Bilancio di Genere
dell'Università di Pavia

II edizione

UNIVERSITÀ DI PAVIA
Comitato Unico di Garanzia

Il Bilancio di Genere è stato redatto da **Carolina Castagnetti** con la collaborazione di **Giovanna Fois**.

Si ringrazia la Direzione Generale e tutto il personale delle Aree dell'Amministrazione che hanno fornito i dati presentati in questo rapporto.

Edizione
Andrea Taccani

Indice

Presentazione del Rettore

Con soddisfazione comunico la pubblicazione del secondo Bilancio di Genere dell'Università di Pavia curato dal *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG)* e dedicato all'anno 2019 e ai primi mesi del 2020. È un documento corposo e ricco di informazioni, che consolida l'impegno del nostro Ateneo, in accordo con la CRUI, per la realizzazione dell'eguaglianza di genere. Ringrazio tutte le donne e gli uomini che vi hanno contribuito.

Scrivo queste righe in pieno lockdown da Covid-19, che sta dominando l'intero anno 2020. La pandemia ha modificato le nostre abitudini di vita, ha indotto tutti noi – studenti, professori, personale tecnico e amministrativo – a modificare radicalmente il nostro modo di vivere e di lavorare, e ha reso più evidenti le molteplicità di ruoli che le donne sono continuamente chiamate a ricoprire, sul lavoro, a casa, nella vita sociale.

La pandemia ha costretto tutti a guardare in volto le differenze di genere e ci ha chiesto di riprogrammare, con un nuovo approccio, modalità di lavoro e opportunità di benessere. A partire dallo *smart working* che è il grande protagonista del 2020, insieme alle lezioni on line e agli esami a distanza.

Il Bilancio di Genere si concentra però soprattutto sul 2019 e presenta nuovi interessanti indicatori che riguardano la comunità accademica pavese. Per la prima volta vengono letti dal punto di vista del genere i dati sulla scelta del corso di laurea e sulla condizione lavorativa delle nostre laureate e dei nostri laureati, con particolare focus sul reddito e sul tasso di occupazione. L'analisi non solo conferma il divario tra studenti e studentesse iscritti a corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), nonostante la popolazione studentesca di Unipv sia a maggioranza femminile, ma ci dice anche che le studentesse – che si laureano più in fretta e meglio – faticano a trovare lavoro, guadagnano meno a parità di posizione rispetto ai loro colleghi maschi e solo raramente raggiungono posizioni apicali.

Su questo squilibrio di genere legato alle posizioni più elevate il CUG punta correttamente i riflettori, estendendo l'analisi anche alla composizione del corpo docente dell'Università di Pavia. Nel segnalare il fatto che dal 2013 al 2020 le donne ricercatrici e docenti continuano a essere meno numerose dei colleghi maschi e soprattutto che il divario di genere cresce a mano a mano che aumenta la fascia di docenza, il CUG ci pone una domanda molto diretta su questo disequilibrio : "Come mai a fronte di un divario iniziale relativamente contenuto

tra quota di ricercatori di tipo A rispetto alle colleghe ricercatrici vi è poi un consistente allargamento nel successivo passaggio di carriere?".

Rispondere a questa e alle molte domande che il Bilancio di Genere sollecita a chi ha la responsabilità di governo di un Ateneo storico, multidisciplinare e ben radicato sul territorio come il nostro, significa anche indicare future azioni volte a ridurre lo squilibrio e a garantire un diffuso benessere. Questo sarà il nostro impegno nei confronti delle donne e degli uomini che studiano, insegnano, lavorano all'Università di Pavia.

Francesco Svelto
Rettore dell'Università di Pavia

Presentazione del Direttore Generale

L'Università di Pavia presenta il secondo Bilancio di Genere che rappresenta un'analisi approfondita dell'intera comunità accademica fotografata al 2019 e primi mesi del 2020. La redazione del Bilancio di Genere è particolarmente importante per un'organizzazione. Offrendo una ricchissima raccolta dei dati consente infatti una crescita di consapevolezza utile per la definizione di politiche per le pari opportunità, per la valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo.

Il Bilancio di Genere conferma che nella comunità accademica pavese il genere femminile è molto ben rappresentato: al 31 dicembre 2019 le donne sono più numerose degli uomini. La soddisfazione connessa all'evidenza di una significativa prevalenza del genere femminile, peraltro, si riduce esaminando le diverse categorie ed entrando nel dettaglio delle differenze di genere. Le studentesse sono più numerose degli studenti, così come le Assegniste di ricerca e le esponenti del personale tecnico e amministrativo sopravanzano i loro colleghi maschi. Ma non è così per dottorandi, docenti e dirigenti. In modo praticamente stabile, dal 2013 a oggi, all'aumentare della fascia di inquadramento corrisponde una diminuzione della presenza femminile.

La mia personale esperienza professionale all'interno dell'Ateneo è stata caratterizzata da un importante percorso di crescita, essendo entrata come semplice funzionario nel 1990 e nominata Direttore Generale nel 2014. Era anche la prima volta per una donna in questo ruolo nell'Ateneo di Pavia. Di questo percorso sono ovviamente orgogliosa e ancor più impegnata a promuovere le pari opportunità per superare, dove possibile, qualsiasi discriminazione di genere. La presenza femminile deve essere valorizzata e occorre favorire gli interventi mirati alla conciliazione casa-lavoro, introducendo opportunità estese di lavoro agile, iniziative culturali e di formazione mirate. Su questi aspetti, l'Ateneo è fortemente impegnato.

L'European Institute for Gender Equality (EIGE), ovvero l'agenzia indipendente dell'UE che si occupa di monitorare i progressi degli Stati sull'uguaglianza di genere, ha pubblicato il suo ultimo rapporto lo scorso 29 ottobre. Nel rapporto è calcolato il cd. Gender Equality Index che valuta i progressi sull'uguaglianza di genere negli Stati membri in relazione a sei aspetti della vita: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere salute. L'Italia si posiziona al 14° posto tra i Paesi Ue, sotto la media europea ma in forte miglioramento. Dal 2010 ad oggi il punteggio dell'Italia è significativamente aumentato e dunque, secondo il rapporto, è tra gli Stati europei che sta progredendo verso la parità di genere a un ritmo più veloce

rispetto a molti altri. Nonostante i progressi, però, ancora molta strada c'è da fare e le disuguaglianze di genere rimangono soprattutto in relazione all'aspetto potere. Persistono vari problemi, come il divario salariale, anche a parità di posizione e il fatto che le donne passano ancora più tempo degli uomini a fare lavori domestici. È inoltre necessario che più donne si avvicinino al mercato del lavoro. Se nel 2030 la forza lavoro femminile raggiungesse i livelli maschili, la forza lavoro italiana complessiva crescerebbe del 7% e questo fatto, da solo, indurrebbe una crescita del PIL dell'1%. Per ottenere questo risultato, occorre un cambiamento culturale evitando di veicolare e perpetuare modelli e formule rassicuranti perché radicate, che sacrificano però il talento femminile con un danno evidente per l'intera comunità. Gli interventi per le pari opportunità sono quindi molto importanti non solo per gli effetti pratici immediati che essi comportano ma anche e soprattutto per generare nuovi modelli comportamentali e aspirazionali per le giovani donne che vogliono lavorare in un ambiente sicuro e paritario.

L'esperienza della pandemia Covid-19 ha reso noi tutti più consapevoli di quanto sia importante costruire le organizzazioni come comunità solidali e cooperanti. È necessario assicurare una maggiore efficacia degli interventi da porre in essere per superare le situazioni che ancora oggi sembrano non soddisfacenti. Ringrazio sinceramente il CUG per l'importante contributo offerto alla comunità accademica con la pubblicazione del Bilancio di Genere.

Emma Varasio
Direttore Generale dell'Università di Pavia

Introduzione del CUG

La seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Pavia da un lato riprende e aggiorna i dati contenuti nella prima edizione, dall'altro contiene alcune novità. Il documento che presentiamo si ispira e segue le linee principali contenute nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla CRUI (2019).
I dati sulla composizione dei gruppi che formano la comunità dell'Ateneo fanno riferimento al 31 dicembre 2019 e, quando possibile, ai primi mesi del 2020.
Questa edizione del bilancio contiene nuovi indicatori per tutti i gruppi di persone che formano la comunità accademica: corpo studentesco, Personale Docente, Personale Tecnico Amministrativo e organi statutari.
In particolare, per il corpo studentesco abbiamo rappresentato i redditi e il tasso di occupazione per i laureati e le laureate dell'Università di Pavia a diversi anni dall'ottenimento della laurea. In questo modo diamo una prima rappresentazione della condizione sul mercato del lavoro per i/le laureati/e in un'ottica di genere.
Analogamente per il Personale Tecnico Amministrativo abbiamo riportato la scomposizione del reddito e della posizione lavorativa per genere. Abbiamo anche inserito la situazione sulle postazioni di telelavoro attive in Ateneo dalla loro istituzione.
Le novità più interessanti riguardano il corpo docente per cui mostriamo i dati disaggregati tra Ricercatori del vecchio ordinamento e Ricercatori del nuovo ordinamento; la composizione per genere delle commissioni di concorso per tutti i ruoli; la dinamica delle promozioni e dei nuovi reclutamenti nelle diverse posizioni.
Una parte importante dell'analisi riguarda il raffronto temporale degli indicatori. Per quasi tutti i dati presentati abbiamo mostrato l'evoluzione temporale dal 2013 all'ultimo dato disponibile (fine 2019 o inizio 2020). Alcuni dati sono stati riportati nel bilancio mentre altri nell'Appendice che lo accompagna. In questo modo abbiamo potuto verificare la presenza, o meglio, l'assenza di variazioni significative tra gli indicatori di interesse.
Non accenna infatti a colmarsi il divario tra studenti e studentesse, nettamente meno numerose nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), a fronte di una popolazione studentesca a maggioranza femminile. È stabile e significativo il dato secondo cui le ragazze studiano più a lungo dei ragazzi e con migliori risultati.

Per quanto riguarda il corpo docente osserviamo un forte squilibrio nelle carriere. La carriera accademica si caratterizza per una forte divergenza tra componente maschile e componente femminile. Il numero delle donne è sempre inferiore a

quello degli uomini, sia nei livelli apicali della carriera sia nelle fasi di accesso ad essa, con una forbice che si allarga salendo di qualifica.
La distribuzione per genere all'interno dell'Ateneo conferma, inoltre, alcuni stereotipi, con un importante squilibrio di docenti donne ai livelli apicali della carriera nelle aree più “tecniche".
Considerando il dato aggregato, la composizione per genere nelle posizioni di docenza, soprattutto quelle apicali, è praticamente ferma dal 2013 ad oggi. Il dato aggregato è stato poi scomposto a livello dei singoli dipartimenti, rivelando una situazione fortemente critica quasi in tutte le aree, con ben due dipartimenti nei quali la componente femminile a livello della prima fascia è del tutto assente. Emerge un dato non certo incoraggiante per il futuro. Analizzando infatti le posizioni di accesso al corpo accademico notiamo che mentre per il ruolo da ricercatore junior (Ricercatore di tipo A) vi sono segnali positivi verso un equilibrio tra i generi, questo dato scompare nel passaggio di carriera successivo e cioè verso la posizione a ricercatore senior (Ricercatore di tipo B). All'inizio del 2020 la quota di Ricercatori di tipo B (i futuri Professori Associati) nel nostro Ateneo è del 68% a fronte di una quota di Professori Associati pari al 59%. Il divario di genere tra Professori Associati è destinato quindi a crescere ancora. È sicuramente interessante indagare questo aspetto nella politica di reclutamento: come mai a fronte di un divario iniziale relativamente contenuto tra quota di Ricercatori di tipo A rispetto alle colleghe Ricercatrici vi è poi un consistente allargamento nel successivo passaggio di carriere? Si tratta di un aspetto che merita attenzione per le sue conseguenze in termini di inasprimento del disequilibrio tra generi nella composizione del corpo docente e ricercatore del nostro Ateneo.

Al contrario, un segnale positivo si vede nei ruoli attribuiti all'interno della nuova *governance* grazie a cui vi è stato un incremento della presenza femminile negli Organi di Ateneo. Si è ben lontani, però, dall'obiettivo di parità di genere.

Ci auguriamo che, sebbene parziale, il quadro emerso da questo aggiornamento possa essere un punto di riferimento utile a orientare le scelte strategiche dell’Ateneo, a definire gli impegni e gli obiettivi da perseguire con maggiore urgenza per rimuovere gli ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità nella nostra Università.

Per il futuro non pensiamo ad un aggiornamento annuale del bilancio di genere. Da un lato, la staticità della maggior parte dei dati presentati ci suggerisce di concentrarci solo su alcuni indicatori specifici. Dall'altro lato, la situazione di emergenza sanitaria non potrà essere trascurata nel contesto della stesura del bilancio di genere. Non sappiamo ancora come ma il nostro lavoro andrà probabilmente in quella direzione.

Il CUG dell'Università di Pavia

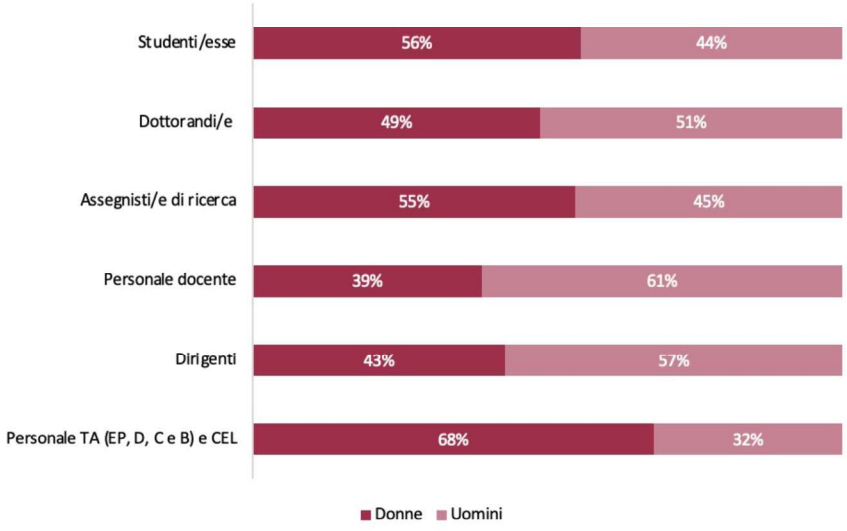
Uno sguardo d'insieme

Se si considerano nel complesso le persone presenti all'interno dell'Università di Pavia, la Tabella 1.1 mostra come vi sia una certa disparità di genere a seconda delle categorie considerate. Per quanto riguarda gli studenti e le studentesse, per esempio, si osserva che la percentuale delle ultime è superiore rispetto a quella dei colleghi (56% contro 44%) e questa caratteristica si mantiene anche a livello di Assegnisti (55% contro 45%). Si evidenzia una sostanziale prevalenza di donne anche nel Personale Tecnico Amministrativo (PTA e CEL) pari al 68% rispetto al 32% di presenza maschile (Figura 1.1). Se si considera invece il Personale Docente si osserva un netto ribaltamento della situazione con la percentuale maschile di docenti pari a 61% rispetto alla componente femminile di 39%.

Tabella 1.1 – Distribuzione per genere dell'Università di Pavia (dati riferiti al 31/12/2019)

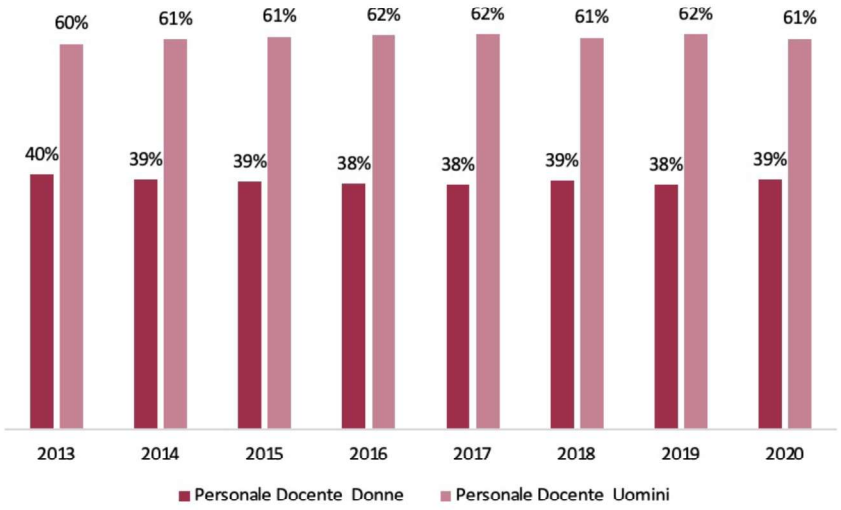
	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse	12.951	10.313	23.264
Dottorandi/e	242	254	496
Assegnisti/e di ricerca	242	200	442
Personale Docente	349	547	896
Dirigenti	3	4	7
Personale TA e CEL	593	279	872
Totale	14.380	11.597	25.977

Figura 1.1 – Distribuzione percentuale delle persone nell'Università di Pavia per genere (dati riferiti al 31/12/2019)



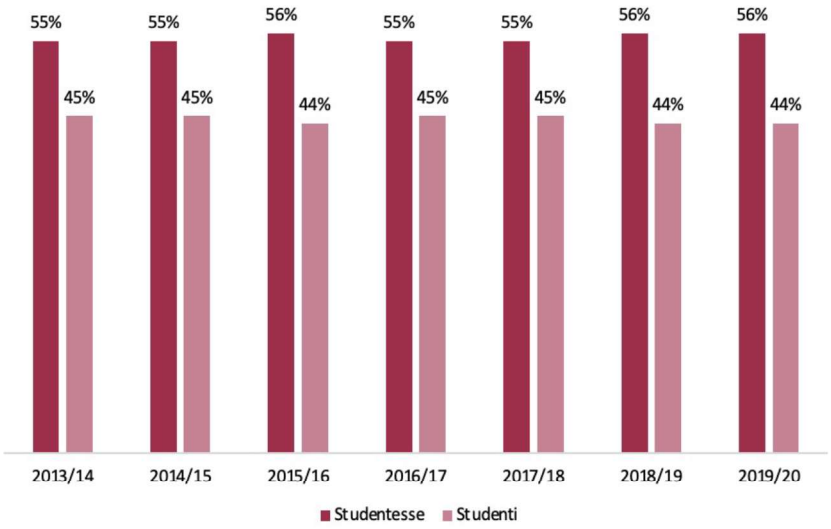
Questi dati confermano la situazione mostrata dal Bilancio di Genere del 2018 (BIL 2018) che presenta un andamento del tutto simile.

Figura 1.2 – Composizione percentuale Personale Docente per genere dal 2013 al 2020



In questa tabella si può osservare l'evoluzione nel tempo della distribuzione di genere del Personale Docente all'interno dell'Università di Pavia, prendendo in considerazione gli anni dal 2013 al 2020 (il prima dato disponibile si riferisce al 31 dicembre 2013 mentre l'ultimo dato disponibile è relativo a febbraio 2020). Come si può notare, la differenza percentuale tra uomini e donne è di circa il 20%. Nel 2013 la percentuale di donne che componevano il Personale Docente era del 40% contro il 60% degli uomini, nel 2019 le donne ne rappresentano il 39% contro il 61% degli uomini.

Figura 1.3 Composizione percentuale degli Studenti e delle Studentesse per genere dal 2013 al 2020



Per quanto riguarda l'evoluzione nel tempo della popolazione studentesca possiamo notare che anche in questo caso non si ha una variazione significativa nel corso degli anni. La presenza di studentesse risulta essere sempre maggiore rispetto a quella degli studenti e le quote dei due gruppi sono praticamente stabili nel tempo. Nell'Anno Accademico 2013/2014 le studentesse erano il 55% contro il 45% degli studenti. La percentuale è sempre rimasta costante fino ad arrivare al 2019/2020 in cui la componente femminile è aumentata di un punto percentuale.

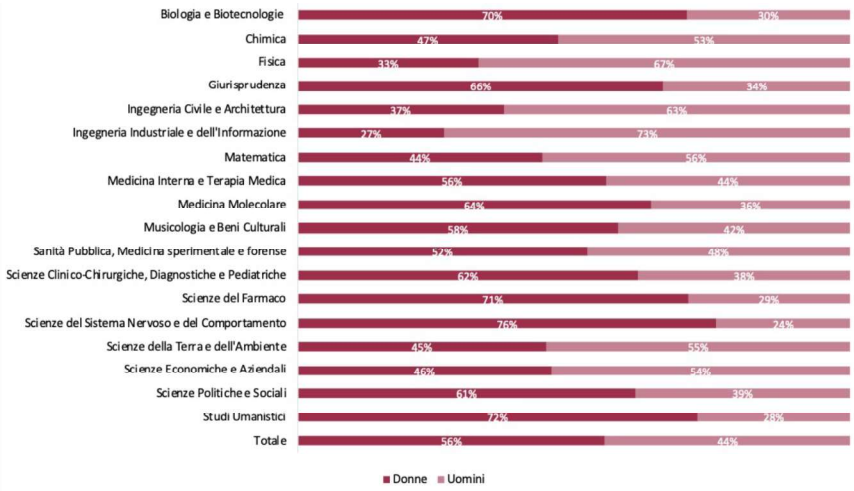
Gli studenti e le studentesse

Andando a esaminare nello specifico la componente studentesca all'interno dell'Università risulta evidente che, sul totale degli iscritti, la componente femminile è maggiore e rappresenta il 56% della popolazione: del totale dei 23.264 iscritti, le donne sono 12.951 mentre gli uomini 10.313. Questo dato è stabile rispetto all'anno precedente dove su un totale di 23.454 studenti, la composizione femminile era pari a 13.049 (56%) rispetto a 10.405 (44%) studenti. Se si esaminano però i singoli dipartimenti si nota come le percentuali maschili e femminili varino molto. La presenza femminile è al di sotto del 40% in 3 dipartimenti: Fisica (33%), Ingegneria Civile e Architettura (37%) e Ingegneria Industriale e dell'Informazione (27%). Sono 4 i dipartimenti in cui la componente femminile raggiunge o supera il 70%: Biologia e Biotecnologie (70%), Scienze del Farmaco (71%), Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (76%) e Studi Umanistici (72%). I dati in Tabella 1.2 e in Figura 1.4 mostrano la distribuzione di genere degli studenti nei singoli dipartimenti dell'Ateneo e mostrano una situazione pressoché stabile dal 2013 all'ultimo dato disponibile.

Tabella 1.2 – Distribuzione degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento (A.A. 2019/2020)

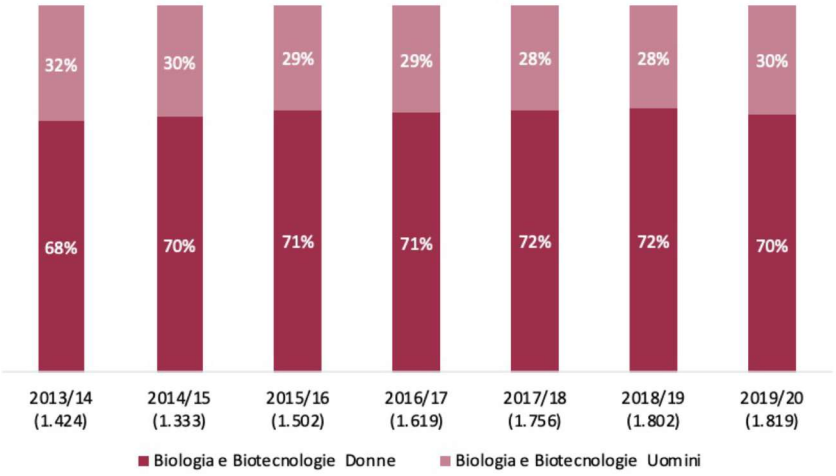
Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
Biologia e Biotecnologie	1.281	538	1.819
Chimica	201	226	427
Fisica	106	218	324
Giurisprudenza	968	493	1.461
Ingegneria Civile e Architettura	329	555	884
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	733	2.029	2.762
Matematica	111	140	251
Medicina Interna e Terapia Medica	768	608	1.376
Medicina Molecolare	594	335	929
Musicologia e beni culturali	246	178	424
Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense	933	849	1.782
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	294	183	477
Scienze del Farmaco	1.306	544	1.850
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	746	238	984
Scienze della Terra e dell'Ambiente	251	307	558
Scienze Economiche e Aziendali	1.210	1.429	2.639
Scienze Politiche e Sociali	1.352	861	2.213
Studi Umanistici	1.522	582	2.104
Totale	12.951	10.313	23.264

Figura 1.4 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento (A.A. 2019/2020)



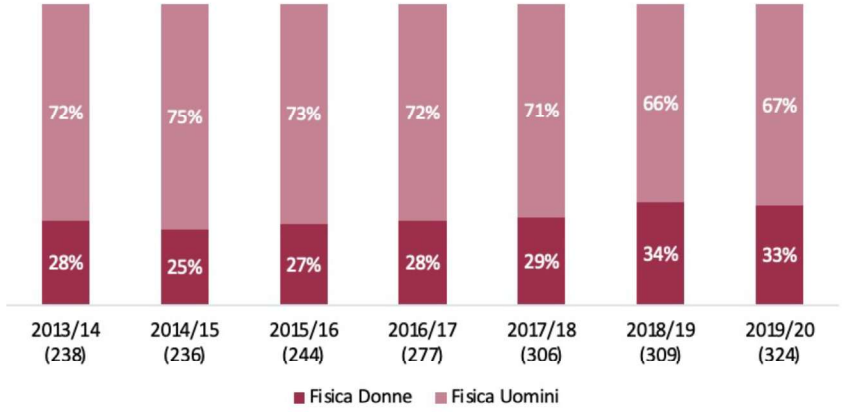
In Appendice è riportato l'andamento dal 2013 dello stesso dato della Figura 1.4 (Si vedano le figure A.1 – A.6). Se analizziamo il dato sulle studentesse e sugli studenti iscritti/e a partire dall'A.A. 2013/2014 fino ad arrivare all'A.A. 2019/2020, per quanto riguarda la composizione di genere, non si notano particolari variazioni nelle immatricolazioni all'interno dei vari dipartimenti. Sostanzialmente la proporzione di donne e uomini iscritti è abbastanza stabile all'interno dei singoli dipartimenti. In Appendice (figure A.7 – A.24) è rappresentato l'andamento temporale dall'A.A. 2013/2014 delle iscrizioni per genere nei vari corsi di laurea presenti in Ateneo. Qui presentiamo l'andamento di due dipartimenti che presentano una situazione polarizzata per la composizione di genere: il Dipartimento di Biologia e Biotecnologie e il Dipartimento di Fisica.

Figura 1.5 – Evoluzione della distribuzione per genere nel Dipartimento di Biologia e Biotecnologie (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)



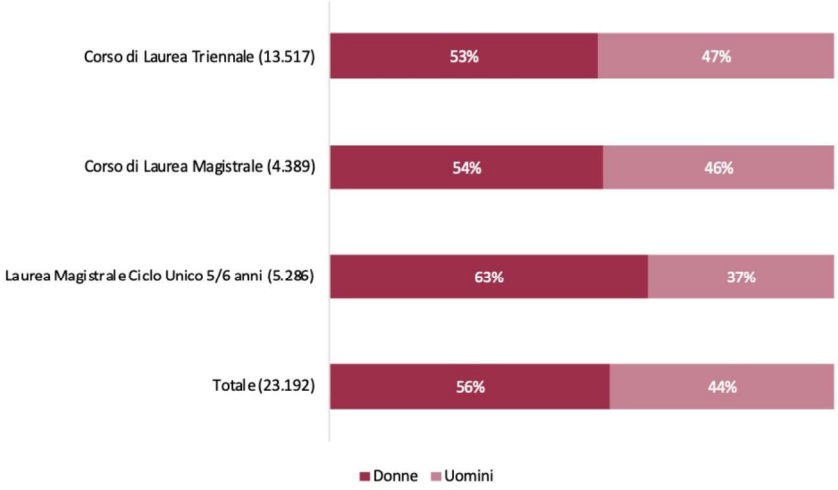
Se guardiamo il trend per genere nel Dipartimento di Biologia e Biotecnologie vediamo che nell'A.A. 2013/2014 la percentuale di donne iscritte era del 68% contro il 32% di uomini, dall'anno successivo vi è un incremento della percentuale femminile al 70% e questo dato rimane pressoché invariato nel corso degli anni a fronte di un aumento delle iscrizioni di circa il 28% (si è passati da 1.424 iscritti nell'A.A. 2013/2014 a 1.819 nell'A.A. 2019/2020).

Figura 1.6 – Evoluzione della distribuzione per genere nel Dipartimento di Fisica (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)



Prendendo in esame il Dipartimento di Fisica, si nota un andamento crescente nelle iscrizioni da parte delle donne: si è passati dal 28% nell'A.A 2013/2014 al 33% nell'A.A. 2019/2020 con un livello massimo del 34% nell'A.A. 2018/2019. In pochi anni c'è stato quindi un aumento importante nella quota di donne iscritte nel Dipartimento di Fisica. Si tratta infatti un aumento di circa il 60 % delle iscrizioni femminili a fronte di un aumento complessivo delle iscrizioni di circa il 36%. Si è ancora distanti dal raggiungimento della parità di genere anche se i segnali in questo caso sono positivi.

Figura 1.7 – Distribuzione delle iscrizioni per genere e corso di studi (A.A. 2019/2020)



La Figura 1.7 mostra la composizione per genere degli/delle iscritti/e per tipo di corso di studi confermando la situazione emersa dal dato aggregato (Figura 1.1). La percentuale di donne iscritte è superiore sia che si prendano in considerazione i Corsi di Laurea Triennale che i corsi di Laurea Magistrale. Nei Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico la percentuale di donne arriva addirittura al 63% contro il 37% di uomini iscritti. Nella Figura non vengono rappresentati i Corsi di Laurea Specialistica e i Corsi di Laurea a Ciclo Unico perché non sono più in vigore, rispettivamente essi comprendono 7 studenti e 65 studentesse.
Le figure dalla 1.8 alla 1.10 rappresentano l'evoluzione per genere delle iscrizioni per tipo di Corso di Laurea a partire dall'A.A. 2013/2014 fino ad arrivare all'A.A. 2019/2020. Rappresentiamo soltanto i corsi di studio che sono attualmente in vigore.

Figura 1.8 – Evoluzione della distribuzione delle iscrizioni per genere e corso di studi (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020). Lauree Triennali

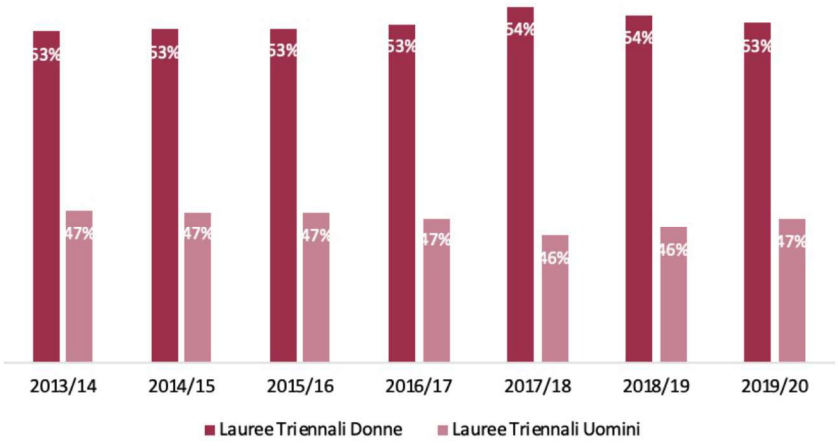


Figura 1.9 – Evoluzione della distribuzione delle iscrizioni per genere e corso di studi (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020). Lauree Magistrali

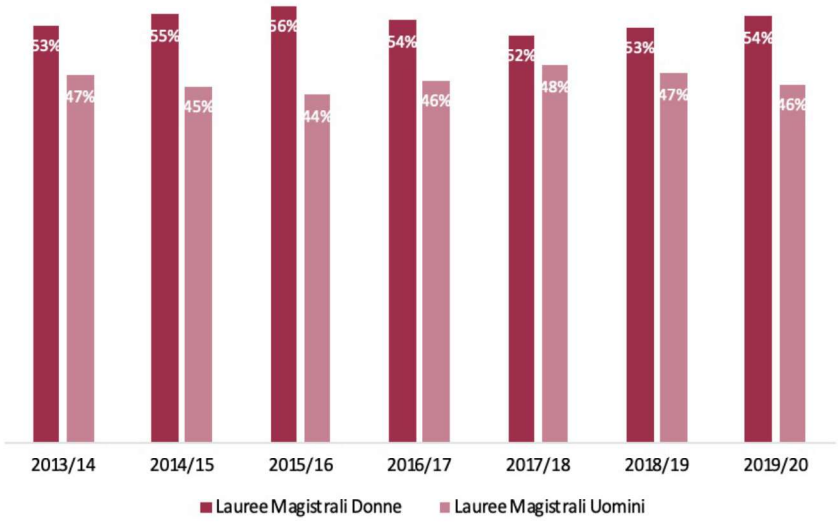
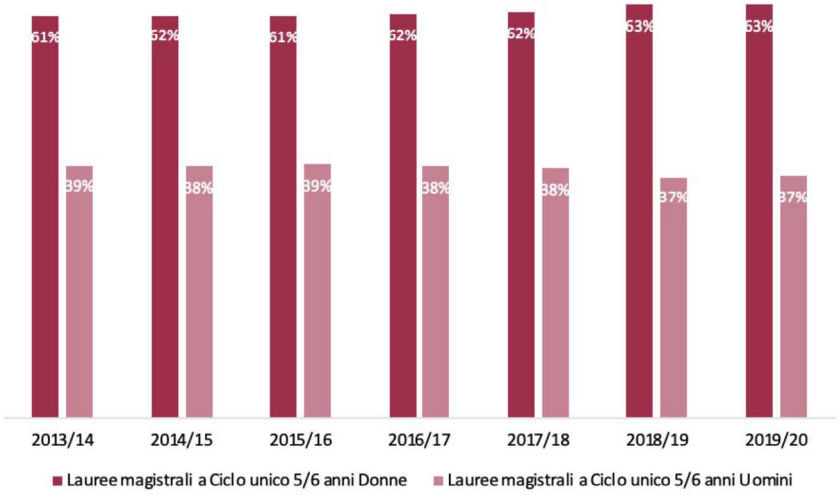
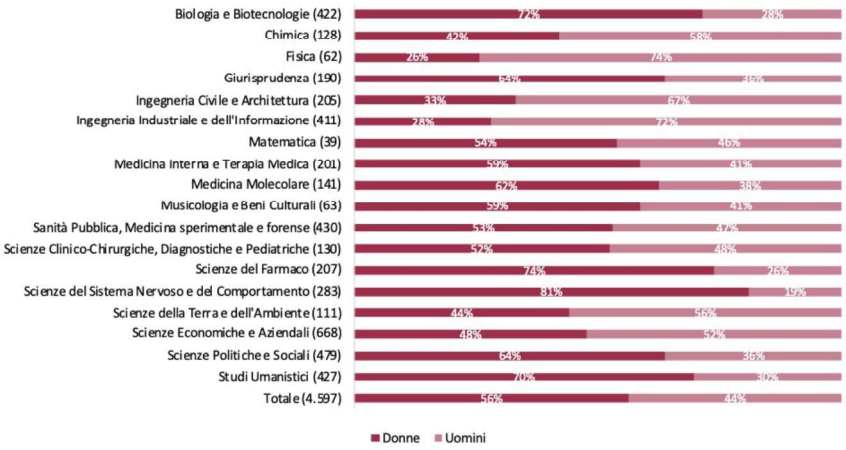


Figura 1.10 – Evoluzione della distribuzione delle iscrizioni per genere e corso di studi (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020). Lauree Magistrali a Ciclo Unico 5/6 anni



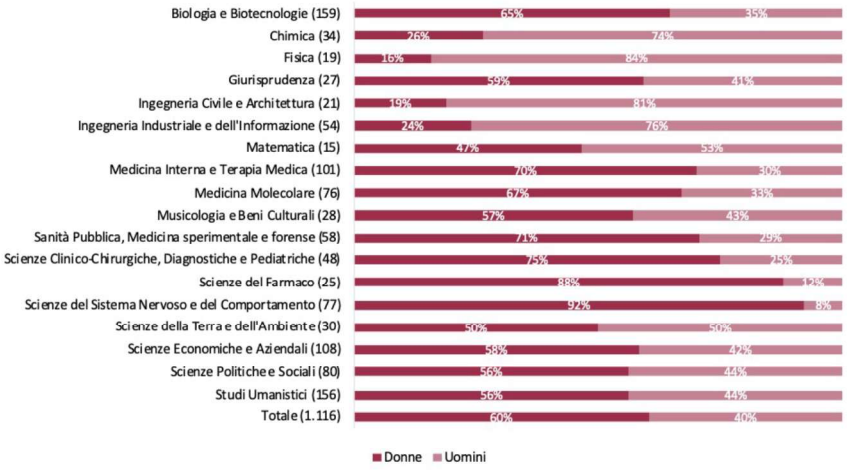
Le figure 1.8–1.10 confermano la composizione per genere dell'ultimo Anno Accademico 2019/2020: in tutti i corsi di studio la percentuale di studentesse iscritte è sostanzialmente più alta rispetto a quella dei colleghi uomini.

Figura 1.11 – Percentuale laureati/e per genere e dipartimento (Anno solare 2019)



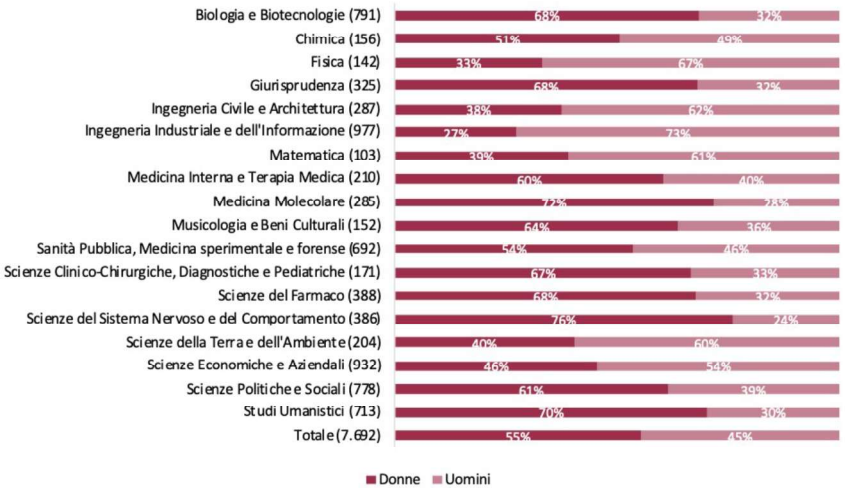
Nell'anno solare 2019 sono state 2590 (56%) le laureate e 2007 (44%) i laureati. Sono 12 (su 18) i dipartimenti in cui la percentuale di laureate supera il 50%. In alcuni dipartimenti, come quello di Biologia e Biotecnologie (72%), Scienze del Farmaco (74%), Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (81%) e Studi Umanistici (70%), la percentuale di donne che si sono laureate nel 2019 supera il 70% del totale. I dipartimenti in cui la percentuale maschile di laureati è decisamente maggiore rispetto a quella femminile sono il Dipartimento di Fisica (74% di laureati maschi) e Ingegneria Industriale e dell'Informazione (72%). Questi dati sono stabili nel tempo per i diversi dipartimenti come mostrano i dati in Appendice (figure A.25 – A.30) che rappresentano il numero e la percentuale di laureati per tutti i dipartimenti dall'A.A. 2013/2014.

Figura 1.12 – Percentuale di laureati/e con 110 e lode per genere e dipartimento (Anno solare 2019)



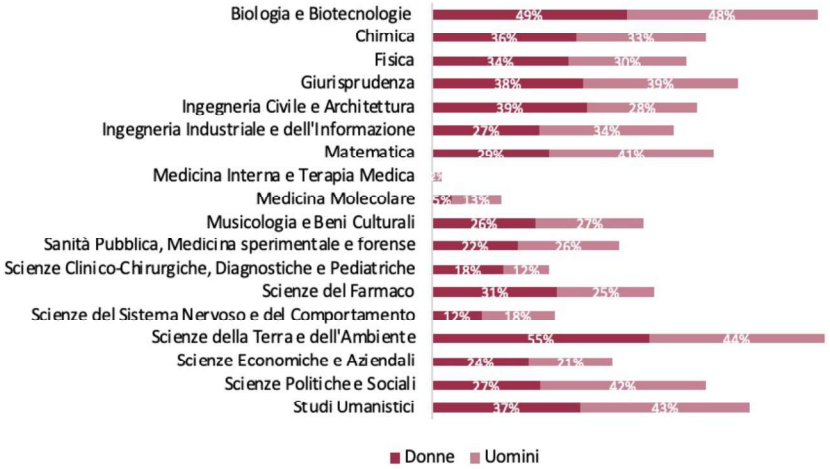
Come si può notare dalla Figura 1.12 se si vanno a considerare solo i/le laureati/e con 110 e lode, che nel 2019 sono stati 1.116, pari al 24% del totale dei laureati, il 60% di questi sono donne. Andando nel dettaglio dei singoli dipartimenti sono solo 4 i dipartimenti in cui gli uomini che si laureano con il massimo dei voti sono più delle donne (Chimica, Fisica, Ingegneria Civile e Architettura e Ingegneria Industriale e dell'Informazione). Nel Dipartimento di Scienze della Terra e dell'Ambiente la percentuale di laureati maschi e femmine con il massimo dei voti è del 50%. Nei restanti 13 dipartimenti sono le donne a riuscire meglio rispetto ai colleghi maschi, nel Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento la percentuale di donne laureate con 110 e lode è il 92% del totale di studenti/esse laureati/e con il massimo dei voti.

Figura 1.13 – Percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento (A.A. 2019/2020)



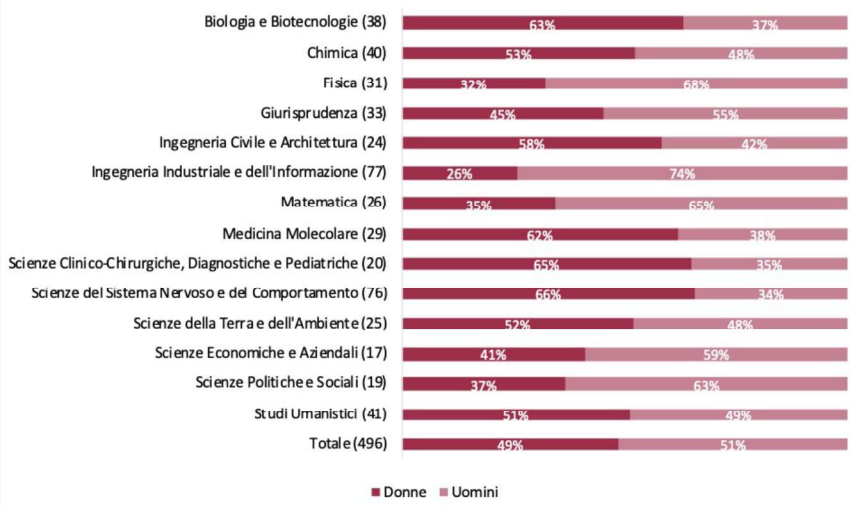
Nell'Anno Accademico 2019/2020 il totale degli/delle immatricolati/e all'Università di Pavia è di 7.692, di cui 4258 donne e 3434 uomini. In generale anche la Figura 1.13 rispecchia le percentuali del totale degli/delle iscritti/e totali all'Università di Pavia. Nella maggior parte dei dipartimenti la quota maggiore degli immatricolati è quella femminile, con qualche eccezione, come per esempio il Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione in cui gli immatricolati rappresentano il 73% del totale. Per contro, il dipartimento con più immatricolate donne in assoluto è quello di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, con il 76% di donne. Questo dato mostra come il trend sia stabile; le nuove immatricolazioni rispecchiano in termini di composizione di genere la situazione presente. Dall'A.A. 2013/2014 all'ultimo dato disponibile (A.A. 2019/2020) la situazione, come si può osservare in Appendice (figure A.31 – A.36), è sostanzialmente stabile.

Figura 1.14 – Percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per genere e dipartimento (A.A. 2018/19 su A.A. 2019/2020)



Nella Figura 1.14 sono rappresentati gli abbandoni degli/delle studenti/esse iscritti/e al primo anno di studi nell'A.A. 2018/2019 per i Corsi di Laurea Triennale e a Ciclo Unico. La percentuale di abbandono viene calcolata prendendo in considerazione gli studenti e le studentesse iscritti/e regolarmente al primo anno dell'Anno Accademico e che risultano iscritti nello stesso dipartimento nell'anno successivo (quindi in questo caso sull'A.A. 2019/2020) sugli iscritti regolari al primo anno nello stesso Anno Accademico. La Figura 1.14 mostra molta eterogeneità nei tassi di abbandono a livello di dipartimento. Le percentuali maggiori di abbandono si hanno nei dipartimenti di Biologia e Biotecnologie, Giurisprudenza, Ingegneria Civile e Architettura e Scienze della Terra e dell'Ambiente. Il dipartimento con la percentuale minore di abbandoni è quello di Medicina Interna e Terapia Medica (solo il 2% di uomini abbandona dopo il primo anno di studi). In Appendice (figure A.37 – A.43) è rappresentato l'andamento temporale dall'A.A. 2013/2014 degli abbandoni per genere nei vari corsi di laurea presenti nell'Università di Pavia.

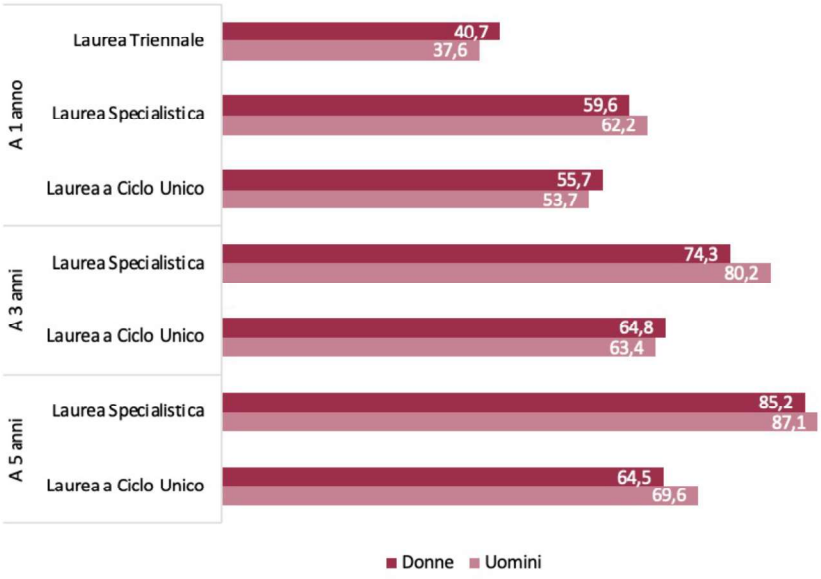
Figura 1.15 – Composizione percentuale degli/delle iscritti/e ai Corsi di Dottorato di Ricerca per genere e dipartimento (A.A. 2019/2020)



Infine, considerando i/le dottorandi/e, la Figura 1.15 riporta gli studenti e le studentesse iscritte ai Corsi di Dottorato di Ricerca nell'Anno Accademico 2019/2020. Per quanto riguarda il totale degli/delle iscritti/e, sostanzialmente stabile rispetto al dato dell'anno precedente (500), si ha una sostanziale parità di genere, rispettando il dato nazionale. Ma, come già visto per gli studenti e le studentesse dei vari corsi di Laurea, quando si procede nel dettaglio dei dipartimenti emergono sostanziali differenze. Ad esempio, vi sono dipartimenti che presentano una percentuale di iscritte donne significativamente più elevata di quella maschile come nel caso di Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche (65%) o per Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (66%). Altri dottorati sono invece caratterizzati da una preminente presenza maschile come nel caso del Dipartimento di Fisica (68%) o in quello di Ingegneria Industriale e dell'Informazione in cui su 77 iscritti il 74% sono uomini. Anche questo sbilanciamento in entrambe le direzioni conferma la situazione mostrata dalla edizione precedente del bilancio di genere.

Condizione occupazionale dei laureati

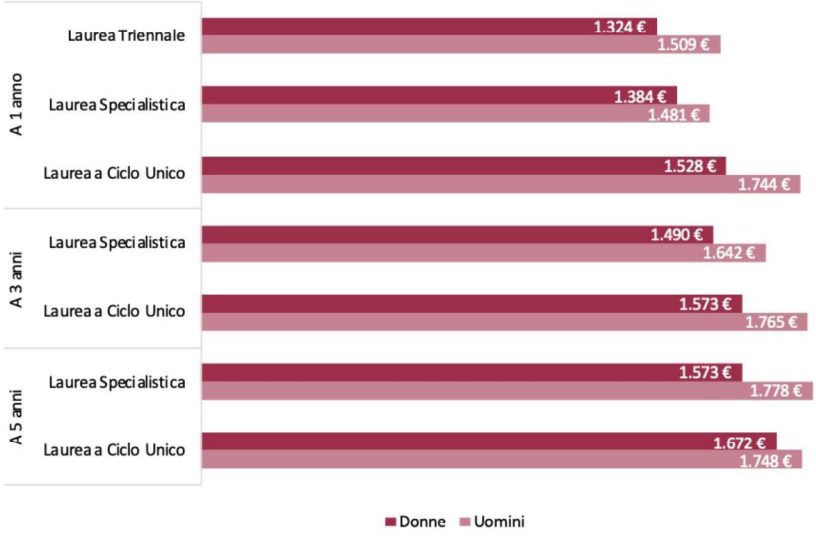
Figura 1.16 – Percentuale di occupati tra gli/le studenti/esse laureati/e all'Università di Pavia (anno di analisi: 2019, fonte: Almalaurea)



La Figura 1.16 riporta la percentuale di laureati e laureate all'Università di Pavia che hanno trovato un impiego negli anni successivi all'ottenimento del titolo di studio. L'analisi, riferita al 2019, guarda ai/alle laureati/e dei corsi di laurea Triennali, Specialistici e a Ciclo Unico a distanza di uno, tre e cinque anni dalla laurea. Il totale delle persone intervistate è di 5.831 di cui 3.413 donne e 2.418 uomini.

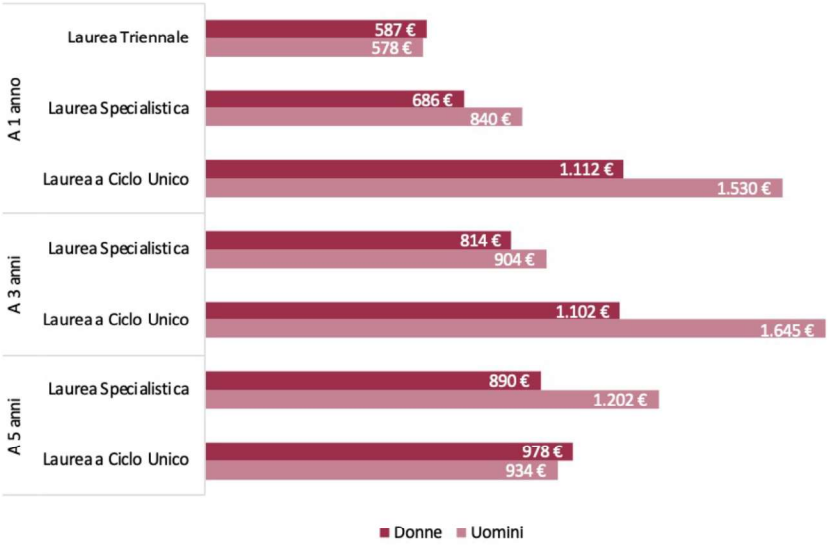
Come si può notare dalla figura, la differenza percentuale di persone che trovano un'occupazione è leggermente a favore della componente maschile a fronte, però, di un maggior numero di laureate.

Figura 1.17 – Retribuzione media netta degli/delle studenti/esse laureati/e all'Università di Pavia: occupati a tempo pieno (anno di analisi: 2019, fonte: Almalaurea)



Nella Figura 1.17 possiamo osservare la media degli stipendi delle persone laureate nell'Università di Pavia che hanno risposto alle interviste di Almalaurea. L'anno di analisi è sempre il 2019 e riguarda i Corsi Triennali, Specialistici e a Ciclo Unico a distanza di uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. I dati si riferiscono a 2.932 persone che hanno trovato un impiego a tempo pieno su 5.831 intervistati.
In generale risulta evidente che, a qualsiasi Corso di Studi ci si riferisca, la media degli stipendi degli uomini è sempre più alta di quella delle donne.
La differenza di stipendio risulta più elevata se si va guardare i Corsi di Laurea Specialistica, per i quali la differenza di stipendio tra uomini e donne ammonta a circa 200€ a favore dei primi. A distanza di cinque anni dalla laurea, degli intervistati, un laureato in un Corso di Laurea Specialistica guadagna in media 1.778€ mentre una laureata 1.573€.

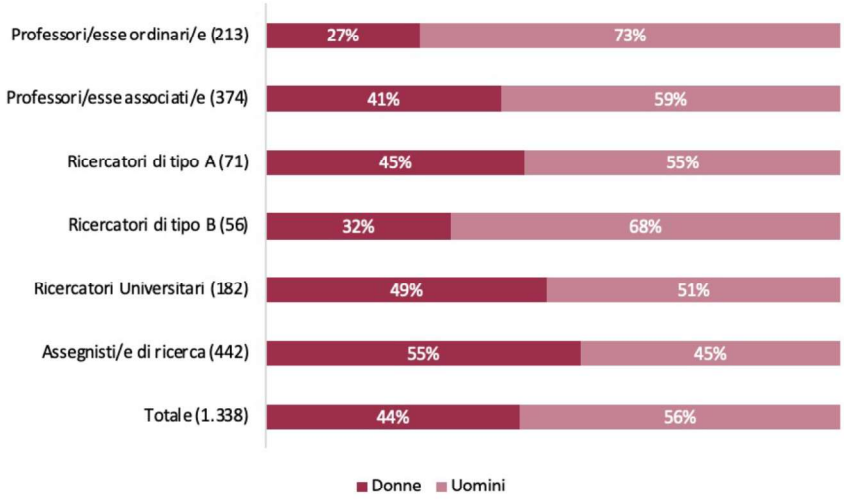
Figura 1.18 – Retribuzione media netta degli/delle studenti/esse laureati/e all'Università di Pavia: occupati a tempo parziale (anno di analisi: 2019, fonte: Almalaurea)



Nella Figura 1.18 vengono prese in considerazione, invece, le risposte alle interviste Almalaurea di 652 persone che hanno trovato un impiego part time sui 5.831 intervistati, dopo il conseguimento della laurea. Come si può vedere dalla figura, c'è un solo caso in cui gli stipendi tra donne e uomini sono molto vicini ed è il caso dello stipendio ad un anno dalla laurea per i laureati della Laurea Triennale. In questo caso lo stipendio percepito dalle donne è di 587€ mentre quello degli uomini è di 578€.
La differenza permane elevata nel caso in cui si guardi il dato a uno e a 3 anni dalla laurea, nel caso dei/delle laureati/e nei Corsi di Laurea a Ciclo Unico. A un anno dalla laurea si raggiunge, in questo caso, un picco con più di 400€ di differenza: se lo stipendio medio degli uomini è 1.530€ quello delle donne è 1.112€. A 3 anni la differenza sale ancora di più, in media gli uomini prendono 1.645€ contro i 1.102€ delle donne.

Il Personale Docente

Figura 1.19 – Composizione percentuale del Personale Docente per ruolo e genere (dati rilevati a febbraio 2020)



Il Personale Docente, includendo gli/le Assegnisti/e di ricerca, nell'Università di Pavia è composto da un totale di 1.338 persone, di cui il 44% sono donne e il restante 56% sono uomini. Come appare evidente dalla Figura 1.19 nelle posizioni apicali si trovano le maggiori differenze. Sono donne solo il 27% degli/delle Professori/esse Ordinari/e. Questo dato è di poco superiore alla media nazionale pari al 23.7%. Prendendo invece in considerazione gli e le Associati/e sono donne il 41% del totale. Per quanto riguarda i Ricercatori e le Ricercatrici possiamo notare delle differenze di genere a seconda della categoria, la percentuale più bassa di donne si riscontra nei Ricercatori di tipo B (32%) mentre nei Ricercatori di tipo A e i Ricercatori Universitari la componente femminile si attesta, rispettivamente, al 45 e 49%. Solo nella categoria degli/delle Assegnisti/e di ricerca la maggior parte sono donne con una quota del 55% sul totale.
Se confrontato con il dato del BIL18, le donne Ordinarie sono passate dal 28% al 27%, quelle Associate sono rimaste al 41%.

La Tabella 1.3 presenta la distribuzione del Personale Docente nei vari dipartimenti dell'Università di Pavia. Analizzando nel dettaglio i numeri si può notare come, nel totale, solo in due dipartimenti su 18 si abbia una maggiore presenza femminile: nel Dipartimento di Biologia e Biotecnologie (27 donne

contro 22 uomini) e nel Dipartimento di Scienze del Farmaco (ci sono 35 donne e 10 uomini). Nel Dipartimento di Medicina Molecolare si ha parità nel totale, 29 donne e 29 uomini ma se si guarda al ruolo di Ordinari/e solo 3 sono donne rispetto a 8 uomini. Le Professoresse Ordinarie sono in numero maggiore dei colleghi maschi solo nel Dipartimento di Scienze del Farmaco dove vi sono 6 Professoresse Ordinarie e 4 colleghi Ordinari. Nel resto dei dipartimenti si ha una maggiore presenza di Ordinari tra gli uomini. Nei dipartimenti di Fisica e di Musicologia e Beni Culturali non c'è nemmeno una Professoressa Ordinaria.

Tabella 1.3 – Composizione del Personale Docente per dipartimento, ruolo e genere (dati rilevati a febbraio 2020)

Dipartimenti	Ordinari/e		Associati/e		Ricercatori/trici		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Biologia e Biotecnologie	5	6	13	7	9	9	27	22
Chimica	1	7	9	18	4	8	14	33
Fisica	0	10	9	13	3	13	12	36
Giurisprudenza	7	13	5	7	5	10	17	30
Ingegneria Civile e Architettura	1	8	2	16	7	8	10	32
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	4	20	4	17	9	15	17	52
Matematica	1	12	5	11	5	8	11	31
Medicina Interna e Terapia Medica	1	8	5	7	10	9	16	24
Medicina Molecolare	3	8	13	10	13	11	29	29
Musicologia e Beni Culturali	0	5	8	17	2	4	10	26
Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense	2	4	7	7	9	10	18	21
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	4	11	4	19	7	12	15	42
Scienze del Farmaco	6	4	13	3	16	3	35	10
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	5	7	8	8	10	9	23	24
Scienze della Terra e dell'Ambiente	2	6	11	11	9	14	22	31
Scienze Economiche e Aziendali	2	12	14	12	8	10	24	34
Scienze Politiche e Sociali	5	5	6	13	3	7	14	25
Studi Umanistici	8	10	17	25	10	10	35	45
Totale	57	156	153	221	139	170	349	547

Tabella 1.4 – Composizione dei Ricercatori e delle Ricercatrici per dipartimento, ruolo e genere (dati rilevati a febbraio 2020)

Dipartimenti	Ricercatori/trici di tipo A		Ricercatori/trici di Tipo B		Ricercatori/trici Universitari/e		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Biologia e Biotecnologie	3	0	2	2	4	7	9	9
Chimica	0	0	1	2	3	6	4	8
Fisica	1	5	1	1	1	7	3	13
Giurisprudenza	2	2	1	1	2	7	5	10
Ingegneria Civile e Architettura	3	2	0	1	4	5	7	8
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	2	3	1	3	6	9	9	15
Matematica	0	2	0	2	5	4	5	8
Medicina Interna e Terapia Medica	5	2	1	0	4	7	10	9
Medicina Molecolare	1	5	2	6	10	0	13	11
Musicologia e Beni Culturali	0	3	2	0	0	1	2	4
Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense	2	1	0	2	7	7	9	10
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	0	1	0	4	7	7	7	12
Scienze del Farmaco	4	1	1	0	11	2	16	3
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	3	3	3	3	4	3	10	9
Scienze della Terra e dell'Ambiente	1	2	0	4	8	8	9	14
Scienze Economiche e Aziendali	3	2	1	2	4	6	8	10
Scienze Politiche e Sociali	1	1	1	1	1	5	3	7
Studi Umanistici	1	4	1	4	8	2	10	10
Totale	32	39	18	38	89	93	139	170

Nella Tabella 1.4 si analizzano i Ricercatori e le Ricercatrici a seconda del ruolo da loro ricoperto nei dipartimenti dell'Università di Pavia. Guardando al totale si può notare che i Ricercatori sono in maggioranza rispetto alle Ricercatrici (170 contro 139) e lo sono in tutti i diversi ruoli. La differenza di genere più alta si riscontra nei Ricercatori e Ricercatrici di Tipo B in cui le donne sono 18 mentre gli uomini 38. Sono solo 4 i dipartimenti in cui le Ricercatrici sono in maggioranza: Medicina Interna e Terapia Medica, Medicina Molecolare, Scienze del Farmaco e Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento. Sono due, invece, i dipartimenti in cui si riscontra la parità di genere: Biologia e Biotecnologie e Studi Umanistici.

Tabella 1.5 – Composizione percentuale delle Professoresse e Ricercatrici per dipartimento (dati rilevati a febbraio 2020)

Dipartimenti	Professoresse Ordinarie % sul totale	Professoresse Associate % sul totale	Ricercatrici % sul totale
Media Ateneo	27	41	45
Biologia e Biotecnologie	45 (3)	65 (2)	50 (6)
Chimica	13 (13)	33 (12)	33 (14)
Fisica	0 (17)	41 (10)	19 (18)
Giurisprudenza	35 (6)	42 (8)	33 (15)
Ingegneria Civile e Architettura	11 (14)	11 (18)	47 (7)
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	17 (11)	19 (16)	38 (11)
Matematica	8 (16)	31 (15)	38 (12)
Medicina Interna e Terapia Medica	11 (15)	42 (9)	53 (4)
Medicina Molecolare	27 (9)	57 (3)	54 (2)
Musicologia e Beni Culturali	0 (18)	32 (13)	33 (16)
Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense	33 (7)	50 (6)	47 (8)
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	27 (8)	17 (17)	37 (13)
Scienze del Farmaco	60 (1)	81 (1)	84 (1)
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	42 (5)	50 (7)	53 (3)
Scienze della Terra e dell'Ambiente	25 (10)	50 (5)	39 (10)
Scienze Economiche e Aziendali	14 (12)	54 (4)	44 (9)
Scienze Politiche e Sociali	50 (2)	32 (14)	30 (17)
Studi Umanistici	44 (4)	40 (11)	50 (5)

La Tabella 1.5 riporta la percentuale di donne che ricoprono le diverse posizioni all'interno dei dipartimenti dell'Università di Pavia. In amaranto sono evidenziati i dipartimenti in cui la presenza femminile è superiore a quella media dell'Ateneo, tra parentesi è indicata la posizione del dipartimento in base alla percentuale di donne presenti al suo interno.
La percentuale di Professoresse Ordinarie in media nell'Ateneo è del 27%. Questo valore medio viene superato in 7 dipartimenti su 18. Scienze del Farmaco e Scienze Politiche e Sociali sono i dipartimenti con il maggior numero di Professoresse Ordinarie sul totale, rispettivamente sono il 60% e il 50%. In due dipartimenti, quello di Fisica e quello di Musicologia e Beni Culturali la presenza di donne nel ruolo di Professoresse Ordinarie è pari a 0.

Per quanto riguarda le Professoresse Associate la media dell'Ateneo è del 41% e questa percentuale viene superata in 9 dipartimenti su 18. I dipartimenti con la più alta percentuale di Professoresse Associate sono quello di Scienze del Farmaco (81%) e quello di Biologia e Biotecnologie (65%).
Andando infine a considerare le Ricercatrici, la media totale dell'Ateneo è del 45% e viene superata in 8 dipartimenti su 18. La percentuale maggiore di Ricercatrici si ha nei dipartimenti di Scienze del Farmaco (84%) e di Medicina Molecolare (54%).
Considerando in generale tutti i dipartimenti, quelli in cui la presenza femminile supera la media dell'Ateneo in tutte le posizioni sono: Biologia e Biotecnologie, Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense, Scienze del Farmaco e Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento.
I dipartimenti in cui, invece, la percentuale delle donne non supera la media dell'Ateneo in nemmeno una delle posizioni professionali sono: Chimica, Fisica, Ingegneria Industriale e dell'Informazione, Matematica, Musicologia e Beni Culturali e Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche.

Figura 1.20 – Distribuzione percentuale dei/delle Professori/esse Ordinari/e per genere dal 2013 al 2020

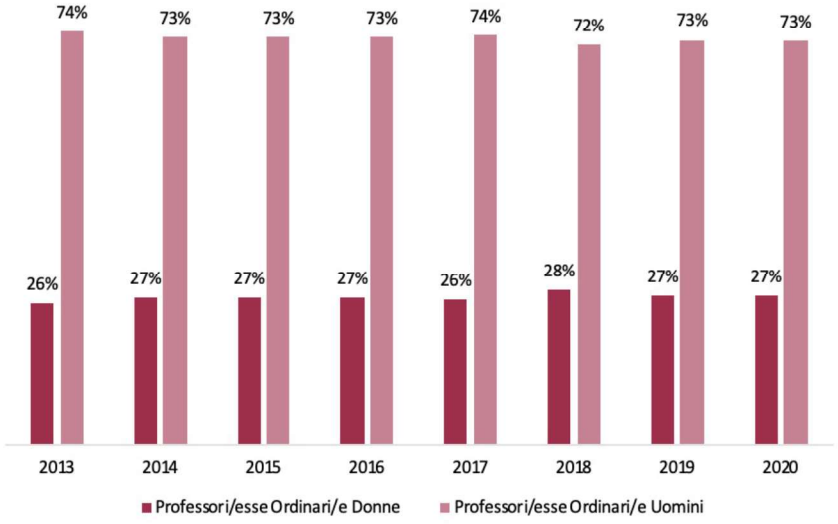
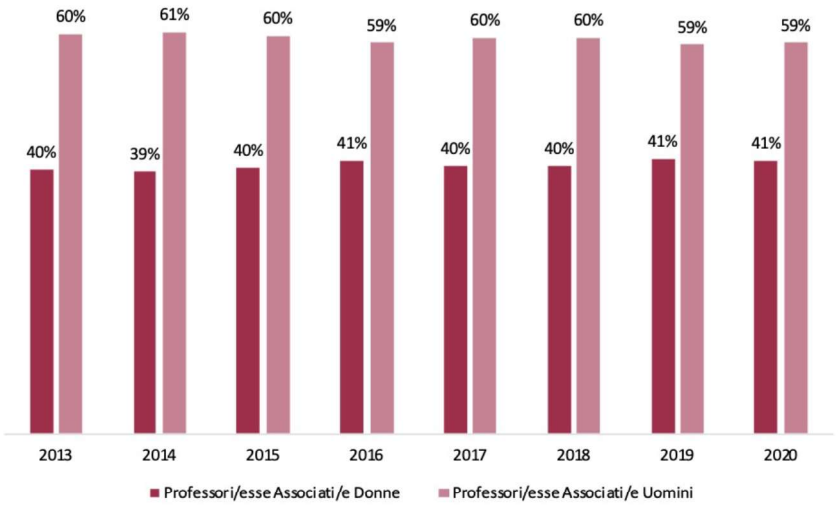
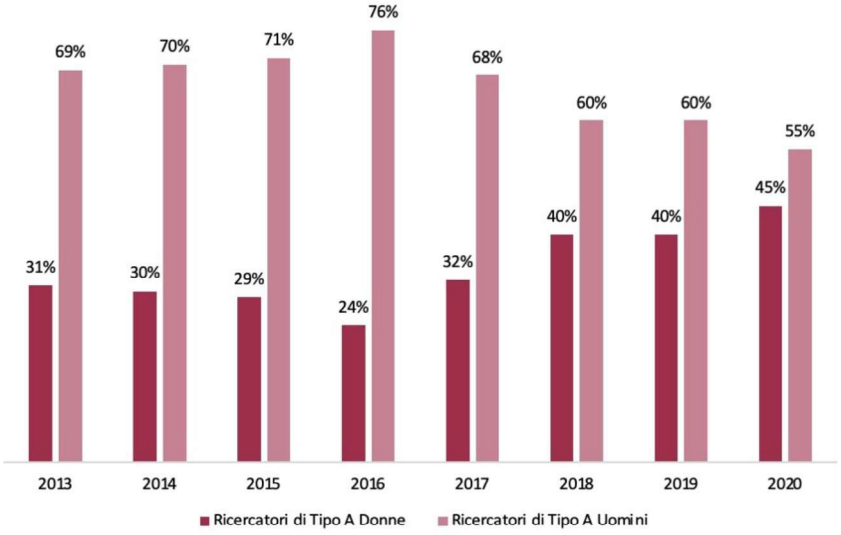


Figura 1.21 – Distribuzione percentuale dei/delle Professori/esse Associati/e per genere dal 2013 al 2020



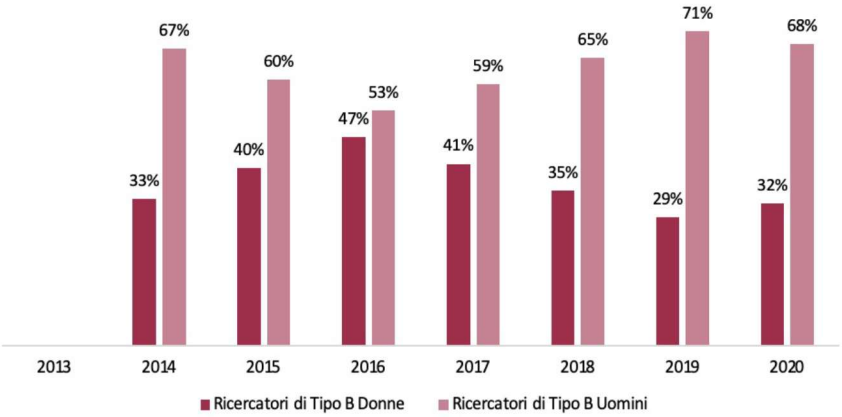
Come si può osservare dalle tabelle precedenti, che analizzano l'evoluzione della distribuzione di genere nei vari ruoli dei docenti, non c'è stata una particolare variazione nel tempo. Per quanto riguarda i Professori e le Professoresse Ordinari/e la situazione rimane praticamente stabile, dal 26% di Ordinarie nel 2013 si passa al 27% nel 2019. La stessa situazione si può osservare per i/le Professori/esse Associati/e dove la percentuale delle donne che ricoprono questa posizione è più alta rispetto alle colleghe Ordinarie, ma dal 2013 al 2019 si assiste a un aumento di un solo punto percentuale, dal 40 al 41%.

Figura 1.22 – Distribuzione percentuale dei/delle Ricercatori/trici di tipo A per genere dal 2013 al 2020



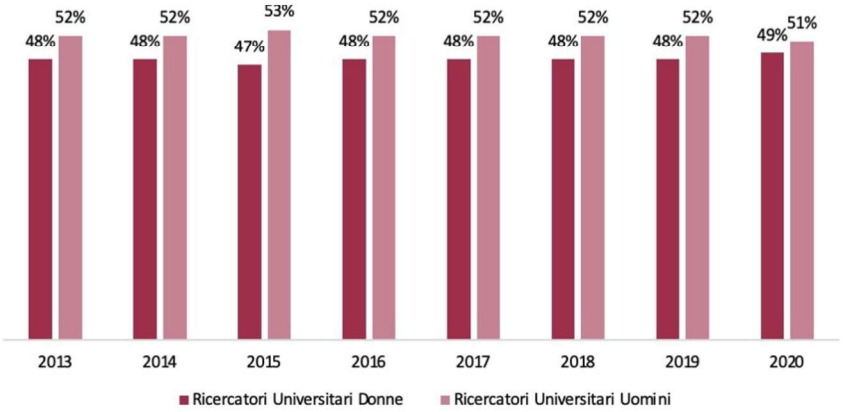
Per quanto riguarda i Ricercatori e le Ricercatrici di tipo A si può notare che si ha sempre una maggioranza di uomini che ricoprono questo ruolo. Dal 2013 al 2016 la percentuale di uomini è salita dal 69% iniziale al 76% e ha poi iniziato una discesa dal 2017 in poi fino ad arrivare al 2020 dove la percentuale di Ricercatori di tipo A è il 55% contro il 45% delle donne.

Figura 1.23 – Distribuzione percentuale dei/delle Ricercatori/trici di tipo B per genere dal 2013 al 2020



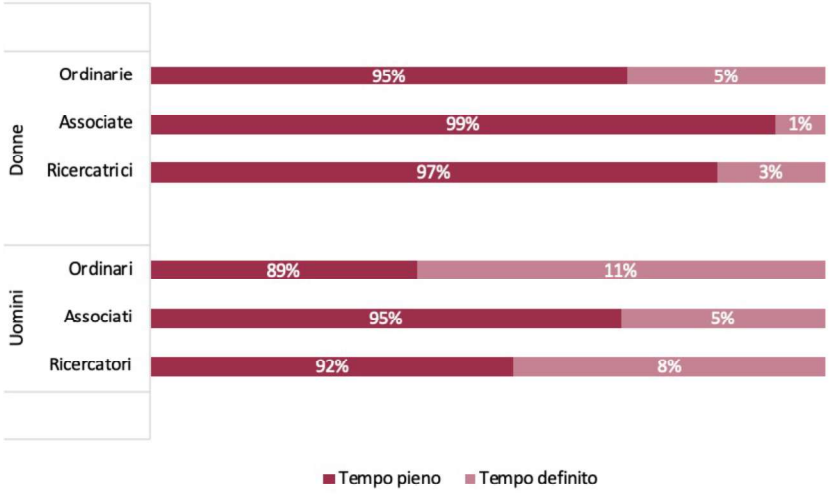
Anche per quanto riguarda i Ricercatori e le Ricercatrici di tipo B si ha una prevalenza di uomini. L'andamento è più altalenante rispetto all'altra tipologia di Ricercatori/trici, infatti si parte nel 2014 da una percentuale di donne del 33% e di uomini del 67%. Si ha poi un notevole aumento della percentuale di donne nel 2016 dove la loro presenza è pari al 47% contro il 53% degli uomini. In seguito, però, si ha un nuovo calo della presenza di donne che ricoprono questo ruolo: nel 2019 si ha la percentuale più bassa delle Ricercatrici di tipo B, pari al 29%. Nel 2020 la percentuale si attesta al 32% di donne contro il 68% di uomini.

Figura 1.24 – Distribuzione percentuale dei/delle Ricercatori/trici Universitari/e per genere dal 2013 al 2020



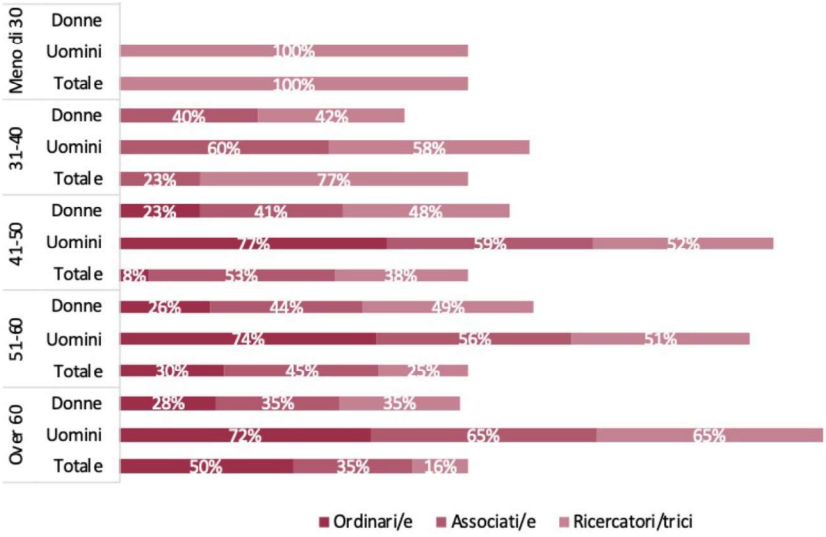
Per quanto riguarda i Ricercatori e le Ricercatrici universitari/e si può notare che la loro percentuale rimane stabile nel tempo e la percentuale di uomini che ricoprono questo ruolo è maggiore rispetto a quella delle donne solo di pochi punti percentuali. Nel 2013 la percentuale di donne era del 48% contro il 52% degli uomini, è cambiata nel 2015 quando la percentuale delle donne è scesa di un punto (47%), fino ad arrivare al 2020 in cui la percentuale di donne è del 49% e quella degli uomini del 51%.

Figura 1.25 – Composizione percentuale del Personale Docente per ruolo, genere e regime d'impiego (dati rilevati a febbraio 2020)



Osservando la composizione percentuale del Personale Docente in riferimento al regime d'impiego, si può notare che, per quanto riguarda le docenti quasi tutte hanno scelto, a prescindere dal ruolo ricoperto, il lavoro a tempo pieno. Solo il 5% delle Professoresse Ordinarie lavora in regime di Tempo definito (Figura 1.25). Anche per quanto riguarda i colleghi maschi la scelta del tempo pieno è predominante anche se, tra gli Ordinari l'11% degli uomini sceglie il tempo definito. Anche questi dati sono in linea con la situazione presentata dal BIL18.

Figura 1.26 – Composizione percentuale del Personale Docente per età, genere e ruolo (dati riferiti a marzo 2020)



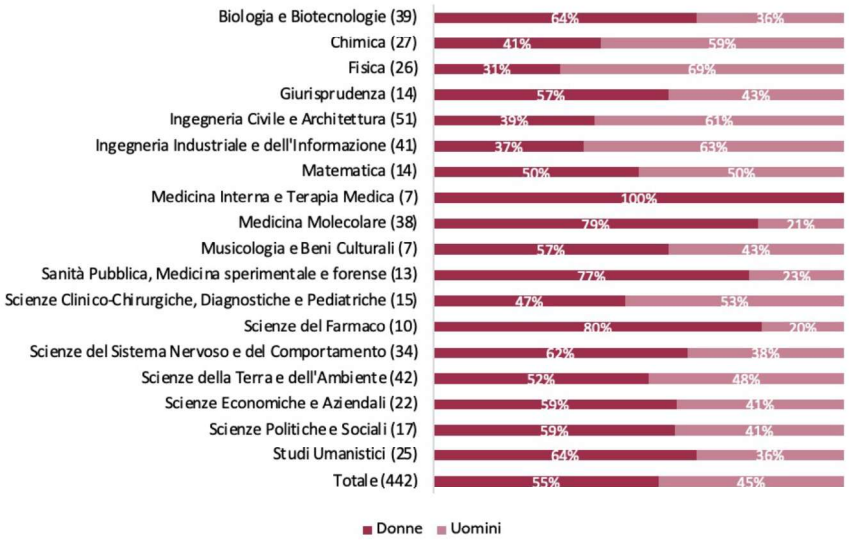
Nella Figura 1.26 viene rappresentata la composizione del Personale Docente prendendo in considerazione l'età, il genere e il ruolo. Nella fascia di età fino a 30 anni e tra i 31 e i 40 nessuno ricopre il ruolo di Professore/essa Ordinario/a, ma solo quello di Ricercatori/trici e Professori/esse Associati/e. Nella fascia tra i 31 e i 40 anni il 23% del totale è Associato/a il restante 77% sono Ricercatori/trici. Nella successiva fascia, tra i 41 e i 50 anni, l'8% ricopre il ruolo di Professore/essa Ordinario/a (il 77% sono uomini e solo il 23% donne).
Nelle fasce successive la percentuale di Ordinari/e aumenta: tra i 51 e i 60 anni rappresentano il 26% del corpo docente (di cui il 74% uomini e il 26% donne) e negli over 60 sono addirittura il 50% (di cui il 72% sono uomini e il 28% donne).
La percentuale di donne che compone il Personale Docente non supera mai quella dei colleghi maschi in nessuna fascia d'età e in nessun ruolo che prendiamo in considerazione.

Tabella 1.6 – Composizione dei/delle Professori/esse Emeriti/e per genere nominati dal 2013 al 2019

Anno di Nomina	Donne	Uomini
2013	0	3
2014	0	1
2015	0	5
2016	0	3
2017	1	3
2018	0	5
2019	2	3
Totale	3	23

Dalla Tabella 1.6 si può notare come la quasi totalità dei Professori Emeriti sia composta da Uomini: su 26 nomine totali dal 2013 al 2019 solo 3 sono donne. Degli anni presi in considerazione solo nel 2017 e nel 2019 sono state nominate delle donne alla carica di Professoresse Emerite.

Figura 1.27 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2019)



Per quanto riguarda gli e le Assegnisti/e di ricerca possiamo notare che su 442 persone totali il 55% è donna. Nel 2019 i dipartimenti in cui la percentuale di Assegniste supera il 60% sono: Biologia e Biotecnologie, Medicina Interna e Terapia Medica, Medicina Molecolare, Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense, Scienze del Farmaco, Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento e Studi Umanistici.
Al contrario, nei dipartimenti di Fisica, Ingegneria Civile e Architettura e Ingegneria Industriale e dell'Informazione sono gli uomini a rappresentare il 60% degli Assegnisti. In Appendice (figure A.44 – A.49) è rappresentato l'andamento temporale dal 2014 degli e delle Assegnisti/e per genere nei vari dipartimenti presenti all'interno dell'Ateneo.

Infine, rappresentiamo la composizione di genere nelle commissioni di concorso per il Personale Docente nell'Ateneo di Pavia dal 2015 al 2019. Le figure 1.28 – 1.31 rappresentano per genere, i membri delle commissioni di concorso per docenti Ordinari/e, Associati/e, Ricercatori/trici per gli anni dal 2015 al 2019. Risulta evidente, a prescindere dal tipo di concorso considerato che prima del 2017 e in alcuni casi anche dopo, il principio della "rappresentatività" di genere non veniva rispettato nella composizione delle commissioni. Si raggiungono picchi di bassa presenza del genere femminile come per esempio nel caso della commissione per Ricercatori di tipo B nel 2015 (l'11% di donne contro l'89% di

uomini). Il cambiamento avvenuto dopo il 2017 è dovuto anche all' aggiornamento del 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, che al punto 5.2.4 sostiene "ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici". (https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf)

La composizione per genere delle commissioni di concorso per il Personale Docente.

Figura 1.28 – Composizione percentuale per genere dei/delle componenti delle commissioni di concorso per docenti Ordinari/e (2015-2019)

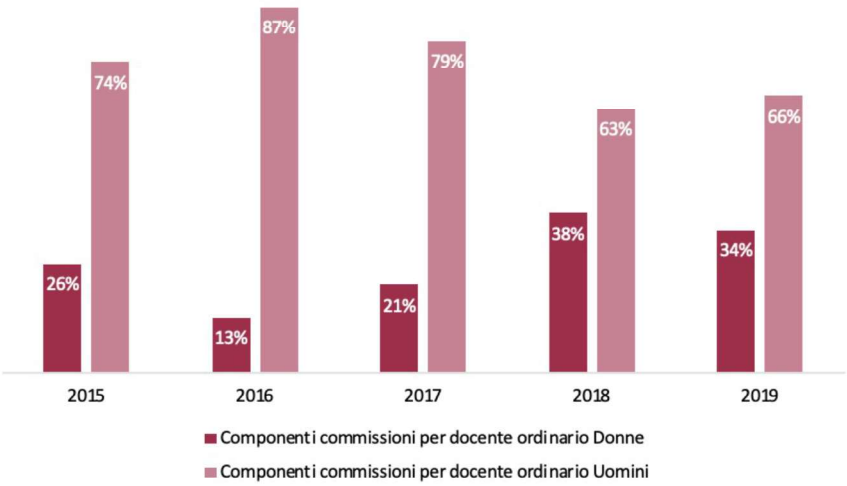


Figura 1.29 – Composizione percentuale per genere dei/delle componenti delle commissioni di concorso per docenti Associati/e (2015-2019)

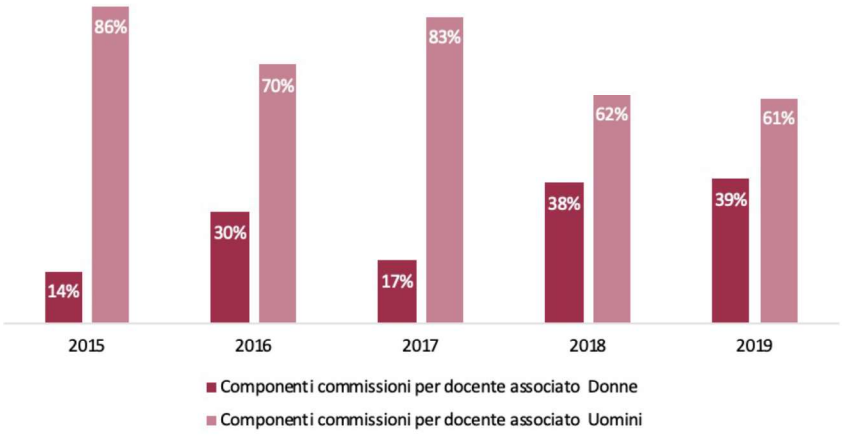


Figura 1.30 – Composizione percentuale per genere dei/delle componenti delle commissioni di concorso per Ricercatori/trici di tipo A (2015-2019)

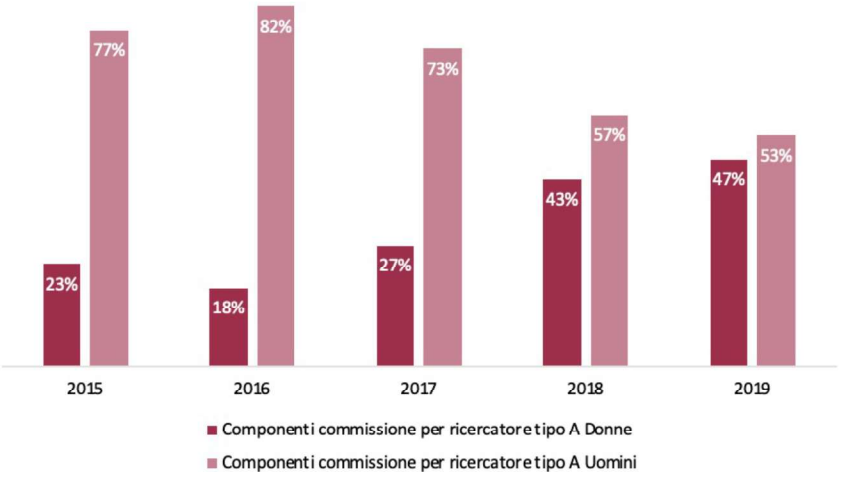
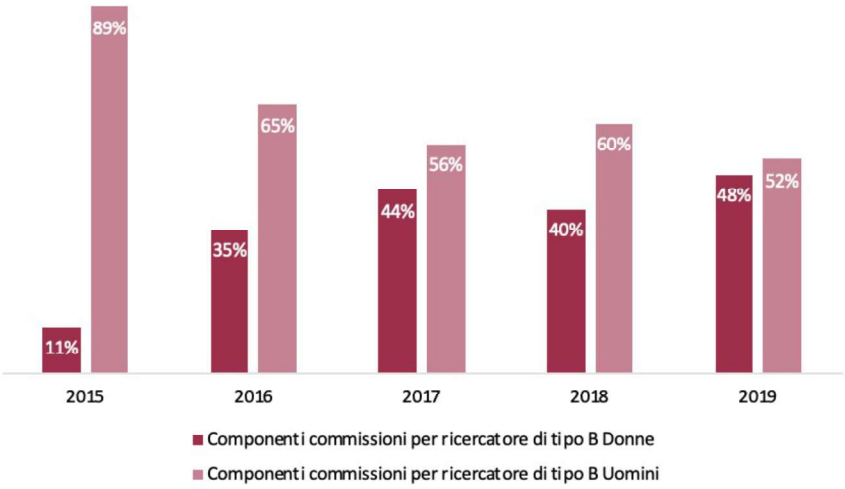


Figura 1.31 – Composizione percentuale per genere dei/delle componenti delle commissioni di concorso per Ricercatori/trici di tipo B (2015-2019)



Il Personale Tecnico Amministrativo

Per quanto riguarda il Personale Tecnico Amministrativo, come risulta evidente guardando la Figura 1.32, la presenza femminile è decisamente superiore a quella maschile. Le donne in tutte le categorie, a parte quella dirigenziale, rappresentano ben più del 60% del personale. Su un totale di 879 dipendenti il 68% è donna.

Figura 1.32 – Composizione percentuale Personale Dirigente e TA, per ruolo e genere (dati al 31/12/2019)

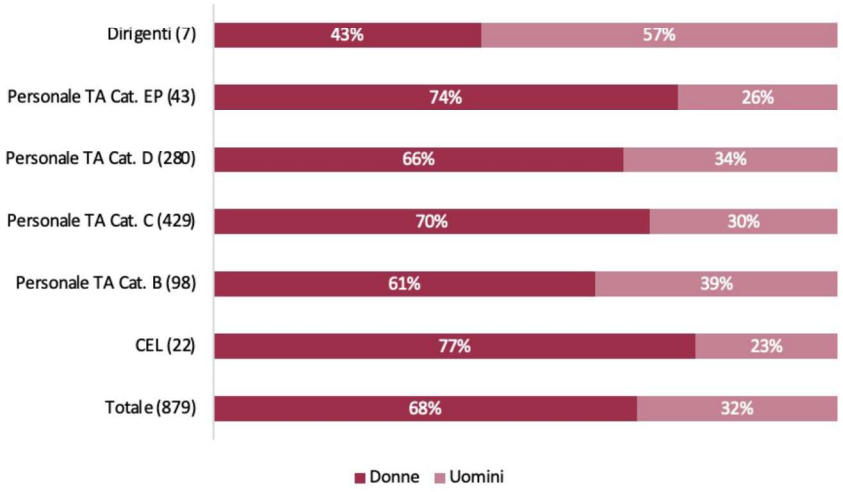
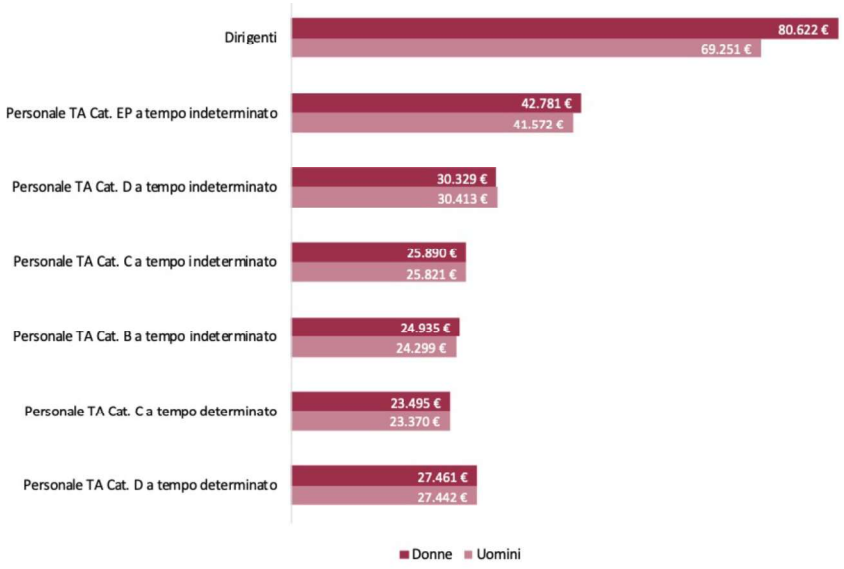


Figura 1.33 – Retribuzione media lorda e senza oneri del Personale TA (dati al 31/12/2019)



Per quanto riguarda gli stipendi recepiti dal Personale Tecnico Amministrativo e dai dirigenti in media si può osservare una sostanziale parità di compenso tra uomini e donne, tranne per quanto riguarda il ruolo dirigenziale, in cui in media le donne guadagnano più degli uomini.

Tabella 1.7 – Composizione delle postazioni di Telelavoro per genere dal 2015 al 2020

Anno di Riferimento	Donne	Uomini
2015	6	1
2016	10	1
2017	9	1
2018	9	2
2019	11	2
2020	12	1

La Tabella 1.7 mostra i dati sulle postazioni di telelavoro attive in Ateneo. Il telelavoro è stato attivato nel 2015 in Ateneo per conciliare vita professionale e

familiare di chi lavora al suo interno. La tabella mostra come, a fronte di poche postazioni attivate la richiesta sia quasi interamente femminile. Prevediamo che questa modalità di lavoro non abbia ulteriori sviluppi per il crescente ricorso e utilizzo del lavoro agile, forma di lavoro più flessibile e ampiamente utilizzata con l'emergenza Covid-19.

Gli Organi di Ateneo

La Tabella 1.8 e la Figura 1.34 mostrano la distribuzione per genere negli Organi dell'Ateneo, in carica al 31/12/2019. Si può notare una prevalenza della presenza maschile negli organi presi in considerazione che, in generale, rappresenta infatti il 60% sul totale degli organi considerati. Negli 11 organi indicati in Tabella 1.8, gli uomini risultano essere in maggioranza in ben 8 di essi. Rispetto ai dati mostrati dal BIL18, che rappresentavano le scelte di una diversa squadra di governo, la situazione in termini di rappresentazione di genere è in parte variata. Si è passati da 1 donna prorettrice su 4 a 3 donne prorettrici su 8 con un rapporto che è passato dal 25% al 37,5%. Se guardiamo ai delegati del Rettore la percentuale femminile è del 40% (8 donne su 20 delegati) mentre la precedente squadra di governo contava solo di due delegate su un totale di 12 (17%).
Nel Senato Accademico la presenza maschile è pari al 66%, rispetto al 69% del precedente Senato. Analizzando le diverse componenti si nota come siano solo 7 le docenti su 21 e solo una studentessa su 4 rappresentanti degli studenti. Nel Consiglio di Amministrazione si ha un maggiore equilibrio (45% di donne contro il 55% di uomini) raggiunto anche grazie al fatto che la componente studentesca sia interamente femminile. Se invece prendiamo in considerazione i Direttori di Dipartimento è facile notare come la prevalenza maschile sia ancora schiacciante con solo 5 donne su 18 dipartimenti. Si tratta della stessa fotografia evidenziata del BIL18 (Tabella 1.9 e Figura 1.35). L'unico organo in cui si ha totale parità di genere è il Nucleo di Valutazione. Mentre nel Comitato Unico di Garanzia si ha una prevalenza femminile: il 71% dei componenti è donna (nei 17 membri del CUG sono presenti anche i/le supplenti).
Infine, le figure del Magnifico Rettore e del Direttore Generale sono rappresentate, rispettivamente, da un uomo a da una donna.

Tabella 1.8 – Composizione degli organi in carica al 31/12/2019 per genere

	Donne	Uomini	Totale
Rettore	0	1	1
Prorettori/trici	3	5	8
Deleghe e incarichi	8	12	20
Senato Accademico, di cui:			
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
componente dei Professori e Ricercatori	7	14	21
componente Personale Tecnico Amministrativo	2	0	2
componente Rappresentante degli studenti	1	3	4
componente Rappresentante dei dottorandi	0	1	1
Consiglio di Amministrazione, di cui:			
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
componente interno	2	3	5
componente esterno	1	2	3
componente Rappresentante degli studenti	2	0	2
Direttori di Dipartimento	5	13	18
Presidenti di centro di servizio di Ateneo	4	5	9
Presidenti di centri interdipartimentali di ricerca	3	11	14
Nucleo di Valutazione	4	4	8
Direttore Generale	1	0	1
CUG - Comitato Unico di Garanzia	12	5	17
Totale	55	81	136

Figura 1.34 – Composizione percentuale degli organi in carica al 31/12/2019 per genere

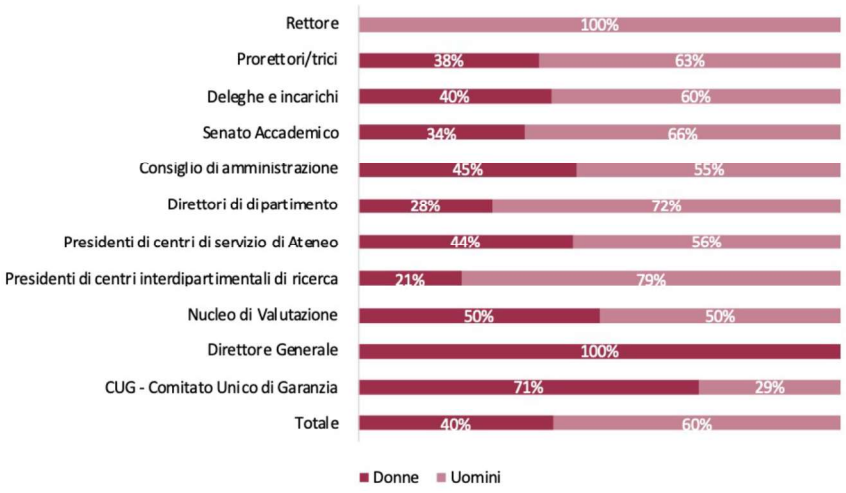


Tabella 1.9 – Composizione degli organi in carica al 31/12/2018 per genere

	Donne	Uomini	Totale
Rettore	0	1	1
Prorettori/trici	1	3	4
Deleghe e incarichi	2	10	12
Senato Accademico			
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
Professori e Ricercatori	5	16	21
Personale Tecnico Amministrativo	2	0	2
Rappresentanti degli studenti	1	3	4
Rappresentanti dei dottorandi	1	0	1
Consiglio di Amministrazione			
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
componente interno	2	3	5
componente esterno	1	2	3
Rappresentanti degli studenti	2	0	2
Direttori di Dipartimento	5	13	18
Presidenti di centro di servizio di Ateneo	3	6	9
Presidenti di centri interdipartimentali di ricerca	6	11	17
Nucleo di Valutazione	4	4	8
Direttore Generale	1	0	1
CUG – Comitato Unico di Garanzia	8	5	13
Totale	44	79	123

Figura 1.35 – Composizione percentuale degli organi in carica al 31/12/2018 per genere

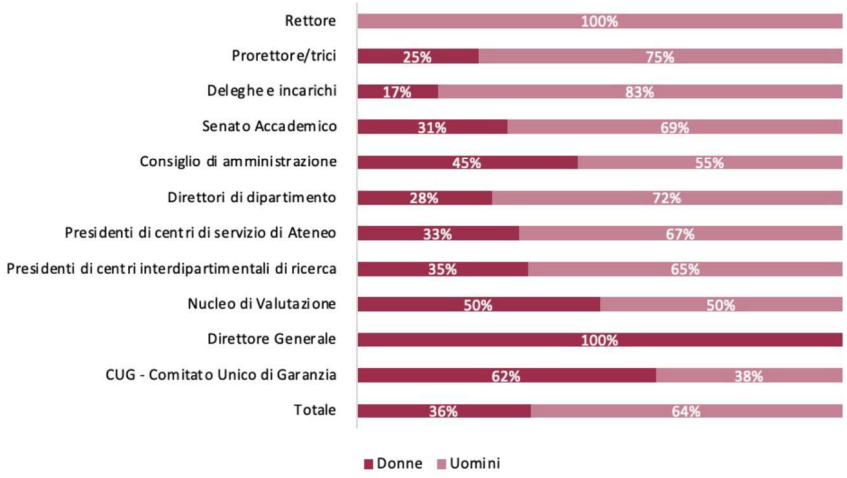
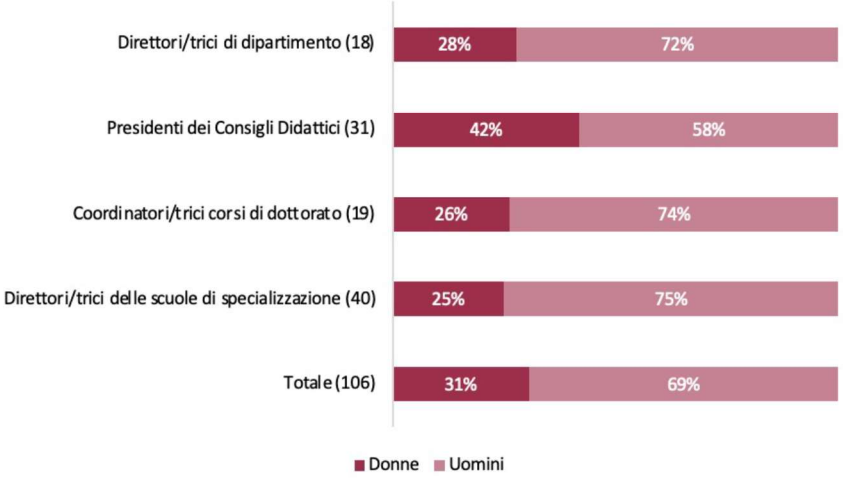


Figura 1.36 – Composizione percentuale dei vertici dei dipartimenti, dei Corsi di Dottorato, delle Scuole di Specializzazione e dei Presidenti dei Consigli Didattici per genere (2020)



Andando a esaminare le posizioni di vertice dei dipartimenti, di dottorato, delle Scuole di Specializzazione e i Presidenti dei Consigli Didattici in riferimento al 2020 risulta evidente che la percentuale femminile è molto bassa, se guardiamo al totale le donne ne rappresentano il 31% contro il 69% di presenza maschile. In tutte le categorie prese in considerazione le donne risultano essere

sottorappresentate. La percentuale di donne è molto bassa se si vanno a considerare i Direttori e le Direttrici di Dipartimento (28%) e ancora più bassa se si prendono in considerazione i Coordinatori e le Coordinatrici dei Corsi di Dottorato e i Direttori e le Direttrici delle Scuole di Specializzazione in cui la presenza delle donne si attesta, rispettivamente, al 26% e 25%. L'unica categoria con meno differenza percentuale è quella dei Presidenti dei Consigli Didattici in cui le donne rappresentano il 42% del totale.

Appendice

Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento

Figura A.1 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2013/2014

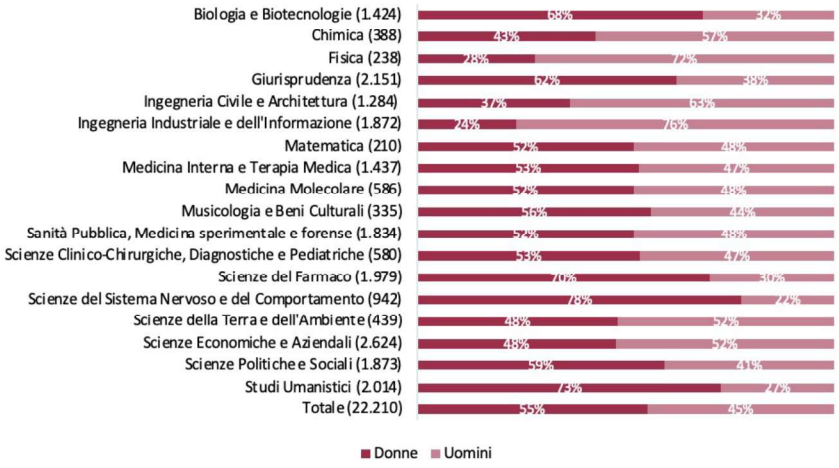


Figura A.2 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2014/2015

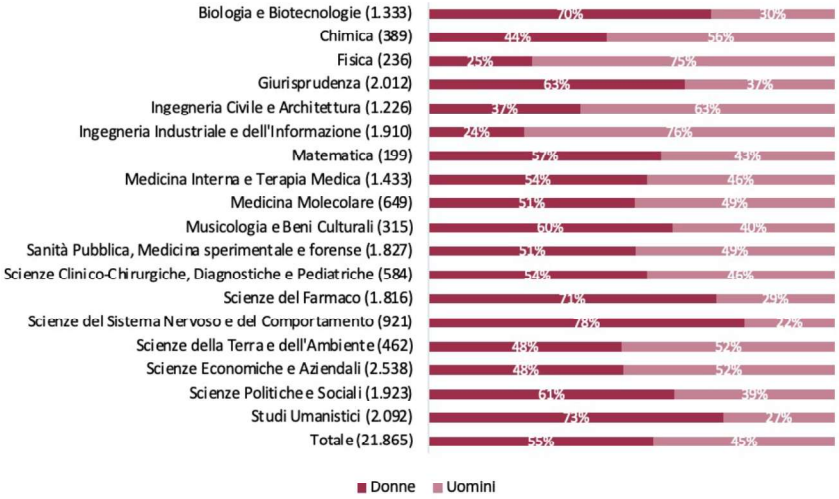


Figura A.3 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2015/2016

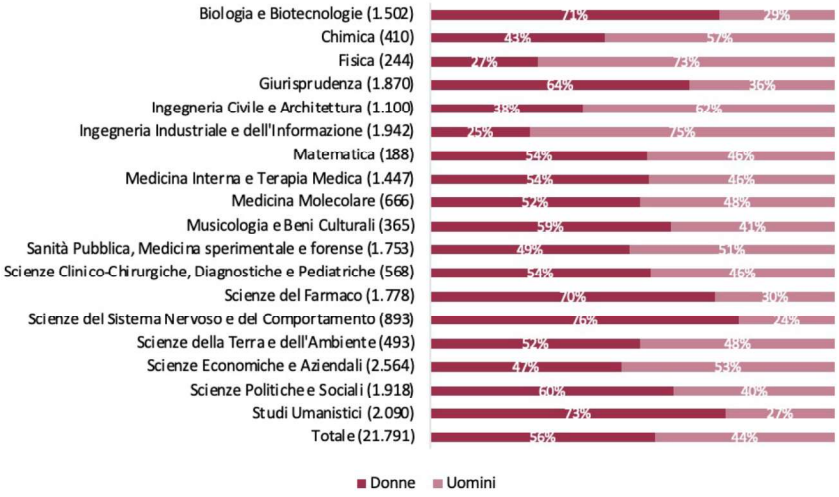


Figura A.4 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2016/2017

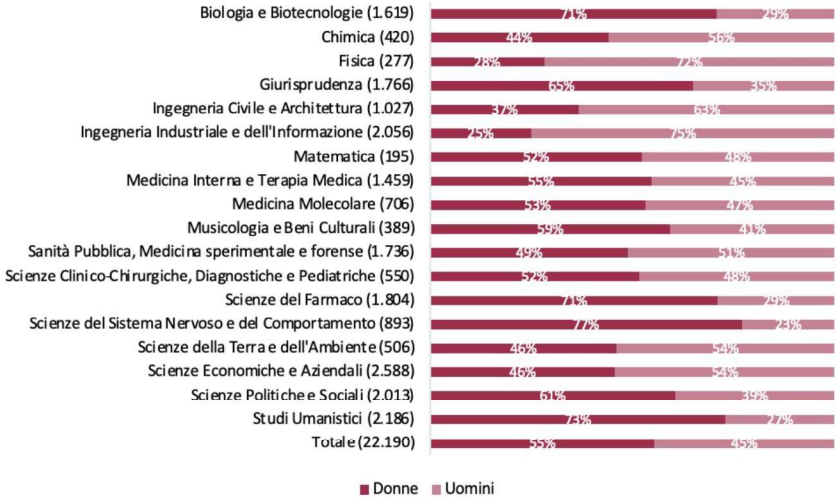


Figura A.5 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2017/2018

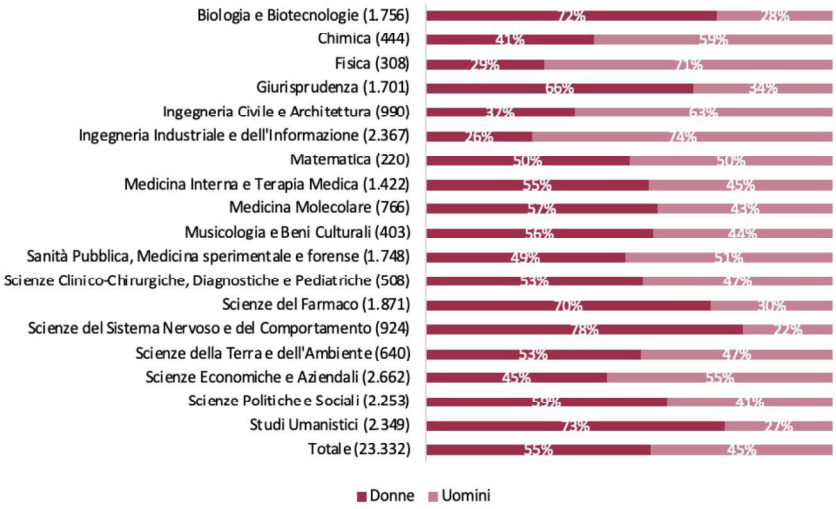
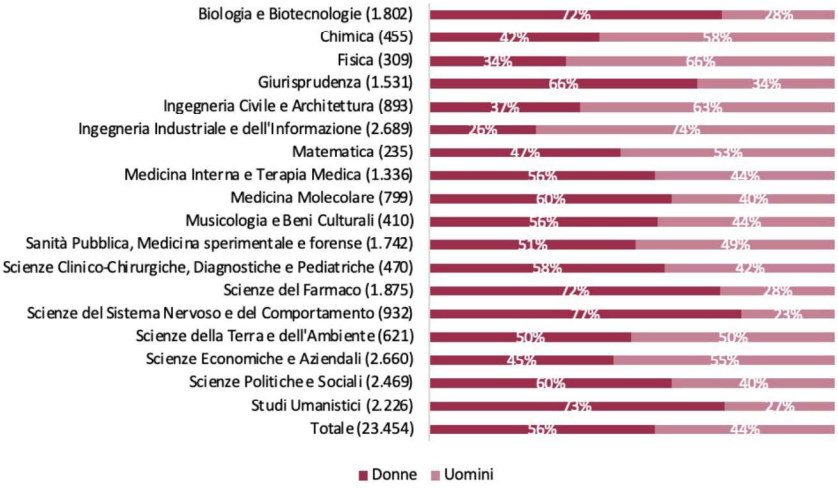


Figura A.6 – Distribuzione percentuale degli/lle studenti/esse per genere e dipartimento A.A. 2018/2019



Si può notare che per quanto riguarda gli iscritti e le iscritte totali dei dipartimenti i cambiamenti durante gli anni, prendendo in considerazione gli anni dal 2013 al 2019, sono di pochi punti percentuali. In generale nell'Università di Pavia ci sono più donne iscritte rispetto agli uomini, nel corso degli anni la loro percentuale totale rimane del 55/56% contro il 44/45% degli uomini.

Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia (dal 2013 al 2019)

Figura A.7 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Biologia e Biotecnologie (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

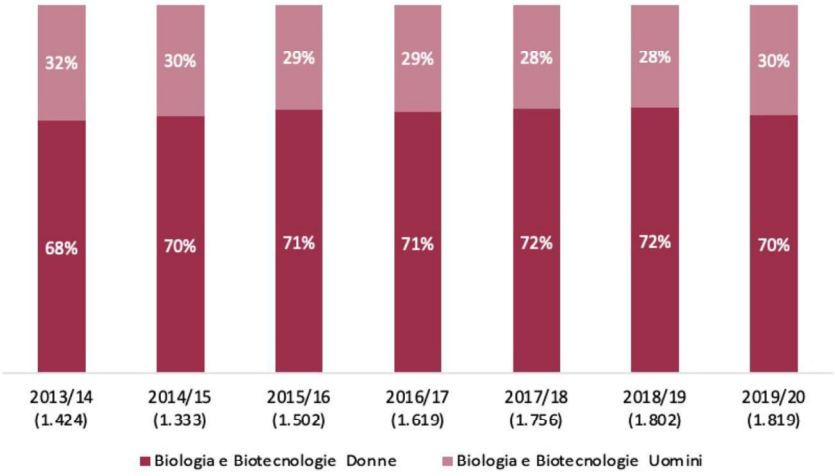


Figura A.8 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Chimica (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

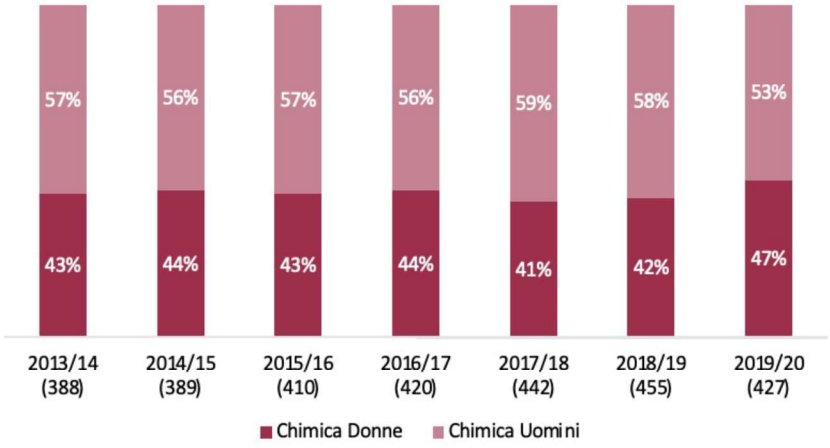


Figura A.9 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Fisica (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

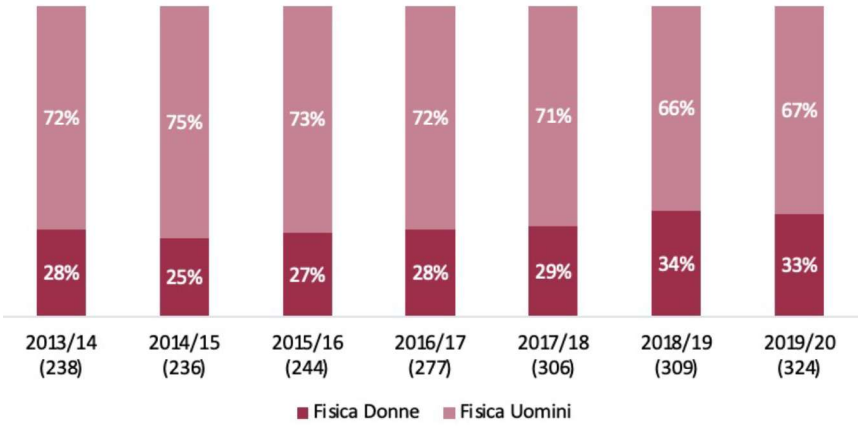


Figura A.10 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Giurisprudenza (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

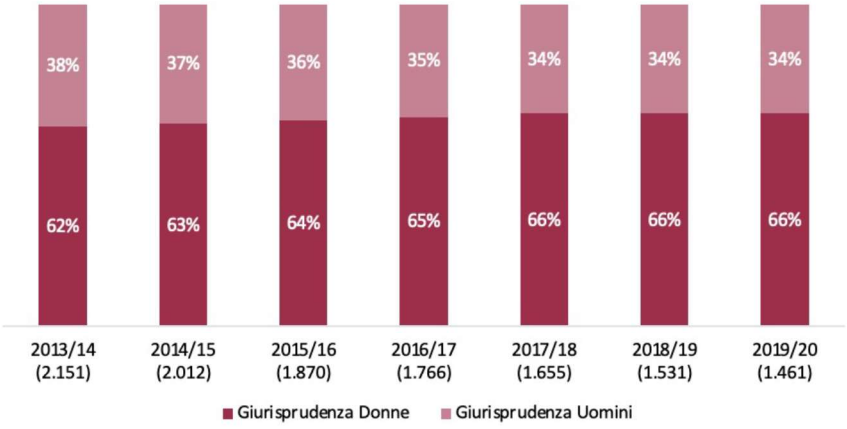


Figura A.11 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Ingegneria Civile e Architettura (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

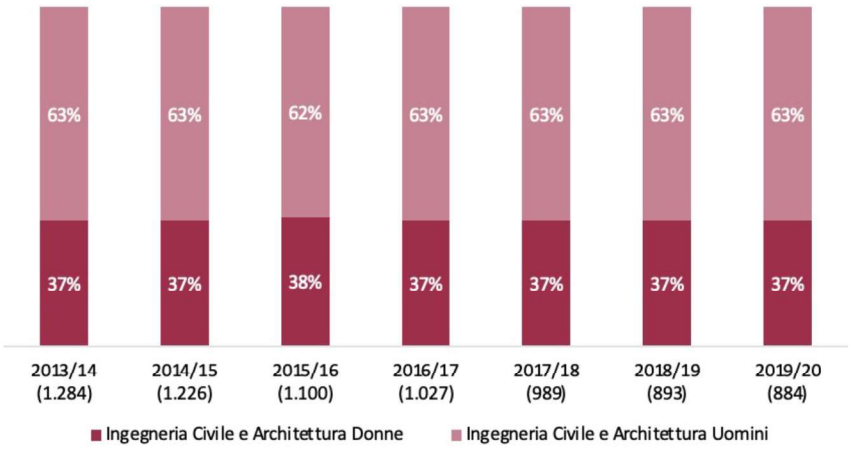


Figura A.12 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Ingegneria Industriale e dell'Informazione (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

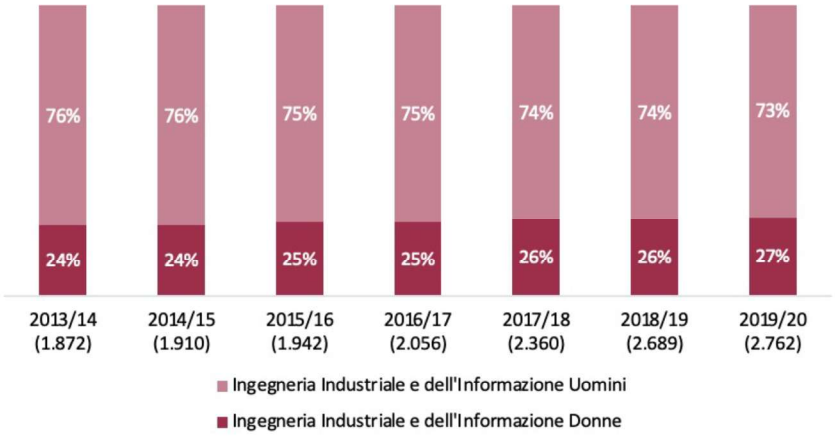


Figura A.13 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Matematica (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

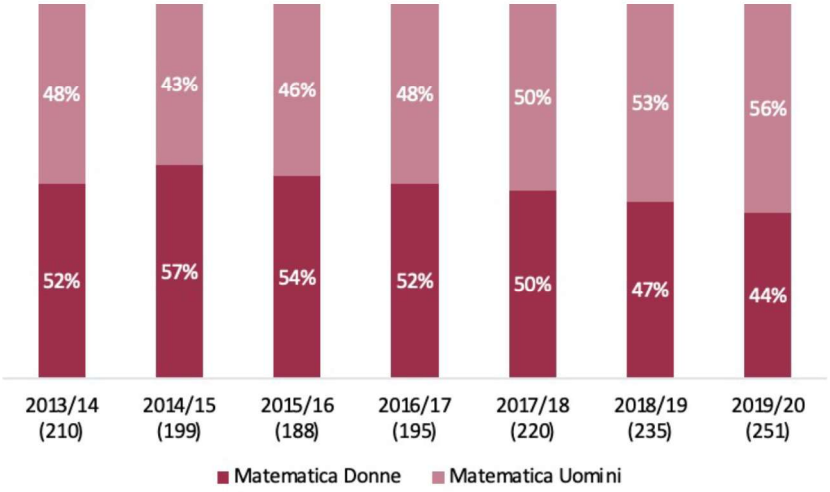


Figura A.14 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Medicina Interna e Terapia Medica (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

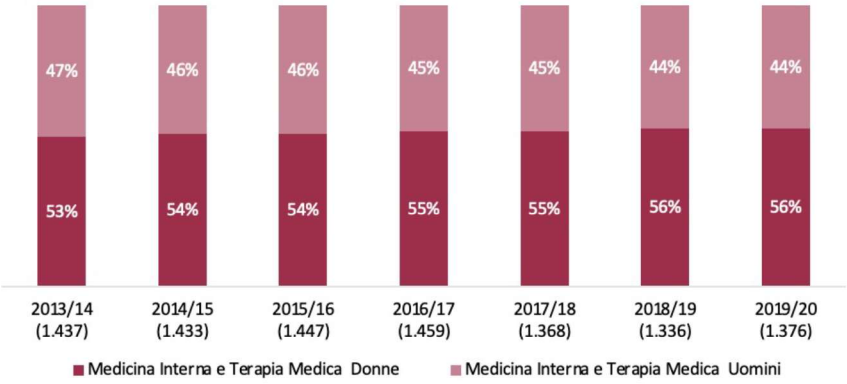


Figura A.15 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Medicina Molecolare (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

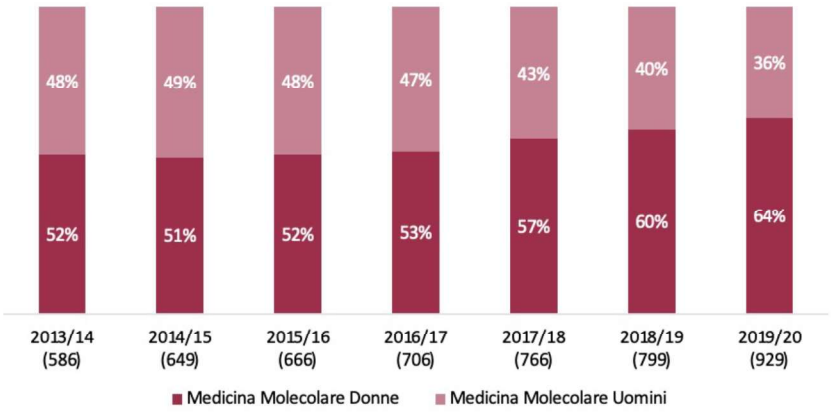


Figura A.16 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Musicologia e Beni Culturali (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

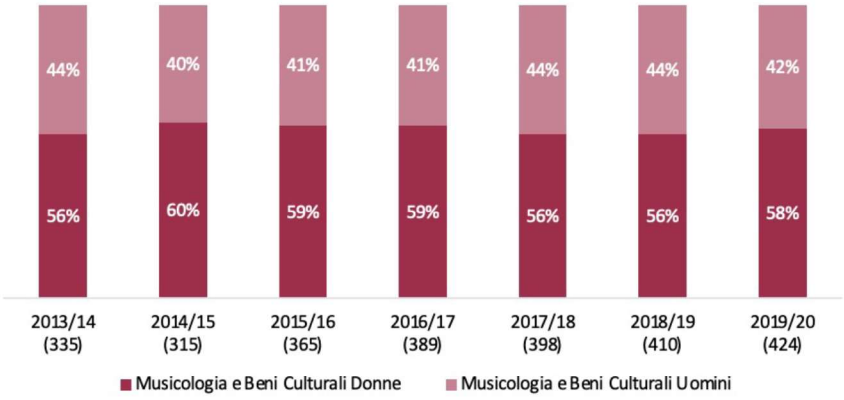


Figura A.17 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

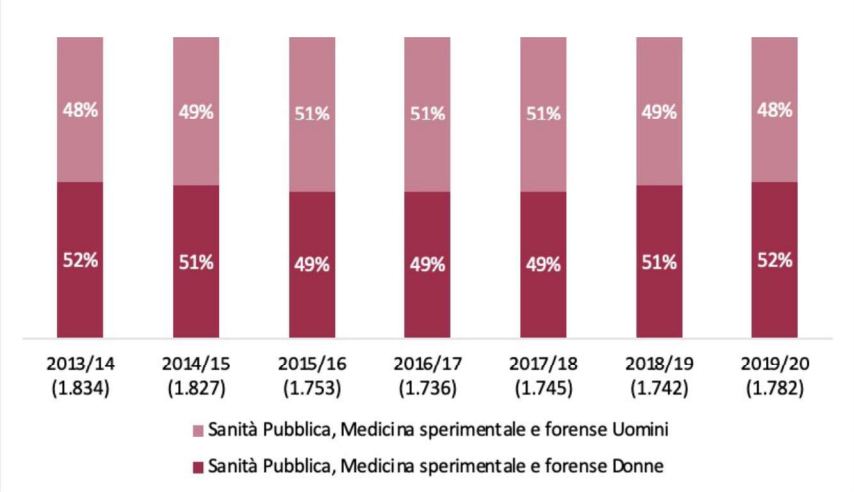


Figura A.18 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

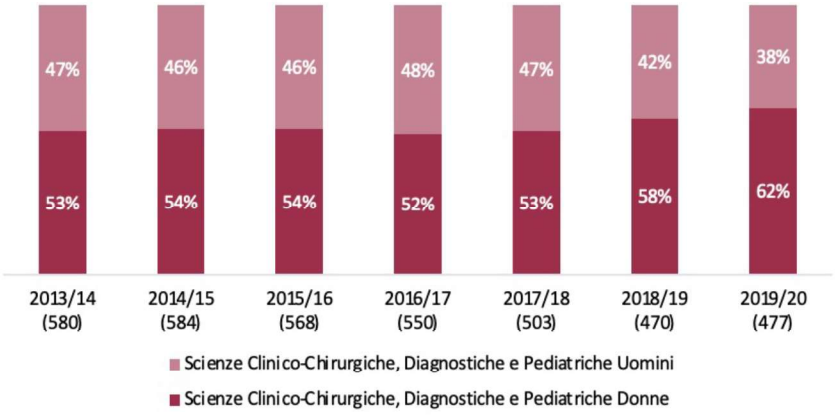


Figura A.19 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze del Farmaco (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

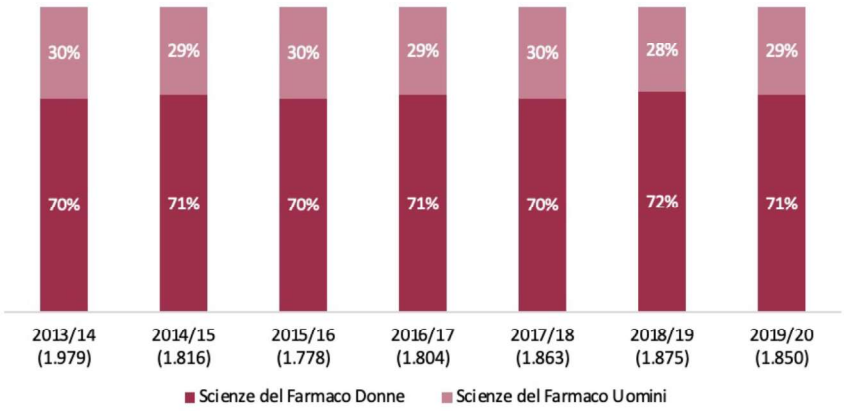


Figura A.20 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

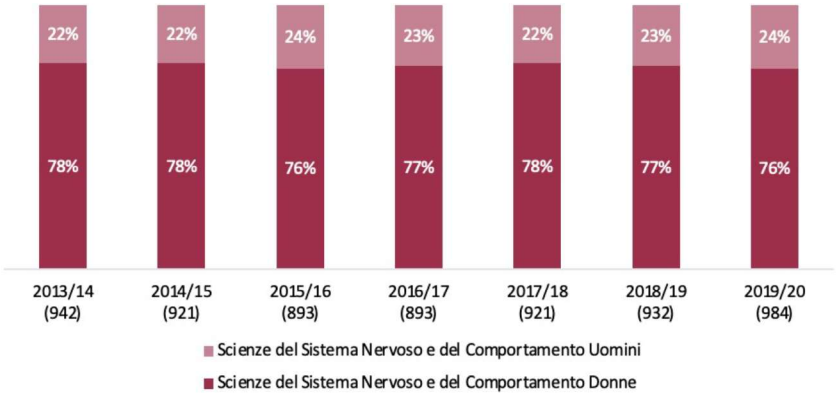


Figura A.21 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze della Terra e dell'Ambiente (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

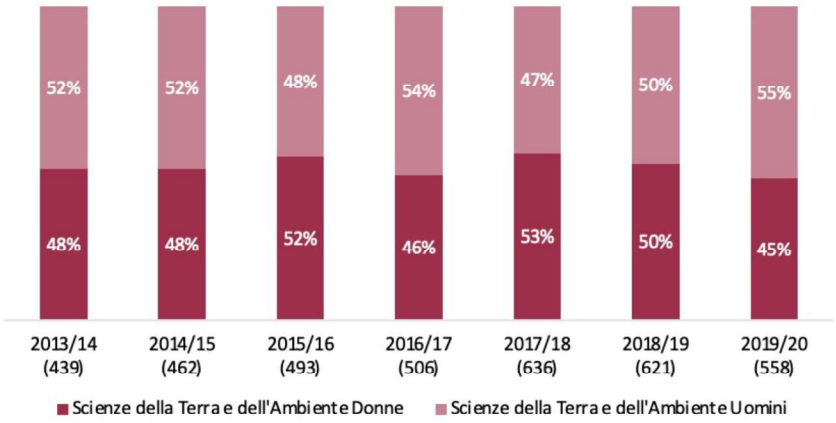


Figura A.22 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze Economiche e Aziendali (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

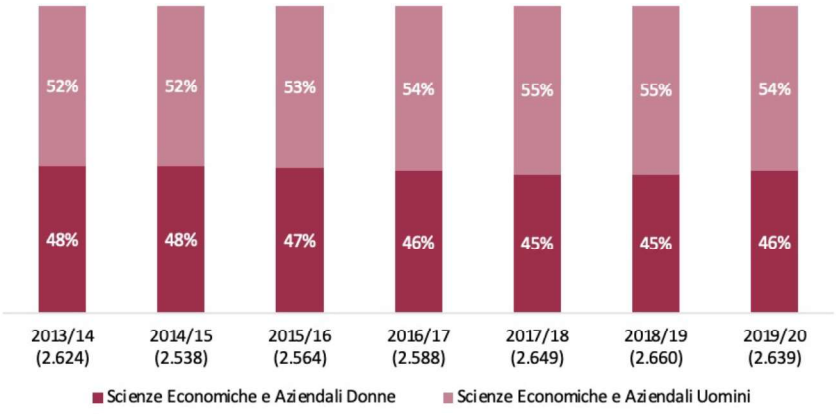


Figura A.23 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Scienze Politiche e Sociali (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)

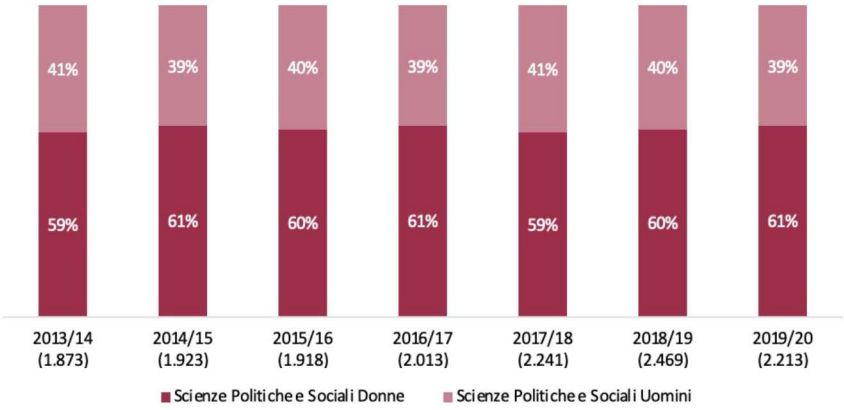
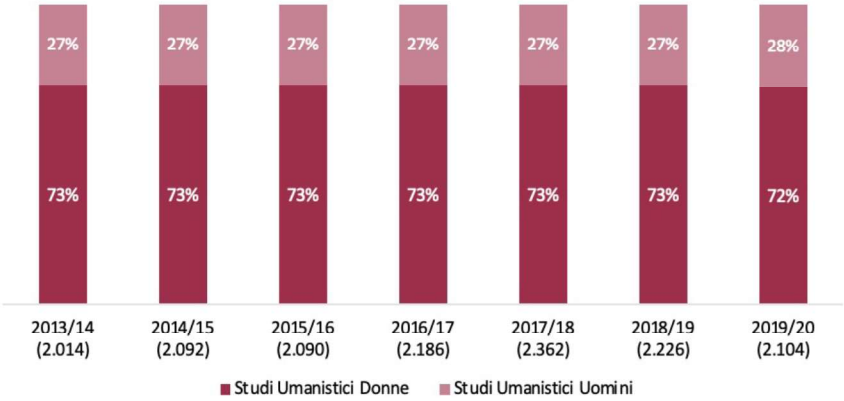


Figura A.24 – Evoluzione della distribuzione per genere nei dipartimenti dell'Università di Pavia – Studi Umanistici (A.A. 2013/2014 – A.A. 2019/2020)



Come possiamo notare dalle figure precedenti, sono 10 su 18 i dipartimenti in cui sono le studentesse a essere presenti in maggior numero in maniera costante nel tempo: Biologia e Biotecnologie, Giurisprudenza, Medicina Interna e Terapia Medica, Medicina Molecolare, Musicologia e Beni Culturali, Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche, Scienze del Farmaco, Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Scienze Politiche e Sociali e Studi Umanistici. Sono invece 5 i dipartimenti in cui sono gli studenti a essere in

maggioranza: Fisica, Chimica, Ingegneria Civile e Architettura, Ingegneria Industriale e dell'Informazione e Scienze della Terra e dell'Ambiente.
Nei dipartimenti di Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense e in quello di Scienze Economiche e Aziendali si ha quasi una parità dei sessi.
Nel Dipartimento di Matematica invece si è avuto un notevole cambiamento nel corso degli anni, nei primi anni presi in considerazione, a partire dall'A.A. 2013/2014 si aveva una maggioranza di iscritte donne. Nell'A.A. 2014/2015 le donne rappresentavano il 57% degli/delle iscritti/e. A oggi invece il trend si è invertito e gli uomini rappresentano la maggior parte degli iscritti (sono il 56% nell'A.A. 2019/2020).

Distribuzione percentuale dei laureati per genere e dipartimento

Figura A.25 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno Solare 2013

Figura A.26 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno solare 2014

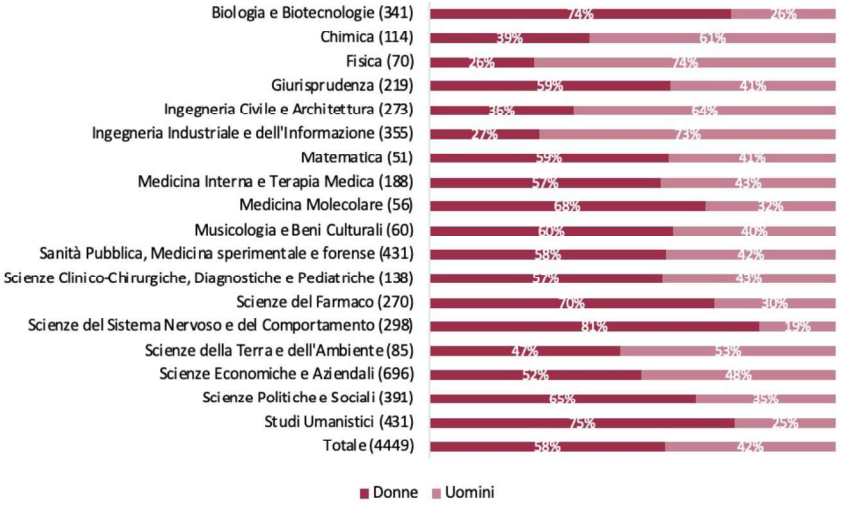


Figura A.27 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno Solare 2015

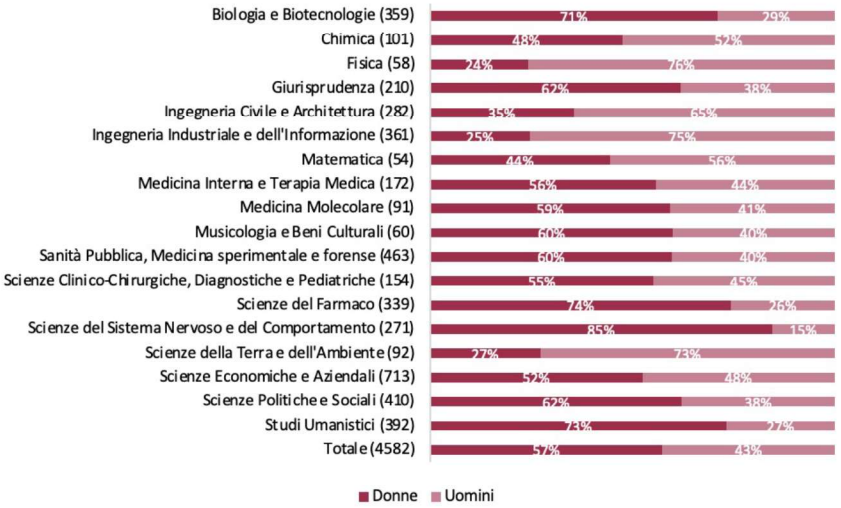


Figura A.28 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno Solare 2016

Figura A.29 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno Solare 2017

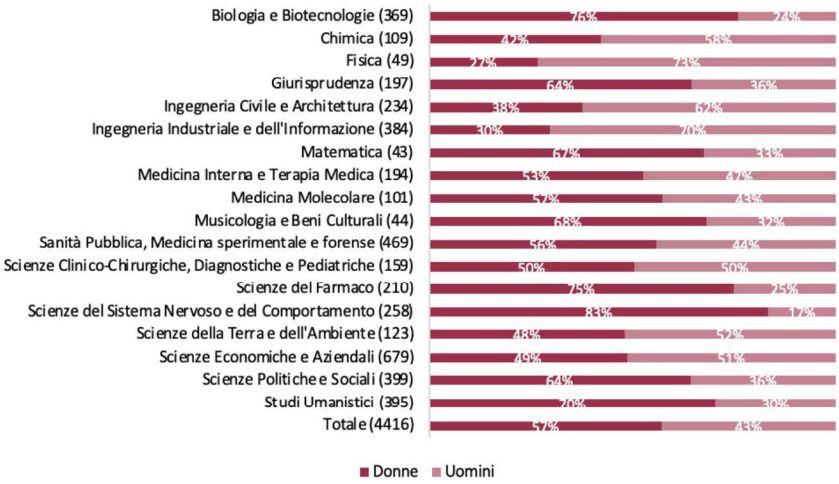
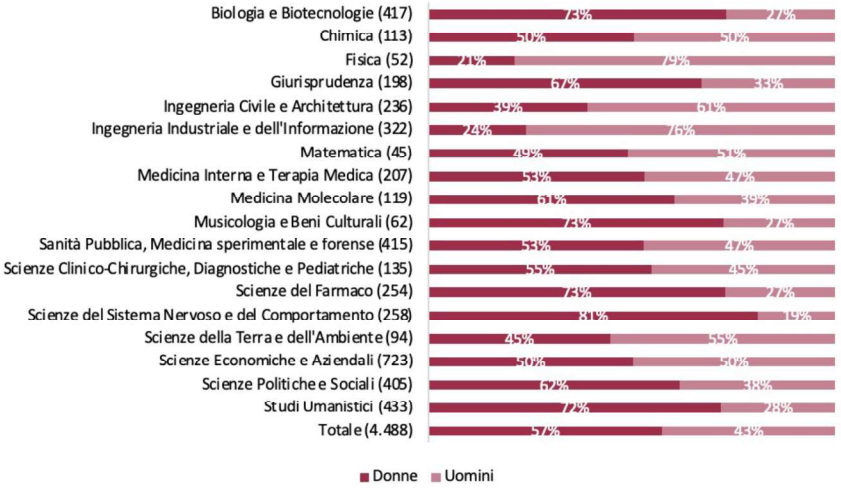


Figura A.30 – Distribuzione percentuale dei/delle laureati/e per genere e dipartimento, Anno Solare 2018



In generale la percentuale delle laureate è sempre maggiore rispetto a quella dei laureati, prendendo in considerazione gli anni dal 2013 al 2018 la percentuale si attesta al 57/58% per le donne e al 43/44% per gli uomini. Sono presenti alcuni dipartimenti in cui la percentuale di uomini laureati è molto maggiore rispetto a quella delle donne a prescindere dagli anni presi in considerazione (per esempio: il Dipartimento di Fisica, quello di Ingegneria Civile e Architettura e quello di Ingegneria Industriale e dell'Informazione). Tuttavia, la maggioranza è rappresentata dai dipartimenti in cui le studentesse laureate superano i colleghi laureati come per il Dipartimento di Biologia e Biotecnologie e per quello di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (in cui la percentuale di donne laureate ha quasi sempre superato l'80% dei laureati totali), ma anche in quello di Giurisprudenza e Studi Umanistici.

Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento

Figura A.31 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2013/2014

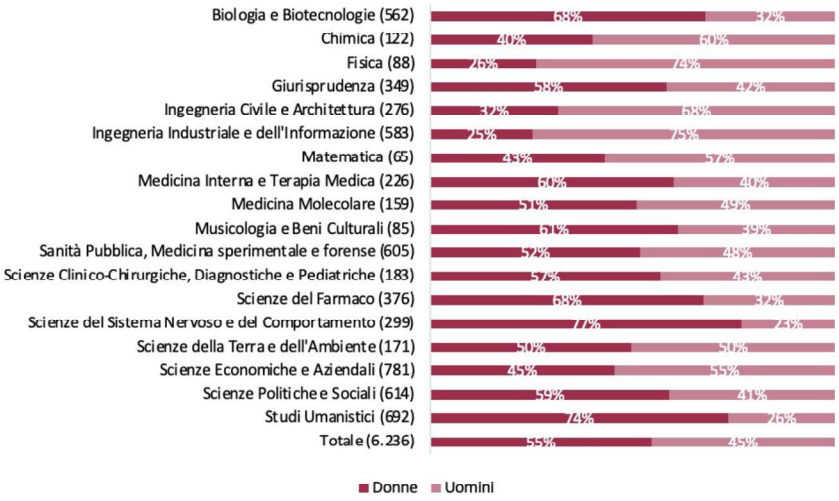


Figura A.32 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2014/2015

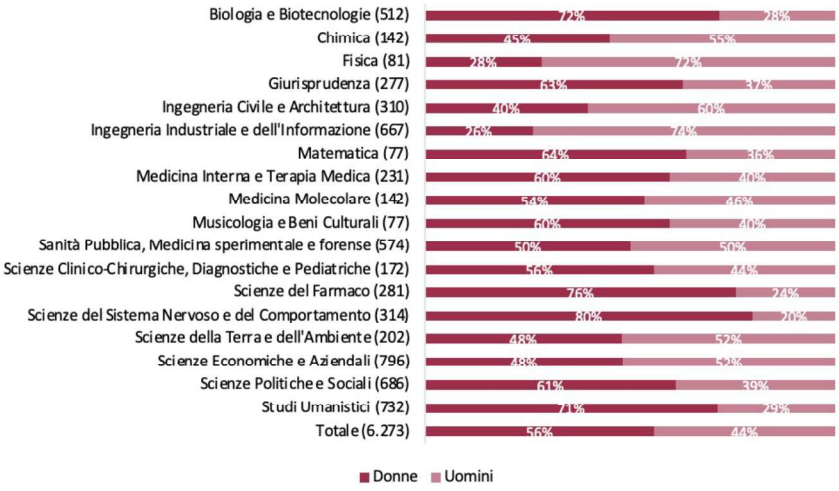


Figura A.33 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2015/2016

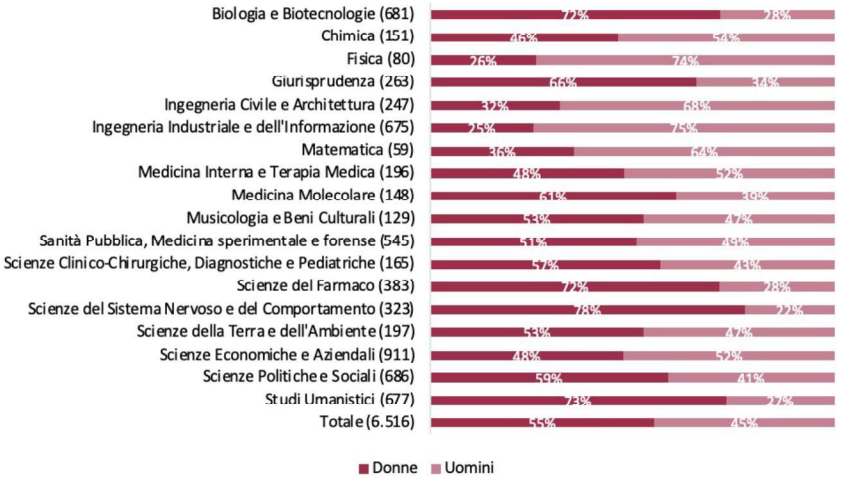


Figura A.34 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2016/2017

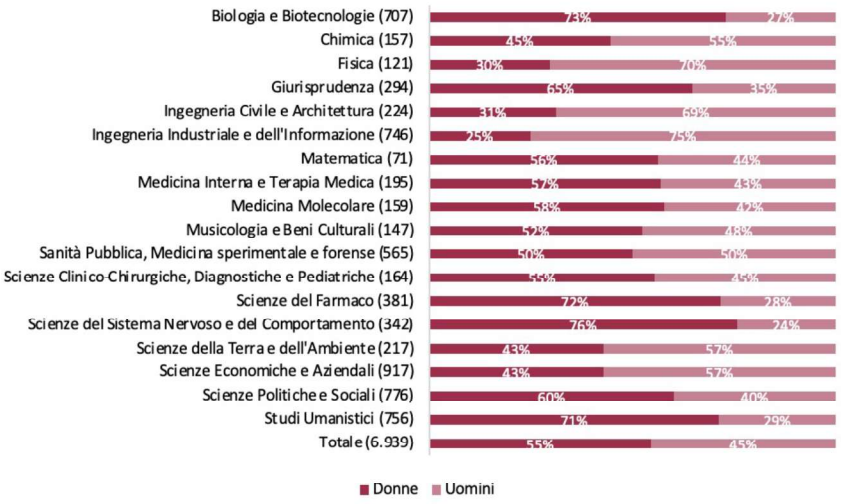


Figura A.35 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2017/2018

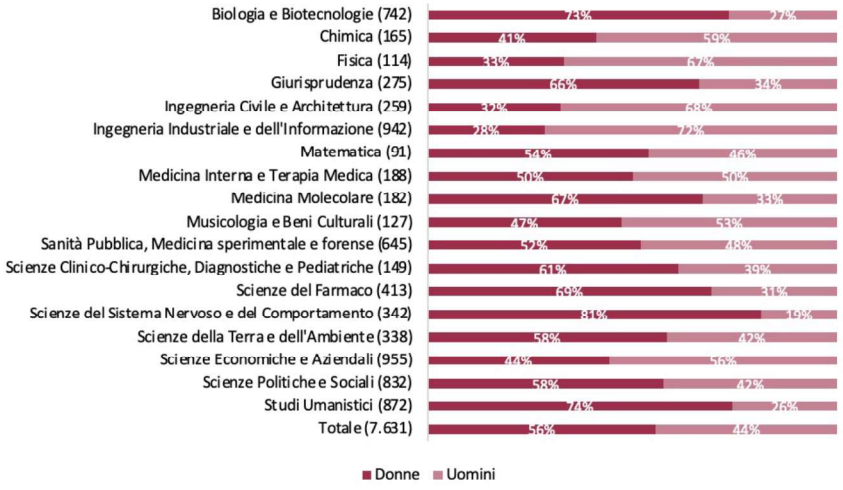
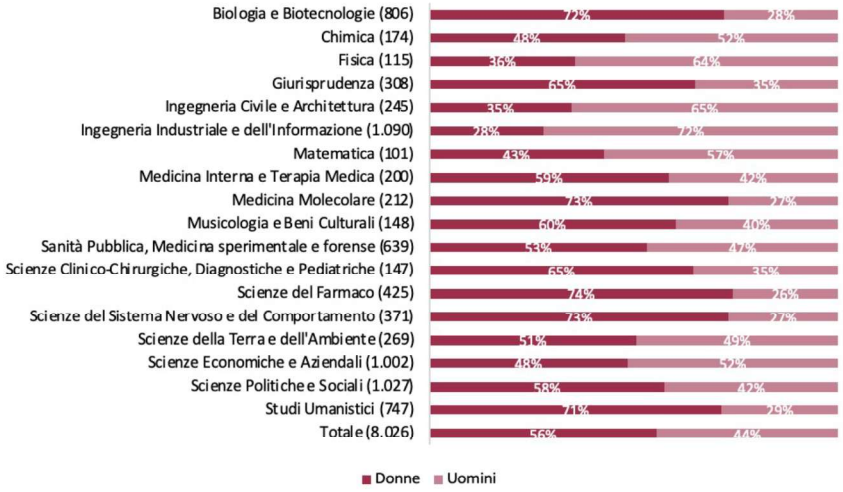


Figura A.36 – Distribuzione percentuale degli/delle immatricolati/e per genere e dipartimento, A.A. 2018/2019



Andando ad analizzare gli studenti e le studentesse immatricolati/e nel corso degli anni, a partire dall'A.A. 2013/2014 e fino ad arrivare al 2018/2019, non si notano particolari cambiamenti nelle immatricolazioni all'interno dei vari

dipartimenti per quanto riguarda il genere. La percentuale di donne immatricolare è sempre più alta rispetto agli uomini (circa il 55/56% contro il 44/45%) Sostanzialmente la percentuale delle donne e degli uomini iscritti non varia di molto col passare degli anni.

Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere.

Figura A.37 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2012/2013 su A.A. 2013/2014)

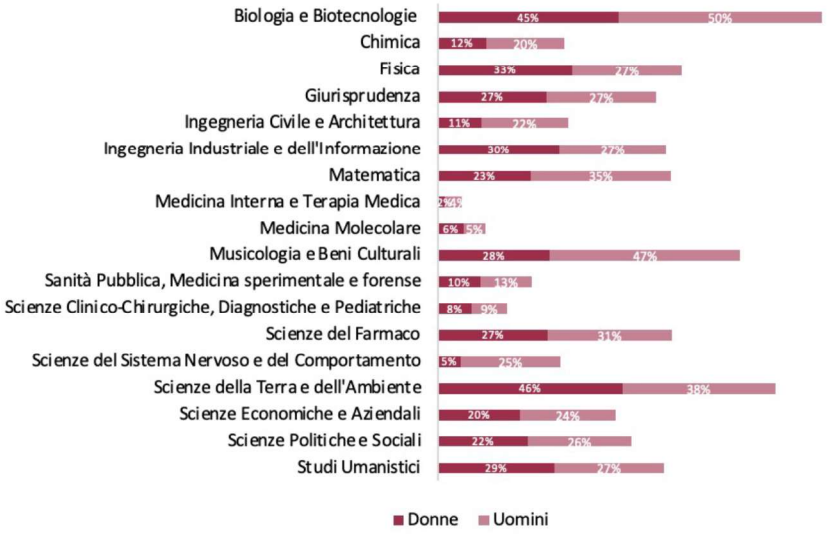


Figura A.38 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2013/14 su A.A. 2014/15)

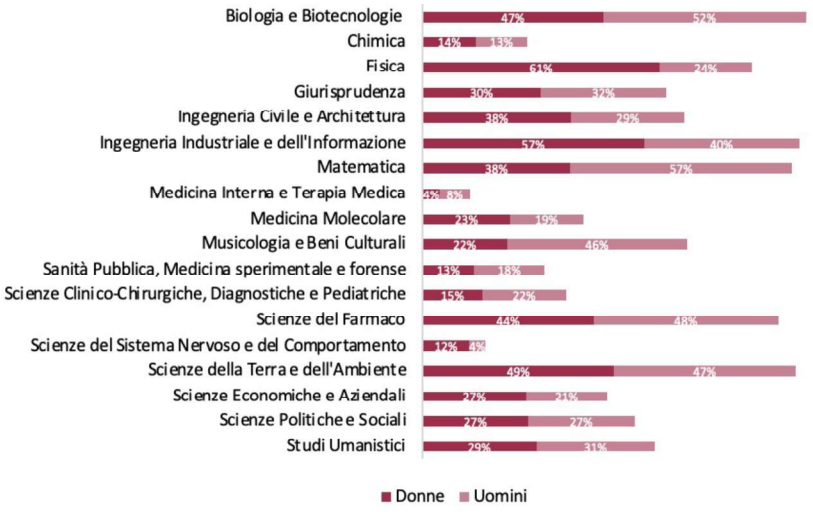


Figura A.39 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2014/15 su A.A 2015/16)

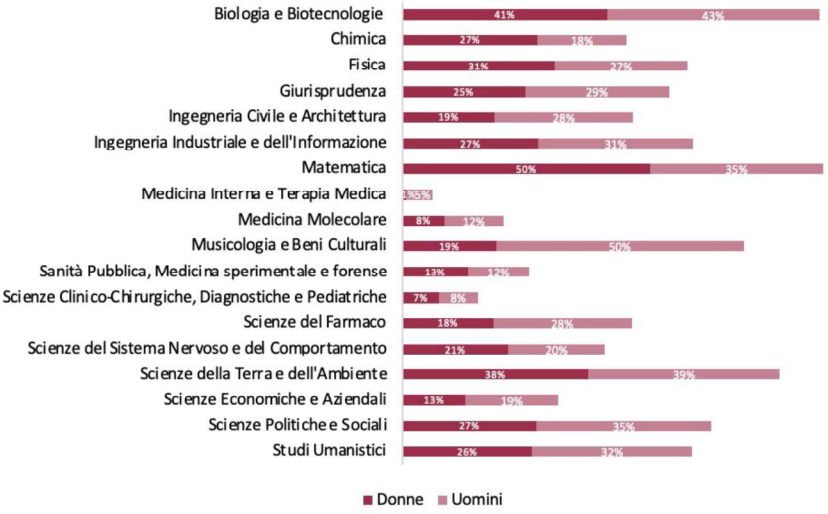


Figura A.40 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2015/16 su A.A. 2016/17)

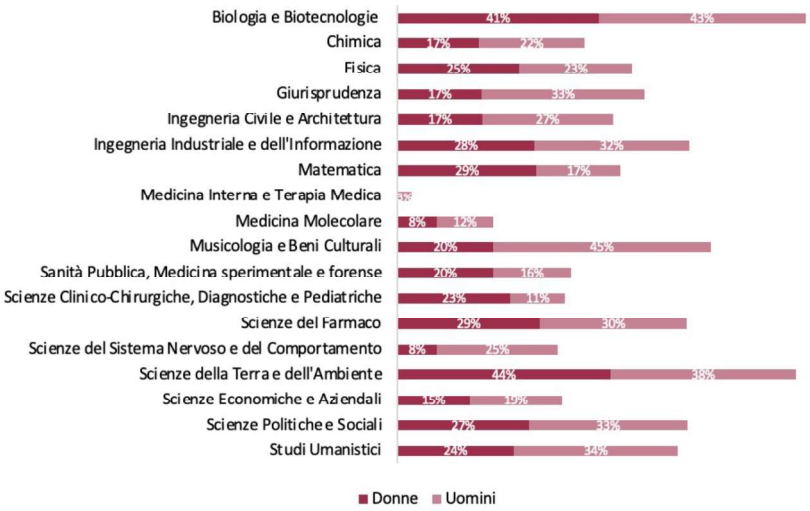


Figura A.41 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2016/17 su A.A.2017/18)

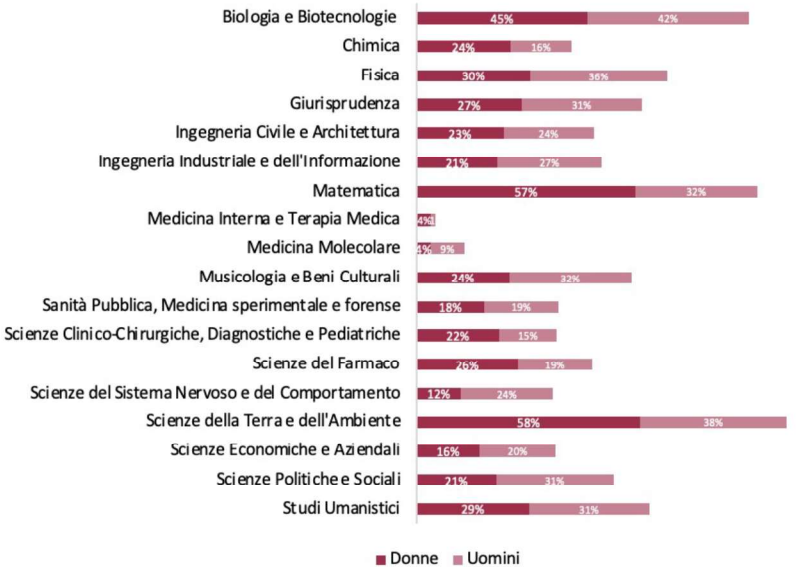


Figura A.42 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2017/18 su A.A. 2018/19)

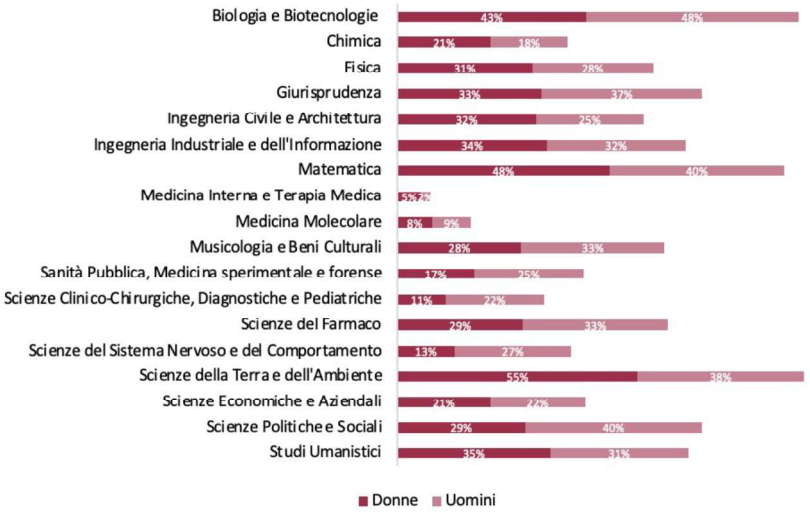
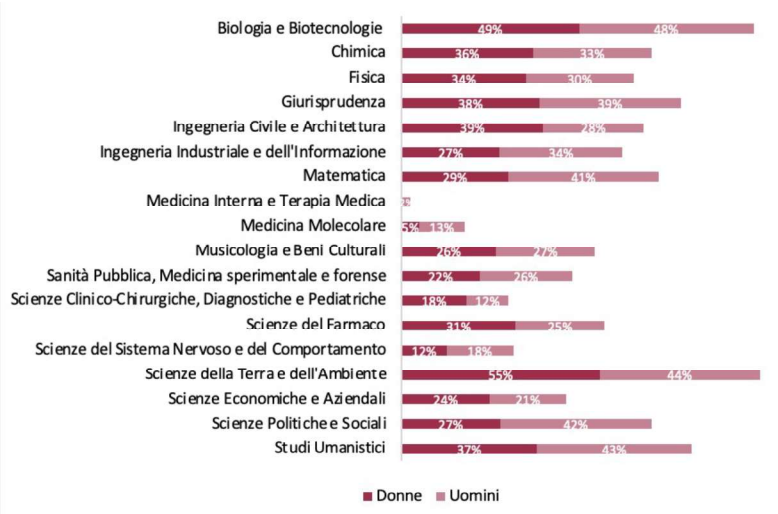


Figura A.43 – Distribuzione percentuale degli abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2018/19 su A.A. 2019/20)



La percentuale di abbandono viene calcolata prendendo in considerazione gli studenti e le studentesse iscritti/e regolarmente al primo anno dell'Anno

Accademico e che risultano iscritti nello stesso dipartimento nell'anno successivo sugli iscritti regolari al primo anno nello stesso Anno Accademico. In tutti gli anni presi in esame i dipartimenti con il tasso più alto di abbandoni, a prescindere dal genere, sono quelli di Biologia e Biotecnologie e di Scienze della Terra e dell'Ambiente. I dipartimenti con il minor tasso di abbandoni, che non subiscono particolari variazioni nel corso degli anni, sono quelli di Medicina Interna e Terapia Medica e Medicina Molecolare.

Figura A.44 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2014)

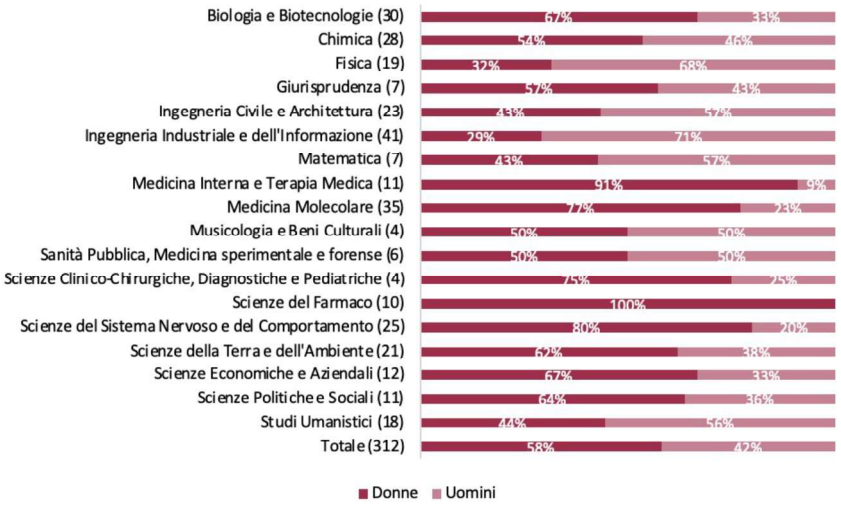


Figura A.45 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2015)

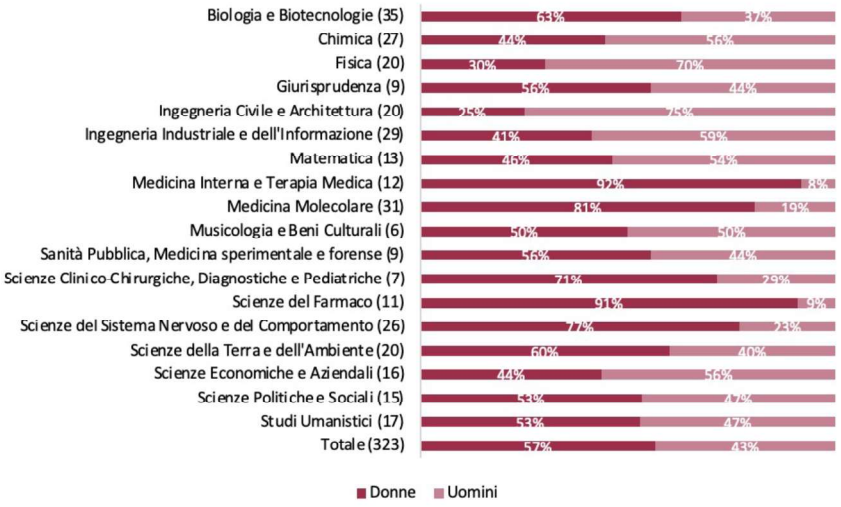


Figura A.46 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2016)

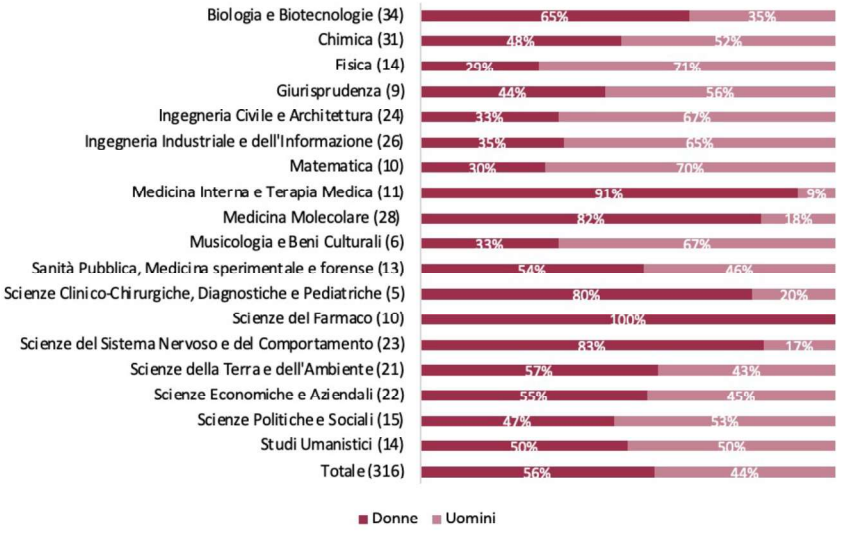


Figura A.47 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2017)

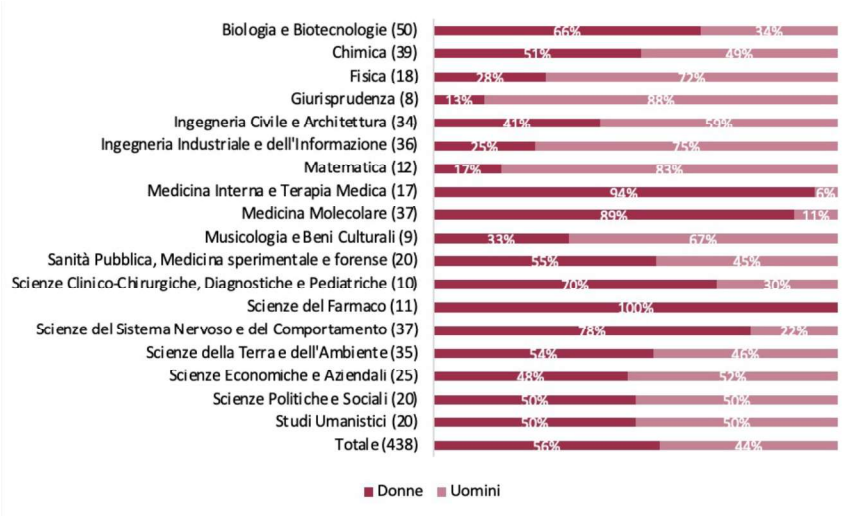


Figura A.48 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2018)

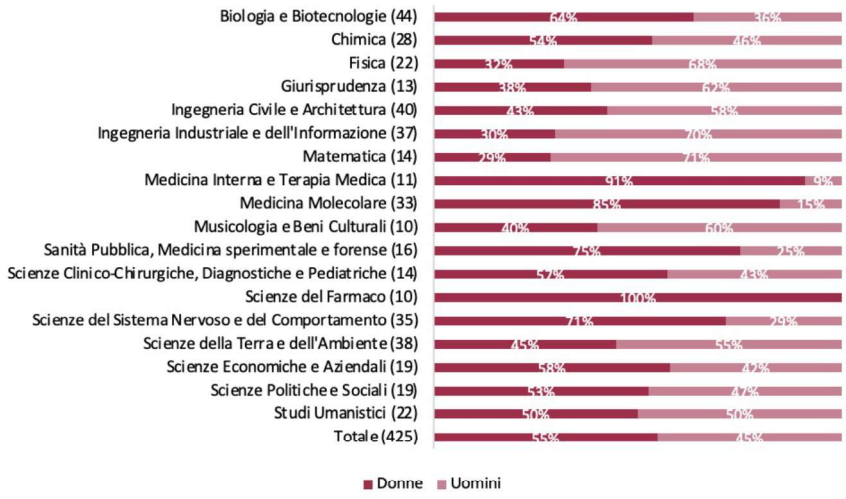
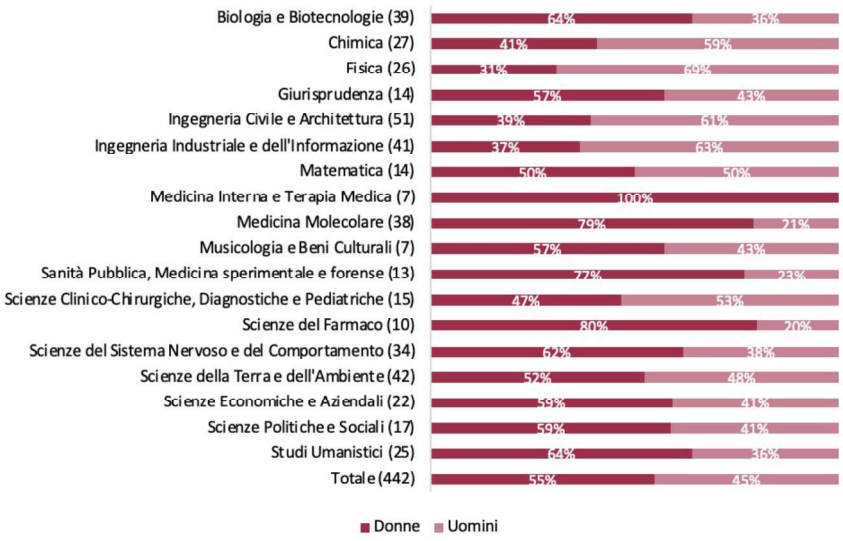


Figura A.49 – Composizione percentuale degli e delle Assegnisti/e di Ricerca per genere (2019)



In generale, per quanto riguarda gli/le Assegnisti/e di ricerca, possiamo notare come in totale vi sia sempre una maggioranza di donne per tutti gli anni presi in considerazione. I dipartimenti in cui si ha una forte presenza femminile, che rimane costante negli anni, sono quelli di Medicina Interna e Terapia Medica e Scienze del Farmaco, in cui la percentuale di donne ha raggiunto picchi anche del 100% di presenze. Il dipartimento in cui si ha, invece, una maggiore presenza maschile, costante nel tempo, è quello di Fisica, in cui la percentuale più bassa di donne si è avuta nel 2017 con il 28% di presenze.