenti richiedenti	N. medio di giorni per richiedente	N. giorni	N. dipendenti richiedenti	N. medio di giorni per richiedente
Malattia	6.984	674	10,4	4.204	349	12,1
Congedi straordinari per assistenza a persone con handicap grave	791	17	46,5	237	8	29,6
Congedi parentali, maternità, assenze per malattia della figlia o del figlio	5.543	108	51,3	254	26	9,7
Legge 104/1992	5.013	407	12,3	3.035	150	20,2

Un ultimo approfondimento riguarda le indennità di responsabilità e di posizione riconosciute al personale maschile e femminile (Tabella 6) e la loro entità (Tabella 7). Con riferimento alle indennità di responsabilità riconosciute al personale delle categorie B, C e D si rileva come nel triennio 2016-2018 sia cresciuta la percentuale di donne che la ricevono, in particolare per effetto di un aumento significativo delle donne responsabili di settore/servizio che passano, in valore assoluto, da 126 nel 2016 a 163 nel 2018 a fronte di una sostanziale stabilità degli uomini (erano 132 nel 2016 e 136 nel 2018). Le indennità di posizione sono collegate al ruolo ricoperto e la loro entità varia a seconda di aspetti quali il numero di persone gestite, l'autonomia decisionale, il volume economico gestito e la possibilità di influenzarlo. Con riferimento a questi aspetti, le donne sono con maggiore frequenza impiegate nelle posizioni con più elevate indennità, oltre i 6.000 euro. Questo vale anche per gli uomini, ma con percentuali inferiori e con una distribuzione più uniforme nelle diverse classi retributive.

TABELLA 6 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER TIPOLOGIA E PER GENERE (2016-2018)

	2016		2017		2018	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/Servizio	48,8%	51,2%	50%	50%	54,5%	45,5%
Ufficio/Unità	73,9%	26,1%	71,4%	28,6%	71,6%	28,4%
Totale complessivo	**54,1%**	**45,9%**	**54,8%**	**45,2%**	**57,9%**	**42,1%**

TABELLA 7 - INDENNITÀ DI POSIZIONE (ASSEGNATA ALLA CATEGORIA EP) PER ENTITÀ E PER GENERE (2016-2018)

	2016		2017		2018	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4.000	15,9%	19,1%	16,9%	34,0%	26,2%	28,6%
da € 4.001 a € 5.000	7,2%	12,8%	5,6%	10,6%	10,8%	26,2%
da € 5.001 a € 6.000	11,6%	19,1%	11,3%	12,8%	4,6%	9,5%
oltre € 6.000	65,2%	48,9%	66,2%	42,6%	58,5%	35,7%
Totale complessivo	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

1.8 Organi di Ateneo e posizioni apicali

Vengono proposti di seguito i risultati delle rilevazioni compiute al fine di monitorare la composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle principali commissioni che lavorano in Università sia a livello centrale che periferico. Mentre per la Governance, rimasta sostanzialmente inalterata nel triennio di riferimento, viene presentata la situazione al 31 dicembre 2019, per gli altri organi, interessati da variazioni nella composizione a seguito di elezioni o rinnovi delle cariche, vengono riportate due rilevazioni – al 31 dicembre 2017 e al 31 dicembre 2019 – al fine di delineare un confronto.

Nell'attuale Governance, nominata a seguito dell'ultimo cambio di rettorato del 1° ottobre 2015, 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. La carica di Direttore Generale è anch'essa ricoperta da un uomo. Procedendo attraverso la gerarchia istituzionale, 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 (Figura 1).

Per quanto concerne le deleghe, la maggior parte degli incarichi è affidata a docenti uomini. Va precisato che, rispetto all'anno 2017, nel 2019 si è aggiunta la delega per il progetto ricerca clinica, che risulta anch'essa ricoperta da un docente (Figura 2).

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PRORETTRICI E DEI PRORETTORI PER GENERE (AL 31/12/2019)

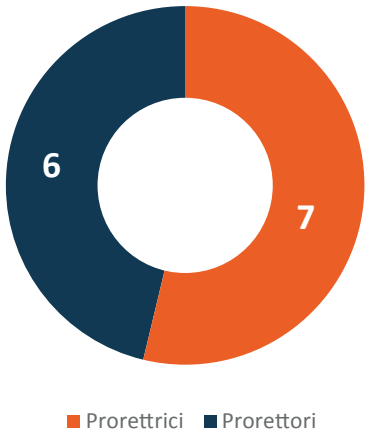
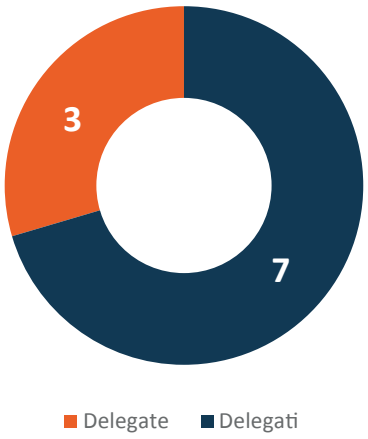
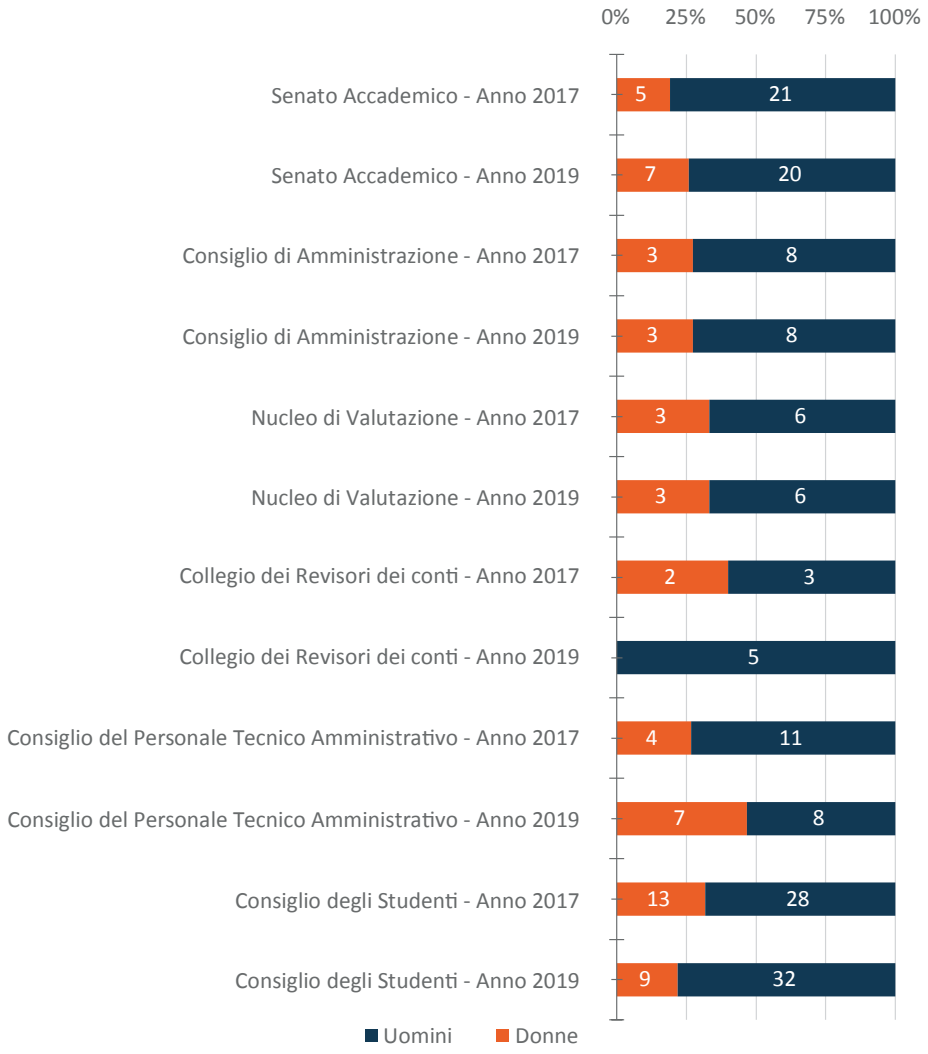


FIGURA 2 - DISTRIBUZIONE DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI PER GENERE (AL 31/12/2019)



Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione (Figura 3), Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che prevedono la scelta dei componenti, rispettivamente, attraverso un processo elettivo e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), si registra per il Senato Accademico una variazione nella composizione a seguito delle nuove elezioni per il quadriennio 2019-2023, che ha visto aumentare di due unità il numero delle donne sul totale di ventisette membri. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il cui mandato copre il quadriennio 2016-2020, la presenza femminile resta invariata, pari a tre donne su undici componenti. Analogamente, la presenza femminile all'interno del Nucleo di Valutazione, per il quale nel 2019 si è proceduto con un bando all'individuazione dei componenti per il triennio 2019-2022, si è confermata pari a tre su un totale di nove componenti. Ancora, il Collegio dei Revisori dei conti ha visto l'insediamento, per il triennio 2019-2021, di una composizione tutta al maschile. Il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, le cui elezioni si sono tenute nel 2019 per il quadriennio 2019-2023, ha visto aumentare la presenza femminile di tre unità rispetto al 2017 (sette su un totale di quindici componenti). Infine, le elezioni del Consiglio degli Studenti per il biennio 2018-2020 hanno visto una diminuzione della presenza femminile pari a quattro unità rispetto al biennio precedente (nove su quarantuno componenti).

FIGURA 3 - COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2017 vs 2019)

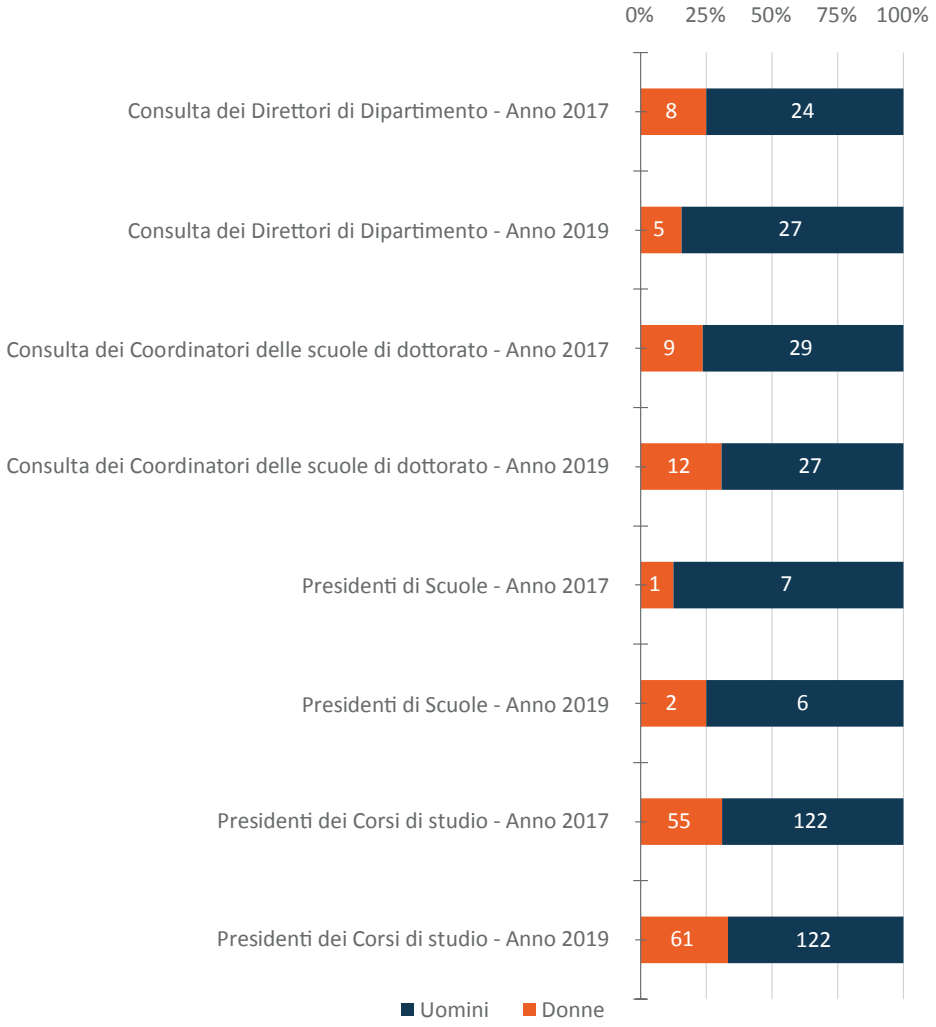


In Figura 4 è possibile osservare la composizione della Consulta dei Direttori di dipartimento e dei Coordinatori delle Scuole di dottorato, e i Presidenti delle Scuole e dei Corsi di studio nel 2017 e 2019. La Consulta dei Direttori di dipartimento, organo di coordinamento di tutti i dipartimenti presenti in Ateneo, è composta dalle direttrici e dai direttori delle trentadue strutture dipartimentali; questi sono eletti, con pesi differenti, dalle e dai docenti, dal personale tecnico amministrativo, dalle assegniste e dagli assegnisti, dalle dottorande e dai dottorandi che afferiscono a ciascun dipartimento. In relazione alla presenza femminile si nota una leggera flessione da otto a cinque unità dal 2017 al 2019. Il Coordinatore della Consulta è attualmente un Direttore di dipartimento e presiede la Giunta, costituita da dieci membri, di cui due donne. 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 sottorappresentazione è sicuramente la bassa percentuale di donne in questa posizione accademica (23,8%[31]). Con riferimento alla Consulta dei Coordinatori delle Scuole di dottorato, presieduta da un uomo e composta da un

31 Come si rileva dal paragrafo dedicato al Personale Docente, pag. 42.

delegato del Rettore, dai Direttori delle Scuole di dottorato di ricerca e dai Coordinatori dei Corsi di dottorato di ricerca internazionali dell'Università, si nota come, a seguito delle elezioni per il quadriennio 2019-2023, la presenza delle donne sia aumentata arrivando a dodici unità su trentanove componenti. Con riferimento alle otto Scuole di Ateneo, si può notare che rispetto all'anno 2017, in cui vi è una sola presidente, nel 2019 la presenza femminile è pari a due su un totale di otto componenti. Anche in questo caso i presidenti del Consiglio della Scuola sono docenti ordinari e sono scelti a maggioranza dal Consiglio della Scuola stessa. Infine, sostanzialmente stabile nel triennio è la percentuale di corsi di studio presieduti da donne: nel 2017, su 177 corsi di studio attivati, 55 sono presieduti da una donna (31%) e 122 da un uomo (69%) mentre nel 2019, su 183 corsi di studi, 61 sono presieduti da una donna (33%) e 122 da un uomo (67%). Si precisa che alcuni docenti ricoprono il ruolo di presidente in più corsi di studio.

FIGURA 4 - CONSULTA DELLE DIRETTRICI E DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DELLE COORDINATRICI E COORDINATORI DELLE SCUOLE DI DOTTORATO, PRESIDENTI DELLE SCUOLE E DEI CORSI DI STUDIO (2017 vs 2019)



Per completare l'indagine sulla presenza femminile negli organi di governo e nelle posizioni apicali dell'Ateneo è, infine, stata analizzata la composizione di genere delle commissioni attive nei dipartimenti (Figura 5). A fronte della grande eterogeneità di commissioni delle quali ciascuna struttura si è dotata, si è valutato di circoscrivere l'analisi alle tre presenti nella quasi tota-

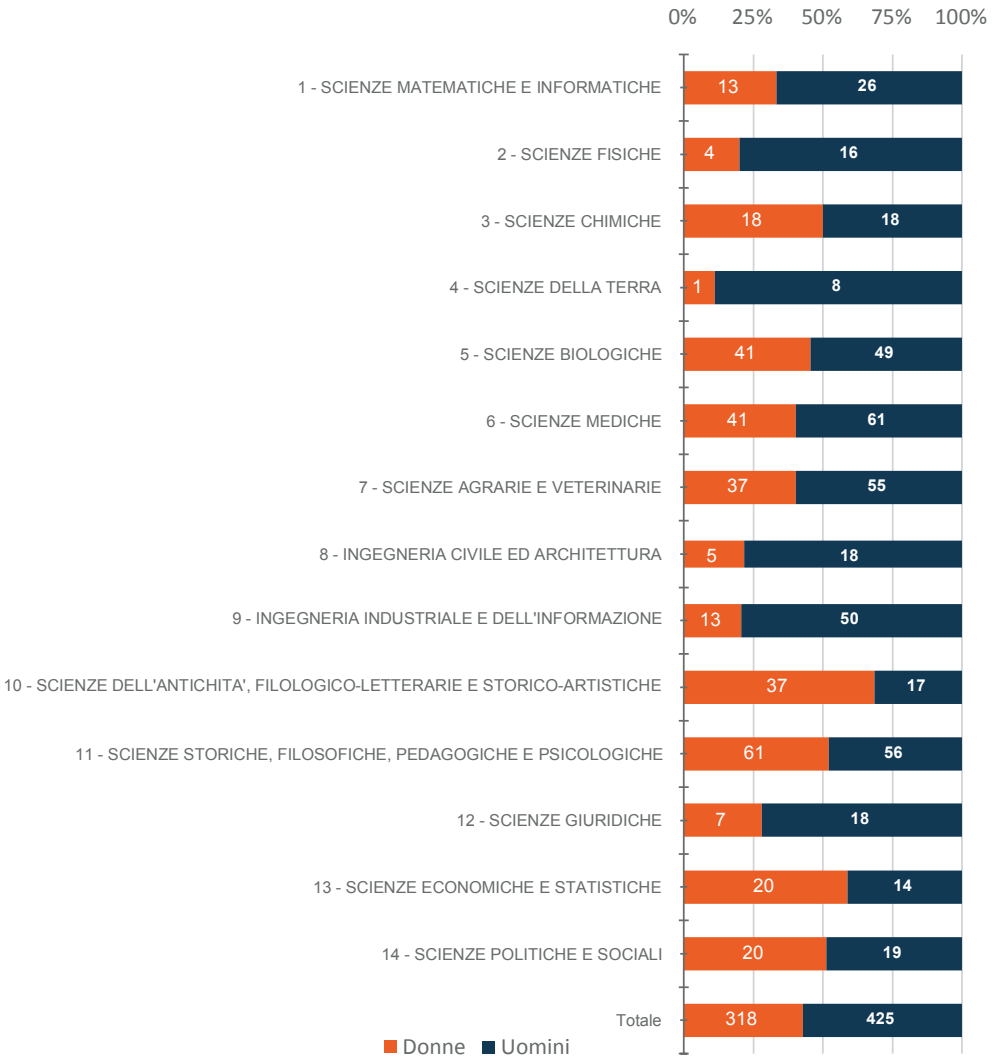
lità dei casi, ovvero la commissione Didattica, la commissione Ricerca e la commissione Terza missione[32]. Per agevolare una rappresentazione aggregata dei dati e consentire di rapportare i risultati alla composizione di genere della componente docente dell'Ateneo, si è, inoltre, optato per una analisi per aree CUN[33].

Nel complesso, la presenza femminile nelle principali commissioni di dipartimento (Figura 5) si attesta sul 43%, un dato lievemente superiore alla percentuale di donne nella componente docente di Ateneo (36,60%). Osservando le singole aree, si riscontra una sostanziale coerenza con quanto rilevato in sede di analisi della componente docente di Ateneo. La presenza della componente femminile supera il 50% nelle aree 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), 13 (Scienze economiche e statistiche) e 14 (Scienze politiche e sociali), caratterizzate da un'analoga percentuale complessiva di docenti donne. Analogamente, all'estremo opposto, le donne raggiungono appena il 20% nelle commissioni delle aree 2 (Scienze fisiche), 4 (Scienze della terra), 8 (Ingegneria civile e architettura) e 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), rispecchiando la consistenza rilevata per queste aree in sede di analisi della percentuale di donne nella componente docente. Lo stesso può dirsi per le rimanenti aree, che si attestano tra il 30% e il 40%.

32 Si precisa che: il Dipartimento di Geoscienze non presenta le commissioni Ricerca e Terza missione; il Dipartimento di Neuroscienze – DNS non presenta le commissioni Didattica e Terza missione; il Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD non presenta la commissione Didattica, mentre la commissione Ricerca e Terza missione sono incluse in un'unica commissione denominata: Piano Triennale Sviluppo Ricerca (PTSR) e Piano Triennale Sviluppo Terza Missione (PTSTM); il Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario – DiPIC non prevede la figura del Presidente nella commissione Didattica e non presenta la commissione Terza missione; il Dipartimento di Scienze del farmaco – DSF, il Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino – SDB, il Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica, il Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche – DiSCOG, il Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione – DEI, il Dipartimento di Ingegneria Industriale DII, il Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali – DTG, il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata – FISPPA e il Dipartimento di Scienze Statistiche non presentano la commissione Terza missione; Infine, sono state considerate commissioni con denominazioni diverse qualora le finalità fossero le medesime delle tre commissioni principali esaminate.

33 La suddivisione dei Dipartimenti dell'Ateneo per Aree CUN, già utilizzata nel paragrafo dedicato al personale docente (pag. 36-38), è stata basata sull'appartenenza della maggioranza delle e dei docenti afferenti: Area 1: Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita – DM; Area 2: Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei – DFA; Area 3: Dipartimento di Scienze Chimiche – DiSC; Area 4: Dipartimento di Geoscienze; Area 5: Dipartimento di Biologia - DiBio, Dipartimento di Medicina Molecolare – DMM, Dipartimento di Scienze Biomediche – DSB; Area 6: Dipartimento di Medicina – DIMED, Dipartimento di Neuroscienze – DNS, Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino – SDB, Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica, Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche – DiSCOG; Area 7: Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente – DAFNAE, Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione -BCA, Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute – MAPS, Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali - TESAF; Area 8: Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale – ICEA; Area 9: Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione – DEI, Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali – DTG; Area 10: Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica -DBC; Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari - DISLL; Area 11: Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione – DPSS, Dipartimento di Psicologia Generale – DPG, Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità - DiSSGeA; Area 12: Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto - DPCD, Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario – DiPIC; Area 13: Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno - DSEA, Dipartimento di Scienze Statistiche; Area 14: Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI. L'unica eccezione è rappresentata dal Dipartimento di Scienze del Farmaco – DSF, che pur presentando una lieve maggioranza nel numero di docenti nell'Area 3, è stato attribuito all'Area 5 per coerenza con le politiche di attribuzione da parte dell'Ateneo dei Dipartimenti alle Macro aree, che lo vedono rientrare all'interno della Macro area 2: Scienze della Vita. Si precisa invece che nei soli casi del Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione – DPSS e del Dipartimento di Psicologia Generale – DPG, si è preferito distanziarsi dalle politiche di Ateneo nell'attribuzione dei Dipartimenti alle macro aree (per le quali essi rientrano nella macro area 2) dato che la totalità dei docenti afferenti rientra nell'Area CUN 11, attribuita invece alla macro area 3: Scienze umane e sociali. Questa scelta è dovuta alla necessità di mantenere una comparabilità dei dati rispetto alle analisi relative alla percentuale di donne nella componente docente per Area CUN.

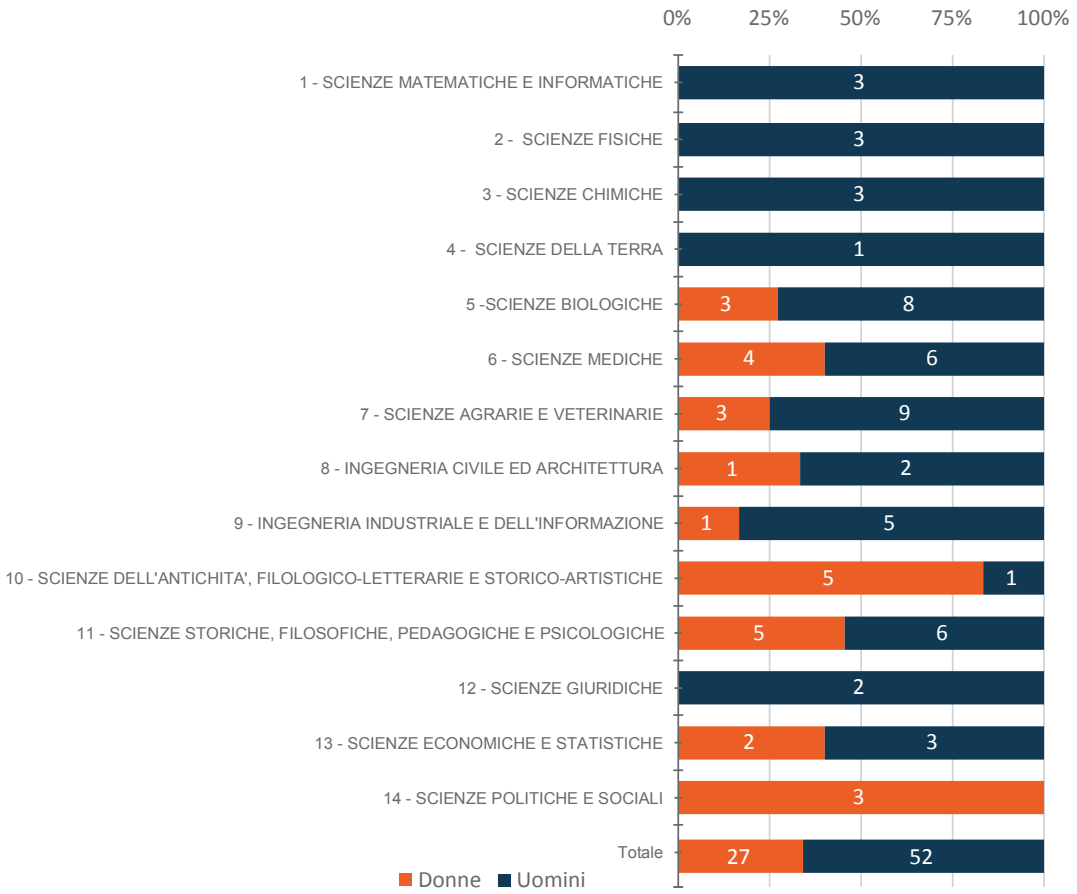
FIGURA 5 - COMPOSIZIONE DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO PER AREE CUN (AL 31/12/2019)



Focalizzando l'attenzione sulle figure che presiedono e coordinano le principali commissioni presenti nei dipartimenti[34] (Figura 6), si rileva, invece, come il 65% siano uomini. In particolare, sono cinque le aree nelle quali tutte le commissioni sono presiedute da uomini, anche a fronte di una composizione del corpo docente che conta un 40% di donne, come nell'area 3 (Scienze chimiche) e nell'area 12 (Scienze giuridiche). La situazione inversa si ritrova esclusivamente nell'area 14 (Scienze politiche e sociali), nella quale le docenti sono appena sotto il 40%, ma tutte le commissioni presenti sono presiedute da donne. Queste osservazioni vanno comunque pesate con cautela data l'esiguità dei numeri.

34 Come precisato nella nota 32, alcuni Dipartimenti non presentano tutte e tre le commissioni esaminate e, di conseguenza, il numero di Presidenti in Figura 6 è rappresentativo delle sole commissioni esistenti. Va segnalato, inoltre, che il Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario – DiPIC, pur presentando la commissione Didattica, non prevede per essa la figura del Presidente.

FIGURA 6 - COMPOSIZIONE DELLE E DEI PRESIDENTI DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO (AL 31/12/2019)



Per concludere la disamina delle commissioni dipartimentali, va menzionata l'istituzione di una commissione per le Pari opportunità e la parità di genere in due dipartimenti (il Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale - DICEA e il Dipartimento di Matematica 'Tullio Levi-Civita' - DM). Entrambe le commissioni sono presiedute da una donna. In particolare, nel Dipartimento di Matematica la commissione è costituita da sei donne e quattro uomini mentre nel Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale da tre donne e un uomo. Altri dipartimenti hanno provveduto o sono in fase di costituire commissioni dedicate alle tematiche del genere nel 2020, con l'obiettivo di progettare azioni, servizi e iniziative volte a sostenere un'etica delle pari opportunità.

Analizzando, infine, la composizione di genere degli Organi di governo considerati e delle principali commissioni di dipartimento esaminate al 31/12/2019, si osserva una presenza femminile pari al 40%, una percentuale che scende al 34% se si considerano invece i ruoli di Presidente di Scuola, di Corso di studio o delle Commissioni fin qui considerate (Didattica, Ricerca e Terza missione).

Sebbene gli organi e le posizioni apicali presentate in questa seconda edizione del Bilancio di Genere non siano completamente sovrapponibili a quelle del 2016[35] ,è bene evidenziare che la presenza femminile nei *boards* è aumentata di nove punti percentuali rispetto all'ultima rilevazione presentata nel primo Bilancio di Genere dell'Ateneo (40% vs 31%).

35 Vedi le pp. 88-90 del Bilancio di Genere 2016 dell'Università di Padova.

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

SEZIONE 2

Le azioni dell'Università di Padova per le pari opportunità e la parità di genere (2017-2019)

2.1 Organi e figure di tutela e garanzia: ruoli e azioni

Il Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere prevede tra le sue funzioni il coordinamento e la promozione di iniziative in materia di pari opportunità e parità di genere. Nel triennio 2017-2019 ha promosso gli interventi previsti dal processo di *gender budgeting* che ha fatto seguito alla pubblicazione del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo nel 2017 e ha definito, di concerto con la Governance e l'amministrazione centrale, il *Gender Equality Plan* attualmente in vigore, di cui si evidenziano azioni previste e risultati al punto 2.2.

In Ateneo sono presenti organi e figure che lavorano in collaborazione con la Governance e operano per garantire e tutelare i diritti delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova, soprattutto per quanto riguarda il **contrasto a mobbing, molestie e discriminazioni:**

Il CUG Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è un organismo, obbligatorio per legge, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle 'garanzie' di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni. Nel corso del triennio 2017-2019 il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ha visto due importanti cambiamenti. In primo luogo, a seguito di una modifica del Regolamento generale di Ateneo, la rappresentanza inclusa nel CUG si è ampliata a comprendere anche studentesse e studenti e dottorande e dottorandi, divenendo punto di riferimento per tutta la comunità universitaria. Nel giugno 2018 si sono, inoltre, tenute le elezioni dei nuovi componenti del CUG.

L'attività si è successivamente concentrata nella redazione del nuovo Piano di Azioni Positive, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 giugno 2019 (delibera n. 175), che si articola nelle seguenti aree di intervento:

1. la comunicazione sia verso l'esterno, con l'obiettivo di rendere maggiormente visibili le azioni promosse dall'Ateneo e orientare la cittadinanza e le istituzioni verso politiche inclusive e non discriminatorie, sia verso l'interno, promuovendo un maggior dialogo tra i presídi presenti in Ateneo come la Difensora civica e la Consigliera di fiducia;
2. il benessere organizzativo, con particolare attenzione alla salute delle persone, allo stress lavoro-correlato, al contrasto alle molestie, alla prevenzione del mobbing e all'attenzione agli spazi di lavoro;
3. la semplificazione ed integrazione delle regole;
4. la riduzione di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che riguardano con particolare attenzione il reclutamento nelle STEM, il bilanciamento vita-lavoro, il sostegno a giovani ricercatrici e le pari opportunità nella carriera accademica;
5. la formazione e la promozione di una cultura e scienza paritaria con azioni di sensibilizzazione e formazione per studentesse e studenti, docenti e PTA.

Il CUG ha inoltre promosso, tra le altre, le seguenti azioni:

- organizzazione dell'incontro 'UNI-verso identità', in occasione della giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia, per riflettere sui temi dell'identità di genere, dell'omogenitorialità, degli stereotipi e dei pregiudizi legati a genere e orientamento sessuale;
- istituzione di un premio di studio per lavori di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale con valore applicativo per il contrasto alle discriminazioni;
- organizzazione dell'incontro 'The dark side of being a woman: Gender based violence and discrimination' su discriminazione e violenza basate sul genere.

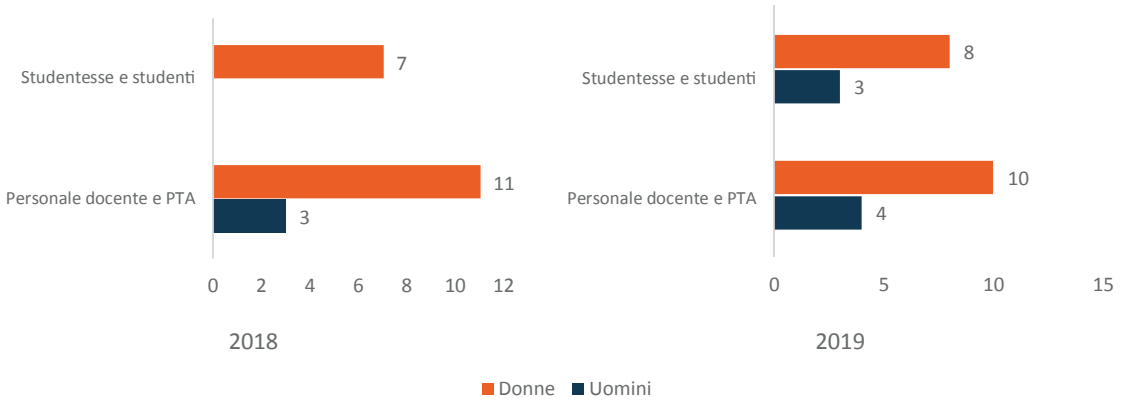
La Consigliera di fiducia La Consigliera di fiducia è una figura prevista dal Codice di condotta dell'Università di Padova, entrato in vigore nel 2004 per garantire a tutti coloro che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo il diritto alla tutela da qualsiasi atto o tipo di comportamento discriminatorio, soprattutto per quanto riguarda le molestie di tipo sessuale o morale.

Nel dicembre 2017 è stata nominata la Consigliera di fiducia in carica per il triennio 2018-2020. Nel corso dei primi due anni di mandato, l'utenza che si è rivolta alla Consigliera di fiducia - 21 persone nel 2018 e 25 nel 2019 - è stata prevalentemente di genere femminile, sia per quanto riguarda la componente studentesca che per la componente docente, di ricerca e tecnico-amministrativa. Diverse sono invece le fattispecie di molestie o discriminazioni segnalate a seconda del ruolo: le studentesse e gli studenti segnalano prevalentemente episodi di molestie, molestie sessuali e discriminazioni per genere, orientamento sessuale e gravidanza, mentre il PTA denuncia situazioni di disagio lavorativo, mobbing e discriminazioni, con una segnalazione, nel 2019, di molestie anche sessuali per comportamenti e linguaggio sessista. Un particolare rilievo assumono le segnalazioni di discriminazione per maternità, legate soprattutto alla frequenza dei corsi per le studentesse e della carriera per docenti e ricercatrici.

L'intervento, in questi casi, richiede una strategia complessiva sul sistema, perché le discriminazioni, laddove rilevate, sono 'indirette', ovvero causate dall'applicazione di regole o norme apparentemente neutre, ma che in realtà ottengono un impatto diverso tra i generi (ad esempio, il mancato riconoscimento dell'assenza per maternità da un corso come assenza giustificata).

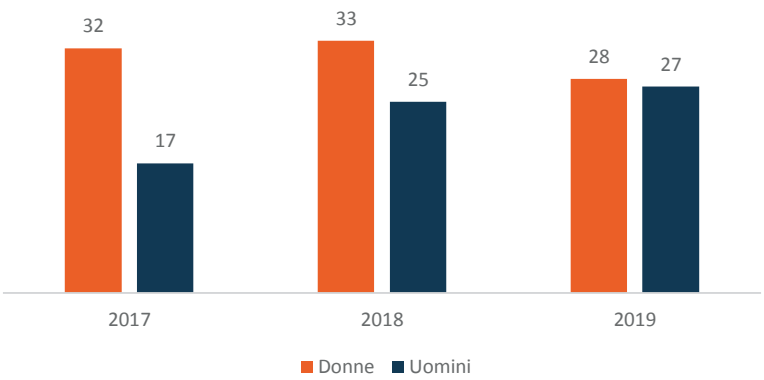
Le segnalazioni pervenute alla Consigliera nel corso del biennio hanno dato luogo all'attivazione di 7 procedure informali nel 2018 e 8 nel 2019 (Figura 1).

FIGURA 1 - UTENZA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA PER RUOLO E GENERE (2018-2019)



La Difensora civica L'Università di Padova ha istituito la figura del Difensore civico, con l'intento di fornire consulenza e assistenza alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo tutelandone i diritti e garantendo l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa. Tra i vari incarichi, il Difensore civico verifica che le attività amministrative e didattiche si svolgano nel rispetto dello statuto e dei regolamenti di Ateneo. La Difensora civica in carica durante il triennio 2017-2019 ha recepito 162 ricorsi (49 nel 2017, 58 nel 2018 e 55 nel 2019), dei quali la maggioranza, pari al 57%, provenienti da persone di genere femminile. Nel corso del triennio si nota un progressivo bilanciamento nella composizione di genere dell'utenza (Figura 2).

FIGURA 2 - UTENZA DELLA DIFENSORA CIVICA PER GENERE (2017-2019)



Altri strumenti e iniziative per la tutela della parità di genere

Le carriere Alias. L'Università di Padova garantisce dal 2013 alle studentesse e agli studenti che intraprendono il percorso per la rettificazione di attribuzione del sesso (ai sensi della legge 164/1982) la possibilità di attivare una 'carriera Alias', ovvero una identità anagrafica provvisoria che può essere utilizzata per le attività universitarie a tutela della privacy e della dignità della persona. La prima carriera Alias è stata attivata nel 2015; da allora l'Ateneo ne ha avute in gestione 9, delle quali una attivata nel 2017, due nel 2018 e due nel 2019.

Protocollo d'intesa tra Regione, Università del Veneto e Consigliera regionale di parità. L'Università di Padova, di Verona, l'Università Ca' Foscari e IUAV hanno siglato il 3 maggio 2018 un protocollo d'intesa con la Regione Veneto e la Consigliera regionale di parità per la condivisione di risorse e strumenti che permettano di costruire una reale parità di genere, in ambito sociale e lavorativo. Il protocollo d'intesa rappresenta il punto di partenza per la promozione di una cultura di rispetto dei generi, e per la valorizzazione della presenza femminile nelle varie componenti della società. L'impegno della Regione e delle Università, in sinergia con la Consigliera di parità, quindi, è quello di garantire il rispetto dei principi di uguaglianza, anche investendo in percorsi di formazione e sensibilizzazione su parità e politiche di genere.

2.2 Gender Equality Plan: Linee di indirizzo e azioni intraprese

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

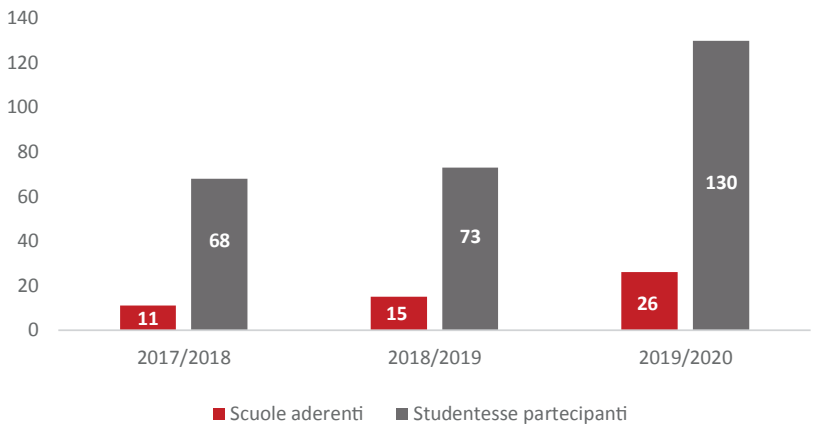
1. riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio;
2. riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere accademiche;
3. impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo, a sostegno delle giovani ricercatrici e di tutto il personale docente e tecnico amministrativo;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

1. Azioni per ridurre fenomeni di segregazione orizzontale nelle carriere universitarie

Molte sono le iniziative messe in campo a livello centrale, nei dipartimenti e in collaborazione con associazioni e fondazioni del territorio, per ridurre la distribuzione sbilanciata di studentesse e studenti nei diversi settori di studio, un fenomeno noto come 'segregazione orizzontale' che vede le ragazze maggiormente presenti in area umanistica, sociale e sanitaria, mentre le discipline dell'area scientifiche e tecnologiche (STEM), che garantiscono occupazione e si agganciano ai 'lavori del futuro', restano legate al genere maschile.

Il progetto NERD? - Non è roba per donne? Nato in collaborazione con IBM con l'obiettivo di trasmettere alle ragazze, sin dal triennio delle scuole superiori, la passione per l'informatica e le competenze digitali, il progetto "NERD? - Non è roba per donne?" ha riscosso negli anni un crescente interesse. In particolare, nel 2019 hanno partecipato quasi il doppio delle studentesse rispetto all'anno precedente, con un corrispondente aumento dei licei e istituti del territorio coinvolti (Figura 1). Le studentesse che scelgono di aderire hanno accesso gratuito a un percorso di incontri formativi e laboratori presso le aule informatiche dell'Ateneo, attraverso il quale imparano in modo semplice, veloce e divertente a progettare e programmare app, sperimentando cosa significa lavorare nell'informatica sotto la supervisione di tutor aziendali.

FIGURA 1 - PROGETTO NERD?, SCUOLE ADERENTI E STUDENTESSE PARTECIPANTI



Summer STEM Academy. Summer STEM Academy è un corso estivo gratuito per studentesse e studenti che stanno concludendo il IV anno di scuola secondaria di secondo grado sulle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), selezionati per merito da tutt'Italia.

I 'saperi del domani' sono al centro dei moduli didattici tenuti da docenti under 35 dal profilo eccellente e internazionale, scelti tra gli Alumni della Scuola Galileiana e il loro network. Accanto ai moduli didattici anche attività per potenziare le *soft skills* e riflettere sul valore della diversità. Il progetto è a cura degli Alumni della Scuola Galileiana di Studi Superiori, in collaborazione con la Scuola Galileiana e gli Alumni dell'Università degli Studi di Padova e con la partecipazione di Valore D. Summer STEM Academy 2020 è sostenuto da Generali Italia, Confartigianato Vicenza, Shellrent e Entostudio.

Altre iniziative di contrasto alla segregazione orizzontale. Per combattere gli stereotipi alla base della sottorappresentazione delle donne nel mondo scientifico, sono stati, inoltre, realizzati eventi e iniziative, tra cui:

- 'Donne e matematica', iniziativa rivolta a studentesse, studenti e grande pubblico, organizzata dal Dipartimento di Matematica 'Tullio Levi Civita' dal 7 al 23 marzo 2018. L'iniziativa ha visto la realizzazione di una mostra itinerante, seminari divulgativi, due tavole rotonde e la lezione-spettacolo scritta e diretta dall'attore Andrea Pennacchi dal titolo 'SIMMETRIE. La mirabolante vita di Emmy Noether'.
- 'Women in Science. Storie di chi ha scelto la scienza', incontro interdisciplinare in cui docenti e professioniste delle discipline scientifiche hanno raccontato il loro percorso e la loro esperienza alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado. L'evento si è tenuto il 7 novembre 2019 nell'ambito del Piano Lauree Scientifiche.
- 'Global Breakfast. Empowering Women in Chemistry', evento locale organizzato dal Dipartimento di Scienze del farmaco in collaborazione con l'Associazione Alumni UniPD e la Società Chimica Italiana sui traguardi raggiunti dalle donne nella chimica, all'interno dell'omonimo evento mondiale promosso dalla IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) per favorire la conoscenza e lo scambio di esperienze tra donne che lavorino o studino nell'ambito della chimica.
- Attività per gli istituti superiori del Dipartimento di Ingegneria Civile, edile e ambientale tra le quali il seminario e visita al Laboratorio di Fluidodinamica cardiovascolare a supporto delle attività del Progetto 'SI-S.T.E.M.-I IN GIOCO' dell'Istituto Parini di Camposampiero (PD) (scopo primario del progetto: "puntare l'azione didattica sulla formazione della coscienza scientifica, in special modo della popolazione femminile dell'istituto") e l'incontro 'STEM e gender gap. Donne STEM ci raccontano' presso il Ginnasio Liceo Tito Livio di Padova (30 gennaio 2018).

2. Azioni per ridurre fenomeni di segregazione verticale nelle carriere accademiche

Per promuovere una presenza paritaria dei generi a tutti i livelli della carriera universitaria, neutralizzando gli effetti del cosiddetto 'soffitto di cristallo' che si concretizza in un assottigliamento della consistenza della componente femminile nelle qualifiche più elevate, l'Ateneo ha agito attraverso tre azioni principali:

1. la modifica dei regolamenti di Ateneo per l'assunzione di ricercatrici, ricercatori e docenti con l'introduzione di una precisa indicazione sulla composizione delle commissioni di concorso che prevede che, "qualora il primo estratto non assicuri la parità di genere in relazione al componente eventualmente designato dal Consiglio di Dipartimento di cui all'art. 13, comma 2, la sequenza viene successivamente seguita in modo da rispettare l'equilibrio di genere, ove vi siano almeno due commissari estraibili dello stesso genere";
2. l'introduzione, nel Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2019-2021, di premialità in termini di punti organico o risorse finanziarie da attribuire ai dipartimenti che abbiano attuato politiche di reclutamento in grado di contribuire al riequilibrio delle disparità di genere;
3. l'aumento della presenza femminile in I Fascia nei dipartimenti in cui le professoresse ordinarie sono assenti o sottorappresentate.

L'impegno dell'Ateneo si è tradotto in iniziative a favore di un maggiore equilibrio di genere anche da parte delle diverse strutture che lo compongono. Il Dipartimento di Matematica ha ad esempio inserito nel nuovo regolamento (approvato a ottobre 2018) il seguente punto nell'Art. 1 – Missioni e compiti: "Il DM si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono un equilibrio di genere nei suoi organi e ruoli".

Referenti e commissioni per le Pari opportunità. A supporto del Prorettorato alle relazioni culturali, sociali e di genere, l'Ateneo ha iniziato a costruire nell'ultimo triennio una rete di commissioni per le pari opportunità in molti dipartimenti, che si stanno dotando anche di referenti (docenti e PTA). Tra le prime commissioni ad essere istituite nel 2017, la Commissione Pari opportunità (CPO) del Dipartimento di Matematica è formata da cinque docenti, un membro del personale tecnico amministrativo, due tra studentesse e studenti e un rappresentante del dottorato e post-dottorato. Le funzioni della CPO sono state definite nel regolamento di dipartimento: "La commissione CPO propone al Consiglio di Dipartimento misure specifiche e strategiche per raggiungere la parità di genere nel percorso di carriera scientifica, di lavoro o di studio, negli organi rappresentativi e decisionali, e per favorire la conciliazione tra vita familiare e professionale. La commissione è costituita da docenti, rappresentanti del Personale Tecnico Amministrativo, studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti".

***Mentoring* al Dipartimento di Scienze Chimiche**. In collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dello sviluppo e della socializzazione è stato sviluppato un programma pilota di *mentoring* dedicato alle ricercatrici e ai ricercatori del Dipartimento di Scienze chimiche.

L'iniziativa, finalizzata a promuovere la parità nel mondo accademico, è stata volutamente aperta a entrambi i sessi per includere tutte e tutti a prescindere dall'identità di genere e in coerenza con una visione paritaria.

Il programma ha previsto due momenti seminariali:

- un incontro sul *mentoring* con il prof. Massimo Santinello del Dipartimento di Psicologia dello sviluppo e della socializzazione (25 marzo 2019);
- una sessione di *mentoring* con Frances Arnold, premio Nobel per la chimica 2018 (12 dicembre 2019).

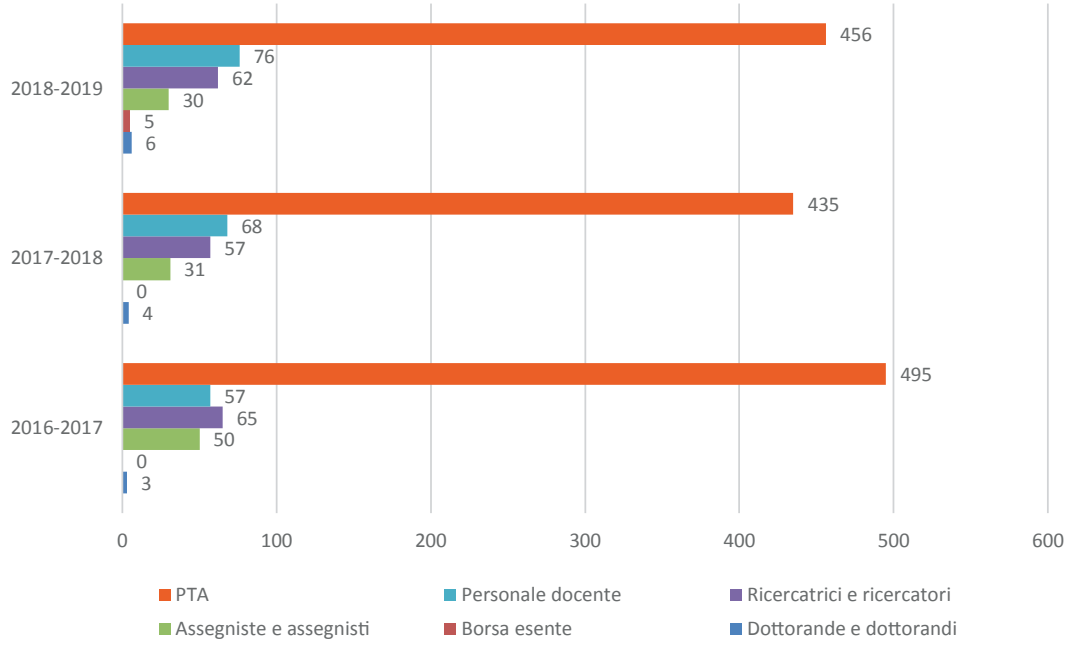
3. Bilanciamento dei tempi di vita, lavoro e studio | Benessere lavorativo

Contributi e convenzioni per i servizi educativi. Per ogni anno scolastico, l'Ateneo stanzia 380.000 euro destinati a supportare le famiglie della comunità universitaria nelle spese legate ai servizi educativi dei figli (Tabella 1). I contributi coprono parzialmente le spese per la frequenza di strutture prima infanzia (asili nido) e delle altre strutture educative (scuole materne, elementari, medie e superiori) da parte dei figli fino all'adempimento dell'obbligo scolastico. Le agevolazioni sono destinate al personale tecnico amministrativo e docente, a ricercatrici e ricercatori e ai titolari di assegni di ricerca e borse in servizio all'atto della domanda e con un'attestazione ISEE non superiore a 30.000 euro. In Figura 2 viene riportato il numero di figlie e figli del personale dell'Ateneo che hanno beneficiato dei contributi negli anni scolastici 2016-17, 2017-18 e 2018-19.

TABELLA 1 - CONTRIBUTI PER SERVIZI EDUCATIVI (A.S. 2016-2017, 2017-18 e 2018-2019)

	Contributi nido	Borse di studio	Costo nido	Costo borse di studio	Totale contributi
2016 – 2017	74	596	60.983 €	249.400 €	310.383 €
2017 – 2018	65	535	51.087 €	219.058 €	270.145 €
2018 – 2019	67	568	49.569 €	235.856 €	285.425 €

FIGURA 2 - NUMERO DI FIGLIE E FIGLI BENEFICIARI DI CONTRIBUTI PER TIPOLOGIA DI PERSONALE (A.S. 2016-2017, 2017-18 e 2018-2019) (*)



(*) Nel Personale Tecnico Amministrativo sono compresi dipendenti a tempo determinato e indeterminato, collaboratori esperti linguistici, tecnologi e operatori agricoli. Nel personale docente è compreso il personale docente ordinario e associato, e nelle ricercatrici e ricercatori sono compresi RTDb, RTDa e post-doc.

Asili e centri estivi. Nel 2018 è iniziata una collaborazione con gli asili nido della rete SPES, grazie alla quale è stato annualmente riservato un numero congruo di posti al personale dell'Ateneo e per la prima volta alle figlie e ai figli di personale in formazione (dottorande, dottorandi, specializzande e specializzandi).

L'Ateneo ha, inoltre, stipulato alcune convenzioni con enti e strutture del territorio, tra le quali:

- la convenzione con l'Istituto Zooprofilattico delle Venezie che riserva sette posti nell'asilo nido 'Marameo' per le figlie e i figli del personale dipendente dell'Ateneo in servizio nelle strutture di Legnaro o residenti in questo comune;
- la convenzione con H-FARM Education, che consente a dipendenti e familiari di beneficiare di uno sconto sui prezzi applicati ai programmi didattici destinati alla fascia 3-18 anni e ad alcuni programmi per adulti;
- la convenzione con il CUS, che consente al personale dell'Ateneo di iscrivere le proprie figlie e i propri figli ai centri estivi ad un prezzo agevolato. Ulteriori agevolazioni sono previste per i tesserati all'Associazione Ricreativa Culturale Sportiva (ARCS) dell'Ateneo.

Asilo nido aziendale. Nel 2019 è iniziata la progettazione di un asilo nido dell'Università di Padova, in collaborazione con SPES e con il contributo economico della Fondazione Cariparo. La struttura, che ospiterà 50 bambine e bambini, si trova in via Ognissanti a Padova, nelle vicinanze dei dipartimenti di area scientifico-tecnologica e delle strutture ospedaliere, e sarà fruibile da settembre 2021.

Quiet room, spazi protetti e servizi per le pari opportunità. Il Dipartimento di Biomedicina comparata e alimentazione ha creato una 'Quiet Room', riservata a studentesse e studenti con disabilità, difficoltà di apprendimento e altre necessità (es. allattamento, primo soccorso) e al supporto allo studio con tutor per l'inclusione.

Il Dipartimento di Matematica 'Tullio Levi Civita' ha installato due fasciatoi nel bagno delle donne e degli uomini e sta valutando l'installazione di un distributore di assorbenti per studentesse e dottorande.

Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro e lavoro agile. L'Università di Padova ha attivato diverse forme di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro a vantaggio della conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita. Nell'ultimo triennio, il numero di contratti flessibili (part-time e telelavoro) è aumentato del 19%, passando dai 357 del 2017 ai 426 autorizzati nel 2019 (Tabella 2). Lo strumento del telelavoro è stato potenziato rendendone più semplice la fruizione e garantendo la soddisfazione del 100% delle richieste presentate.

Nel 2019 è stata, inoltre, ulteriormente ampliata la possibilità per il Personale Tecnico Amministrativo di accedere al telelavoro garantendo la possibilità di stipulare un contratto annuale per 150 dipendenti e prevedendo la possibilità (fino a 80 postazioni) di ottenere un telelavoro breve (massimo due bimestri non continuativi nell'anno accademico 2019-2020).

I prossimi anni vedranno la revisione del regolamento per il telelavoro a valle della sperimentazione del telelavoro breve e dell'introduzione della normativa sul lavoro agile.

TABELLA 2 – NUMERO DI CONTRATTI PART-TIME, TELELAVORO E TELELAVORO BREVE (2017-2019)

	2017			2018			2019		
	Donne	**Uomini**	**Tot.**	**Donne**	**Uomini**	**Tot.**	**Donne**	**Uomini**	**Tot.**
Part-time	231	37	**268**	221	38	**259**	218	38	**256**
Telelavoro	60	29	**89**	96	43	**139**	111	40	**151**
Telelavoro breve(*)	–	–	–	–	–	–	15	4	**19**

(*) Il dato si riferisce all'anno 2019-2020 (al 30/09/2020).

Orari di lavoro. Il Dipartimento di Fisica e astronomia ha modificato l'orario di convocazione del Consiglio di Dipartimento, con obbligo di puntualità del suo inizio, per favorire la conciliazione degli impegni lavorativi con le esigenze personali e familiari. Allo stesso modo, il Dipartimento di Matematica 'Tullio Levi Civita' ha scelto di monitorare la compatibilità degli orari delle riunioni istituzionali.

Tavolo delle Alleanze per la famiglia. Con l'obiettivo di contribuire, attraverso le proprie risorse ed esperienze sul tema, alla promozione di politiche attente alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno alla genitorialità, a maggio 2018 l'Ateneo ha aderito al 'Tavolo delle Alleanze per la famiglia' promosso dal Comune di Padova, che ha coinvolto diversi enti del territorio, e partecipa attivamente ai due gruppi di lavoro dedicati a 'scuola, diritti educazione' e 'welfare e lavoro'.

Benessere lavorativo

Questionario su 'Il bilanciamento vita-lavoro all'Università di Padova': l'indagine rientra nel quadro ampio delle politiche e delle azioni a favore della parità di genere, del benessere e dell'inclusione dell'Università di Padova. Predisposto nel 2019 e somministrato nel 2020, 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.

L'Indagine sul Clima Organizzativo del personale dipendente. L'Ateneo promuove annualmente, nonostante l'abrogazione, ex D.P.R. 105/2016, dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 che ne prevedeva l'obbligatorietà, l'Indagine sul Clima Organizzativo del personale dipendente. La scelta è giustificata dall'interesse concreto dell'Amministrazione di investire nelle politiche per migliorare il benessere del personale dipendente, e quindi la performance dell'Ateneo.

In occasione dell'edizione 2018 sono stati inseriti alcuni quesiti relativi alle discriminazioni, alle iniziative di *welfare* per il benessere delle persone e all'inclusione. In particolare, il personale è stato invitato a rispondere a domande relative a:

- giudizio sulle discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale e disabilità;
- giudizio sull'adeguatezza delle iniziative di *welfare* e *wellness* proposte dall'Ateneo;
- giudizio sulla capacità dell'Università di Padova di essere inclusiva.

La Rete del benessere dell'Università di Padova. Nel 2018 è stata presentata, in occasione di un evento informativo e formativo, la Rete del benessere, ovvero l'insieme degli organismi, delle attività, delle realtà istituzionali e delle persone che in Ateneo si occupano del contrasto alle discriminazioni, della parità di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione, della salute e del benessere. Una rete alla quale rivolgersi per trovare tutela e garanzia, consigli per prevenire disagi, e un'offerta di iniziative e attività volte a promuovere stili di vita sani e orientati al benessere. Fanno parte della Rete del benessere organismi e figure quali il CUG – Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di fiducia, la Difensora civica e il Centro Elena Cornaro (CEL), che collaborano con il Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere nell'ambito delle pari opportunità e della non discriminazione, il CEL, il Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione e il Laboratorio Larios – Dipartimento di Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata - FISPPA, che collaborano con la delega del Rettore in materia di Inclusione e disabilità, oltre alla rete di ambulatori e servizi di supporto al benessere di tutta la comunità univer-

sitaria quali l'Ambulatorio ginecologico Elena Cornaro, il Centro di Ateneo dei Servizi clinici universitari psicologici (SCUP), il Servizio di consulenza psichiatrica e il Punto di ascolto per il benessere e la salute sul lavoro. Infine, vanno citate le attività relative alla delega per il progetto Sport e benessere, quali i corsi di Yoga, Tai Chi Chuan, Qi Gong per il personale dell'Ateneo, le attività di supporto all'agonismo studentesco e lo University corporate wellness, servizio di consulenza per il benessere fisico del personale dell'Ateneo erogato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze biomediche - DSB.

Genere e benessere psicologico. Il Centro di Ateneo dei Servizi clinici universitari psicologici (SCUP) è stato istituito nel 2017 al fine di far convergere presso un'unica struttura i diversi servizi di assistenza psicologica dell'Ateneo. Offre consulenza a studentesse e studenti, al personale e ai familiari a carico, a volontarie e volontari di Servizio Civile. Oltre a offrire consulenze psicologiche e percorsi terapeutici brevi o medio-lunghi per la prevenzione e gestione delle situazioni di disagio nel lavoro e nello studio, ha avviato alcuni gruppi esperienziali dedicati a tematiche legate al genere, e in particolare:

'Assertività al femminile': gruppo esperienziale destinato al genere femminile con l'obiettivo di fornire strumenti utili ad esprimere le proprie idee in modo aperto, onesto e diretto e di accrescere la consapevolezza sugli stereotipi di genere e sul loro impatto nelle relazioni;

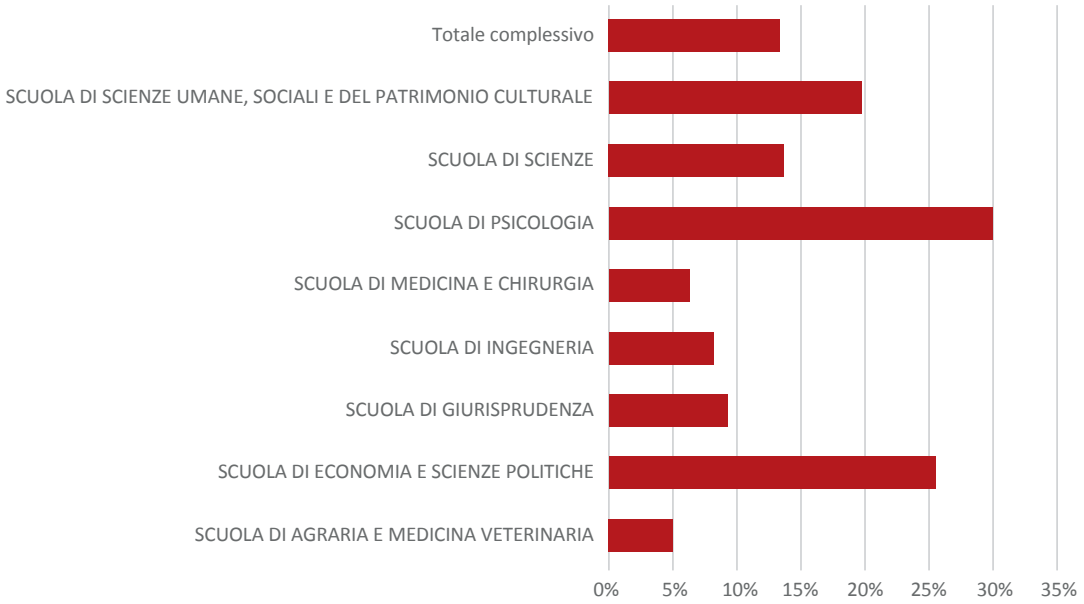
'Mens sana in corpore sano' e 'Building our body': gruppi esperienziali sull'immagine corporea maschile con l'obiettivo di promuovere la riflessione sulla propria immagine e migliorare il rapporto con il proprio corpo.

4. Interventi per formazione, cultura e scienza paritaria

Il genere nella didattica

Le tematiche del genere e l'offerta formativa di Ateneo. Secondo una rilevazione condotta a partire dall'a.a. 2017-2018 tramite l'inserimento da parte del corpo docente degli eventuali Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 pertinenti alle attività didattiche nei syllabi, circa il 13% degli insegnamenti dell'offerta formativa di Ateneo hanno attinenza con l'Obiettivo 5 – Parità di genere (Figura 3).

FIGURA 3 - PERCENTUALE DI INSEGNAMENTI ATTINENTI ALL'OBIETTIVO 5 – UGUAGLIANZA DI GENERE, DELL'AGENDA 2030 (a.a. 2018-2019)



Il general course 'Generi, saperi e giustizia sociale'. Accanto all'impegno delle e dei docenti per inserire la prospettiva e le tematiche del genere negli insegnamenti, l'Ateneo ha scelto di investire nell'istituzione di un general course, ovvero un insegnamento trasversale, multidisciplinare e aperto a tutte le studentesse e agli studenti di tutti i corsi di laurea triennali e magistrali, dedicato a **'Generi, saperi e giustizia sociale'**. Il corso, progettato dal Centro di Ateneo Elena Cornaro e istituito nel 2019, è inserito nell'offerta formativa dell'anno accademico 2020-2021. Ha l'obiettivo di approfondire, attraverso la lente del genere e con approccio intersezionale, i concetti di cultura, etnia, generazione, differenza e disuguaglianza, e i rapporti fra migrazioni, società multiculturali e politiche identitarie.

Il Master Europeo in Storia delle donne e di genere 'MATHILDA'. L'Università di Padova è partner del percorso 'MATHILDA European Master in Women's and Gender History' – coordinato dall'Université Lumière Lyon 2 – insieme ad altre importanti università europee: Universität Wien, Sofia University St. Kliment Ohridski, Central European University (CEU), Ruhr Universität Bochum. Istituito nel 2019 nell'ambito del programma Erasmus, è un percorso specifico del Corso di Laurea Magistrale in Scienze storiche, dedicato alla storia delle donne e di genere, che con-

sente a studentesse e studenti di comprendere meglio la categoria di genere ed esplorare il suo ruolo nella storia delle società e delle culture europee ed extraeuropee. Il programma prevede lo svolgimento di almeno sei mesi all'estero presso una delle istituzioni partner. Il Dipartimento di Scienze storiche, geografiche e dell'antichità (DiSSGeA) mette a disposizione due borse di studio l'anno, riservate a studentesse e studenti iscritti al Corso di Laurea Magistrale in Scienze storiche per la partecipazione al percorso MATHILDA.

Borse e premi di studio. Il premio di studio Elena Cornaro Piscopia mette in palio 5.000 euro per il miglior elaborato (ricerche, tesi o saggi) che valorizzi il ruolo delle donne nella storia e nella vita dell'Ateneo di Padova, o che valorizzi il ruolo di singole figure femminili (docenti, ricercatrici, studentesse) nella costruzione o diffusione di saperi accademici e scientifici. È rivolto a giovani che abbiano conseguito una laurea magistrale o un dottorato di ricerca, in qualsiasi ambito disciplinare all'Università di Padova o che, in qualità di dottorande e dottorandi, stiano svolgendo attività di ricerca inerenti alle tematiche del premio.

La prima edizione è stata bandita nell'a.a 2018-2019 dall'Ateneo, nell'ambito delle celebrazioni per gli Ottocento anni, con il sostegno delle Associazioni Alumni e Amici dell'Università di Padova e di Solgar Italia Multinutrient Spa.

Il Dipartimento di Scienze storiche, geografiche e dell'antichità (DiSSGeA) ha assegnato **due borse di studio** per ciascuna delle edizioni 2018 e 2019 della 'Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche' (SIS), dedicate a: 'Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi' (Firenze, 29 agosto - 2 settembre 2018) e 'Democrazie fragili. Populismo, razzismo, anti-femminismo' (Firenze, 28 agosto – 1 settembre 2019).

Il Centro di Ateneo Elena Cornaro ha curato, nel 2019, il capitolo **Obiettivo 5. Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze** del volume *Agenda 2030 a scuola* (Zanichelli, 2020), uno strumento didattico di supporto a insegnanti, principalmente (ma non esclusivamente) delle scuole secondarie, con l'intento di promuovere la conoscenza dell'Agenda 2030 e di fornire stimoli per la realizzazione di percorsi di educazione allo sviluppo sostenibile.

La Scuola di Ingegneria ha realizzato e sottoposto un **questionario** a studenti e studentesse, per approfondire gli aspetti relativi alla **scelta del percorso intrapreso, all'approccio allo studio, alle capacità organizzative, alla parità di genere e all'inclusione, agli obiettivi e alle ambizioni per il futuro**. La risposta è stata particolarmente soddisfacente con 3.000 questionari compilati, che hanno permesso di evidenziare criticità e problematiche, e di individuare interventi migliorativi. L'elaborazione dei risultati, con attenzione specificamente rivolta alla parità di genere, sarà presentata il 25 novembre 2020, in occasione del convegno che ricorderà Elvira Poli, la prima ingegnera laureata all'Università di Padova, a 100 anni dal conseguimento del titolo. Il questionario e l'indagine online predisposti dalla Commissione Statistica della Scuola di Ingegneria potrebbero rappresentare un punto di partenza per una somministrazione a più ampio spettro anche alle altre Scuole dell'Ateneo.

Il genere nella ricerca

Il Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' per i saperi, le culture e le politiche di genere. Nel 2019 è stato inaugurato il nuovo Centro di Ateneo Elena Cornaro (CEC) per i saperi, le culture e le politiche di genere. Il Centro è costituito da studiose e studiosi afferenti a tutte le macroaree dell'Ateneo e riunisce le persone impegnate su questi temi all'interno e all'esterno dell'Università di Padova. Raccoglie l'eredità e la storia di organismi e gruppi che nel tempo hanno lavorato per le pari opportunità, la parità di genere e la ricerca sui generi, quali il Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi di Genere (CIRSG) e il Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere, coinvolti nella progettazione a partire dal 2017 grazie all'istituzione del tavolo 'Verso il centro'.

Il Centro aderisce e partecipa a diverse iniziative a livello internazionale, tra le quali: la 'Global Alliance on Media and Gender (GAMAG)', promossa dall'UNESCO; la task force per GAMAG e il comitato per le policy dell'International Association for Media and Communication Research (IAMCR); l'UNESCO Unitwin University Network on Gender Media and ICTs since 2015 (as co-chairs); il "Global Media Monitoring Project and network (GMMP)" sulla rappresentazione del genere nelle notizie (l'Ateneo è coordinatore italiano dal 2000).

Le componenti e i componenti del CEC sono, inoltre, coinvolti nei seguenti progetti:

- Advancing Gender Equality in Media Industries (AGEMI), finanziato dalla Comunità europea – Direzione generale della Giustizia e dei consumatori (JUST/2015/RGEN/AG/ROLE – Rights, Equality and Citizenship programme) e coordinato dall'Università di Newcastle.
- Comparing Gender and Media Equality across the Globe, uno studio transnazionale sulla qualità, le cause e le conseguenze della parità di genere all'interno e attraverso i media. Il progetto è finanziato dallo Swedish Research Council e coordinato dall'Università di Gothenburg.
- Erasmus Virtual Exchange (EVE): AGEMI condivide le sue risorse didattiche a livello europeo attraverso questo progetto educativo interculturale.
- Istituzione del nuovo Working Group Equality and Diversity del Gruppo Coimbra, su progetto dell'Università di Padova e Charles University di Praga.
- Partecipazione su invito al progetto 'Diversity and Inclusion in European Universities della EUA (European Universities Association)'.

Il Centro Elena Cornaro promuove inoltre le *gendered innovations* nella ricerca dell'università (ad esempio, il progetto della prof. Francesca Susin su *Sex analysis in cardiovascular circulation models*).

Il Centro di Ateneo per i Diritti Umani 'Antonio Papisca' per i diritti delle donne. Il Centro Diritti Umani è la struttura dell'Università di Padova che si occupa di ricerca, formazione e disseminazione sui temi dei diritti umani, della democrazia e della pace. Il Centro dedica da diversi

anni molte iniziative ai temi del contrasto alla violenza sulle donne, alla tratta e alla diffusione e applicazione dell'Agenda internazionale 'Donne, Pace e Sicurezza'. In particolare, per l'ultimo triennio si citano:

- la partecipazione ai progetti N.A.Ve, Network Anti-tratta Veneto (settembre 2016 – settembre 2017) e N.A.Ve 2 (dicembre 2017 – febbraio 2019), finanziati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità nel quadro del Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale, a favore delle vittime di tratta;
- la partecipazione al progetto 'L'otto per tutte', finanziato dalla Regione del Veneto (gennaio-dicembre 2018), per una maggiore consapevolezza rispetto ai servizi a contrasto della violenza sulle donne nel territorio delle province di Padova, Belluno, Venezia e Treviso, e per la sensibilizzazione sui temi degli stereotipi di genere e della violenza contro le donne in maniera inclusiva e partecipativa;
- la realizzazione del corso di formazione per formatrici e formatori 'Genere e Donne, Pace, Sicurezza' in collaborazione con il Centro Studi Difesa Civile nel quadro del Progetto 'Donne, Diritti Umani e Processi di Pace', finanziato dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale per l'implementazione del III Piano d'Azione Nazionale (PAN) Donne Pace Sicurezza (DPS);
- il coordinamento scientifico del progetto 'Seconde a Nessuno. I percorsi di fuoriuscita dalla violenza delle donne migranti' (gennaio 2019 – giugno 2020), finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e rivolto a donne migranti di prima e seconda generazione e a donne richiedenti o titolari di protezione internazionale presenti nel territorio padovano;
- la promozione e realizzazione del progetto 'Comunicare esperienze e buone pratiche di attuazione dell'Agenda Women Peace and Security. Il contributo della società civile italiana' (da ottobre 2019 a oggi) in collaborazione con il Centro Studi Difesa Civile e con il sostegno del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, nell'ambito dell'attuazione del Piano d'Azione Nazionale dell'Italia su 'Donne, Pace e Sicurezza'.

Infine, le componenti e i componenti del Centro sono coinvolti in tavoli tecnici, gruppi di lavoro e commissioni attive sul territorio quali il Tavolo Tecnico sulla violenza contro le donne della Regione del Veneto, che assolve a funzioni di supporto, di consultazione e di indirizzo nei confronti della Giunta regionale per l'attuazione della legge in argomento e cura le relazioni con la Rete nazionale antiviolenza, e il Comitato per i diritti umani e per la cultura di pace della Regione Veneto.

L'Università di Padova e la medicina di genere. L'Università di Padova svolge da tempo un ruolo importante nella promozione della medicina di genere. Dal 2009 è attivo a Padova il Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere, l'unica società italiana riconosciuta dalla International Gender Medicine Society, che fa da ponte tra questa dimensione internazionale e tutte le realtà italiane che si occupano di Medicina di Genere. Nel 2012 l'Università

di Padova, anche su impulso dell'attività del Centro, ha voluto istituire la prima cattedra italiana sulla Medicina di Genere, detenuta dalla prof.ssa Giovannella Baggio, presidente del Centro Studi, e attiva fino al 2017, quando a livello nazionale la Conferenza dei Presidenti dei Corsi di Laurea in Medicina e Chirurgia ha promosso l'inserimento delle differenze di genere in tutte le materie della Scuola di Medicina con successivo rinforzo di questa metodologia da parte della Legge n.3 11 gennaio 2018, entrata in vigore il 15 febbraio 2018 e successivi decreti attuativi (Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, in attuazione all'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018).

In continuità con questa tradizione, sono molte e rilevanti le attività di ricerca e public engagement condotte in questo campo da docenti dell'Ateneo contestualmente impegnati in commissioni e gruppi di lavoro attivi a livello nazionale sul tema. In particolare si segnalano:

- il coordinamento della Commissione permanente della Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML) su Medicina del Lavoro e aspetti di genere (istituita nel 2018) da parte della professoressa Maria Luisa Scapellato del Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica. Obiettivo della Commissione è la diffusione degli aspetti relativi alla medicina di genere in medicina del lavoro in ambito di ricerca scientifica, formazione e applicazione della dimensione di genere nelle attività di medicina del lavoro;
- la partecipazione di docenti del Dipartimento di Medicina al gruppo di studio di Medicina di Genere della Società Italiana di Medicina Interna, nell'ambito del quale sono in corso uno studio sulla parità di genere nel settore scientifico-disciplinare medicina interna (MED/09) e una indagine sulla consapevolezza riguardo alla Medicina di Genere;
- il convegno 'Donne in neuroscienze' (15 dicembre 2018), dedicato alle differenze di genere in ambito clinico, con particolare riguardo alle malattie neurologiche;
- il convegno 'Endocrinologia per la festa della Donna' svolto ogni anno in modalità residenziale in occasione della Giornata internazionale della donna, dedicato all'approfondimento dei problemi endocrini femminili.

Women in surgery Italia. Fondata su iniziativa delle giovani chirurghe padovane Gaya Spolverato e Daunia Verdi, l'associazione è aperta a tutti i chirurghi, uomini e donne, e vuole essere una piattaforma di discussione e di condivisione di proposte sull'argomento donne e chirurgia: http://www.womeninsurgeryitalia.it/WIS/CHI_SIAMO.html

Le donne e l'università. L'Ateneo ha bandito nel 2018 un assegno di ricerca biennale finalizzato alla redazione di un volume nell'ambito della collana 'Patavina libertas. Una storia europea dell'Università di Padova', che prenderà forma nell'ambito delle celebrazioni per gli Ottocento anni. A partire da un censimento dettagliato della presenza femminile in Università, la ricerca mira a ricostruire identità e ruolo delle studentesse e delle studiose dell'Università nel tempo, a individuare quali specifiche reti e spazi esse riescano a conquistare e costruire nel contesto dell'Ateneo patavino, e quale sia il ruolo delle studiose e delle docenti padovane in un conte-

sto europeo di circolazione dei saperi. Responsabile del progetto, cofinanziato dal Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DISSGEA), è il Centro Interuniversitario di Storia Culturale.

Conferenze internazionali. Nel corso del triennio 2017-2019 sono state organizzate diverse conferenze internazionali che hanno affrontato il tema del genere, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni da diverse angolature e prospettive disciplinari. Tra gli altri, a titolo esemplificativo, possono essere citati:

- il workshop internazionale 'Slow Violence, Global Traumas' (3 novembre 2017), organizzato dal Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL);
- la conferenza internazionale 'Decent work, equity and inclusion' (5-7 ottobre 2017);
- il convegno scientifico internazionale 'Voci femminili della Grande Guerra' (25-26 ottobre 2018) organizzato dal Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL).

Promozione di una cultura della parità di genere e della non discriminazione

Per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Nel 2017 l'Ateneo ha avviato una serie di azioni tese a 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. Primo passo di questa operazione, tra gli obiettivi del Piano di Azioni Positive (2015-2017), è stata la pubblicazione del vademecum *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere*. Il documento è il prodotto di riflessioni e analisi condotte dal "Gruppo di lavoro per un approccio di genere al linguaggio amministrativo e istituzionale", coordinato dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, ed è destinato in particolare a quanti nell'Ateneo si occupano della comunicazione istituzionale e della produzione di documenti amministrativi, con l'auspicio che un'attenzione (anche) linguistica per la parità di genere possa essere fatta propria da tutte le componenti universitarie.

Le *Linee guida* sono state presentate nell'ambito di un incontro pubblico a novembre 2017, distribuite in tutte le strutture dell'Ateneo e pubblicate nel sito istituzionale:
https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf

Con l'obiettivo di promuoverne l'applicazione, è stato, inoltre, realizzato un corso di formazione destinato al personale tecnico amministrativo, per un totale di 7 edizioni nel biennio 2018-2019 (Tabella 3). Nel 2019 il corso è stato rivolto ai Segretari di Dipartimento e ai Responsabili tecnici gestionali dei Poli Multifunzionali, nell'ottica di completare la formazione del personale con responsabilità in questo ambito.

A seguito di questa iniziativa vi sono stati diversi interventi di adeguamento dei documenti ufficiali (verbali degli organi collegiali, bandi, note protocollate) e della comunicazione istituzionale delle strutture (quali, ad esempio, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno"), ad un linguaggio maggiormente attento alle differenze di genere.

TABELLA 3 - PARTECIPANTI PER GENERE AL CORSO DI FORMAZIONE 'GENERI E LINGUAGGI' (2018-2019)

	N. edizioni	N. partecipanti donne	N. partecipanti uomini	Totale partecipanti
2018	5	46	18	64
2019	2	14	6	20
Tot.	**7**	**60**	**24**	**84**

Eventi e iniziative per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere. L'Ateneo dedica ampio spazio, nel palinsesto annuale degli eventi pubblici, alle tematiche delle pari opportunità, del genere e del contrasto alle discriminazioni su di esso fondate. Il triennio 2017 – 2019 (Tabella 4) si è aperto con due ospiti di rilievo, entrambe a Padova a novembre 2017 per *Universa*. Nell'ambito delle *Nobel Lectures* è stata invitata Leymah Gbowee, attivista liberiana e avvocata per i diritti delle donne nel suo paese e in Africa, insignita del premio Nobel per la Pace 2011. Per la rassegna *Equality talks* è invece intervenuta Kalamani Arumugam, presidente Care&Share Foundation, sul tema della crescita inclusiva in India. La rassegna ha visto gli anni successivi alternarsi momenti di approfondimento e dibattito – con, tra gli altri, Riccarda Zezza, CEO della startup innovativa Life Based Value e ideatrice di MAAM (Maternity As A Master) – ed eventi teatrali pensati per veicolare, attraverso la cultura e l'intrattenimento, tematiche di attualità e rilevanza.

Un altro intervento per la sensibilizzazione, la formazione e la promozione di una cultura paritaria è il ciclo di incontri denominato '*Incroci di genere*', a cura del Forum Interdisciplinare per gli studi e per la formazione di genere (2017 e 2018) e del Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere (2019). Grazie al confronto tra donne e uomini provenienti dall'università e dal territorio, il ciclo presentato nel 2018 dal titolo 'La violenza: tra corpi e simboli' ha esplorato lungo differenti tracciati alcuni dei luoghi e delle modalità più significative con cui si manifesta oggi la violenza di genere. L'edizione 2019-2020 è stata dedicata invece all'esplorazione delle forme con cui l'arte della scrittura soggettiva – dalla letteratura alla fotografia, dal cinema alle arti performative – fa emergere l'esperienza vissuta di soggetti in trasformazione, al di là di ogni stereotipo.

Nel 2019, accanto ai tradizionali appuntamenti dedicati alla celebrazione della Giornata internazionale della donna, l'Ateneo ha scelto di coinvolgere tutte le sue strutture nell'organizzazione di un '8 marzo diffuso': la risposta è stata molto positiva, con 18 eventi organizzati da dipartimenti, biblioteche, associazioni universitarie e altre realtà.

Altro momento dell'anno dedicato alle riflessioni legate ai temi delle disparità e delle discriminazioni basate sul genere è novembre, in concomitanza con la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne: gli appuntamenti proposti nel corso del triennio, raccolti sotto il titolo *Parole e azioni per la parità di genere* hanno offerto approfondimenti su diversi aspetti, anche inediti, dalla presenza femminile nelle diverse realtà professionali e scientifiche alla storia e attualità delle donne nell'esercito, fino alle riflessioni sul fenomeno del femminicidio e della tutela delle donne vittime di abusi.

TABELLA 4 - EVENTI PUBBLICI SULLA PARITÀ DI GENERE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI (2017-2019)

	2017	2018	2019
Universa – Nobel Lecture di Leymah Gbowee	1 evento – 420 presenze	–	–
Universa – Equality talks	2 eventi – 395 presenze	2 eventi – 622 presenze	2 eventi – 693 presenze
8 marzo diffuso	–	–	18 eventi – 17 strutture di Ateneo coinvolte
Parole e azioni per la parità di genere	4 eventi	4 eventi	5 eventi

Infine, nell'ambito del festival 'One Book One City Padova' l'anno accademico 2019-20 è stato dedicato al romanzo di M. Atwood *Il racconto dell'ancella*, che suscita importanti riflessioni sul rapporto tra politica, sessualità e genere. Nell'ambito del progetto il 25 novembre alcune ragazze hanno vestito i panni dell'ancella protagonista del libro e si sono recate nelle diverse sedi dell'Università (aule, biblioteche, atrii) distribuendo segnalibri e citazioni tratte dal romanzo, allo scopo di sensibilizzare contro azioni di violenza, abusi e soprusi nei confronti delle donne.

Campagne e altre iniziative. L'Ateneo aderisce anche alla campagna *Posto occupato*, un gesto concreto dedicato a tutte le donne vittime di violenza. Ciascuna di queste donne, prima che un marito, un ex, un amante, uno sconosciuto decidesse di porre fine alla loro vita, occupava un posto a teatro, sul tram, a scuola, in metropolitana, nella società. Un posto nelle nostre aule vogliamo riservarlo a loro, affinché la quotidianità non lo sommerga.

Inoltre, il 24 giugno 2019 il Dipartimento di Scienze Chimiche e l'Ordine Interprovinciale dei Chimici e dei Fisici del Veneto in collaborazione con il Dipartimento di Fisica ha inaugurato una simbolica **panchina rossa** alla quale è stata apposta una targa con una citazione di Benedetto Croce: "La violenza non è forza ma debolezza, né può essere creatrice di cosa alcuna, ma soltanto distruttrice".

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

SEZIONE 3

Appendice

3.1 Acronimi utilizzati

a.a.	anno accademico
a.s.	anno solare
A.S.	anno scolastico
AGEMI	Advancing Gender Equality in Media Industries
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca
ANS	Anagrafe Nazionale degli Studenti
ARCS	Associazione Ricreativa Culturale Sportiva
BCA	Dipartimento di Biomedicina Comparata ed Alimentazione
BG	Bilancio di Genere
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEC	Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere
CEL	Collaboratori Esperti Linguistici
CEU	Central European University
CFU	Credito Formativo Universitario
CIRSG	Centro interdipartimentale di ricerca studi di genere
CPO	Commissione Pari Opportunità
CRUI	Conferenza dei rettori delle università italiane
CSA	Camere e stipendi di Ateneo
CU	Coordinatore di Unità
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

CUS	Centro Universitario Sportivo
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
DOR	Dotazione ordinaria per la ricerca
DPCD	Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
DPG	Dipartimento di Psicologia Generale
DPS	Donne Pace Sicurezza
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
EP	personale con Elevata Professionalità
EUA	European Universities Association
ERC	Europea Research Council
EVE	Erasmus Virtual Exchange
FISPPA	Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
GAMAG	Global Alliance on Media and Gender
GCI	Glass Ceiling Index
GMMP	Global Media Monitoring Project
IAMCR	International Association for Media and Communication Research
ICEA	Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile a Ambientale
ICT	Information Communication Technology

IUPAC	International Union of Pure and Applied Chemistry
ISEE	Indicatore della Situazione Economica Equivalente
JTIs	Joint Technology Initiatives
LM	Laurea Magistrale
LS/M	Laurea Specialistica/Magistrale
LS	Life Science
LT	Laurea Triennale
LCU	Laurea magistrale a Ciclo Unico
MAAM	Maternity as a master
MAPS	Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute
MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
MSCA	Marie Skłodowska-Curie Actions
N.A.Ve	Network anti-tratta Veneto
PA	Professore Associato
PAN	Piano d'Azione Nazionale
PE	Physical and Engineering
PI	Principal Investigator
PO	Professore Ordinario
PRIN	Progetti di Ricerca di rilevante Interesse Nazionale
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RF	Rapporto di Femminilità
RTD	Ricercatore a Tempo Determinato
RTDa	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo a
RTDb	Ricercatore Tempo Determinato di tipo b
RTI	Ricercatore a Tempo Indeterminato
RU	Ricercatori Universitari RTD e RTI
SDB	Dipartimento della Salute della Donna e del Bambino
SCUP	Servizi Clinici Universitari Psicologici
SIML	Società Italiana di Medicina del Lavoro
SIS	Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche
SH	Social science and Humanities
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

3.2 Indice delle tabelle e delle figure

TABELLE

sezione	tabella	descrizione	pagina
1.1 SGUARDO D'INSIEME	1	Distribuzione delle persone per genere all'Università di Padova (2017-2019)	21
1.2 COMPONENTE STUDENTESCA, SCUOLE DI DOTTORATO E DI SPECIALIZZAZIONE	1	Immatricolazioni alle lauree triennali per area di studio e genere dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2018-19	30
	2	Domande di ammissione e immatricolazioni a corsi di dottorato nel triennio 2016-17, 2017-18 e 2018-19	39
1.3 DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE DI TITOLARI DI BORSA DI DOTTORATO, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA E TITOLARI DI ASSEGNO DI RICERCA	1	Distribuzione di dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti di ricerca, RTDa e RTDb per genere (2016 vs 2019)	40
1.4 PERSONALE DOCENTE	1	Composizione del personale docente per ruolo e genere (2017-2019)	42
	2	Rapporto di femminilità per area CUN (confronto anni 2013, 2016 e 2019)	45
	3	Glass Ceiling Index (GCI) per dipartimento e ruolo (al 31/12/2019)	47
	4	Reclutamenti di personale docente esterno (2016-2019)	49
	5	Progressioni di carriera ai ruoli di PO e PA nel quadriennio 2016-2019	50
	6	Età media del personale docente (al 31/12/2019)	51
	7	Composizione delle commissioni di concorso per le selezioni di docenti di I e II Fascia	52
1.4 PERSONALE E RICERCA	1	Responsabili di unità PRIN di UniPD per settore ERC e genere (bando 2017)	53
	2	Responsabili di unità PRIN per macroarea, ruolo e genere. Confronto bandi 2014-2016 e bando 2017	55
	3	Responsabili scientifiche e scientifici dei progetti presentati da UniPD nell'ambito dei bandi Horizon 2020 per genere (2017-2019)	57
	4	Finanziamento ottenuto da UniPD nell'ambito dei bandi Horizon 2020 per genere (2017-2019)	58
	5	Percentuale di docenti 'attive' e 'attivi' e numero medio di prodotti scientifici per docente, per dipartimento e per genere (2017-2019)	60-61
	6	Principali tipi di pubblicazione suddivisi per ruolo e per genere, rispetto ai docenti continuativamente presenti (2017-2019)	62
	7	Produzione media dei più importanti tipi di pubblicazione scientifica per dipartimento e genere (2017-2019)	64-65
1.7 PTA E CEL	1	Distribuzione in valore assoluto e percentuale di dirigenti, PTA, CEL (tempo determinato e indeterminato) per ruolo e genere (2017-2019)	68
	2	Età media PTA e CEL per genere	71
	3	Indice di compensazione del turnover (entrate/uscite) per genere	73
	4	Indice di turnover complessivo (entrate+uscite/organico) per genere	74
	5	Assenze di dirigenti, PTA, CEL per tipologia e per genere (2019)	75
	6	Indennità di responsabilità per tipologia e per genere (2016-2018)	75
	7	Indennità di posizione (assegnata alla categoria EP) per entità e per genere (2016-2018)	75

sezione	tabella	descrizione	pagina
2.2 GENDER EQUALITY PLAN: LINEE DI INDIRIZZO E AZIONI INTRAPRESE	1	Contributi per servizi educativi (as. 2016-2017, 2017-18 e 2018-2019)	92
	2	Numero di contratti part-time, telelavoro e telelavoro breve (2017-2019)	94
	3	Partecipanti per genere al corso di formazione 'generi e linguaggi' (2018-2019)	103
	4	Eventi pubblici sulla parità di genere e il contrasto alle discriminazioni (2017-2019)	104

FIGURE

sezione	figura	descrizione	pagina
1.1 SGUARDO D'INSIEME	1	Distribuzione percentuale delle persone per genere all'Università di Padova (2019)	22
1.2 COMPONENTE STUDENTESCA, SCUOLE DI DOTTORATO E DI SPECIALIZZAZIONE	1	Serie storica immatricolate e immatricolati per genere, Ateneo di Padova	24
	2	Serie storica immatricolate e immatricolati per genere, lauree triennali	24
	3	Serie storica immatricolate e immatricolati per genere, lauree magistrali a ciclo unico	25
	4	Serie storica iscritte e iscritti per genere, Ateneo di Padova	25
	5	Serie storica iscritte e iscritti per genere, Italia	26
	6	Serie storica iscritte e iscritti per genere, lauree triennali	27
	7	Serie storica iscritte e iscritti per genere, lauree magistrali	27
	8	Serie storica iscritte e iscritti per genere, lauree a ciclo unico	28
	9	Distribuzione delle iscritte e degli iscritti per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2018-19)	29
	10	Distribuzione percentuale dei corsi di studio segregati per genere (a.a. 2018-19)	31
	11	Percentuale dei corsi di studio segregati per tipologia di corso (a.a. 2018-19)	31
	12	Percentuale dei corsi di studio segregati per area di studio (a.a. 2018-19)	32
	13	Percentuali di iscritte e iscritti a corsi di studio per provenienza geografica e genere (a.a. 2018-19)	33
	14	Studentesse e studenti in programmi di studio internazionali negli a.a. 2016-17, 2017-18 e 2018-19 per tipo di corso	33
	15	Studentesse e studenti in uscita con programmi di studio internazionali negli a.a. 2016-17, 2017-18 e 2018-19 per tipo di corso	34

sezione	figura	descrizione	pagina
1.2 COMPONENTE STUDENTESCA, SCUOLE DI DOTTORATO E DI SPECIALIZZAZIONE	16	Tasso di abbandono delle immatricolate degli immatricolati per corso di studio e genere (a.a. 2018-19)	34
	17	Distribuzione di laureate e laureati in corso per tipo di corso di studio (a.s. 2019)	35
	18	Distribuzione di laureate e laureati per classe di voto di laurea e per tipo di corso di studi (2019)	35
	19	Tasso di occupazione per tipo di corso di studio e genere a uno e a cinque anni	36
	20	Reddito mensile netto a uno e a cinque anni dalla laurea per tipo di corso di studio e genere: il Gender Pay Gap	37
	21	Iscritte e iscritti alle scuole di specializzazione per genere (a.a. 2014-15 – 2018-19)	37
	22	Iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per genere e area di studio (a.a. 2018-19)	38
1.3 DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE DI TITOLARI DI BORSA DI DOTTORATO, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA E TITOLARI DI ASSEGNO DI RICERCA	1	Forbice relativa a dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegniste, RTDa e RTDb (2016 vs 2019)	41
1.4 PERSONALE DOCENTE	1	Distribuzione del personale docente per ruolo e genere (2017-2019)	43
	2	Passaggi di ruolo (anno 2019)	48
	3	Distribuzione di docenti, ricercatrici e ricercatori per fasce d'età all'interno dei ruoli (al 31/12/2019)	51
	4	Distribuzione del personale docente per genere e tempo d'impiego (al 31/12/2019)	51
1.4 PERSONALE E RICERCA	1	Responsabili progetti finanziati PRIN per settore ERC	54
	2	Finanziamento PRIN per settore ERC	54
	3	Distribuzione del DOR (indice pro-capite)	56
	4	Responsabili progetti di eccellenza Cariparo finanziati per settore ERC	56
	5	Distribuzione percentuale delle pubblicazioni scientifiche per tipologia, per genere e qualifica dell'autrice o dell'autore (2017-2019)	59
	6	Confronto fra contributo percentuale delle donne ai due principali tipi di pubblicazione (articoli e monografie) rispetto presenza percentuale di donne fra il personale docente	63
1.6 DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE DELL'ATENEO	1	Forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'ateneo (2016 vs 2019)	66

sezione	figura	descrizione	pagina
1.7 DIRIGENTI, PTA E CEL	1	Composizione percentuale di dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere (2017-2019)	68
	2	Diagramma a forbice delle carriere di dirigenti e PTA. (tempo determinato e indeterminato) per genere (2016 e 2019)	69
	3	Composizione percentuale del PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere e area funzionale (2019)	69
	4	Composizione percentuale PTA per genere e tipo di contratto (2019)	70
	5	Composizione percentuale di dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per genere ed età (2019)	70
	6	Distribuzione percentuale di PTA e CEL (tempo indeterminato) per genere e classe di anzianità di servizio (2019)	71
	7	Composizione di dirigenti, PTA e CEL (tempo determinato e indeterminato) per titolo di studio e genere (2019)	72
	8	Composizione percentuale del PTA (tempo determinato e indeterminato) per genere e regime di impegno (2016-2019)	72
	9	Numero di assunzioni e di cessazioni di dirigenti, PTA e CEL (tempo indeterminato) per genere (2019)	73
1.8 ORGANI DI ATENEO E POSIZIONI APICALI	1	Distribuzione delle prorettrici e dei prorettori per genere (al 31/12/2019)	76
	2	Distribuzione delle delegate e dei delegati per genere (al 31/12/2019)	77
	3	Composizione per genere dei principali organi di governo (2017 vs 2019)	78
	4	Consulta delle Direttrici e Direttori di dipartimento e delle coordinatrici e Coordinatori delle Scuole di dottorato, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di studio (2017 vs 2019)	79
	5	Composizione delle principali commissioni di dipartimento per aree CUN (al 31/12/2019)	81
	6	Composizione delle e dei Presidenti delle principali commissioni di dipartimento (al 31/12/2019)	82
2.1 ORGANI E FIGURE DI TUTELA E GARANZIA: RUOLI E AZIONI	1	Utenza della Consigliera di Fiducia per ruolo e genere (2018-2019)	87
	2	Utenza della Difensora Civica per genere (2017-2019)	87
2.2 GENDER EQUALITY PLAN: LINEE DI INDIRIZZO E AZIONI INTRAPRESE	1	Progetto NERD?, Scuole aderenti e studentesse partecipanti	89
	2	Numero di figlie e figli beneficiari di contributi per tipologia di personale (A.S. 2016-2017, 2017-2018 e 2018-2019)	93
	3	Percentuale di insegnamenti attinenti all'obiettivo 5 - uguaglianza di genere, dell'Agenda 2030 (a.a. 2018-2019)	97

3.3 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche per Dipartimento

Di seguito sono riportate le forbici delle carriere universitarie e accademiche di ciascun dipartimento. I dipartimenti vengono presentati secondo la suddivisione per aree ministeriali (sanitaria, scientifica, sociale e umanistica). Nei grafici la linea punteggiata rappresenta l'andamento della forbice nell'anno 2016, al fine di favorire un confronto con l'anno 2019.

In generale, seppure con delle eccezioni, il *trend* delle forbici relative al 2019 risulta molto simile a quello esaminato nel 2016.

Andando nel dettaglio, gli andamenti delle carriere nell'area sanitaria, pur con alcune specificità, sono analoghi alla forbice di Ateneo: in tutte le posizioni riguardanti il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo di dottore di ricerca, la presenza femminile è prevalente. La forbice si allarga nel passaggio alla posizione di assegnista di ricerca e di ricercatore a tempo determinato e le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono palesemente, a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I Fascia.

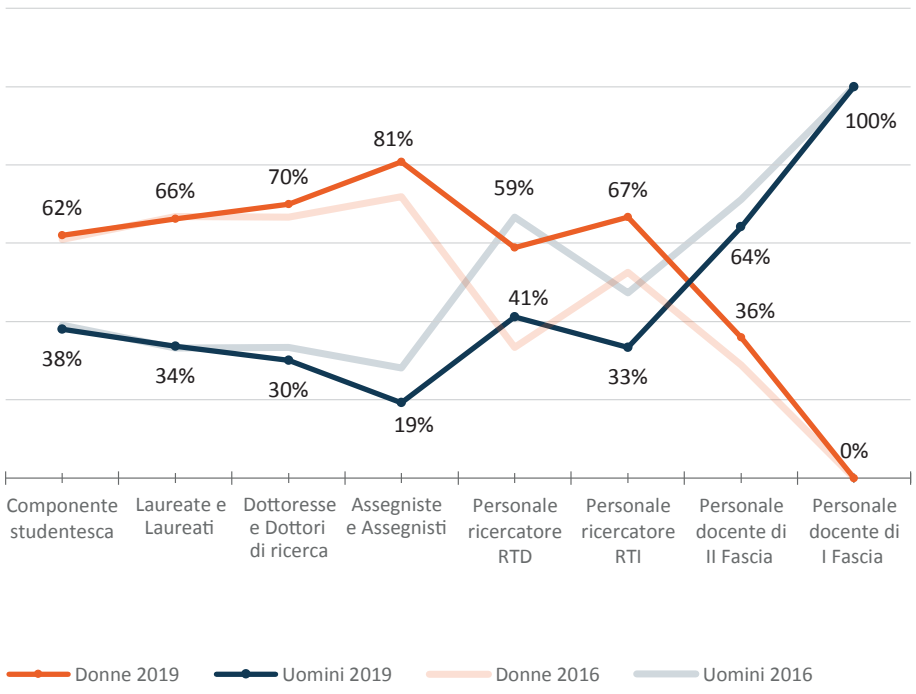
Gli andamenti delle carriere nell'area scientifica mostrano una netta prevalenza maschile in tutte le posizioni. Tale tendenza risulta molto più marcata al raggiungimento dei ruoli di docente di II e di I Fascia. Rappresentano un'eccezione il Dipartimento di Biomedicina comparata ed alimentazione - BCA e il Dipartimento di Scienze statistiche, nei quali si rileva la totalità di donne nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato anche se, successivamente, le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono, a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I Fascia.

Gli andamenti delle carriere nell'area sociale e in quella umanistica mostrano una netta prevalenza femminile in tutte le posizioni riguardanti il periodo di formazione, mentre tale percentuale tende ad abbassarsi al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I Fascia, a eccezione del Dipartimento di Psicologia dello sviluppo e della socializzazione - DPSS e il Dipartimento di Beni culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica - DBC in cui vi è una prevalenza femminile anche nei ruoli di docente di I e di II Fascia.

DIPARTIMENTI DI AREA SANITARIA

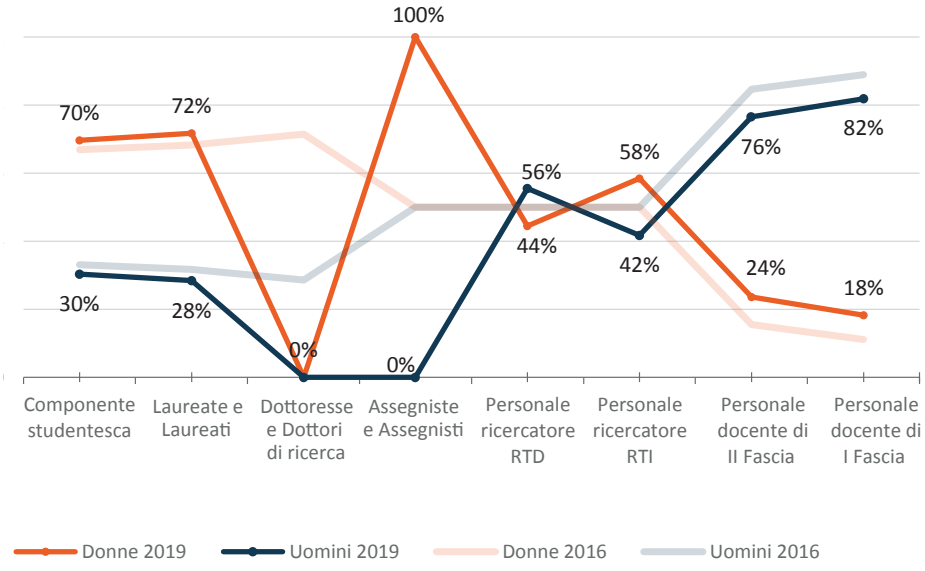
DIPARTIMENTO DI MEDICINA - DIMED

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	62%	66%	70%	81%	59%	67%	36%	0%
Uomini 2019	38%	34%	30%	19%	41%	33%	64%	100%
Donne 2016	61%	67%	67%	72%	33%	53%	29%	0%
Uomini 2016	39%	33%	33%	28%	67%	47%	71%	100%



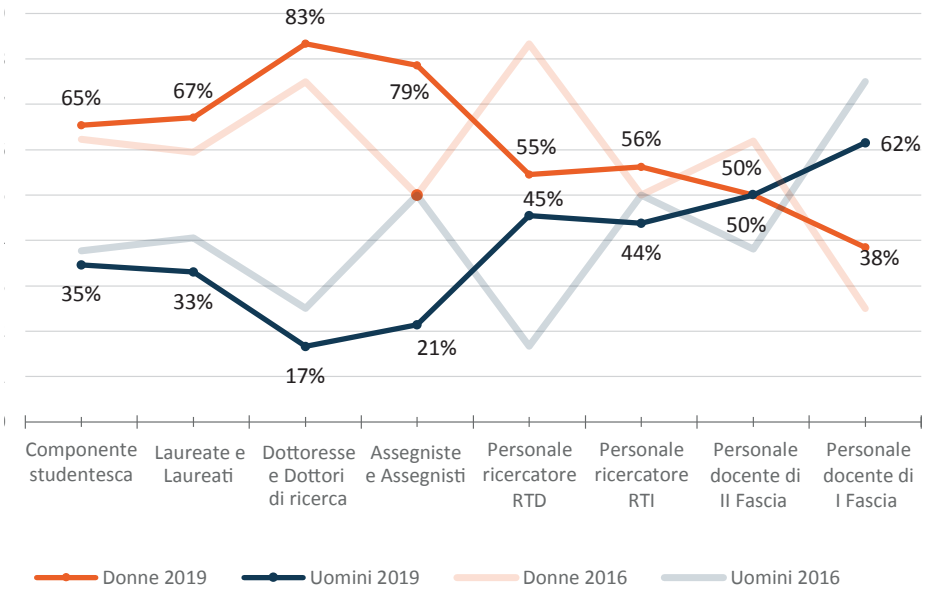
DIPARTIMENTO DI MEDICINA ANIMALE, PRODUZIONI E SALUTE - MAPS

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	70%	72%	0%	100%	44%	58%	24%	18%
Uomini 2019	30%	28%	0%	0%	56%	42%	76%	82%
Donne 2016	67%	68%	71%	50%	50%	50%	15%	11%
Uomini 2016	33%	32%	29%	50%	50%	50%	85%	89%



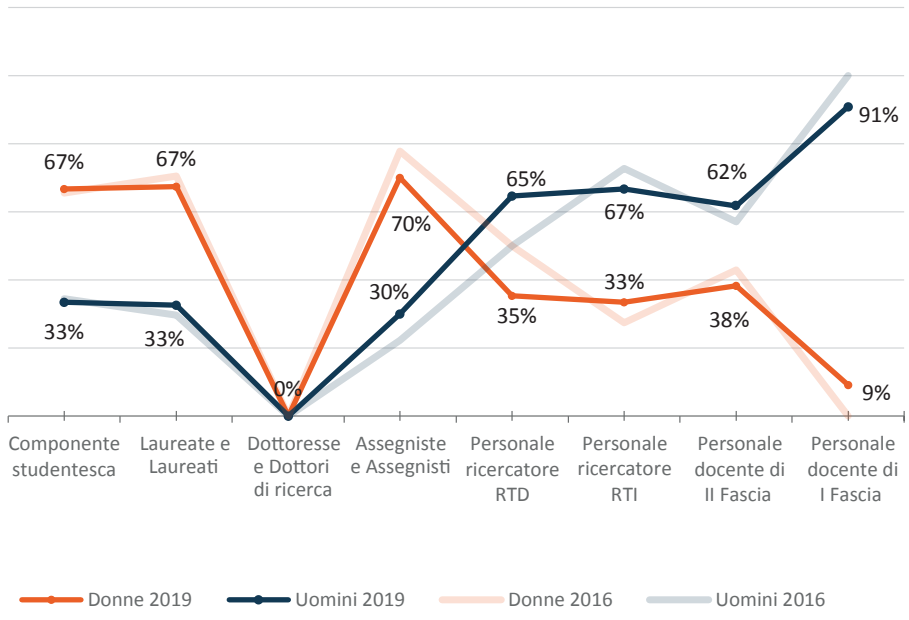
DIPARTIMENTO DI MEDICINA MOLECOLARE - DMM

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	65%	67%	83%	79%	55%	56%	50%	38%
Uomini 2019	35%	33%	17%	21%	45%	44%	50%	62%
Donne 2016	62%	59%	75%	50%	83%	50%	62%	25%
Uomini 2016	38%	41%	25%	50%	17%	50%	38%	75%



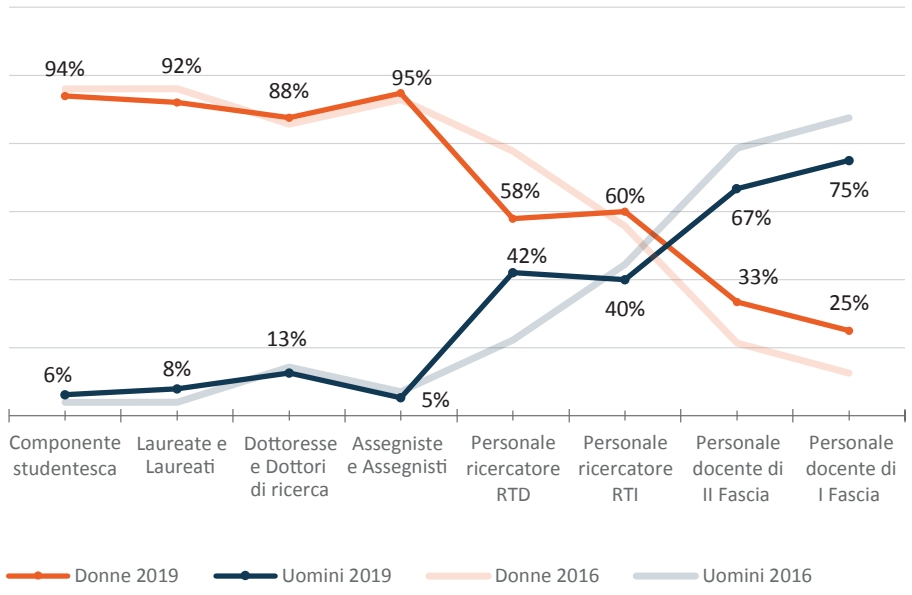
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE - DNS

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	67%	67%	0%	70%	35%	33%	38%	9%
Uomini 2019	33%	33%	0%	30%	65%	67%	62%	91%
Donne 2016	66%	70%	0%	78%	50%	27%	43%	0%
Uomini 2016	34%	30%	0%	22%	50%	73%	57%	100%



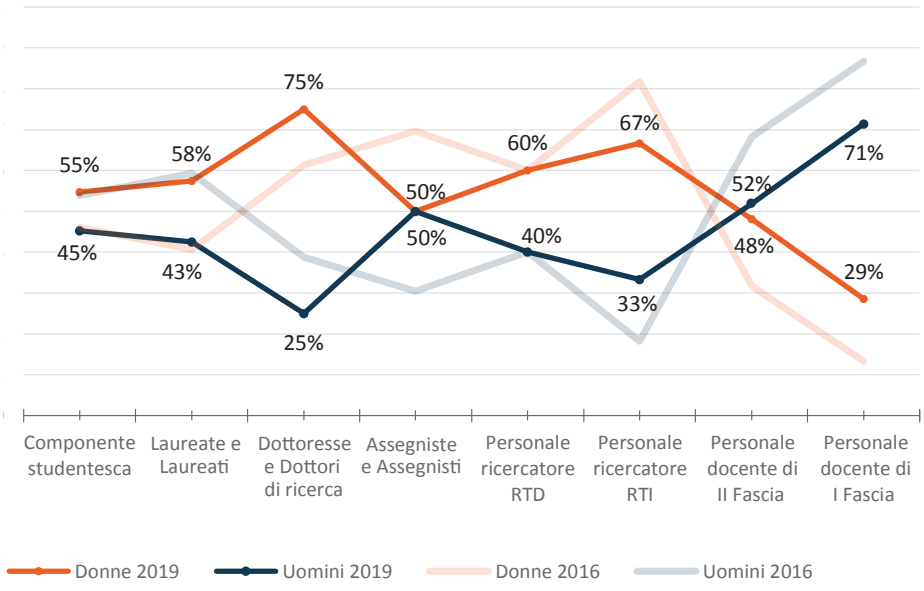
DIPARTIMENTO DI SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO - SDB

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	94%	92%	88%	95%	58%	60%	33%	25%
Uomini 2019	6%	8%	13%	5%	42%	40%	67%	75%
Donne 2016	96%	96%	86%	93%	78%	56%	21%	13%
Uomini 2016	4%	4%	14%	7%	22%	44%	79%	88%



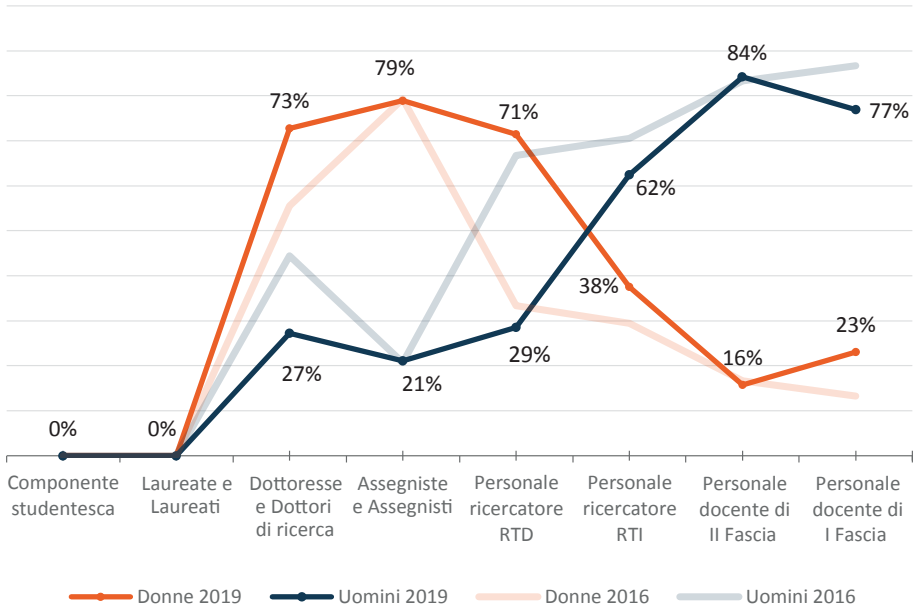
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CARDIOLOGICHE, TORACICHE E VASCOLARI

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	55%	58%	75%	50%	60%	67%	48%	29%
Uomini 2019	45%	43%	25%	50%	40%	33%	52%	71%
Donne 2016	46%	41%	61%	70%	60%	82%	32%	13%
Uomini 2016	54%	59%	39%	30%	40%	18%	68%	87%



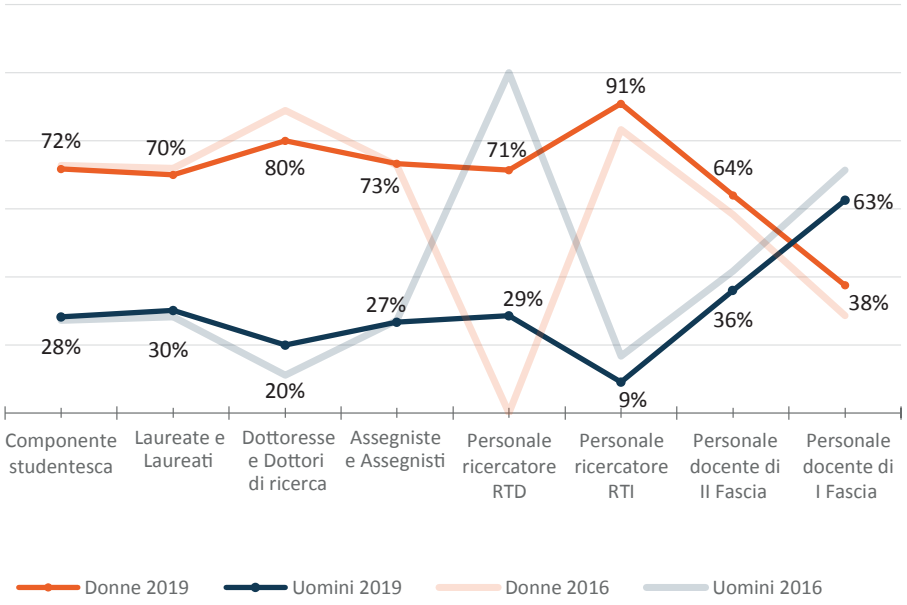
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE ONCOLOGICHE E GASTROENTEROLOGICHE - DISCOG

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	0%	0%	73%	79%	71%	38%	16%	23%
Uomini 2019	0%	0%	27%	21%	29%	62%	84%	77%
Donne 2016	0%	0%	56%	79%	33%	29%	17%	13%
Uomini 2016	0%	0%	44%	21%	67%	71%	83%	87%



DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO - DSF

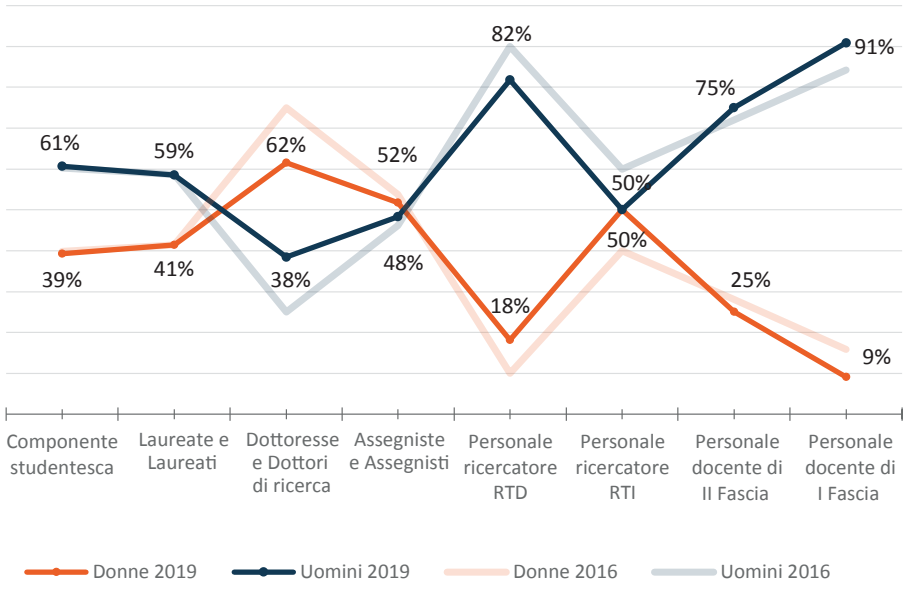
	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	72%	70%	80%	73%	71%	91%	64%	38%
Uomini 2019	28%	30%	20%	27%	29%	9%	36%	63%
Donne 2016	73%	72%	89%	73%	0%	83%	58%	29%
Uomini 2016	27%	28%	11%	27%	100%	17%	42%	71%



DIPARTIMENTI DI AREA SCIENTIFICA

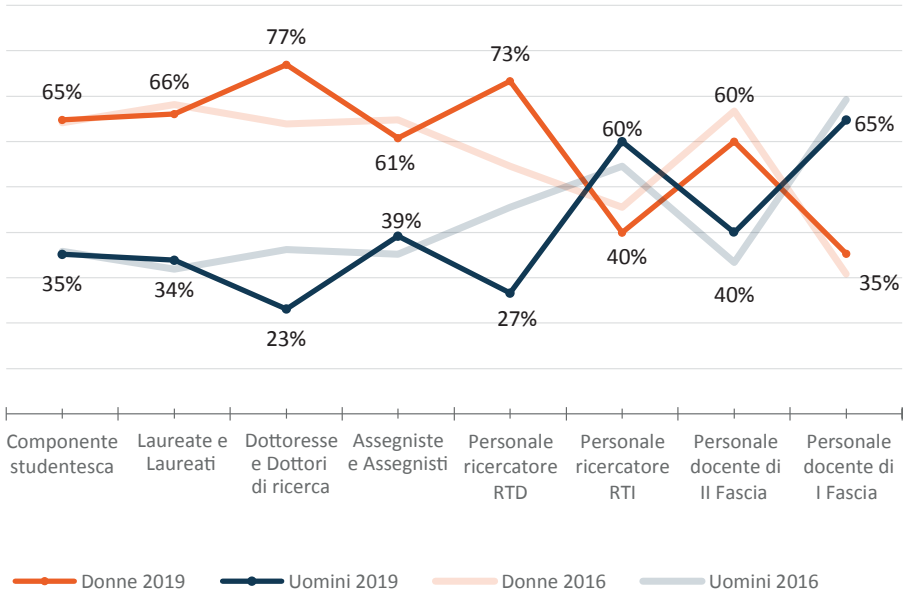
DIPARTIMENTO DI AGRONOMIA ANIMALI ALIMENTI RISORSE NATURALI E AMBIENTE - DAFNAE

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	39%	41%	62%	52%	18%	50%	25%	9%
Uomini 2019	61%	59%	38%	48%	82%	50%	75%	91%
Donne 2016	40%	41%	75%	54%	10%	40%	28%	16%
Uomini 2016	60%	59%	25%	46%	90%	60%	72%	84%



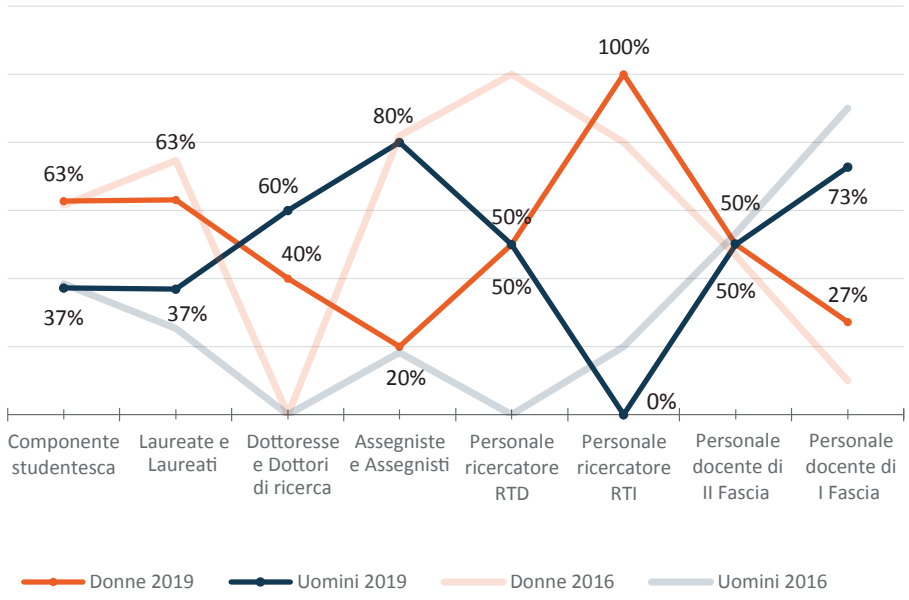
DIPARTIMENTO DI BIOLOGIA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	65%	66%	77%	61%	73%	40%	60%	35%
Uomini 2019	35%	34%	23%	39%	27%	60%	40%	65%
Donne 2016	64%	68%	64%	65%	55%	46%	67%	31%
Uomini 2016	36%	32%	36%	35%	46%	55%	33%	69%



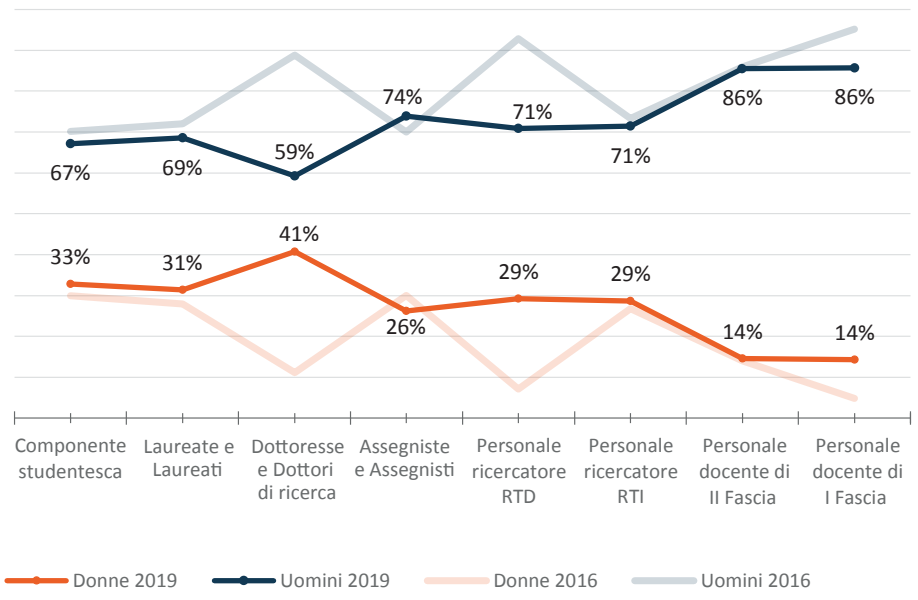
DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA COMPARATA ED ALIMENTAZIONE - BCA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	63%	63%	40%	20%	50%	100%	50%	27%
Uomini 2019	37%	37%	60%	80%	50%	0%	50%	73%
Donne 2016	62%	75%	0%	82%	100%	80%	47%	10%
Uomini 2016	38%	25%	0%	18%	0%	20%	53%	90%



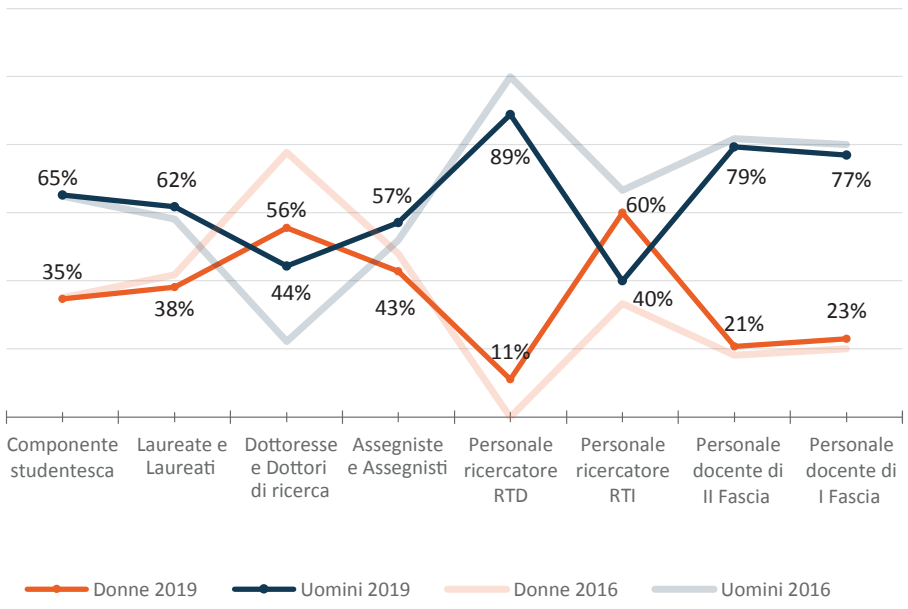
DIPARTIMENTO DI FISICA E ASTRONOMIA 'GALILEO GALILEI' - DFA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	33%	31%	41%	26%	29%	29%	14%	14%
Uomini 2019	67%	69%	59%	74%	71%	71%	86%	86%
Donne 2016	30%	28%	11%	30%	7%	27%	14%	5%
Uomini 2016	70%	72%	89%	70%	93%	73%	86%	95%



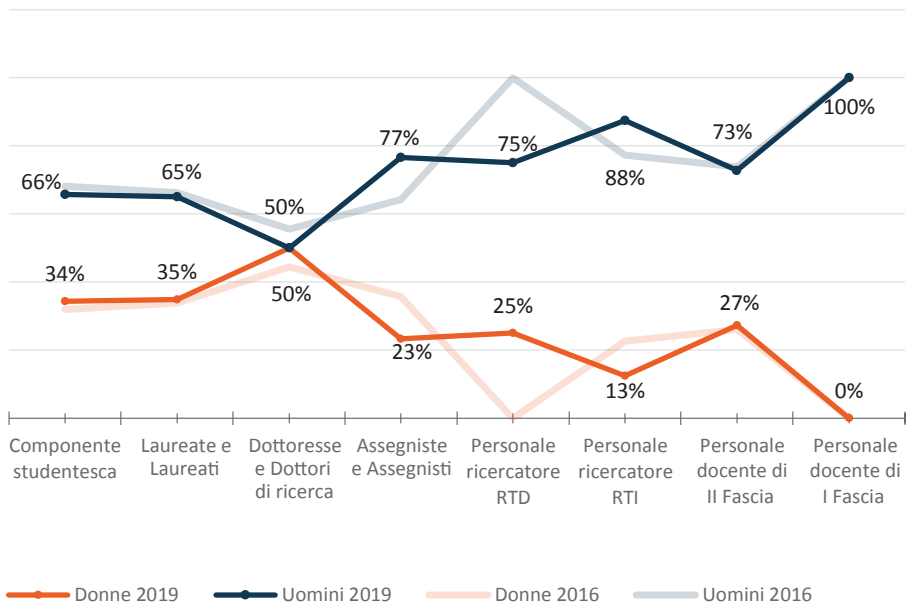
DIPARTIMENTO DI GEOSCIENZE

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	35%	38%	56%	43%	11%	60%	21%	23%
Uomini 2019	65%	62%	44%	57%	89%	40%	79%	77%
Donne 2016	35%	42%	78%	48%	0%	33%	18%	20%
Uomini 2016	65%	58%	22%	52%	100%	67%	82%	80%



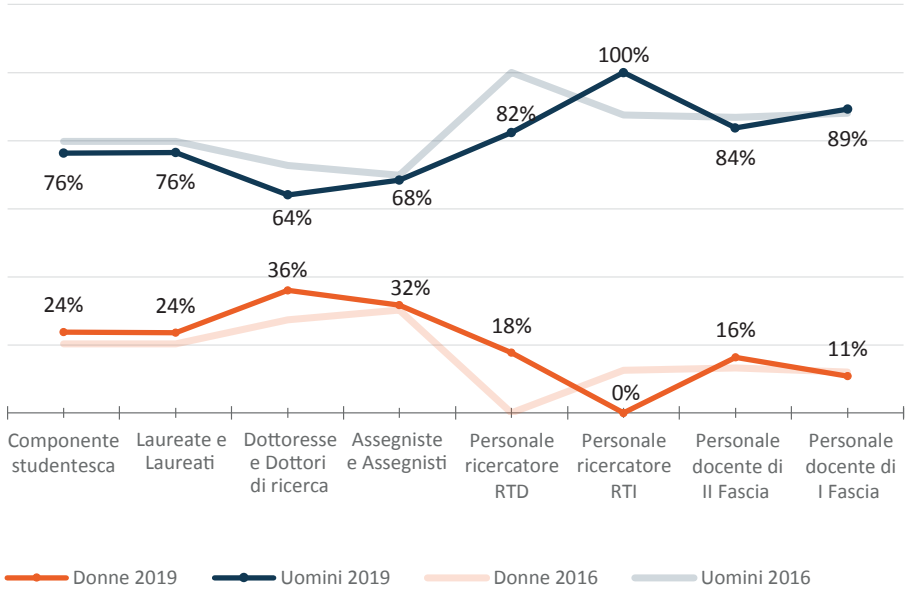
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, EDILE A AMBIENTALE - ICEA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	34%	35%	50%	23%	25%	13%	27%	0%
Uomini 2019	66%	65%	50%	77%	75%	88%	73%	100%
Donne 2016	32%	34%	44%	36%	0%	23%	26%	0%
Uomini 2016	68%	66%	56%	64%	100%	77%	74%	100%



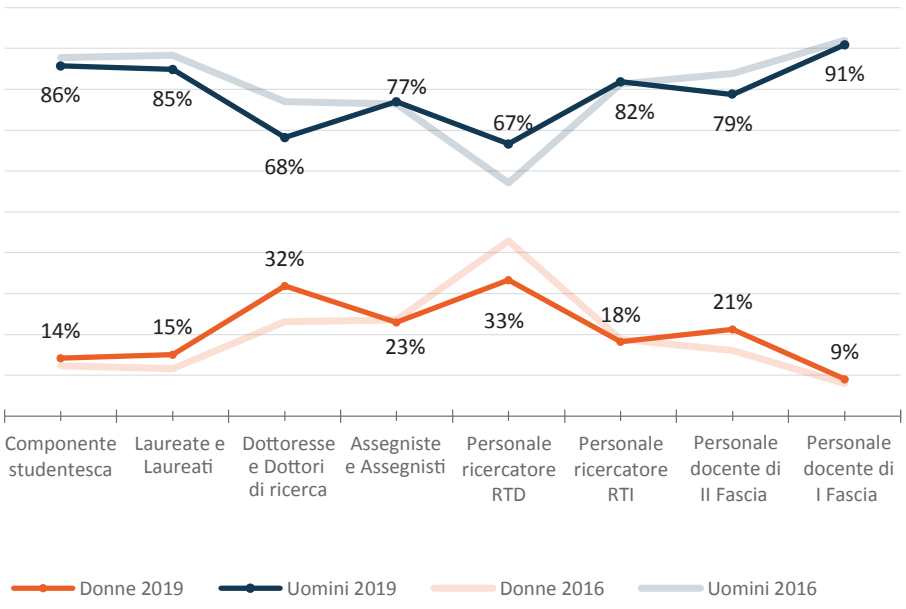
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE - DEI

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	24%	24%	36%	32%	18%	0%	16%	11%
Uomini 2019	76%	76%	64%	68%	82%	100%	84%	89%
Donne 2016	20%	20%	27%	30%	0%	13%	13%	12%
Uomini 2016	80%	80%	73%	70%	100%	88%	87%	88%



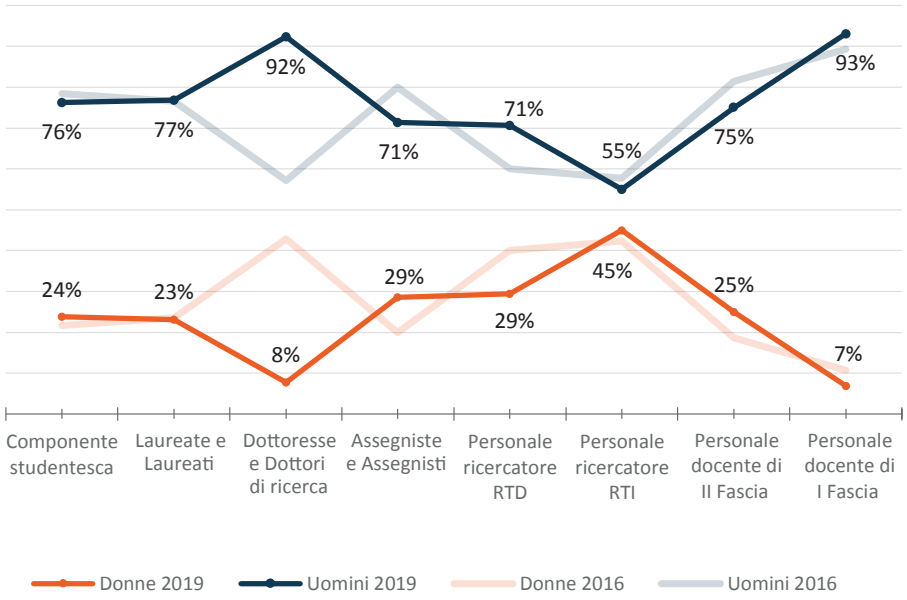
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA INDUSTRIALE - DII

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	14%	15%	32%	23%	33%	18%	21%	9%
Uomini 2019	86%	85%	68%	77%	67%	82%	79%	91%
Donne 2016	12%	12%	23%	24%	43%	19%	16%	8%
Uomini 2016	88%	88%	77%	76%	57%	81%	84%	92%



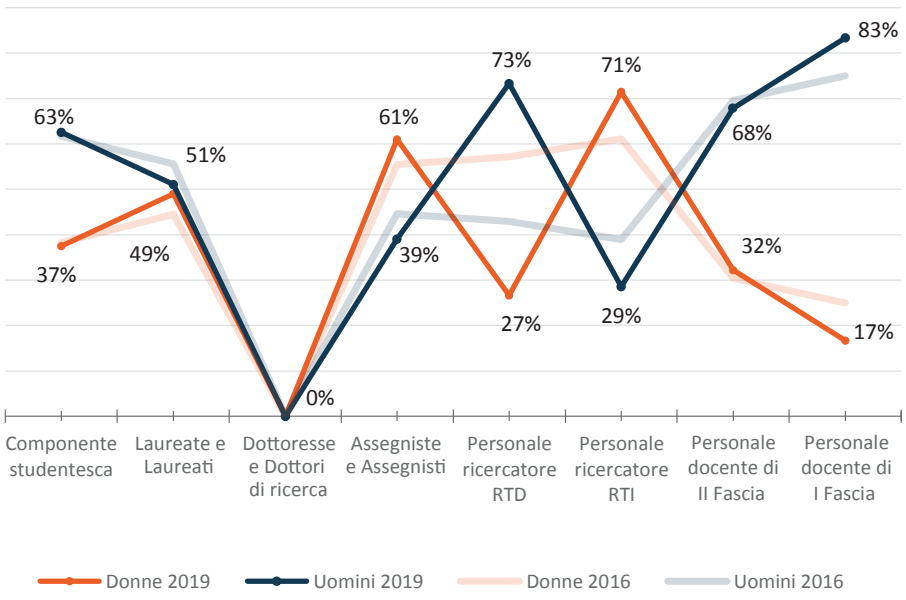
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA - DM

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	24%	23%	8%	29%	29%	45%	25%	7%
Uomini 2019	76%	77%	92%	71%	71%	55%	75%	93%
Donne 2016	22%	23%	43%	20%	40%	42%	19%	11%
Uomini 2016	78%	77%	57%	80%	60%	58%	81%	89%



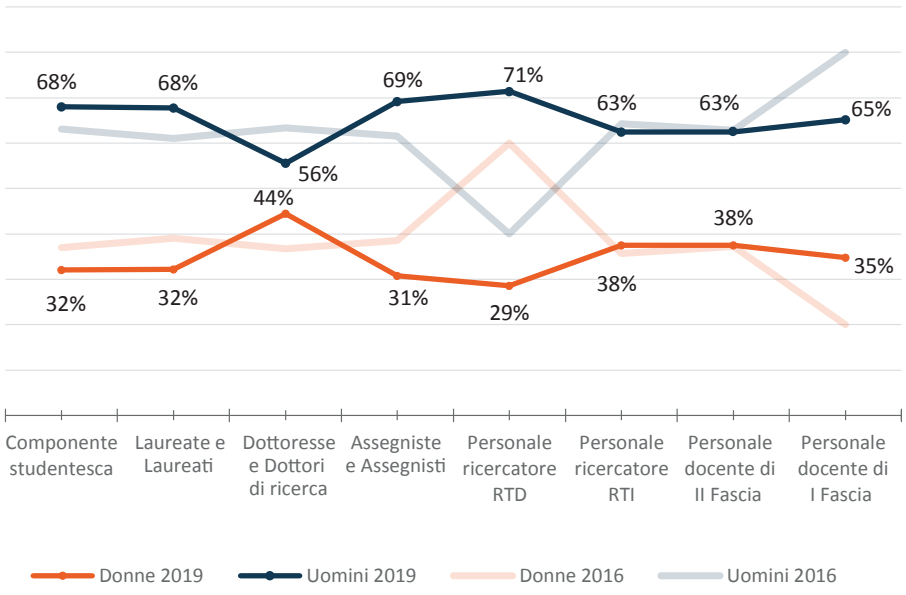
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE - DSB

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	37%	49%	0%	61%	27%	71%	32%	17%
Uomini 2019	63%	51%	0%	39%	73%	29%	68%	83%
Donne 2016	38%	44%	0%	55%	57%	61%	30%	25%
Uomini 2016	62%	56%	0%	45%	43%	39%	70%	75%



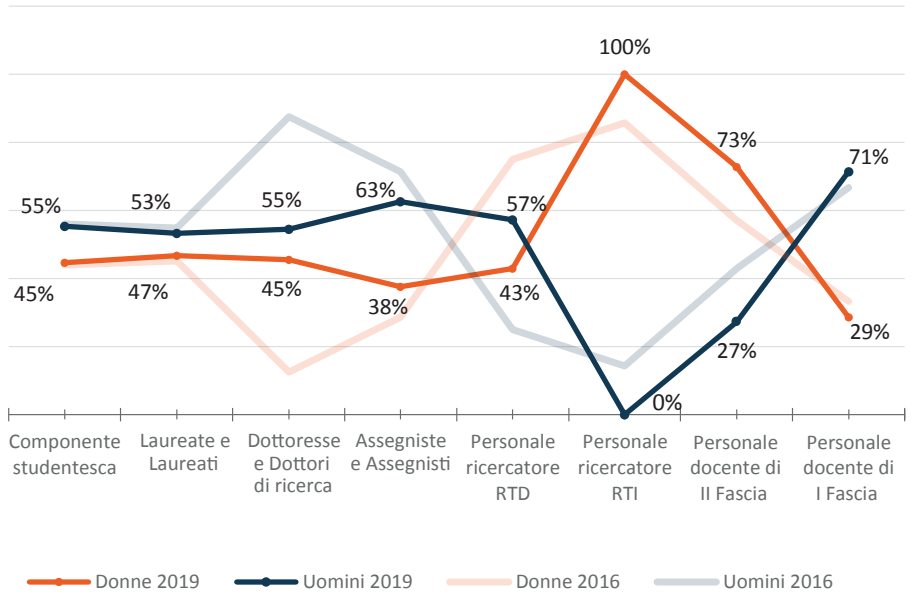
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE - DISC

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	32%	32%	44%	31%	29%	38%	38%	35%
Uomini 2019	68%	68%	56%	69%	71%	63%	63%	65%
Donne 2016	37%	39%	37%	39%	60%	36%	37%	20%
Uomini 2016	63%	61%	63%	62%	40%	64%	63%	80%



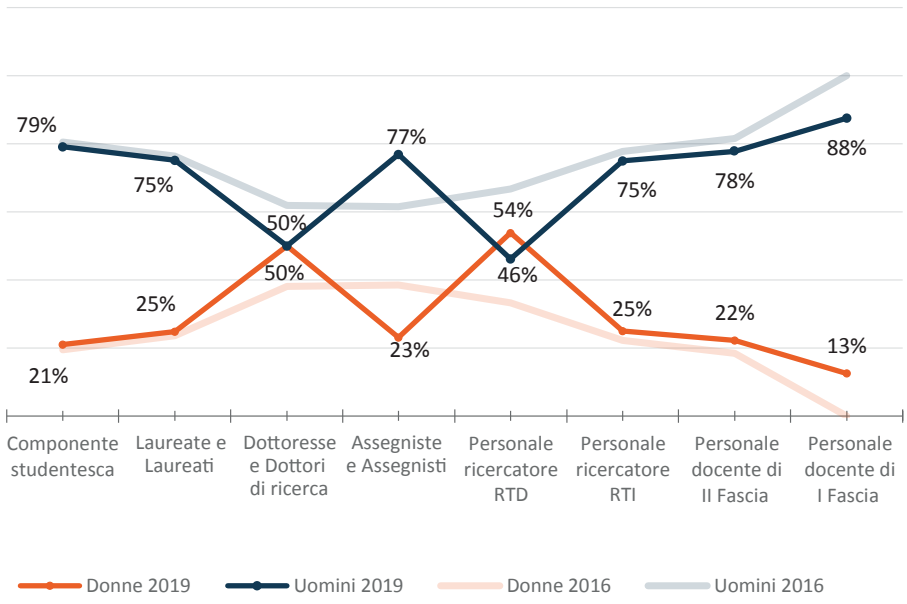
DIPARTIMENTO DI SCIENZE STATISTICHE

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	45%	47%	45%	38%	43%	100%	73%	29%
Uomini 2019	55%	53%	55%	63%	57%	0%	27%	71%
Donne 2016	44%	45%	13%	29%	75%	86%	57%	33%
Uomini 2016	56%	55%	88%	71%	25%	14%	43%	67%



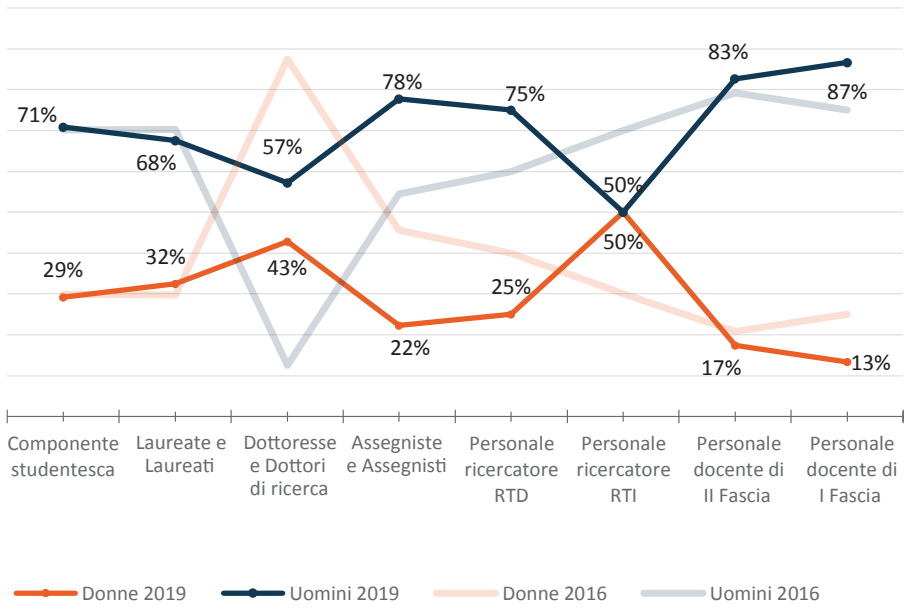
DIPARTIMENTO DI TECNICA E GESTIONE DEI SISTEMI INDUSTRIALI - DTG

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	21%	25%	50%	23%	54%	25%	22%	13%
Uomini 2019	79%	75%	50%	77%	46%	75%	78%	88%
Donne 2016	19%	24%	38%	39%	33%	22%	19%	0%
Uomini 2016	81%	76%	62%	62%	67%	78%	82%	100%



DIPARTIMENTO DI TERRITORIO E SISTEMI AGRO-FORESTALI - TESAF

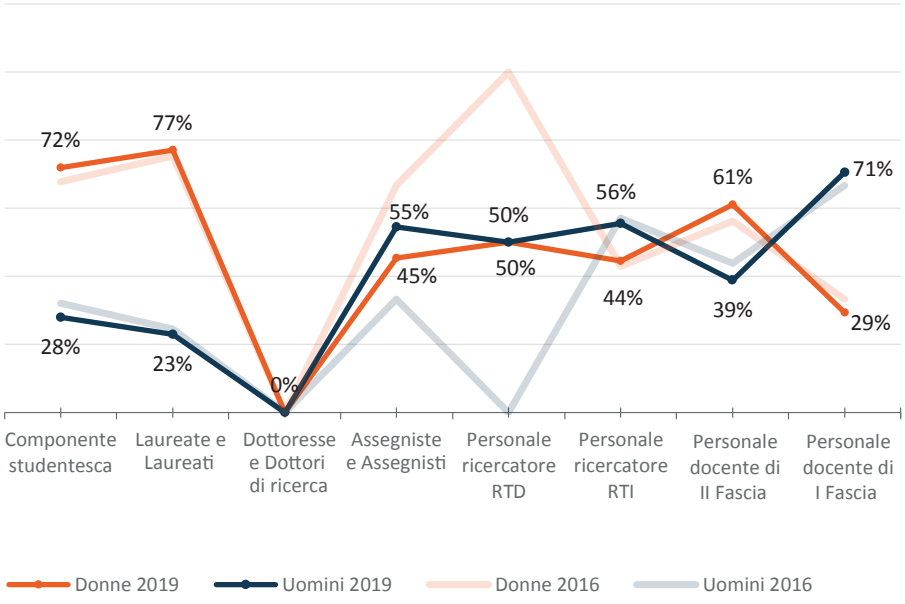
	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	29%	32%	43%	22%	25%	50%	17%	13%
Uomini 2019	71%	68%	57%	78%	75%	50%	83%	87%
Donne 2016	30%	30%	88%	46%	40%	30%	21%	25%
Uomini 2016	70%	70%	13%	55%	60%	70%	79%	75%



DIPARTIMENTI DI AREA SOCIALE

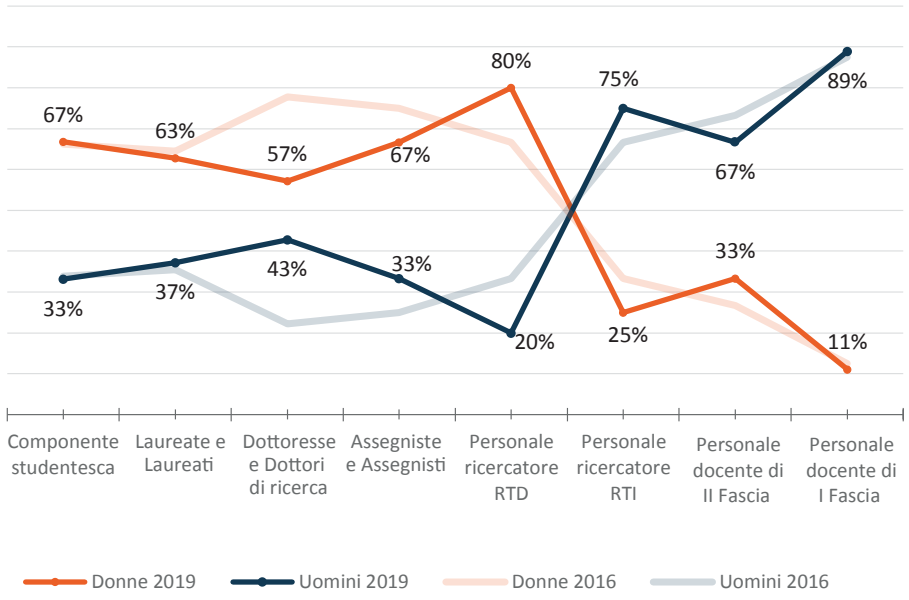
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E DI CRITICA DEL DIRITTO - DPCD

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	72%	77%	0%	45%	50%	44%	61%	29%
Uomini 2019	28%	23%	0%	55%	50%	56%	39%	71%
Donne 2016	68%	75%	0%	67%	100%	43%	56%	33%
Uomini 2016	32%	25%	0%	33%	0%	57%	44%	67%



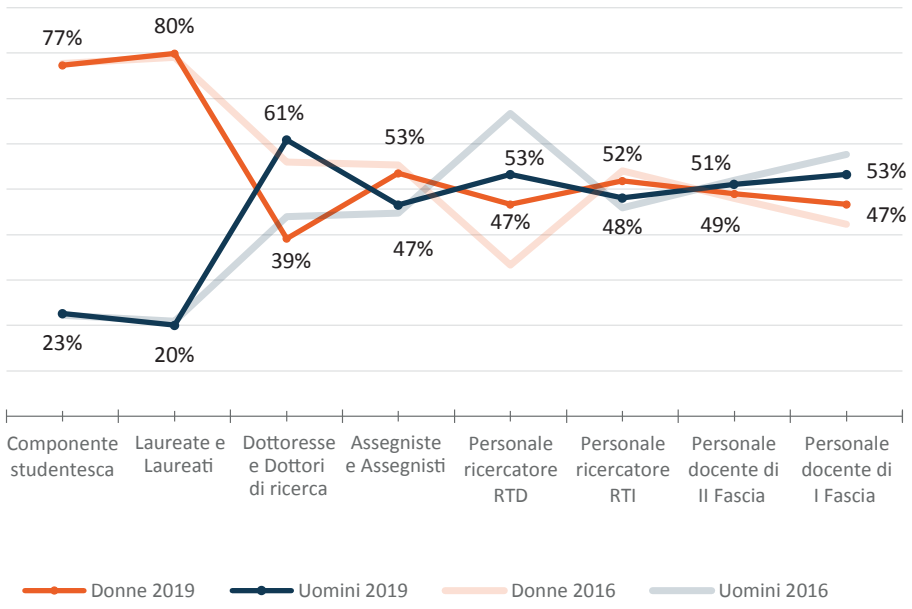
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO, INTERNAZIONALE E COMUNITARIO - DIPIC

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	67%	63%	57%	67%	80%	25%	33%	11%
Uomini 2019	33%	37%	43%	33%	20%	75%	67%	89%
Donne 2016	66%	64%	78%	75%	67%	33%	27%	13%
Uomini 2016	34%	36%	22%	25%	33%	67%	73%	88%



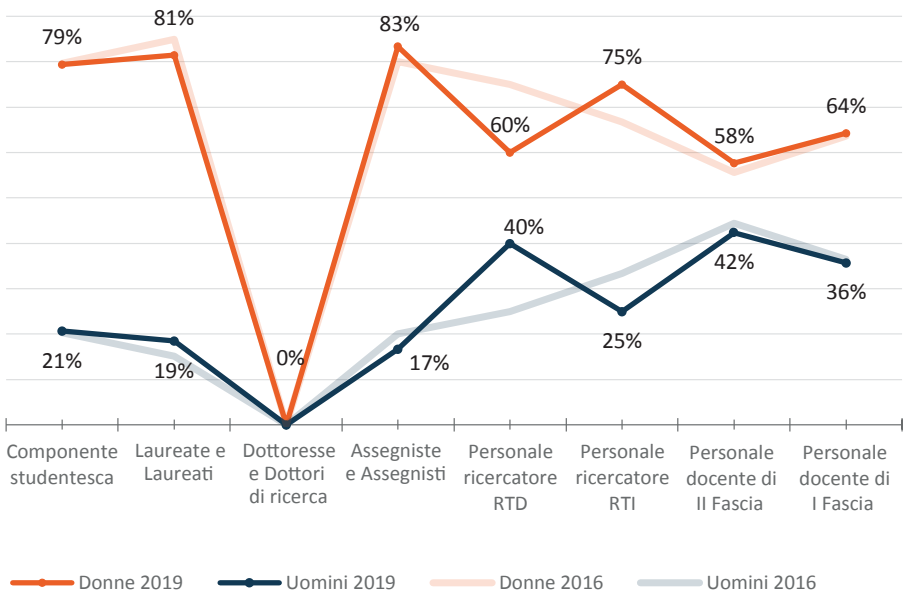
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E PSICOLOGIA APPLICATA - FISPPA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	77%	80%	39%	53%	47%	52%	49%	47%
Uomini 2019	23%	20%	61%	47%	53%	48%	51%	53%
Donne 2016	78%	79%	56%	55%	33%	54%	48%	42%
Uomini 2016	22%	21%	44%	45%	67%	46%	52%	58%



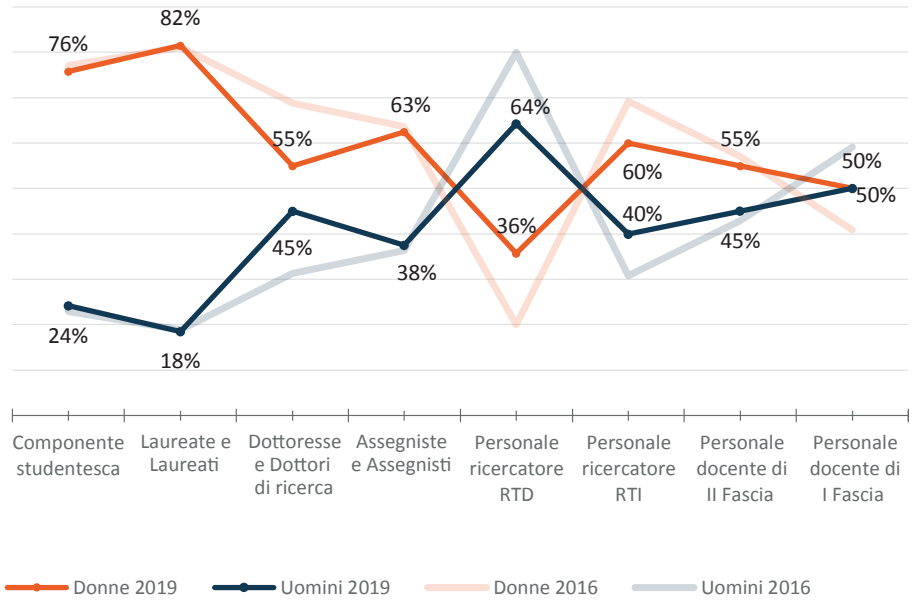
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DELLA SOCIALIZZAZIONE - DPSS

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	79%	81%	0%	83%	60%	75%	58%	64%
Uomini 2019	21%	19%	0%	17%	40%	25%	42%	36%
Donne 2016	80%	85%	0%	80%	75%	67%	56%	64%
Uomini 2016	20%	15%	0%	20%	25%	33%	44%	36%



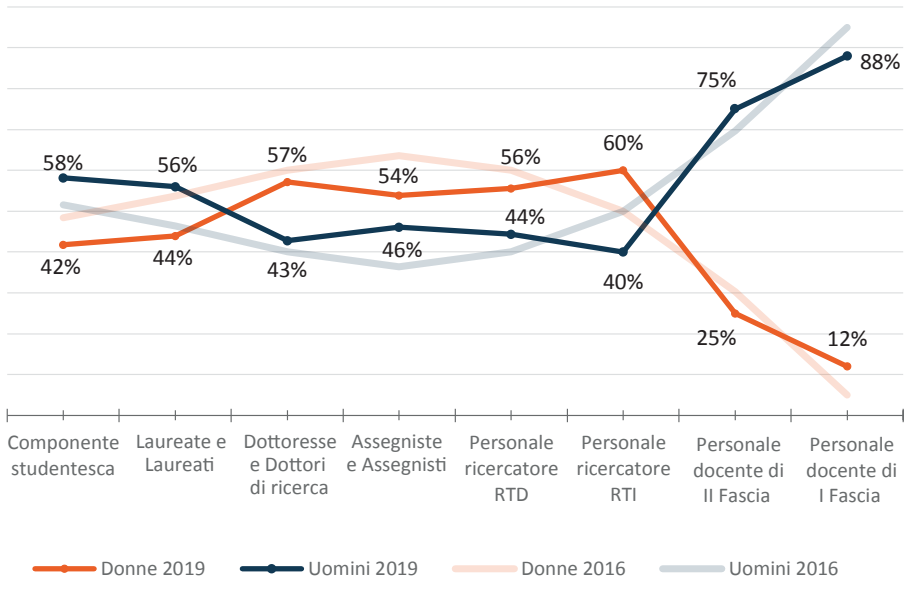
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA GENERALE - DPG

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	76%	82%	55%	63%	36%	60%	55%	50%
Uomini 2019	24%	18%	45%	38%	64%	40%	45%	50%
Donne 2016	77%	81%	69%	64%	20%	69%	57%	41%
Uomini 2016	23%	19%	31%	36%	80%	31%	43%	59%



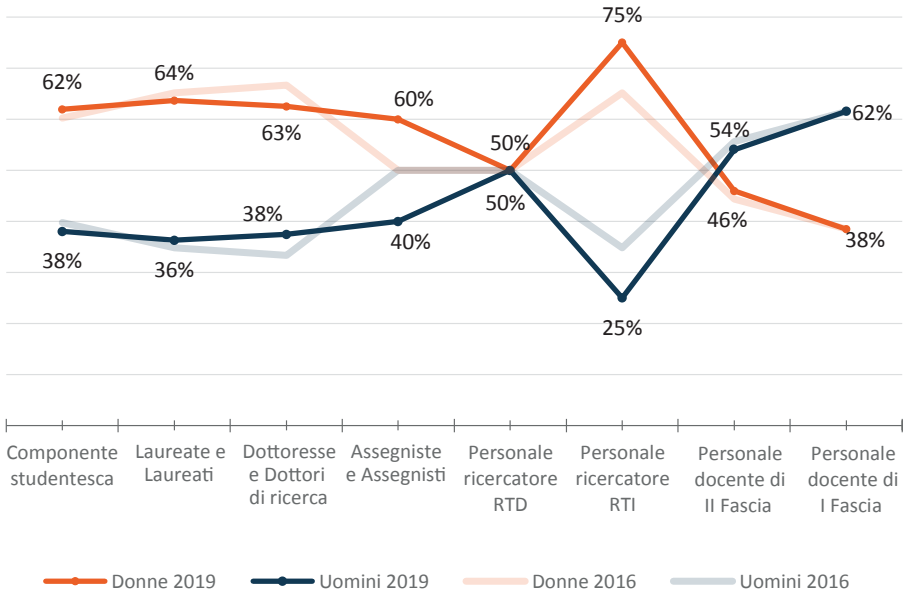
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI 'MARCO FANNO' - DSEA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	42%	44%	57%	54%	56%	60%	25%	12%
Uomini 2019	58%	56%	43%	46%	44%	40%	75%	88%
Donne 2016	48%	54%	60%	64%	60%	50%	30%	5%
Uomini 2016	52%	46%	40%	36%	40%	50%	70%	95%



DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI - SPGI

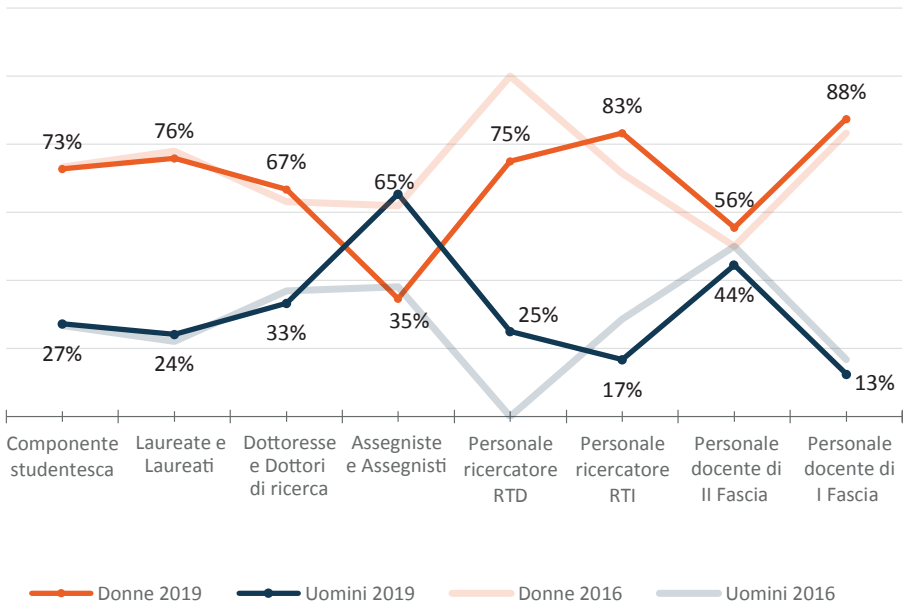
	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	62%	64%	63%	60%	50%	75%	46%	38%
Uomini 2019	38%	36%	38%	40%	50%	25%	54%	62%
Donne 2016	60%	65%	67%	50%	50%	65%	44%	39%
Uomini 2016	40%	35%	33%	50%	50%	35%	56%	62%



DIPARTIMENTI DI AREA UMANISTICA

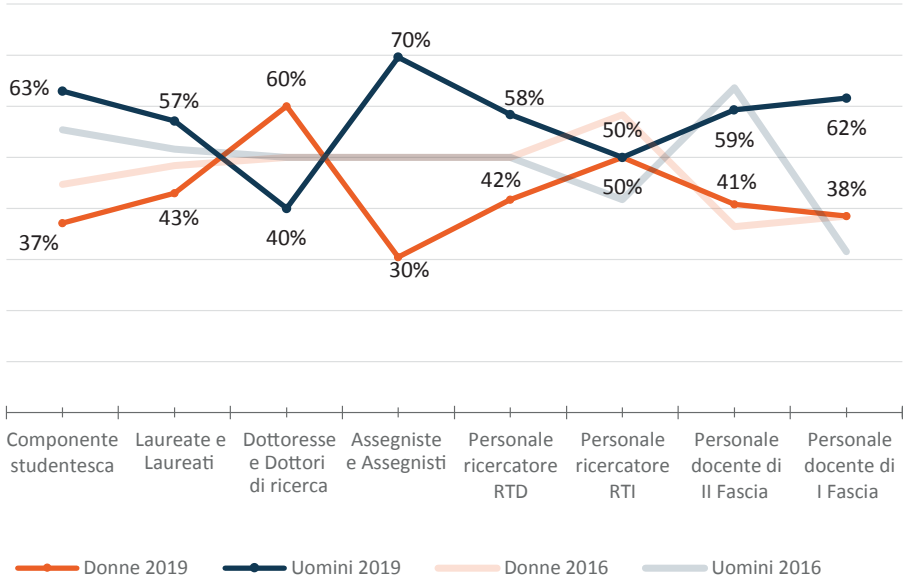
DIPARTIMENTO DI BENI CULTURALI: ARCHEOLOGIA, STORIA DELL'ARTE, DEL CINEMA E DELLA MUSICA - DBC

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	73%	76%	67%	35%	75%	83%	56%	88%
Uomini 2019	27%	24%	33%	65%	25%	17%	44%	13%
Donne 2016	73%	78%	63%	62%	100%	71%	50%	83%
Uomini 2016	27%	22%	37%	38%	0%	29%	50%	17%



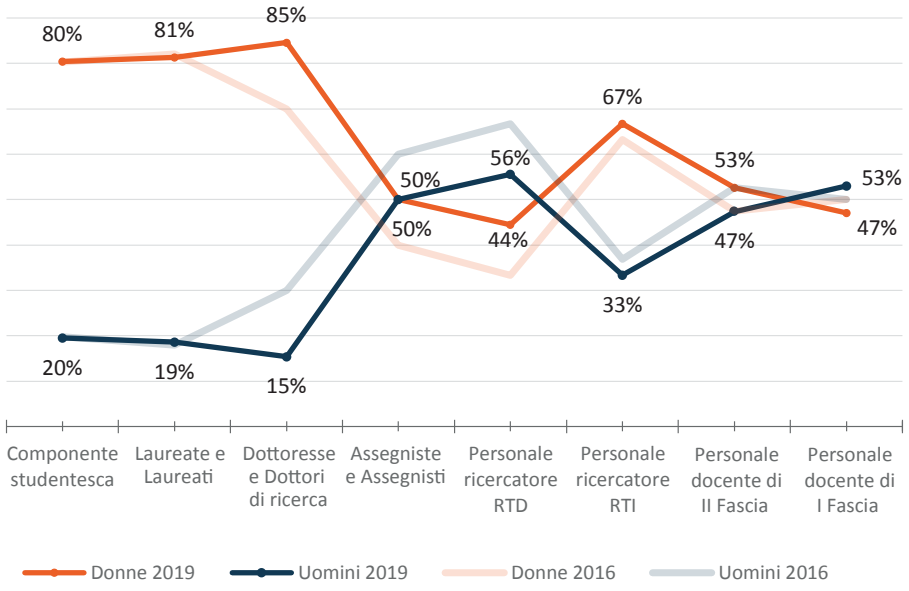
DIPARTIMENTO DI SCIENZE STORICHE, GEOGRAFI CHE E DELL'ANTICHITÀ - DISSGEA

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	37%	43%	60%	30%	42%	50%	41%	38%
Uomini 2019	63%	57%	40%	70%	58%	50%	59%	62%
Donne 2016	45%	48%	50%	50%	50%	58%	36%	39%
Uomini 2016	55%	52%	50%	50%	50%	42%	64%	32%



DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICI E LETTERARI - DISLL

	Componente studentesca	Laureate e Laureati	Dottoresse e Dottori e di ricerca	Assegniste e Assegnisti	Personale ricercatore RTD	Personale ricercatore RTI	Personale docente di II Fascia	Personale docente di I Fascia
Donne 2019	80%	81%	85%	50%	44%	67%	53%	47%
Uomini 2019	20%	19%	15%	50%	56%	33%	47%	53%
Donne 2016	80%	82%	70%	40%	33%	63%	47%	50%
Uomini 2016	20%	18%	30%	60%	67%	37%	53%	50%



3.4 Gender Equality Plan 2019-2021

	AZIONI per ridurre fenomeni di segregazione orizzontale e verticale	TEMPI	ATTORI	RISORSE
Interventi per orientamento/ reclutamento studentesse nelle STEM	nuova comunicazione dei corsi di area scientifico-tecnologica	2019-21	Settore Orientamento e tutorato (dell'Ufficio Servizi agli studenti) e Ufficio Comunicazione	HR
	video promo per orientamento	rinnovare ogni anno	ASIT con settore Orientamento e tutorato (dell'Ufficio Servizi agli studenti), docenti e studenti	HR
	incontri di orientamento per primi anni delle scuole superiori	2019-21	Referenti per politiche e azioni di genere di dipartimento	HR interne ed esterne (docenti, studentesse, professioniste) ARQUS
	rinnovamento corsi di laurea in area scienze-tecnologia	2019-21	Area Didattica	HR + progetto pilota Scuola Ingegneria
	NERD?	febbraio-maggio 2019-21	Fondazione IBM	HR + aule + premi
Bilanciamento vita-lavoro e sostegno a giovani ricercatrici	indagine su tutto il personale strutturato e non	2019-2020	Area Risorse Umane	contratto esterno (sociologia del lavoro)
	convenzione con asili nido SPES	2019	Ufficio Public engagement	risorse di Ateneo
	progetto Asilo nido di Ateneo	2019-2021	Area Edilizia + pedagogiste + psicologhe dello sviluppo	con contributo Fondazione Cariparo e convenzione SPES
	borsino per giovani ricercatrici (con tipologie di rimborso o incentivi)	dal 2019	DG + Area Ricerca	1% quota di Ateneo sugli *overheads* dei progetti di ricerca
	servizio di informazione attiva su procedure per congedi e contributi	dal 2019	Area Risorse Umane	HR

	AZIONI per ridurre fenomeni di segregazione orizzontale e verticale	TEMPI	ATTORI	RISORSE
Progressioni nella carriera accademica	garantire la presenza femminile in commissioni di concorso	2019-21	Governance + dipartimenti	eventuali indennità per PO commissarie in SSD scientifici
	interventi per incrementare n° donne in prima Fascia	2019-21	Governance + dipartimenti	premialità / punti budget
	interventi per ridurre la forbice RTDa - RTDb	2019-21	Governance + dipartimenti	premialità ex-post / punti budget
	fondi per progetti di ricerca a dipartimenti virtuosi	2019-21	Vicario + Area Ricerca + dipartimenti	fondi di Ateneo
	azioni di mentoring per giovani ricercatrici e docenti	2019-21	Dipartimenti	progetto pilota - Dipartimento Scienze chimiche
Monitoraggio + interventi per cultura e scienza paritaria	Bilancio di Genere - indicatori e dati aggiornati	2019-21	Amministrazione + dipartimenti + centri	HR
	ideazione e organizzazione General Course di Ateneo	2019-21	Centro Elena Cornaro + dipartimenti + Area Didattica	HR + fondi per tutor didattica
	promozione e sviluppo di 'gendered innovations'	2019-21	Centro Elena Cornaro + gruppi di ricerca + Area Ricerca	HR
	interventi formativi per docenti e PTA	2018-21	Centro Elena Cornaro + personale interno ed esterno	HR + fondi per formazione

www.unipd.it