

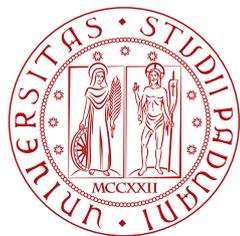
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

## Bilancio di Genere 2020-2022





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



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

---

## **Bilancio di Genere 2020-2022**

### **Coordinamento scientifico**

Gaya Spolverato

*Delegata della Rettore alle Politiche per le pari opportunità*

### **Coordinamento operativo**

Gioia Grigolin

*Dirigente Area Comunicazione e marketing*

### **Redazione del Bilancio di genere**

a cura di Area Comunicazione e marketing - Ufficio Public Engagement

Donatella d'Angelo, Lidia d'Angelo, Albina Gaudio,

Giada Maniero, Rosa Nardelli, Laura Organte

### **Estrazione ed elaborazione dati**

Area Affari generali e legali - Ufficio Affari generali

Area Ricerca e rapporti con le imprese - Ufficio Ricerca e qualità

Area Ricerca e rapporti con le imprese - Ufficio Ricerca internazionale

Area Risorse umane - Ufficio Sviluppo Organizzativo

Direzione generale - Ufficio Pianificazione e controllo strategico

*Si ringraziano i Centri e i Dipartimenti di Ateneo per i dati e le informazioni fornite*

### **Progetto grafico ed editing**

a cura di Area Comunicazione e marketing - Ufficio Comunicazione

© Università degli Studi di Padova - dicembre 2023

via VIII febbraio 2 Padova

[www.unipd.it](http://www.unipd.it)

## **Indice**

Presentazione della Delegata della Rettrice alle Politiche per le pari opportunità	7
--	---

<b>Nota metodologica</b>	10
--------------------------	----

### **SEZIONE 1**

<b>Composizione di genere dell'Università di Padova</b>	13
---	----

1.1 Sguardo d'Insieme	13
-----------------------	----

1.2 Componente studentesca, Scuole di dottorato e di specializzazione	15
---	----

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	34
--	----

1.4 Personale docente	35
-----------------------	----

1.5 Personale e ricerca	45
-------------------------	----

1.6 Personale e PNRR	58
----------------------	----

1.7 Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo	61
--	----

1.8 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici	62
---	----

1.9 Organi di Ateneo e posizioni apicali	71
--	----

### **SEZIONE 2**

<b>Le azioni dell'Università di Padova per le pari opportunità e la parità di genere (2020-2022)</b>	81
--	----

2.1. Organi e figure di tutela e garanzia: ruoli e azioni	81
---	----

2.2. Piano di uguaglianza di genere: linee di indirizzo e azioni intraprese	85
---	----

2.2.1. Azioni per l'equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	85
---	----

2.2.2 Azioni per l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali e per l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	96
---	----

2.2.3. Azioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	99
--	----

2.2.4. Azioni per il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.	107
---	-----



## Presentazione della Delegata della Rettrice alle Politiche per le pari opportunità

Da tempo l'Università di Padova ha avviato un processo di pianificazione e monitoraggio delle politiche per la parità di genere, dotandosi di strumenti strategici e di rendicontazione.

Siamo stati tra i primi in Italia a pubblicare, nel 2017, il Bilancio di genere, oggi alla sua terza edizione, con l'obiettivo di condurre un'analisi approfondita della comunità universitaria, mettendo in luce criticità, tendenze positive e obiettivi da perseguire per rimuovere gli ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità in Ateneo.

Due anni dopo, nel 2019, è stato approvato il primo documento di *gender budgeting*, a cui è seguito il Piano di uguaglianza di genere per il triennio 2022-2024, che definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità attraverso obiettivi e azioni declinati nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea. Le pari opportunità figurano anche tra gli ambiti della Carta degli impegni di sostenibilità, adottata per la prima volta nel 2018 e poi nel 2023, e sono oggetto di rendicontazione, anno dopo anno, nelle diverse edizioni del Rapporto di sostenibilità di Ateneo.

L'impegno profuso nella redazione e nell'adozione di questi documenti di pianificazione e monitoraggio deriva dalla scelta di dare una direzione politica chiara alle nostre azioni, all'insegna della parità di genere e della lotta alle discriminazioni - impegno che è stato riconosciuto anche a livello internazionale.

L'Università di Padova, infatti, ha consolidato per il 2022 la propria posizione di rilievo in questo ambito nella quinta edizione dello THE University Impact Rankings, mantenendosi tra i primi 100 migliori atenei al mondo per la promozione dell'uguaglianza di genere (SdG 5 - Gender Equality).

Il nostro investimento per le pari opportunità e nel combattere con forza ogni forma di discriminazione si è tradotto, negli anni, in numerosi interventi e altrettanto numerose iniziative che coinvolgono e si rivolgono all'intera comunità accademica.

Di recente, ad esempio, abbiamo scelto di rinnovare le linee guida per la gestione delle Carriere Alias degli studenti e delle studentesse dell'Università di Padova, in un'ottica di semplificazione. La pratica del rilascio di un'identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con il nome "di elezione" scelto dalla persona impegnata nel processo di modifica dell'attribuzione del sesso, già attiva, è stata semplificata, in quanto non è più necessaria documentazione a supporto. In seguito alla semplificazione il numero di richieste è raddoppiato, passando da 8 nell'anno accademico 2021/2022 a 16 nell'anno accademico 2022/2023.

Anche per quel che riguarda il reclutamento e le carriere l'Università di Padova è attiva da tempo, sin dal 2014, nel garantire l'equità, coerentemente con l'adesione dell'Ateneo alla Carta Europea dei Ricercatori e dal Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (C&C).

Si tratta di un impegno valso all'Ateneo l'accreditamento come Istituzione Europea assegnataria del sigillo "HR Excellence in Research" e che prosegue nel tempo, tanto è vero che per il Piano di programmazione di reclutamento del personale 2022-2024 è stata riconfermata la linea di intervento del Fondo Budget di Ateneo dedicata al riequilibrio di genere, con la possibilità di mettere in atto un'iniziativa premiale a seguito di accertamento che le politiche pluriennali di reclutamento abbiano migliorato la composizione di genere nei vari ruoli.

Queste e altre iniziative trovano ampia descrizione nella sezione dedicata alle attività di questo Bilancio di genere.

In questo quadro, dunque, è cruciale la lettura dei dati che emergono dal Bilancio di genere, nell'ottica di misurare e implementare l'efficacia delle nostre scelte e delle nostre azioni.

Uno dei fenomeni di particolare interesse è rappresentato dalla segregazione orizzontale, ambito per il quale l'analisi da poco conclusa 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 Discipline umanistiche e artistiche (con quote comprese tra il 70% e il 73%), dell'area Scienze sociali, giornalismo e informazione (con quote comprese tra il 69% e il 72%) e dell'area Sanità e assistenza sociale (tra il 70% e il 75%). Per quanto concerne invece le discipline più strettamente scientifiche, i dati confermano che la scelta da parte delle donne di intraprendere una carriera nell'ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) continua ad assestarsi su bassi quantitativi; ad esempio, le preferenze per i corsi di studio dell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) variano tra il 8% e il 14%, mentre quelle per i corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni tra il 21% e il 25%.

Si conferma inoltre anche il permanere della "leaky pipeline", o "conduttura che perde", evidenziata dall'analisi dei grafici a forbice in cui, all'avanzare della carriera, si riscontra una progressiva riduzione della presenza di donne nei ruoli più prestigiosi.

Le percentuali di donne e di uomini nelle varie posizioni, dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb, ad esempio, mostrano una maggiore stabilità nelle percentuali nel 2022 rispetto al 2019, dove era più evidente la prevalenza maschile tra i titolari di borsa di ricerca e di assegno di ricerca. Il divario è comunque netto già quando si inizia la carriera di dottorando e diminuisce proseguendo nelle posizioni, per poi mostrarsi come fortemente sfavorevole alla componente femminile tra i ricercatori a tempo determinato di tipo B.

Per quello che riguarda i docenti, rispetto alla prima edizione del Bilancio di genere 2016, a un aumento di unità di personale (da 2.092 a 2.551, +12,5%) è corrisposto un aumento più marcato della componente femminile rispetto a quella maschile, pari al 15,8%, e un incremento dell'incidenza femminile complessiva, che passa dal 34,8% al 37,7% del corpo docente.

Con riferimento al 2022, l'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici a tempo deter-

minato di tipo A, essendo pari al 48,5%. Questi dati sembrano confermare il mantenimento del cosiddetto "soffitto di cristallo" e del fenomeno della segregazione verticale, sebbene si notino incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi.

Per quel che riguarda la ricerca è invece interessante segnalare i dati relativi al panorama internazionale, laddove, come noto, la stabilità nel tempo degli strumenti di finanziamento per la ricerca consente di comparare efficacemente i dati attuali con quelli del triennio precedente. I dati dimostrano che nel periodo 2020-2022 il rapporto di genere migliora leggermente rispetto al triennio precedente in termini di partecipazione, mentre è nel numero assoluto di progetti vinti che si vede la componente femminile ottenere un ottimo risultato con un totale di grant finanziati più che raddoppiato rispetto al triennio precedente.

Più in generale, il quadro che emerge da questa nuova edizione del Bilancio di genere risulta in linea con i dati degli altri Atenei italiani e si integra e dialoga con i dati che sia a livello nazionale sia a livello mondiale fotografano il percorso, ancora lungo, che bisogna compiere per raggiungere la parità di genere e che ci viene ampiamente rappresentato sia dal Global Gender Gap Report 2023, che indica come, ferme restando le condizioni attuali, siano necessari 67 anni per azzerare il divario tra i generi in Europa e 131 anni nel mondo, sia dal Global Gender Gap Index 2023, che vede l'Italia al 79° posto al mondo e al 30° posto in Europa per la parità di genere.

In questo panorama ancora poco incoraggiante resta saldo l'impegno del nostro Ateneo a contribuire attivamente alla diffusione di una cultura della parità di genere e alla messa in campo di politiche concrete per favorire le pari opportunità, attraverso un costante e tenace lavoro in continua progressione.

## Nota metodologica

L'Università di Padova ha adottato sin dal 2017 il Bilancio di genere quale strumento per «monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere» in linea con quanto riportato nelle Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca<sup>1</sup>, facendone «pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale»<sup>2</sup>.

In particolare, l'impegno per la redazione del Bilancio di genere, presente nelle Linee strategiche 2016-2022, viene ribadito nel Piano di uguaglianza di genere 2022-2024, approvato a febbraio 2022, con il quale l'Ateneo si impegna a «pubblicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto di sostenibilità» (Area 1 - Obiettivo 3 - Azione 1).

L'edizione 2020-2022 fa dunque seguito a due edizioni integrali (2017 e 2019) e agli aggiornamenti annuali di una selezione di indicatori particolarmente rilevanti pubblicati all'interno del Rapporto di sostenibilità.

A partire dall'edizione 2019, con l'obiettivo di garantire la confrontabilità dei dati a livello nazionale, è stata adottata la metodologia proposta dalle Linee Guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani, pubblicate nello stesso anno a cura del gruppo di lavoro creato in seno alla CRUI al quale ha contribuito anche l'Università di Padova.

L'Ateneo ha inoltre aderito al progetto CRUI-CINECA denominato "Cruscotto indicatori di contesto e riclassificazione dei dati contabili", portato avanti nel corso del 2022 dal tavolo congiunto Cineca - Gruppo di lavoro del Bilancio di genere e sta lavorando a una riclassificazione del piano dei conti con l'obiettivo di procedere nei prossimi anni a un'analisi a consuntivo del Bilancio di Ateneo in un'ottica di genere.

1 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](http://www.miur.gov.it).

2 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.

Questo passaggio consentirà di completare il ciclo del Bilancio di genere, che oltre a costituire un fondamentale strumento di rendicontazione e verifica a consuntivo rappresenta un presupposto per la pianificazione strategica, anche in ottica di assegnazione delle risorse economiche.

In linea con quanto previsto dalla metodologia CRUI, il Bilancio di genere dell'Università di Padova si articola in due parti principali. La prima parte fornisce un'analisi di contesto attraverso un set di indicatori volti a monitorare la consistenza, lo sviluppo della carriera e la diversa partecipazione delle donne e degli uomini alla vita universitaria negli anni solari 2020, 2021 e 2022 e negli anni accademici 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, salvo i casi in cui vengono proposte serie storiche per meglio cogliere le tendenze nel tempo. In particolare vengono analizzate:

- la componente studentesca, compresi dottorande e dottorandi di ricerca
- il personale docente e di ricerca
- il personale tecnico amministrativo
- gli incarichi istituzionali e di governo.

La seconda sezione fornisce invece una ricognizione delle politiche e delle azioni definite e portate avanti dall'Ateneo nel suo complesso a favore delle pari opportunità e della parità di genere. Questa sezione si articola, per coerenza con il Piano di uguaglianza di genere, nelle cinque aree di intervento individuate dalla Commissione Europea per la redazione del Gender Equality Plan.

La redazione del Bilancio di genere 2020-2022 è stata coordinata dall'Ufficio Public Engagement dell'Area Comunicazione e Marketing con la supervisione scientifica della Delegata della Rettore alle Politiche per le pari opportunità. I dati utilizzati per la prima sezione, provenienti da banche dati di Ateneo e nazionali, sono stati estratti ed elaborati dai seguenti uffici:

- ufficio Pianificazione e controllo strategico - Direzione generale,
- ufficio Sviluppo Organizzativo - area Risorse umane,
- ufficio Ricerca e qualità - area Ricerca e rapporti con le imprese,
- ufficio Ricerca internazionale - area Ricerca e rapporti con le imprese,
- Infine, l'ufficio Affari generali dell'Area affari generali e legali ha fornito i dati relativi alla composizione degli organi dell'Ateneo, mentre i Dipartimenti hanno fornito i dati relativi alla composizione delle commissioni attive al loro interno, funzionali all'analisi sulla rappresentazione femminile nei ruoli apicali e decisionali dell'Università.

La seconda sezione è stata curata dall'Ufficio Public Engagement su dati tratti dai documenti istituzionali (Relazione Unica, Rapporto di sostenibilità, relazioni degli organi di tutela e garanzia) e grazie alle informazioni raccolte dai Dipartimenti e dai Centri.



La geometria, 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 2022) evidenzia come, a fronte di un aumento dell'organico totale di Ateneo, le donne sono prevalenti e in costante aumento nel corso del triennio 2020-2022: si contano infatti 39.536 donne, ben 4.341 in più rispetto al 2020 e 2.497 in più rispetto al 2021 (Tabella 1).

Ruolo	2020			2021			2022		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
Studentesse e studenti	31.719	59.994	52,87%	33.438	62.875	53,18%	35.778	66.620	53,70%
Dottorande e dottorandi	669	1.487	44,99%	762	1.679	45,38%	754	1.662	45,37%
Assegniste e assegnisti di ricerca**	426	973	43,78%	411	899	45,72%	416	874	47,60%
Personale docente***	847	2.315	36,59%	868	2.374	36,56%	961	2.551	37,67%
Dirigenti	4	12	33,33%	4	13	30,77%	4	13	30,77%
PTA e CEL	1.530	2.403	63,67%	1.556	2.439	63,80%	1.623	2.551	63,62%
<b>Totale</b>	<b>35.195</b>	<b>67.184</b>	<b>52,39%</b>	<b>37.039</b>	<b>70.279</b>	<b>52,70%</b>	<b>39.536</b>	<b>74.271</b>	<b>53,23%</b>

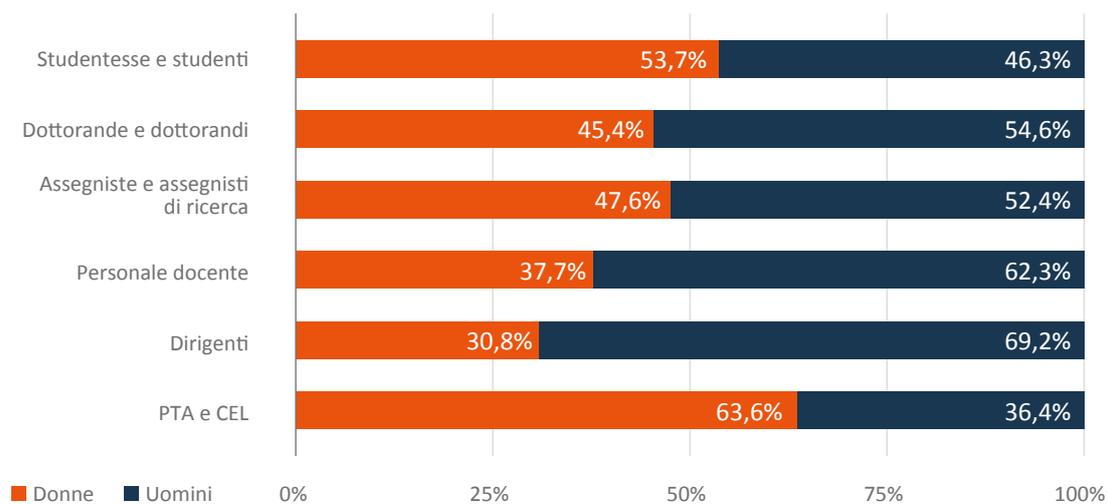
\*Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno.

\*\*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.

In particolare, per tutto il triennio analizzato si registra un maggior numero di studentesse fra le iscritte e gli iscritti ai corsi di studio e ai corsi di specializzazione, e una netta prevalenza femminile fra il personale tecnico amministrativo e i collaboratori esperti linguistici. Gli uomini sono invece in prevalenza tra il personale docente e i dirigenti. Ci si avvicina a una quasi 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 (2022)**

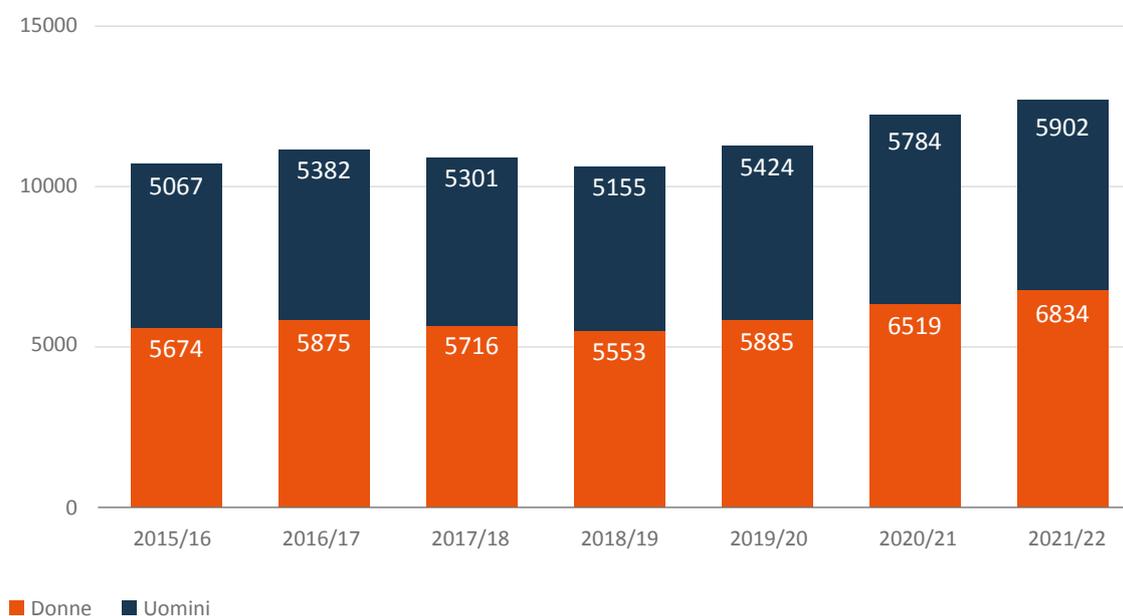


## 1.2 Componente studentesca, Scuole di dottorato e di specializzazione<sup>3</sup>

Questa sezione presenta i dati relativi alla componente studentesca dell'Università di Padova con riferimento all'anno accademico 2021/2022 e alcune serie storiche. Sono descritti i dati relativi ai nuovi avvisi di carriera nei corsi di laurea e di laurea magistrale a ciclo unico e quelli riguardanti iscritti e iscritte a 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 2022. 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.<sup>4</sup>

**Immatricolazioni a.a 2021/2022<sup>5</sup>.** Nell'a.a. 2021/2022 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 12.736, di cui 6.834 donne (pari al 53,7%) e 5.902 uomini (pari al 46,3%) (Figura 1A).

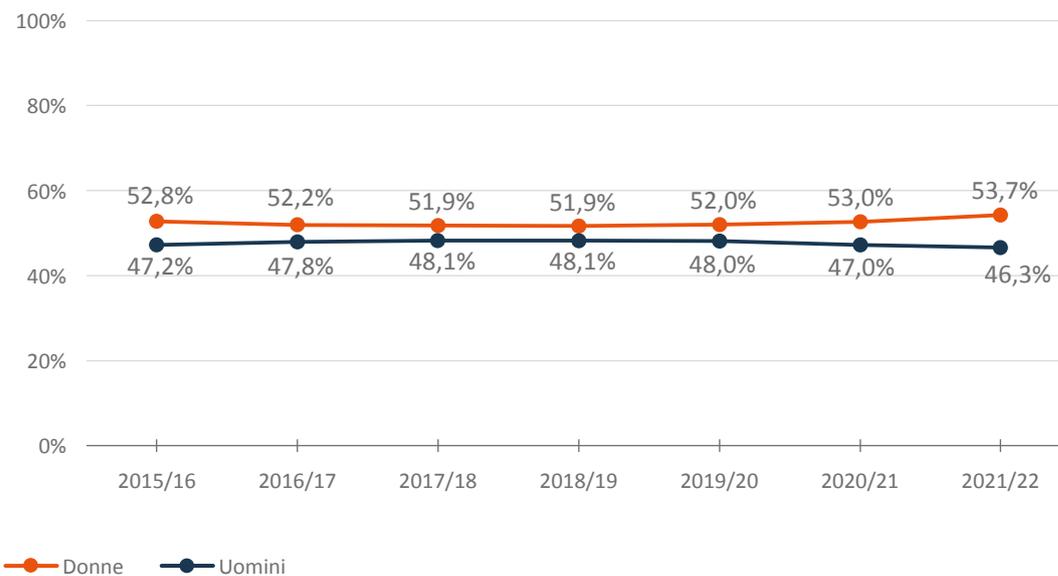
**FIGURA 1A - SERIE STORICA IMMATRICOLATI PER GENERE - N. DONNE E N. UOMINI IMMATRICOLATI PER ANNO ACCADEMICO**



3 Relativamente a questo capitolo, i dati di fonte Ministero dell'Università e della Ricerca - MUR, con particolare riferimento alle serie storiche degli immatricolati e degli iscritti, provengono dal database dell'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati - ANS che viene aggiornato continuamente dagli Atenei. Per questo motivo i valori presenti sul portale Open Data MUR possono essere soggetti a lievi variazioni che dipendono dal momento in cui viene effettuato lo scarico e l'elaborazione dei dati ANS.

4 L'International Standard Classification of Education (ISCED) è un quadro di riferimento per assemblare, compilare e analizzare statistiche riguardanti il campo dell'istruzione comparabili a livello internazionale.

5 Per immatricolati 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: Ministero dell'Università e della Ricerca, Open Data.

**FIGURA 1B - SERIE STORICA IMMATRICOLATI PER GENERE, UNIVERSITÀ DI PADOVA**

Se consideriamo la serie storica delle immatricolazioni (Figura 1A) si nota che, in numero assoluto, nell'ultimo quadriennio queste sono costantemente aumentate passando da 10.708 dell'a.a. 2018/2019 a 12.736 dell'a.a. 2021/2022, con una variazione percentuale del 19%. Analizzando tali variazioni secondo la componente femminile e quella maschile, possiamo notare che l'aumento non è stato omogeneo tra i due generi. Dal 2018/2019 infatti le studentesse immatricolate sono aumentate del 23%, mentre gli studenti solo del 14,5% con variazioni statisticamente significative ( $p < 0.05$ ). Quindi, al contrario di quanto avvenuto fino al 2018/2019, dove il lieve aumento nel numero assoluto delle immatricolazioni era da attribuire soprattutto ai ragazzi che, conclusa la scuola superiore, avevano deciso di intraprendere un percorso di studio universitario, negli ultimi quattro anni sono state le ragazze a determinare in misura maggiore l'aumento delle immatricolazioni. Confrontando le percentuali di donne e uomini (Figura 1B) si nota che la percentuale della componente femminile passa da quasi il 52% dell'a.a. 2018/2019 al 53,7% dell'a.a. 2021/2022 mentre nello stesso arco di tempo la componente maschile diminuisce dal 48% al 46%.

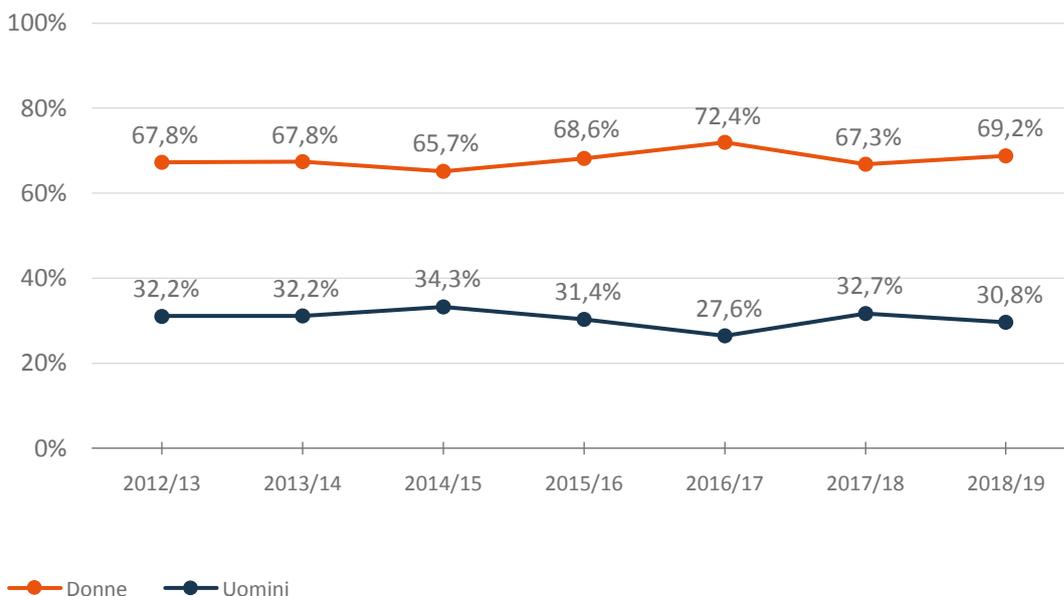
A seguire, le Figure 2 e 3 riportano le serie storiche delle immatricolazioni ai corsi di laurea e di laurea magistrale a ciclo unico. Fra le matricole dei corsi di laurea triennale (Figura 2), fino all'a.a. 2019/2020, la presenza di donne e uomini è paritaria, con il trend maschile in leggero aumento rispetto a quello femminile. Il trend crescente delle immatricolate e degli immatricolati, già osservato sul totale, è ancora più evidente tra i corsi di laurea triennali, dove l'aumento percentuale del numero di immatricolati dal 2018/2019 al 2021/2022 raggiunge il 21,3% (quasi 25% per le donne, 17,8% per gli uomini). Tale aumento, statisticamente significativo ( $p < 0.05$ ) si accompagna a un'inversione di tendenza che vede, a partire dall'a.a. 2019/2020, la percentuale della componente femminile crescere in modo quantitativamente più importante rispetto a quella maschile.

**FIGURA 2 - SERIE STORICA IMMATICOLATI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI**



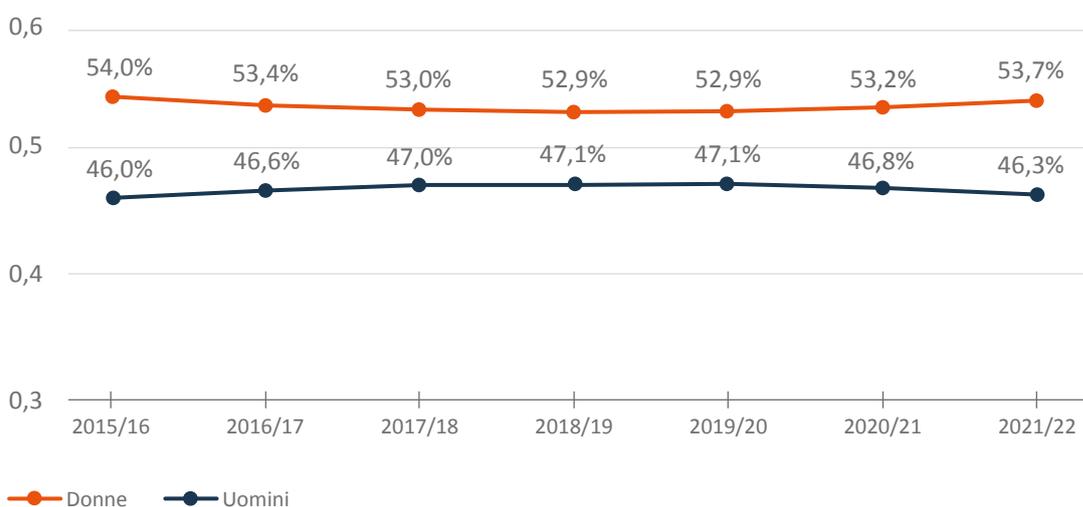
Nelle lauree magistrali a ciclo unico, le studentesse sono in netta maggioranza (Figura 3). Analizzando la serie storica a seguire si osserva un aumento complessivo delle immatricolazioni tra l'a.a. 2018/2019 e l'a.a. 2021/2022 (da 1.072 a 1.254) con un contributo significativamente maggiore ( $p < 0.05$ ) delle donne.

**FIGURA 3 - SERIE STORICA IMMATICOLATI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO**



**Iscrizioni a.a. 2021/2022**<sup>6</sup> Nell'a.a. 2021/2022, risultano 66.620 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 35.778 (54%), gli uomini 30.842 (46%). Esaminando la serie storica delle iscrizioni dall'a.a. 2015/2016 all'a.a. 2021/2022 si rileva che, dopo alcuni anni di stabilità, si assiste a un aumento piuttosto consistente, passando dai 58.789 iscritti dell'a.a. 2018/2019 ai 66.620 dell'a.a. 2021/2022. Considerando i dati disaggregati per genere (Figura 4)<sup>7</sup> si nota come a contribuire in modo statisticamente significativo all'aumento ( $p < 0.05$ ) sia principalmente la componente femminile, che passa da 31.075 nell'a.a. 2018/2019 a 35.778 nell'a.a. 2020/2022. Il risultato di questa tendenza è un aumento del divario tra la componente femminile (54%) e quella maschile (46%) rispetto al triennio precedente. Anche la componente maschile, seppur in misura minore, è in crescita: gli studenti erano infatti 27.714 nell'a.a. 2018/2019 e sono 30.842 nell'a.a. 2021/2022.

**FIGURA 4 - SERIE STORICA ISCRITTI PER GENERE, ATENEVO DI PADOVA**

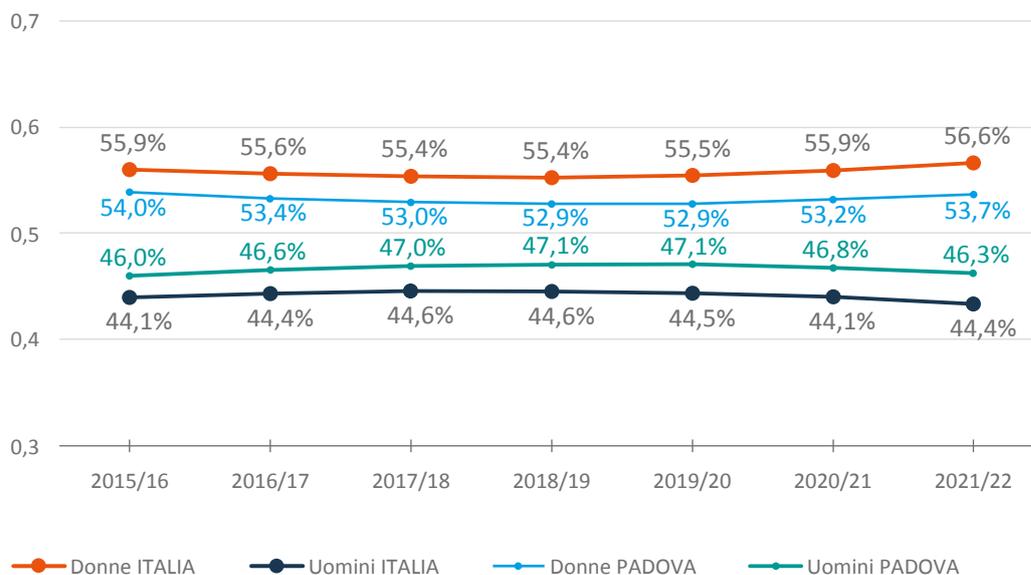


Anche a livello nazionale (Figura 5) si osserva un'inversione di tendenza con le donne che tornano nell'a.a. 2021/2022 al 57% degli iscritti dopo essersi assestate per alcuni anni intorno al 55%. Invece, le iscrizioni maschili, diminuiscono passando dal 45% al 43% dell'a.a. 2021/2022. A livello nazionale la prevalenza femminile nella popolazione degli iscritti e delle iscritte all'Università è netta e statisticamente significativa ( $p < 0.05$ ) per tutto il periodo considerato. Confrontando i dati relativi alle iscrizioni dell'ateneo padovano con quelle a livello nazionale, si osserva che il trend dell'Università di Padova è in linea con quello nazionale, anche se l'aumento percentuale della componente femminile risulta minore nel nostro Ateneo rispetto a quello nazionale.

6 Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca. Sono considerati studentesse e studenti che al 31 luglio 2022 risultano iscritti nell'a.a. 2021/2022 a un corso di studio. Rientrano in questa definizione anche coloro che hanno conseguito il titolo prima del 31 luglio dell'anno 2022 purché iscritti all'anno accademico 2021/2022. Sono esclusi invece tutti coloro che sono usciti dall'Ateneo prima del 31 luglio dell'anno 2022 per rinuncia, decesso, sospensione o altri motivi. I corsi di studio considerati sono quelli del DM 509/99, DM 270/04 e vecchio ordinamento.

7 Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca.

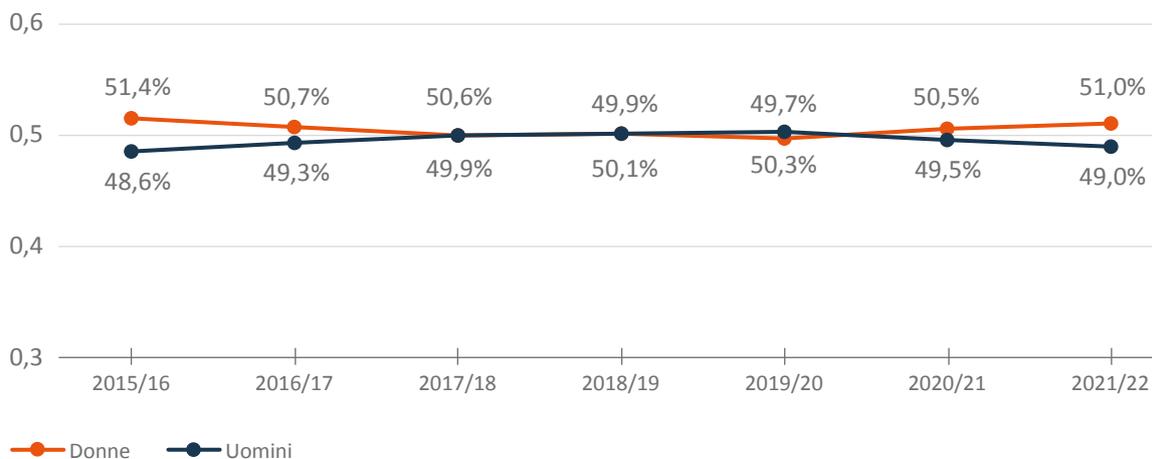
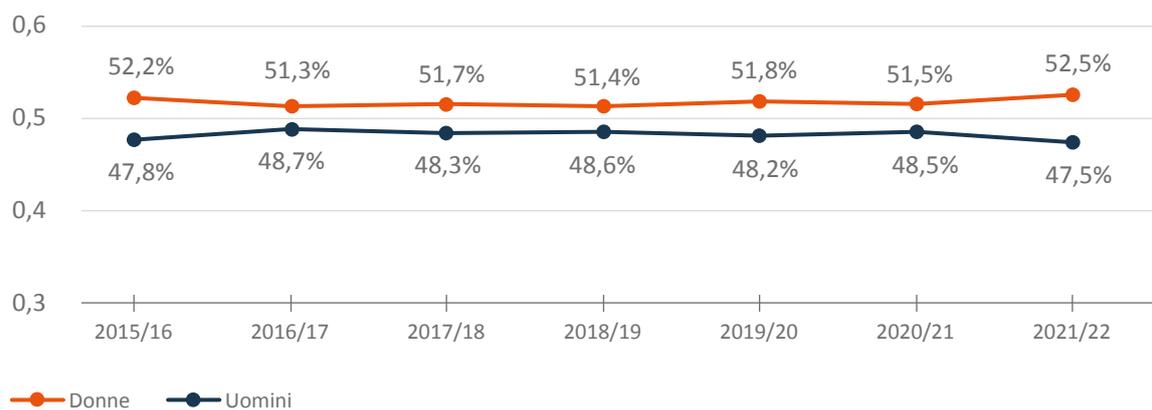
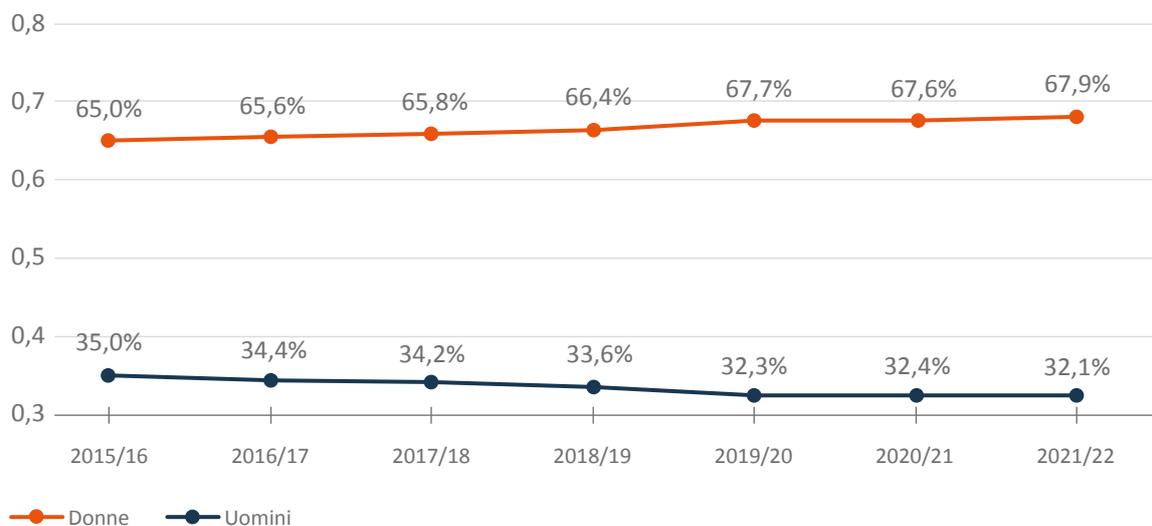
**FIGURA 5 - SERIE STORICA ISCRITTI PER GENERE, ITALIA VS UNIVERSITÀ DI PADOVA**



I grafici delle Figure 6, 7 e 8 riportano le serie storiche delle iscrizioni ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico. Anche tra le iscrizioni alle lauree triennali si ritrova lo stesso andamento rilevato nel totale delle iscrizioni con un aumento costante e consistente a partire dal 2018/2019. Se fino al 2019/2020 uomini e donne erano presenti nei corsi di laurea triennale nella stessa proporzione (Figura 6), dal 2020/2021 le studentesse superano in percentuale (51%) i loro colleghi maschi (49%), con un aumento statisticamente significativo.

Anche per le lauree magistrali (Figura 7) si osserva una variazione significativa nel numero complessivo di iscrizioni, addirittura un +38% (+9% per le triennali). Anche in questo caso le studentesse danno un contributo maggiore e statisticamente significativo ( $p < 0.05$ ) all'incremento delle iscrizioni e anche il trend percentuale risulta in aumento a discapito della componente maschile. È comunque in ascesa anche il numero degli studenti che passa da 6.472 nell'a.a. 2018/2019 a 8.719 nell'a.a. 2021/2022.

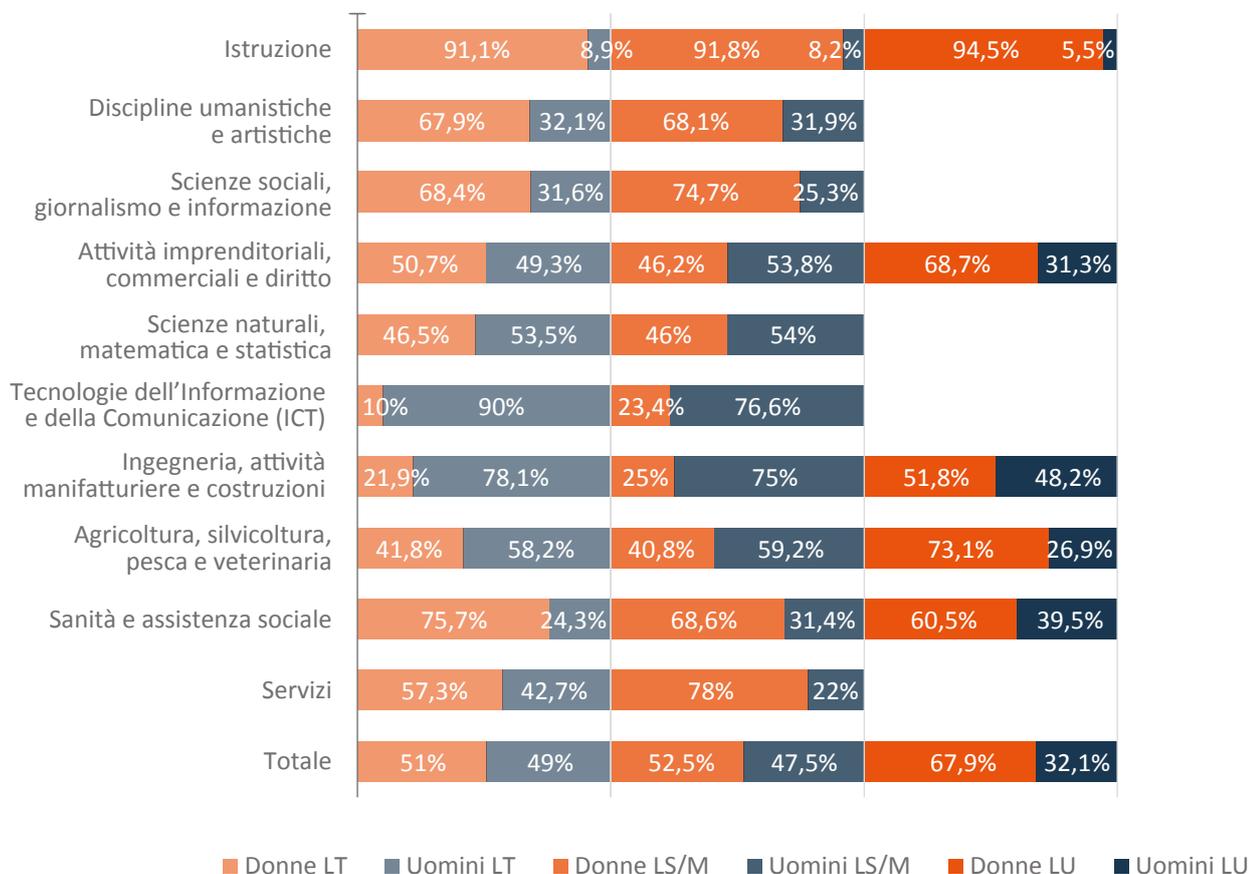
La presenza della componente femminile è infine nettamente e costantemente superiore a quella maschile fra gli iscritti alle lauree magistrali a ciclo unico, senza variazioni temporali significative (Figura 8).

**FIGURA 6 - SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, LAUREE TRIENNALI****FIGURA 7 - SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI****FIGURA 8 - SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, LAUREE A CICLO UNICO**

**Segregazione orizzontale.** La Figura 9 presenta la distribuzione delle iscrizioni di uomini e donne nelle diverse aree di studio<sup>8</sup> nell'a.a. 2021/2022. Nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti e educatori 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 delle Discipline umanistiche e artistiche, delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (dove troviamo i corsi di studio in Psicologia, Sociologia, Scienze politiche e Comunicazione), dell'area Sanità e assistenza sociale e Servizi (dove troviamo solo due corsi di laurea ovvero Progettazione e gestione del turismo culturale e Scienze motorie). Da notare che nell'area Sanità e assistenza sociale, le donne raggiungono una presenza elevata (76% nei corsi di laurea triennale e 69% nei corsi laurea magistrale) che avviano alle professioni sanitarie e sociali (ad esempio: Infermieristica, Assistenza sanitaria e prevenzione, Logopedia, Dietistica, Servizio sociale). Sono tuttavia 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 tra i corsi triennali, nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, sebbene in leggero aumento, rispetto all'a.a. 2018/2019, la quota di studentesse iscritte ai corsi di laurea magistrale della stessa area, mentre nel corso di laurea magistrale a ciclo unico di Ingegneria edile e architettura le donne superano i colleghi maschi, toccando quota 52%. La presenza femminile è ancora marginale tra i corsi triennali (10% degli iscritti) dell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), dove troviamo i corsi di laurea triennali e magistrali in Informatica. Va invece evidenziato l'aumento della presenza femminile tra i corsi magistrale della stessa area che passa da un 10% del 2018/2019 a poco più del 23% nel 2021/2022. Nei corsi di studio delle classi Attività imprenditoriali, commerciali e diritto la presenza femminile è di poco superiore a quella maschile, tranne nel caso dei corsi di laurea magistrale, mentre nei corsi di studio dell'area Scienze naturali, matematica e statistica le due componenti sono abbastanza equilibrate, con la presenza maschile che prevale, sia pur di poco, su quella femminile.

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

**FIGURA 9 - DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI PER GENERE, TIPOLOGIA DI CORSO E AREA DI STUDIO (a.a. 2021/2022)**

A seguire, l'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area di studio<sup>9</sup> rivela una sostanziale stabilità nel tempo delle preferenze di uomini e donne. Ad esempio, considerando le lauree triennali<sup>10</sup>, nell'area delle Scienze naturali, matematica e statistica le donne rappresentavano il 46% degli iscritti sia nell'a.a. 2015/2016 che nell'a.a. 2021/2022, con qualche lieve oscillazione; nell'area delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione le donne erano l'11% degli iscritti nell'a.a. 2015/2016 e il 10% nel 2021/2022; infine nell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni le donne erano il 18% degli iscritti nell'a.a. 2015/2016 e il 22% nell'a.a. 2021/2022. Viceversa le donne sono in netta maggioranza (oltre il 90%), con leggerissime 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 Discipline umanistiche e artistiche (con quote comprese tra il 70% e il 73%), dell'area Scienze sociali, giornalismo e informazione (con quote comprese tra il 69% e il 72%) e dell'area Sanità e assistenza sociale (tra il

<sup>9</sup> Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca, Open Data.

<sup>10</sup> Vengono considerati gli iscritti e le iscritte ai corsi di studio triennali DM 509/99 e DM 270/04.

70% e il 75%). Le preferenze per i corsi di studio dell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) variano tra il 8% e il 14%, mentre quelle per i corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni tra il 21% e il 25%. Si può quindi concludere che le ragazze che decidono di intraprendere un percorso formativo nell'ambito delle discipline scientifiche, in particolare le cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sono poco numerose se considerate in rapporto ai coetanei maschi, e che le preferenze di studentesse e studenti si dimostrano fondamentalmente stabili nel tempo.

**TABELLA 1. IMMATRICOLAZIONI ALLE LAUREE TRIENNALI PER AREA DI STUDIO E GENERE  
DALL'a.a. 2015/2016 ALL'a.a. 2021/2022**

Area	genere	Anno Accademico						
		2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
1	Donne	92%	93%	94%	94%	92%	96%	95%
	Uomini	8%	7%	6%	6%	8%	4%	5%
2	Donne	70%	70%	72%	73%	71%	73%	70%
	Uomini	30%	30%	28%	27%	29%	27%	30%
3	Donne	70%	69%	71%	69%	72%	70%	72%
	Uomini	30%	31%	29%	31%	28%	30%	28%
4	Donne	56%	60%	54%	55%	59%	55%	56%
	Uomini	44%	40%	46%	45%	41%	45%	44%
5	Donne	52%	51%	49%	50%	51%	51%	52%
	Uomini	48%	49%	51%	50%	49%	49%	48%
6	Donne	14%	11%	10%	11%	8%	9%	9%
	Uomini	86%	89%	90%	89%	92%	91%	91%
7	Donne	22%	21%	24%	24%	23%	24%	25%
	Uomini	78%	79%	76%	76%	77%	76%	75%
8	Donne	43%	44%	44%	38%	43%	47%	48%
	Uomini	57%	56%	56%	62%	57%	53%	52%
9	Donne	72%	70%	73%	72%	75%	71%	73%
	Uomini	28%	30%	27%	28%	25%	29%	27%
10	Donne	73%	68%	66%	68%	59%	61%	60%
	Uomini	27%	32%	34%	32%	41%	39%	40%

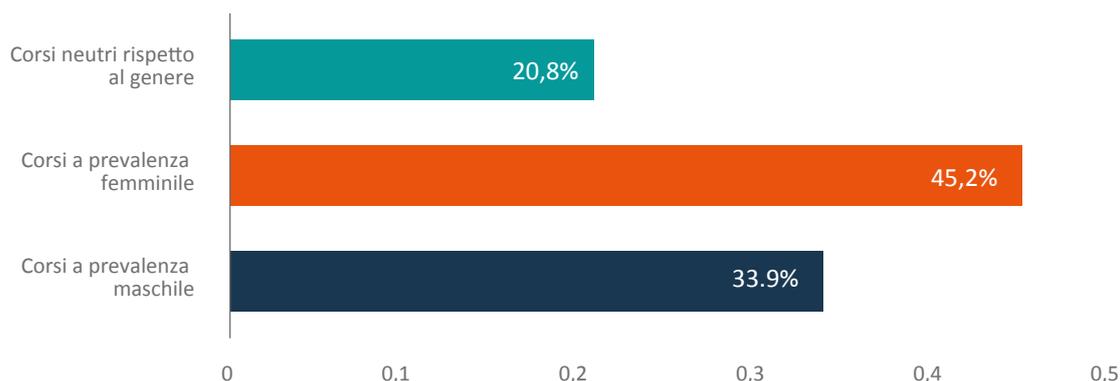
Legenda: 1 = Istruzione, 2 = Discipline umanistiche e artistiche, 3 = Scienze sociali, giornalismo e informazione, 4 = Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, 5 = Scienze naturali, matematica e statistica, 6 = Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), 7 = Ingegneria, attività 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"<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Un corso si intende "segregato" per genere quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%. Fonte: Ministero dell'Istruzione e del Merito, Open Data.

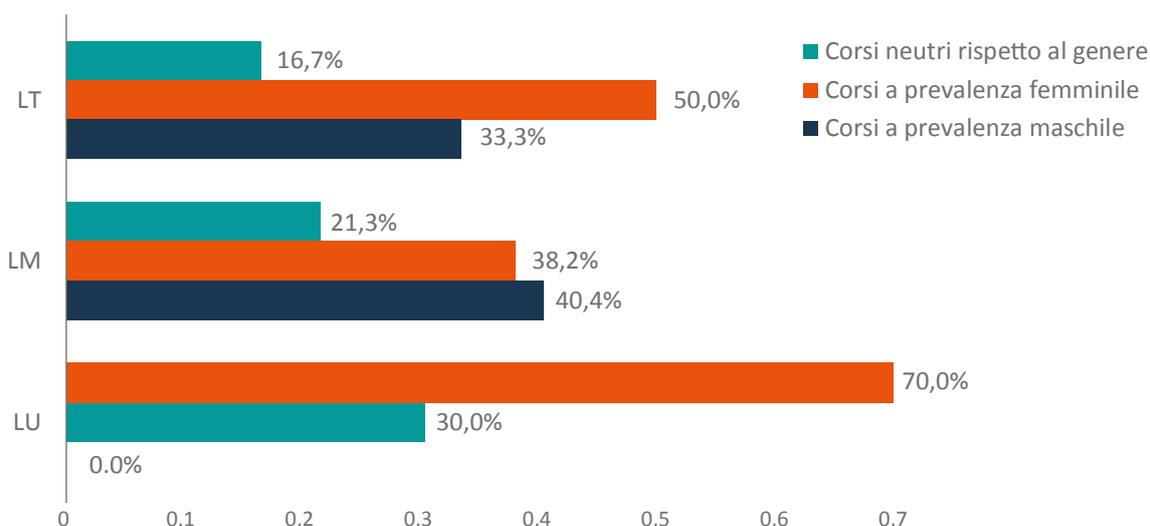
Tra i corsi di studio di tutti i livelli offerti dall'Ateneo di Padova nell'a.a. 2021/2022, il 45% sono a prevalenza femminile, il 34% a prevalenza maschile e il 21% sono neutri rispetto al genere. Complessivamente quindi la maggioranza dei percorsi di studio (quasi 80%) è caratterizzata dalla prevalenza dell'uno o dell'altro genere; solo circa un quinto dei corsi di studio è neutro rispetto al genere.

**FIGURA 10 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER GENERE (a.a. 2021/2022)**



I corsi a prevalenza femminile sono presenti a tutti i livelli (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 quinto delle lauree magistrali.

**FIGURA 11 - PERCENTUALE DEI CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER TIPOLOGIA DI CORSO (a.a. 2021/2022)**

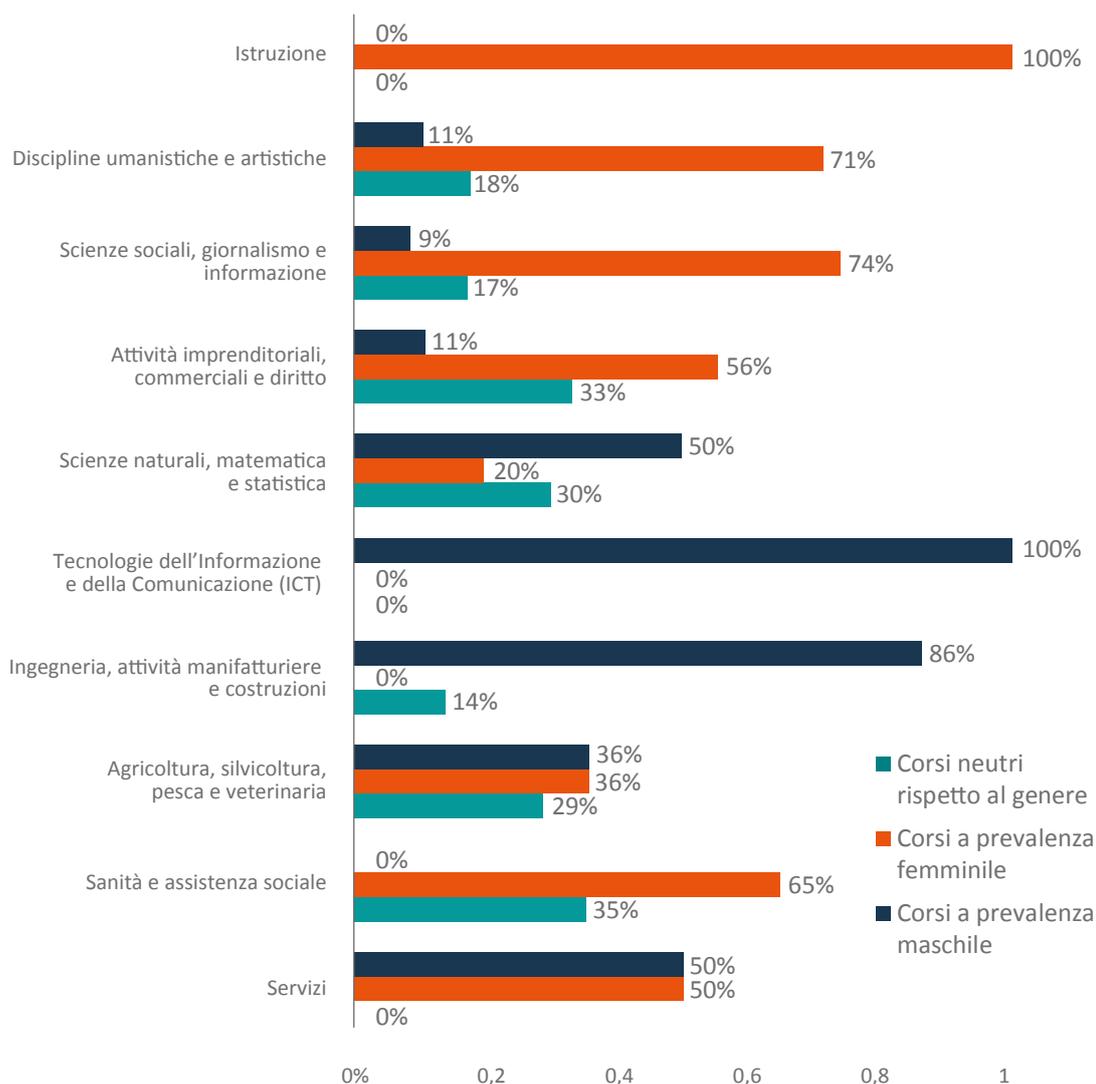


I corsi di studio a prevalenza femminile sono la totalità dei corsi di studio delle aree Istruzione (100%) e la maggioranza dei corsi delle aree Sanità e assistenza sociale (65%), Scienze sociali,

giornalismo e informazione (74%), Discipline umanistiche e artistiche (71%) e dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (56%). I corsi a prevalenza maschile sono il 100% dei corsi dell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e l'86% dei corsi di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni. I corsi neutri rispetto al genere con percentuali tra il 29% e il 35% sono nelle aree Sanità e assistenza sociale (35%), Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (33%), Scienze naturali, matematiche e statistica (30%), Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (29%) (Figura 12).

Emerge dunque, anche nell'Ateneo di Padova, il fenomeno della "segregazione orizzontale", diffuso a livello internazionale<sup>12</sup>, che indica la concentrazione di un genere in determinati campi di studio. Le discipline scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza maschili, mentre le 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. 2021/2022)**

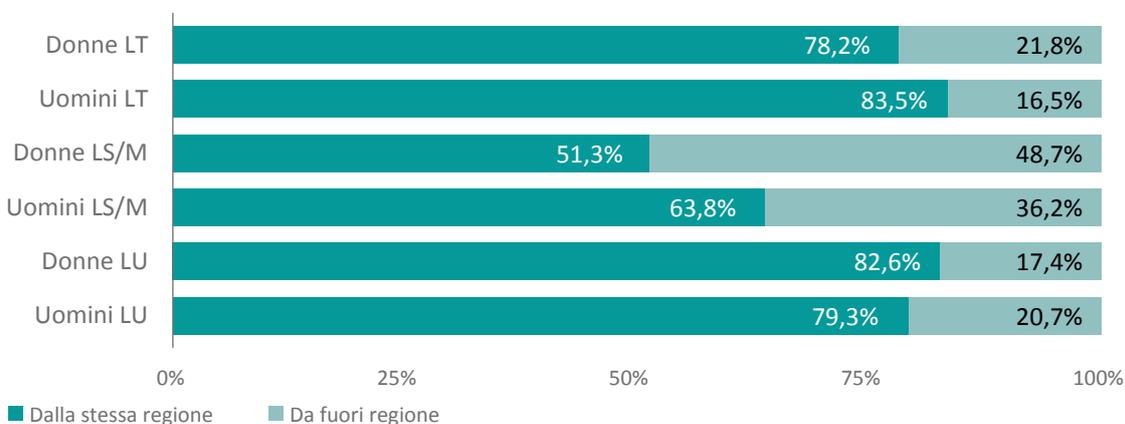


12 Fonte: Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, Commissione europea, She Figures 2021, Bruxelles.

**Mobilità.** Fra i 66.417 iscritti a corsi di studio dei DM 509/99 e DM 270/04 nell'a.a. 2021/2022<sup>13</sup>, 49.413 (74%) provengono dal Veneto, 17.004 (26%) provengono invece da fuori regione (sono compresi in questa categoria anche gli studenti con residenza in uno stato estero).

Nei corsi di laurea triennale le studentesse e gli studenti provenienti dal Veneto sono circa l'81% del totale degli iscritti. La stessa situazione si rileva nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico. Nei corsi di laurea magistrale, le studentesse e gli studenti provenienti dal Veneto sono per il 64% di sesso maschile e per il 51% di sesso femminile. Al contrario, la percentuale delle studentesse provenienti da fuori regione è nettamente superiore rispetto a quella dei colleghi maschi (49% vs 36%) (Figura 13).

**FIGURA 13 - PERCENTUALI DI ISCRITTI E ISCRITTE A CORSI DI STUDIO PER PROVENIENZA GEOGRAFICA E GENERE (a.a. 2021/2022)**



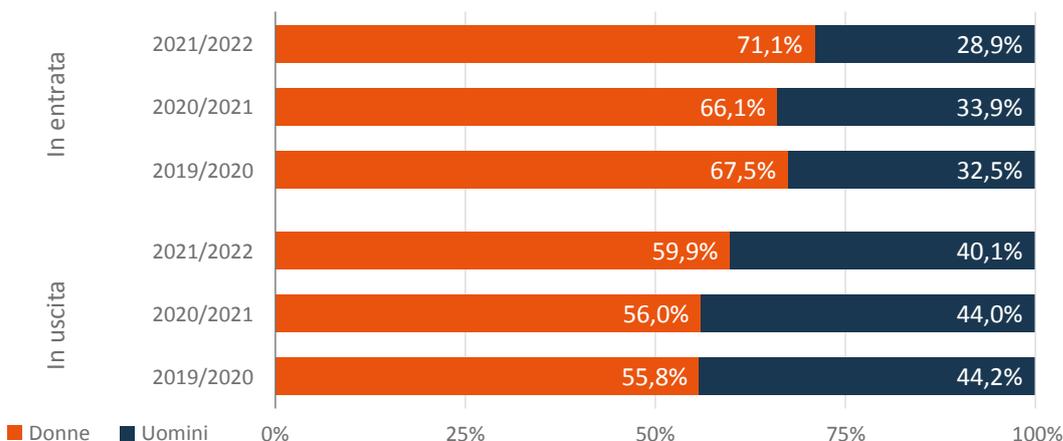
La Figura 14 riporta le percentuali di studentesse e studenti che negli anni accademici 2021/2022, 2020/2021 e 2019/2020 sono stati coinvolti in programmi di studio internazionali, in entrata<sup>14</sup> e in uscita<sup>15</sup>. In entrambi i casi si rileva una prevalenza femminile abbastanza stabile nel tempo; tale prevalenza è più accentuata tra gli studenti in entrata.

13 Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca, Open Data. Sono considerati gli studenti iscritti nell'a.a. 2021/2022, 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 dall'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati.

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

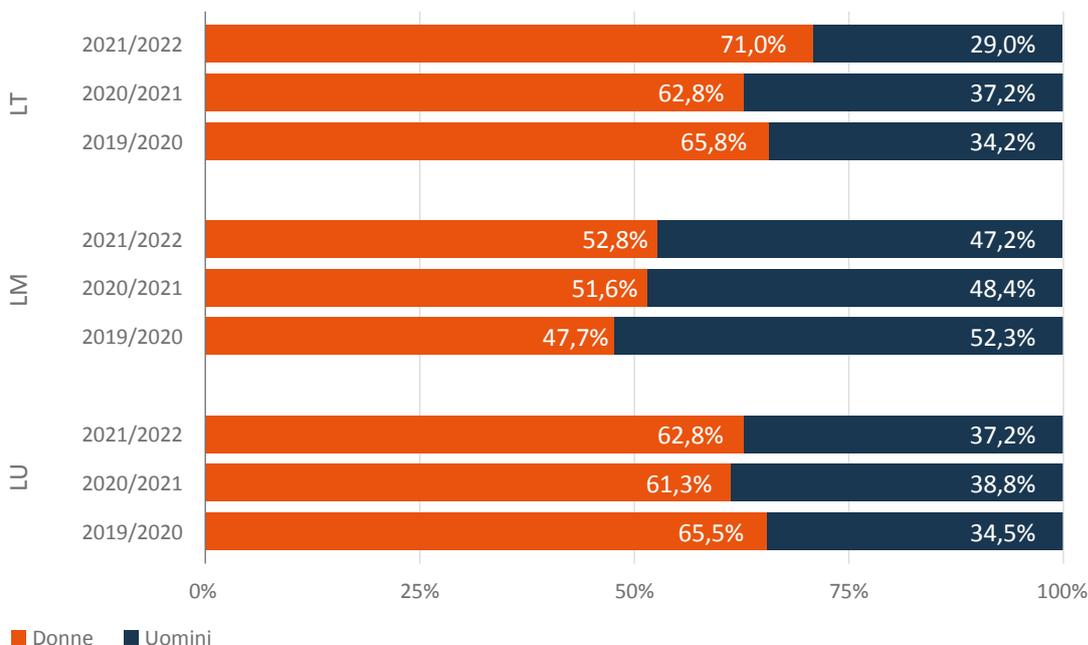
15 Iscritti in uscita: studentesse e studenti che nei tre anni accademici hanno svolto un periodo all'estero (per seguire attività didattiche, stage, tirocini, tesi) i cui CFU sono stati riconosciuti per mobilità internazionale. Fonte: Università di Padova.

**FIGURA 14 - STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI (a.a. 2021/2022, 2020/2021 E 2019/2020)**



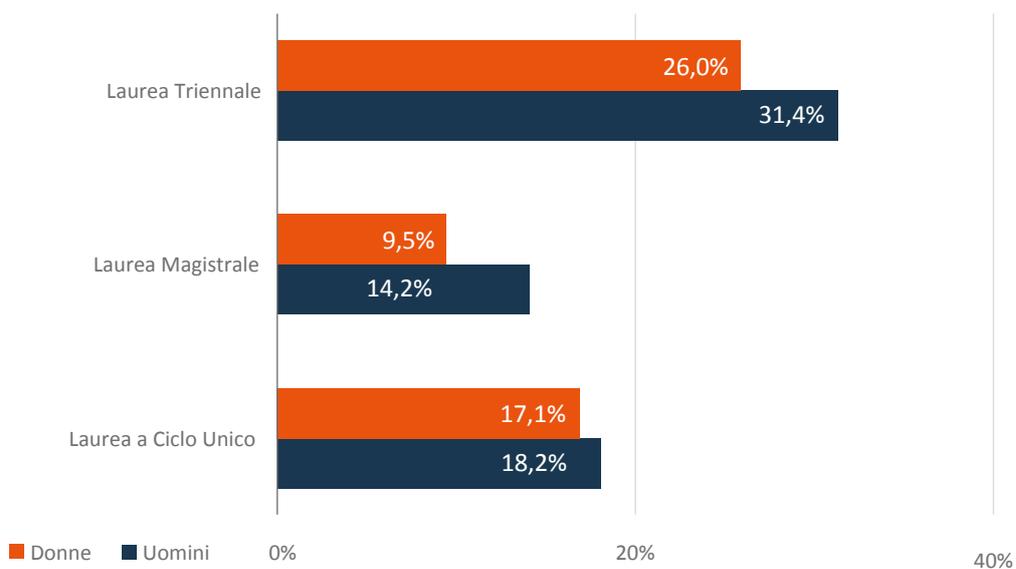
I dati disaggregati per tipo di corso di studio (Figura 15) evidenziano a livello di laurea triennale un incremento delle studentesse fra coloro che hanno scelto di seguire un programma di studio internazionale. A livello di laurea magistrale la proporzione di donne presenti fra coloro che scelgono un programma internazionale è abbastanza stabile (intorno al 50%); a livello di laurea magistrale a ciclo unico, nell'anno accademico 2021/2022 le studentesse sono state il 63%, con un leggero incremento rispetto all'anno precedente.

**FIGURA 15 - STUDENTI E STUDENTESSE IN USCITA CON PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI NEGLI a.a. 2021/2022, 2020/2021 E 2019/2020 PER TIPO DI CORSO**



**Performance negli studi.** Considerando la coorte degli immatricolati nell'a.a. 2021/2022<sup>16</sup>, il tasso di abbandono più elevato si riscontra a livello dei corsi di studio di laurea triennale, raggiungendo il 31% 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, i tassi di abbandono maschili superano nettamente quelli femminili, mentre solo nei corsi a ciclo unico la differenza è minima.

**FIGURA 16 - TASSO DI ABBANDONO DEGLI IMMATRICOLATI PER CORSO DI STUDIO E GENERE (a.a. 2021/2022)**

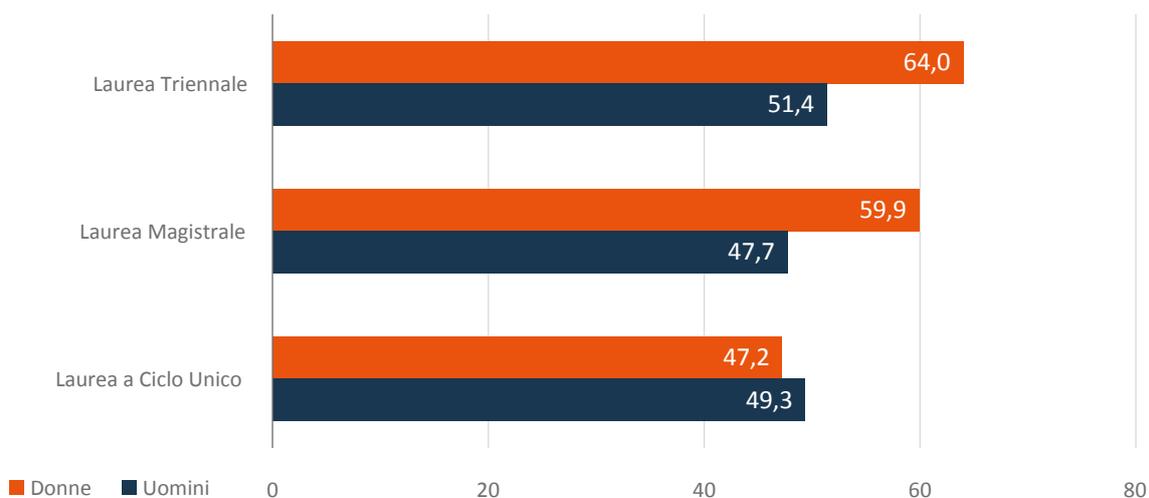


La figura 17 riporta le percentuali di donne e uomini che, nell'anno solare 2022, hanno conseguito un titolo "in corso".<sup>17</sup> Le donne che hanno conseguito la laurea triennale "in corso" sono il 64%, mentre gli uomini rappresentano il 51% del totale dei laureati dello stesso anno. La percentuale delle laureate "in corso" è 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 invece a livello di laurea magistrale a ciclo unico, dove la componente maschile supera - seppur di poco - quella femminile.

<sup>16</sup> Fonte: Università di Padova.

<sup>17</sup> Fonte: Ministero dell'Università e della ricerca, Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati. Sono considerati solo i corsi di studio DM 270/04.

**FIGURA 17 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATI E LAUREATE IN CORSO PER TIPO DI CORSO DI STUDIO (a.s. 2022)**



Complessivamente le studentesse e gli studenti che nell'anno solare 2022 hanno conseguito un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) sono stati 13.402: 7.505 donne (56%) e 5.897 uomini (44%)<sup>18</sup>. Per quanto riguarda la distribuzione per genere e classe del 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)<sup>19</sup>. In particolare le migliori performance da parte delle donne si registrano nel percorso magistrale, dove il 44% ottiene la valutazione massima di 110 e lode contro il 30% degli uomini. Solo nei corsi di laurea a ciclo unico gli uomini superano leggermente le donne, sempre con riferimento alla votazione massima 110 e lode.

**FIGURA 18 - DISTRIBUZIONE DI LAUREATI E LAUREATE PER CLASSE DI VOTO DI LAUREA E PER TIPO DI CORSO DI STUDI (2022)**

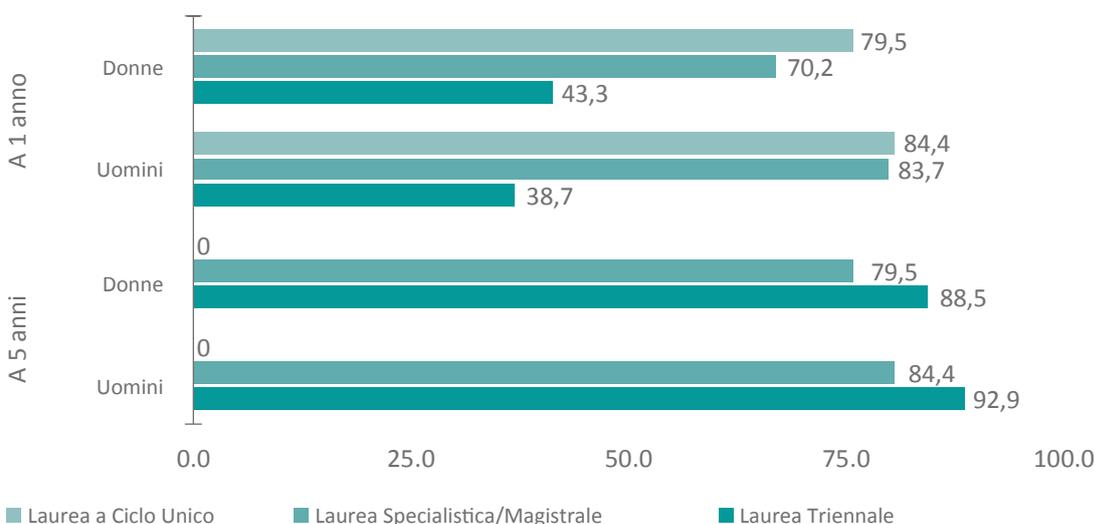


<sup>18</sup> Anche in questa analisi sono stati considerati solo i corsi di studio DM 270/04. Fonte: Università di Padova.

<sup>19</sup> Fonte: Ministero dell'Università e della ricerca, Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati.

**Dopo la laurea: l'occupazione.**<sup>20</sup> Se consideriamo i corsi di laurea triennale, le donne occupate a un anno dalla laurea rappresentano una quota percentuale superiore a quella degli uomini; a livello di laurea magistrale invece il tasso di occupazione degli uomini è nettamente superiore a quello femminile. A cinque anni dal conseguimento del titolo la percentuale di donne e uomini occupati in possesso di una laurea magistrale è intorno al 90%, con una leggera prevalenza maschile (88% femminile vs 93% maschile). A livello di laurea magistrale a ciclo unico le percentuali di occupati scendono, con prevalenza della componente maschile (Figura 19).

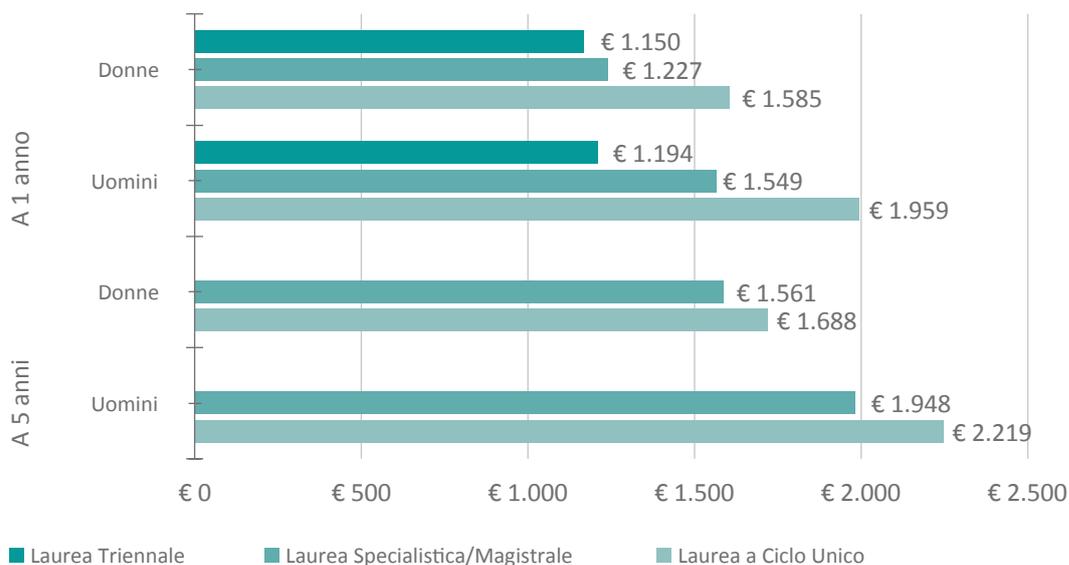
**FIGURA 19 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE A UNO E A CINQUE ANNI**



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 24% a livello di laurea magistrale a ciclo unico a un anno dalla laurea e addirittura il 26% a livello di laurea magistrale, sempre a un anno dal conseguimento del titolo. Rispetto a quanto avveniva in passato, la differenza tra le retribuzioni maschili e femminili non si attenua a cinque anni dalla laurea magistrale o dalla laurea magistrale a ciclo unico: al contrario, il divario sale infatti a oltre il 31%. L'esame dei dati longitudinali (triennio 2019-2021) mette in luce un trend decisamente negativo per quanto riguarda le differenze fra retribuzioni maschili e femminili per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico: la retribuzione media maschile aumenta del 19% (da €1.803 a €2.219), mentre quella femminile solo del 5%, determinando quindi un gap che passa dal 12,4% del 2019 al 31,5% del 2021. Tra i corsi di laurea magistrale l'andamento nel tempo è un po' più stabile, con un gap in diminuzione dal 31% del 2019 al 25% del 2021.

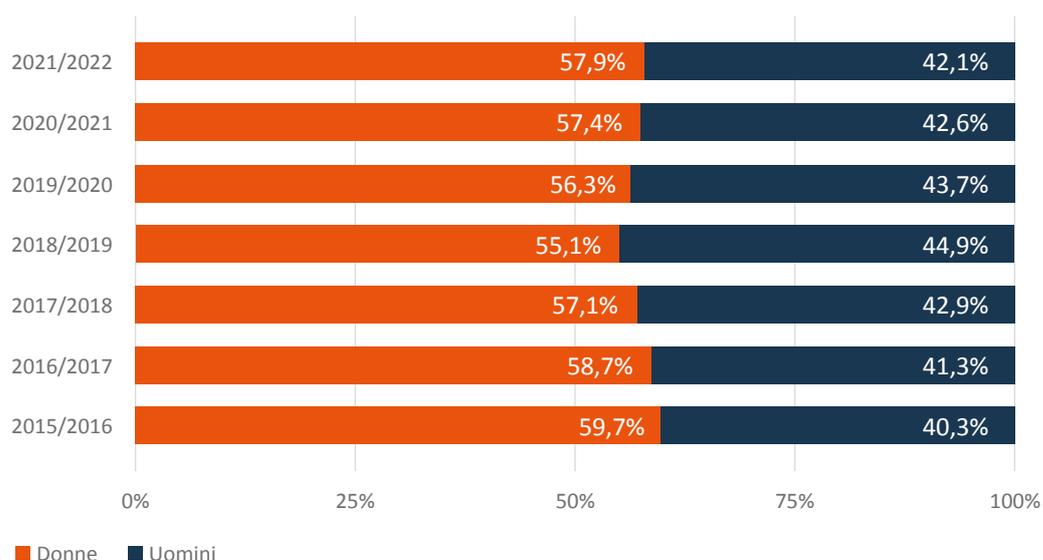
<sup>20</sup> Per analizzare la condizione occupazionale di laureate e laureati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo, sono stati considerati i dati dell'indagine Alma Laurea sulla condizione occupazionale 2023, svolta nel 2022 con riferimento ai laureati, di primo e secondo livello del 2021, e ai laureati di secondo livello del 2017, per quanto riguarda la condizione occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo (l'indagine a un anno si basa su 8.844 interviste, quella a cinque anni su 2.604). Il tasso di occupazione viene calcolato come rapporto tra occupati e intervistati. 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. 2021/2022 le iscrizioni alle Scuole di specializzazione dell'Ateneo sono state 2.934: 1.699 donne (57,9%) e 1.235 uomini (42,1%)<sup>21</sup>. A partire dall'a.a. 2015/2016 si osserva un costante incremento delle iscrizioni sia maschili sia femminili; se fino al 2018/2019 l'incremento era maggiore per gli uomini, dal 2019/2020 si assiste a un aumento della percentuale delle donne iscritte a una Scuola di specializzazione dal 56% al 58%, e una conseguente diminuzione delle percentuali degli iscritti uomini dal 44% al 42% (Figura 21).

**FIGURA 21 - ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PER GENERE DALL'A.A. 2015/2016 ALL'A.A. 2020/2022**

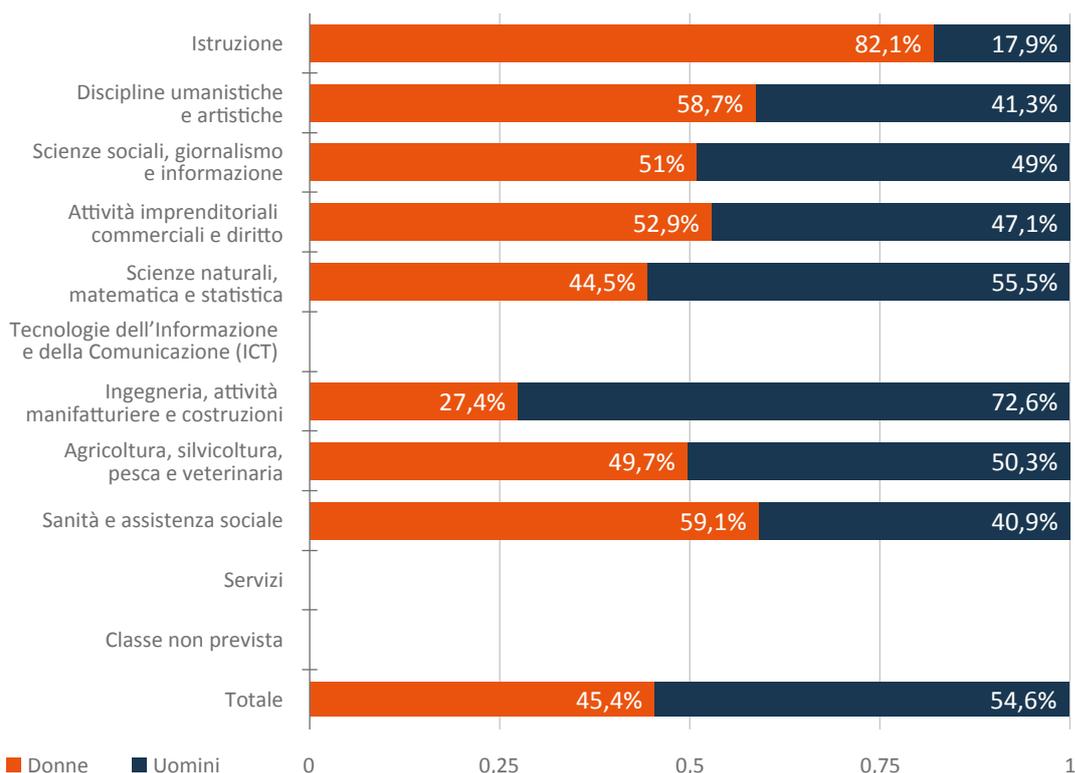


21 Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca, Open Data e dati dell'Università di Padova per l'anno accademico 2021/2022.

In Figura 22 sono riportate le percentuali di uomini e donne iscritti ai vari cicli dei corsi di dottorato attivi nell'a.a. 2021/2022. Considerando il totale degli iscritti, gli uomini (55%) sono presenti in percentuale superiore alle donne (45%)<sup>22</sup>. La presenza femminile nell'Ateneo patavino continua a calare leggermente, analogamente a quanto accade anche a livello nazionale, con percentuali che passano dal 51% nell'a.a. 2018/2019 al 48% nell'a.a. 2021/2022. La quota nazionale resta comunque superiore a quella patavina.

Anche a livello di dottorato si riscontra il fenomeno della segregazione orizzontale, già descritto a livello dei corsi di studio, anche se in alcune aree è meno netto rispetto al passato. Ad esempio nel 2018/2019 le donne raggiungevano il 72% nei dottorati afferenti all'area Sanità e assistenza sociale, mentre nel 2021/2022 la percentuale si abbassa al 59%. La presenza femminile resta invece una netta minoranza, anche se con un leggero aumento dal 25% al 27% nei corsi dell'ambito Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, un dato di poco inferiore rispetto alla media europea.<sup>23</sup>

**FIGURA 22 - ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE E AREA DI STUDIO (a.a. 2021/2022)**



<sup>22</sup> Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca, Open Data.

<sup>23</sup> Al 2018, la percentuale di dottorande nell'ambito di studi preso in esame, relativamente alla media europea calcolata sulla base dei dati dei 27 stati membri, si colloca al 29,43%. Fonte: Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, Commissione europea, She Figures 2021, Bruxelles, p. 36.

Infine, la Tabella 2 presenta i dati relativi alle domande di ammissione e alle immatricolazioni relative agli ultimi tre cicli dei corsi di dottorato (35°, 36° e 37°)<sup>24</sup>. Si nota che gli uomini aspirano a 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 intorno al 15%, in calo rispetto ai tre cicli precedenti. La percentuale di successo è di poco a favore delle dottorande, ma si noti che nel 37° ciclo la percentuale femminile si discosta maggiormente da quella maschile.

**TABELLA 2 - DOMANDE DI AMMISSIONE E IMMATICOLAZIONI A CORSI DI DOTTORATO**  
(a.a 2019/2020, 2020/2021 E 2021/2022)

a.a. e ciclo	Domande di ammissione			Immatricolazioni		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2019/2020	1.491	1.973	3.464	225	284	509
35° ciclo	43%	57%		44%	56%	
% di successo				15%	14%	
2020/2021	1.619	2.247	3.866	243	305	548
36° ciclo	42%	58%		44%	56%	
% di successo				15%	14%	
2021/2022	1.890	2.621	4.511	313	355	668
37° ciclo	42%	58%		47%	53%	
% di successo				17%	14%	

<sup>24</sup> Fonte: Università di Padova.

### 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

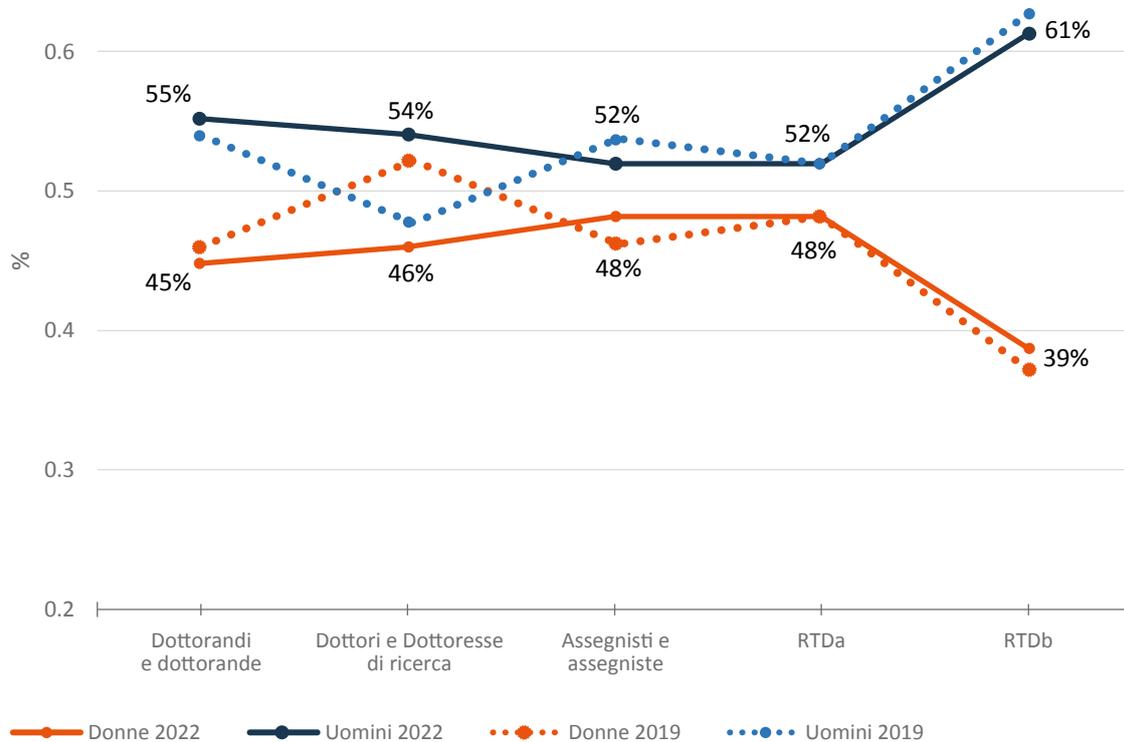
Questa sezione approfondisce l'analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegni di ricerca. Per cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica di queste figure, abbiamo messo in rapporto i dati raccolti con quelli relativi alle ricercatrici e ai ricercatori a tempo determinato (RTDa e RTDb). Nell'a.a. 2021/2022 si trovavano in queste posizioni 3.302 persone di cui 1.670 donne (Tabella 1).

**TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE DOTTORANDE E DOTTORANDI, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA, ASSEGNISTE E ASSEGNISTI DI RICERCA, RTDa e RTDb PER GENERE (2019 vs 2022)**

Ruolo	2019			2022		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
Dottorande e dottorandi	606	1.312	46,19%	754	1662	45,37%
Dottoresse e dottori di ricerca	204	391	52,17%	193	420	46%
Assegniste e assegnisti di ricerca	410	884	46,38%	416	874	47,60%
RTDa	122	235	51,91%	160	330	48,48%
RTDb	113	181	62,43%	113	287	39,37%
<b>Totale</b>	<b>1.455</b>	<b>3.003</b>	<b>48,45%</b>	<b>1.636</b>	<b>3.573</b>	<b>45,79%</b>

A livello di Ateneo, il diagramma a forbice (Figura 1) - in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini nelle varie posizioni, dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb - mostra una maggiore stabilità nelle percentuali nel 2022 rispetto al 2019, dove era più evidente la prevalenza maschile tra i titolari di borsa di ricerca e di assegno di ricerca. Il divario è comunque netto già quando si inizia la carriera di dottorando e diminuisce proseguendo nelle posizioni, per poi mostrarsi come fortemente sfavorevole alla componente femminile tra i ricercatori a tempo determinato di tipo B.

**FIGURA 1 - FORBICE RELATIVA A DOTTORANDE E DOTTORANDI, DOTTORESSE E DOTTORI DI RICERCA, ASSEGNISTE E ASSEGNISTE, RTDA E RTDB (2019 vs 2022)**



### 1.4 Personale docente

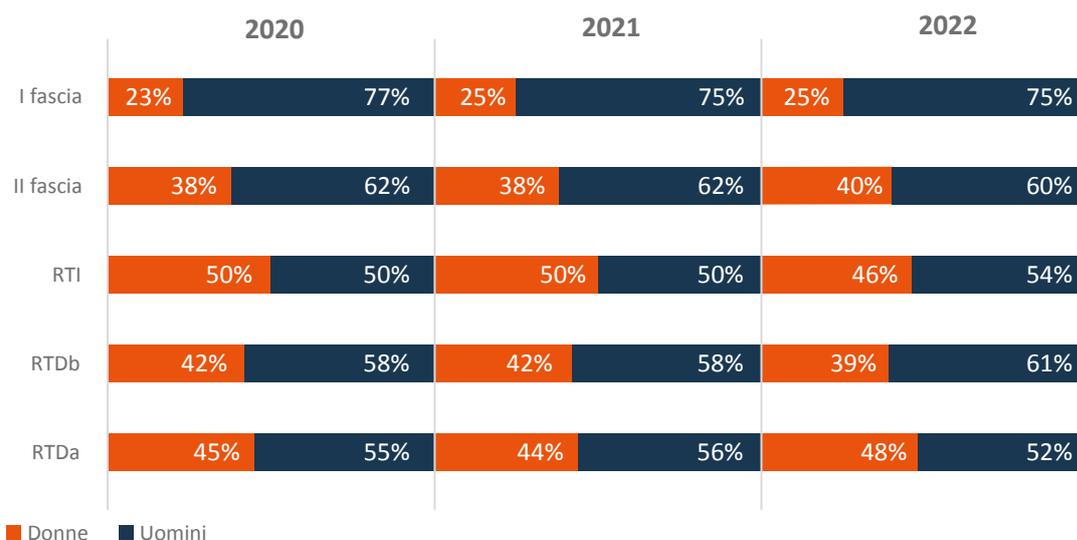
Al 31 dicembre 2022 il numero di docenti dell'Università di Padova (Tabella 1) è pari a 2.551, di cui 961 donne e 1.590 uomini (rispettivamente il 37,7% e il 62,3% del totale). Rispetto alla prima edizione del Bilancio di genere 2016, a un aumento di unità di personale (da 2.092 a 2.551, +12,5%) è corrisposto un aumento più marcato della componente femminile rispetto a quella maschile, pari al 15,8%, e un incremento dell'incidenza femminile complessiva, che passa dal 34,8% al 37,7% del corpo docente.

Con riferimento al 2022, l'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici a tempo determinato di tipo A, essendo pari al 48,5%. Dal 2019 al 2022 si segnala che l'incidenza femminile tra i docenti di I fascia ha avuto un leggero incremento, passando dal 23,8% al 24,8% (Figura 1). Questi dati sembrano confermare il mantenimento del cosiddetto "soffitto di cristallo"<sup>25</sup>, sebbene si notino incoraggianti segnali verso un equilibrio tra i generi, se considerati i dati dei Bilanci di genere precedenti: nel 2014 le docenti di I fascia dell'Università di Padova erano 90 (18,4%) e nel 2016 erano 99 (20,4%), nel 2019 erano 130 (23,8%) e oggi sono 156 (24,8%). I dati dell'Ateneo patavino sono leggermente inferiori rispetto a quelli nazionali, rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2021: le professoressesse sono il 26% tra i docenti di I fascia e il 41% tra i docenti di II fascia.

<sup>25</sup> 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.

**TABELLA 1 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2020-2022)**

Ruolo	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RTD	194	252	446	205	272	477	273	344	617
di cui RTDa	107	133	240	107	134	241	160	170	330
di cui RTDb	87	119	206	98	138	236	113	174	287
RTI	118	117	235	99	100	199	58	69	127
II fascia	402	665	1.067	417	682	1.099	474	705	1.179
I fascia	133	434	567	147	452	599	156	472	628
<b>Totale</b>	<b>847</b>	<b>1.468</b>	<b>2.315</b>	<b>868</b>	<b>1.506</b>	<b>2.374</b>	<b>961</b>	<b>1.590</b>	<b>2.551</b>
<b>Incidenza annuale di genere</b>	<b>36,6%</b>	<b>63,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>36,6%</b>	<b>63,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>37,7%</b>	<b>62,3%</b>	<b>100,0%</b>

**FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2020-2022)**

Un'analisi più dettagliata per Aree CUN evidenzia come la situazione generale di Ateneo nasconde differenze significative sia tra le Aree, sia tra i ruoli.

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, 2019 e 2022. 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; 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 invece tre 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). Con riferimento al solo ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento, nel 2022 la percentuale di donne è superiore in 7 Aree, mentre le ricercatrici a tempo determinato sono più numerose rispetto agli uomini in 5 aree.

$\frac{r_{f,x}}{r_{m,x}}$  Con riferimento ai dati del 2022 per docenti di I fascia, è evidente una prevalenza maschile nella quasi totalità delle Aree (13 su 14). In cinque Aree (1-Scienze matematiche e informatiche; 2-Scienze fisiche; 8-Ingegneria civile e Architettura; 9-Ingegneria industriale e dell'informazione; 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). Solo l'Area 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche presenta un numero maggiore di professoressesse 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 alcuna Area nella quale si registra una elevata disparità tra i generi a favore degli uomini (cioè oltre quattro uomini ogni donna). Rimangono tre le Aree con un numero di donne superiore a quello degli uomini (5-Scienze biologiche; 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche). In termini di variazioni tra il 2019 e il 2022 si conferma l'aumento della numerosità femminile rispetto a quella maschile tra i docenti di II fascia già rilevato nel triennio precedente, ad eccezione di tre Aree (3-Scienze chimiche; 4-Scienze della terra; 8-Ingegneria civile e Architettura) dove il rapporto rimane invariato, mentre si registra un leggero decremento per l'area 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche.

I rapporti di femminilità sono più elevati per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato (in 7 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 7-Scienze agrarie e veterinarie; 14-Scienze politiche e sociali). 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 (9 su 14).

**TABELLA 2 - RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER AREA CUN (CONFRONTO 2013/2016/2019/2022)**

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

	RTD			RTI				PA				PO			
	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022
<b>01 - Scienze matematiche e informatiche</b>	0,67	0,31	0,13	0,49	0,74	0,83	0,25	0,22	0,21	0,39	0,46	0,06	0,11	0,07	0,09
<b>02 - Scienze fisiche</b>	0,08	0,41	0,48	0,24	0,35	0,40	4,00	0,15	0,16	0,17	0,20	0,08	0,05	0,16	0,21
<b>03 - Scienze chimiche</b>	0,75	0,62	0,46	1,00	1,09	1,40	1,00	0,56	0,65	0,71	0,71	0,18	0,24	0,48	0,55
<b>04 - Scienze della terra</b>	0,20	0,11	0,40	0,47	0,60	1,50	1,17	0,20	0,24	0,35	0,35	0,25	0,25	0,20	0,27
<b>05 - Scienze biologiche</b>	0,90	0,90	1,26	1,43	1,20	1,40	1,29	1,08	1,38	1,09	1,10	0,36	0,43	0,38	0,54
<b>06 - Scienze mediche</b>	1,64	1,40	1,37	0,80	0,91	1,18	1,60	0,37	0,46	0,55	0,68	0,11	0,11	0,24	0,28
<b>07 - Scienze agrarie e veterinarie</b>	0,38	0,48	0,78	0,73	1,03	1,67	0,00	0,43	0,39	0,43	0,63	0,19	0,18	0,19	0,24
<b>08 - Ingegneria civile e Architettura</b>	0,00	0,56	0,47	0,31	0,29	0,14	0,22	0,33	0,41	0,43	0,43	0,00	0,00	0,06	0,16
<b>09 - Ingegneria industriale e dell'informazione</b>	0,32	0,43	0,30	0,23	0,17	0,10	1,00	0,07	0,17	0,19	0,24	0,09	0,10	0,13	0,11
<b>10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche</b>	1,75	1,15	1,00	1,17	1,69	2,00	2,00	1,32	0,94	1,13	1,25	1,07	1,33	1,42	1,29
<b>11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche</b>	0,56	0,86	1,66	1,65	2,20	2,08	0,77	1,19	1,09	1,18	1,33	0,60	0,76	1,03	0,79

	RTD			RTI				PA				PO			
	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022
12 - Scienze giuridiche	2,50	1,75	1,00	0,74	0,73	0,79	0,33	0,67	0,69	0,76	0,80	0,36	0,42	0,33	0,42
13 - Scienze economiche e statistiche	2,33	1,00	0,88	0,95	1,43	1,00	0,67	0,59	0,69	0,81	0,91	0,09	0,14	0,23	0,28
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	2,00	0,80	0,59	0,89	1,17	0,00	0,70	0,50	0,53	0,83	0,27	0,25	0,10	0,08
<b>totale</b>	<b>0,72</b>	<b>0,77</b>	<b>0,79</b>	<b>0,76</b>	<b>0,89</b>	<b>1,03</b>	<b>0,84</b>	<b>0,47</b>	<b>0,52</b>	<b>0,58</b>	<b>0,67</b>	<b>0,23</b>	<b>0,25</b>	<b>0,31</b>	<b>0,33</b>

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli e nei Dipartimenti si conclude con il calcolo del *Glass Ceiling Index* (GCI)<sup>26</sup>. Il GCI 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 docenti di I fascia. Un valore dell'indice maggiore di 1 indica la presenza di un *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 a 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 uomini e donne (Tabella 3). Come già evidenziato nel 2016 e nel 2019, 29 Dipartimenti su 32 mostrano segnali della presenza di *glass ceiling effect*, essendo il loro GCI per le donne superiore a 1. Questa 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% nel 2019 e 20% nel 2022), del DEI (13% nel 2019 e 12% nel 2022), del TESAF (21% nel 2019 e 25% nel 2022). 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% nel 2019 e 70% nel 2022 in generale e 38% tra gli ordinari; di Scienze Statistiche, dove la percentuale di donne nel 2022 è 53% (55% nel 2019) e 31% (29% nel 2019) tra gli ordinari; del DiBio, dove la percentuale di donne nel 2022 è 53% in generale e 41% tra gli ordinari (nel 2019 era 55% in generale e 35% tra gli ordinari). Da notare, infine, che il dato di Ateneo del 2022 (1,52) risulta sostanzialmente invariato rispetto al 2019 (1,54) e superiore a quello italiano per il 2021 (1,49).<sup>27</sup>

26 Fonte: Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, Commissione europea, She Figures 2021, Bruxelles, p. 192.

27 Fonte: Ministero dell'Università e della ricerca, Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2023, p.22

**TABELLA 3 - GLASS CEILING INDEX (GCI) PER DIPARTIMENTO E RUOLO (2019 vs 2022)**

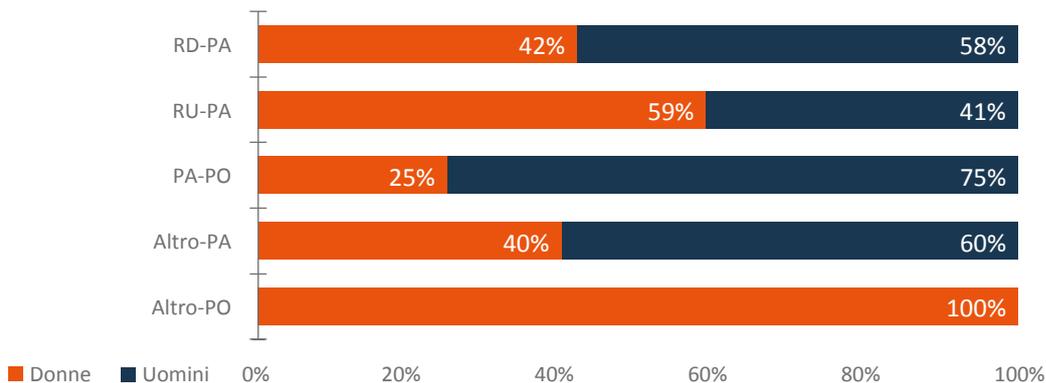
DIPARTIMENTO	2019						2022					
	Incidenza donne		GCI donne	Incidenza uomini		GCI uomini	Incidenza donne		GCI donne	Incidenza uomini		GCI uomini
	sul totale	I fascia		sul totale	I fascia		sul totale	I fascia		sul totale	I fascia	
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	22%	9%	2,39	78%	91%	0,86	27%	13%	2,02	73%	87%	0,84
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	67%	88%	0,77	33%	13%	2,61	63%	82%	0,77	37%	18%	2,05
Dipartimento di Biologia (DiBio)	55%	35%	1,55	45%	65%	0,70	53%	41%	1,28	47%	59%	0,80
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)	52%	27%	1,91	48%	73%	0,66	50%	21%	2,33	50%	79%	0,64
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	46%	29%	1,56	54%	71%	0,77	48%	37%	1,31	52%	63%	0,82
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	29%	11%	2,57	71%	89%	0,80	30%	16%	1,88	70%	84%	0,84
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	49%	47%	1,04	51%	53%	0,96	48%	31%	1,53	52%	69%	0,76
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	19%	14%	1,30	81%	86%	0,95	20%	18%	1,11	80%	82%	0,98
Dipartimento di Geoscienze	23%	23%	1,01	77%	77%	1,00	25%	25%	0,98	75%	75%	1,01
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	19%	0%	Nc*	81%	100%	0,81	23%	9%	2,51	77%	91%	0,85
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	13%	11%	1,26	87%	89%	0,97	12%	8%	1,43	88%	92%	0,96
Dipartimento di Ingegneria Industriale DII	20%	9%	2,16	80%	91%	0,88	21%	10%	2,09	79%	90%	0,88
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	25%	7%	3,56	75%	93%	0,81	23%	7%	3,48	77%	93%	0,82
Dipartimento di Medicina - DIMED	35%	0%	Nc*	65%	100%	0,65	40%	18%	2,19	60%	82%	0,74
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	35%	18%	1,91	65%	82%	0,80	39%	23%	1,68	61%	77%	0,80
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	50%	38%	1,30	50%	62%	0,81	55%	45%	1,20	45%	55%	0,83
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	32%	9%	3,57	68%	91%	0,74	35%	13%	2,60	65%	87%	0,75
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	61%	64%	0,95	39%	36%	1,09	65%	56%	1,16	35%	44%	0,80
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	49%	50%	0,98	51%	50%	1,02	58%	53%	1,09	42%	47%	0,90

DIPARTIMENTO	2019						2022					
	Incidenza donne		GCI donne	Incidenza uomini		GCI uomini	Incidenza donne		GCI donne	Incidenza uomini		GCI uomini
	sul totale	I fascia		sul totale	I fascia		sul totale	I fascia		sul totale	I fascia	
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	45%	25%	1,79	55%	75%	0,74	46%	18%	2,55	54%	82%	0,66
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	36%	17%	2,17	64%	83%	0,77	44%	25%	1,75	56%	75%	0,75
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	47%	29%	1,66	53%	71%	0,74	49%	25%	1,97	51%	75%	0,68
Dipartimento di Scienze Chimiche - DISC	35%	35%	1,02	65%	65%	0,99	32%	38%	0,86	68%	63%	1,08
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG	35%	23%	1,52	65%	77%	0,84	37%	27%	1,34	63%	73%	0,87
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	67%	38%	1,78	33%	63%	0,53	70%	38%	1,87	30%	63%	0,48
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno (DSEA)	27%	12%	2,24	73%	88%	0,83	28%	15%	1,87	72%	85%	0,85
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	51%	38%	1,34	49%	62%	0,79	48%	40%	1,20	52%	60%	0,86
Dipartimento di Scienze Statistiche	55%	29%	1,91	45%	71%	0,64	53%	31%	1,73	47%	69%	0,67
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	42%	38%	1,09	58%	62%	0,94	43%	31%	1,39	57%	69%	0,83
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	51%	47%	1,08	49%	53%	0,93	54%	50%	1,08	46%	50%	0,92
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	27%	13%	2,13	73%	88%	0,84	26%	17%	1,48	74%	83%	0,90
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	21%	13%	1,61	79%	87%	0,91	25%	20%	1,25	75%	80%	0,94
<b>Totale complessivo</b>	<b>37%</b>	<b>24%</b>	<b>1,54</b>	<b>63%</b>	<b>76%</b>	<b>0,83</b>	<b>38%</b>	<b>25%</b>	<b>1,52</b>	<b>62%</b>	<b>75%</b>	<b>0,83</b>

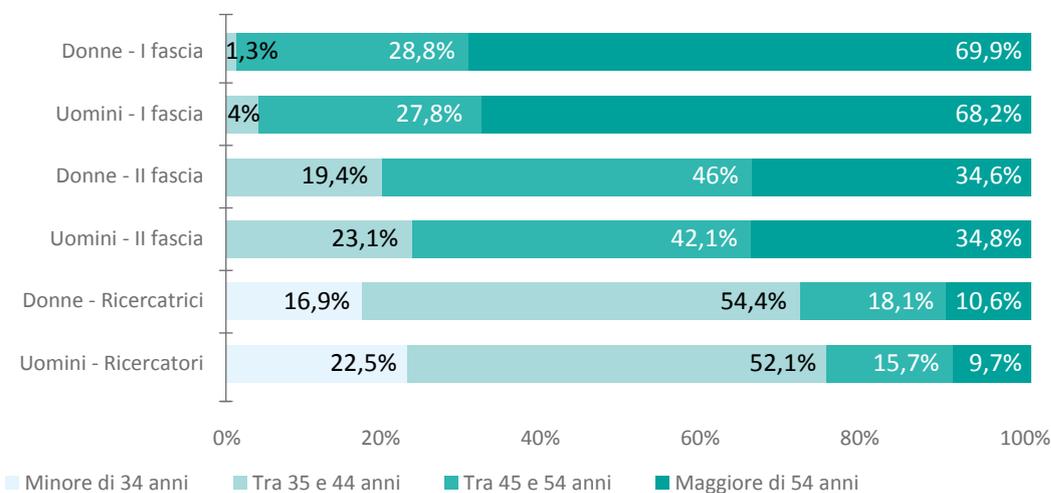
\* L'indice non è calcolabile perché non ci sono donne in I fascia

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 (Figura 2). Nel corso del 2022 sono stati reclutati 21 docenti esterni all'Ateneo, di cui 9 donne (43%), con un'incidenza femminile tra i docenti di II fascia pari al 40% e un'unica docente in I fascia. Il reclutamento di docenti che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 198 persone, di cui 84 donne (42,4%). Anche i passaggi interni hanno visto una maggiore presenza di donne tra i docenti di II fascia (50%) rispetto alla I fascia (25%).

**FIGURA 2 - PASSAGGI DI RUOLO ANNO 2022**

Le analisi successive riguardano l'età del personale docente. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 3), si nota come donne e uomini all'interno di ciascun ruolo abbiano una distribuzione simile per classi di età, con una leggera prevalenza di uomini nella fascia di età più giovane (meno di 34 anni) tra ricercatrici e ricercatori (16,9% di donne contro 22,5% di uomini). Queste leggere differenze sono confermate dall'età media rilevata per genere e ruolo (Tabella 4). Tra le ricercatrici e i ricercatori a tempo determinato di tipo A le donne hanno un'età media di 37,3 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 36,1 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 19,4% nella classe 35-44 anni, per il 46% nella classe 45-54 anni e per il 34,6% oltre i 54 anni; gli associati si distribuiscono per il 23,1% nella classe 35-44 anni, per il 42,1% nella classe 45-54 anni e per il 34,8% 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 anni per le donne e 57,8 anni per gli uomini). 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.

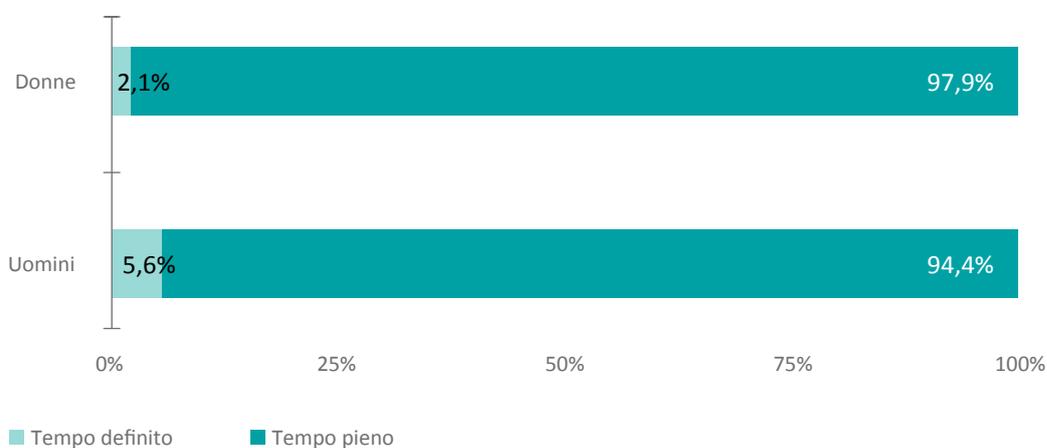
**FIGURA 3 - DISTRIBUZIONE DI DOCENTI E RICERCATORI E RICERCATRICI PER FASCE D'ETÀ ALL'INTERNO DEI RUOLI AL 31/12/2022**

**TABELLA 4 - ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE AL 31/12/2019 E AL 31/12/2022**

	2019		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
I fascia	58,1	58,2	58,0	57,8
II fascia	51,4	51,1	51,3	51,2
RTI	51,1	51,4	56,3	55,4
RTD B	39,5	39,5	40,7	39,2
RTD A	38,5	37,0	37,3	36,1

Un ulteriore approfondimento riguarda il regime di impiego del personale docente (Figura 4). A fine 2022 la scelta del tempo pieno riguarda oltre il 95% dei docenti di ogni ruolo, sia donne che uomini. Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito 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 i ricercatori a tempo indeterminato, dove raggiunge il 13,4%. In termini di analisi per genere, l'opzione del regime a tempo definito è più comune tra gli uomini (5,6%) rispetto alle donne (2,1%).

**FIGURA 4 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER TEMPO DI IMPIEGO E RUOLO AL 31/12/2022**



La fruizione di un periodo sabbatico nel corso del 2022 ha interessato 1,2% dei docenti di I e II fascia (10 docenti di I fascia e 12 docenti di II fascia), quasi un terzo donne, a cui si aggiungono 13 docenti, per la metà donne, che hanno avuto attivo nel 2022 un incarico presso altro ente. Infine, l'analisi si conclude con l'osservazione della composizione delle commissioni di concorso svolte nel corso del 2022 per la chiamata di docenti di I e II fascia. Nelle commissioni di concorso nominate nel rispetto delle indicazioni vigenti sulla parità di genere<sup>28</sup> per circa un terzo delle commissioni il ruolo di presidente è stato ricoperto da una donna. Le 64 selezioni per il ruolo di I fascia hanno visto 15 presidenti donne (23,4%), mentre nelle 143 selezioni per il ruolo

28 Art. 13, comma 3 e art. 14, comma 4 del "Regolamento per la chiamata dei docenti di I e II fascia" entrato in vigore il 30/05/2019.

di II fascia le presidentesse sono state il 36,3%. Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni, per le selezioni di I fascia il 33% dei componenti delle commissioni erano donne, mentre la percentuale sale al 37% per le commissioni di concorso di II fascia (Tabella 5).

**TABELLA 5 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER LE SELEZIONI DI DOCENTE DI I E II FASCIA anno 2022**

	n. selezioni	Componenti Uomini	Presidenti Uomini	Componenti Donne	Presidenti Donne
I fascia	64	129	49	63	15
II fascia	143	271	91	158	52
<b>Totale</b>	<b>207</b>	<b>400</b>	<b>140</b>	<b>221</b>	<b>67</b>

## 1.5 Personale e ricerca

**Ricerca in ambito nazionale.** Il triennio in esame (2020 - 2022) conferma, sul piano nazionale, l'usuale instabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rendono difficile una solida comparazione dei dati e dei trend nel tempo.

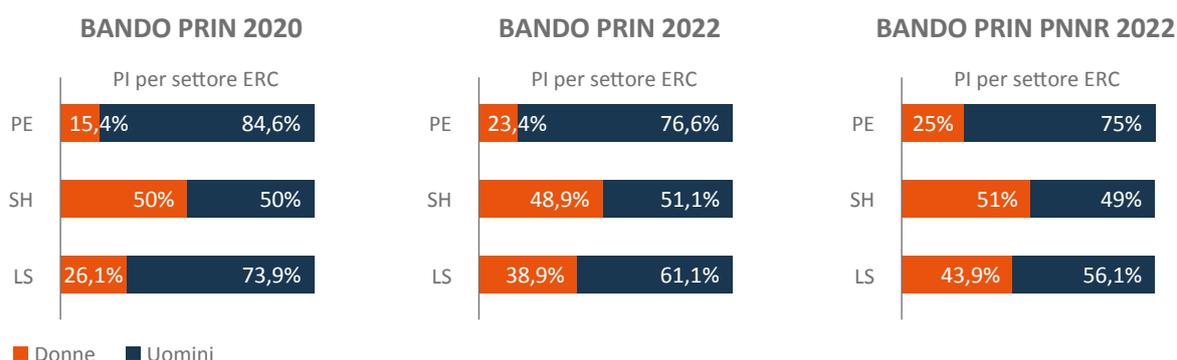
In questo periodo sono stati pubblicati tre bandi PRIN con stanziamenti molto differenziati:

- Bando PRIN 2020: pubblicato con Decreto Direttoriale 16 ottobre 2020 n. 1628, scadenza per la presentazione delle domande il 26 gennaio 2021, con una dotazione complessiva disponibile pari a Euro 178.943.692,36; gli esiti della selezione sono stati pubblicati a gennaio 2022.
- Bando PRIN 2022: pubblicato con Decreto Direttoriale 2 febbraio 2022 n. 104, scadenza per la presentazione delle domande il 31 marzo 2022, con una dotazione complessiva disponibile pari a Euro 741.814.509,15;
- Bando PRIN 2022 PNRR: pubblicato con Decreto Direttoriale 25 gennaio 2022 n. 74, scadenza per la presentazione delle domande il 30 novembre 2022, con una dotazione complessiva disponibile pari a Euro 420.000.000,00.

Gli ultimi due bandi, rientrano nel novero dei finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR e gli esiti della selezione sono stati pubblicati ad agosto 2023.

A seguire, si nota come il tasso di successo dei Principal Investigator (PI) mostra una tendenza positiva in tutti i macrosettori con un incremento della percentuale di donne finanziate particolarmente significativo nei settori PE (Mathematics, Physical Sciences, Information and Communication, Engineering, Universe and Earth Sciences) e LS (Life Sciences).

**FIGURA 1 - RESPONSABILI PROGETTI FINANZIATI PRIN PER SETTORE ERC**



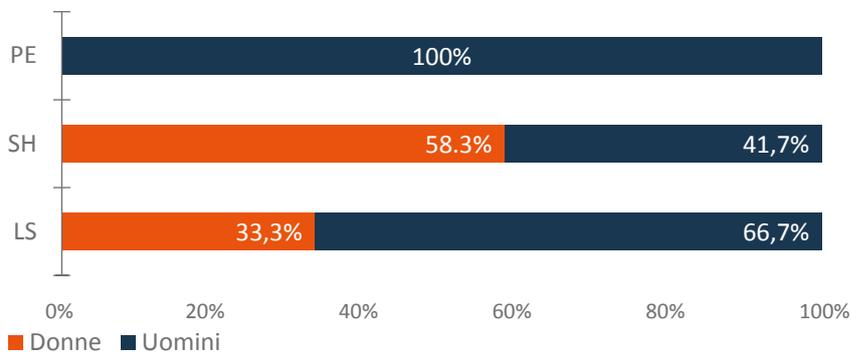
Anche in termini di finanziamento il trend si conferma positivo con incrementi significativi in particolare nei settori SH (Social Sciences and Humanities) e LS.

**FIGURA 2 - FINANZIAMENTO PRIN PER SETTORE ERC**

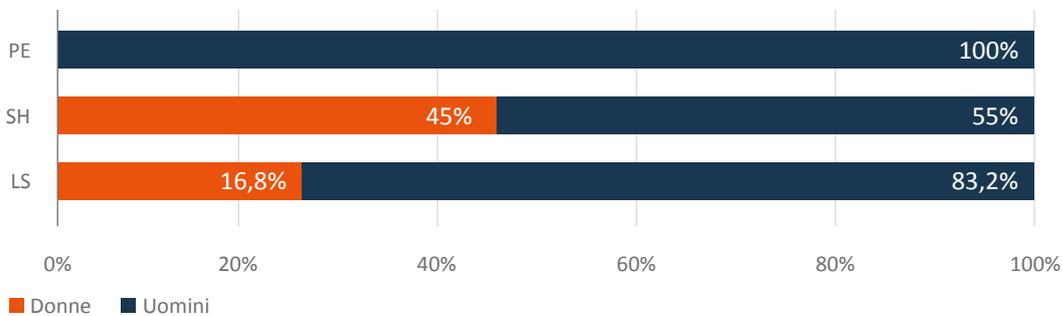


Una significativa flessione si rileva invece su altri bandi competitivi per il finanziamento della ricerca scientifica a cui il nostro Ateneo ha partecipato nel triennio di riferimento. Nell'ambito dei Progetti di Eccellenza Cariparo, per esempio, il settore PE conferma il completo squilibrio dei finanziamenti assegnati a favore degli uomini già registrato nel triennio precedente e, complessivamente, una riduzione del finanziamento ottenuto dalle donne (Figura 3).

**FIGURA 3 - RESPONSABILI PROGETTI DI ECCELLENZA CARIPARO FINANZIATI PER SETTORE ERC - da Bilancio di genere 2019**



**FIGURA 4 - RESPONSABILI PROGETTI DI ECCELLENZA CARIPARO FINANZIATI PER SETTORE ERC - Bando 2021**



**Ricerca in ambito internazionale.** In ambito internazionale, come noto, la stabilità nel tempo degli strumenti di finanziamento per la ricerca consente di comparare efficacemente i dati attuali con quelli del triennio precedente.

Più precisamente nel triennio 2020-2022 si assiste alla conclusione del programma quadro Horizon 2020 avvenuta il 31/12/2020 e all'inizio del programma quadro Horizon Europe, la cui durata va dal 2021 al 2027. Per questo motivo vengono qui proposte tre tabelle differenti per ogni tipologia di dati presentati: una per il 2020, riferita ai risultati dell'ultimo anno di Horizon 2020; una per il biennio 2021-2022, che fotografa la performance dell'Ateneo in Horizon Europe; infine una di riepilogo dei progetti presentati e vinti nel periodo 2020-2022.

Pur nel solco della continuità, i due programmi quadro presentano alcune differenze, in particolare l'uscita dal primo pilastro "Excellent Science" dello schema di finanziamento Future Emerging Technologies (FET), che in Horizon Europe 2021-2027 entra con il nome di Pathfinder, insieme ad alcune nuove azioni nel terzo pilastro, denominato European Innovation Council. Un'altra modifica sostanziale riguarda l'accorpamento del secondo e terzo pilastro di Horizon 2020 nel secondo pilastro di Horizon Europe 2021-2027, che viene rinominato "Global Challenges & European Industrial Competitiveness".

I dati dimostrano che nel periodo 2020-2022 (Tabelle 1, 2 e 3) il rapporto di genere migliora leggermente rispetto al triennio precedente in termini di partecipazione, mentre è nel numero assoluto di progetti vinti che si vede la componente femminile ottenere un ottimo risultato con un totale di *grant* finanziati più che raddoppiato rispetto al triennio precedente.

**TABELLA 1 - RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PRESENTATI DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 PER GENERE NELL'ANNO 2020**

Linea	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
ERC (STG, COG, ADG)	20	36	56	4	3	7
MSCA IF	51	66	117	12	8	20
I - Excellent Science						
MSCA	26	55	81	2	8	10
FET	8	23	31	0	3	3
Research Infrastructure	1	2	3	1	2	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>182</b>	<b>288</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>43</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>
<b>II - Industrial Leadership</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>
<b>III - Societal Challenges</b>	<b>43</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>
<b>Programmi trasversali</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Joint Technology Initiatives - JTIs</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>165</b>	<b>314</b>	<b>479</b>	<b>25</b>	<b>46</b>	<b>71</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>
<b>% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)</b>				<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>

**TABELLA 2 - RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PRESENTATI DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON EUROPE PER GENERE NEGLI ANNI 2021-2022**

Linea	PRESENTATI			FINANZIATI			
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
I - Excellent Science	ERC (STG, COG, ADG)	45	87	132	7	8	15
	MSCA IF	84	106	190	16	28	44
	MSCA	13	49	62	3	15	18
	Research Infrastructure	1	2	3	1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>143</b>	<b>244</b>	<b>387</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>79</b>	
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>
II - Global Challenges & European Industrial Competitiveness		46	131	177	10	26	36
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>
III - European Innovation Council		20	32	52	3	4	7
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>100%</b>
Widening Participation and Strengthening the European Research Area		5	2	7	2	0	2
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Joint Technology Initiatives - JTIs		0	8	8	0	3	3
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>214</b>	<b>417</b>	<b>631</b>	<b>42</b>	<b>85</b>	<b>127</b>
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>		<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>
<b>% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)</b>				<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	

**TABELLA 3 - COMPLESSIVO RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PRESENTATI DA UNIPD HORIZON 2020/HORIZON EUROPE PER GENERE NEL TRIENNIO 2020-2022**

	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Horizon 2020 (anno 2020)	165	314	479	25	46	71
Horizon Europe (anni 2020/2022)	214	417	631	42	85	127
<b>Totale complessivo triennio 2020-2022</b>	<b>379</b>	<b>731</b>	<b>1.110</b>	<b>67</b>	<b>131</b>	<b>198</b>
<b>% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)</b>				<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>

**TABELLA 4 - FINANZIAMENTO OTTENUTO DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON 2020 PER GENERE NELL'ANNO 2020**

	BUDGET ASSEGNATO		
	Donne	Uomini	Totale
	4.761.530	3.461.891	8.223.421
	2.500.713	1.481.316	3.982.029
I - Excellent Science	322.000	4.445.495	4.767.495
	-	1.502.665	1.502.665
	50.000	112.800	162.800
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.634.242</b>	<b>11.004.166</b>	<b>18.638.408</b>
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>
II - Industrial Leadership	330.500	2.101.843	2.432.343
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>
III - Societal Challenges	1.182.077	2.918.313	4.100.389
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>
Programmi trasversali	-	349.590	349.590
<b>% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Joint Technology Initiatives - JTIs	272.500	1.115.596	1.388.096
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>9.419.319</b>	<b>17.489.507</b>	<b>26.908.826</b>
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>

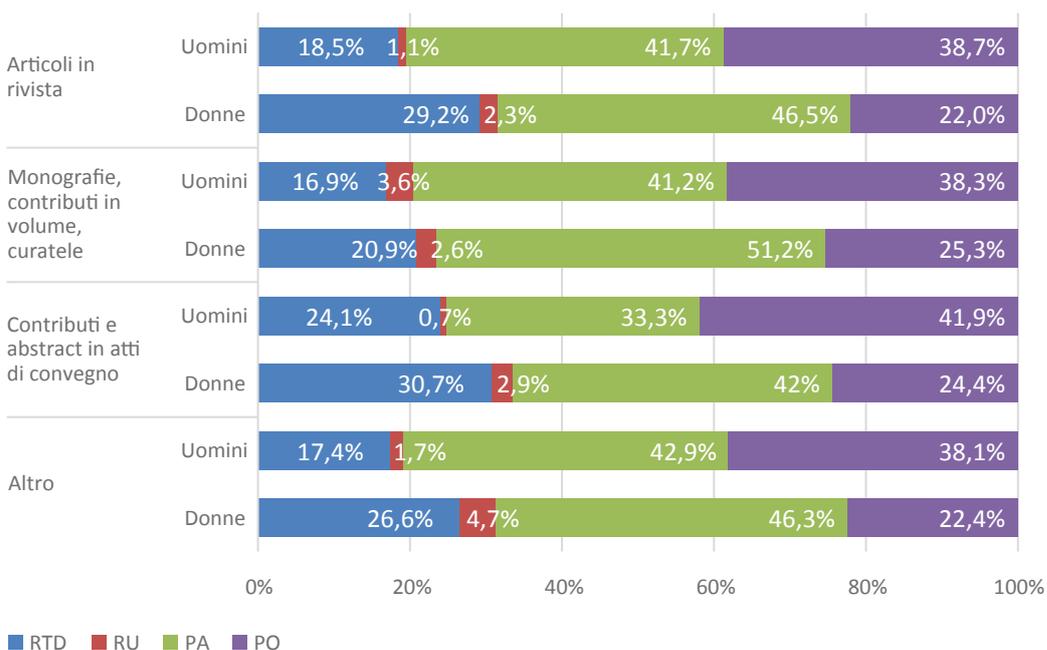
**TABELLA 5 - FINANZIAMENTO OTTENUTO DA UNIPD NELL'AMBITO DEI BANDI HORIZON EUROPE PER GENERE NEGLI ANNI 2021-2022**

	BUDGET ASSEGNATO		
	Donne	Uomini	Totale
	10.010.935	19.891.707	29.902.642
	2.895.833	4.882.660	7.778.493
I - Excellent Science	2.606.902	1.406.106	4.013.008
	100.000	1.612	101.612
<b>Totale complessivo</b>	<b>15.613.670</b>	<b>26.182.085</b>	<b>41.795.755</b>
% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>
II - Global Challenges & European Industrial Competitiveness	4.150.060	10.416.018	14.566.078
% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>
III - European Innovation Council	1.677.183	1.083.792	2.760.975
% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>100%</b>
Widening Participation and Strengthening the European Research Area	700.972	-	700.972
% progetti presentati/finanziati suddivisi per genere sul totale dei progetti presentati/finanziati	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Joint Technology Initiatives - JTIs	-	2.195.547	2.195.547
% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.141.884</b>	<b>39.877.442</b>	<b>62.019.327</b>
% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>

**TABELLA 6 - FINANZIAMENTO COMPLESSIVO OTTENUTO DA UNIPD NELL'AMBITO DI HORIZON 2020/HORIZON EUROPE PER GENERE NEL TRIENNIO 2020-2022**

	BUDGET ASSEGNATO		
	Donne	Uomini	Totale
Horizon 2020 (anno 2020)	9.419.319	17.489.507	26.908.826
Horizon Europe (anni 2020/2022)	22.141.884	39.877.442	62.019.327
Totale complessivo triennio 2020-2022	31.561.203	57.366.950	88.928.153
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>

Complessivamente, nel triennio in oggetto, l'Ateneo aumenta sensibilmente il tasso di successo generale e l'entità dei finanziamenti ottenuti.

**FIGURA 5 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE PER TIPOLOGIA, PER GENERE E QUALIFICA DELL'AUTRICE O AUTORE (2020-2022)**

Anche l'analisi dei principali tipi di pubblicazioni scientifiche nel triennio 2020-2022 (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);
- i docenti attivi con almeno due pubblicazioni nel periodo di riferimento raggiungono la stessa percentuale fra le donne e gli uomini (Tabella 5);
- la componente maschile pubblica articoli su rivista in misura maggiore rispetto a quella femminile (Tabella 6).

**TABELLA 5 - PERCENTUALE DI DOCENTI "ATTIVI" E NUMERO MEDIO DI PRODOTTI SCIENTIFICI PER DOCENTE, PER DIPARTIMENTO E PER GENERE (2020-2022)**

Dipartimenti	Donne			Uomini			Differenza n. medio D - U 2020-2022	Differenza n. medio D - U 2017-2019
	N. Docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2020-2022*	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2020-2022*		
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	15	93,3	18,0	52	100,0	29,2	-11,2	-12,2
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	30	100,0	17,3	19	100,0	18,1	-0,8	-1,2
Dipartimento di Biologia (DiBio)	44	100,0	13,7	36	91,7	17,4	-3,7	-3,6
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)	23	100,0	16,7	21	100,0	18,4	-1,8	-2,6
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)	21	90,5	9,7	27	92,6	14,1	-4,3	-3,6
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	13	84,6	10,2	33	87,9	12,2	-2,0	-1,6
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	53	94,3	17,8	62	96,8	15,7	2,1	3,4
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	22	100,0	46,5	105	97,1	41,0	5,5	3,2
Dipartimento di Geoscienze	12	100,0	14,7	38	97,4	20,8	-6,2	-3,5
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	13	100,0	18,5	60	98,3	19,3	-0,9	-3,4
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	12	100,0	28,1	84	98,8	28,5	-0,5	-4,6
Dipartimento di Ingegneria Industriale DII	24	95,8	20,4	89	97,8	24,4	-4,0	-4,7
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	23	91,3	6,7	81	90,1	11,1	-4,4	-4,5
Dipartimento di Medicina - DIMED	31	100,0	32,0	57	100,0	47,4	-15,4	-12
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	16	100,0	19,1	28	100,0	19,7	-0,6	-1,9
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	26	100,0	17,1	23	100,0	16,5	0,6	-0,7
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	23	100,0	27,3	43	100,0	38,3	-11,0	-8,9

Dipartimenti	Donne			Uomini			Differenza n. medio D - U 2020-2022	Differenza n. medio D - U 2017-2019
	N. Docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dalla singola docente attiva nel triennio 2020- 2022*	N. docenti **	% di docenti che hanno pubblicato almeno due volte (docenti attivi)	n. medio di prodotti scientifici pubblicati dal singolo docente attivo nel triennio 2020- 2022*		
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	32	100,0	17,0	20	100,0	18,2	-1,2	1,4
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	28	96,4	23,6	26	100,0	22,9	0,7	3
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	19	100,0	24,6	22	95,5	42,5	-17,8	-6,9
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	25	100,0	11,7	39	100,0	20,4	-8,7	-9,6
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	27	100,0	38,2	31	100,0	55,1	-16,9	-9,3
Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC	29	96,6	15,7	53	98,1	15,3	0,4	3,8
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG	17	100,0	38,8	29	100,0	43,6	-4,7	-11,1
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	32	100,0	14,9	15	100,0	33,1	-18,2	-9,4
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno (DSEA)	15	93,3	12,0	46	87,0	8,6	3,4	5
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	39	92,3	9,4	36	94,4	11,5	-2,1	-2,2
Dipartimento di Scienze Statistiche	22	90,9	12,3	18	94,4	11,7	0,6	0
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	24	95,8	10,7	33	97,0	14,1	-3,5	-1,5
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	40	95,0	10,0	34	100,0	12,2	-2,2	-0,5
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	15	100,0	18,7	42	97,6	24,0	-5,3	-7,7
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	10	90,0	17,3	43	100,0	23,9	-6,5	-7,3
<b>Totale Ateneo</b>	<b>775</b>	<b>97,0</b>	<b>18,7</b>	<b>1345</b>	<b>97,0</b>	<b>24,4</b>	<b>-5,7</b>	<b>-6,5</b>

**TABELLA 6 - PRINCIPALI TIPI DI PUBBLICAZIONE SUDDIVISI PER RUOLO E PER GENERE, RISPETTO AI DOCENTI CONTINUATIVAMENTE PRESENTI NEL PERIODO 2020-22.**

	RD		RU		PA		PO		TOTALE		F+M
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
<b>Articoli in rivista</b>	2.550	3.624	834	947	5245	1.1133	2.137	8.711	1.0766	2.4415	3.5181
	41,3%	58,7%	46,8%	53,2%	32,0%	68,0%	19,7%	80,3%	30,6%	69,4%	100,0%
<b>Monografie, contributi in volume, curatele</b>	219	404	148	146	813	1.064	355	884	1535	2.498	4.033
	35,2%	64,8%	50,3%	49,7%	43,3%	56,7%	28,7%	71,3%	38,1%	61,9%	100,0%
<b>Contributi ed abstract in atti di convegno</b>	251	758	90	119	584	1.545	185	1.422	1.110	3.844	4.954
	24,9%	75,1%	43,1%	56,9%	27,4%	72,6%	11,5%	88,5%	22,4%	77,6%	100,0%
<b>Altro</b>	135	162	88	46	321	517	125	408	669	1.133	1.802
	45,5%	54,5%	65,7%	34,3%	38,3%	61,7%	23,5%	76,5%	37,1%	62,9%	100,0%
<b>TOTALE</b>	<b>3.155</b>	<b>4.948</b>	<b>1.160</b>	<b>1.258</b>	<b>6.963</b>	<b>14.259</b>	<b>2.802</b>	<b>11.425</b>	<b>14.080</b>	<b>31.890</b>	<b>45.970 (*)</b>
	38,9%	61,1%	48,0%	52,0%	32,8%	67,2%	19,7%	80,3%	30,6%	69,4%	100,0%
<b>Docenti presenti continuativamente nel triennio 2020-2022</b>	157	216	108	109	388	638	122	382	775	1.345	2.120
	42,1%	57,9%	49,8%	50,2%	37,8%	62,2%	24,2%	75,8%	36,6%	63,4%	100,0%

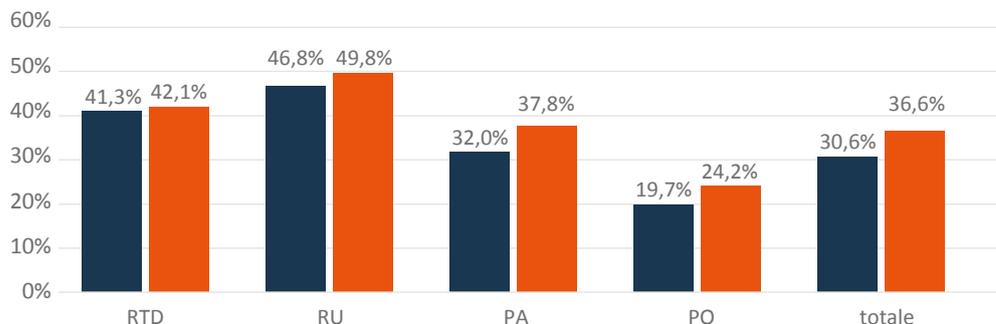
\*Il numero di pubblicazioni risulta diverso dalla tabella successiva perché sono state considerate le pubblicazioni 2020-2022 dei docenti presenti continuativamente nel triennio.

Se mettiamo a confronto la distribuzione delle pubblicazioni prodotte dai docenti continuativamente presenti nel triennio 2020-2022 per tipo di prodotto, genere e ruolo rispetto alla distribuzione degli stessi nel periodo considerato (Tabella 6), possiamo inoltre osservare che:

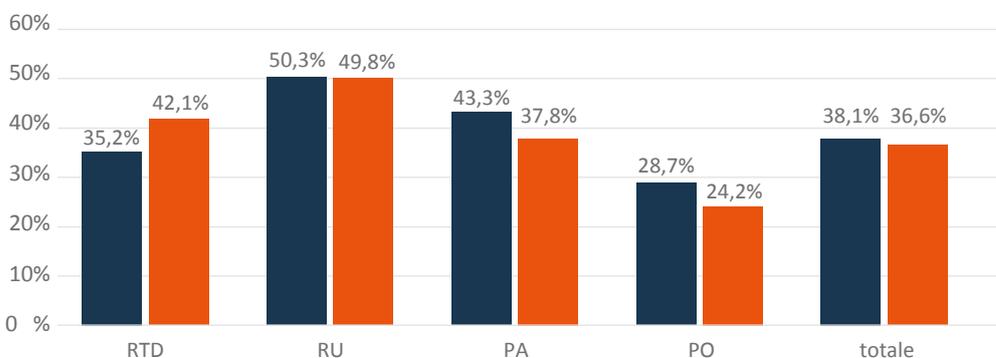
- nel caso degli articoli il contributo della componente femminile, pur con un incremento rispetto al triennio precedente (da 27,7% a 30,6%), rimane percentualmente sempre al di sotto del loro peso nell'organico (36,6%).
- la situazione si inverte a proposito delle monografie, dove l'apporto delle donne 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.

**FIGURA 6 - CONFRONTO FRA CONTRIBUTO PERCENTUALE DELLE DONNE AI DUE PRINCIPALI TIPI DI PUBBLICAZIONE (ARTICOLI E MONOGRAFIE) RISPETTO ALLA PRESENZA PERCENTUALE DI DONNE FRA I DOCENTI**

## Articoli in rivista



## Monografie, contributi in volume, curatele



■ Produttività donne

■ Donne presenti continuativamente nel triennio 2020-2022

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 (2020-2022)**

Dipartimenti	Donne				Uomini			
	N. docenti *	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume	N. docenti *	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume
Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	15	0,0	13,7	0,8	52	0,0	22,2	0,7
Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	30	0,4	4,8	6,9	19	0,7	7,2	5,8
Dipartimento di Biologia (DiBio)	44	0,0	12,0	0,6	36	0,3	12,8	1,0
Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)	23	0,0	12,8	0,3	21	0,0	15,0	0,1
Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPD)	21	0,5	3,3	3,5	27	0,8	4,8	5,0
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC	13	0,2	3,4	4,4	33	0,2	4,2	4,8
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	53	0,7	9,6	3,9	62	0,9	7,7	3,8

Dipartimenti	Donne				Uomini			
	N. docenti *	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume	N. docenti *	Monografia	Articolo in rivista	Contributo in volume
Dipartimento di Fisica e Astronomia Galileo Galilei - DFA	22	0,1	42,1	0,4	105	0,1	38,7	0,1
Dipartimento di Geoscienze	12	0,0	10,5	1,0	38	0,0	16,2	1,3
Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	13	0,2	10,2	1,9	60	0,2	10,0	2,4
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI	12	0,0	13,7	0,6	84	0,1	14,3	0,8
Dipartimento di Ingegneria Industriale DII	24	0,1	15,4	0,5	89	0,2	15,6	0,7
Dipartimento di Matematica Tullio Levi-Civita - DM	23	0,2	4,7	0,3	81	0,0	6,9	0,5
Dipartimento di Medicina - DIMED	31	0,1	30,3	0,4	57	0,1	45,6	0,6
Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	16	0,0	14,1	0,2	28	0,0	15,9	0,3
Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM	26	0,0	16,0	0,2	23	0,0	15,1	0,5
Dipartimento di Neuroscienze - DNS	23	0,3	25,2	0,3	43	0,2	34,6	0,5
Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS	32	0,1	15,3	0,4	20	0,0	14,9	0,5
Dipartimento di Psicologia Generale - DPG	28	0,1	19,3	0,7	26	0,0	18,3	0,6
Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB	19	0,0	23,8	0,2	22	0,0	38,7	0,1
Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB	25	0,0	10,6	0,3	39	0,1	19,1	0,4
Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica	27	0,0	36,1	0,5	31	0,1	52,5	0,7
Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC	29	0,0	13,9	0,6	53	0,0	14,5	0,2
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG	17	0,0	35,6	0,4	29	0,1	39,7	1,3
Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF	32	0,0	12,8	0,3	15	0,1	27,8	0,5
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali Marco Fanno (DSEA)	15	0,0	7,6	2,2	46	0,2	5,4	1,1
Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	39	0,3	3,3	3,6	36	0,5	3,9	4,5
Dipartimento di Scienze Statistiche	22	0,1	7,2	1,7	18	0,1	7,8	1,2
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	24	0,6	2,9	4,2	33	1,1	3,3	5,7
Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	40	0,3	3,5	3,3	34	0,6	3,4	4,7
Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG	15	0,1	10,3	1,1	42	0,1	14,2	0,8
Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)	10	0,4	8,5	0,7	43	0,2	14,4	1,2
<b>Totale Ateneo</b>	<b>775</b>	<b>0,2</b>	<b>13,9</b>	<b>1,6</b>	<b>1345</b>	<b>0,2</b>	<b>18,2</b>	<b>1,5</b>

\* Docenti presenti continuativamente nel triennio 2020-2022

## 1.6 Personale e PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si inserisce all'interno del programma *Next Generation EU* (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica; la principale componente del NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility*, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 sovvenzioni, i restanti 360 miliardi di prestiti a tassi agevolati).

Il 13 luglio 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia (d'ora in avanti PNRR) è stato approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea. Il PNRR presentato dall'Italia prevede un pacchetto di investimenti e riforme a cui sono destinate risorse finanziate per 191,5 miliardi di euro attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, e per 30,6 miliardi attraverso il Fondo complementare istituito dal Governo per supportare specifiche azioni non coperte dai finanziamenti europei; il totale dei fondi previsti ammonta a 222,1 miliardi di euro. Inoltre sono stati stanziati, entro il 2032, ulteriori 26 miliardi da dedicare alla realizzazione di opere specifiche e per il reintegro delle risorse del Fondo Sviluppo e Coesione. Nel complesso si potrà quindi disporre di circa 248 miliardi di euro. A tali risorse, si aggiungono quelle rese disponibili dal programma REACT-EU che, come previsto dalla normativa UE, saranno spese negli anni 2021-2023 (si tratta di fondi per ulteriori 13 miliardi di euro).

Il PNRR dell'Italia si sviluppa lungo sei Missioni (ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del NGEU), articolate in 16 Componenti (aree di intervento che affrontano sfide specifiche), a loro volta divise in Investimenti e Riforme, e sono:

- 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura
- 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
- 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
- 4. Istruzione e ricerca
- 5. Inclusione e coesione
- 6. Salute.

Per l'Italia il programma *Next Generation EU* non rappresenta solo l'occasione per realizzare una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano storicamente il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud.

Per questo motivo le riforme e gli investimenti del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali.

Tra la fine del 2021 e nel corso del 2022, i diversi Ministeri coinvolti hanno pubblicato avvisi per il finanziamento a valere su fondi PNRR di molte iniziative previste all'interno delle specifiche linee di investimento.

A dicembre 2021, con l'approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024, l'Università di Padova ha stanziato un fondo di un milione di euro per l'anno 2022 da destinare all'intervento

specifico denominato "Progettualità PNRR". Nel corso del 2022 l'Università di Padova ha partecipato a diversi bandi su fondi PNRR, la maggior parte dei quali emanati dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) relativi alla Missione 4 "Istruzione e ricerca". L'Ateneo ha inoltre partecipato a un bando del MUR nell'ambito del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR.

I finanziamenti complessivi assegnati all'Università di Padova per i progetti ammontano a 174.800.202,33 euro (Tabella 1).

**Tabella 1 - Finanziamenti complessivi dell'Università di Padova su fondi PNRR e PNC**

Tema dell'investimento / Progetti	Quota di finanziamento UNIPD
Progetti con struttura Hub & Spoke Centri Nazionali: 73.431.801,53 Partenariati Estesi: 37.185.093,83 Ecosistemi dell'innovazione: 7.951.509,42 Piano nazionale complementare al PNRR: 8.033.800,00	126.602.204,78
Dottorati di ricerca 38° ciclo (DM 351 e 352 del 9 aprile 2022): 4.980.000,00 39° ciclo (DM 117 e 118 del 2 marzo 2023): 23.400.000,00	28.380.000,00
Infrastrutture di ricerca	8.947.075,55
Giovani ricercatori	6.278.042,00
Parchi e giardini storici Orto Botanico: 1.972.000,00 Parco di Villa Bolasco: 1.047.630,00	3.019.630,00
Orientamento	1.573.250,00
<b>Totale</b>	<b>174.800.202,33</b>

Con particolare riferimento ai progetti con struttura di tipo Hub&Spoke (investimenti 1.3 "Partenariati estesi", 1.4 "Centri nazionali" e 1.5 "Ecosistemi dell'innovazione"), l'Ateneo partecipa a 14 progetti di cui 5 Centri nazionali, 1 Ecosistema dell'innovazione e 8 Partenariati estesi.

Tutti gli avvisi del MUR relativi a questi progetti prevedono che almeno il 40% del personale assunto o comunque destinatario di borse di studio o di ricerca a tempo determinato sia di genere femminile. Le procedure di reclutamento sono ancora in corso.

Per quanto riguarda invece il personale strutturato coinvolto nei vari progetti (cd "massa critica") la distribuzione per genere è rappresentata nella Tabella 2.

**Tabella 2 - Massa critica dei progetti PNRR con struttura Hub & Spoke. Distribuzione di genere al 31/12/2022**

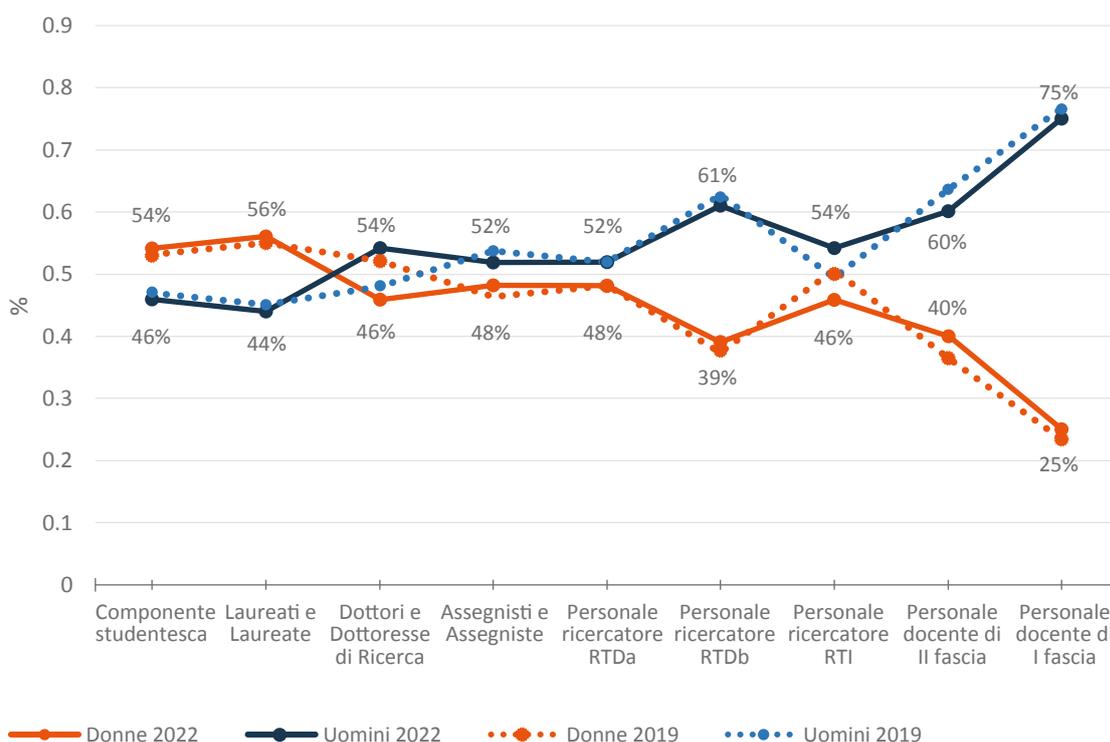
Tipo progetto	Titolo del progetto	F	M	Totale	%F	%M	TOT
Centro Nazionale	HPC - National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing	11	41	52	21%	79%	100%
Centro Nazionale	AGRITECH - National Research Centre for Agricultural Technologies	10	54	64	16%	84%	100%
Centro Nazionale	National Center for Gene Therapy and Drugs based on RNA Technology	50	58	108	46%	54%	100%
Centro Nazionale	MOST - Sustainable Mobility Center (Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile – CNMS)	9	19	28	32%	68%	100%
Centro Nazionale	NBFC - National Biodiversity Future Center	24	41	65	37%	63%	100%
Ecosistema dell'innovazione	iNEST - Interconnected Nord-Est Innovation Ecosystem	15	33	48	31%	69%	100%
Partenariato esteso	NEST - Network 4 Energy Sustainable Transition	3	21	24	13%	88%	100%
Partenariato esteso	RETURN - Multi-Risk science for resilient commUnities undeR a changiNg	3	17	20	15%	85%	100%
Partenariato esteso	AGE-IT - Ageing Well in an ageing society	11	11	22	50%	50%	100%
Partenariato esteso	GRINS - Growing Resilient, INclusive and Sustainable	10	20	30	33%	67%	100%
Partenariato esteso	MICS - MADE IN ITALY	7	9	16	44%	56%	100%
Partenariato esteso	INF-ACT - One Health Basic and Translational Research Actions addressing	5	12	17	29%	71%	100%
Partenariato esteso	RESTART - RESearch and innovation on future Telecommunications systems and networks, to make Italy more smART	1	17	18	6%	94%	100%
<b>Totale complessivo</b>		<b>159</b>	<b>353</b>	<b>512</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>

## 1.7 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), professore di II fascia e professore di I fascia.

In Figura 1 è rappresentata la forbice delle carriere a livello di Ateneo nell'anno 2022, a confronto con quella dell'anno 2019. Durante il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo, la presenza femminile è prevalente. Diversamente da quanto accadeva nel triennio precedente (2016 vs 2019) il punto di equilibrio si è spostato più indietro e già a livello di dottorato di ricerca la percentuale maschile che consegue il titolo di dottore di ricerca è maggiore di quella femminile. La forbice si allarga nel passaggio alla posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B per poi tornare ai livelli precedenti per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato. Continuano a divergere palesemente le percentuali delle donne e quelle degli uomini a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di professore di I e II fascia, ma la percentuale femminile è leggermente aumentata rispetto al 2019. Tuttavia, confrontando la forbice con quella del 2016, si rileva un aumento della presenza femminile nel ruolo di docenti di I e II fascia rispettivamente di 4 e 3 punti percentuali (20,4% vs 25% e 37% vs 40%).

**FIGURA 1 - FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE DELL'ATENEO (2022 vs 2019)**



## 1.8 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

Questa sezione illustra i dati relativi ai dirigenti, al personale tecnico amministrativo (PTA) e ai collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Padova. Al 31 dicembre 2022 si rilevano 13 dirigenti, 2.506 PTA (di cui 312 unità a tempo determinato) e 45 CEL (di cui 9 unità a tempo determinato) per un totale di 2.564 unità (Tabella 1).

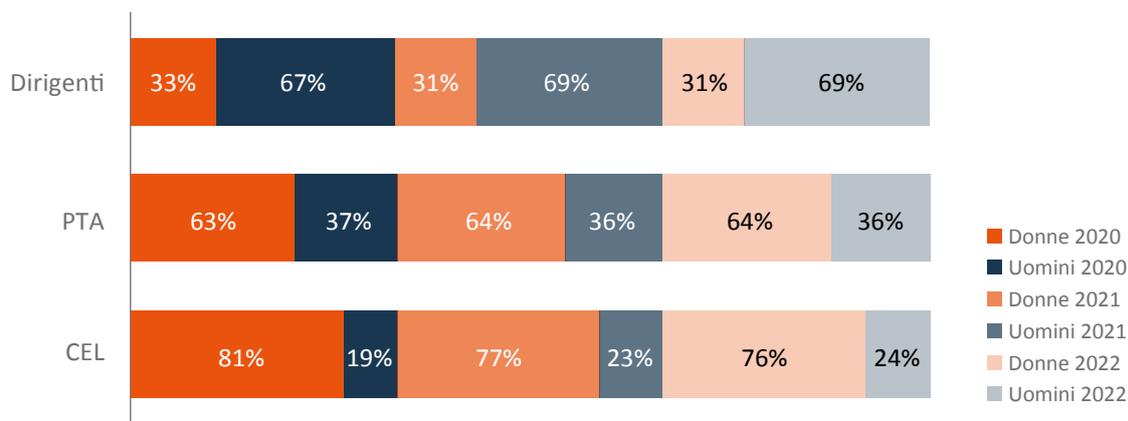
A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente prevalente, tra il PTA e i CEL è la componente femminile che risulta più numerosa: il 64% sono donne. Questa percentuale risulta leggermente superiore alla media nazionale degli atenei statali, pari al 60,5%, rilevata alla fine del 2021 dall'Ufficio Statistica del MUR. Tuttavia, sempre in base ai dati del MUR, 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 (66,6%) e a Venezia Ca' Foscari (71,1%). Percentuali superiori a Padova si rilevano anche a Bologna (65,4%), Milano Statale (64,7%) e Torino (69,2%).

Considerando i singoli ruoli e/o categorie contrattuali, la presenza femminile è disomogenea: in riferimento al 2022, le donne sono il 58,3% tra il personale di categoria B e il 66,5% del personale di categoria C; la percentuale più elevata si registra tra i CEL (75,6%). Nonostante nel corso del triennio 2020-2022, l'incremento in termini assoluti del PTA è stato pari al 6%, la distribuzione per genere è rimasta pressoché invariata. In Figura 1 viene considerato sia il personale con contratto a tempo indeterminato sia il personale con contratto a tempo determinato.

**TABELLA 1 - DISTRIBUZIONE IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA, CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER RUOLO E GENERE (2020-2022)**

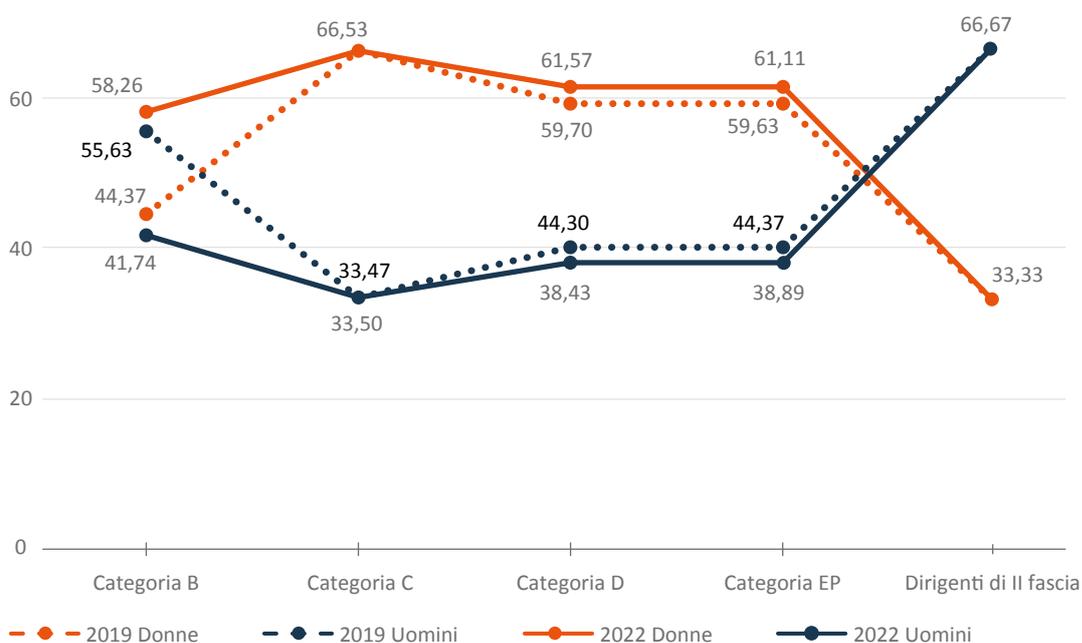
Personale	2020		2021		2022	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
Dirigenti*	12	33,3%	13	30,8%	13	30,8%
PTA	2.357	63,4%	2.396	63,6%	2.506	63,8%
di cui EP	101	60,4%	95	57,9%	108	61,1%
di cui D	917	60,0%	1.002	61,1%	1.080	61,6%
di cui C	1.198	67,3%	1.175	67,0%	1.203	66,5%
di cui B	141	55,3%	124	55,6%	115	58,3%
CEL	36	80,6%	43	76,7%	45	75,6%
<b>Totale</b>	<b>2.415</b>	<b>63,6%</b>	<b>2.452</b>	<b>63,6%</b>	<b>2.564</b>	<b>63,8%</b>

**FIGURA 1 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2020-2022)**



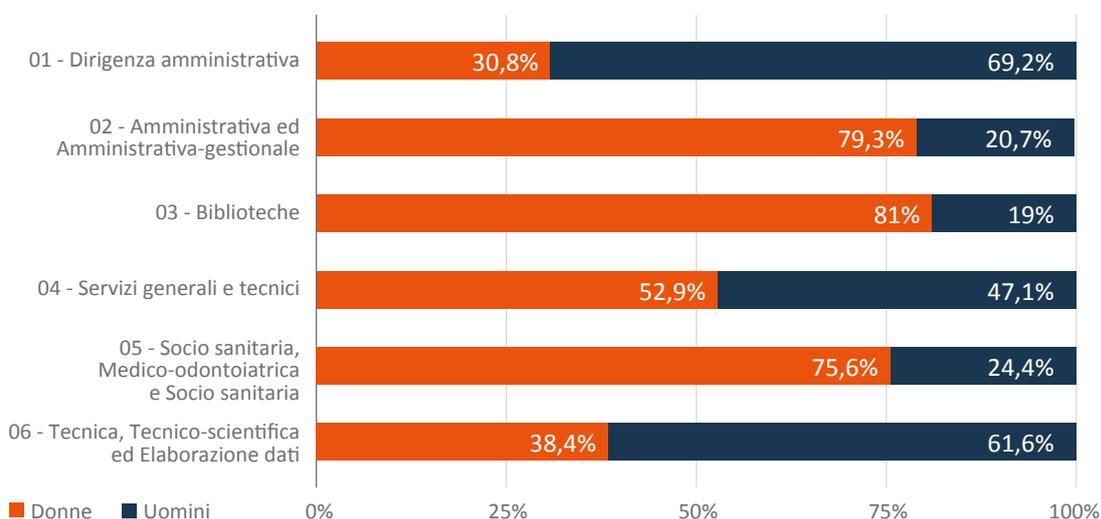
La rappresentazione dei dati relativi a PTA e dirigenti, secondo il diagramma a forbice delle carriere (Figura 2), conferma come, in percentuale, la presenza femminile sia superiore a quella maschile in quasi tutte le categorie a eccezione dei dirigenti, dove si verifica un’inversione a favore degli uomini. Tale inversione non è una caratteristica della sola Università di Padova ma, in base ai dati MUR per il 2021, si verifica in molti altri atenei statali: a Verona le donne dirigenti sono il 42,8%, a Venezia Ca’ Foscari il 37,5%, a Bologna il 47,1%. Un’eccezione è rappresentata da Roma “La Sapienza”, dove le donne rappresentano il 71% dei dirigenti e dalle Università di Milano Statale e Torino con una percentuale più contenuta (55,6%). Alla fine del 2021 le dirigenti donne nelle università statali italiane erano pari al 41,7% del totale.

**FIGURA 2 - DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE DI DIRIGENTI E PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2019 E 2022)**



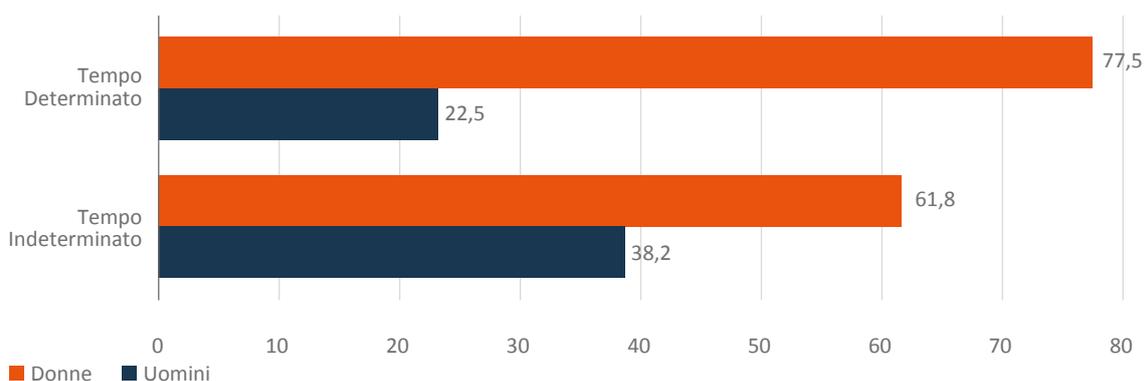
Nella Figura 3 viene analizzata la distribuzione del solo PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza (per area funzionale si intende l'insieme delle attività svolte in Ateneo, raggruppate in base al criterio dell'omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle). In quest'analisi si rileva una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (79%), Biblioteche (81%) e Medico-odontoiatrica e socio sanitaria (75,6%). Donne e uomini quasi si equivalgono nell'area Servizi generali e tecnici (rispettivamente 53% e 47%), mentre è prevalente la componente maschile nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (62%). 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 (2022)**



I dati relativi alla distribuzione del PTA per genere e tipo di contratto (Figura 4) mostrano come le donne siano prevalenti tra il personale con contratto a tempo determinato (77,5%) rispetto a coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (61,8%).

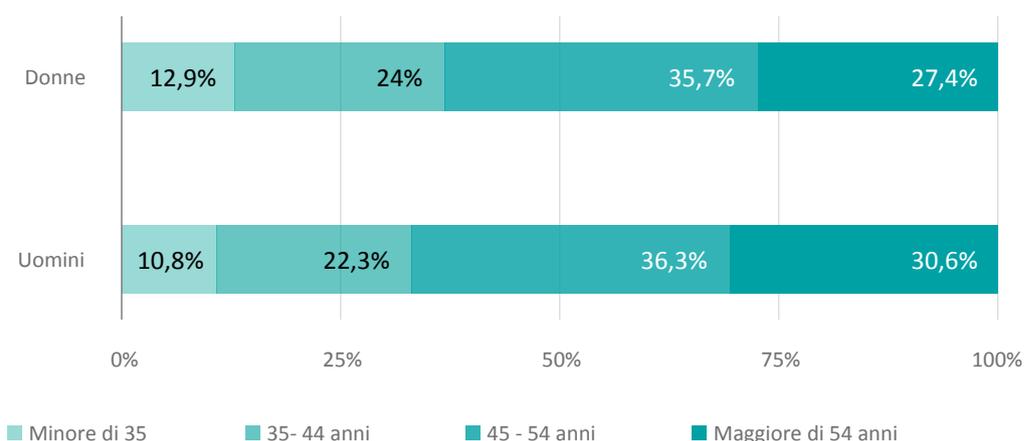
**FIGURA 4 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE PTA PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO (2022)**



Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di servizio di dirigenti, PTA e CEL. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 5), si nota una distribuzione per età simile tra i generi: si evidenzia, rispetto al 2019, una maggior presenza di under 44 tra gli uomini (36,9%) rispetto alle donne (33,1%), rapporto invertito rispetto al 2019. Questa distribuzione trova conferma anche nell'età media che risulta pari a 49 anni per il PTA con contratto a tempo indeterminato e 36 anni per il PTA con contratto a tempo determinato (Tabella 2). Anche il focus per categoria contrattuale non evidenzia differenze tra i generi, eccetto che per la categoria EP ove le donne risultano mediamente più giovani degli uomini di 2 anni (54 anni rispetto ai 56 anni degli uomini).

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 (2022)**

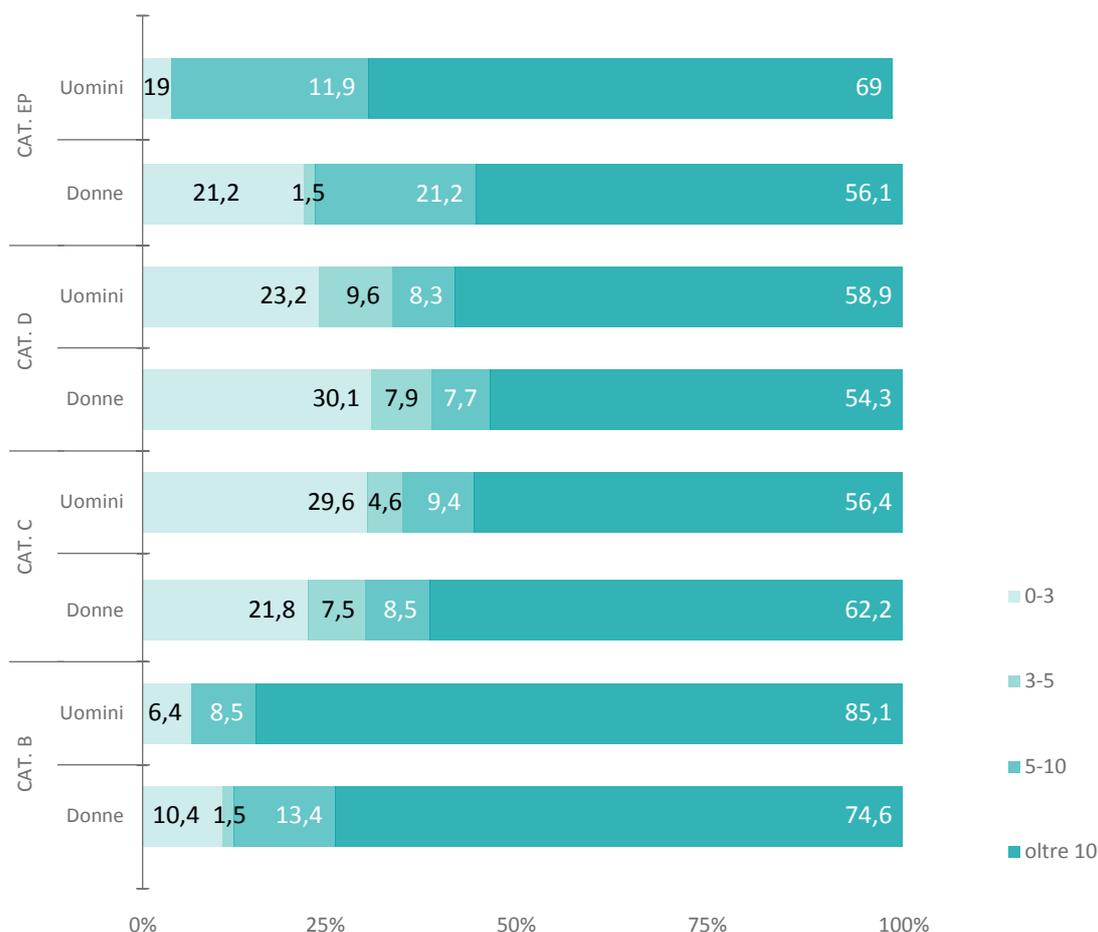


**TABELLA 2 - ETÀ MEDIA PTA E CEL PER GENERE**

	Collaboratori con contratto a tempo indeterminato		Collaboratori con contratto a tempo determinato	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
CEL	51,9	50,9	44,4	51,5
CATEGORIA B	52,6	52,6		
CATEGORIA C	48,4	47,1	36,3	35,1
CATEGORIA D	49,1	50,0	36,6	39,3
CATEGORIA EP	54,1	56,1		
DIRIGENTI DI II FASCIA	56,7	54,3	53,0	59,0
<b>TOTALE</b>	<b>49,2</b>	<b>49,3</b>	<b>36,7</b>	<b>37,2</b>

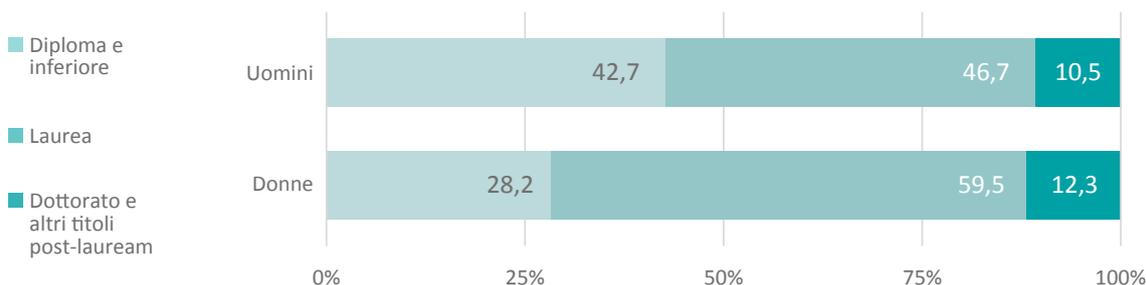
Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio (Figura 6), nel 2022 almeno il 50% del personale è presente nella categoria di inquadramento da almeno 5 anni e il ricambio di categoria, con ingresso di nuovo personale nell'ultimo triennio, è stato più marcato tra le donne di categoria D (30,1%) e tra gli uomini di categoria C (29,6%). Nella Categoria EP, nella fascia di anzianità più elevata (oltre 10 anni), si colloca il 69% degli uomini mentre solo il 56% delle donne (nel 2019 rispettivamente 75% donne e 95% uomini).

**FIGURA 6 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PTA A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E CLASSE DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO (2022)**



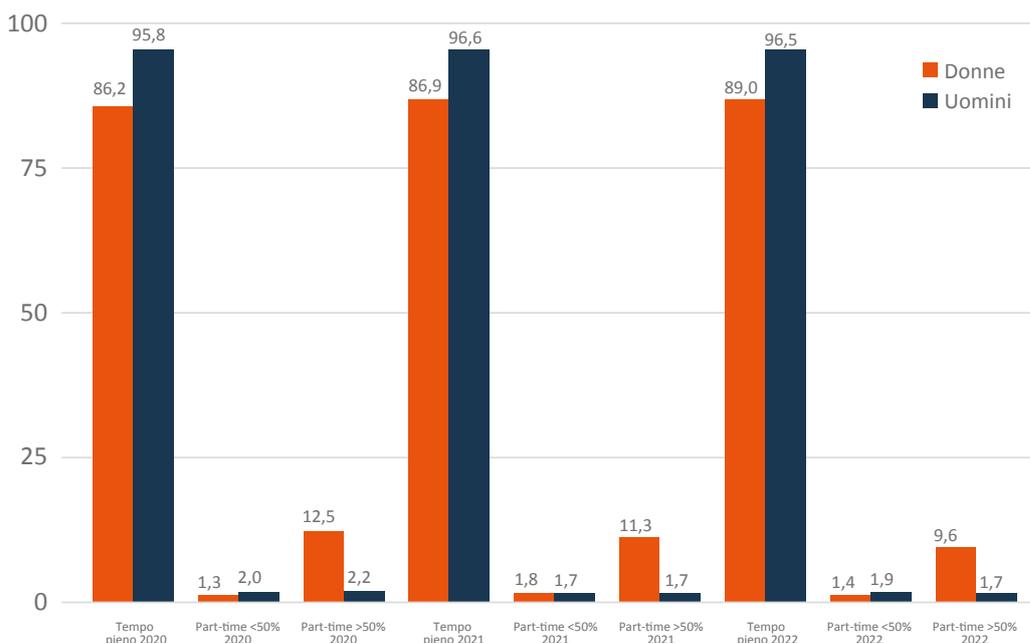
Un'informazione importante per comprendere lo stato del personale, in chiave di supporto allo sviluppo strategico dell'Ateneo, è il suo livello di scolarizzazione. Al termine del 2022, il 66% del PTA a tempo indeterminato ha un titolo di studio universitario: l'11,6% è in possesso di un titolo post-lauream ovvero master, dottorato, specializzazione (Figura 7). Le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 59,5% ha almeno una laurea e il 12,3% ha un titolo post-lauream (queste percentuali, per gli uomini, sono rispettivamente al 46,7% e al 10,5%). Il maggior divario si presenta nel gruppo dei diplomati, che sono il 42,7% degli uomini e il 28,2% delle donne. Rispetto al 2019, si registra un incremento del PTA con il titolo di laurea: +4,5% tra gli uomini e +7,1% tra le donne.

**FIGURA 7 - COMPOSIZIONE DEL PTA A TEMPO INDETERMINATO PER TITOLO DI STUDIO E GENERE (2022)**



L'analisi della distribuzione del PTA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta in leggera flessione: dal 13,8% delle donne nel 2020 al 11% nel 2022 e dal 4,2% nel 2020 al 3,6% per gli uomini (Figura 8).

**FIGURA 8 - COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2020-2022)**

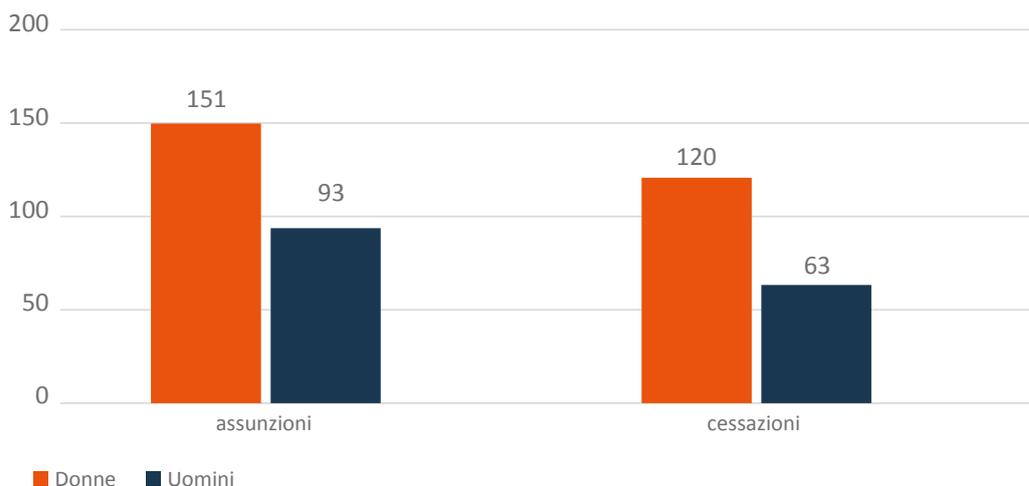


Il turnover del PTA - inclusi i passaggi di categoria - nel 2022 ha coinvolto 244 reclutamenti di cui 62% donne e 183 cessazioni, di cui 66% donne (Figura 9). Considerando i soli nuovi ingressi e le cessazioni definitive, la componente femminile risulta ancora prevalente, pari al 55% tra le assunzioni e 59% tra le cessazioni.

L'analisi si sposta poi sull'indice di compensazione per turnover calcolato per le diverse categorie di personale (Tabella 3), ottenuto come rapporto tra entrate e uscite, il cui valore, se superiore a 1, indica assunzioni in numero maggiore rispetto alle uscite dalla categoria, se inferiore a 1 indica che le assunzioni sono in numero inferiore rispetto alle uscite. L'indice calcolato per il 2022, distinto per categoria, è sempre superiore a 1 eccetto che per la categoria B e per le donne di categoria C.

L'indice di turnover complessivo (la somma di entrate e uscite rapportata alle consistenze) mostra inoltre una mobilità differenziata tra le categorie e per genere: dall'analisi dei dati emerge che, al netto dei ruoli per i quali non vi è stato un flusso di entrate/uscite (dirigenti, CEL e DG), si registra un indice positivo per le categorie C, D ed EP e un indice negativo per la categoria B. Come si evidenzia in Tabella 4, il turnover ha avuto esiti diversi per genere.

**FIGURA 9 - NUMERO DI ASSUNZIONI E DI CESSAZIONI DI DIRIGENTI, PTA E CEL (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE (2022)**



**TABELLA 3 - INDICE DI COMPENSAZIONE DEL TURNOVER (ENTRATE/USCITE) PER GENERE (2022)**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CEL	-	-	-
CATEGORIA B	0,56	0,29	0,44
CATEGORIA C	0,77	1,53	1,00
CATEGORIA D	2,00	1,85	1,95
CATEGORIA EP	6,55	1,33	2,63
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1,26</b>	<b>1,48</b>	<b>1,33</b>

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

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CEL	-	-	-
CATEGORIA B	-10,4%	-6,0%	-7,8%
CATEGORIA C	4,6%	-2,7%	0,0%
CATEGORIA D	4,3%	6,4%	+5,6%
CATEGORIA EP	4,8%	16,7%	+12,0%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3,5%</b>	<b>2,2%</b>	<b>+2,7%</b>

Un approfondimento particolarmente importante, che rivela in che modo il personale utilizza gli strumenti normativi a propria disposizione per sostenere le esigenze familiari, è quello riguardante le assenze (Tabella 5). In particolare, con riferimento al 2022, sono state considerate le tipologie di assenze relative alla cura e all'assistenza della famiglia: congedi straordinari per assistenza a persone con handicap grave (articolo 42, comma 5 - Decreto legislativo 151/2001); congedi parentali, assenze per malattia di figlie e figli, assenze in base alla legge 104/92 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità).

**TABELLA 5 - ASSENZE DI DIRIGENTI, PTA, CEL PER TIPOLOGIA E PER GENERE (2022)**

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
Congedi straordinari per assistenza a persone con handicap grave	1.144	18	63,6	479	4	119,8
Congedi parentali, maternità, assenze per malattia del/la figlio/a	6.080	137	44,4	428	48	8,9
Legge 104/92	2.866	158	18,1	1.936	87	22,3

Con riferimento alle assenze per la cura e l'assistenza alla famiglia, le domande di congedo straordinario per l'assistenza a persone con handicap grave hanno riguardato più donne (18) che uomini (4), anche se non in termini di numero di giorni medi di assenza (63,6 per le donne contro 119,8 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 2022, a fare domanda è stato il 7,3% del totale del personale femminile contro il 2,8% del personale maschile. Con riferimento alle 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 22,3 giorni per gli uomini e 18,1 giorni per le donne).

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). Nel triennio 2020-2022 la percentuale di donne titolari di responsabilità è pari al 61% su 319 incarichi assegnati nel 2022, senza distinzione tra i livelli di responsabilità e stabili nel triennio. Con riferimento all'entità delle indennità, nel 2022, complessivamente il 68,3% ha una valorizzazione inferiore a 4.000€ e il 25% superiore a 6.000€, con una prevalenza femminile in entrambe le classi. Nella classe intermedia, 4.000€-6.000€, si colloca il 6% del personale con responsabilità a prevalenza maschile; si tratta per lo più di responsabilità di tipo tecnico.

**TABELLA 6 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E DI POSIZIONE PER TIPOLOGIA E PER GENERE (2020-2022)**

	2020		2021		2022	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
<b>Settore</b>	61%	39%	60%	40%	58%	42%
<b>Ufficio</b>	62%	38%	61%	39%	62%	38%
<b>Totale</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>

**TABELLA 7 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E POSIZIONE PER ENTITÀ E PER GENERE (2020-2022)**

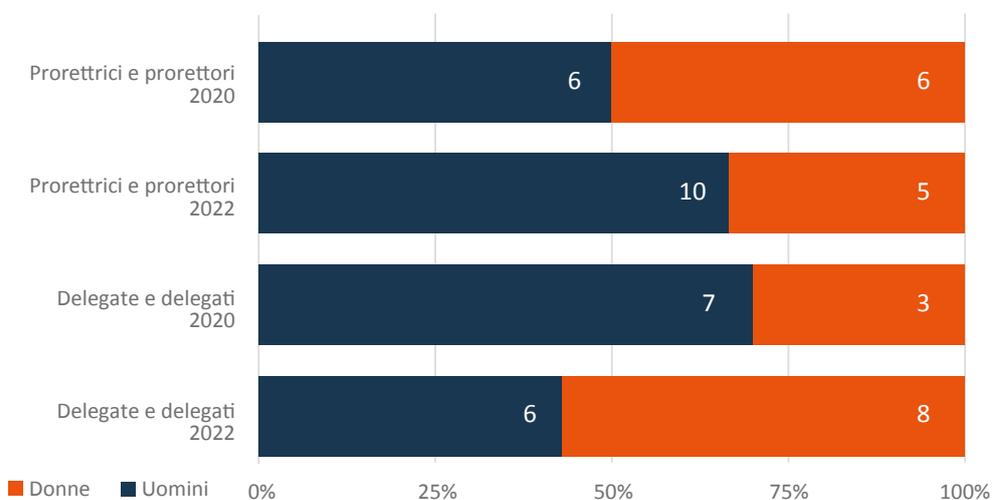
	2020			2021			2022		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
<b>Fino a 4000</b>	42,3%	26,2%	68,5%	41,9%	27,0%	68,9%	42,0%	26,3%	68,3%
<b>da 4001 a 6000</b>	2,3%	3,0%	5,2%	2,9%	2,9%	5,7%	2,5%	3,8%	6,3%
<b>Oltre 6001</b>	17,0%	9,2%	26,2%	16,2%	9,2%	25,4%	16,6%	8,8%	25,4%
<b>Totale</b>	<b>61,6%</b>	<b>38,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>61,0%</b>	<b>39,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>61,1%</b>	<b>38,9%</b>	<b>100,0%</b>

## 1.9 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. Per quanto riguarda la governance, l'insediamento, avvenuto il 1° ottobre 2021 della nuova Rettrice e il conseguente rinnovo della squadra di governo, consente un raffronto tra la situazione attuale e quella precedente.

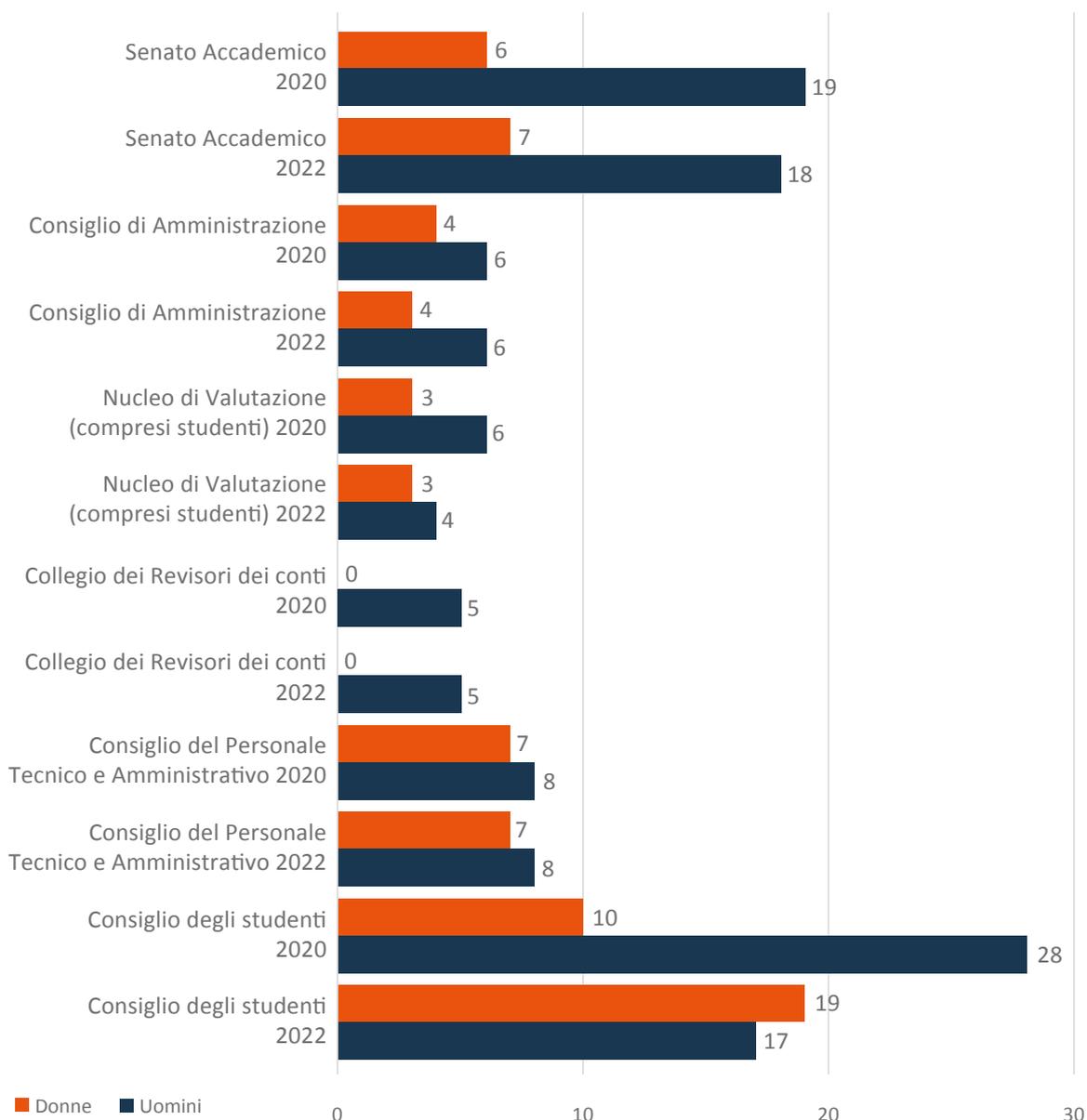
Se per la prima volta nella storia dell'Ateneo il ruolo rettorale è affidato a una donna, il ruolo di Prorettore vicario e quello di Direttore generale continuano a essere ricoperti da uomini. Anche per quanto concerne il conferimento dei prorettorati, se al 31 dicembre 2020 la distribuzione del ruolo tra donne e uomini era paritaria (6 donne e 6 uomini), con la nuova governance la rappresentanza femminile ha subito un decremento: come indicano i grafici sottostanti (Figura 1), solo 5 prorettorati su 15 sono stati infatti affidati a donne. Gli ambiti di interesse a cui sono legati i prorettorati femminili sono la Terza Missione e rapporti con il territorio, il Patrimonio artistico, storico e culturale e delega al Sistema Bibliotecario di Ateneo, le Relazioni internazionali, la Sostenibilità e delega al nuovo Polo della salute, il Diritto allo Studio.

**FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PRORETTRICI E DEI PRORETTORI PER GENERE E DISTRIBUZIONE DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI PER GENERE (2020 VS 2022)**



Diversa invece risulta la situazione relativa agli incarichi di delega, dove invece vediamo un aumento della componente femminile: se durante la precedente governance solo tre deleghe erano affidate a donne (contro le 7 agli uomini), nella nuova squadra di governo il numero delle deleghe stesse è aumentato e ben 8 di queste - su un totale di 14 - sono conferite a donne. Sono affidati a delle donne, in particolare, le deleghe all'Inclusione e disabilità e alle Politiche per le pari opportunità.

FIGURA 2 - COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2020 vs 2022)

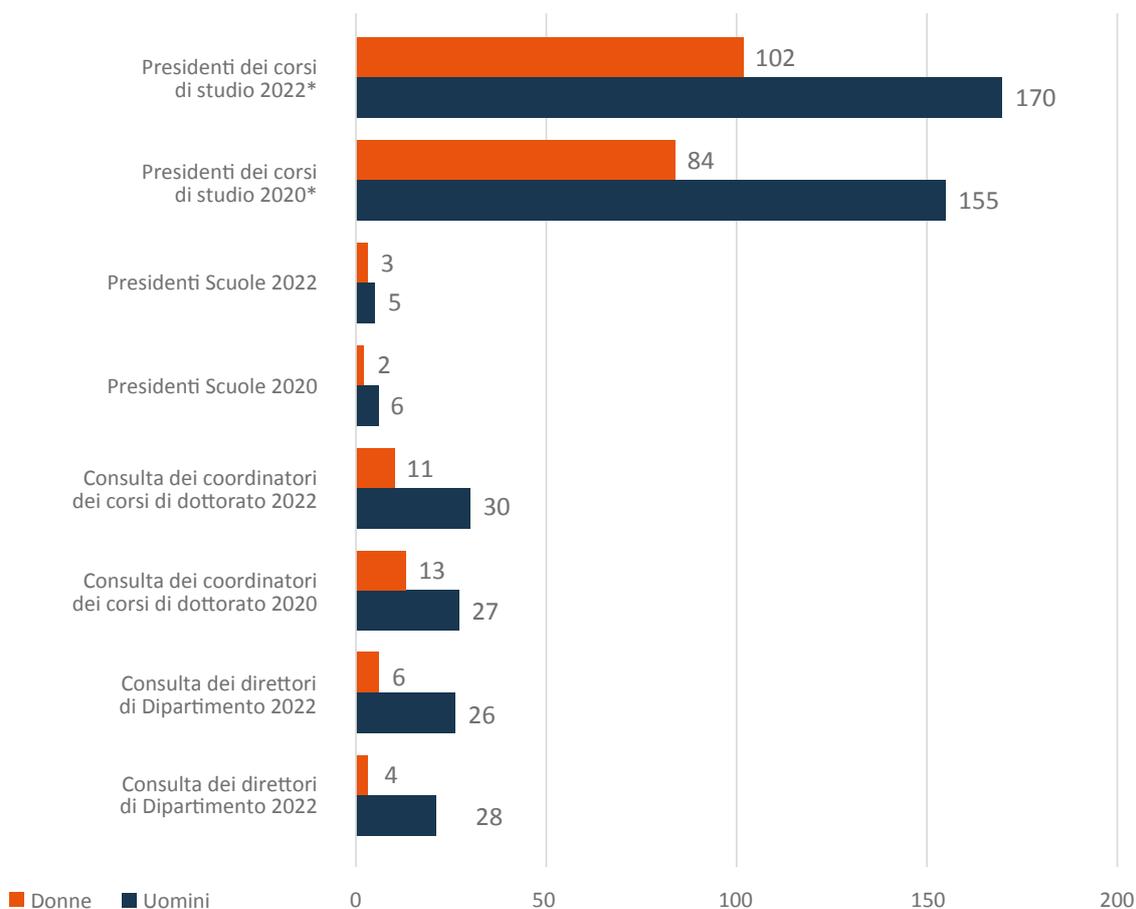


Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione (Figura 2) si rileva una sostanziale costanza del dato rispetto alla precedente rilevazione. Con riferimento al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione<sup>29</sup>, che prevedono la scelta dei componenti, rispettivamente, attraverso un processo elettivo e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), si registra per il Senato Accademico una variazione nella composizione sopraggiunta nel corso del triennio in esame, che ha visto aumentare di una unità il numero delle donne sul totale di venticinque membri. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il cui mandato copre il quadriennio 2020-2024, non si rilevano variazioni della componente di genere. Per quanto riguarda il Nucleo di Valutazione, per il quale nel 2019 si è proceduto con un bando all'individuazione dei componenti per il triennio 2019-2022, la componente femminile si è confermata pari a tre, ma con una maggiore incidenza vista la diminuzione dei componenti totali

<sup>29</sup> Si annota che nel conteggio di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione sono stati esclusi il precedente Rettore e l'attuale Rettrice.

da 9 membri al 31/12/2020 a 7 membri al 31/12/2022. In merito invece al Collegio dei Revisori dei conti, tanto la composizione insediatasi nel triennio 2019-2021, quanto quella del triennio 2022-2025, risulta esclusivamente maschile. Resta invariata la situazione relativa al Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, con 7 donne su un totale di 15 componenti. Infine, per quanto riguarda il Consiglio degli studenti - organo rieletto per il biennio 2021-2022 - si registra un aumento della componente femminile (19 su 36, rispetto al precedente 10 su 38).

**FIGURA 3 - CONSULTA DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI COORDINATORI DELLE SCUOLE DI DOTTORATO, PRESIDENTI DELLE SCUOLE E DEI CORSI DI STUDIO (2020 vs 2022)**



\*Nel conteggio dei presidenti dei corsi di studio, si è considerato il totale complessivo di corsi presieduti da donne e uomini e non delle singole teste.

In Figura 3 è possibile osservare la composizione della Consulta dei direttori di Dipartimento, la Consulta dei coordinatori dei corsi di dottorato, i presidenti delle Scuole e quelli dei corsi di studio nel 2020 e 2022. 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, dai docenti, dal personale tecnico amministrativo, dagli assegnisti e dai dottorandi che afferiscono a ciascun Dipartimento. In relazione alla presenza femminile si nota una flessione in positivo da 4 unità del 2020 a 6 unità del 2022. Il coordinatore della Consulta era, al 31/12/2022, un direttore e presiedeva 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 sotto-rappresentazione è sicuramente la bassa percentuale di donne in questa posizione accademica (25 % sul totale).

Con riferimento alla Consulta dei coordinatori dei corsi di dottorato, presieduta da un uomo e composta da un delegato della Rettrice, dai direttori delle Scuole di dottorato di ricerca e dai coordinatori dei corsi di dottorato di ricerca internazionali dell'Università, si nota una diminuzione della componente femminile, passata da 13 unità nel 2020 a 11 unità nel 2022.

Analizzando le figure dei presidenti dei corsi di studio e delle Scuole, notiamo che per quanto riguarda i presidenti delle Scuole si rileva una lieve variazione degli equilibri a favore delle donne che passano da 2 unità nel 2020 a 3 unità nel 2022, su un totale di 8 unità.

Ancora più decisa è la crescita nei ruoli di presidente dei corsi di studio, che passa da 64 unità a 78, con una crescita del 21,9%. Anche per quanto riguarda il numero dei corsi di studio presieduti da donne notiamo una crescita nel triennio, con un aumento da 84 nel 2020 a 102 nel 2022, equivalente a 21,4%<sup>30</sup>.

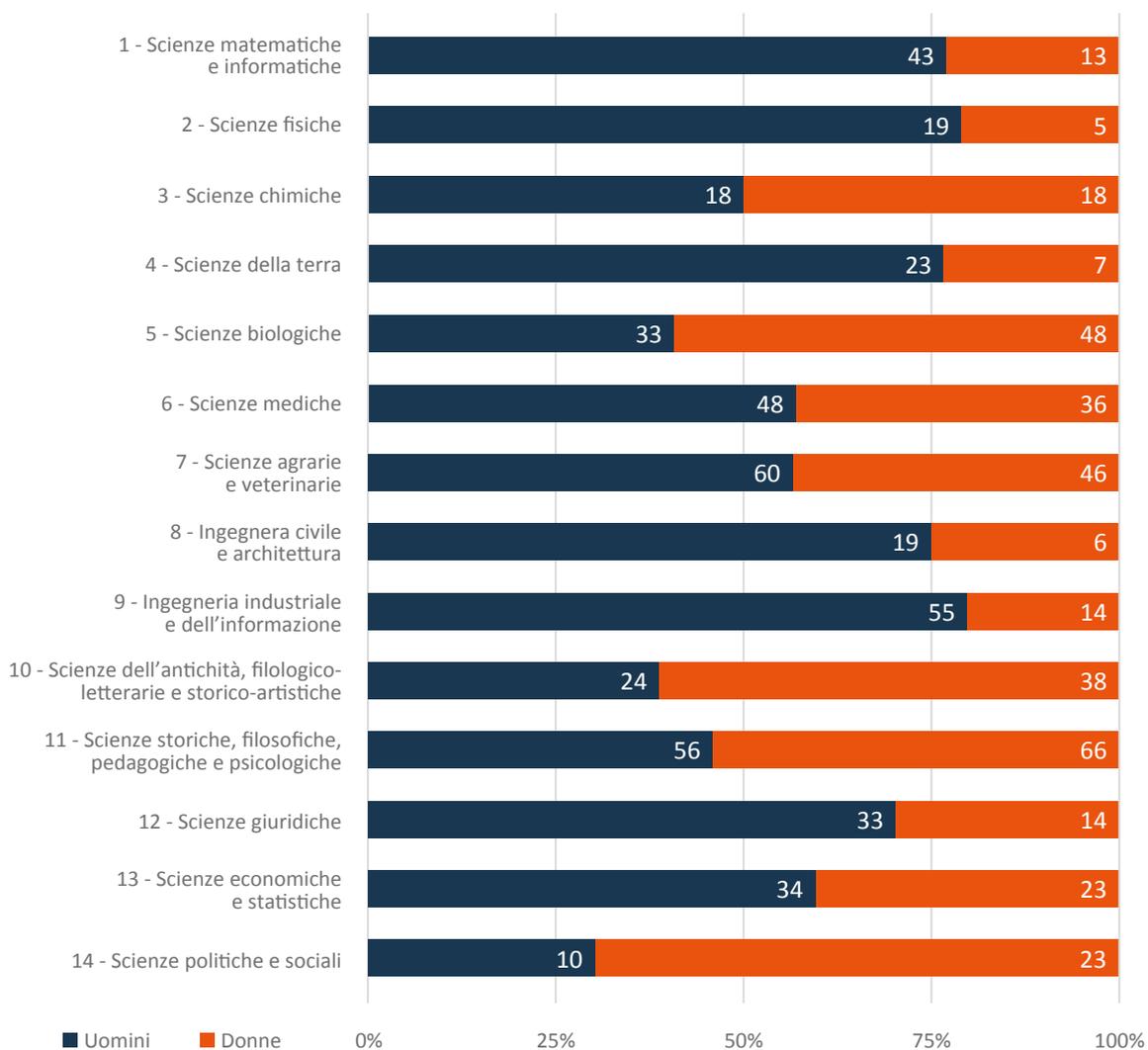
Infine, per completare l'indagine sulla presenza femminile negli Organi di governo e nelle posizioni apicali dell'Ateneo, viene riportata la composizione di genere delle commissioni attive nei Dipartimenti (Figura 4). Va premessa anzitutto che al fine di superare la forte eterogeneità di commissioni delle quali ciascuna struttura si è dotata e consentire la costruzione di dati facilmente paragonabili, così come nella precedente edizione del Bilancio di genere, si è scelto di circoscrivere l'analisi alle tre principali commissioni presenti nella quasi totalità dei casi, ovvero la commissione Didattica, la commissione Ricerca (o Scientifica) e la commissione Terza Missione<sup>31</sup>. Inoltre, anche in questo caso in continuità con il precedente Bilancio, per agevolare una rappresentazione aggregata dei dati e consentire di riportare i risultati alla composizione di genere della componente docente dell'Ateneo, si è optato di aggregare e presentare i dati per aree CUN<sup>32</sup>.

30 Si segnala che uno stesso docente può essere presidente di più corsi di studio. Pertanto, il numero di corsi presieduti da donne, come indicato nella figura, risulterà superiore al numero effettivo di donne con il ruolo di presidentessa.

31 Si precisa che: i Dipartimenti di Ingegneria dell'Informazione, Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche, Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità pubblica, Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali, Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata non presentano una commissione per la Terza Missione. Il Dipartimento di Neuroscienze ha un'unica commissione per la gestione della Ricerca e della Terza Missione. Per quanto concerne il Dipartimento di Scienze economiche e aziendali, si segnala la presenza di due presidenti, una donna e un uomo, a capo della commissione Terza Missione. Si riporta inoltre che alcuni Dipartimenti hanno commissioni specifiche dedicate o operanti per la pari opportunità, quali il Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, il Dipartimento di Matematica e il Dipartimento di Studi linguistici e letterali; quest'ultimo, in particolare, ha istituito una commissione Equità e Diversità che si occupa di iniziative legate alle pari opportunità. Qualora le finalità fossero le medesime delle tre commissioni principali esaminate, sono state considerate commissioni con denominazioni diverse. Infine, si segnala che in alcuni casi si è deciso di conteggiare più commissioni con obiettivi affini.

32 La suddivisione dei Dipartimenti dell'Ateneo per Aree CUN 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:

**FIGURA 4 - COMPOSIZIONE DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO PER AREE CUN (al 31/12/2022)<sup>33</sup>**



La presenza femminile nelle principali commissioni di Dipartimento supera il 50% in poche aree (area 3 - Scienze chimiche; area 5 - Scienze biologiche; area 10 - Scienze dell'Antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; area 14 - Scienze politiche e sociali). All'estremo opposto si osserva invece che le donne raggiungono quote molto basse, inferiori al 30%, nelle commissioni dell'area 1 - Scienze matematiche e informatiche, area 12 - Scienze giuridiche, con picchi negativi nelle aree 2 - Scienze fisiche, area 4 - Scienze della Terra, area 8 - Ingegneria civile e architettura e area 9- Ingegneria industriale e dell'informazione.

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.

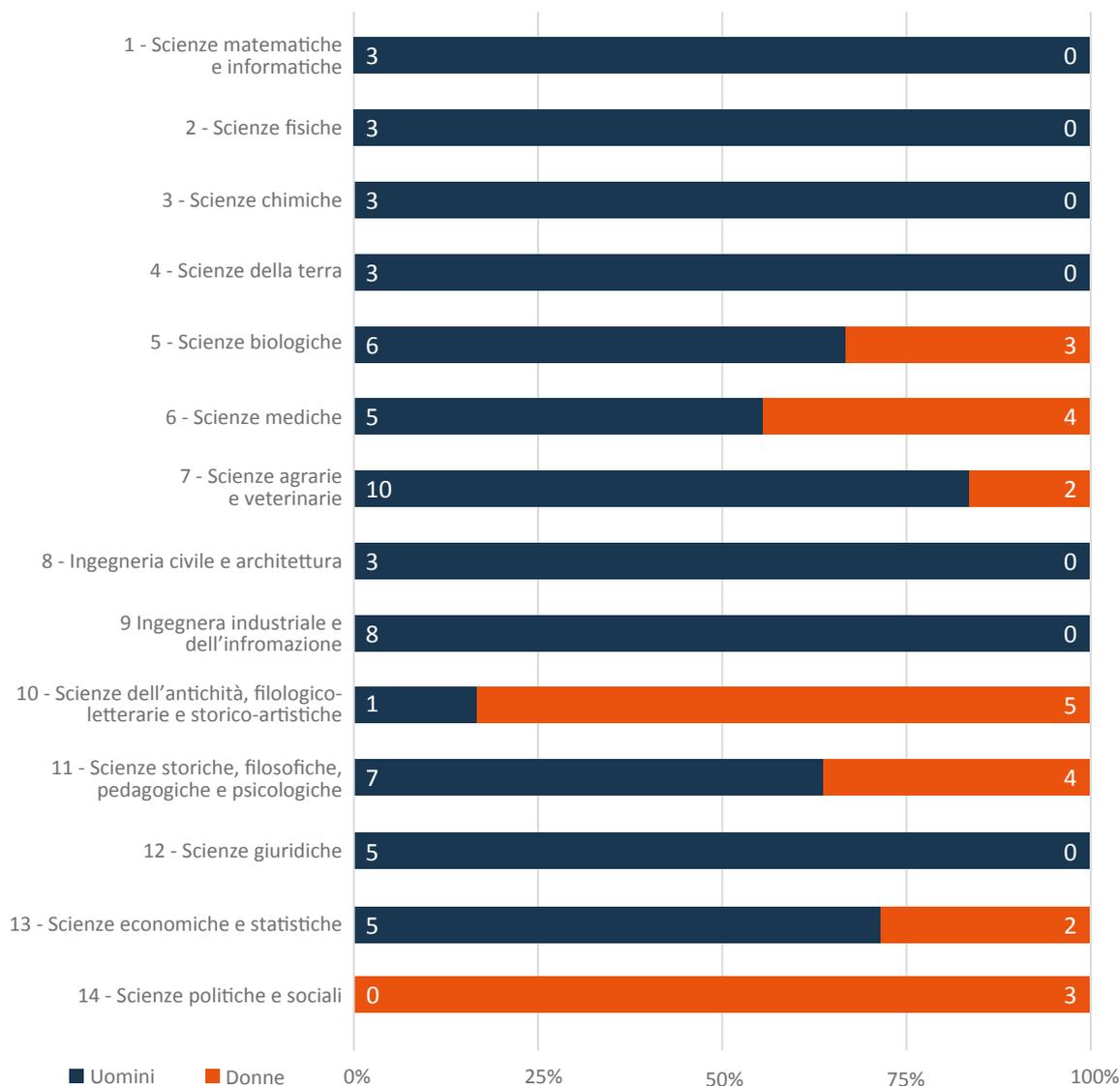
<sup>33</sup> Si consideri che nell'area 5 - Scienze Biologiche non sono stati conteggiati i dati del Dipartimento di Medicina Molecolare (DMM) e nell'area 6 - Scienze Mediche non sono stati conteggiati i dati del Dipartimento di Medicina (DiMED).

**TABELLA 1 - CONFRONTO QUOTA % PRESENZA FEMMINILE NEI RUOLI DI DOCENZA, PRESENZA NELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO E PRESIDENZA DELLE COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO PER AREE CUN (al 31/12/2022)**

Aree CUN	% F Docenti	% F Commissioni	% F Presidenti
1 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	40	23	0
2 - SCIENZE FISICHE	20	21	0
3 - SCIENZE CHIMICHE	32	50	0
4 - SCIENZE DELLA TERRA	25	23	0
5 - SCIENZE BIOLOGICHE	54	59	33
6 - SCIENZE MEDICHE	41	43	44
7 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	35	43	17
8 - INGEGNERIA CIVILE ED ARCHITETTURA	23	24	0
9 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	20	20	0
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	59	61	83
11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	54	54	36
12 - SCIENZE GIURIDICHE	39	30	0
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	41	40	29
14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	48	70	100

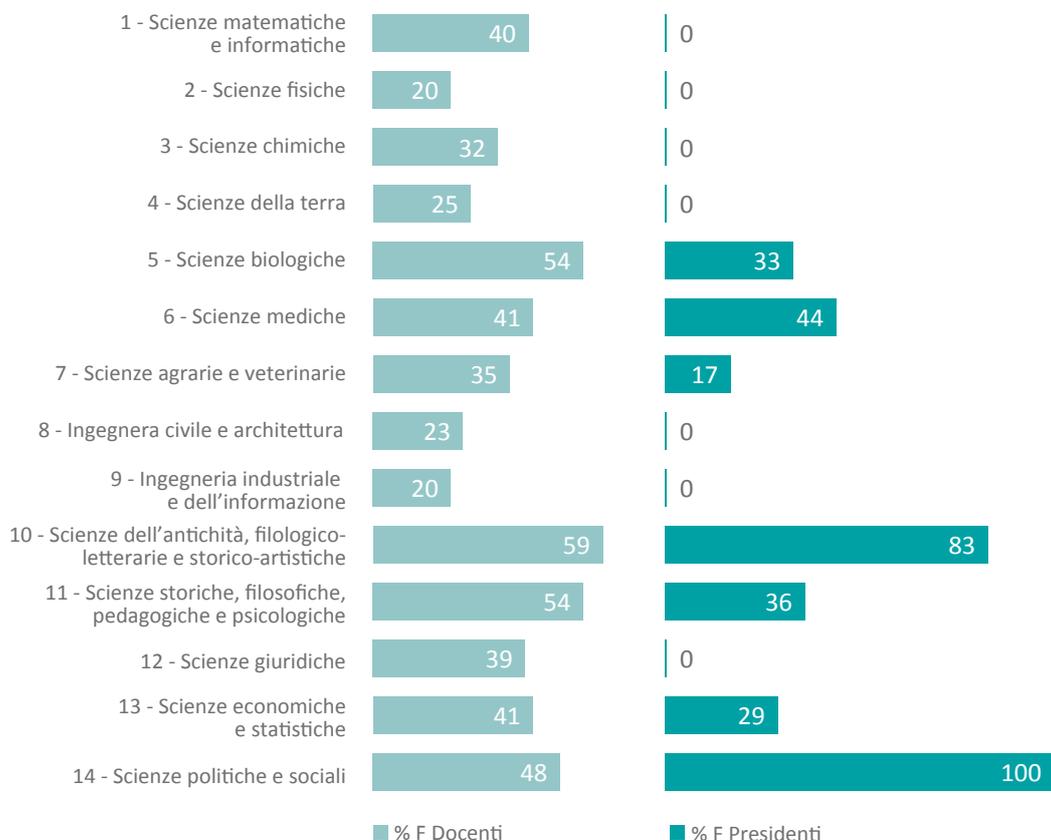
È interessante inoltre paragonare la percentuale di presenza femminile a livello di docenza e di presenza nelle principali commissioni di Dipartimento: si segnala infatti una sostanziale coerenza che vede le aree CUN con una componente docente abbastanza equilibrata (quota femminile sopra il 40%) avere anche una buona rappresentazione di donne nelle Commissioni di Dipartimento (si veda, nella Tabella 1, per esempio, il caso delle aree 5,10 e 11, tutte con >50% docenti donne e tutte con quota femminile >50% nelle principali commissioni di Dipartimento). Non mancano tuttavia le eccezioni, positive e negative. Per esempio l'area 3 - Scienze chimiche si caratterizza per una presenza femminile del 32% tra i docenti, che sale però al 50% nelle commissioni. Al contrario, si rilevano anche casi opposti, per esempio l'area 1 - Scienze matematiche e informatiche, dove pur con una discreta percentuale di professoressa (40%) si rileva una bassa rappresentanza femminile nelle commissioni di Dipartimento (23%). Per quanto riguarda invece il ruolo di presidente delle principali Commissioni, si nota una generale sotto-rappresentanza femminile.

**FIGURA 5 - COMPOSIZIONE DEI PRESIDENTI DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO PER AREE CUN AL 31/12/2022**



Entrando specificatamente nel merito delle figure che presiedono e coordinano le principali Commissioni presenti nei Dipartimenti<sup>34</sup> (Figura 5), si rileva invece come il 73% siano uomini (trend in crescita rispetto al 65% del 2019), e come in ben 7 aree CUN su 14 il ruolo di presidente sia ricoperto solo da uomini (aree 1, 2, 3, 4, 8, 9 e 12, corrispondenti sostanzialmente alle aree STEM e all'area giuridica).

<sup>34</sup> Come precisato nella precedente nota, 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, o comunque delle commissioni che effettivamente prevedono la figura di presidente.

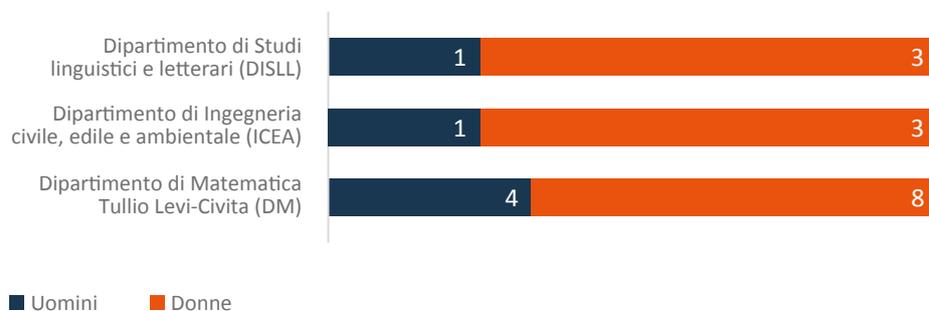
**FIGURA 6 - CONFRONTO % DELLA COMPOSIZIONE DEL GENERE FEMMINILE NEL RUOLO DI DOCENTE E RUOLO DI PRESIDENTE DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO PER AREA CUN AL 31/12/2022**

Pur premettendo che l'esiguità dei numeri comporta la necessità di pesare con cautela le osservazioni su trend e numeri assoluti, si può osservare come si arrivi in alcuni casi a rilevare la scarsa rappresentanza femminile come presidente delle commissioni di Dipartimento anche in contesti e aree CUN caratterizzate da un'alta percentuale di docenti donne: ne sono un esempio l'area CUN 5 (Scienze Biologiche) dove a fronte del 54% di donne tra i docenti troviamo il 33% di componente femminile nei ruoli di presidenti, e analogamente accade nell'area CUN 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) con una quota di docenti donne del 54% e una quota nei ruoli di presidente delle Commissioni di Dipartimento al 36%. Constatato che i dati mostrano un forte sbilanciamento nei ruoli di presidente delle Commissioni di Dipartimento verso la componente maschile, va rilevato per completezza che esistono anche due casi in controtendenza, dove la quota di donne nel ruolo di presidente di commissione supera addirittura quella della docenza nella stessa area di riferimento. Tale fenomeno è attestato nell'area CUN 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e nell'area CUN 14 (Scienze politiche e sociali).

Per concludere la disamina delle commissioni dipartimentali, va rilevato l'aumento dei Dipartimenti che hanno deciso di dotarsi di una commissione per le Pari opportunità e la parità di genere. Riconfermate le Commissioni del Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale - DICEA e Dipartimento di Matematica "Tullio Levi-Civita" - DM, già presenti nel precedente triennio, si segnala l'istituzione di tale commissione anche in seno al Dipartimento di Studi

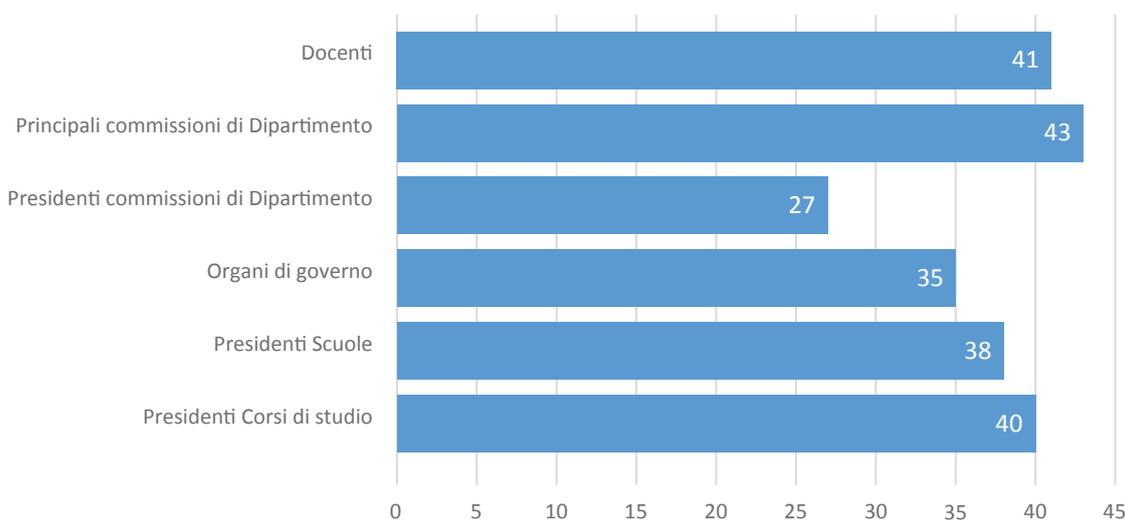
Linguistici e Letterari (DiSLL). In tutte le commissioni attivamente impegnate nel proporre e implementare azioni a favore dell'equilibrio di genere si rileva una forte presenza femminile.

**FIGURA 7 - COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI GENERE DI DIPARTIMENTO AL 31/12/2022**



Confrontando, infine, la percentuale complessiva della rappresentanza femminile nei vari organi e ruoli esaminata al 31/12/2022 (Figura 8), si osserva una presenza femminile tendenzialmente più bassa negli Organi di Ateneo (35%) e nei ruoli della presidenza delle principali commissioni di Dipartimento (27%); la percentuale sale gradualmente nei ruoli di presidente di Scuola (38%), di presidente di corso di studio (40%) e ancora, come già visto, nei ruoli della docenza (41%) e in generale nella presenza in commissione di Dipartimento (43%).

**FIGURA 8 - CONFRONTO % DELLA COMPOSIZIONE DI GENERE FEMMINILE ASSOLUTA NELLE CATEGORIE ORGANI DI GOVERNO, PRESIDENTI DELLE PRINCIPALI COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO, COMMISSIONI DI DIPARTIMENTO, CORPO DOCENTE, PRESIDENTI DEI CORSI DI STUDIO E PRESIDENTI DELLE SCUOLE AL 31/12/2022**



Per concludere, si evidenzia che la presenza femminile nei *boards*<sup>35</sup> 2022 rispetto al 2019 è aumentata di sette punti percentuali rispetto all'ultima rilevazione presentata nel precedente Bilancio di genere dell'Ateneo (dal 30% del 2019 al 37% del 2022).

<sup>35</sup> Per le analisi dei principali boards di Ateneo si sono considerati i dati dei seguenti organi: Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione (compresi studentesse e studenti), Collegio dei Revisori dei conti, Prorettori, Delegati, Consiglio del personale tecnico amministrativo, Consiglio degli Studenti, Consulta dei Direttori di Dipartimento, Consulta dei coordinatori dei corsi di dottorato, presidenti dei corsi di studio, presidenti di Scuole.



La geografia e geodesia, 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 (2020-2022)

Con l'elezione della nuova Rettrice, a ottobre 2021, la denominazione e il ruolo dei prorettorati e delle deleghe hanno subito alcune variazioni rispetto al precedente rettorato.

È stato istituito **un Prorettorato con delega al Benessere e allo sport**, che ha in carico la promozione di politiche e iniziative di benessere e sport a favore della comunità accademica nel suo complesso; la promozione della cultura dello sport; le azioni atte a migliorare il benessere del personale e i servizi per il personale con disabilità e vulnerabilità e a promuovere atteggiamenti di supporto e facilitazione dell'inclusione; il sostegno alla carriera degli studenti atleti.

Risponde a esso, con la propria operatività, una **Delega** specifica **alle Politiche per la parità di genere**, alla quale compete la promozione di interventi e azioni orientate a favorire un ambiente inclusivo e aperto alla valorizzazione delle diversità, il coordinamento delle attività per la redazione del Bilancio di genere e del Piano di uguaglianza di genere; la promozione di azioni orientate al contrasto di ogni forma di discriminazione, favorendo il benessere all'interno della comunità professionale dell'Ateneo; la diffusione della cultura sulla parità anche mediante l'organizzazione di convegni e incontri su tematiche coerenti con la delega; il coordinamento delle iniziative con altri centri e organismi dell'Ateneo attivi nel campo delle pari opportunità. Sono inoltre presenti, all'interno dei Dipartimenti di Ateneo, **referenti per le pari opportunità** che si relazionano con la Delegata alle Politiche per le pari opportunità e l'Amministrazione Centrale per co-progettare iniziative, attività e soluzioni atte a favorire la parità di genere.

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

All'interno dell'Ateneo sono presenti organi e figure che collaborano 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**<sup>36</sup> 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. Il triennio 2020-2022 ha visto il rinnovamento della composizione del CUG, determinata con Decreto rep. n. 2966/2022 in data 18 luglio 2022.

A dicembre 2021 il Comitato Unico di Garanzia ha prodotto il Piano di Azioni Positive 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione a febbraio 2022. Il documento, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive e in stretto dialogo con il Piano di uguaglianza di genere dell'Ateneo, prosegue e consolida le azioni già avviate dal CUG in materia di parità, inclusione e benessere lavorativo, attraverso:

- una capillare campagna comunicativa sulle attività organizzate e promosse dall'Ateneo su tali tematiche;
- il rafforzamento della collaborazione fra gli organi di tutela e garanzia di Ateneo, e tra questi e gli uffici dell'Amministrazione Centrale;
- la valorizzazione di iniziative a favore del work life balance e per la prevenzione del rischio da stress lavoro correlato.

Nel triennio 2020-2022 il CUG ha operato in sinergia con la Delegata della Rettore alle Politiche per le pari opportunità, la Difensora Civica e la Consigliera di Fiducia su diversi fronti.

Tra le azioni da segnalare, nel 2020 il Comitato ha cooperato nella realizzazione di survey e relative analisi scientifiche dirette a verificare il grado di consapevolezza tra studentesse e studenti circa gli organi di garanzia e il loro funzionamento e per misurare il clima di omofobia e transfobia percepito in Ateneo. Inoltre, il Comitato ha prodotto un video tutorial di presentazione degli organi di garanzia che è stato diffuso a tutta la comunità. Nel 2020 il CUG ha istituito il *Prize for research work on gender identity and sexual orientation issues to combat discrimination*, un premio che viene conferito a ricerche sui temi legati a identità di genere e orientamento sessuale per contrastare le discriminazioni. Il premio, riproposto per gli anni successivi, è destinato a giovani ricercatrici e ricercatori (dottorande e dottorandi, titolari di assegno di ricerca, studiose e studiosi che abbiano conseguito il dottorato da non più di sette anni) che svolgono o abbiano svolto attività di ricerca sui temi indicati dal bando presso università o enti di ricerca. L'importo lordo del premio, a carico del CUG, equivale a 1.500 euro.

Nel 2021, il CUG ha preso parte al gruppo di lavoro che ha curato la revisione e l'aggiornamento delle modalità di accesso e della procedura di fruizione della carriera Alias. L'impegno si è concretizzato l'anno seguente, a maggio 2022, con la pubblicazione di nuove linee guida che permettono di superare le principali criticità che presentava il precedente iter. Nel corso del 2021, inoltre, il CUG ha attivato azioni di informazione e formazione relative ai codici di condotta, svolgendo anche attività di ascolto e indirizzo, in supporto agli organi di garanzia, nei confronti di coloro che, a seguito delle attività di divulgazione capillare operate dal CUG nei Dipartimenti di Ateneo, hanno chiesto aiuto.

Nel 2022, in linea con il Piano di Azioni Positive, il CUG ha avviato tavoli di confronto con il Con-

<sup>36</sup> Fonte: Relazione CUG, Università degli Studi di Padova - anni 2021, 2022, 2023.

siglio del Personale Tecnico Amministrativo e con i rappresentanti delle sigle sindacali e ha avviato una più stretta collaborazione con le ricercatrici e i ricercatori del Centro di Ateneo "Elena Cornaro" per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità di studio e lavoro di tutte le componenti della comunità accademica.

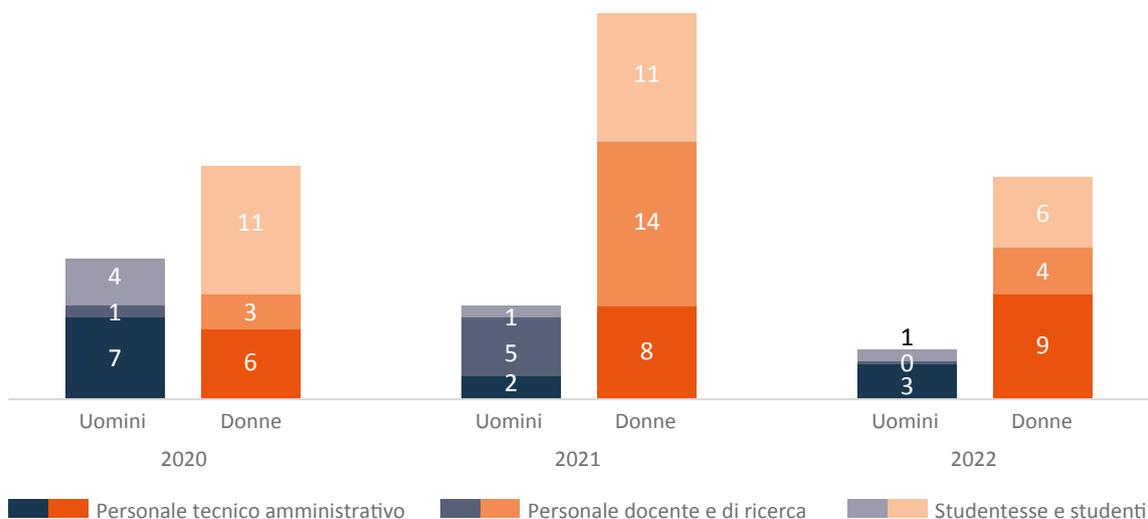
Nello stesso anno, ha promosso la stipula di una convenzione tra l'Ateneo e la Legione Carabinieri "Veneto" per l'avvio di una collaborazione nell'ambito della lotta alle discriminazioni e alla violenza di genere (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 1 febbraio 2022) per l'organizzazione congiunta di studi, seminari e gruppi di lavoro per contrastare la violenza di genere, lo scambio di esperienze operative, di informazioni scientifiche e tecniche e altre iniziative.

Nel corso del triennio 2020-2022 il CUG ha organizzato infine diverse iniziative di informazione e formazione per tutta la comunità, dedicate ai temi della parità di genere, della violenza e della discriminazione basate sul genere:

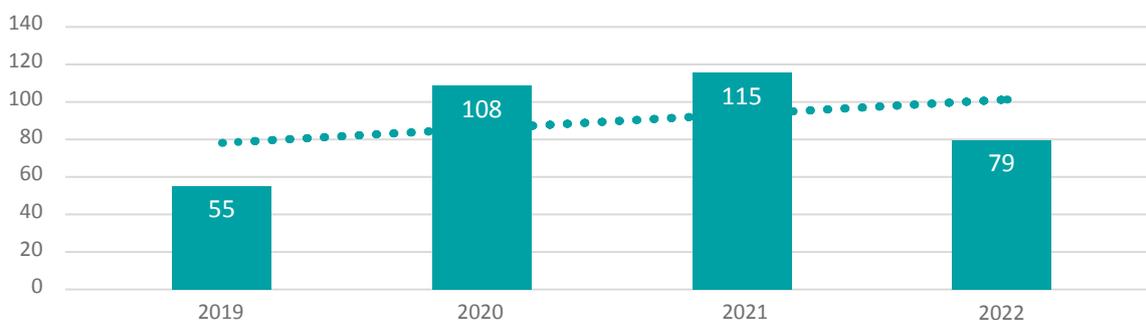
- webinar "The dark side of being a woman: Gender based violence and discrimination" - 14 gennaio 2020;
- webinar "Bullismo omofobico"- 18 maggio 2020;
- webinar "E se fosse violenza? Forme di violenza di genere in Università" - 25 novembre 2020;
- webinar "Le diverse forme di violenza contro le donne" - 14 dicembre 2020;
- webinar "Donne e Accademia: la carriera delle donne nell'Università" - 8 marzo 2021;
- webinar "Gay agenda" - 17 maggio 2021.

**La Consigliera di fiducia**<sup>37</sup> 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. La Consigliera di fiducia di Ateneo, nominata nel 2017, ha visto rinnovato il proprio mandato anche nel triennio 2020-2022. Nel corso del triennio l'utenza che si è rivolta alla Consigliera è stata in prevalenza femminile (Figura 1) per un totale di 96 persone per le quali è avvenuto un effettivo riscontro da parte dell'ufficio in termini di consigli e orientamento, suddivise tra corpo studentesco, personale tecnico e amministrativo e docenti. La tipologia di segnalazione differisce a seconda della figura segnalante: mentre studentesse e studenti denunciano in prevalenza episodi di molestie, molestie sessuali e discriminazioni per genere, il personale tecnico e amministrativo denuncia per lo più situazioni di disagio lavorativo, mobbing e discriminazioni. Nel 2020, nonostante la diffusione della pandemia Covid-19, il servizio prestato da questa figura ha proseguito normalmente, sostituendo agli appuntamenti in persona appuntamenti su piattaforma digitale. Le segnalazioni, in questo periodo, sono inoltre aumentate. Si sottolinea, in particolare, che nel 2021, in piena pandemia, le segnalazioni sono raddoppiate rispetto al precedente anno, raggiungendo le circa 50 unità.

<sup>37</sup> Fonte: Relazione Consigliera di fiducia, Università di Padova - anni 2021, 2022, 2023.

**FIGURA 1 - SEGNALANTI CONSIGLIERA DI FIDUCIA PER CATEGORIA E GENERE 2020-2022<sup>38</sup>**

**La Difensora civica<sup>39</sup>** L'Università di Padova ha istituito la figura della Difensora civica 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, la Difensora civica verifica che le attività amministrative e didattiche si svolgano nel rispetto dello Statuto e dei regolamenti di Ateneo. Il triennio 2020-2022 ha visto susseguirsi due diverse persone incaricate. Nel corso di questi anni, sono stati recepiti 302 ricorsi (nel 2020, le relative istanze sono state pari a 108, con un aumento del 96% rispetto al 2019; nel 2021 se ne contano 115 e nel 2022 invece 79 - Figura 2). Relativamente ai singoli anni, per il 2020 si ravvisa come siano state recepite circa in egual misura sia istanze di tipo amministrativo (44) che di tipo didattico (45), mentre si sono limitate a 11 quelle di tipo economico e a 8 quelle indicate come "fuori ambito". Per quanto concerne l'anno 2021, si segnala che la maggioranza delle istanze pervenute sono di natura amministrativa, mentre le istanze di tipo didattico hanno subito una decrescita numerica importante - quasi la metà in meno - in confronto al precedente anno. Nel 2022, si è dimostrata prevalente la ricezione di istanze legate alla didattica, la maggioranza delle quali avanzate da parte della componente studentesca.

**FIGURA 2 - NUMERO DI ISTANZE RICEVUTE NEL TRIENNIO 2020-2022 E CONFRONTO CON IL 2019**

<sup>38</sup> I dati fanno riferimento ai casi per i quali è stato dato un effettivo riscontro da parte dell'Ufficio.

<sup>39</sup> Fonte: Relazione sull'attività svolta dall'Ufficio del Difensore Civico, Università di Padova - anni 2020, 2021, 2022.

## 2.2. Piano di uguaglianza di genere: linee di indirizzo e azioni intraprese

A febbraio 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Padova 2022-2024. Redatto secondo le linee guida della Commissione Europea e il "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani" della commissione CRUI sulle tematiche di genere, il Piano è il frutto del lavoro di analisi e programmazione condotto da un gruppo rappresentativo delle diverse componenti della comunità accademica e si fonda sul monitoraggio degli indicatori sulla parità che l'Ateneo conduce da diversi anni tramite la pubblicazione triennale del Bilancio di genere e gli aggiornamenti annuali.

Il piano si articola in cinque principali aree di intervento, così come previste dal Piano di Uguaglianza di genere 2022-2024:

- 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi;
- 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Di seguito si riportano le iniziative concrete realizzate dall'Università di Padova in collaborazione con i suoi Dipartimenti e Centri nel corso del triennio preso in esame. Le iniziative descritte sono suddivise a seconda delle aree individuate nel Piano di uguaglianza di genere dell'Università.

### 2.2.1. Azioni per l'equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

#### Conciliazione tra il lavoro, la genitorialità, le attività di cura e la vita privata

**Contributi per i servizi educativi.** Annualmente l'Ateneo stanziava un budget destinato a supportare le famiglie della comunità universitaria nelle spese legate ai servizi educativi dei figli. Con l'approvazione dell'accordo in materia di Welfare integrativo per il triennio 2021-2023 è stato istituito un conto welfare utilizzabile dal personale tramite un portafoglio individuale nei limiti di un importo massimo annuale, per poter coprire acquisti di beni e servizi da scegliersi all'interno di un "paniere" che comprende anche spese per servizi educativi e ricreativi quali asili nido e centri estivi. È stata pertanto sospesa l'erogazione di contributi per asili nido. Rimane attiva invece la copertura parziale di spese legate alla frequenza di strutture educative quali la scuola materna e la scuola d'obbligo, fino ai 16 anni dei figli tramite richiesta di contributi (Tabella 1).

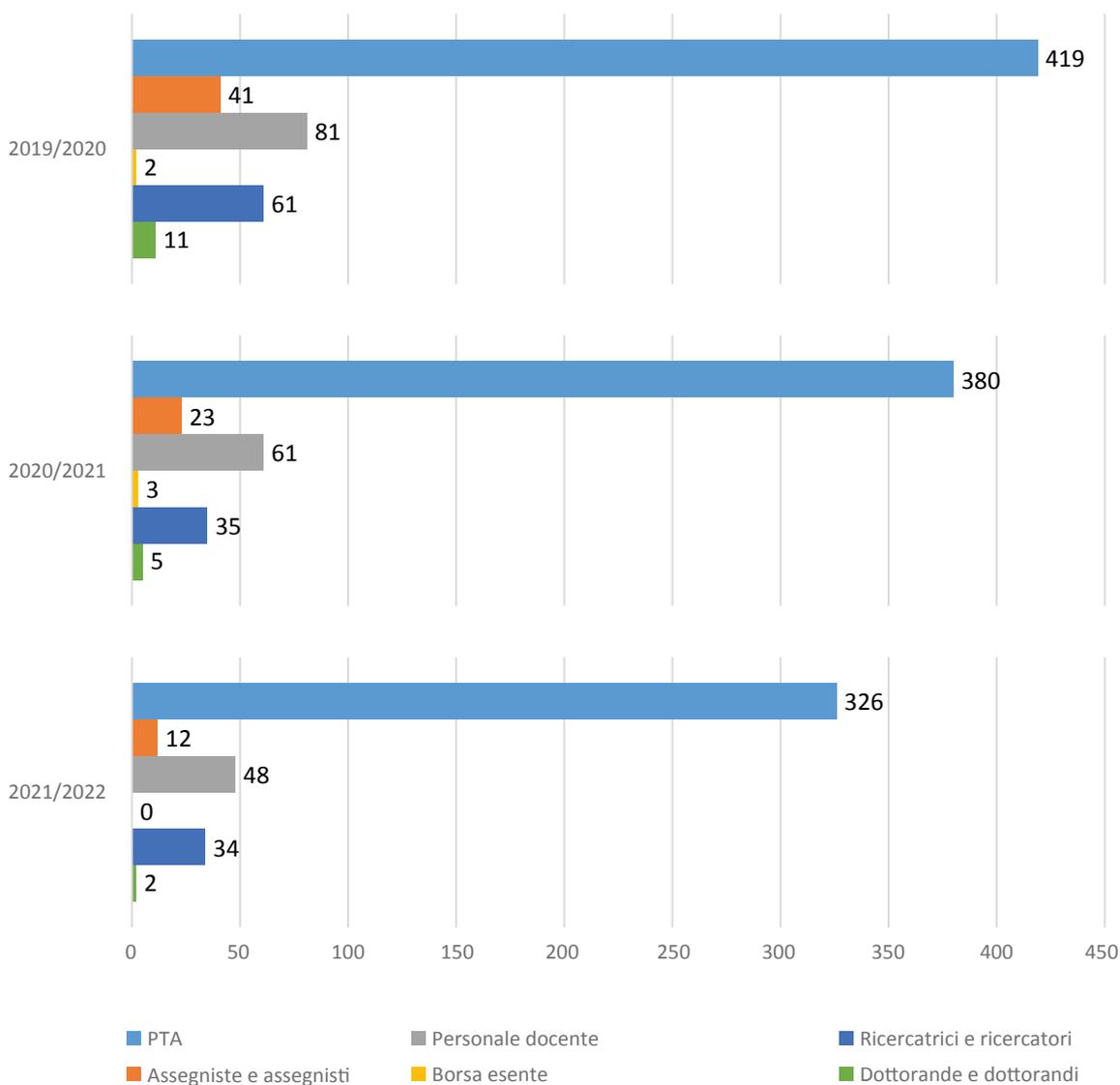
Queste agevolazioni sono dedicate a tutto il personale di Ateneo compresi i titolari di assegni di ricerca e borse, in servizio all'atto della domanda e con un'attestazione ISEE non superiore a 30.000 euro. In Figura 3 viene riportato il numero di figlie e figli del personale di Ateneo che

hanno beneficiato dei contributi negli anni scolastici nel triennio di riferimento.

**TABELLA 1 - CONTRIBUTI PER SERVIZI EDUCATIVI (ANNI SCOLASTICI 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022)**

	Contributi nido	Borse di studio	Costo nido	Costo borse di studio	Totale contributi
2019/2020	80	565	38.495 €	230.052 €	268.547 €
2020/2021	/	507	/	131.278 €	131.278 €
2021/2022	/	422	/	109.938 €	109.938 €

**FIGURA 3 - NUMERO DI FIGLIE E FIGLI BENEFICIARI DI CONTRIBUTI PER TIPOLOGIA DI PERSONALE (ANNI SCOLASTICI 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022)**



**Convenzioni per asili nido e centri estivi.** A partire da settembre 2021 l'Ateneo ha messo a disposizione del proprio personale un asilo nido aziendale, frutto di un progetto educativo innovativo inserito nel contesto delle azioni previste dal Piano di uguaglianza di genere (2018-

2021) a sostegno della genitorialità e del bilanciamento vita-lavoro. L'asilo, intitolato alla fisica italiana "Milla Baldo Ceolin", è stato realizzato in collaborazione con SPES (Servizi alla Persona Educativi e Sociali) e con il contributo economico della Fondazione Cariparo. Occupa l'ala cinquecentesca a nord-est del Complesso degli Ognissanti, in via Ognissanti 72 a Padova, e mette a disposizione 50 posti: di questi, 40 sono riservati a figlie e figli (0-3 anni) di dottorande e dottorandi di ricerca, titolari di assegni di ricerca, specializzande e specializzandi, ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato e determinato, personale docente strutturato e non, personale tecnico amministrativo e dirigenziale, collaboratrici e collaboratori esperti linguistici e operai agricoli. L'accesso avviene per graduatoria, secondo criteri basati sull'età anagrafica del genitore richiedente (con priorità maggiore ai più giovani), vicinanza dell'asilo al posto di lavoro/studio, situazione di monogenitorialità e ISEE inferiore.

L'Ateneo ha inoltre stipulato - e rinnova nel tempo - alcune convenzioni con enti e strutture del territorio dedicate a servizi educativi e ricreativi, tra le quali:

- 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;
- il Centro Universitario Sportivo - CUS, che consente al personale dell'Ateneo di iscrivere le proprie figlie e i propri figli ai centri estivi a un prezzo agevolato con possibilità di scegliere tra una doppia opzione, ovvero full time e part-time;
- l'Associazione Ricreativa Culturale Sportiva (ARCS) dell'Ateneo, che prevede agevolazioni per i tesserati e le loro famiglie, per le attività ricreative e culturali proposte dall'associazione;
- il Museo della Storia della Medicina (MUSME), che offre dal 2022 l'iscrizione a prezzo agevolato dei figli ai centri estivi.

**Il lavoro flessibile: part-time, telelavoro e lavoro agile.** L'Ateneo propone diverse azioni per il personale finalizzate a promuovere e raggiungere il miglioramento della conciliazione tra i tempi di vita professionale e familiare, tra cui i contratti flessibili come il part time, il telelavoro e il lavoro agile.

L'attivazione del part-time è una possibilità offerta a tutte le persone in servizio presso l'Ateneo le quali possono, in qualsiasi momento, chiedere la conversione del loro rapporto di lavoro dal tempo pieno a tempo parziale, e viceversa. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere istituito per tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo. Il personale a tempo parziale non può superare il limite massimo del 25% della dotazione organica rilevata annualmente.

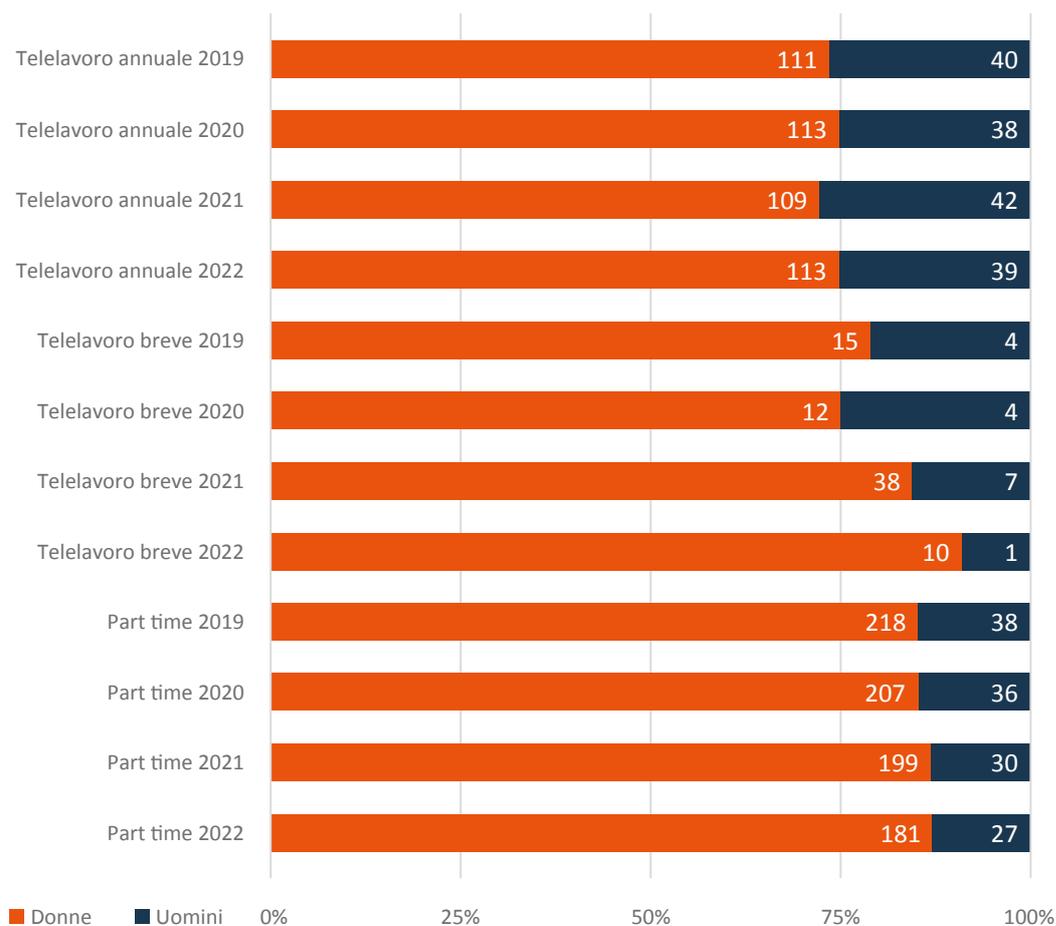
Il telelavoro (annuale e breve) e il lavoro agile consentono al personale di svolgere l'attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede abituale. Può presentare domanda di telelavoro tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università di Padova, con regime di orario a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo determinato o indeterminato. La modalità di telelavoro è normata da specifico regolamento, regolata da bando e concordata in funzione

del grado di "telelavorabilità" delle attività, delle esigenze organizzative della struttura e di quelle di conciliazione e di mobilità del personale.

Il lavoro agile, istituito in attuazione del DPCM 25 febbraio 2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nasce come strumento finalizzato a garantire il distanziamento fisico del personale assicurando al contempo la continuità dei servizi e delle attività amministrative, didattiche e di ricerca. Tuttavia, anche a seguito della fine dell'emergenza pandemica, l'Ateneo ha continuato ad adottare una modalità semplificata di lavoro agile come richiesto dal Ministero della Funzione pubblica, dotandosi di un accordo individuale dedicato. Tale accordo prevede un numero massimo mensile di giornate in lavoro agile non superiore a 8 (che si riduce a 4 per il personale con incarichi).

Di seguito viene proposta un'analisi del numero di contratti part-time, di telelavoro e lavoro agile (Figura 4). I dati disaggregati per genere vanno letti alla luce della composizione del personale tecnico amministrativo di Ateneo, per il 63,67% rappresentata da donne.

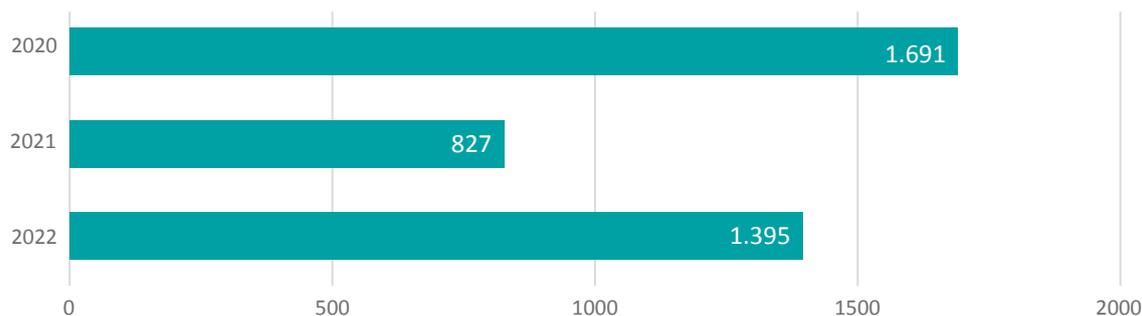
**FIGURA 4 - NUMERO DI CONTRATTI TELELAVORO, TELELAVORO BREVE E PART-TIME PER GENERE (2020-22 E CONFRONTO CON 2019)**



Per quanto riguarda in particolare il lavoro agile (Figura 5), si noti come questo contratto, istituito a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da COVID-19 e promosso quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" nelle amministrazioni

pubbliche, presenti un picco altissimo nel 2020, anno pienamente interessato dalla pandemia, con numeri in calo per l'anno successivo, con la ripresa delle attività in presenza, e un incremento nel 2022, a testimoniare come esso sia divenuto di fatto uno strumento consolidato e di successo, ampiamente adottato proprio a supporto del bilanciamento vita-lavoro a favore di tutto il personale dell'Ateneo<sup>40</sup>.

**FIGURA 5 - NUMERO DI CONTRATTI LAVORO AGILE 2020-2022**



**Quiet room, spazi protetti e servizi per le pari opportunità.** Dopo il progetto pilota avviato negli spazi del Dipartimento di Biomedicina comparata e alimentazione, si amplia l'offerta del servizio "Quiet Room", ovvero spazi riservati 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.

In particolare gli spazi disponibili si sono allargati alle seguenti sedi:

- Quiet Room presso "Edificio Paolotti" - area sud Piovego,
- Quiet Room presso "Complesso Beato Pellegrino" - area del Centro,
- Quiet Room presso "Edificio Ex Eca" - area del Centro,
- Quiet Room presso il "Ex Corte Benedettina" - sede di Legnaro/Agripolis,
- Quiet Room presso il "Consorzio Università Rovigo (CUR)" - sede di Rovigo.

Le quiet room sono usufruibili previa prenotazione, effettuabile online o direttamente presso la portineria delle sedi.

Nel corso del triennio vi sono state inoltre alcune iniziative di adattamento degli spazi di Ateneo alle esigenze legate al benessere delle donne e alla genitorialità. Nel 2021 il Dipartimento di Matematica "Tullio Levi-Civita" ha installato un fasciatoio sia nel bagno delle donne che in quello degli uomini, con l'obiettivo di offrire un piccolo ma concreto supporto alla gestione della genitorialità e, nel contempo, di contribuire alla lotta dello stereotipo che vede spesso la donna relegata in via esclusiva alla cura dei figli. Inoltre, presso il Dipartimento di Matematica e quello di Scienze Statistiche sono stati installati nel 2021 dei dispositivi di distribuzione gratuita di assorbenti intimi a favore dell'intera comunità universitaria femminile.

<sup>40</sup> Per monitorare lo stato di avanzamento dell'implementazione del lavoro agile, sono stati definiti degli indicatori appositamente individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione che permettono, in linea con quanto indicato dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del dicembre 2020 sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, di monitorare efficienza, efficacia ed economicità. Gli indicatori vengono monitorati annualmente nella Relazione Unica di Ateneo: <https://www.unipd.it/trasparenza/relazione-performance>.

**Tavolo delle Alleanze per la famiglia.** In linea con l'impegno a contribuire, attraverso le proprie risorse ed esperienze, alla promozione di politiche attente alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno alla genitorialità, anche in rete con enti e realtà del territorio, 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". Nell'ambito di questo progetto, nel 2021 l'Ateneo ha ufficialmente sottoscritto le "Linee Guida sul Welfare aziendale e territoriale, forme di flessibilità del lavoro e coinvolgimento attivo dei lavoratori" e il "Documento programmatico per il diritto all'orientamento precoce, continuo, inclusivo e integrato". Inoltre, nell'ambito del tavolo "Scuola, diritti, educazione", è stato progettato e costituito l'Osservatorio della comunità educante, al quale l'Ateneo ha aderito.

### **Benessere lavorativo**

**Indagine sul clima organizzativo del personale dipendente.** Nonostante l'abrogazione della norma nazionale che ne prevedeva l'obbligatorietà, l'Ateneo conduce periodicamente l'indagine sul clima organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché sulla valutazione del proprio superiore gerarchico.

L'indagine, somministrata nel 2020 e successivamente nel 2022, si è data l'obiettivo di raccogliere dati - su aspetti quali vita, lavoro, tempo libero, impegni familiari e domestici, attività di cura, discriminazioni sul luogo di lavoro - e di individuare quelle che possono essere le criticità principali. L'indagine è diventata quindi la base di lavoro per elaborare e migliorare le azioni di supporto al benessere di tutta la comunità universitaria - e di conseguenza favorire il miglioramento della performance - a partire da chi si affaccia alla carriera accademica e passando per i docenti e il personale amministrativo. I risultati sono stati condivisi con tutto il personale (e non solo) mediante pubblicazione sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente, e singolarmente condivisi e approfonditi internamente, attraverso riunioni di area e confronti più specifici.

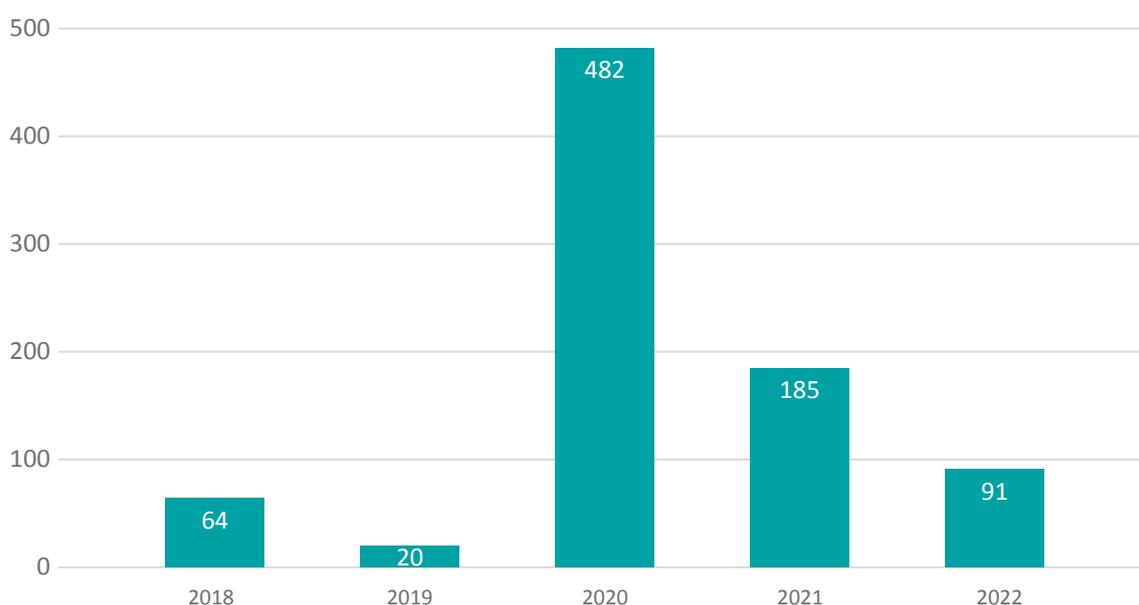
**Benessere psicologico.** Il Centro di Ateneo dei Servizi Clinici Universitari Psicologici (SCUP) è stato istituito nel 2017 al fine di far convergere presso un'unica struttura i diversi servizi di assistenza psicologica dell'Ateneo. Offre consulenza a tutta la comunità accademica di Padova, ovvero 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, alle relazioni e ad altre questioni affini.

## Interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

**Linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze.** Prosegue la grande attenzione verso l'utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere in continuità con la pubblicazione del documento "Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere" del 2017.

Il corso di formazione destinato al personale attivato nel 2018 per garantire massima diffusione alle Linee guida è stato reso fruibile online a partire dal 2020 - con un ottimo riscontro di partecipazione - e riproposto per i due anni successivi.

**FIGURA 6 - PARTECIPANTI AL CORSO DI FORMAZIONE "GENERI E LINGUAGGI"**



A seguito della diffusione delle indicazioni contenute nelle Linee guida anche attraverso la formazione, anche nel triennio 2020-2022 i Dipartimenti e i Centri hanno intrapreso iniziative di revisione e aggiornamento dei propri documenti e atti interni (quali, ad esempio, il Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche).

Nel giugno 2020 è stato inoltre approvato dal Senato Accademico il documento "Politiche linguistiche per la comunicazione locale e globale", che fornisce alcune linee guida sull'uso delle lingue italiana e inglese nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo e delinea le misure da adottare per garantire una comunicazione interculturale, inclusiva ed efficace. Obiettivo del documento è quello di promuovere un uso inclusivo e paritario della lingua quale veicolo dei valori di equità, apertura e inclusione che ispirano lo Statuto di Ateneo.

**Il General course "Generi saperi e giustizia sociale".** L'anno accademico 2020/2021 ha visto la prima edizione del general course "Generi, saperi e giustizia sociale", un insegnamento progettato dal Centro "Elena Cornaro" aperto a tutto il corpo studentesco di Ateneo e alle persone non iscritte a corsi di laurea come corso singolo. È stata inoltre prevista la possibilità

di fruizione gratuita (per un massimo di 50 posti) e nell'ambito della formazione professionale per tutto il personale tecnico e amministrativo di Ateneo.

L'insegnamento ha un impianto transdisciplinare e si avvale della collaborazione di docenti afferenti a dieci diversi Dipartimenti di Ateneo (Ingegneria dell'Informazione, Ingegneria Civile, Edile e Ambientale, Studi Linguistici e Letterari, Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità, Matematica, Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità pubblica, Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno", Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata, Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali).

I contenuti del general course sono organizzati in due blocchi didattici: il primo include lezioni introduttive volte a inquadrare l'orientamento concettuale e teorico e la dimensione transdisciplinare degli studi di genere, mentre il secondo analizza le questioni di genere in sette ambiti, ripresi dall'Indice sull'uguaglianza di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). L'Indice misura il livello di parità tra uomini e donne nell'Unione Europea in diversi domini: conoscenza, potere, lavoro, salute, denaro e tempo, a cui uno studio condotto all'Università di Padova ha aggiunto l'ambito dello spazio.

Negli anni accademici 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023 hanno frequentato il general course complessivamente 505 persone delle quali 31 appartenenti al personale di Ateneo.

**Gli eventi dedicati alle tematiche di genere.** In occasione della **Giornata Internazionale della Donna** l'Ateneo organizza l'"**8marzo diffuso**" un palinsesto di iniziative e incontri rivolti alla comunità accademica e a tutta la cittadinanza e proposti da tutte le strutture, in modo da garantire una piena partecipazione e un cartellone caratterizzato da una varietà di prospettive disciplinari.

Nel 2020, con l'imperversare della pandemia da Covid-19, il palinsesto di eventi in programma è stato sospeso. L'Ateneo ha comunque mantenuto vivo il suo impegno nel celebrare questa giornata, promuovendo la campagna social #8marzoUnipd, per la quale tutte e tutti sono stati invitati a condividere un pensiero rivolto alle donne che ciascuno stima e ammira, spiegando il perché le si ritenesse persone di valore per se stessi o per la società, o semplicemente per ringraziarle, attraverso il sito web di Ateneo e i suoi profili Facebook e Instagram, utilizzando gli hashtag #8marzoUnipd, #seilameglioperme, #dillosempre.

Nel 2021, con la ripresa parziale delle attività in presenza, l'Ateneo ha promosso numerose occasioni d'incontro legate alle celebrazioni dell'8 marzo:

- 8 marzo: "Raccontami di lei. L'Università di Padova per l'8 marzo", maratona digitale Unipd - otto racconti per nove artiste, letterate, scienziate;
- 8 marzo: "Donne e Accademia: la carriera delle donne nell'Università", CUG;
- 8-11 marzo: "8 marzo diffuso a Psicologia", Scuola di Psicologia;
- 11 marzo: "Innovazioni di genere e Intelligenza Artificiale", Centro di Ateneo Elena Cornaro;
- 22 marzo: "Nel nome di Elena: percorsi e prospettive al femminile", Associazione Alumni dell'Università degli Studi di Padova e Alumni Università di Trento;

- Video: "Ragazze e donne nella scienza", realizzato grazie al contributo delle donne che lavorano e studiano al Dipartimento di Fisica e Astronomia "G. Galilei", INFN - Sezione di Padova e INAF Osservatorio Astronomico di Padova (OAPD).

Nel 2022, la proposta di iniziative per l'8 marzo è stata ulteriormente rinnovata e ampliata con diversi momenti di formazione, confronto e celebrazione aperti al pubblico:

- 1° marzo: "Parità di genere non ha sinonimi. Disuguaglianze nell'università neoliberale", Centro di Ateneo "Elena Cornaro";
- 6 marzo: "Just The Woman I Am. Una corsa-camminata per sostenere la ricerca sul cancro";
- 7 - 10 marzo: "Lezioni online aperte sul tema della parità di genere e delle pari opportunità";
- 8 marzo: "Tracce femminili a Palazzo Bo";
- 8 marzo: all'Orto botanico ingresso gratuito dedicato alle donne;
- 9 marzo: "Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Padova 2022-2024";
- 11 marzo: "Endocrinologia per la festa della donna - X edizione".

In occasione della **Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza**, che ricorre l'11 di febbraio, l'Università di Padova e la Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata - VIMM promuovono l'evento "Donne nella scienza", che di anno in anno ha visto numerose relatrici tra docenti, ricercatrici e professioniste in genere, celebrare le donne e le ragazze che si fanno promotrici di conoscenza e innovazione. L'appuntamento, patrocinato dal Comune di Padova e dalla Regione del Veneto, si è tenuto in presenza nel 2023 e online nel 2021 e nel 2022.

Diverse anche le proposte dei Dipartimenti per questa ricorrenza. Nel 2022, il Dipartimento di Fisica e Astronomia dell'Università di Padova, Sezione INFN e Osservatorio INAF - con il patrocinio dell'Italian Office for Astronomy Outreach di IAU - ha realizzato e pubblicato una serie di contenuti video in cui docenti, ricercatrici e dottorande di Fisica e Astronomia hanno risposto a quesiti posti da studenti e studentesse su aspetti scientifici, curiosità e hanno inoltre trattato temi quali l'importanza di superare il gender gap in ambito STEM.

Il **Centro "Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere"** nell'ambito dei suoi obiettivi istituzionali legati alla diffusione di una cultura sulle tematiche legate al genere anche al di fuori della comunità accademica, organizza annualmente numerose iniziative di varia tipologia.

Diverse tra queste, sono appuntamenti ormai consolidati, quali:

- "Conversazioni a Casa Cornaro", ciclo di incontri dedicati alla condivisione di attività di ricerca legate ai temi di genere;
- "Incroci di genere", incontri aperti a tutta la comunità accademica e alla cittadinanza, a cavallo tra mondo letterario, filosofico, sociologico, storico, cinematografico, teatrale- performativo, artistico, medico ecc., dedicati ogni anno all'approfondimento di una diversa tematica: "Soggetti in trasformazione: donne e uomini narrano di sé. Letteratura, fotografia, cinema, arti performative" (2020); "Alla ricerca della verità. Società civile, arti, scienze,

politica, filosofia" (2021); di particolare rilevanza è l'edizione 2022, centrata sul tema "Il maschile in questione. Tra tradizione e trasformazione".

In aggiunta agli eventi ricorrenti, il CEC ogni anno organizza e partecipa a seminari, webinar, eventi aperti al pubblico dedicati alle diverse declinazioni delle tematiche di genere; per il 2020 si segnalano:

- evento "Sisters in arms. per uno sguardo di genere nella risoluzione di disparità e conflitti", organizzato in collaborazione con il Comando Forze Operative Nord dell'Esercito Italiano e l'ufficio Public Engagement dell'area Comunicazione e Marketing dell'Università di Padova;
- seminario di formazione con la prof.ssa Rita Bencivenga del Trinity Centre for Gender Equality and Leadership - Trinity College Dublin;
- webinar "Women, leadership and sustainability in critical times", organizzato in collaborazione con il gruppo di ricerca Next Generation Global Studies e con la Fondazione Fontana.

Per il 2021:

- webinar "Innovazioni di genere e intelligenza artificiale";
- dibattito su "prendersi cura dell'università" con candidate e candidati alle elezioni rettorali.

Per il 2022:

- serie di seminari dal titolo "Human rights in Afghanistan: past, present and future";
- incontro "Encounters for justice: a comparative study of how journalists mediate stories of domestic abuse and gender-based violence";
- incontro didattico "Barriere di genere: lavori in corso", a cura della commissione per le Pari opportunità del Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale dell'Università di Padova, in collaborazione con il Centro di Ateneo "Elena Cornaro";
- incontro "Mai più sole contro la violenza sessuale", organizzato in collaborazione con la Società Italiana delle Storiche, il Comitato Centro di Documentazione Movimenti delle Donne a Padova, il Centro Veneto Progetti Donna e il Gruppo Storie di Sessualità e genere dell'Università di Padova, nell'ambito delle iniziative per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne 2022.

**Iniziative di valorizzazione delle figure femminili.** Tra le azioni pensate per promuovere una cultura e una scienza paritaria si ricordano infine alcune importanti celebrazioni dedicate a figure femminili di spicco nell'ambiente accademico e non solo.

La Scuola di Ingegneria, in collaborazione con il Centro "Elena Cornaro" e con l'Associazione Alumni dell'Università di Padova, ha iniziato nel 2020 un percorso per celebrare la **figura di Elvira Poli**, prima laureata in Ingegneria a Padova e terza in Italia. Le celebrazioni si sono articolate in tre iniziative:

- il convegno "Un'ingegnere con l'apostrofo? Ingegneria e genere a 100 anni dalla laurea di Elvira Poli", tenutosi il 25 novembre 2020;
- l'assegnazione, a luglio 2021, del premio "Elvira Poli", in collaborazione con l'Associazione Alumni a quattro brillanti laureate in Ingegneria;

- l'inaugurazione, tenutasi il 10 marzo 2022, di una rotonda in via Venezia a Padova dedicata a Elvira Poli promossa dalla commissione per le Pari opportunità del Comune di Padova in collaborazione con la Scuola di Ingegneria dell'Università di Padova.
- la mostra temporanea "Elvira Poli e il suo tempo" a Palazzo del Bo, un percorso fotografico significativo dedicato a Padova, all'Università del primo '900 e alla figura di Elvira Poli (marzo 2022).

A novembre 2021, in occasione dei 10 anni dalla sua scomparsa, il Dipartimento di Fisica e Astronomia dell'Università di Padova e la sezione INFN di Padova hanno inoltre organizzato due giorni di eventi per ricordare la figura di **Milla Baldo Ceolin**, scienziata che con le sue pionieristiche ricerche ha aperto nuovi orizzonti nella fisica moderna portando un contributo straordinario nella conoscenza della struttura dell'Universo. Tra le prime donne a laurearsi in Fisica nel 1952 e poi la prima donna a ottenere una cattedra in Fisica Superiore a Padova nel 1963, Ceolin diresse dapprima (tra il 1965 e il 1968) la Sezione patavina dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) e in seguito (tra il 1973 e il 1978) il Dipartimento di Fisica dell'Ateneo patavino.

Le due giornate hanno previsto lo spettacolo teatrale "La forza nascosta" e un convegno con la partecipazione di eminenti studiosi, tra cui il premio Nobel Giorgio Parisi.

Sul fronte dell'**attività editoriale promossa dall'Ateneo** in occasione delle celebrazioni per l'Ottocentenario dalla nascita dell'Università di Padova sono state redatte e curate alcune pubblicazioni di carattere scientifico e divulgativo, dedicate ad alcune delle grandi figure femminili legate alla storia di Padova e dell'Ateneo:

- *La canzone di Elena*, di B. Masini, con illustrazioni di D. I. Murgia, Carthusia edizioni, 2021: un romanzo breve per l'infanzia, incentrato sulla storia di Elena Lucrezia Cornaro Piscopia, prima donna al mondo ad aver ottenuto un titolo di laurea moderno;
- *Raccontami di lei. Ritratti di donne che a Padova hanno lasciato il segno*, AA.VV., Il Bo Live edizioni, 2020: una raccolta di approfondimenti su alcune grandi figure femminili, alle quali la città patavina fa da sfondo, che hanno segnato la storia dell'Ateneo e della nazione;
- *L'Università delle donne. Accademiche e studentesse dal Seicento a oggi*, a cura di A. Martini e C. Sorba, edito nel 2021 da Donzelli e Padova University Press all'interno della collana "Patavina libertas. Una storia europea dell'Università di Padova".

Infine, va citata la mostra "Sguardi al femminile. Padova e il suo territorio negli scritti delle viaggiatrici del Grand Tour" tenutasi a Palazzo Liviano a fine 2022, e curata dalle specializzande e dagli specializzandi della Scuola di Specializzazione in Beni storico-artistici dell'Università di Padova. L'esposizione è stata non solo un'occasione per approfondire importanti aspetti sul Grand Tour ma anche e soprattutto per aprire nuove prospettive sui temi della letteratura di viaggio al femminile.

Il percorso ha posto in evidenza approcci e sguardi diversi da quelli maschili, subordinati piuttosto a incarichi di rappresentanza e a tappe obbligate, offrendo un interessante spaccato sociale e culturale dell'Italia del Settecento e dell'Ottocento, e in particolare su Padova e alcuni suoi simboli indiscussi, quali l'Università e le basiliche di Sant'Antonio e Santa Giustina.

## 2.2.2 Azioni per l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali e per l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**Azioni per l'equilibrio di genere nel reclutamento.** 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. Ne è un esempio la citata modifica, avvenuta nel 2019, dei regolamenti di Ateneo per l'assunzione di ricercatrici, ricercatori e docenti con l'introduzione di una specifica sulla parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso. 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 vitae, è possibile tenere conto anche delle politiche di genere.

In questo contesto, i Piani di programmazione di reclutamento del personale per il triennio 2016-2018 e 2019-2021 dell'Ateneo 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 nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, anche attraverso meccanismi di cofinanziamento.

A fronte di questa linea di intervento si è quindi proceduto:

- *ex ante*, a disporre un cofinanziamento maggiorato per i Dipartimenti che hanno proposto chiamate dirette di professoressa e ricercatrici nella call di Ateneo per le chiamate dirette del 2020;
- *ex post*, ad assegnare un riconoscimento pari a 5,1 punti organico ai 16 Dipartimenti che hanno registrato i migliori risultati in termini di riequilibrio di genere del corpo docente a valle dei reclutamenti 2016-2020 a fronte di 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.

Per il Piano di programmazione di reclutamento del personale 2022-2024 è stata riconfermata la linea di intervento del Fondo Budget di Ateneo dedicata al riequilibrio di genere con la possibilità di mettere in atto un'iniziativa premiale a seguito di accertamento che le politiche pluriennali di reclutamento abbiano migliorato la composizione di genere nei vari ruoli.

L'impegno profuso per garantire l'equità nei reclutamenti e nelle carriere è coerente con l'adesione dell'Ateneo alla Carta Europea dei Ricercatori e dal Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (C&C). Sin dal 2014 l'Università di Padova è attiva nell'attuare concrete azioni

volte a implementare concretamente i principi e i valori stabiliti da questi documenti. Questo impegno è valso all'Ateneo l'accreditamento come Istituzione Europea assegnataria del sigillo "HR Excellence in Research".

**Referenti e commissioni per le pari opportunità.** Sul piano della presenza femminile negli organi decisionali, prosegue il percorso di costruzione di una rete di Referenti per le pari opportunità nei Dipartimenti. Ad oggi tutti e 32 i Dipartimenti si sono dotati di almeno un referente sia afferente al personale docente che tecnico amministrativo, per un totale di 63 referenti attivi. Alcune strutture hanno optato anche per l'istituzione di commissioni dedicate ai temi delle pari opportunità composte da personale docente e tecnico amministrativo. In particolare si evidenziano le iniziative intraprese in questo senso dai Dipartimenti di Matematica, di Scienze Linguistiche e Letterarie e di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale.

Rientra nell'impegno a promuovere una maggiore partecipazione delle donne agli organi decisionali (e a tutti i momenti della vita accademica in generale) la scelta di alcuni Dipartimenti - per esempio il Dipartimento di Fisica e Astronomia, il Dipartimento di Statistica, il Dipartimento di Matematica - di riorganizzare alcuni appuntamenti istituzionali ricorrenti al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, in particolare anticipando l'orario dei Consigli di Dipartimento alle ore 14 o assicurando la possibilità di partecipare agli stessi anche da remoto.

#### **Azioni per la promozione dell'empowerment e della leadership femminile.**

Nel triennio di riferimento sono state organizzate in Ateneo molteplici iniziative volte a creare una cultura della leadership femminile e a promuovere modelli positivi a sostegno delle ragazze che intraprendono percorsi di carriera in settori a prevalenza maschile.

Il 29 giugno 2022 è stata avviata la prima edizione di **MentorWIS, piattaforma di mentoring per future chirurghie**, progetto pilota, parte del più ampio progetto di mentoring "Mentor&Me" dell'Università degli Studi di Padova, promosso oltre che dall'Ateneo da Women in Surgery Italia e dall'Associazione Alumni, basato sull'affiancamento tra chirurghi affermati nel ruolo di mentor e giovani studentesse di Medicina e specializzande di Chirurgia nel ruolo di mentee. Il progetto nasce dalla volontà di supportare le donne in un ambito - quello della sanità, e in particolare della chirurgia - dove nonostante la consistente rappresentanza (il 60% degli iscritti a medicina è donna), la componente femminile fatica ancora a raggiungere ruoli apicali e sperimenta diverse forme di discriminazione.

Sono state 18 le coppie di Mentor e Mentee abbinati: fra i Mentor sia donne e uomini, chirurghi d'eccellenza selezionati per il percorso di formazione e carriera, e una squadra di Mentee al femminile, studentesse dell'ultimo anno di Medicina e Chirurgia e specializzande in Chirurgia Generale dell'Università di Padova, ma anche specializzande di altri Atenei aderenti in qualità di iscritte a Women In Surgery (WIS) Italia.

Sul tema è stata peraltro proposta una riflessione ad ampio raggio nell'ambito del Convegno "Accademia e Sanità verso l'uguaglianza di genere", evento aperto alla comunità universitaria e alla cittadinanza, tenutosi a ottobre 2021 all'interno della cornice del Festival dello Sviluppo Sostenibile a cura del Dipartimento di Scienze Chirurgiche, Oncologiche e Gastroenterolo-

giche. Attraverso il commento di importanti dati rilevati in Ateneo, nonché di interventi ed esperienze da parte di docenti e personale tecnico e amministrativo del Dipartimento, si è evidenziato come proprio l'ambito sanitario sia tra quelli che più presentano una riduzione della componente femminile, e in particolare una progressiva riduzione all'avanzamento della carriera e si sono definiti degli obiettivi concreti volti a combattere questo gender gap.

Analoghi momenti di dialogo e approfondimento sono stati organizzati per altri ambiti professionali. Si ricorda ad esempio il convegno "Le pari opportunità nel mondo delle società sportive: leadership libera", tenutosi a dicembre 2022 in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione dell'Università di Padova e Associazione Italiana Manager Sport Business, con il patrocinio del Centro di Ateneo "Elena Cornaro" per i saperi, le culture e le politiche di genere. Durante l'evento esponenti del mondo dell'Università, delle istituzioni sportive e delle aziende si sono confrontati sul tema dell'inclusione e delle pari opportunità nel mondo dello sport, hanno portato in luce alcune best practice di modelli di gestione sensibili alle differenze di genere e approfondendo le ultime ricerche nell'ambito del tema della cosiddetta "sindrome dell'ape regina", secondo cui è frequente da parte di donne in posizioni di potere l'assunzione di atteggiamenti maschilisti dettati proprio dagli stereotipi di genere.

### 2.2.3. Azioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

#### Il genere nella didattica

A partire dall'a.a. 2017/2018, l'Ateneo, con la finalità di sottolineare l'incisività dell'attività didattica nell'educazione alla sostenibilità e di renderla maggiormente visibile, ha offerto la possibilità al personale docente di indicare nei syllabi degli insegnamenti gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU connessi alle tematiche affrontate. Nell'a.a. 2022/2023, l'Obiettivo 5 - Uguaglianza di genere è stato indicato per 1.194 insegnamenti su un totale di 5.069, ovvero il 23,5%. Questo valore è in continuo aumento, come è possibile notare dalla figura 7.

**FIGURA 7 - NUMERO DI INSEGNAMENTI ATTINENTI L'OBIETTIVO 5 - UGUAGLIANZA DI GENERE, DELL'AGENDA 2030**



Oltre all'istituzione del citato general course "Generi, saperi e giustizia sociale", diversi sono gli insegnamenti che, all'interno dei corsi di laurea, approfondiscono le tematiche legate al genere. Tra questi un esempio sono gli insegnamenti "Storia di genere", afferente al CdL in Storia, attivo dal 2021 e l'insegnamento "Storia delle donne e di genere", attivato presso il CdL Magistrale in Scienze storiche.

Nel 2022 è stato inoltre attivato l'insegnamento "Saperi di genere ed Etica nell'Intelligenza Artificiale", afferente al CdL in Ingegneria informatica del Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI, con l'obiettivo di offrire a studentesse e studenti di ingegneria, di informatica e altri corsi un approfondimento sulle relazioni tra tecnologie digitali, etica e saperi di genere, di particolare attualità e portata sia dal punto di vista sociale che tecnico scientifico. Le analisi degli algoritmi di intelligenza artificiale dal punto di vista di genere, di etnia e di sviluppo per-

sonale e sociale mostrano infatti che i modelli sono spesso profondamente influenzati da impostazioni non equilibrate e non eticamente inclusive, con il rischio di ingenerare e alimentare pregiudizi e valutazioni scorrette in vaste aree di utenza.

Si dimostra inoltre molto sensibile a queste tematiche anche il Dipartimento di Neuroscienze che a sua volta propone sistematicamente approfondimenti sui temi di genere e identità all'interno della propria offerta didattica.

**Master Europeo in Storia delle donne e di genere "Mathilda".** Continua la partnership dell'Ateneo nella realizzazione del percorso "MATHILDA European Master in Women's and Gender History", un percorso formativo istituito nel 2019 nell'ambito Erasmus, insieme ad altre importanti università europee, specificatamente dedicato alla storia delle donne e di genere, che consente a studentesse e studenti di Storia (corso laurea magistrale) di esplorare questa categoria di studi e di arricchire tale percorso con un periodo di 6 mesi all'estero. Il Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA) mette inoltre a disposizione ogni anno 2 borse di studio agli studenti proprio per la partecipazione al percorso MATHILDA.

**Premio studio e borse di studio Elena Cornaro Piscopia.** Bandito per la prima volta nel 2019 e da allora rinnovato annualmente, volto a premiare con un premio di 5.000 € il miglior elaborato (ricerca, tesi o saggio), di qualsiasi ambito disciplinare, che abbia saputo distinguersi per la valorizzazione del ruolo delle donne nel sistema universitario, nonché di singole figure femminili nel presente o passato che abbiano considerato la variabile di genere nella loro disciplina o altre tematiche comunque collegate a una prospettiva femminista e di genere. L'iniziativa è realizzata dal Centro di Ateneo Elena Cornaro, con la collaborazione dell'Associazione Alumni e Amici dell'Università di Padova e della ditta Solgar Italia Multinutrient SpA.

**Premio Studio Otto 100: Ambasciatrici 2022.** Il Premio, vincitore della call for ideas lanciata dall'Ateneo nel 2018 al fine di coinvolgere la comunità studentesca nell'organizzazione di eventi e iniziative legate alle celebrazioni dell'Ottocentenario, ha visto proporre dei premi studio per 8 studentesse diplomatesi con 100/100, consistente nell'esonero biennale dalla contribuzione universitaria per le vincitrici. Le studentesse hanno svolto, nel 2022, il ruolo di ambasciatrici di Ateneo in diverse manifestazioni ed eventi dedicati alle celebrazioni.

### **Iniziative per ridurre lo squilibrio di genere nelle discipline STEM**

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, e, in particolare, la scarsa rappresentazione femminile nelle aree scientifiche e tecnologiche (STEM).

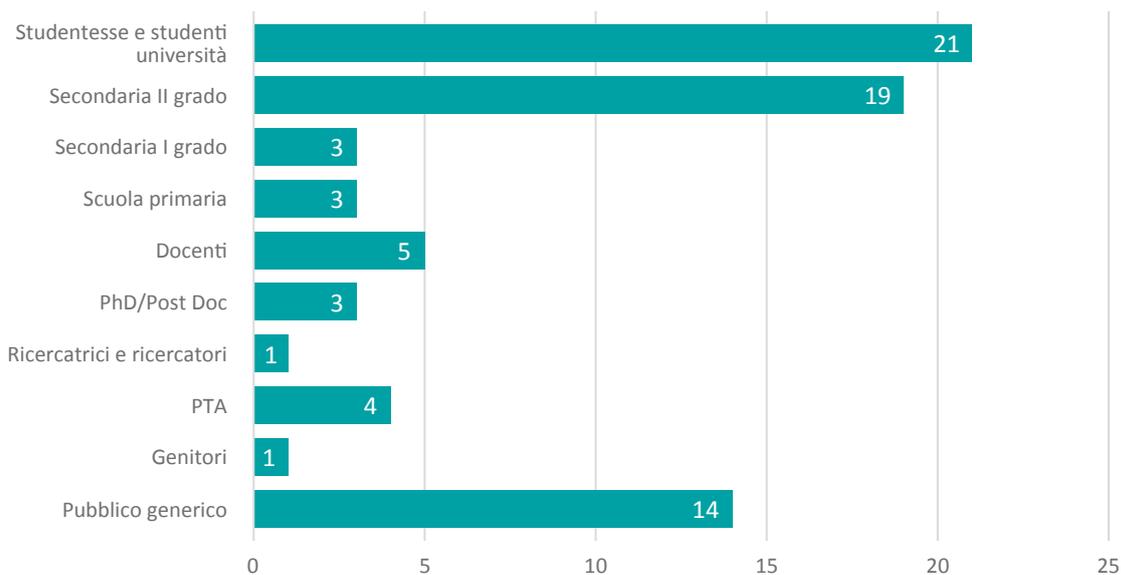
**Il progetto “NERD? - Non è roba per donne?”.** Continua la collaborazione tra Ateneo e IBM per lo sviluppo di questo progetto dedicato alle studentesse delle scuole superiori con l'obiettivo di trasmettere loro, sin dal triennio, la passione per l'informatica e le competenze digitali. Le studentesse 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. Il progetto ha visto la partecipazione di 724 studentesse nell'a.a. 2020/2021 e 349 nell'a.a. 2021/2022.

**Summer STEM Academy.** Si riconferma l'appuntamento estivo Summer STEM Academy dedicato a studentesse e studenti del IV anno di scuola secondaria. L'evento - nato nel 2019 e diventato appuntamento fisso e irrinunciabile - consiste in un corso gratuito full immersion nelle materie STEM, organizzato in collaborazione con la Scuola Galileiana dell'Università di Padova e l'Associazione Alumni e prevede un format di grande successo che offre ai partecipanti la possibilità di toccare con mano le discipline scientifiche, assistere a lezioni e discutere a tu per tu con docenti e ricercatori su tematiche innovative e d'avanguardia. Della durata di alcuni giorni, l'evento estivo gratuito vuole promuovere le discipline STEM presso i futuri studenti, nonché toccare ambiti chiave quali il rispetto e la valorizzazione della diversità e la parità di genere.

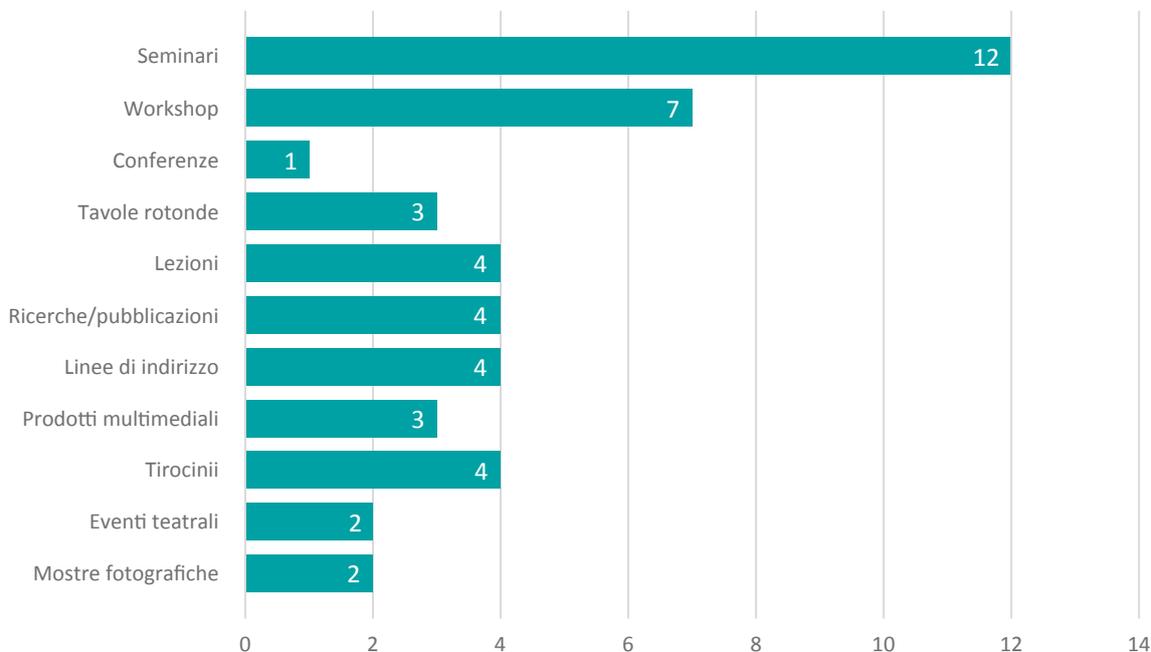
Nell'ambito dell'impegno dell'Ateneo per promuovere una maggiore presenza femminile nei corsi di laurea delle aree scientifiche, tecnologiche ingegneristiche e matematiche è stata inoltre promossa **un'indagine<sup>41</sup> sulle iniziative di orientamento in un'ottica di equilibrio di genere** realizzate dalla Scuola di Scienze e Ingegneria negli ultimi 7 anni (2017-2023). Obiettivo dell'indagine è quello di mappare l'impegno delle strutture di Ateneo in questo ambito nell'ottica di progettare, in futuro, una proposta integrata che tenga conto delle esperienze maturate. L'indagine è stata svolta attraverso una raccolta dati tra le due Scuole di Scienze e Ingegneria, includendo 7 diversi Dipartimenti, per un totale di 42 iniziative (19 organizzate nell'ambito della Scuola di Ingegneria e 23 di quella di Scienze).

Le diverse iniziative sono state analizzate in riferimento alle diverse tipologie di target: studentesse e studenti universitari, delle scuole secondarie di secondo e primo grado, della scuola primaria, docenti, dottorande e dottorandi e post doc, ricercatrici e ricercatori, dipendenti di Ateneo e il pubblico generale (Figura 8). La maggioranza di queste sono state dirette a studentesse e studenti dell'Università, per fornire le risorse e le opportunità giuste per sviluppare il loro orientamento accademico e professionale, e scuole secondarie di II grado, per ispirare e stimolare a intraprendere carriere di studio in ambito STEM e promuovere la consapevolezza della parità di genere.

41 E.E. Dryden Silva, S. Lipiello, O. Pantano, *Gender disparities in STEM degree programs and academic orientation actions. Advancing academic orientation towards Gender: A comprehensive report on initiatives implemented at the University of Padova's Schools of Science and Engineering over the past 7 years.*

**FIGURA 8 - DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DI INIZIATIVE PER TIPO DI PUBBLICO TARGET**

Sono stati poi documentati i diversi tipi, format e modalità di fruizione, con la predominanza di eventi interattivi, partecipativi, volti alla disseminazione di conoscenze e allo sviluppo di competenze nell'ambito del genere (Figura 9).

**FIGURA 9 - NUMERO DI INIZIATIVE PER TIPOLOGIA**

Per la Scuola di Scienze, si citano a titolo di esempio in particolare le seguenti iniziative:

#### **Dipartimento di Matematica**

- Wonder Women in CyberSecurity e Wonder Women in Computer Science (gennaio 2020): workshop aperti al pubblico e indirizzati in particolare a future studentesse, durante i quali sono state coinvolte alcune esponenti dell'ambito accademico e industriale chiamate a

raccontare i loro successi, le loro esperienze e la loro quotidianità, promuovendo l'accesso della componente femminile in ambiti settoriali ancora prevalentemente maschili;

- Giornata Internazionale Donne in Matematica (12 maggio 2020): giornata di incontro dedicata alla visione del film "The Secrets of the Surface: the Mathematical Vision of Maryam Mirzakhani";
- Progetto CCS Informatica (dal 1 luglio 2022 al 1 gennaio 2021): studio condotto sulle condizioni percepite delle ragazze nel corso di laurea in Informatica, per identificare punti critici e possibili azioni risolutive.

#### **Dipartimento di Fisica e Astronomia**

- ASYAGO - estate e inverno 2020, estate 2021 ed estate 2022: iniziativa rivolta a studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado. Il progetto, realizzato in collaborazione con l'Osservatorio Astronomico di Padova, è stato diretto a rendere partecipi studentesse e studenti del lavoro di ricerca che si svolge nel contesto dell'Osservatorio Astronomico di Asiago, facendo sperimentare loro personalmente gli strumenti di studio e introducendoli a lezioni e laboratori.
- Evento "Ma è difficile essere una scienziata oggi? Giovani matematiche, chimiche e fisiche si confrontano", realizzato a marzo 2021 e marzo 2022 all'interno del ciclo di incontri "I Martedì al Museo Poleni". È stato proposto un momento di confronto e dibattito con la comunità sul tema del genere e delle barriere all'accesso a ruoli apicali per la componente femminile. L'edizione 2022 è stata realizzata grazie alla collaborazione dei Dipartimenti di Matematica, Scienze Chimiche e Fisica e Astronomia dell'Università.

Per la Scuola di Ingegneria, si citano invece le seguenti iniziative:

#### **Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali**

- "STEM Passion, un viaggio ispirato da Donne nella Scienza" - dal 1 maggio 2022 al 31 maggio 2022: mostra fotografica ospitata a Vicenza, volta a mettere in luce le storie di donne che si sono distinte nel mondo delle discipline scientifiche e che stanno apportando innovazione nelle scienze e nella società.

#### **Dipartimento di Ingegneria Informatica**

- "Orientamento educativo e professionale - visioni innovative" - 23 settembre 2022: workshop sul tema STEM e la parità di genere.

#### **Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale**

- "Rinnovamento della formazione nelle discipline ingegneristiche e aspetti di genere: una proposta" - da aprile a luglio 2021; iniziativa consistente nella pubblicazione di un documento elaborato da un gruppo di lavoro della Scuola di Ingegneria di Padova, in riferimento al progetto "Engineering 2040", lanciato dal Consiglio della Conferenza per l'Ingegneria (COPL) per sviluppare una serie di riflessioni sul tema dell'educazione all'ingegneria in Italia e la sua adeguatezza nel rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare in futuro. Il documento propone spunti di riflessione e azioni da intraprendere per ridurre le disuguaglianze presenti nel campo.

Si segnalano inoltre le seguenti iniziative:

- **Progetto "Global Women's Breakfast"**, iniziativa internazionale annuale promossa dallo IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) a livello mondiale per riflettere sulla questione di genere e integrazione della diversità nell'educazione e nella ricerca scientifica. L'Università di Padova aderisce al progetto in collaborazione con diversi Dipartimenti, in particolare il Dipartimento di Scienze Chimiche e il Dipartimento di Scienze del Farmaco. Durante gli eventi, nelle varie edizioni annuali, sono intervenute relatrici di grande prestigio della comunità accademica patavina quali docenti e ricercatrici ma anche del panorama industriale e del territorio in genere, ovvero manager e professioniste indipendenti che in una sorta di tavola rotonda allargata hanno avuto l'occasione di promuovere la scienza presso le nuove generazioni di studenti e soprattutto studentesse e di rispondere a dubbi e quesiti posti dalle aspiranti scienziate e scienziati.
- Partecipazione al **progetto biennale di orientamento scolastico e al lavoro "Girls&Science"**, progetto nato in Veneto nel 2022 e che unisce più istituti scolastici di vari ordini e generi (scuole primarie e secondarie 1° grado e 2° grado), aziende, università e associazioni al fine di creare una forte rete di supporto per la promozione delle materie STEM e il superamento del mis-match tra domanda e offerta di lavoro. In particolare il progetto si articola in una serie di percorsi educativo-esperienziali - attraverso attività quali laboratori, camp, contest, tirocini, incontri con le aziende, workshop con università, percorsi di imprenditorialità - al fine di avvicinare bambine e bambini, ragazze e ragazzi, studentesse e studenti alle materie STEM, di renderli consapevoli delle opportunità che scienza e tecnologia offrono e di creare un ponte concreto tra domanda e offerta occupazionale in Veneto. All'interno del progetto trovano spazio inoltre importanti focus dedicati al superamento dei pregiudizi di genere e attività dedicate specificatamente alle ragazze. In particolare si segnala l'evento **"Materiali smart avanzati"** a cura del Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - Complesso San Nicola - Università degli studi di Padova (sede di Vicenza);
- Incontro **"Asimmetrie di genere nella Scienza"** con il quale a febbraio 2020 presso il Centro di Ateneo Elena Cornaro è stata intavolata una importante riflessione sul problema della sotto-rappresentazione delle donne nella Scienza e in particolare nell'ambito del settore ICT - Information and Communication Technologies e sul nuovo e attualissimo pericolo di replica in ambito AI delle discriminazioni di genere;
- **Progetto di comunicazione digitale "Ingegneria industriale: il futuro per tutte e tutti"** guidato dal Dipartimento di Ingegneria Industriale e rivolto a studenti e soprattutto studentesse, nonché genitori e docenti in quanto figure capaci di influenzare e guidare la scelta della carriera universitaria, e che ha visto la messa in campo di una importante campagna advertising sui social (Facebook e Instagram) di promozione dei corsi dell'area, nonché spinta alla partecipazione a open day e workshop;
- Partecipazione da parte della Scuola di Ingegneria al **progetto "Ingegneria 2024"** promosso dalla Copl - Conferenza per l'Ingegneria nel 2021 e volto a indagare la situazione

della formazione ingegneristica in Italia e sulla sua adeguatezza ad affrontare le sfide di cambiamento. In particolare l'Università di Padova ha partecipato con la **stesura del documento "Rinnovamento della formazione nelle discipline ingegneristiche e aspetti di genere: una proposta"** nel quale sono trattate importanti riflessioni e commentati dati riguardanti le tematiche di genere, la numerosità della componente studentesca femminile dei corsi di ingegneria, la diffusione dei saperi di genere tra la popolazione studentesca, lo sviluppo delle innovazioni di genere a livello di ricerca e di didattica;

- Organizzazione a settembre 2022 del **workshop internazionale "Orientamento educativo e professionale: visioni innovative all'Università di Padova"** rivolto a docenti, personale tecnico-amministrativo e a tutti coloro che si occupano di orientamento, tutorato e placement dando loro l'occasione di incontrarsi, condividere le buone pratiche e porre le basi per nuovi sviluppi e iniziative di Ateneo, con particolare focus sul rapporto tra orientamento, genere e discipline STEM;
- Adesione da parte del Dipartimento di Matematica all'associazione **"European Women in Math"**, un progetto che mira a creare un network dedicato specificatamente a supportare e connettere donne impegnate nel campo della matematica attraverso attività quali convegni biennali, summer school, progetti di mentorship, newsletter e altro ancora.

In tema di orientamento e genere, va infine citata la longeva collaborazione tra il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, tramite il centro LARIOS - Laboratorio di ricerca e intervento per l'orientamento alle scelte, con l'**Associazione SIO - Società Italiana per l'Orientamento**, ente nato per stimolare la riflessione e il coinvolgimento di tutte e tutti coloro che, come ricercatori e operatori, si occupano di orientamento, di progettazione professionale, di lavoro dignitoso e di inclusione lavorativa. Questa collaborazione si concretizza in particolare nell'organizzazione di eventi e convegni annuali volti a promuovere un confronto aperto sugli approcci teorici e metodologici e sugli strumenti e le professionalità in ambito di orientamento, in un'ottica multi e interdisciplinare. Tra questi si ricordano in particolare:

- il seminario "Cultura e orientamento: traiettorie per sconfiggere le disuguaglianze e prevenire l'esclusione scolastica e lavorativa" nel 2020;
- il seminario "L'orientamento come dispositivo di lotta alle disuguaglianze" nel 2021;
- lo speech "Orientamento e parità di genere: l'esperienza della Scuola di Ingegneria dell'Università di Padova" nel 2022.

## Il genere nella ricerca

**Le attività di ricerca del Centro di Ateneo "Elena Cornaro" per i saperi, le culture e le politiche di genere.** Il Centro di Ateneo "Elena Cornaro", inaugurato il 25 giugno 2019, ha raccolto l'eredità e la storia di organismi e gruppi, quali il Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere e il Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi di genere (CIRSG), che nel

tempo hanno operato per le pari opportunità, la parità di genere e la ricerca sui generi, con lo scopo di diffondere una più informata consapevolezza sulle tematiche di genere, sia in ambito accademico che nella società civile, nonché di promuovere e rafforzare l'attività di ricerca e di formazione in prospettiva di genere o su questioni relative ai generi, attraverso un approccio metodologico-scientifico intersezionale e trasversale agli studi politico-sociali e umanistici, alle scienze, alla tecnologia e alla medicina.

Il Centro, il cui Direttivo è costituito da studiosi e studiose afferenti alle diverse macroaree dell'Ateneo, si avvale della collaborazione di persone impegnate a vario titolo nelle tematiche sopra citate, sia all'interno del mondo accademico sia provenienti da istituzioni pubbliche e private, a livello territoriale ma anche nazionale e internazionale, in una attiva e proficua condivisione di conoscenze e competenze. Oltre all'organizzazione di un fitto calendario di appuntamenti di approfondimento e dibattito e all'impegno nel campo della didattica con il general course "Generi, saperi e giustizia sociale", citati in precedenza, le componenti e i componenti del Centro sono stati coinvolti nelle seguenti attività progettuali e iniziative sul fronte della ricerca:

- "Global Media Monitoring Project 2020/2021", ampio progetto di ricerca e advocacy sulle donne nei mezzi di informazione;
- "Rewriting the story. Gender, Media and Politics", progetto finanziato dall'Unione Europea realizzato nel 2022, che ha coinvolto la Federazione Internazionale dei Giornalisti (IFJ), la Conferenza Permanente dell'Audiovisivo Mediterraneo (COPEAM), col fine di favorire il superamento degli ostacoli che impediscono una rappresentazione paritaria e non stereotipata delle donne e degli uomini nella politica, soprattutto in vista delle elezioni europee del 2024;
- "Next generation CEC", progetto affidato a ricercatrici e ricercatori di Ateneo per mappare le ricerche in corso all'Università di Padova sulle tematiche di genere o che adottano una prospettiva di genere (2022).

Nel 2020, il CEC ha promosso una pubblicazione monografica dal titolo *Le donne, le ragazze e il mondo che verrà*, in *Agenda 2030 a scuola. Le scienze per lo sviluppo sostenibile*, a cura di A. Bacchiorri e M. Ferrari, Bologna: Zanichelli, un'opera intesa come strumento didattico di supporto ai docenti e alle docenti di scienze delle scuole secondarie, con l'intento di promuovere l'Agenda 2030 e fornire stimoli per realizzare percorsi di educazione allo sviluppo sostenibile. Infine, nel 2021 il CEC ha redatto il manifesto "Prendersi cura dell'Università", realizzato a partire dalla riflessione sulle grandi sfide poste dalla pandemia e pensato come invito a una discussione aperta verso la definizione di una nuova e necessaria visione del rapporto tra saperi, culture e politiche all'interno dell'Università di Padova, a partire da una prospettiva che fa tesoro e valorizza i contributi del pensiero femminista e degli studi di genere.

### 2.2.4. Azioni per il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'Università di Padova investe impegno ed energia nella lotta a ogni tipo di discriminazione, violenza e stereotipo legati al genere, e lo fa attraverso una lunga serie di azioni istituzionali e interventi culturali e di formazione, tra cui a seguire si ricordano i più importanti.

**Parole e azioni per la parità di genere - 25 novembre.** Ogni anno l'Ateneo in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne mette in campo una lunga serie di attività e appuntamenti, con il supporto dei Dipartimenti, rivolti alla comunità e che hanno l'obiettivo di approfondire e sensibilizzare il più ampio pubblico possibile sui temi delle pari opportunità e della lotta alla violenza di genere. A seguire un breve elenco dei principali eventi:

#### 2020

- "genere/i e violenza di prossimità - Conversazioni in casa Cornaro" - Centro di Ateneo "Elena Cornaro"
- "Donne, violenza e Covid" - Centro di Ateneo per i Diritti Umani
- "E se fosse violenza? Forme di violenza di genere in università" - CUG
- "Un'ingegnere con l'apostrofo? Per il 100mo anniversario della laurea di Elvira Poli, la prima ingegnera laureata all'Università di Padova" - Scuola di Ingegneria
- "Meno di una goccia di siero" - Dipartimento di Studi Linguistici e Letteratura
- "Contro la violenza sulle donne" - Dipartimento di Fisica e Astronomia e sezione INFN Padova
- "Stop the silence, scream the violence" - Serie di eventi video - Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione
- "Le diverse forme di violenza contro le donne" - seminario di studi del Dipartimento di Diritto privato e critica del diritto
- "Violenza contro le donne e giustizia riparativa" - Seminario di studi del Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali e del Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario

#### 2021

- "Gli effetti della pandemia sulla violenza di genere" - Dipartimento di Scienze statistiche
- "Giornate in ricordo di Milla Baldo Ceolin" - Dipartimento di Fisica e Astronomia
- "Madri sole e violenza di genere: uno studio in quattro paesi europei" - Centro di Ateneo "Elena Cornaro"
- "Un volantino contro la violenza sulle donne" - Dipartimento di Ingegneria civile edile e ambientale
- "Learning and doing for gender advocacy" - iniziativa internazionale con il Dipartimento di Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali
- "Un messaggio contro la violenza sulle donne" - Dipartimento di Matematica "Tullio Levi-Civita"

- “Quando la casa non è dolce casa - VII convegno del CIRF” - Centro interdipartimentale di Ricerca sulla Famiglia e Dipartimento di Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata

## 2022

- “Donne sante dee. Toponomastica femminile” - Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità
- “Sguardi al femminile. Padova e il suo territorio negli scritti delle viaggiatrici del Grand Tour” - Dipartimento di Beni culturali
- Lezione e proiezione docufilm “Il canto della farfalla” - Dipartimento di Psicologia dello sviluppo e della socializzazione
- “L'Europa e le pari opportunità” - Università di Padova
- “Accanto a noi. La poesia contro la violenza di genere” - Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari
- “Barriere di genere: lavori in corso” - Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale
- “Le città accoglienti. Convegno sulle buone pratiche di accoglienza in Europa” - Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali
- “Libri e poesie contro la violenza e la discriminazione” - Biblioteca Complesso Beato Pellegrino
- “Contro la violenza sulle donne” - Dipartimento di Fisica e Astronomia
- “No alla violenza sulle donne” - Dipartimento di Beni culturali
- “Installazione con scarpe rosse” - Dipartimento di Matematica
- Spettacolo “Elena Cornaro. Per tutte le altre” - Compagnia teatrale universitaria Beolco Ruzante
- “Mai più sole contro la violenza sessuale” - Centro di Ateneo Elena Cornaro
- Proiezione docufilm “Il canto delle farfalle” e installazione - Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione
- “La violenza maschile contro le donne: quali bisogni, quali professionalità” - Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione

In occasione della Giornata del 25 novembre, inoltre, l'Ateneo aderisce ad alcune iniziative su base regionale e nazionale. La prima è la **campagna “Un posto occupato”**, iniziativa di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne e realizzata occupando fisicamente un posto nelle aule e negli spazi d'uso comune dell'Ateneo attraverso un telo rosso e una semplice locandina, per ricordare tutte quelle donne che hanno pagato con la vita l'essere vittime di violenza e per promuovere l'importanza di gesti quali la denuncia e il supporto concreto a chi ha bisogno di aiuto.

Si segnala anche l'adesione dell'Ateneo al **progetto “Panchine rosse™”**, promosso dagli Stati Generali delle Donne HUB, un'iniziativa nata per contrastare la violenza di genere e sensibilizzare i cittadini sul tema. Così come afferma lo slogan stesso dell'iniziativa - “Fermati, siediti. Agisci: Colora una Panchina Rossa™” - essa si realizza attraverso il collocamento di una panchina rossa in uno spazio pubblico visibile e di grande affluenza, affinché quella panchina funga da chiaro monito contro ogni violenza, femminicidio e azione di stalking nei confronti di una donna. In particolare nel 2021, primo anno di adesione, l'Ateneo ha installato una panchina

rossa presso il Cortile Antico di Palazzo del Bo; nel 2022, invece, la panchina è stata collocata in uno spazio dell'Azienda Ospedale - Università di Padova (2022). La volontà è quella di proseguire questo percorso, portando ogni anno una nuova panchina in una sede diversa degli spazi universitari.

**Le attività del 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 e della tratta di persone e alla diffusione e applicazione dell'Agenda internazionale "Donne, Pace e Sicurezza". In particolare, per l'ultimo triennio si citano i seguenti progetti:

- Protocollo d'Intesa con il Centro Veneto progetti Donna firmato nel 2021 per avviare una collaborazione su diversi temi afferenti i diritti umani delle donne, la discriminazione e la violenza maschile contro le donne in settori di interesse comune ai due centri, quali studi e ricerche in materia di violenza maschile contro le donne e diritti umani; produzione di materiale scientifico e divulgativo; attività formative di vario genere; progettualità a livello europeo, nazionale e locale;
- Sostegno dell'attuazione del IV piano d'azione nazionale dell'Italia "Donne Pace e Sicurezza (2020-2024)" attraverso la promozione di progetti e iniziative sul tema, ad esempio il progetto "Percorsi di pace: un viaggio tra donne, giovani e studenti tra Italia e Libano per l'attuazione dell'agenda DPS"; il progetto "Attuare, sperimentare e comunicare l'Agenda DPS: dialogo con le organizzazioni della società civile, i giovani e le istituzioni", raccolti all'interno di una specifica pagina web nel sito del Centro;
- Pubblicazione del volume *Donne straniere. Diritti umani. Questioni di genere - Riflessi su legislazione e prassi*, a cura di A. Brambilla, P. Degani, M. Paggi, N. Zorzella, Padova: Cleup, 2022
- Promozione di un percorso formativo online dal titolo "Effettività e giustiziabilità dei diritti umani delle donne", corso a carattere operativo sulla violenza maschile rivolto alle avvocate dei Centri Antiviolenza, ottobre-dicembre 2022; il percorso è stato realizzato dal Centro Diritti Umani in partnership con il Centro Veneto Progetti Donna e in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati di Padova;
- Si segnalano inoltre seminari e interventi sui temi della violenza di genere e dei diritti della donna.

Infine va sottolineato che 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 (con 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.

### **Tutela delle persone transgender e gender non-conforming**

**Carriera 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 presso l'Ateneo è stata attivata nel 2015. Da quella data, il numero di carriere attivate di anno in anno è aumentato considerevolmente, raggiungendo nel triennio 2020-2022 una quota pari a 22 carriere attivate. Nel maggio 2022, l'Ateneo ha approvato delle nuove linee guida per la gestione delle carriere alias, nell'ottica di una semplificazione procedurale e a maggior tutela della riservatezza delle persone transgender: su questa base, si è stabilito che non si rende più necessaria alcuna documentazione a supporto della presentazione della richiesta. L'Ateneo e la persona richiedente sottoscrivono un accordo di riservatezza in cui sono definite le modalità di impiego della carriera Alias all'interno dell'Università e viene individuata una persona di riferimento tra il personale tecnico amministrativo per la gestione del procedimento e la vigilanza sulla corretta esecuzione dell'accordo stesso. L'Ateneo provvede quindi al rilascio con nuove generalità del badge universitario e dell'account di posta elettronica collegato alla persona richiedente, che permettono di svolgere ogni atto di carriera interno all'Università. Nel corso del triennio 2020-2022, il numero di carriere alias attivate presso l'Università di Padova è stato equivalente a 22.

Da febbraio 2021 è stato istituito il **Gruppo Interdisciplinare per l'Incongruenza di genere (GIIG)** presso l'Azienda Ospedale Università di Padova, che raggruppa oltre 30 specialiste e specialisti di diverse discipline (endocrinologia, medicina interna, psichiatria, psicologia, chirurgia, logopedia, radiologia, ecc.) che in modo armonico seguono le diverse problematiche mediche e chirurgiche relative alla condizione transgender. Da novembre 2021, il GIIG è stato riconosciuto a livello regionale e ha ottenuto l'autorizzazione a prescrivere la terapia ormonale affermativa a carico del Sistema sanitario nazionale in tutte le persone con diagnosi di incongruenza di genere. Al lavoro del gruppo si legano alcuni importanti eventi quali:

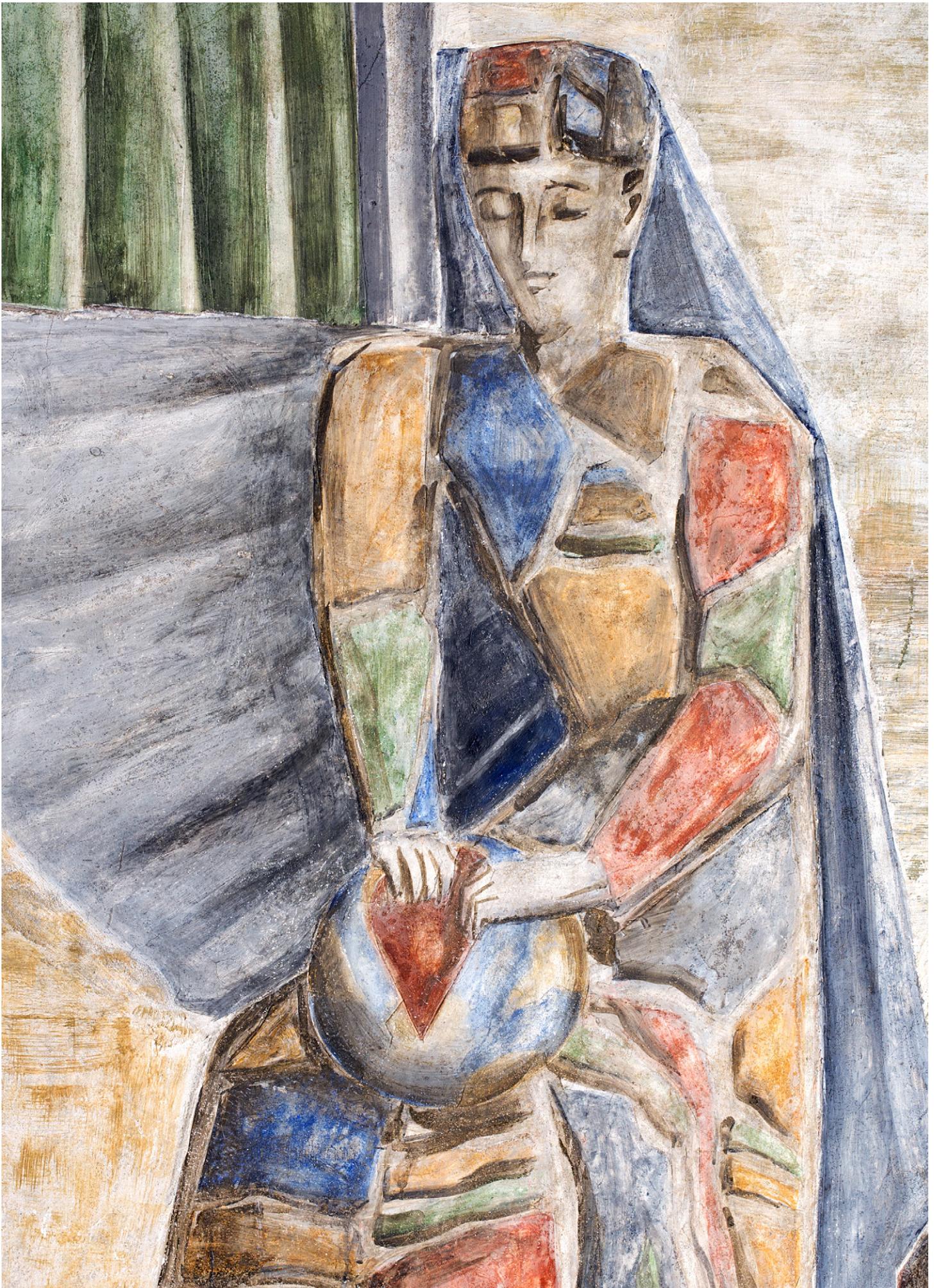
- 1° Congresso Gruppo Interdisciplinare Incongruenza di genere "Disforia di genere una Condizione o una Patologia?" (ottobre 2021)
- "TRANS-I-ZONE: convegno del gruppo interdisciplinare incongruenza di genere" - GIIG (dicembre 2022)

**Ciclo di seminari "Mercoledì di Sessualità e genere".** Organizzati a marzo 2022 dal gruppo di ricerca Storie di Sessualità e genere del Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità, questi appuntamenti costituiscono una serie di eventi aperti alla comunità universitaria e alla cittadinanza dedicati ad ambiti di approfondimento quali la sessualità, il genere, e tematiche LGBT+, in collaborazione con il Centro Interuniversitario di Storia Culturale (CSC) e con il Centro di Ateneo "Elena Cornaro".

Va citato infine l'impegno accademico sul fronte della violenza di genere, del diritto all'uguaglianza e di lotta alla violenza del **Dipartimento di Diritto pubblico, internazionale e comu-**

**nitario e del Dipartimento di Diritto Pubblico e Critica del Diritto**, con diverse iniziative tra le quali si ricordano in particolare:

- seminario "Violenza contro le donne e giustizia riparativa: prospettive di dialogo", tenutosi a dicembre 2020 in modalità telematica, e aperto alla cittadinanza;
- attivazione nel 2021 di un assegno di ricerca "La risposta al reato tra istanze repressive ed esigenze riparative: prospettive di intervento in tema di violenza di genere e domestica";
- Seminario "Le diverse forme di violenza contro le donne" tenutosi a dicembre 2020, aperto a tutta la cittadinanza e volto ad approfondire e sensibilizzare il pubblico sui temi della violenza contro le donne, del gender pay gap e sulla violenza nei luoghi di lavoro.



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



[www.unipd.it](http://www.unipd.it)



MCC