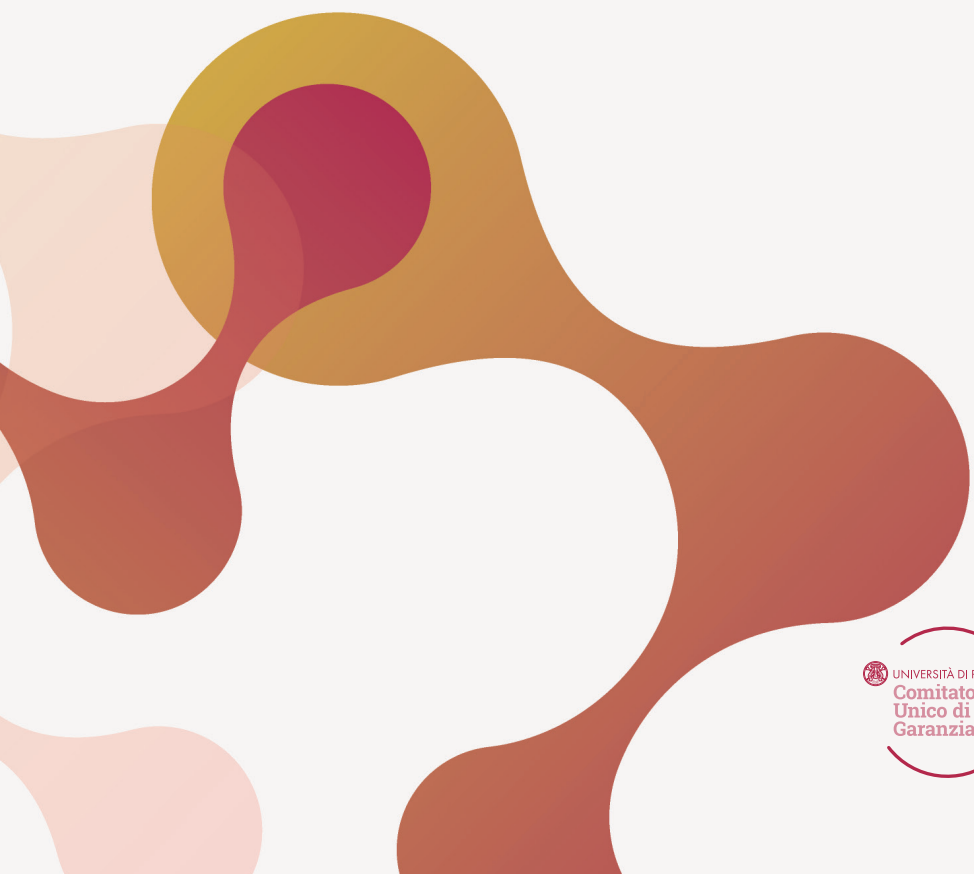


Bilancio di Genere dell'Università di Pavia

I edizione



Il Bilancio di Genere è stato redatto da **Roberta Rabellotti** 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	p. 5
Nota del CUG	p. 7
Piano per le Azioni Positive 2020–2022 per la promozione delle pari opportunità, del benessere nei luoghi di lavoro e contro le discriminazioni	p. 9
1. Gli organi di tutela delle pari opportunità	p. 19
1.1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	p. 20
1.2. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019	p. 21
1.3. Le attività realizzate dal CUG	p. 25
2. La composizione di genere dell'Università di Pavia	p. 29
2.1. Uno sguardo d'insieme	p. 30
2.2. Gli studenti e le studentesse	p. 31
2.3. Il personale docente	p. 38
2.4. Il personale tecnico e amministrativo	p. 45
2.5. Gli organi di Ateneo	p. 45
2.6. L'identità di genere dell'Ateneo pavese	p. 48
Appendice - Linee Guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici	p. 50

Presentazione

Siamo lieti di pubblicare la prima edizione del “Bilancio di Genere” dell’Università di Pavia.

Si tratta di un documento importante, che recepisce le indicazioni della CRUI e che è opera del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) dell’Ateneo pavese. Il precedente CUG (presieduto dalla prof.ssa Roberta Rabelotti) ne ha redatto il testo, mentre l’attuale CUG (presieduto dalla prof.ssa Carolina Castagnetti) ne cura oggi la pubblicazione e la diffusione. Desidero ringraziare tutti i componenti di entrambi i CUG, insieme a tutte le Colleghe e tutti i Colleghi dell’Amministrazione che hanno contribuito a conseguire questo importante risultato.

Realizzare l’eguaglianza di genere e integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo è un obiettivo qualificante una università che voglia rispondere alla propria missione istituzionale. Grazie al “Bilancio di Genere”, l’Università di Pavia mette oggi a disposizione di tutti - comunità accademica, istituzioni e *stakeholders* - informazioni importanti sulle effettive opportunità di studio, di ricerca e di occupazione.

La fotografia che emerge dal “Bilancio” mostra che la presenza delle donne supera quella degli uomini per quanto riguarda sia la componente studentesca sia il personale tecnico e amministrativo, mentre cala decisamente nel caso del personale docente, ambito in cui, purtroppo, si registra ancora una netta prevalenza di uomini. Ma si tratta di una situazione in costante trasformazione e per quale si spera che il prossimo “Bilancio di Genere” possa segnare un deciso miglioramento. Infatti, questo primo “Bilancio” costituisce una tappa importante anche perché si propone come strumento di *accountability*, atto a migliorare l’efficacia, l’efficienza e la trasparenza dell’azione amministrativa.

Il “Bilancio di Genere” che pubblichiamo oggi, quindi, oltre a segnalare gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio e garantire l’effettiva partecipazione di tutti alla vita dell’Ateneo, ci sprona a migliorare il clima organizzativo interno e a favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità. È una strada che l’Università di Pavia ha già imboccato da tempo e che continuerà a percorrere con convinzione.

Francesco Svelto,
Rettore dell’Università di Pavia

Nota del CUG

La pubblicazione del Bilancio di Genere è uno dei compiti in cui il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ha scelto di impegnarsi.

Sappiamo che il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento rilevante perché in grado di mettere in luce eventuali bisogni e indirizzare la potenziale domanda di intervento, influenzando la distribuzione delle risorse finanziarie dell'Ateneo sulle aree dove si radicano differenze di genere.

Come CUG, è nostro compito promuovere l'uguaglianza di genere anche attraverso il bilancio per realizzare una più equa distribuzione delle risorse e per garantire eguaglianza nei processi di accesso, reclutamento e percorsi di carriera nel nostro Ateneo. Sarebbe sbagliato pensare all'Università come ad un luogo libero dall'azione negativa degli stereotipi, poiché in Ateneo determinano, ad esempio, la polarizzazione dei generi nelle diverse aree disciplinari. La persistenza di ostacoli culturali e strutturali determina anche la segregazione verticale per cui l'accesso alle posizioni apicali è fortemente disequilibrato tra generi.

Come CUG di nuova nomina siamo onorati di presentare il Bilancio di Genere redatto dal CUG precedente. Questo documento rappresenta per noi una preziosa base da cui partire per indirizzare i nostri interventi, consapevoli della importante responsabilità che ci siamo assunti nel continuare il lavoro di chi ci ha preceduto.

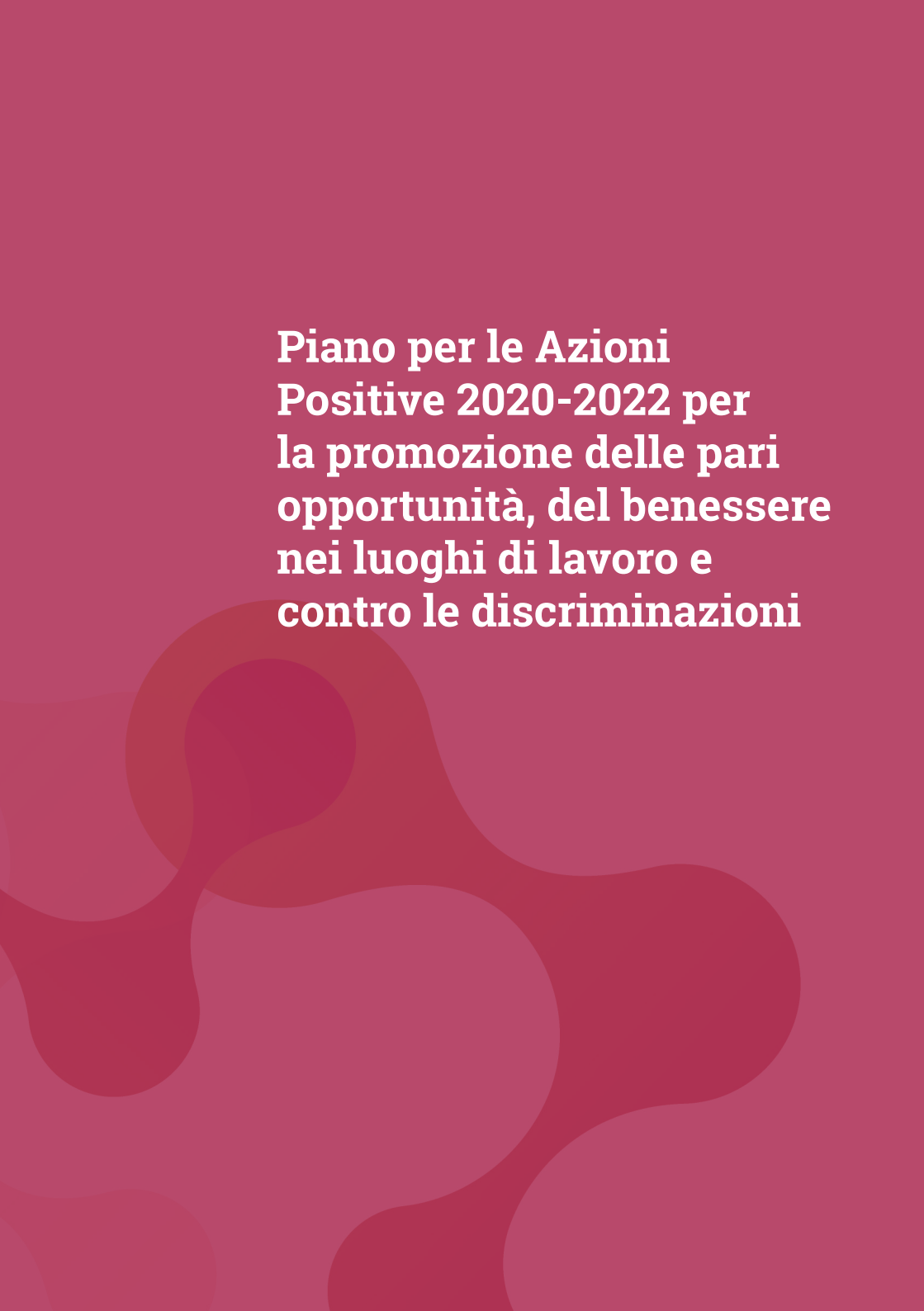
I dati raccolti in questa prima edizione del bilancio sono aggiornati al 31 dicembre 2018. La seconda edizione del Bilancio di Genere relativamente ai dati dell'anno 2019 sarà pubblicata entro il prossimo ottobre.

Rivolgiamo un doveroso e sentito ringraziamento a coloro che hanno reso possibile con grande professionalità e impegno la redazione del bilancio.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)



**Piano per le Azioni
Positive 2020-2022 per
la promozione delle pari
opportunità, del benessere
nei luoghi di lavoro e
contro le discriminazioni**



Premesse

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2019-2023 dell'Università di Pavia è stato costituito con Decreto Rettorale n. 3544/2019 (prot. n. 151953 del 20/11/2019), in attuazione dell'art. 21 L. 183/2010.

Tra i compiti propositivi del CUG è individuata "la predisposizione di piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne". Le Azioni Positive sono da considerarsi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

In ottemperanza alla disposizione all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, il CUG dell'Università di Pavia propone il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2020-2022 che mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita dell'Ateneo;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

Il Piano di Azioni Positive

Le azioni promosse dal CUG sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai quattro principali ambiti di intervento previsti dalla Direttiva n. 2/2019, ovvero:

1. Politiche di reclutamento e gestione del personale, con lo scopo di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovono la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali e di evitare le penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni apicali.

2. Organizzazione del lavoro, affinché si garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attribuendo criteri di priorità a favore di coloro in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
3. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso percorsi di informazione e formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione.
4. Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia, con riferimento alle funzioni propositiva e consultiva e ai compiti di verifica.

Le Azioni Positive

Politiche di reclutamento e gestione del personale

1. Bilancio di Genere

Il precedente CUG ha completato la redazione del Bilancio di Genere per l'anno 2018. Il bilancio non è stato però ancora presentato in Ateneo. Il CUG di nuova nomina ne sosterrà la presentazione e la pubblicazione in accordo con il CUG precedente. Il CUG si impegna a continuare nell'analisi del Bilancio di Genere secondo le indicazioni della CRUI e a presentarlo all'Ateneo in un evento da definirsi. Pubblicherà sul sito del CUG i bilanci di genere che verranno redatti e si occuperà di presentare ove possibile un'analisi longitudinale delle carriere per analizzare e valutare le scelte dell'Amministrazione e dei Dipartimenti in merito ai reclutamenti e alle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e del personale docente.

2. Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

Il precedente CUG ha predisposto un vademecum dal titolo "Sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere" per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nell'attività di redazione di documenti ufficiali, nella predisposizione di modulistiche e, più in generale, nella comunicazione interna ed esterna all'Ateneo. L'intento

del vademecum è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento. Il CUG pubblicherà sul suo sito il vademecum rivisto alla luce delle più recenti indicazioni di altri atenei e CUG.

3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici

Il precedente CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici supportati dall'Università a livello finanziario e/o logistico. Queste sono state approvate dal Senato Accademico di giugno 2019. Il CUG si fa promotore di inviare le linee guida a tutti i dipartimenti dell'Ateneo, a pubblicarle sul sito CUG e a monitorare il rispetto delle linee per i principali eventi scientifici organizzati in Ateneo. Violazioni evidenti delle linee guida verranno segnalate dal CUG ai direttori dei dipartimenti di Ateneo coinvolti.

Organizzazione del lavoro

1. Sportello d'ascolto

All'interno delle attività per il benessere organizzativo il CUG si farà promotore dell'istituzione di uno sportello d'ascolto. L'obiettivo è quello di fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo. Verrà individuata/o una/o professionista esterna all'Ateneo che previo appuntamento tramite indirizzo e-mail dedicato riceverà in uno spazio riservato i/le dipendenti e le/i docenti che ne faranno richiesta. In questo modo è garantito l'anonimato della/del fruitrice/ore. L'istituzione di uno sportello d'ascolto per il personale si affianca all'iniziativa che l'Ateneo, in collaborazione con il dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento sta predisponendo per la popolazione studentesca. In questa prima fase i due interventi saranno separati per poter permettere una valutazione delle esigenze del personale dipendente anche in ottica di uno sviluppo futuro. Lo sportello sarà attivato in via sperimentale per un anno al termine del quale il CUG valuterà se riproporlo ed eventualmente in che modalità.

2. Telelavoro

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "Iniziative family-friendly", condiviso con ATS Pavia.

L'Università di Pavia si impegna a potenziare il numero delle postazioni e delle aree di attività per l'attivazione di progetti individuali di telelavoro. Il CUG continuerà la sua attività nella verso la promozione e sensibilizzazione della dirigenza e delle/dei responsabili di struttura sul tema della conciliazione casa-lavoro e sugli importanti vantaggi dell'adozione di questa modalità flessibile, anche con riferimento alla performance e ai risultati professionali.

3. *Smart working*

Nel 2019, l'Ateneo intende attivare il progetto di *Smart working* che coinvolgerà il personale tecnico-amministrativo. Il CUG partecipa al gruppo di lavoro dell'Ateneo, avviato con lo scopo di analizzare il contesto dell'Ateneo e definire i profili professionali e le attività che sarà possibile svolgere in *smart working* e di perfezionare il piano interno, che definisca le modalità realizzative del lavoro agile.

4. Laboratorio disabilità

Con riferimento all'art. 42 c. 3 lett. j relativo alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività del personale tecnico-amministrativo con disabilità, l'Ateneo si impegna a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa il più possibile rispondente alle abilità, conoscenze, competenze, attitudini e desideri, compatibilmente con la necessità di garantire il miglior livello di funzionamento ordinario e straordinario. All'interno di questa cornice, occorre porre attenzione particolare al benessere delle persone con disabilità. La legge 68/99 tutela i diritti delle/dei lavoratrici/ori con disabilità, con la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. A partire dal 2020, sarà attivo un gruppo di lavoro per un progetto di mappatura del personale con disabilità e delle attività svolte, ovvero una puntuale raccolta di informazioni sulle attività svolte, alle difficoltà dirette sul lavoro o di conciliazione casa-lavoro, alle barriere architettoniche, alla necessità di introdurre strumentazione adeguata, etc.

Il CUG, partecipando al gruppo di lavoro, si farà promotore dell'iniziativa di mappatura delle attività e di possibili modifiche organizzative e/o

introduzione di strumentazione specialistica al fine di rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che il personale con disabilità incontra durante le attività lavorative.

5. *Welfare*

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di *welfare* rivolte al personale dell'Ateneo. L'amministrazione ha partecipato in passato con ATS alla presentazione di progetti finanziati dalla Regione per il *welfare* aziendale (ad esempio ha ottenuto il finanziamento di un progetto per il centro estivo dei figli del personale nei periodi di chiusura scolastica). Il CUG continuerà nell'attività di sostegno per la richiesta di finanziamenti che permettano di proseguire nell'offerta di questi servizi e affiancherà l'amministrazione nella definizione dei progetti per l'assistenza dei familiari anziani o in difficoltà del personale dipendente.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

1. Seminari e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'Amministrazione nell'individuazione dell'attività di formazione sullo *smart working* per il personale dirigente e per le/i responsabili gestionali dell'Ateneo. Il CUG predisporrà un seminario formativo-informativo aperto a tutto il personale di Ateneo e alle/agli studentesse/i sulle linee di intervento del Comitato e sui risultati emersi dalla redazione del Bilancio di Genere. Il CUG organizzerà incontri e seminari sulle tematiche di competenza del comitato anche in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne)

2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato

L'Ateneo si impegna a svolgere diverse indagini per la valutazione del "clima interno" e delle possibili fonti di disagio lavorativo al fine di

individuare interventi migliorativi che possano promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, vengono svolte indagini sul benessere organizzativo e per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

- Valutazione dello stress lavoro-correlato SLC.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, è disposta ogni due anni la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato. Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Medici e psicologi esperti in materia, Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Rappresentanti sindacali, Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Servizio Organizzazione e Innovazione) si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. L'indagine sarà svolta nuovamente nel 2020, con la collaborazione di tutte le figure sopraccitate. Il CUG svolgerà un ruolo di promotore, non solo dell'indagine, ma soprattutto della programmazione delle azioni e degli interventi ai fini della riduzione o eliminazione del rischio di insorgenza di stress lavoro-correlato.

- Indagine sul benessere organizzativo.

All'interno del progetto Good Practices, viene annualmente svolta l'indagine del benessere organizzativo, anche con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 150/2001. Oltre ad analizzare i dati relativi all'Ateneo, il progetto GP consente di avere a disposizione i dati aggregati relativi alle altre Università membro in modo da effettuare anche analisi comparative delle medie dei risultati ottenuti. Anche nel 2020 l'Ateneo parteciperà al progetto; il CUG sarà coinvolto nella fase di analisi, di presentazione e pubblicazione dei dati, nonché nell'eventuale fase di progettazione di interventi migliorativi per il benessere di lavoratrici e lavoratori.

3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

3.1. Proseguimento nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna" e l'attribuzione di un premio in denaro ad una/o studentessa/e universitaria per il migliore racconto.

3.2. Sostegno e promozione del premio di Laurea intitolato alla memoria di "Marina Chiola" su argomenti rientranti negli "studi di genere". Marina Chiola è stata dipendente dell'Università di Pavia fino alla sua scomparsa e Presidente del Comitato di Ateneo per le Pari Opportunità.

3.3. Costruzione di una mappa dei docenti dell'Ateneo che utilizzano un approccio di genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG intende chiedere, a quanti disponibili all'interno della comunità accademica, di partecipare ad attività di formazione e consulenza per le tematiche di competenza CUG.

3.4. Promozione del corso "Prevenzione della violenza di genere: educare al rispetto" istituito dal dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, dal dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e dal Dipartimento di Giurisprudenza.

L'obiettivo del corso è quello di fornire specifiche conoscenze e competenze sul tema della violenza contro le donne, anche in un'ottica di promozione dei diritti e delle pari opportunità, rivolti a studenti/esse che nell'ambito dell'esercizio della loro futura professione entreranno in contatto con le donne vittime di violenza.

3.5. Attività di informazione, ricognizione e monitoraggio riguardante specificatamente il gender-gap nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Le linee d'azione nei confronti delle studentesse saranno concordate anche con i responsabili locali del Piano Lauree Scientifiche, mentre per le ricercatrici si organizzeranno incontri presso i Dipartimenti.

4. Premio "Hai per caso una buona Idea?"

Istituzione del premio "Hai per caso una buona Idea?" per progetti volti a migliorare la vita in Università. La partecipazione sarà rivolta a tutti gli studenti e al personale strutturato e non dell'Ateneo.

Il progetto vincitore dovrà essere "realizzabile" nel breve/medio periodo in termini di budget e fattibilità e riguardare uno dei temi di interesse CUG. Il CUG selezionerà il progetto vincitore per cui sarà predisposto un premio in denaro e si farà promotore della sua realizzazione.

Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia

1. Comunicazione

E' necessario far conoscere le attività del Comitato Unico di Garanzia ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più sconosciuti ai dipendenti e agli studenti dell'Ateneo. Il CUG dovrà impegnarsi nella comunicazione delle sue attività. Si provvederà a progettare un nuovo sito a cui si potrà accedere dal portale di Ateneo dedicato al Comitato. Si ritiene altresì importante rafforzare la conoscenza e visibilità del CUG all'esterno anche tramite il ricorso ai social media.

2. *Networking*

2.1. Il Comitato Unico di Garanzia manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali).

2.2. Collaborazione con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia, IUSS), con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre istituzioni nazionali e internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG. Adesione alla Rete dei CUG della Lombardia.

Modifiche del regolamento interno del CUG

Alla luce della Direttiva 2 del 27 giugno 2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri che adegua direttiva marzo 2011 in materia di funzionamento CUG si pone l'esigenza di verificare se il regolamento interno del CUG attualmente in vigore vada modificato e/o esteso per tener conto delle nuove linee guida. Il CUG procederà all'analisi della corrispondenza tra regolamento vigente e nuove disposizioni. In particolare verranno adottati tutti gli aggiornamenti del regolamento ritenuti necessari ivi inclusa la procedura di gestione delle segnalazioni inerenti il malessere lavorativo eventualmente pervenute.



1. Gli organi di tutela delle pari opportunità



1.1 Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo introdotto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 che ha assunto, unificandole, le funzioni precedentemente attribuite al Comitato per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Lo Statuto di Ateneo all'articolo 4.5 prevede l'istituzione del CUG che è stato costituito per la prima volta nel marzo 2011.

Il CUG ha la finalità di assicurare, nell'ambito delle attività lavorative e dello studio, pari opportunità di genere e di garantire l'assenza di qualsiasi forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, ai convincimenti personali e politici, alla condizione sociale e culturale.

Il CUG ha funzioni di studio, di proposta, consultive e di verifica e tra i suoi compiti sono compresi: a) la promozione di azioni volte a diffondere la cultura delle pari opportunità, come studi e attività a carattere formativo e scientifico; b) la predisposizione di piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne e prevenire le discriminazioni; c) la collaborazione con l'Amministrazione per predisporre analisi di programmazione di genere e fornire pareri su piani di formazione, di riorganizzazione e forme di flessibilità lavorativa; d) la verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e di promozione del benessere lavorativo e delle azioni di contrasto a tutte le forme di discriminazione.

Il CUG dell'Ateneo dell'Università di Pavia è costituito da un presidente e da 6 membri effettivi, 3 designati dall'Amministrazione (più 3 sostituti) e 3 dalle rappresentanze sindacali (più 3 sostituti). La durata in carica del Comitato è di quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Il Comitato si riunisce almeno quattro volte all'anno. Alle riunioni aventi oggetto materie di pertinenza degli/le studenti/esse, il CUG può invitare una loro rappresentanza tra gli/le eletti/e negli organi di Ateneo che partecipano a titolo consultivo, senza diritto di voto. Inoltre, il CUG può invitare a partecipare alle riunioni anche persone esterne ed avvalersi,

a seconda degli argomenti trattati, di esperti/e scelti/e tra il personale tecnico-amministrativo e docente, i/le quali partecipano alle sedute a titolo consultivo e senza diritto di voto.

Il CUG opera in collaborazione con la/il Consigliera/e di fiducia e con la/il Consigliera/e nazionale di parità, nonché in stretto contatto con le/i Consigliere/i di parità territorialmente competenti, per lo scambio di buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici, con la/il Garante dei diritti delle studentesse e degli studenti, con la/il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente dell'Ateneo.

La/il Consigliera/e di fiducia, nominata/o dal Rettore, è un'esperta/o a cui tutti coloro che lavorano e studiano all'interno dell'Ateneo possono rivolgersi in caso di dinamiche lavorative e relazionali che creano situazioni di disagio, come casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni. La/il Consigliera/e di fiducia è chiamata/o a prevenire, gestire e risolvere eventuali situazioni di difficoltà che si verificano presso l'università, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone. La/il Consigliera/e opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Università ed è a disposizione di chiunque, tra personale docente, personale tecnico-amministrativo o studentesse e studenti, abbia bisogno di assistenza nella risoluzione di dinamiche relazionali in ambito lavorativo o di studio che determinano l'insorgere di situazioni di disagio. È possibile chiedere incontri personali e strettamente riservati alla/al Consigliera/e di fiducia.

1.2. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019

Le Azioni Positive consistono in misure che, in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3.2 della Costituzione) mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di eguali opportunità nel lavoro e nello studio, a garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita di Ateneo, a migliorare il clima lavorativo e di studio e a favorire la condivisione di valori di equità, rispetto e dignità.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università di Pavia per il triennio 2017-

2019 si articola in 6 obiettivi e include le azioni qui sotto dettagliate.

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia–lavoro, sperimentazione di nuove forme di organizzazione e creazione di opportunità lavorative

Azione 1 – Telelavoro

- Potenziamento del numero di posizioni e delle aree di attività per le quali predisporre posizioni di telelavoro.
- Collaborazione tra CUG e Amministrazione nelle fasi di selezione dei progetti e di monitoraggio e valutazione di questi.
- Individuazione, con le strutture coinvolte nei progetti di telelavoro, di uno schema di obiettivi da realizzare nell'ambito del progetto di telelavoro ai fini della valutazione.

Azione 2 – *Smart working*

- Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità orientata a favorire la conciliazione lavoro e responsabilità familiari riconducibili al concetto di *smart working*, attraverso la regolazione di modalità organizzative definite sulla base di accordi ad hoc tra dipendenti e Amministrazione.

Azione 3 – *Coworking*

- Analisi di fattibilità e sperimentazione della messa a disposizione di spazi di *coworking* con accesso a servizi comuni di base (come servizi informatici, servizi bibliotecari) a laureate/i, dottori/esse di ricerca e specializzati/e del nostro Ateneo. Lo scopo è quello di rafforzare l'interazione tra didattica, ricerca e mondo del lavoro sostenendo la fase di *start-up* nella creazione di posizioni di lavoro autonomo, professionale e imprenditoriale.

Obiettivo 2 – Azioni a sostegno della genitorialità e della salute delle donne

Azione 1 – Supporto a sostegno della genitorialità e delle scelte riproduttive

- Possibilità di fornire un sostegno diretto (per esempio con finanziamento a tasso zero da restituirsi in un ampio arco temporale) o indiretto (per esempio attraverso il convenzionamento con centri di procreazione

medicalmente assistita presenti sul territorio) per l'accesso a tecniche di crioconservazione di ovociti e spermatozoi a tutela della fertilità. Tale sostegno permetterebbe di estendere la tutela della fertilità, già riconosciuta dal Servizio Sanitario Nazionale ai/alle pazienti oncologici/che – e promossa anche dal nostro Ateneo attraverso la campagna di *crowdfunding* "Madri oltre il tempo della malattia", anche ad altre patologie (per esempio endometriosi) e a coloro i/le quali per ragioni di altra natura (sociali, economiche o personali) si trovino nella condizione di dover rinviare le proprie scelte di fertilità.

Obiettivo 3 – Attività di formazione, informazione e valutazione

Azione 1 – Seminari e formazione

- Organizzazione di seminari sui temi come discriminazioni, stress lavoro-correlato, *mobbing*, *stalking* e molestie sessuali, rivolti all'intera comunità accademica. Per aumentarne la fruizione e inserirli all'interno dei percorsi di formazione per il personale dell'Ateneo, i seminari potranno essere messi a disposizione sulla piattaforma KIRO. Il CUG proseguirà inoltre con la collaborazione all'attività di formazione per il personale neoassunto.

Azione 2 – Comunicazione

- Potenziamento delle attività di informazione, comunicazione e promozione delle attività del CUG attraverso il sito web, materiale divulgativo, *social network*.

Azione 3 – Valutazione del clima organizzativo

- Predisposizione, di concerto con la Consigliera di Fiducia e con il Servizio Organizzazione e Innovazione, di un questionario di valutazione sul benessere/disagio lavorativo da somministrare ai dipendenti (PTA e personale docente) dell'Ateneo.
- Promozione di un forum di discussione per permettere a studenti/esse e dipendenti di formulare suggerimenti e segnalare criticità relativamente agli ambiti di competenza del CUG.

Obiettivo 4 – Attività a sostegno della diffusione di una cultura di genere e di eguali opportunità

Azione 1 – Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

- Predisposizione di un vademecum per l'utilizzo di un linguaggio che sia rispettoso delle differenze di genere nell'attività di redazione di documenti ufficiali, nella predisposizione di modulistiche e, più in generale, nella comunicazione interna ed esterna all'Ateneo, evitando di declinare esclusivamente ai maschili ruoli e posizioni ricoperti da entrambi i generi. L'intento è di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento.

Azione 2 – Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

- Proseguimento nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna e di uomo" e l'attribuzione di un premio ad uno/a studente/ssa universitario/a per il migliore racconto.
- Promozione di attività culturali e artistiche contro ogni forma di discriminazione e a favore di una cultura dell'eguaglianza in collaborazione con altre istituzioni locali presenti sul territorio e in Ateneo.

Obiettivo 5 – Bilancio di Genere

Azione 1 – Predisposizione del Bilancio di Genere

- Il Bilancio di Genere fornisce informazioni sulle effettive opportunità di studio, di ricerca e di occupazione interne all'Ateneo, permettendo di analizzare e valutare le scelte dell'Amministrazione e dei Dipartimenti in merito ai reclutamenti e alle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e del personale docente, alla composizione degli organi di governo, all'accesso ai fondi di ricerca, ad un'equilibrata presenza di genere a conferenze, eventi pubblici e iniziative promosse dall'Ateneo.

Obiettivo 6 – *Networking*

Azione 1 – Attivazione e potenziamento di azioni di *networking* interne ed esterne

- Raccordo con gli/le interlocutori/trici istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione

più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali).

- Proseguimento della collaborazione con altre strutture presenti nel nostro Ateneo, quali il Centro MERGED (Migrazione e Riconoscimento, Genere, Diversità), il Centro di Servizio di Assistenza e Integrazione Studenti Disabili (S.A.I.S.D.) e la sezione di Medicina del Lavoro – Dipartimento di Sanità Pubblica del nostro Ateneo.
- Collaborazione con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia), con quelli di altri Atenei, con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre istituzioni nazionali e internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG.

1.3. Le attività realizzate dal CUG

L'attività svolta dal CUG nel corso del 2018 e nella prima parte del 2019 si è sviluppata lungo le linee previste dal piano di azione triennale 2017–2019.

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia–lavoro, sperimentazione di nuove forme di organizzazione e creazione di opportunità lavorative

Azione 1 – Telelavoro: Il CUG ha sostenuto l'attività dell'Amministrazione per quanto riguarda la promozione e la selezione dei progetti di telelavoro presentati nel 2018 e nel 2019 dai responsabili delle strutture e, successivamente, delle lavoratrici e dei lavoratori che si sono candidati per ricoprire tali posizioni. Il CUG sottolinea con soddisfazione il progressivo consolidamento di questa iniziativa avviata in via sperimentale nel 2014 con 7 postazioni e da allora in costante incremento (da 7 posizioni iniziali si è passati a 13 nel 2018 e a 15 con riferimento al 2019).

Obiettivo 2 – Attività di formazione, informazione e valutazione

Azione 1 – Seminari e formazione: la Presidentessa del CUG e la Consigliera di Fiducia hanno partecipato all'attività di formazione per il personale neo–assunto con un momento formativo su ruolo e attività del CUG.

Azione 2 – Comunicazione: si è potenziata l'attività di informazione, comunicazione e promozione delle attività del CUG, con il coinvolgimento di due studentesse tirocinanti del corso di laurea CIM e la creazione di un'apposita pagina web per la promozione degli eventi promossi dal CUG: <https://eventicug.unipv.it/>.

Azione 3 – Valutazione del clima organizzativo: Si è continuato il raccordo con il dott. Barbieri e la Consigliera di Fiducia, dott.ssa Sara Moruzzi sull'attività di valutazione del rischio stress lavoro correlato messe in atto dall'Amministrazione.

Obiettivo 3 – Attività a sostegno della diffusione di una cultura di genere e di eguali opportunità

Azione 1 – Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

- È stato messo a punto un vademecum dal titolo "Sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere", approvato dal CUG nell'Aprile 2019.

Azione 2 – Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

- a) Sono state messe a punto con la Segreteria Studenti e con gli Organi di Governo le procedure previste per il rilascio del doppio libretto agli/alle studenti/esse in transizione di genere.
- b) È proseguita la collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del XIV Concorso Letterario "Caratteri di donna e di uomo" ed è stato attribuito un premio in denaro ad una studentessa universitario per il migliore racconto.
- c) Predisposizione delle Linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici, approvate dal Senato Accademico di giugno 2019 (si veda l'Appendice).
- d) Il CUG ha promosso e curato una serie di iniziative volte alla sensibilizzazione della comunità accademica e della cittadinanza contro la violenza di genere:
 - organizzazione e promozione della mostra "Com'eri vestita – What were you wearing", per raccontare la violenza sulle donne. La mostra, curata in Italia dall'Associazione Libere Sinergie di Milano, ha ricevuto il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è stata ospitata presso

l'Ateneo e presso il Palazzo Broletto;

- promozione dello spettacolo teatrale "Il gigante di sangue" ideato e realizzato dalla compagnia teatrale "Tra il Dito e la Luna" con la partecipazione di studenti e studentesse del nostro Ateneo;
- presentazione del libro di Nadia Muscialini e Mario De Maglie "In dialogo. Riflessioni a quattro mani sulla violenza", con Dana Scotto di Fasano, presso l'Aula Goldoniana del Collegio Ghislieri.



2. La composizione di genere dell'Università di Pavia



2.1. Uno sguardo d'insieme

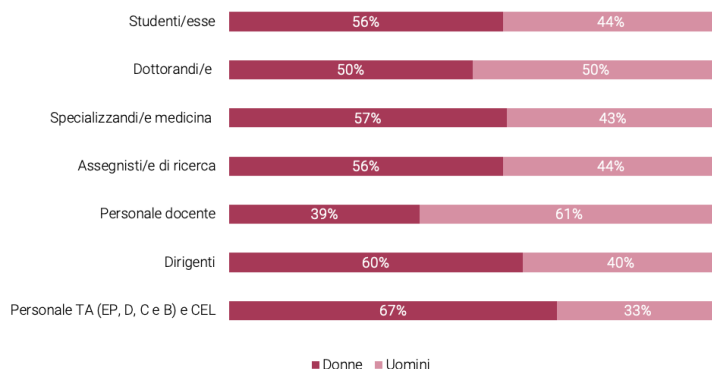
Considerando il complesso delle persone che studiano e lavorano all'Università di Pavia (al 31 dicembre 2018), la Tabella 2.1 mostra come le donne siano prevalenti nell'Ateneo. In particolare, la presenza femminile supera quella maschile per quanto riguarda la componente studentesca, anche a livello di dottorato di ricerca e di scuole di specializzazione in ambito medico, gli/le assegnisti/e di ricerca, i/le dirigenti e il personale tecnico amministrativo (PTA). Mentre nel caso del personale docente c'è una netta prevalenza di uomini, corrispondente al 61% del totale rispetto al 39% di donne (Figura 2.1).

Tabella 2.1 – Distribuzione per genere dell'Università di Pavia (2018)*

	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse	13.049	10.405	23.454
Dottorandi/e	249	251	500
Specializzandi/e medicina	483	369	852
Assegnisti/e di ricerca	245	193	438
Personale docente	403	641	1.044
Dirigenti	3	2	5
PTA e CEL	595	289	884
Totale	15.027	12.150	27.177

* Tutti i valori si intendono al 31 dicembre 2018, fatta eccezione per studenti/esse e dottorandi/e che sono relativi all'anno accademico 2018/19

Figura 2.1. Distribuzione percentuale per genere all'Università di Pavia (2018)



2.2. Gli studenti e le studentesse

Prendendo in esame la componente studentesca all'interno dell'Università, si nota che sul totale degli iscritti il genere femminile rappresenta il 56% della popolazione: su un totale di 23.454 studenti e studentesse, le donne sono 13.049 mentre gli uomini 10.405 (Tabella 2.2). La presenza femminile è di poco superiore a quella a livello nazionale fornita dal Portale dei dati dell'istruzione superiore¹. Osserviamo però che la percentuale maschile e femminile varia di molto a seconda dei dipartimenti che si prendono in considerazione (Figura 2.2).

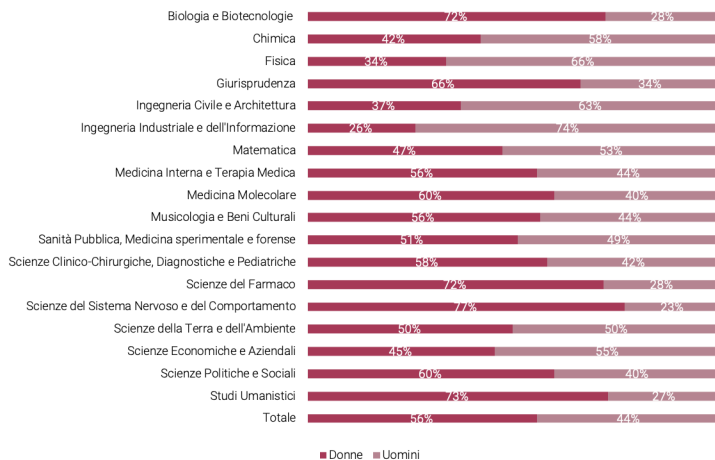
I dipartimenti nei quali la percentuale femminile raggiunge o supera il 70% degli iscritti sono quello di Scienza del Sistema Nervoso e del Comportamento (77%); Studi Umanistici (73%) e Biologia e Biotecnologie e Scienza del Farmaco, entrambi con il 70% di studentesse. Mentre, la presenza femminile è al di sotto del 40% nei Dipartimenti di Ingegneria Industriale e dell'Informazione (26%), Fisica (34%) e Ingegneria Civile e Architettura (37%).

¹Tutti i dati nazionali riportati nel documento sono disponibili alla pagina web <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genero-degli-atenei/> (accesso 18 giugno 2019).

Tabella 2.2 – Distribuzione degli/le studenti/esse per genere e dipartimento (2018/2019)

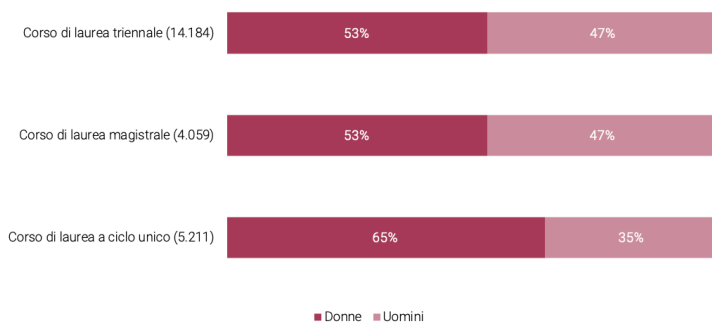
Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
Biologia e Biotecnologie	1.301	501	1.802
Chimica	191	264	455
Fisica	104	205	309
Giurisprudenza	1.012	519	1.531
Ingegneria Civile e Architettura	332	561	893
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	707	1.982	2.689
Matematica	111	124	235
Medicina Interna e Terapia Medica	744	592	1.336
Medicina Molecolare	478	321	799
Musicologia e Beni Culturali	231	179	410
Sanità pubblica, Medicina sperimentale e forense	887	855	1.742
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	273	197	470
Scienze del Farmaco	1.345	530	1.875
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	716	216	932
Scienze della Terra e dell'Ambiente	309	312	621
Scienze Economiche e Aziendali	1.210	1.450	2.660
Scienze Politiche e Sociali	1.477	992	2.469
Studi Umanistici	1.621	605	2.226
Totale	13.049	10.405	23.454

Figura 2.2. Distribuzione percentuale degli/le studenti/esse per genere e dipartimento (A.A. 2018/2019)



La Figura 2.3 mostra gli/le iscritti/e nell'Anno Accademico 2018/2019 per tipo di corso ed è evidente una maggiore percentuale di studentesse iscritte nei corsi di laurea a ciclo unico, mentre si osserva parità di genere per quanto riguarda i corsi di laurea triennale e magistrale.

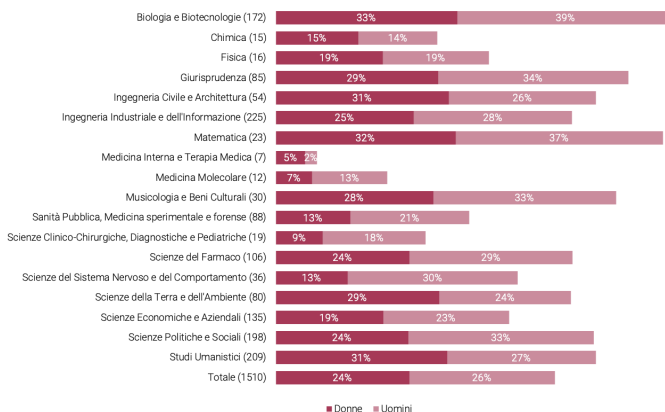
Figura 2.3 – Distribuzione percentuale delle iscrizioni per genere e tipo di corso di studi (A.A. 2018/2019)*



*In parentesi il numero totale degli iscritti/e

Per quanto riguarda l'abbandono degli studi al primo anno, che siano essi triennali, magistrali o a ciclo unico, si osserva molta eterogeneità a livello di Dipartimento (Figura 2.4). Il Dipartimento con la percentuale più bassa di abbandoni da parte sia degli studenti che delle studentesse è quello di Medicina Interna e Terapia Medica (solo il 2% di uomini ha abbandonato il corso al primo anno) mentre il Dipartimento con il tasso più alto di abbandoni risulta essere quello di Biologia e Biotecnologie, con una media del 34% di abbandoni tra gli/le iscritti/e al primo anno. In buona parte dei Dipartimenti il tasso degli abbandoni da parte degli studenti è più alto rispetto a quello delle studentesse. Solamente in cinque Dipartimenti vi è un numero maggiore di abbandoni da parte delle studentesse, in particolare questo avviene nei dipartimenti di Chimica, Ingegneria Civile e Architettura, Medicina Interna e Terapia Medica, dove però il tasso di abbandono è in generale molto basso, e infine Scienze della Terra e dell'Ambiente e Studi Umanistici.

Figura 2.4 – Percentuale di abbandoni al primo anno di studi per dipartimento e genere (A.A. 2017/2018)*



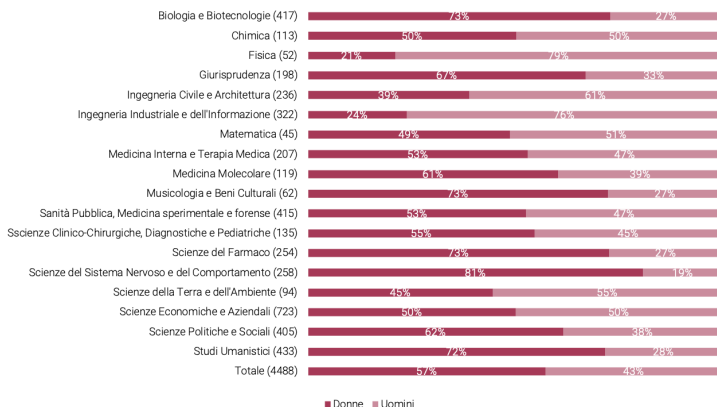
*In parentesi il numero totale degli abbandoni

Considerando i dati sulle lauree, nell'anno solare 2018 ci sono stati 2577 laureate (57%) e 1911 (43%) laureati. La percentuale di laureate pavese è di poco inferiore alla media nazionale pari al 58%. Guardando alla differenza di genere sono presenti Dipartimenti in cui la percentuale di laureati è pari come Chimica e Scienze Economiche e Aziendali, mentre in altri la percentuale di laureate è decisamente maggiore rispetto ai colleghi maschi, come per esempio nel Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (81% di laureate) o in quello di Musicologia e Biologia e Biotecnologie entrambi con il 73% di laureate sul totale (Figura 2.5). I dipartimenti in cui la percentuale maschile di laureati è decisamente maggiore rispetto a quella femminile sono quello di Fisica (79% di laureati maschi) e Ingegneria Industriale e dell'Informazione (76%).

La Figura 2.6 fornisce informazioni su laureate e laureati con 110 e lode nell'anno solare 2018 che rappresentano il 22% del totale e come si può notare il 66% di questi sono donne. Nella maggior parte dei Dipartimenti è evidente la migliore riuscita delle studentesse rispetto agli studenti come per esempio in Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento dove le laureate con il massimo dei voti sono l'85% contro il 15% dei laureati, in Scienze Clinico-Chirurgiche e in Scienza del Farmaco dove sono l'80%.

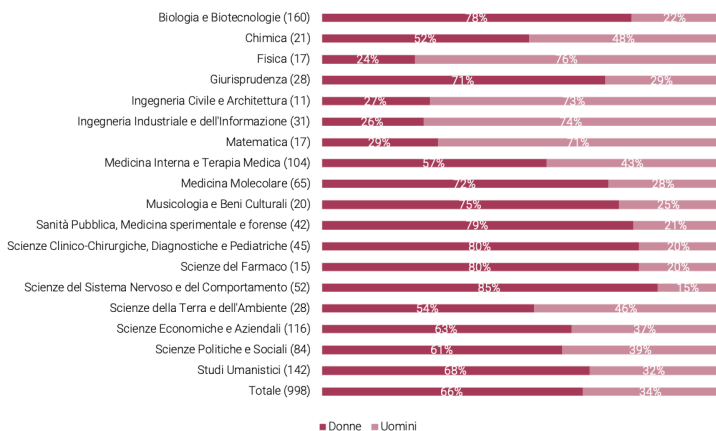
Solamente in quattro dipartimenti si registra una prevalenza dei laureati con il massimo dei voti rispetto alle laureate: Fisica (76%), Ingegneria Industriale (74%), Ingegneria Civile (73%) e Matematica (71%).

Figura 2.5 – Percentuale laureati per genere e dipartimento (2018)*



*In parentesi il numero totale dei laureati e delle laureate

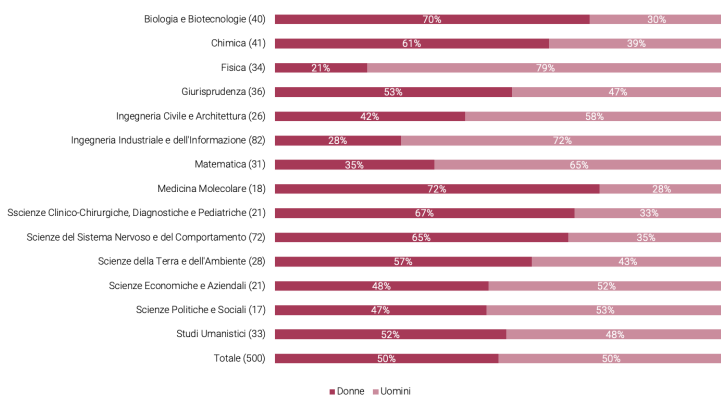
Figura 2.6 – Percentuale laureati/e con 110 e lode per genere e dipartimento (2018)*



*In parentesi il numero totale dei laureati e delle laureate

Infine, considerando i/le dottorandi/e, la Figura 2.7 riporta gli studenti e le studentesse iscritte nell'Anno Accademico 2018/2019. Nel totale degli iscritti si ha parità di genere, come a livello nazionale. Andando però nel dettaglio dei vari corsi di Dottorato, ce ne sono alcuni che presentano una percentuale di iscritte donne superiore o pari al 70% come Medicina Molecolare (72%) e Biologia e Biotecnologie (70%) e altri, invece, dominati dalla presenza maschile come Fisica (79%) e Ingegneria Industriale e dell'Informazione (72%).

Figura 2.7 – Composizione percentuale degli/delle iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca per genere e dipartimento (A.A. 2018/2019)*

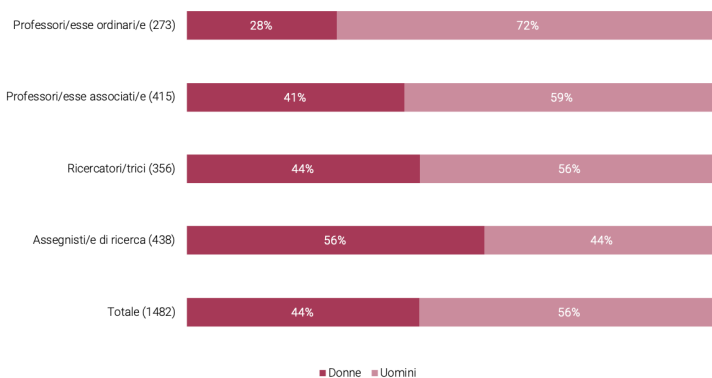


*In parentesi il numero totale dei dottorandi e delle dottorande

2.3. Il personale docente

Il personale docente, includendo gli assegnisti e le assegniste di ricerca, nell'Università di Pavia è composto da un totale di 1482 persone, di cui il 44% sono donne e il 56% uomini (rispettivamente 648 e 834). La differenza più evidente, per quanto riguarda la composizione di genere, si ha nelle posizioni apicali della carriera. Infatti, sono donne solamente il 28% degli/delle ordinari/e, percentuale peraltro di poco superiore alla media nazionale, pari al 23%. Per quanto riguarda gli/le associati/e e i/ricercatori/trici, le donne sono rispettivamente il 41% e il 44% (Figura 2.8). L'unica categoria in cui si ha una maggiore presenza di donne è quella degli/le Assegnisti/e di ricerca, dove le donne costituiscono il 56% del totale.

Figura 2.8 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo e genere (2018)*



*In parentesi il numero totale dei/delle docenti

La Tabella 2.3 fornisce la distribuzione del personale docente nei dipartimenti dell'Università di Pavia. Solamente tre sono i dipartimenti nei quali c'è una presenza femminile maggiore rispetto a quella maschile: Scienza del Farmaco dove le donne sono il 79% e Biologia e Biotecnologie e Medicina Molecolare dove sono il 52%. I dipartimenti con la minore

presenza femminile sono Ingegneria Civile ed Architettura dove ci sono solamente il 20% di donne, Ingegneria Industriale e dell'Informazione con il 23% e Fisica con il 25%.

Le Professoresse Ordinarie sono in numero maggiore dei colleghi maschi solo in 2 Dipartimenti su 18: a Scienze del Farmaco e Studi umanistici. In due dipartimenti, Fisica e Medicina Interna e Terapia Medica, gli ordinari sono tutti uomini. In generale nella maggior parte degli altri Dipartimenti il numero dei Professori Ordinari risulta essere nettamente maggiore rispetto a quello delle Professoresse. Una situazione simile si riscontra anche per quanto riguarda i Professori e le Professoresse associati/e e i Ricercatori e le Ricercatrici. La Tabella 2.4. riporta la percentuale di donne nelle diverse posizioni, evidenziando in giallo i dipartimenti dove la presenza femminile è superiore a quella media nell'Ateneo. Nelle posizioni all'apice della carriera accademica i dipartimenti con una maggiore presenza femminile sono quelli di Studi Umanistici e quello di Scienza del Farmaco dove le donne ordinarie sono rispettivamente il 58 e il 56% del totale. Poco al di sotto del 50% ci sono Biologia e Biotecnologie (47%) e Scienze Politiche e Sociali (46%). Considerando le Professoresse associate, a Scienza del Farmaco sono l'89% e a Biologia e Biotecnologie il 65%. Altri due dipartimenti dell'Ateneo, Sanità Pubblica e Medicina Molecolare hanno rispettivamente il 55 e il 50% di donne nella posizione di associate. Infine, considerando le ricercatrici, Scienza del Farmaco con l'80% di donne nella posizione è il Dipartimento in Ateneo con la percentuale più elevata, seguito da Biologia e Biotecnologie con il 65%, Sanità Pubblica con il 55%, Medicina Molecolare e Scienze del Sistema Nervoso con il 50%. Tra tutti i dipartimenti, quelli dove la presenza femminile è superiore alla media dell'Ateneo in tutte le posizioni della carriera accademica sono: Biologia e Biotecnologie, Medicina Molecolare, Sanità Pubblica, Scienza del Farmaco e Studi Umanistici.

Tabella 2.3 – Composizione del personale docente per dipartimento, ruolo e genere (2018)

Dipartimenti	Ordinari/e		Associati/e		Ricercatori/trici		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Biologia e Biotecnologie	7	8	13	7	12	12	32	27
Chimica	2	9	8	19	4	12	14	40
Fisica	0	9	9	17	4	14	13	40
Giurisprudenza	9	14	6	8	4	10	19	32
Ingegneria Civile e Architettura	2	10	1	17	7	12	10	39
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	4	25	4	22	11	18	19	65
Matematica	3	14	6	12	5	10	14	36
Medicina Interna e Terapia Medica	0	13	10	12	10	9	20	34
Medicina Molecolare	6	10	13	13	15	9	34	32
Musicologia e Beni Culturali	1	5	10	15	2	4	13	24
Sanità Pubblica, Medicina sperimentale e forense	4	5	6	5	13	14	23	24
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	4	18	5	21	11	17	20	56
Scienze del Farmaco	5	4	17	2	16	4	38	10
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	4	12	10	10	8	5	22	27
Scienze della Terra e dell'Ambiente	2	6	10	11	11	15	23	32
Scienze Economiche e Aziendali	4	17	12	13	10	14	26	44
Scienze Politiche e Sociali	6	7	10	15	2	9	18	31
Studi Umanistici	14	10	20	26	11	12	45	48
Totale	77	196	170	245	156	200	403	641

Tabella 2.4 – Composizione percentuale del personale docente per dipartimento, ruolo e genere (2018)* **

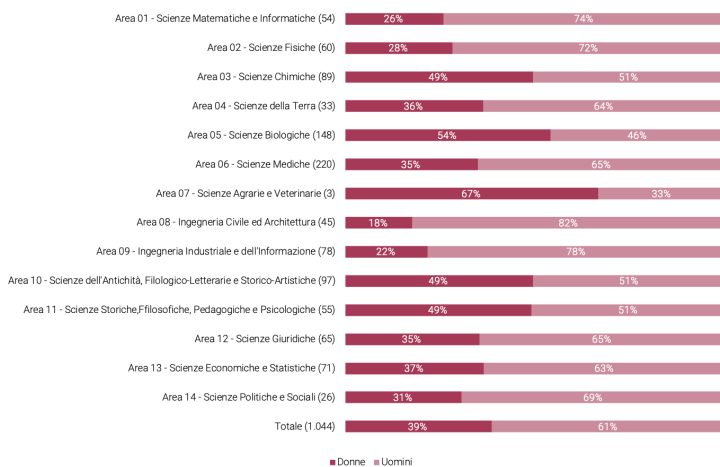
	Professoressa Ordinarie % sul totale	Professoressa Associate % sul totale	Ricercatrici % sul totale
Media Ateneo	28	41	44
Biologia e Biotecnologie	47 (3)	65 (2)	50 (5)
Chimica	18 (11)	30 (15)	25 (16)
Fisica	0 (18)	35 (13)	22 (17)
Giurisprudenza	39 (6)	43 (10)	29 (15)
Ingegneria Civile e Architettura	17 (14)	6 (18)	37 (12)
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	14 (16)	15 (17)	38 (11)
Matematica	18 (13)	33 (14)	33 (14)
Medicina Interna e Terapia Medica	0 (18)	45 (8)	53 (4)
Medicina Molecolare	38 (7)	50 (4)	63 (2)
Musicoologia e Beni Culturali	17 (15)	40 (12)	33(13)
Sanità Pubblica, Medicina sperimentale e forense	44 (5)	55 (3)	48 (6)
Scienze Clinico-Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche	18 (12)	19 (16)	39 (10)
Scienze del Farmaco	56 (2)	89 (1)	80 (1)
Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento	25 (8)	50 (5)	62 (3)
Scienze della Terra e dell'Ambiente	25 (9)	48 (7)	42 (8)
Scienze Economiche e Aziendali	19 (10)	48 (6)	42 (9)
Scienze Politiche e Sociali	46 (4)	40 (11)	18 (18)
Studi Umanistici	58 (1)	43 (9)	48 (7)

*In amaranto i dipartimenti che hanno una percentuale di donne nelle diverse posizioni al di sopra della media di Ateneo.

** In parentesi la posizione del dipartimento in termini di percentuale di donne nella posizione

Andando ad analizzare nel dettaglio la distribuzione del personale docente nelle varie aree CUN si nota come, in alcune aree la prevalenza maschile sia molto alta, superiore al 70%, tra queste Ingegneria Civile ed Architettura (82% di docenti maschi), Ingegneria Industriale e dell'Informazione (78%), Scienze Matematiche e Informatiche (74%) e Scienze fisiche (72%). Le uniche aree in cui si riscontra una superiore presenza femminile sono quelle di Scienze Agrarie e Veterinarie (67% di docenti donne su un totale di 3 docenti nell'Ateneo afferenti all'Area 7) e Scienze Biologiche (54%) (Figura 2.9).

Figura 2.9 – Composizione percentuale del personale docente per area CUN e genere (2018)*

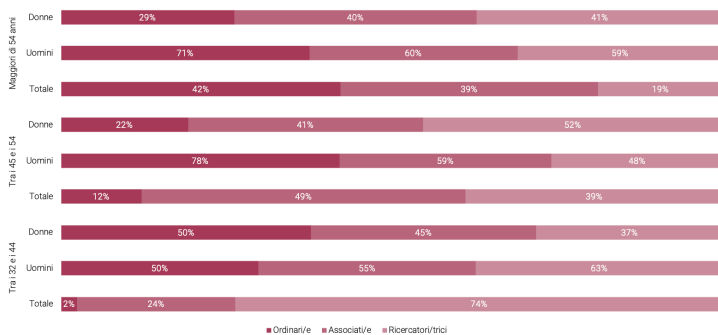


*In parentesi il numero totale dei/delle docenti

La Figura 2.10 presenta la composizione del personale docente per età, genere e ruolo. Nella fascia di età tra i 32 e i 44 anni, il 74% del personale docente ha una posizione da ricercatore il 24% è associato e solamente il 2% ordinario. Tra i/le ricercatori/trici in questa fascia di età il 63% sono uomini e il 37% donne. Questo dato è molto importante perché fornisce un'indicazione sull'evoluzione del corpo docente nei prossimi anni, indicando che per quanto riguarda le progressioni interne non ci si potrà aspettare un maggiore equilibrio di genere. Nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni, il 49% del personale docente è in posizione di associato (le donne sono il 41% e gli uomini il 59%) ed il 39% di ricercatore e ricercatrice. È importante notare che tra i ricercatori in questa fascia di età il 52% sono donne e il 48% uomini. Infine, nella fascia di età superiore ai 54 anni, gli ordinari sono il 42%, gli associati il 39% e i ricercatori il 19%. Tra gli ordinari c'è una netta prevalenza maschile: 71% rispetto a 29%. Tra gli associati la distribuzione per genere è 60% uomini e 40% donne e tra i ricercatori, rispettivamente: 59% e 41%.

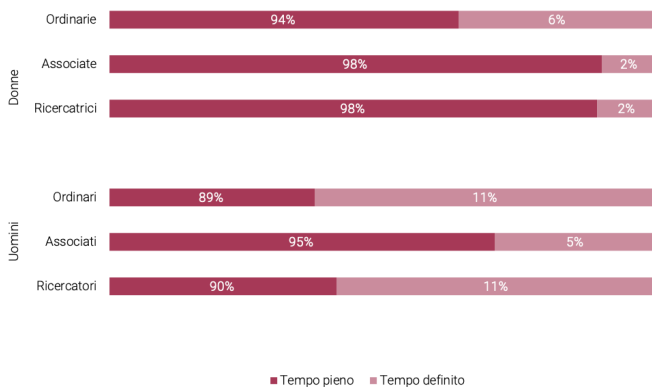
Nel complesso, questi dati confermano una maggiore difficoltà delle ricercatrici a passare ai livelli superiori della carriera accademica.

Figura 2.10 – Composizione percentuale del personale docente per età, genere e ruolo (2018)



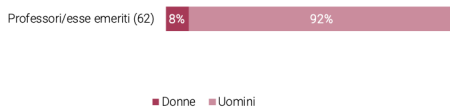
Se si osserva la composizione percentuale del personale docente in riferimento al regime d'impiego, si può notare che, per quanto riguarda le docenti quasi tutte hanno scelto, a prescindere dal ruolo ricoperto, il lavoro a tempo pieno (Figura 2.11). Anche per quanto riguarda i colleghi maschi la scelta del tempo pieno è predominante anche se, tra gli ordinari l'11% degli uomini sceglie il tempo definito mentre per le donne la percentuale scende al 6%.

Figura 2.11 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere e regime d'impiego (2018)



Infine, se si prende in esame la figura dei Professori e delle Professoressse Emeriti/e si nota la schiacciante predominanza maschile in questo ruolo. Su 62 Professori/esse Emeriti/e, solo l'8% è rappresentato da donne (Figura 2.12).

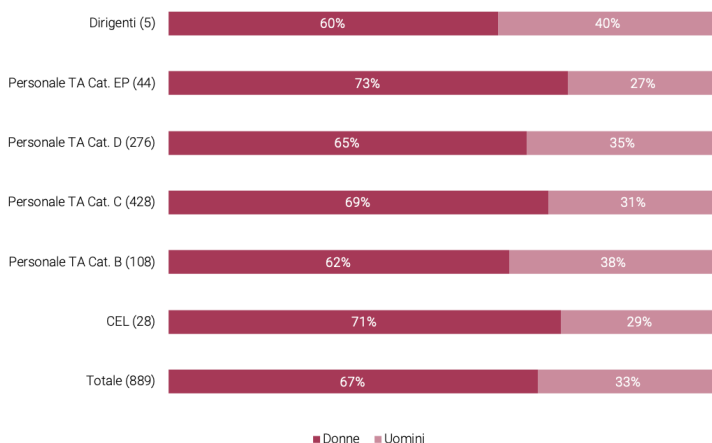
Figura 2.12 – Composizione percentuale dei/delle Professori/esse Emeriti/e per genere al 31/12/2018



2.4. Il personale tecnico amministrativo

Tra il Personale Tecnico Amministrativo vi è una presenza femminile nettamente superiore rispetto a quella maschile, a differenza del personale docente dove la componente maschile è numericamente prevalente come abbiamo visto nella sessione precedente. Le donne, nelle varie categorie, inclusi i ruoli dirigenziali, costituiscono il 67% del Personale TA. Tale percentuale risulta superiore alla media nazionale degli atenei, rilevata dall'Ufficio Statistica del MIUR pari al 59%. Anche per quanto riguarda i/le Collaboratori/trici Esperti/e Linguistici (CEL) è evidente una netta superiorità femminile (71% contro 29%) (Figura 2.13).

Figura 2.13 – Composizione percentuale Personale Dirigente, TA, CEL per ruolo e genere (2018)*



*In parentesi il numero totale nelle diverse categorie

2.5. Gli organi di Ateneo

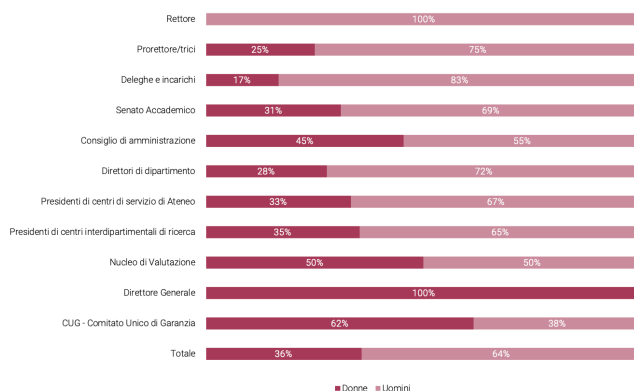
La Tabella 2.5 e la Figura 2.14 riportano la distribuzione per genere nei diversi organi dell'Ateneo, in carica al 31/12/2018. È evidente anche in

questo caso la prevalente presenza maschile che, in generale, costituisce il 64% degli organi presi in considerazione. Gli uomini sono in maggioranza in 7 degli 11 organi indicati in tabella. Se si considerano i/le prorettori/trici c'è una sola donna su 4 e tra i delegati del Rettore, ci sono solamente due donne su 12. Anche il Senato Accademico vede una presenza maschile pari al 69% dei suoi membri. Analizzando le diverse componenti si può notare come ci siano solamente 5 docenti femmine su 21 e 1 studentessa su 4 studenti. Nel Consiglio di Amministrazione c'è un maggiore equilibrio, dato che la componente femminile raggiunge il 45% anche grazie al fatto che la componente studentesca è interamente femminile. Va notato che la componente esterna comprende una sola donna su tre. Considerando i Direttori di Dipartimento, la prevalenza maschile è ancora schiacciante con solo 5 donne su 18 dipartimenti. Gli unici organi in cui si ha parità di genere, o comunque una più elevata presenza femminile sono il Comitato Unico di Garanzia e il Nucleo di Valutazione. Infine, le figure del Magnifico Rettore e del Direttore generale sono rappresentate, rispettivamente, da un uomo e da una donna.

Tabella 2.5 – Composizione degli organi in carica al 31/12/2018 per genere

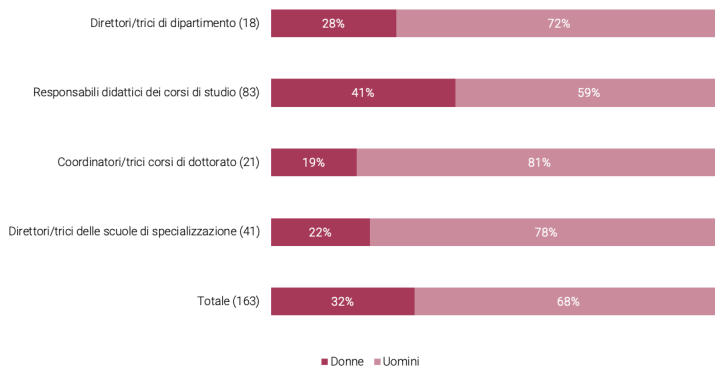
	Donne	Uomini	Totale
Rettore	0	1	1
Prorettori/trici	1	3	4
Deleghe e incarichi	2	10	12
Senato Accademico			
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
Professori e Ricercatori	5	16	21
Personale Tecnico Amministrativo	2	0	2
Rappresentanti degli studenti	1	3	4
Rappresentanti dei dottorandi	1	0	1
Consiglio di Amministrazione			
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 2.14 – Composizione percentuale degli organi in carica al 31/12/2018 per genere



Per quanto riguarda le posizioni di vertice dei dipartimenti, dei corsi di studio e dottorato e delle scuole di specializzazione, in riferimento al 2018, nella Figura 2.15 si evidenzia una percentuale femminile molto bassa. Le donne rappresentano solo il 32% del totale, contro il 68% di presenza maschile. In tutte le categorie prese in considerazione le donne risultano sottorappresentate, a partire, come abbiamo già visto sopra, dalle Direttrici di Dipartimento che sono solamente il 28% del totale. Ancora più bassa è la percentuale femminile per quanto riguarda i/le Coordinatori/trici dei corsi di dottorato e i/le Direttori/trici delle scuole di specializzazione, posizioni in cui la presenza femminile si attesta, rispettivamente, al 19% e al 22%. Una maggiore presenza femminile si riscontra per quanto riguarda i/le Responsabili didattici dei corsi di studio, con il 41% di donne contro il 59% di uomini. Mentre nei dipartimenti di Chimica, Fisica, Matematica, Scienze medico-chirurgiche e nei due dipartimenti di Ingegneria la presenza femminile risulta essere al di sotto della media.

Figura 2.15 – Composizione percentuale dei vertici dei dipartimenti, dei corsi di studio, dei corsi di dottorato e delle scuole di specializzazione per genere (2018)*



*In parentesi il numero totale nelle diverse categorie

2.6. L'identità di genere dell'Ateneo pavese

L'immagine dell'Università di Pavia, al 31 dicembre 2018, ci restituisce l'identità di un'istituzione non paritaria, sulla quale sarà opportuno riflettere nel prossimo futuro al fine di predisporre azioni rivolte ad avviare un processo di riequilibrio di genere.

Se osserviamo la componente studentesca emerge che le studentesse sono più numerose degli studenti a tutti i livelli di corsi di studio (laurea triennale e laurea magistrale). Risulta anche le studentesse rappresentano il 57% dei laureati e ben il 66% dei laureati con lode. Va tuttavia rilevato che anche nell'Ateneo pavese, come accade in generale in Italia, si verifica un fenomeno noto come segregazione orizzontale che vede le donne meno presenti nelle cosiddette STEM, in particolare in Fisica ed Ingegneria. È interessante notare come nei corsi di dottorato la presenza femminile sia pari a quella maschile ed inoltre ci sia una prevalenza femminile nelle scuole di specializzazione e tra gli/le assegnisti/e di ricerca, rispettivamente 57 e 56%. Quindi il gender gap a sfavore delle donne si apre nel passaggio da posizioni di formazione o di supporto alla ricerca

a posizioni che preludono ad un possibile inserimento nella carriera accademica come i/le ricercatori/trici che sono per il 44% donne e per il 56% uomini. La forbice quindi si allarga salendo nella gerarchia accademica, dato che le donne associate sono solamente il 41% del totale e le ordinarie il 28%. Inoltre, anche nel caso del personale docente possiamo notare forti disparità tra dipartimenti. In 5 dipartimenti su 18, Biologia e Biotecnologie, Medicina Molecolare, Sanità Pubblica, Scienza del Farmaco e Studi Umanistici, la presenza femminile è sopra la media di Ateneo in tutte le posizioni della carriera accademica. Mentre nei Dipartimenti di Chimica, Fisica, Matematica, Scienze Clinico-Chirurgiche e nei due Dipartimenti di Ingegneria le donne sono molto al di sotto della media. Infine, una particolare attenzione va rivolta a quei dipartimenti come Scienze Politiche e Sociali e Giurisprudenza dove è la percentuale delle ricercatrici ad essere molto bassa, potenzialmente quindi con il rischio di accrescere il disequilibrio tra i generi nel prossimo futuro. A differenza del personale docente, a livello di PTA e CEL, le donne sono maggiormente rappresentate rispetto agli uomini, con una media pari al 67%, superiore a quella nazionale e con una prevalenza femminile in tutte le aree funzionali, compreso quella dirigenziale. Infine, considerando la composizione per genere degli Organi di Ateneo si nota una netta prevalenza maschile nei ruoli di Prorettore, Delegato, nel Senato Accademico e tra i Direttori di Dipartimento. Il quadro che emerge rappresenta un punto di partenza importante per l'Ateneo pavese individuando le aree di maggiore criticità e offrendo uno strumento utile a orientare le scelte strategiche future.

Appendice

Linee Guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici (approvato dal Senato Accademico nella seduta del 17 giugno 2019)

1. Assicurarsi che il comitato organizzatore e il comitato scientifico prevedano un'adeguata partecipazione del genere sottorappresentato. Un comitato organizzatore più equilibrato si riflette solitamente in un programma più rispettoso della parità di genere. Un comitato scientifico più equilibrato in termini di età, genere, e origini geografiche invia un forte messaggio di inclusione e può attrarre partecipanti più diversi.
2. Laddove vi sia una lista di oratori/trici da scegliere a discrezione degli/le organizzatori/trici (per esempio nel caso di *invited/keynote speaker* delle sessioni plenarie), assicurarsi di avere una lista di interventi il più possibile equilibrata in termini di rappresentanza di genere. L'esperienza dimostra che alle donne spesso si offrono ruoli di minore rilievo nelle conferenze.
3. Sviluppare una strategia programmata di promozione delle pari opportunità per le conferenze. Ricordare ai/le presidenti (chair) di sessioni o moderatori/rici di tavole rotonde che la conferenza promuove la parità di genere, e che questo deve essere rispettato da tutti/e i/le partecipanti. Rendere visibile questa politica esplicitandola e pubblicizzandola sul sito web e nei materiali di promozione dell'evento.
4. Promuovere un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile e l'equilibrio di genere. È dimostrato che le donne fanno meno domande degli uomini nelle conferenze. Questo non solo riduce la visibilità delle donne, ma anche le loro opportunità di *networking* e di promozione della propria ricerca.
5. Raccogliere e diffondere i dati su come la conferenza persegue gli obiettivi di inclusione e di parità di genere, e se e quanto questi obiettivi siano stati raggiunti.
6. Affrontare il problema delle barriere strutturali alla partecipazione, come le responsabilità familiari. I genitori hanno responsabilità di cura primarie per i bambini. Questo può limitare la loro capacità di viaggiare e partecipare a conferenze, e il limite grava ancora soprattutto sulle donne. Offrire supporto economico (ove possibile) per coprire tali spese

aggiuntive per l'assistenza all'infanzia, ovvero mettere a disposizione servizi che favoriscano la conciliazione tra l'impegno convegnistico e l'attività di cura. Per la copertura di tali spese possono essere cercati sponsor specifici (es. Progetti EU) oppure possono essere previsti dall'Ateneo dei supporti finanziari dedicati ad eventi che promuovano le pari opportunità.

7. Nel caso di conferenze con partecipazione a pagamento (registration fee) ed in settori disciplinari in cui un genere femminile è particolarmente sottorappresentato, al fine di incentivare la partecipazione femminile (e, allo stesso tempo, evidenziare apertamente tale necessità o auspicio) valutare l'ipotesi di sconti per l'iscrizione di relatrici di sesso femminile, eventualmente individuando sponsor specifici (es. Progetti EU) per lo scopo.

8. Con riferimento ai bandi di Ateneo destinati all'assegnazione di contributi finanziari a eventi scientifici che rispettino determinate condizioni, prevedere che tra le condizioni necessarie al supporto vi siano politiche di pari opportunità perseguite dall'evento, in termini di equilibrio di genere ovvero di misure di conciliazione.

