
Bilancio di genere

Nelle Linee strategiche 2016-2021 l'Ateneo ha sancito il suo impegno a monitorare la parità di genere nei diversi ambiti della vita accademica, misurando al contempo l'impatto delle misure messe in campo per colmare i divari emersi, attraverso lo strumento del Bilancio di Genere (BdG).

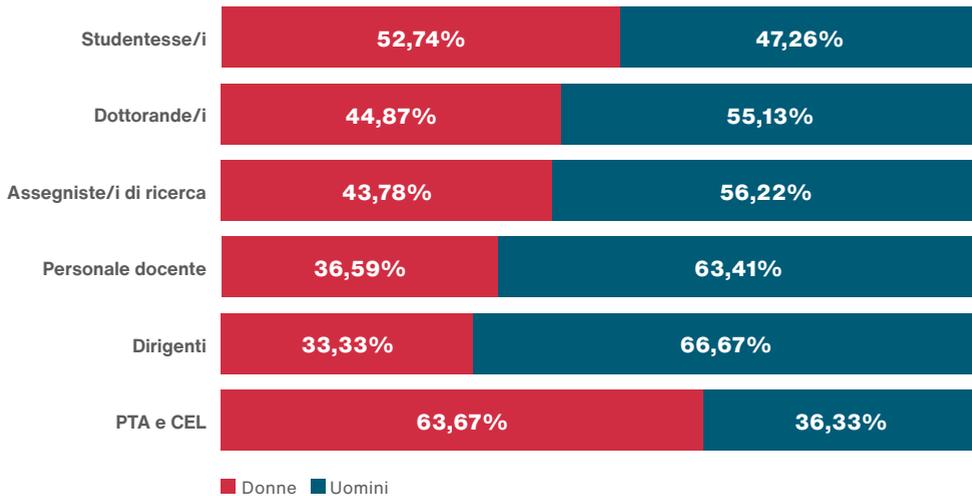
Ad oggi sono state pubblicate due edizioni complete del BdG (2016 e 2019), alle quali si aggiungono gli aggiornamenti annuali dei principali indicatori, integrati dal 2018 nel Rapporto di sostenibilità.

In questa sezione vengono pertanto proposti i principali indicatori relativi alla composizione della comunità universitaria, aggiornati al 31 dicembre 2020, e viene proposto un approfondimento sull'intervento dell'Ateneo rispetto a due fenomeni da tempo oggetto di analisi e intervento: la segregazione orizzontale nelle carriere universitarie e quella verticale nelle carriere accademiche.

Sguardo d'insieme

Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2020) vede, come negli anni precedenti, la componente femminile prevalere su quella maschile tra studentesse e studenti e personale tecnico e amministrativo. Permane uno squilibrio di genere a sfavore delle donne tra le altre categorie.

Distribuzione percentuale delle persone per genere all'Università di Padova (2020)



Studentesse, studenti, dottorande e dottorandi e segregazione orizzontale

La concentrazione delle studentesse in alcuni settori disciplinari a discapito di altri (tipicamente di area tecnico-scientifica) è un fenomeno che si riscontra a livello nazionale e internazionale e che si ripercuote su tutti gli stadi successivi della carriera accademica, nonché sulla rappresentazione femminile nei diversi settori professionali.

Uno sguardo ai dati relativi alle immatricolazioni, in particolare per quanto riguarda le lauree triennali, dell'a.a. 2019-2020 conferma alcune tendenze verificate anche su base storica nel BdG 2019: le donne indirizzano le loro preferenze verso i corsi di laurea dell'area Istruzione (più del 90%), dell'area delle Discipline umanistiche e artistiche (70%), dell'area di Scienze sociali, giornalismo e informazione (72%) e dell'area della Sanità e assistenza sociale (tra il 64% e il 72%). Le preferenze per i corsi di studio dell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) raggiungono appena il 7%, mentre quelle per i corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni il 21%.

Fanno da specchio a questi dati, quelli relativi alle iscrizioni alle lauree triennali, magistrali e a ciclo unico, e quelli relative alle iscrizioni ai corsi di dottorato, alla soglia della carriera accademica.

Cercare di riorientare una tendenza a tal punto radicata nel tempo significa operare su più livelli, in sinergia con tutto il sistema educativo e culturale, attendendosi risultati sul lungo periodo.

L'Ateneo ha previsto una specifica linea di intervento nel GEP 2019-2021, con azioni dedicate in particolare a incoraggiare le ragazze a intraprendere un percorso formativo nell'ambito

647

studentesse delle scuole superiori coinvolte nel progetto "NERD - Non È Roba per Donne?" con Fondazione IBM nell'a.a. 2020-2021

delle discipline scientifiche (le cosiddette STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Tra queste va citato il **progetto “NERD – Non È Roba per Donne?”**, organizzato da tempo con la Fondazione IBM con l’obiettivo di alimentare la passione per l’informatica tra le studentesse delle scuole superiori. Nell’a.a. 2020-2021, nonostante l’emergenza sanitaria, si è scelto di portare comunque avanti il progetto in modalità virtuale. Grazie a questa scelta si è potuto ampliare la partecipazione anche a istituti scolastici fuori regione, aumentando di molto il numero delle partecipanti rispetto agli anni precedenti (nell’anno accademico 2019-2020 sono state 130 contro le 647 del 2020-2021).

Nel 2020 e 2021 si sono tenute inoltre due edizioni della **Summer STEM Academy**, iniziativa organizzata dall’Associazione Alumni della Scuola Galileiana in collaborazione con la Scuola Galileiana e l’Associazione Alumni Università di Padova. L’iniziativa si rivolge a 20 giovani selezionati in tutt’Italia che desiderino coltivare la passione per scienza e tecnologia e trasformarla con consapevolezza in una carriera. Il percorso è arricchito da occasioni di approfondimento e confronto sulle dinamiche di genere nei contesti STEM e non solo.

Inoltre, alla promozione della presenza femminile nelle discipline tecnico-scientifiche è dedicato uno dei gruppi di lavoro dell’**Action Line 2 – Widening Access, Inclusion and Diversity** della **Arqus University Alliance**, di cui l’Ateneo fa parte dal 2018.

In questo contesto, è in corso un’attività di mappatura e condivisione delle buone pratiche che porterà alla redazione di linee guida funzionali e anche all’inserimento di questo obiettivo nei documenti programmatici delle università europee.

Distribuzione delle immatricolazioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020)

	Donne LT	Uomini LT	Donne LU	Uomini LU
Servizi	58%	42%	-	-
Sanità e assistenza sociale	76,6%	23,4%	64,1%	35,9%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	41,3%	58,7%	70,6%	29,4%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21,6%	78,4%	55,4%	44,6%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	7,1%	92,9%	-	-
Scienze naturali, matematica e statistica	49,8%	50,2%	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	47,9%	52,1%	75,4%	24,6%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	72,2%	27,8%	-	-
Discipline umanistiche e artistiche	70,8%	29,2%	-	-
Istruzione	91%	9%	94,3%	5,7%
Totale	50%	50%	72,4%	27,6%

LT: Laurea triennale LU: Laurea a ciclo unico

Distribuzione delle iscrizioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020)

	Laurea triennale Donne LT	Laurea triennale Uomini LT	Laurea Specialistica/ Magistrale Donne LU	Laurea Specialistica/ Magistrale Uomini LU	Laurea a ciclo unico Donne LU	Laurea a ciclo unico Uomini LU	Vecchio ordinamento Donne	Vecchio ordinamento Uomini
Servizi	60,5%	39,5%	-	-	-	-	-	-
Sanità e assistenza sociale	74,7%	25,3%	70,7%	29,3%	60,2%	39,8%	53,6%	46,4%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	40,4%	59,6%	42%	58%	70,9%	29,1%	75%	25%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	19,9%	80,1%	22,5%	77,5%	50%	50%	6,8%	93,2%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	10,6%	89,4%	14,1%	85,9%	-	-	-	-
Scienze naturali, matematica e statistica	46,3%	53,7%	45,1%	54,9%	-	-	38,9%	61,1%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	50,5%	49,5%	48,8%	51,2%	69%	31%	65,5%	34,5%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	67,7%	32,3%	73,2%	26,8%	-	-	71,9%	28,1%
Discipline umanistiche e artistiche	67,8%	32,2%	66,7%	33,3%	-	-	77,1%	22,9%
Istruzione	90,3%	9,7%	88,5%	11,5%	94,6%	5,4%	90,5%	9,5%
Totale	49,5%	50%	51,8%	48,2%	67,7%	32,3%	57,7%	42,3%

Iscrizioni ai corsi di dottorato per genere e area di studio (a.a. 2019-2020)

	Donne	Uomini
Sanità e assistenza sociale	72,2%	27,8%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	53%	47%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	25,3%	74,7%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	12,5%	87,5%
Scienze naturali, matematica e statistica	38%	62%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	56,9%	43,1%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	56%	44%
Discipline umanistiche e artistiche	47,5%	52,5%
Istruzione	65,2%	34,8%
Totale	44,9%	55,1%

Personale di ricerca e docente: azioni per il riequilibrio di genere delle carriere accademiche

Il rapporto del Consiglio Universitario Nazionale (CUN) “Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano” del 17 dicembre 2020 evidenzia il permanere di una criticità comune a tutto il sistema universitario nazionale per quanto riguarda la composizione di genere del personale docente, che risulta ancora fortemente sbilanciata al maschile, in particolare per quanto riguarda le posizioni apicali. Anche l’Università di Padova, con dati sostanzialmente in linea con quelli nazionali, registra, complessivamente, e specie per alcune aree disciplinari, un significativo squilibrio di genere con una netta minoranza di donne in tutti i ruoli accademici e con percentuali particolarmente basse tra le professoresse e i professori ordinari.

Distribuzione del personale docente per ruolo e genere (2018-2020):

RUOLO	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
RTD	148	193	341	181	235	416	194	252	446
di cui RTDa	107	109	216	113	122	235	107	133	240
di cui RTDb	41	84	125	68	113	181	87	119	206
RTI	182	181	363	151	147	298	118	117	235
II Fascia	352	613	965	368	639	1.007	402	665	1.067
I Fascia	122	410	532	130	417	547	133	434	567
Totale	804	1.397	2.201	830	1.438	2.268	847	1.468	2.315
Incidenza annuale di genere	36,5%	63,5%	100,0%	36,6%	63,4%	100,0%	36,6%	63,4%	100,0%

A fronte di tale situazione, l'Ateneo si è dotato di una politica volta a favorire il riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera che è stata delineata in alcuni importanti documenti di indirizzo:

- Bilancio di Genere;
- Gender Equality Plan;
- Piano di Azioni Positive;
- Linee strategiche 2016-21.

Come previsto dal GEP, i piani per il reclutamento di personale dell'Ateneo 2016-2018 e 2019-2021 hanno richiamato l'attenzione dei dipartimenti sulla parità di genere e introdotto una specifica linea di intervento del Fondo Budget di Ateneo, volta a favorire le politiche di riequilibrio di genere al momento d'ingresso nel corpo docente e nelle progressioni di carriera, attraverso meccanismi di cofinanziamento e premialità *ex post* ai dipartimenti "virtuosi".

Le politiche attive volte a favorire il riequilibrio di genere nella composizione del corpo docente sono necessariamente di contesto, ovvero mirate a creare in Ateneo condizioni nel complesso favorevoli affinché il reclutamento e le progressioni di carriera, a parità di qualità scientifica, consentano condizioni di pari opportunità fra i generi. Non sono infatti praticabili azioni di sostegno diretto al reclutamento, destinando *ex ante* risorse vincolate alle assunzioni in riequilibrio di genere, data la natura concorsuale pubblica delle procedure comparative di selezione ai ruoli del personale docente e ricercatore. Fa eccezione il caso delle chiamate dirette per le quali, essendo la proposta nominale e basata sulla qualità del curriculum, è possibile tenere conto anche delle politiche di genere. Proprio per stimolare i dipartimenti in questa direzione l'ultima *call* di Ateneo per le chiamate dirette, del 2020, ha disposto un cofinanziamento maggiorato per i dipartimenti che hanno proposto chiamate dirette di professoressa e ricercatrici.

L'intensa azione di reclutamento e di progressioni di carriera attuata con i piani del personale 2016-2018 e 2019-2021 rende disponibile una significativa

16

dipartimenti premiati con 5,1 punti organico per i risultati di riequilibrio di genere ottenuti con i reclutamenti 2016-2020

base numerica per valutare a posteriori gli esiti delle assunzioni sulla composizione di genere dei dipartimenti. Nel periodo considerato, i dipartimenti hanno effettuato 1.452 assunzioni.

Assunzioni personale docente per ruolo e genere (2016-2020):

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
RTD	284	394	678	42%
di cui RTDa	169	218	387	44%
di cui RTDb	115	176	291	40%
RTI		2	2	0%
II Fascia	216	316	532	41%
I Fascia	69	171	240	29%
Totale	569	883	1.452	39%

Dall'analisi dei reclutamenti di persone esterne emerge il permanere di un forte squilibrio nelle prime fasce (solo il 30% in II fascia è donna mentre in I fascia si scende al 22%). Un segnale positivo si riscontra nel caso del reclutamento di RTDb: il 2020 segna infatti un'inversione di tendenza che riduce il divario di genere di 3 punti percentuali.

I dati di progressione di carriera interna risultano più favorevoli alla componente femminile (30% di passaggio a I fascia e 45% di passaggio alla II fascia dal ruolo di ricercatrice a tempo indeterminato), incrementando la quota di donne che hanno avuto una nomina nel ruolo di docente di I fascia (29% delle assunzioni è donna) e nel ruolo di II fascia (41%). Mediamente nel periodo 2016-2020 ogni 10 docenti assunti 4 sono donne.

Analogamente, nel reclutamento di RTDb da RTDa 45% sono donne. Va notato inoltre che la percentuale di donne e di uomini in uscita è sostanzialmente equivalente (32% e 33%): una scelta di carriera che sembra dunque prescindere dal genere.

Assunzioni personale docente esterno per ruolo e genere (2016-2020):

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
RTDb	115	176	291	39,5%
II Fascia	28	64	92	30,4%
I Fascia	9	31	40	22,5%
Totale	152	271	423	35,9%

Progressioni di carriera in I e II fascia (2016-2020)

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
II Fascia da RTDa	3	4	7	42,9%
II Fascia da RTI	148	178	326	45,4%
II Fascia da RTDb	37	70	107	34,6%
I Fascia	60	140	200	30%
Totale	248	392	640	38,8%

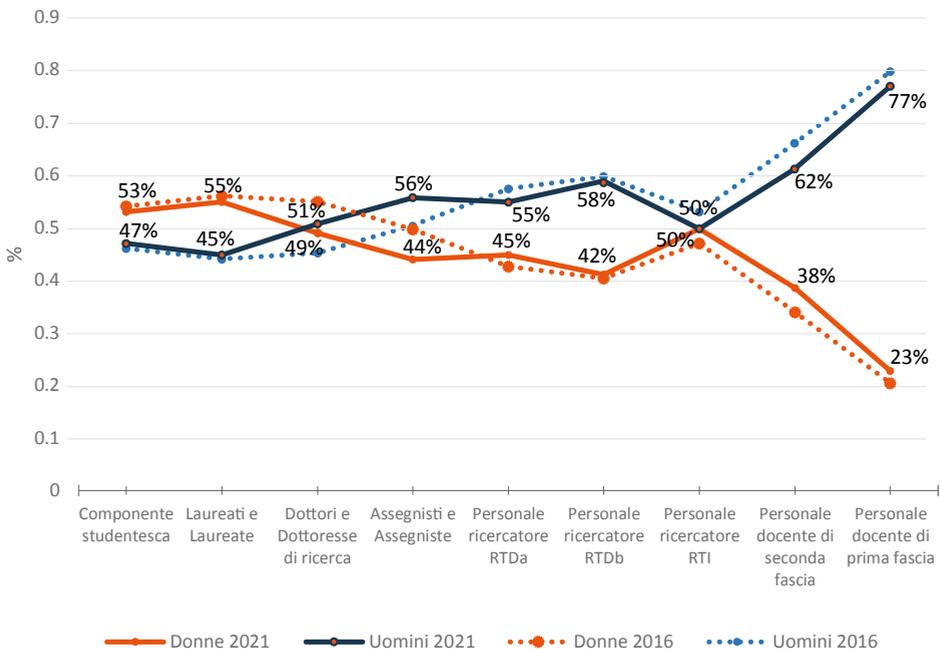
Progressioni di carriera da RTDa a RTDb (2016-2020)

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
Assunti come RTDb	59	71	130	45%
Usciti da Unipd	28	35	63	44%
Totale	87	106	193	45%

Va considerato che questi risultati sono l'esito di una grande variabilità a livello dei dipartimenti, con dinamiche contrapposte che tendono a compensarsi.

Con l'obiettivo di incentivare il contributo dei dipartimenti nel miglioramento dell'equilibrio di genere della componente docente, l'Ateneo ha deciso di assegnare un riconoscimento pari a 5,1 punti organico ai 16 che hanno registrato i migliori risultati rispetto a due fattori di premialità: l'incremento percentuale del reclutamento al femminile rispetto alla composizione per genere rilevata al 1° gennaio 2016 e l'incremento percentuale del reclutamento femminile nelle progressioni interne al ruolo di professore ordinario rispetto alla composizione per genere di tale ruolo al 1° gennaio 2016.

	Donne 2021	Uomini 2021	Totale	% Donne 2021	%Uomini 2021	Donne 2016	Uomini 2016
Componente studentesca	31535	28172	59707	53%	47%	54%	46%
Laureati e Laureate	7495	6013	13508	55%	45%	56%	44%
Dottori e Dottoresse di ricerca	174	182	356	49%	51%	55%	45%
Assegnisti e Assegniste	436	550	986	44%	56%	50%	50%
Personale ricercatore RTDa	107	133	240	45%	55%	42,6%	57,4%
Personale ricercatore RTDb	87	119	206	42%	58%	40,4%	59,6%
Personale ricercatore RTI	118	117	235	50%	50%	47%	53%
Personale docente di seconda fascia	402	662	1064	38%	62%	34%	66%
Personale docente di prima fascia	133	434	567	23%	77%	20%	80%



Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

Anche nella categoria del personale tecnico e amministrativo si riscontra, nonostante il prevalere, in tutte le categorie, della componente femminile (oltre il 60% nell'ultimo triennio), il fenomeno della segregazione verticale con la percentuale di donne che scende al 33% tra il personale dirigente, anche se, guardando il *trend* del triennio, si registra un lieve miglioramento.

Organi di Ateneo e posizioni apicali

Nel giugno 2021 la comunità dell'Università di Padova è stata chiamata alle urne per il rinnovo della carica rettorale. Le elezioni hanno premiato una candidata donna: la prima rettrice nella storia ottocentaria dell'Ateneo.

Assunzioni personale docente per ruolo e genere (2016-2020):

PERSONALE	2018		2019		2020	
	TOTALE	DI CUI % DONNE	TOTALE	DI CUI % DONNE	TOTALE	DI CUI % DONNE
Dirigenti	11	27,3%	13	33,3%	12	33,3%
PTA	2.265	61,9%	2.324	62,9%	2.356	63,4%
di cui EP	113	59,3%	109	59,6%	101	60,4%
di cui D	872	58,9%	881	59,7%	917	60%
di cui C	1.118	65,3%	1.183	66,5%	1.197	67,3%
di cui B	162	55,5%	151	55,6%	141	55,3%
CEL	42	73,8%	42	78,6%	36	80,6%
Totale	2.318	61,9%	2.379	63,2%	2.404	63,5%