



Q U A R T A E D I Z I O N E

BILANCIO DI GENERE

2024



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Stendardo dell'Università di Pavia (1925)
Santa Caterina d'Alessandria, patrona
dell'Ateneo, affiancata da Sant'Agostino
Palazzo centrale, Rettorato

Bilancio di genere a cura di:

UOC Sviluppo organizzativo

Servizio Qualità e gestione della domanda

CUG - Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Pavia

In collaborazione con: Servizio Carriere e concorsi del personale di Ateneo e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale; Servizio Bilancio e fiscale; Dipartimenti

Foto: account Flickr Università di Pavia





INDICE

4 PREFAZIONI

Prefazione del Magnifico Rettore...4

Prefazione del ProRettore alla
Persona e al Diritto allo studio...6

Note metodologiche...9

11 [1] COSA FACCIAMO?

LE ATTIVITÀ DELL'ATENEO SUL TEMA DEL GENERE,
DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'ELIMINAZIONE
DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

39 [2] QUANTI SIAMO?

LE PERSONE DI UNIPV

[2.1] Le studentesse e gli studenti...49

[2.2] Il personale docente e di ricerca...69

[2.3] Dirigenti, PTA, CEL e tecnologi...91

[2.4] Gli Organi di Ateneo...113

119 [3] QUANTO INVESTIAMO?

I DATI FINANZIARI IN UN'OTTICA DI GENERE



APPENDICE



Prefazione del Magnifico Rettore Prof. Alessandro Reali

Il *Bilancio di genere*, che annualmente l'Università è chiamata a redigere, offre uno sguardo prezioso sullo stato della nostra comunità accademica. Non è soltanto un esercizio di rendicontazione, ma deve essere considerato come un atto di verità, che ci permette di misurare la distanza fra i valori che professiamo e la realtà che quotidianamente viviamo.

I dati raccolti confermano la vitalità dell'Ateneo, ma rivelano anche discontinuità che interpellano la nostra responsabilità istituzionale. Una Università che ambisce all'eccellenza non può ignorare le disparità che attraversano i percorsi di studio, di lavoro e di crescita professionale. Perché di una cosa bisogna essere consapevoli e, cioè, che ogni differenza che si traduce in un ostacolo è qualcosa di più che una semplice anomalia statistica: è, a tutti gli effetti, un limite alla piena realizzazione della missione formativa, scientifica e civile dell'Ateneo.

Di qui la ragione per la quale il cambiamento culturale è da ritenersi la condizione imprescindibile di ogni progresso. La parità non si costruisce soltanto attraverso norme e

procedure, ma attraverso uno sguardo nuovo, capace di interrogare consuetudini radicate e di far emergere, con lucidità, ciò che ancora produce esclusione o asimmetria.

Una comunità che si riconosce nel valore della dignità e delle pari opportunità non teme di confrontarsi con i propri punti critici: al contrario, li assume come occasione di riflessione collegiale e maturazione collettiva. La governance entrata in carica il 1° ottobre 2025 considera questo Bilancio uno strumento indispensabile per contribuire a una trasformazione non episodica, ma ampia e strutturale, fondata su una visione della vita accademica che sia inclusiva e che metta al centro la persona. Il nostro Ateneo sarà tanto più forte quanto più saprà garantire a tutte e a tutti le condizioni per crescere e per vedere riconosciuto il proprio impegno.

Con questo spirito, accolgo il Bilancio di genere 2024 come un invito a rinnovare la nostra alleanza con la comunità universitaria: un'alleanza fondata sulla trasparenza, sulla giustizia e sulla comune aspirazione a costruire un'Università capace di rispecchiare i valori che proclama.





Prefazione del ProRettore alla Persona e al Diritto allo studio Prof. Cesare Zizza

Il Bilancio di genere 2024 restituisce una fotografia chiara della nostra comunità universitaria. Il dato più immediato è la prevalenza femminile complessiva, pari al 56% delle persone che studiano, lavorano e fanno ricerca nel nostro Ateneo. Le studentesse conseguono più spesso la laurea nei tempi previsti, ottengono voti medi più alti e registrano minori tassi di abbandono, soprattutto nei primi anni. Tuttavia, la distribuzione non è uniforme: alcune aree disciplinari restano a forte prevalenza femminile, come quelle umanistiche e sanitarie, mentre altre – in particolare ingegneria e alcune discipline scientifiche – continuano ad avere una maggioranza maschile.

Quando si osservano i livelli successivi della formazione e della carriera, il quadro si fa più complesso. Nei dottorati e negli assegni di ricerca emerge un relativo equilibrio, ma nelle posizioni accademiche più avanzate la presenza femminile diminuisce nettamente. Infine, i dati sull'ingresso nel mondo del lavoro e sulle retribuzioni mostrano che le laureate percepiscono salari medi più bassi rispetto ai loro colleghi uomini, sia a un anno sia a cinque anni dalla laurea.

Queste informazioni, presentate con grande trasparenza, ci ricordano che la parità non riguarda solo l'accesso agli studi, ma anche le opportunità concrete di crescita, stabilità e riconoscimento nel lungo periodo.

Per affrontare questi squilibri, serve prima di tutto un cambiamento culturale: riconoscere apertamente che la disparità esiste significa accettare l'idea che non si risolverà da sola. Cambiare paradigma è il primo passo per orientare l'Ateneo verso scelte più giuste e più efficaci.

La nuova governance – entrata in carica il 1° ottobre 2025 – assume questo Bilancio come una guida per orientare le future scelte strategiche. L'impegno dell'Ateneo nei prossimi anni sarà rivolto soprattutto ai contesti in cui le differenze emergono con maggiore evidenza, favorendo condizioni che rendano più agevole il percorso delle persone nei momenti cruciali della formazione e delle carriere.

Particolare attenzione sarà dedicata alla creazione di un ambiente di lavoro e di studio capace di sostenere la crescita, di valorizzare i talenti e di prevenire quegli ostacoli che, ancora oggi, possono incidere in modo diseguale. L'obiettivo è rafforzare una cultura organizzativa che riconosca le diverse esigenze e che sappia promuovere, con continuità, occasioni di partecipazione e di sviluppo in ogni ambito della vita accademica.

Costruire una comunità che promuove davvero pari dignità e pari opportunità non è un obiettivo astratto: è una condizione necessaria per la qualità del nostro ambiente di ricerca, per il benessere delle persone che ne fanno parte e per la credibilità dell'Ateneo come istituzione pubblica.

Questo Bilancio ci offre gli strumenti per farlo con consapevolezza. Ora sta a noi trasformare i dati in impegni e gli impegni in cambiamento.





Note metodologiche

Per questa quarta edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia, completamente rinnovata dal punto di vista grafico, sono stati considerati i dati al 31/12/2024 oppure, quando necessario, riferiti all'anno accademico 2023–2024.

Il Bilancio di genere è stato redatto con riferimento alle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI. Laddove sia stata individuata la necessità di approfondire l'analisi e la tematica specifica, sono stati aggiunti dati e grafici in supporto all'analisi.

Per le elaborazioni sulla didattica è stato utilizzato il template CRUI, che prevede come fonte il sistema USTAT – Ufficio di statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), nel quale sono disponibili tabelle predisposte per il bilancio di genere (per genere e *Field of Study* ISCED). In questo contesto i dati possono differire da quelli diffusi in documenti strategici interni per ragioni metodologiche. In particolare, USTAT definisce lo studente iscritto nell'a.a. $t/t+1$ come “studente che alla data del 31/7/ $t+1$ risulta iscritto con carriera attiva a un corso di studio dell'a.a. $t/t+1$ ”. Inoltre, i dati USTAT sono disponibili con un lieve ritardo temporale (ad oggi fino all'a.a. 2023–2024) rispetto ai dati più aggiornati utilizzati internamente.

Per il personale docente e di ricerca, il personale tecnico-amministrativo, i CEL e i tecnologi, in caso di dato mancante o di discrepanze rilevate, sono stati utilizzati i dati provenienti dai gestionali informatici dell'Ateneo, forniti dalle strutture competenti.

A differenza degli scorsi anni, i dati sono presentati in percentuale, in numeri interi, arrotondati per eccesso o per difetto. La scelta è dovuta principalmente a esigenze di leggibilità e di rappresentazione grafica.

Si sottolinea inoltre che:

- non è rappresentato il ruolo dei professori a tempo determinato, in quanto presente in un'unica unità di personale;
- considerata l'unicità della figura del Direttore generale e il numero esiguo di dirigenti, i due ruoli sono stati rappresentati in modo accorpato;
- i dati relativi al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori ed esperti linguistici e ai tecnologi a tempo determinato sono presentati con riferimento al nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende ospedaliere-universitarie, stipulato il 18 gennaio 2024 (triennio 2019–2021). Pertanto, nelle rappresentazioni degli andamenti, le precedenti categorie e aree amministrative sono state ricondotte alle attuali aree e ai settori professionali;
- il ruolo del tecnologo a tempo determinato è stato rappresentato solo nelle tabelle generali. Essendo stato attivato nel 2023, non è stato possibile analizzare gli andamenti triennali come per le altre categorie di personale.

Altre note metodologiche specifiche sono inserite nelle pagine di riferimento.

Università
di Pavia

COSA FACCIAMO?

LE ATTIVITÀ DELL'ATENEIO SUL TEMA DEL GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ
E DELL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



CAPITOLO

1





Le attività dell'Ateneo

L'Università di Pavia è un Ateneo storicamente multidisciplinare, in cui convivono e dialogano tutte le aree del sapere. Questa ricchezza culturale e scientifica costituisce uno dei principali punti di forza dell'Ateneo, capace di **promuovere una formazione integrata e una produzione di conoscenza che si nutre della varietà di punti di vista, di competenze e di esperienze presenti nella comunità universitaria.**

In questo contesto, le tematiche legate alla parità di genere, all'inclusione e alle pari opportunità sono spesso oggetto di iniziative di grande valore, nate dalla sensibilità di singole docenti e docenti, gruppi di ricerca, corsi di studio o componenti della comunità studentesca.

Un obiettivo fondamentale è il rafforzamento di un **coordinamento centrale in grado di integrare, mettere in rete e valorizzare conoscenze, strumenti e risorse, favorendo un approccio unitario.** Ciò consentirebbe non solo di rafforzare l'efficacia delle iniziative già presenti, ma anche di sviluppare strategie comuni, monitoraggi sistematici e interventi più mirati e coerenti con la missione dell'Ateneo.

La redazione della quarta edizione del Bilancio di genere è stata l'occasione per **avviare un percorso di ricognizione delle attività svolte dalle diverse realtà dell'Ateneo** sul tema del genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza contro le donne. L'auspicio è che questo lavoro possa contribuire a trasformare iniziative locali in una visione strategica complessiva, capace di produrre valore per l'intera comunità universitaria.

In questa sezione vengono presentate alcune delle attività svolte nel 2024.



CONCORSO “PUNTIAMO I TACCHI!”

CUG Comitato unico di garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Pavia ha bandito, nel 2024, il **concorso PUNTIAMO I TACCHI!**, rivolto all'intera comunità accademica pavese, per le **migliori opere inedite dedicata al tema della violenza sulle donne**.

L'iniziativa aveva l'obiettivo di sensibilizzare l'Ateneo in occasione del 25 novembre, Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, istituita nel 1999 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite per portare attenzione su *«qualsiasi atto di violenza di genere che si traduca o possa provocare danni o sofferenze fisiche, sessuali o psicologiche alle donne [...] sia nella vita pubblica che in quella privata»*.

In questo quadro, il concorso aveva inteso contribuire alla diffusione della consapevolezza sul fenomeno, delle sue cause e delle sue conseguenze – spesso di lungo periodo – attraverso la raccolta di opere inedite presentate in forma anonima.

I lavori erano stati suddivisi in due categorie:

- Opere testuali (poesie, racconti brevi, favole o altri formati scritti).
- Opere multimediali (fotografie, video, audio, illustrazioni o altri linguaggi espressivi).

Il CUG ha messo a disposizione due premi da € 250,00 cadauno, destinati alla miglior opera per ciascuna categoria. La partecipazione è stata riservata alla comunità universitaria attiva al momento della candidatura: studenti e studentesse, personale tecnico-amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti di ricerca, borsisti e borsiste e altre figure assimilate.

I premi sono stati consegnati nel corso dell'evento *Women in the Pandemic*, momento pubblico dedicato a valorizzare le opere selezionate e a confermare l'impegno dell'Ateneo nel promuovere una cultura di attenzione, responsabilità e contrasto alla violenza di genere.

CONCORSO LETTERARIO “CARATTERI DI PENNA 2024”

Comune di Pavia, CUG Comitato unico di garanzia

Nel 2024 è proseguita la collaborazione dell'Ateneo con il Comune di Pavia per la **promozione del Concorso Letterario “Città di Pavia. Caratteri di Penna”**, giunto alla sua **ventesima edizione**.

L'Università ha partecipato anche quest'anno attraverso l'attribuzione del **premio del Comitato Unico di Garanzia (CUG) al/alla migliore studente/ssa universitario/a, confermando il proprio impegno nella valorizzazione dei talenti e nel sostegno alla produzione culturale giovanile**. Con l'edizione 2024, il concorso assume il titolo “Città di Pavia. Caratteri di Penna”, a sottolineare la volontà dei promotori di valorizzare il carattere universale e partecipativo. La competizione, dedicata a chi scrive per passione e non per professione, prevedeva la presentazione di un racconto breve su un tema che cambia ogni anno. L'edizione 2024 ha proposto il tema “La svolta” e si è conclusa il 6 ottobre, con la tradizionale cerimonia di premiazione al Teatro Fraschini. Accanto al focus sulla narrazione – terreno fertile per il confronto di genere e intergenerazionale – il concorso rappresenta un rilevante momento di diffusione culturale per la città.

La partecipazione dell'Università, attraverso il premio dedicato agli/alle studenti/esse universitari/e, si inserisce in questo quadro come segnale concreto dell'impegno dell'Ateneo nel promuovere percorsi di crescita culturale e forme di espressione che valorizzino pluralità, creatività e inclusività.





RETE INTERISTITUZIONALE TERRITORIALE ANTIVIOLENZA

Università di Pavia, Comune di Pavia e altri partner istituzionali

A novembre 2024, l'Ateneo ha rinnovato la sottoscrizione del **"Protocollo d'Intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto della violenza fondata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere"**. Il Protocollo conferma e proroga per quattro anni la Rete Interistituzionale Territoriale denominata **Rete TODES**. La Rete è stata attivata a cura dell'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pavia, con una prima sottoscrizione il 5 maggio 2023 nell'ambito del progetto **"TODES! – Territorio Opportunità, Diritti, Eguaglianza, Solidarietà"**, sviluppato con il contributo di UNAR – Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, e di Coming-Aut LGBTI+ Community Center APS. La Rete ha operato per 18 mesi.

Il rinnovo del protocollo ribadisce l'impegno congiunto per il conseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

- consolidare il lavoro di rete attraverso la condivisione di azioni specifiche;

- favorire azioni integrate tra i Soggetti firmatari;
- promuovere attività di formazione nei confronti degli operatori della rete dei servizi territoriali;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza;
- promuovere la raccolta di dati – nel rispetto della normativa vigente sulla tutela della privacy ed in conformità alla normativa a cui soggiace ciascun Ente in relazione ai dati divulgabili – che consentano elaborazioni statistiche anche al fine di orientare e supportare le politiche di contrasto e prevenzione delle discriminazioni;
- promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.

Insieme agli Enti già sottoscrittori del primo Protocollo, il rinnovo include due nuovi Soggetti, per un **totale di 29 aderenti**.



PROGETTO MOVE!

[1/2]

Università di Pavia, Cooperativa LiberaMente e altri partner istituzionali

Il progetto MOVE! nasce con l'obiettivo di rafforzare e rilanciare la collaborazione tra la Cooperativa LiberaMente – Percorsi di donne contro la violenza Onlus, gli Enti della Rete Interistituzionale Antiviolenza di Pavia e nuove realtà territoriali, con l'intento di **costruire un sistema più coeso, competente e capace di rispondere in modo efficace al fenomeno della violenza di genere.**

Le macro-finalità del progetto includono:

- il potenziamento delle competenze degli operatori sociali e sanitari attraverso una formazione specifica sul tema della violenza di genere e assistita;
- la promozione di incontri multidisciplinari per consolidare procedure comuni di individuazione e presa in carico;
- l'ampliamento dei servizi di supporto alle donne, attraverso l'apertura di nuovi spazi di accoglienza presso le strutture ospedaliere e l'Università di Pavia;
- la promozione dell'emersione dei casi di violenza sul territorio;

- la diffusione di procedure e buone pratiche già validate dalla Rete, in una prospettiva di coordinamento provinciale e con ricadute anche a livello regionale e nazionale.

Il progetto si colloca in un contesto segnato dagli effetti della pandemia da Covid-19, che ha inciso profondamente sia sulla capacità delle reti territoriali di cooperare, sia sulla possibilità delle donne di accedere ai servizi di tutela. Le restrizioni alla mobilità, la convivenza forzata con i maltrattanti, le difficoltà economiche e il generale clima di incertezza hanno aggravato le condizioni di rischio e favorito un incremento documentato di episodi di violenza domestica. A livello nazionale, nel solo periodo marzo–giugno 2020, le richieste al numero 1522 sono più che raddoppiate (+119,6%).

Parallelamente, sul territorio pavese si è registrata una drastica riduzione degli invii ai servizi specializzati da parte del Pronto Soccorso e delle Forze dell'Ordine, con diminuzioni del 59% e del 46% tra il 2019 e il 2021.



PROGETTO MOVE!

[2/2]

Università di Pavia, Cooperativa LiberaMente e altri partner istituzionali

Tale calo riflette criticità strutturali: assenza di formazione continua del personale, elevato turnover, indebolimento dei raccordi tra gli Enti della Rete e barriere nell'accesso diretto ai servizi per le donne.

Anche gli accessi spontanei al Centro Antiviolenza sono diminuiti nel periodo pandemico, nonostante l'aumento della gravità e della complessità dei casi presi in carico. In molti casi, le donne si sono trovate a dover anteporre la gestione dell'emergenza familiare alle proprie esigenze di tutela, in un contesto segnato dal sovraccarico dei ruoli di cura e dalla precarietà economica.

Il quadro locale si inserisce in un contesto nazionale e internazionale che documenta livelli ancora molto elevati di violenza di genere, soprattutto tra le giovani donne (fascia 15-24 anni). Diversi studi europei e italiani confermano inoltre la diffusione, spesso sommersa, della violenza nei contesti universitari, evidenziando tassi significativi di molestie, stalking e abusi sessuali tra studentesse e giovani ricercatrici.

A Pavia, città universitaria e sede di collegi che accolgono oltre 1.500 studenti e studentesse, il fenomeno della violenza di genere rimane in larga parte invisibile: nel 2021 LiberaMente ha preso in carico 18 studentesse universitarie. Un dato che, se rapportato alla numerosità della popolazione studentesca, suggerisce una forte sottostima dei casi effettivi.

All'interno di questo scenario, l'obiettivo generale della collaborazione tra LiberaMente e l'Università di Pavia è favorire l'emersione della violenza di genere in ambito universitario, facilitando l'accesso delle studentesse a spazi sicuri, riservati e riconoscibili, in grado di garantire percorsi di accoglienza e presa in carico multidisciplinare.

Il progetto MOVE! intende quindi rispondere a un bisogno reale e ancora poco visibile del territorio, rafforzando la rete di protezione e creando condizioni più favorevoli alla prevenzione, al riconoscimento precoce e al contrasto efficace della violenza di genere, dentro e fuori l'Università.



LA SCIENZA? UN GIOCO DA RAGAZZE!

[1/2]

Dipartimento di Biologia e biotecnologie

Prof.ssa Ilaria Canobbio

Partecipanti: Laura Giuseppina Di Pasqua (Dipartimento di Medicina Interna e Terapia Medica), Silvia Bortolussi e Andrea Vai (Dipartimento di Fisica), Cecilia Osera (IFOM), Giorgia Fossati (Università di Copenaghen)

Lo scopo di questo progetto è sensibilizzare i bambini e le bambine ai temi della parità di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) sfatando i pregiudizi di genere e raccontando le biografie e le scoperte di scienziate nei diversi campi delle scienze, che posso essere un modello per le scelte di studio e carriera.

Il progetto nasce nel 2022 e propone incontri gratuiti nelle scuole primarie e secondarie di primo grado, nelle biblioteche, nelle librerie e nei festival di Pavia, provincia e fuori provincia. Durante gli incontri i partecipanti possono giocare con un memory game a grandezza naturale che ritrae i volti delle scienziate. Una volta ottenuta la coppia viene raccontata la storia della scienziata, con un diverso grado di approfondimento scientifico a seconda del pubblico. L'incontro è sempre moderato da due ricercatori/ricercatrici. Il progetto è attualmente attivo per le scuole primarie e secondarie di primo grado che ne fanno

richiesta nell'anno accademico 2025-26.

Risultati e impatto:

Il progetto ha ottenuto due finanziamenti Cariplo Oneroso:

- #2022-1317 (3000 euro);
- #2024-1563 (5000 euro).

Dal 2022 sono stati realizzati i seguenti incontri:

- 10 incontri nelle scuole primarie (250 studenti);
- 20 incontri nella scuola secondaria di primo grado (500 studenti);
- 2 incontri nelle scuole secondarie di secondo grado (50 studenti);
- 12 incontri nelle biblioteche e 2 al museo (circa 300 partecipanti);
- 3 partecipazioni alla notte dei ricercatori SHARPER-UNIPV, 2 partecipazioni a Scienza in Castello a Vigevano
- 2 partecipazioni al Bambinifestival Pavia;
- 1 presentazione alle giornate della cultura italiana all'Istituto italiano di cultura a Cracovia;
- 2 presentazioni al Ticinumfestival di Pavia;
- Inserito nel circuito di BOOKCITY Milano.

LA SCIENZA? UN GIOCO DA RAGAZZE!

[2/2]

Dipartimento di Biologia e biotecnologie

Prof.ssa Ilaria Canobbio



Partendo spunto dal progetto sono stati scritti due libri: "La scienza? Un gioco da ragazze!" (ISBN 979-1280054821) e "La scienza? Un gioco da ragazze... pavesi!" ISBN 979-791282087391), Univers Edizioni.

Il secondo libro è distribuito gratuitamente a scuole e biblioteche.

I libri sono stati presentati in 7 librerie per bambini.

Il progetto è stato presentato a STORIE, su Milano Pavia TV (<https://www.youtube.com/watch?v=r1j3Le1oMIE>)

- È stato realizzato un giardino dedicato alle scienziate pavesi, in cascina Cravino, via Bassi 21, Pavia
- È stato realizzato un profilo Instagram [lascienzaungiocodaragazze](https://www.instagram.com/lascienzaungiocodaragazze)

Restituzioni: Le studentesse della scuola secondaria di primo grado di Ostiano (CR) hanno realizzato un podcast (<https://open.spotify.com/show/0C5a93T0iW14i8fODujz5g>); gli studenti e le studentesse della scuola secondaria di primo grado Franceschi di Milano hanno scritto due tesine; i bambini e le bambine della scuola hanno realizzato disegni sulle scienziate.

INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

[1/2]

Dipartimento di Giurisprudenza

Prof.sse Cristina Campiglio, Emanuela Fugazza, Giuditta Matucci e Margherita Saraceno

CORSO DI FORMAZIONE

L'iniziativa più importante realizzata è il **corso sul contrasto alla violenza di genere, svoltosi nel settembre 2024 con la collaborazione del Racis** (Raggruppamento Carabinieri Investigazioni Scientifiche), referenti Cristina Campiglio ed Emanuela Fugazza.

Si rivolge anzitutto alla formazione degli ufficiali dei Carabinieri, affinché siano preparati a ricevere e raccogliere le denunce delle vittime di violenza e ad attivare tutte le misure necessarie, ma è esteso anche agli studenti.

Le lezioni sono tenute da Ufficiali dell'Arma, da magistrati, da professori universitari (Unipv), da psicologi e funzionari dei servizi sociali.

Si affrontano temi quali: le misure pre-cautelari nei reati di violenza in danno di vittime vulnerabili; l'attività di prevenzione e contrasto dell'Arma dei Carabinieri in tema di violenza di genere; l'attività del patologo forense nella violenza di genere; gli atti persecutori: bullismo e cyberbullismo.

AZIONI PROGETTO FONDAZIONE CARIPLO 2021

Nel 2024 sono state realizzate diverse azioni nell'ambito del progetto Fondazione Cariplo 2021 - Ricerca Sociale e Umanistica: "Women in the pandemic. The impact of non-medical Covid-19 mitigation measures on domestic violence in Italy: Empirical analysis to design effective post-pandemic policies for women" - Principal Investigator: Margherita Saraceno.

LIBRI

Cartesegna, S. e Saraceno, M. (2024), La violenza domestica e il ruolo dei medici del territorio. Il Pensiero Scientifico Editore, ISBN: 9788849107886.

ALTRE INIZIATIVE FORMATIVE

- 4 Lezioni (presso Unipv, nei corsi Educare al rispetto e Cliniche legali)
- 1 corso di formazione online (14/3/2024, con le operatrici di WeWorld).

INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

[2/2]

Dipartimento di Giurisprudenza

Prof.sse Cristina Campiglio, Emanuela Fugazza, Giuditta Matucci e Margherita Saraceno

ARTICOLI SOTTOPOSTI A RIVISTA (DI FASCIA A)

- Dalla Pellegrina, Migheli, Paximadas, Saraceno, Valeri Peruta (2024), Effects of prolonged lockdown on domestic violence. Evidence from Italy

Articoli tecnico-divulgativi:

- Cartesegna, S., & Saraceno, M. (2024), La violenza domestica è un problema di salute? Il punto
- Cartesegna, S., & Saraceno, M. (2024), Perché il medico deve denunciare i casi di violenza domestica? Il punto
- Saraceno, M., La violenza domestica segreta. Salute Internazionale

REPORT ON COLLABORAZIONE CON IL PARTNER DI PROGETTO WEWORLD

- "Violenza maschile contro le donne: come intervenire? Evidenze dal progetto Women in the Pandemic" (WeWorld) Azioni Progetto Fondazione Cariplo 2021
- "Non staremo al nostro posto - Per il diritto a un lavoro libero da molestie e violenze" (WeWorld)
- "Chiacchierata femminista" (WeWorld)

PROGETTO POT VALE PLUS

Nell'ambito del Progetto POT Vale plus del Dipartimento di Giurisprudenza (responsabile organizzativo Michele Madonna), è stata organizzata la **Spring School of law, con seminari online rivolti in particolare a studenti delle scuole superiori, ma anche a studenti già iscritti all'Università. Uno dei temi trattati è stato "Costituzione e parità di genere"**, durante il seminario del 23 aprile 2024 (docenti coinvolti: Ilaria De Cesare, Michele Madonna; 49 partecipanti). Sempre sul tema "Costituzione e parità di genere", il 5 giugno 2024 si è svolto un incontro formativo con gli studenti del Liceo Classico Cairoli di Vigevano (docenti coinvolti: Ilaria De Cesare, Michele Madonna; 20 partecipanti).



PROGETTI DI RICERCA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Dipartimento di Scienze politiche e sociali

[1/3]

PROJECT WAD - "WOMEN OF THE AFRICAN DIASPORA: 'HERSTORIES' BEYOND NUMBERS IN LOMBARDY"

Responsabile: *prof. Marco Gardini*

Obiettivi: comprensione etnografica delle scelte riproduttive delle donne delle diaspore eritree, ghanesi e marocchine in Lombardia, raccontate da un punto di vista femminile.

Azioni: organizzazione e partecipazione a numerosi eventi per mettere in contatto donne con esperienze di migrazione, attivisti, volontari, istituzioni, al fine di condividere esperienze ed esaminare le sfide da affrontare per il benessere delle donne coinvolte. Incontri di presentazione dei dati raccolti.

Esiti: pubblicazioni.

PROJECT "INTERNATIONAL TRADE SHOCKS AND CONSEQUENCES FOR THE ITALIAN GENDER GAP"

Responsabile: *prof. Emanuele Forlani*

Obiettivi: il progetto mira a esplorare gli effetti della concorrenza commerciale e delle importazioni in particolare dalla Cina e dall'Europa orientale su diversi aspetti del divario di genere, con l'obiettivo di fornire a decisori politici, studiosi e professionisti un quadro di riferimento per

identificare le sfide per una società più inclusiva. Analizzando il ruolo della concorrenza delle importazioni e dell'internazionalizzazione in Italia sui risultati del mercato del lavoro e sulle scelte educative delle donne, il progetto esamina in che misura la globalizzazione possa influenzare le differenze di genere.

Azioni: produrre un ventaglio diversificato di suggerimenti per politiche incentrate sulla mitigazione del divario di genere in Italia in particolare per quanto riguarda il mercato del lavoro e le scelte educative delle donne.

Esiti: pubblicazioni.

PROGETTO: LE DONNE AL GOVERNO. IL RAPPORTO DI POTERE TRA MINISTRE E MINISTRI IN ITALIA

Responsabile: *prof.ssa Cristina Barbieri*

Obiettivi: analisi dei campi del potere, delle istituzioni politiche di governo (e della trasparenza) e del bilancio di genere entro il cabinet, in collaborazione con prof.ssa Pansardi.

Esiti: pubblicazioni; gruppo di lavoro cabinet e gender di laureande e laureandi.



PROGETTI DI RICERCA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Dipartimento di Scienze politiche e sociali

[2/3]

PROGETTO: GENPOLEAD - ASSESSING OBSTACLES AND INEQUALITIES IN GENDER AND LGBT+ POLITICAL LEADERSHIP AND CAREERS: AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE

Responsabile: Pamela Pansardi

Finanziato da fondazione CARIPLO – Bando Inequalities Research 2022.

Obiettivi: il progetto mira a indagare come genere, identità di genere e orientamento sessuale interagiscono nel plasmare i percorsi politici, incidendo sulle opportunità e sulle traiettorie di carriera di donne e persone LGBT+.

Azioni: descrivere e valutare empiricamente i fattori che determinano la leadership connotata dal genere in Italia, esaminando gli elementi individuali e contestuali che ostacolano o favoriscono l'accesso delle donne e delle persone LGBT+ alle cariche politiche più elevate. Inoltre, si propone di mettere a fuoco somiglianze, differenze e intersezioni tra le disuguaglianze politiche basate sul genere e quelle legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. In ultimo, sviluppare un indice di leadership politica di genere in grado di misurare le disuguaglianze politiche

basate sul genere in Italia e applicabile anche in altri contesti.

Esiti: pubblicazioni.

PROGETTO: THE INSTITUTIONALIZATION OF LGBTIQ+ EQUALITY IN EU COUNTRIES BETWEEN ADVANCEMENTS AND OPPOSITIONS: POLICIES, ACTORS, ARENAS

Responsabile di unità locale: Pamela Pansardi

Finanziamento: PRIN PNRR 2022.

Obiettivi: il progetto mira a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere.

Azioni: conduzione di un'analisi longitudinale e transnazionale sull'UE27 dal 2010 in poi, utilizzando sia set di dati esistenti che nuovi set di dati originali, e un'analisi teorica di casi studio selezionati. Mappare e analizzare gli aspetti quantitativi e qualitativi delle proteste anti-LGBTIQ+ nell'UE27 attraverso un'analisi degli eventi di protesta; analizzare l'istituzionalizzazione delle politiche LGBTIQ+ in un numero selezionato di paesi europei.

Esiti: pubblicazioni.

PROGETTI DI RICERCA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

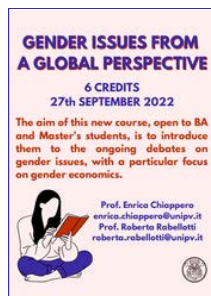
Dipartimento di Scienze politiche e sociali

[3/3]

Corso su Gender Studies from a Global Perspective

Docenti: Prof.ssa Enrica Chiappero, Nevena Kulic, Roberta Rabbellotti.

Seguito da studentesse e studenti del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e da studentesse e studenti Erasmus.



Seminar Series in Gender Studies

con interventi di ospiti stranieri e italiani, tra i quali le colleghe del Dipartimento, prof.ssa Federica Liveriero e prof.ssa Pamela Pansardi.

Presentazione del rapporto della Banca d'Italia su "The glass ceiling in women career progression: evidence about the Italian labor market", in collaborazione con la Società Italiana di Economia; speaker: dott.ssa Eliana Viviano della Banca d'Italia.

Sesto Convegno Annuale SWIP Italia (Società Italiana per le Donne in Filosofia) dal titolo: "Prospettive Femministe sul Potere", 13-14 Novembre 2025.

Patrocinato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali con l'organizzazione del prof. Carter e della prof.ssa Liveriero, in collaborazione con il Programma di Dottorato in Filosofia FINO (convenzione tra UNIPV, UNIUPV, UNIGE e UNITO) e il Centro Interdipartimentale MERGED.

INIZIATIVE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Dipartimento di Giurisprudenza

Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità - Migration Recognition Gender Diversity - MERGED

Diverse iniziative sono state organizzate in collaborazione tra il Dipartimento (o con la presenza di docenti del Dipartimento) e il MERGED. Di seguito sono indicate solo quelle in cui vi è stata la presenza istituzionale (con logo) del Dipartimento:

1) **"WOMEN IN THE PANDEMIC. Violenza di genere e risposte istituzionali"** (28 novembre 2025). Docenti coinvolti: Cristina Campiglio, Sofia Braschi, Filippo Marchetti, Margherita Saraceno e Sara Martelli. L'iniziativa ha proposto una riflessione sulla violenza di genere, con un focus specifico sulla violenza domestica nelle sue implicazioni penalistiche e processual-penalistiche.

2) Presentazione del libro di Marzia Lucchesi **"Diritto, Pedagogia e Femminismo. Valeria Benetti (1908-1914)"** Napoli, Satura Editrice, 2023 (18 settembre 2024). Docenti coinvolti: Cristina Campiglio, Stefano Colloca, Emanuela Fugazza, Marzia Lucchesi, Valerio Marotta. L'iniziativa ha proposto riflessioni sulla condizione femminile in Italia ai primi del '900 a partire dall'esperienza della celebre pedagogista Valeria Benetti.

3) **"I reati contro la libertà sessuale"** (11 aprile 2024). Docenti coinvolti: Sofia Braschi. L'iniziativa ha proposto una riflessione sui crimini sessuali, con un focus specifico sulla violenza di genere.



PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE

**Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità - Migration Recognition Gender Diversity - MERGED**

INCONTRI:

- 17 ottobre 2024, Le parole della disparità. Ripensare la narrazione della società;
- 12 novembre 2024, Dinamiche relazionali aggressive; analisi dei fattori di rischio e di protezione;
- 13 dicembre 2024, Dal disagio al disturbo: NO GRAZIE!

EVENTI PROMOSSI DA MEMBRI DEL CENTRO MERGED

- 19 marzo 2024, La donna della bomba atomica. Spettacolo teatrale di e con Gabriella Greison, evento promosso dal Collegio Nuovo;
- Ottobre-novembre 2024, ciclo di seminari Gender Issues from a Global Perspective, organizzati dal Dipartimento di Scienze politiche in collaborazione con il Centro MERGED;
- 27 novembre 2024, A comparative analysis of Europe and Africa's gender equality policies in higher education and implications for women's leadership advancement. Speaker: Lucy Wakiaga - African Population and Health Research Center;
- 3 dicembre 2024, Una liberazione individuale e collettiva – Incontro con Benedetta Tobagi. Evento promosso dal Collegio Nuovo;

- 4 novembre 2024, Medicina di genere: qualche... precisazione – Incontro divulgativo con Maria Teresa Ferretti. Evento promosso dal Collegio Nuovo;
- 10 dicembre 2024, Presentazione del libro di Emanuela Mangiarotti "Feminist peace and the violence of communalism".



PROGETTO "PREVENIRE LA VIOLENZA DI GENERE E OLTRE"

Dipartimento di Scienze politiche e sociali

Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento

Genere Diversità - Migration Recognition Gender Diversity - MERGED

Il progetto è stato promosso e finanziato da Regione Lombardia con il **bando "Promozione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, annualità 2023/2024"** di cui alle dd.g.r. n. 550/2023 e n. 591/2023".

Il progetto è stato presentato dalla prof.ssa Silvia Illari, Presidente del Centro MERGED. La referente operativa del progetto è stata la prof.ssa Maria Assunta Zanetti.

Il progetto, che ha preso il via in data 1/02/2024, prevedeva quattro azioni di intervento, tutte portate a termine.

Sensibilizzazione della cittadinanza

Sono state realizzate diverse iniziative di sensibilizzazione aperte alla platea studentesca e alla cittadinanza tutta, tra cui si segnala, per l'a.a. 2023-2024, il convegno inaugurale del corso interdipartimentale "Prevenzione della violenza di genere: Educare al rispetto" svoltosi in data 15 aprile 2024, dal titolo "PARITÀ, RISPETTO E VIOLENZA".



EDUCARE AL RISPETTO

[1/2]

Dipartimento di Scienze politiche e sociali

Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento

Genere Diversità Migration Recognition Gender Diversity - MERGED

A partire dall'a.a. 2019-20 l'Università di Pavia, rispondendo a un Bando della Regione Lombardia della Direzione Famiglia, Solidarietà sociale, Disabilità e pari opportunità, propone in offerta formativa un **corso interdisciplinare da 6 CFU sul tema del RISPETTO** coordinato dai dipartimenti di Scienze Politiche, Giurisprudenza, Psicologia e Medicina e aperto a tutti i corsi di laurea, per incrementare la conoscenza di studentesse e studenti riguardo al tema della violenza di genere e sviluppare una maggiore consapevolezza del fenomeno, al fine di acquisire capacità di riflessione critica sul tema del rispetto. Il corso si propone non solo di avvicinare studentesse e studenti ad un tema complesso e diffuso, ma di integrare/arricchire la loro formazione universitaria, con un bagaglio di competenze necessarie per la gestione dei propri futuri percorsi professionali.

OBIETTIVI GENERALI

Il corso si propone di incrementare la conoscenza delle studentesse e degli studenti sul tema delle discriminazioni e violenze di genere, aiutandoli a sviluppare una maggiore

consapevolezza del fenomeno al fine di acquisire capacità di riflessione critica e strumenti di lettura e progettazione di interventi di prevenzione.

OBIETTIVI SPECIFICI

Attraverso incontri teorici, laboratoriali e di applicazione, le studentesse e gli studenti saranno messi nella condizione di acquisire conoscenze specifiche per identificare strategie concettuali ed operative.

La complessità e la diffusione del fenomeno richiedono uno sguardo multi-disciplinare, la costruzione di un bagaglio di competenze tecniche e personali spendibili nei vari contesti professionali.

PERCHÉ?

- Per non essere spettatrici e spettatori e assistere inermi a questa strage del quotidiano
- Per restituire dignità e valore a queste vittime innocenti
- Per spezzare la catena di violenza
- Per innalzare il livello di consapevolezza di ciascuno
- Per far crescere una cultura del rispetto.

[2/2]

**Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità Migration Recognition Gender Diversity - MERGED**

Verrà affrontato il tema delle costruzioni sociali e culturali che violano diritti fondamentali dei membri femminili della società, facendo riferimento ai dati e alle politiche, analizzando le rappresentazioni linguistiche e il linguaggio di genere.

Affronta le normative nazionali e internazionali in materia di violenza di genere sia dal punto di vista penale che costituzionale, gli strumenti normativi e il consenso, ponendo attenzione alle questioni finanziarie ed economiche legate alla violenza di genere.

Verrà introdotto da una riflessione sulla cultura e l'etica del rispetto e come possano modificare le relazioni interpersonali. Si affronteranno con esperti/e sul campo i temi della violenza sessuale, psicologica e assistita e presentati interventi di trattamento e percorsi di recupero degli uomini maltrattanti e la progettazione di interventi di prevenzione primaria e secondaria.



AMBASSADOR DEL RISPETTO

[1/3]

**Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità Migration Recognition Gender Diversity - MERGED**

Prof.ssa Maria Assunta Zanetti

È stato attivato per l'anno accademico 2023/2024 il badge "Ambassador del rispetto".

Chi possiede il badge ha partecipato ad attività di formazione diretta ed esperienziali (laboratori, testimonianze), ad attività di gruppo di preparazione di materiali divulgativi di sensibilizzazione e studio individuale volte a creare, nel contesto dell'Università di Pavia, degli "Ambassador del rispetto", per la prevenzione ed il contrasto della violenza di genere.

Al termine di questo percorso formativo, chi possiede il badge è in grado di disseminare conoscenze e competenze sul rispetto nelle relazioni a tutta la comunità universitaria attraverso lo strumento della peer education.

Il percorso formativo è strutturato in 25 ore: 8 ore di formazione diretta organizzata in moduli di elaborazione teorica da 2 ore, 4 ore esperienziali di laboratori e testimonianze, 13 ore di lavoro di gruppo e individuale sulla promozione del rispetto come pratica di cura, protezione e responsabilità comunitaria che produrrà materiali divulgativi.

Quattro sono le aree approfondite per permettere a chi possiede il badge di acquisire obiettivi formativi specifici e

apprendere relative conoscenze e competenze. Le 8 ore di formazione diretta e le 4 esperienziali saranno organizzate almeno parzialmente all'interno del corso universitario "Prevenire la violenza di genere: Educare al rispetto", da 6 CFU, che si tiene nella II parte del II semestre:

1. RISPETTO, STEREOTIPI E DISCRIMINAZIONI:

comprendere come stereotipi e pregiudizi influenzino le relazioni; riconoscere le diverse forme di discriminazione (genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale, ...); collegare il concetto di rispetto con l'accettazione delle differenze.

2. IL CONSENSO E LA COMUNICAZIONE ASSERTIVA:

comprendere il significato e l'importanza del consenso in ogni tipo di relazione; espressione e rispetto dei limiti personali; rafforzare la comunicazione assertiva come strumento per relazioni sane.

3. CONFLITTO E VIOLENZA:

apprendere tecniche di gestione del conflitto rispettose ed efficaci; analizzare le dinamiche relazionali che favoriscono la collaborazione e/o alimentano il ciclo della violenza; attivare risorse e competenze attive per la prevenzione di discriminazioni e violenza.

AMBASSADOR DEL RISPETTO

[2/3]

**Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità Migration Recognition Gender Diversity - MERGED**

Prof.ssa Maria Assunta Zanetti

4. RISPETTO E RELAZIONI NELL'ERA DIGITALE: analizzare come i comportamenti online influenzino le relazioni e il rispetto reciproco anche nella vita reale; riconoscere fenomeni quali cyberbullismo, hate speech, revenge porn, discriminazione digitale, stalking virtuale; promuovere un uso responsabile, consapevole e rispettoso delle tecnologie, dei social network e delle piattaforme digitali; aumentare consapevolezza e fornire strumenti di protezione di sé e delle altre persone.

Le 8 ore di formazione diretta sono all'interno del corso universitario "Prevenire la violenza di genere: Educare al rispetto", che si tiene nel secondo semestre dell'anno accademico. All'interno delle 4 ore esperienziali è previsto un incontro di condivisione sui compiti e l'organizzazione della rete anti-violenza e degli altri strumenti di prevenzione, sostegno e supporto, una mini-formazione per il corretto invio di chi chiede aiuto.

Durante le attività di gruppo, chi possiede il badge, insieme al proprio team ha 10 ore per: preparare materiali divulgativi che promuovano il rispetto come valore sociale e per la vita personale e pubblica; formulare strategie per affrontare

discriminazione e aggressività nel quotidiano; produrre materiale che fornisca accesso facilitato a indicazioni per richiesta di aiuto per chi è vittima di discriminazioni e/o violenza fuori e dentro la comunità universitaria.

Le ultime 3 ore di lavoro saranno impegnate per condividere una restituzione sui lavori svolti e fare una riflessione collettiva sull'esperienza.

Criteri di rilascio del Badge

Il badge viene rilasciato a studentesse e studenti che hanno partecipato attivamente e concluso il corso con una frequenza pari ad almeno il 75% delle ore formative previste.



AMBASSADOR DEL RISPETTO

[3/3]

**Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento
Genere Diversità Migration Recognition Gender Diversity - MERGED
Prof.ssa Maria Assunta Zanetti**



Tag o Macro argomenti trattati:

rispetto
cittadinanza attiva
competenza sociale
competenza relazionale
competenze comunicative
negoziiazione
project work
sostegno
benessere relazionale
empatia
tolleranza
consenso
uguaglianza

INIZIATIVE PER IL GENDER BALANCE

Dipartimento di Fisica

DINAMICHE INTERNE

All'interno del Dipartimento di Fisica, le attività, il processo decisionale, il reclutamento e la divulgazione dei temi e dei risultati scientifici dei progetti sono svolti in conformità al *Gender Equality Plan* dell'Ateneo. Nel raggiungimento degli obiettivi dei progetti, **attenzione è dedicata alla promozione della diversità e della parità di genere, attraverso attività mirate alla responsabilizzazione** sui seguenti temi:

- *Gender Balance in leadership and decision making*;
- *Gender equality in recruitment and career progression*;
- *Integration of gender dimension in research and teaching content*;

e attraverso attività di *Dissemination, Awareness-raising and Public Engagement* che a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, includono:

- Seminari sul tema del gender gap "Donne nella Scienza": *"Fix the leaky pipeline: experiences of women in science"*, 8.03.2025, in collaborazione con Fondazione Cariplo e AISF (Associazione Italiana Studenti Fisica) e Collegio Santa Caterina da Siena.

- La scienza? Un gioco da ragazze!" e "Il giardino delle scienziate Pavese"; percorso di formazione in scuole primarie attraverso attività di gioco e lettura di libro sul tema gender gap e ruolo delle donne nella storia della scienza.
- Eventi e seminari aperti al pubblico e/o agli studenti, che vedono fra i temi *diversity inclusion* e *gender gap*:
 - Notte Europea dei Ricercatori
 - *Sumo-Science*
 - Un'ora col ricercatore
 - *Physics for Teenagers*
 - Festival della Scienza
- Attività di sensibilizzazione e divulgazione nell'ambito di seminari/conferenze specialistiche e congressi, a carico dei singoli PI e declinati nell'ambito dello specifico tema di ricerca.

Le attività sono state strutturate in modo da comunicare i risultati dei progetti, sensibilizzando al contempo sull'importanza di sviluppare strategie istituzionali per eliminare progressivamente le barriere di genere.



RUMORE MARINO / MARINE NOISE

INQUINAMENTO BIOLOGICO DEI MARI / MARINE BIOLOGICAL POLLUTION

CO₂, UNA MINACCIA PER IL MARE MEDITERRANEO / THE THREAT OF CO₂ TO THE MEDITERRANEAN SEA

IL TRASPORTO BOTTLED

Il trasporto dell'acqua in bottiglie
e imballaggi di imballaggio
Lombardia, Piemonte e Toscana
di riferimento per essere chiaro
del caso il trasporto avviene su
con le conseguenti emissioni di CO₂

DETERGENTI E DETERGENTI
CLEANERS AND DETERGENTS



4 kg
per capita / anno
per 1000 litri

85%
15%



FORMAZIONE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

CORSO DI DIFESA PERSONALE

UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione

CORSO RIVOLTO A: Personale Tecnico Amministrativo

Un corso di difesa personale può offrire numerosi benefici, tra cui: imparare a difendersi in caso di aggressione, aumentare la fiducia in sé stessi, sviluppare la forma fisica e la coordinazione, ridurre lo stress e l'ansia, sviluppare una maggiore consapevolezza della propria sicurezza, imparare a reagire in modo efficace in situazioni di crisi e promuovere un senso di comunità.

Il corso di difesa personale ha molteplici scopi fra i quali:

- **prevenire la violenza sul lavoro:** il personale amministrativo universitario può essere vittima di crimini e aggressioni. Un corso di difesa personale può insegnare come difendersi e come ridurre il rischio di diventare vittime di un crimine.
- **Promuovere il benessere dei dipendenti:** la sicurezza sul posto di lavoro è importante per il benessere generale dei dipendenti. Un corso di difesa personale può aiutare i dipendenti a sentirsi più sicuri e a ridurre lo stress e l'ansia legati alla paura di essere vittime di un crimine.
- **Migliorare il morale dei dipendenti:** i dipendenti che si sentono al sicuro e apprezzati sono più propensi a essere soddisfatti del proprio lavoro e produttivi. Un

corso di difesa personale può dimostrare ai dipendenti che l'università si preoccupa della loro sicurezza e del loro benessere.

- **Creare un ambiente di lavoro più positivo:** un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono al sicuro e rispettati è più positivo e produttivo. Un corso di difesa personale può contribuire a creare questo tipo di ambiente.
- **Soddisfare i requisiti legali:** in alcuni casi, le università possono essere tenute per legge a fornire una formazione sulla sicurezza sul lavoro ai propri dipendenti. Un corso di difesa personale può soddisfare questo requisito.

Oltre a questi benefici generali, un corso di difesa personale può offrire anche i seguenti vantaggi specifici:

- insegnare al personale come riconoscere e prevenire le situazioni potenzialmente pericolose sul posto di lavoro;
- fornire al personale le conoscenze e le abilità per gestire un conflitto in modo sicuro ed efficace;
- insegnare al personale come utilizzare oggetti comuni per la difesa;
- aiutare il personale a sviluppare una maggiore consapevolezza della propria sicurezza personale;
- creare un senso di comunità tra i membri del personale.



FORMAZIONE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

2° CORSO DI FORMAZIONE “LIBERTÀ ACCADEMICA, MOBILITÀ E ACCOGLIENZA: STUDIOSI/E A RISCHIO NELLE UNIVERSITÀ E NEI CENTRI DI RICERCA IN ITALIA”

UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione

CORSO RIVOLTO A: Personale TA, Dirigenti, CEL, Personale docente e Studentesse e studenti d'Ateneo

Questa seconda proposta formativa, che il Gruppo di Lavoro “Accoglienza e Formazione” di SAR ha progettato un anno dopo la prima edizione, discende dalla necessità continua di **accrescere consapevolezza e competenze interdisciplinari utili al personale docente e tecnico-amministrativo delle comunità universitarie, per tutelare la libertà accademica e gestire l'accoglienza di studiose e studiosi a rischio.**

Di fronte ad una crescita delle richieste di supporto da parte di studiose e studiosi a rischio, provenienti da Paesi diversi come la Siria, l'Afghanistan, l'Ucraina, la Russia, l'Iran, la Palestina, molti atenei aderenti a SAR Italia si sono trovati, e si trovano, a dover adottare strategie in situazioni di prolungata emergenza.

All'interno di uno scenario caratterizzato da tali complessità, il confronto con altri Atenei ed esperti esterni

aiuta a porsi domande e a cercare risposte utili al fine di definire procedure e costruire reti più ampie di supporto, partendo dalle Linee guida per l'accoglienza di studiosi/e a rischio, al fine di approfondire anche attraverso testimonianze e l'analisi di casi reali, aspetti e problematiche che studiose e studiosi la cui libertà accademica è severamente compromessa si trovano ad affrontare nei loro Paesi d'origine, nei Paesi di transito e durante il nuovo percorso in Italia.

Ogni incontro è stato strutturato in modo da prevedere una parte di inquadramento generale e teorico seguita da un'analisi di situazioni di interesse per il tema specifico affrontato e lasciando uno spazio ai partecipanti non solo per interventi sotto forma di domande, ma anche per testimonianze ed esemplificazione di soluzioni trovate in merito ai temi trattati.

Il corso è strutturato in quattro incontri della durata di 2 ore ciascuno che saranno erogati in modalità online.

QUANTI SIAMO?

LE PERSONE DI UNIPV



CAPITOLO

2



Uno sguardo d'insieme

L'Università di Pavia è una **comunità ampia e diversificata, composta da persone che, con ruoli e competenze differenti, contribuiscono al raggiungimento delle finalità comuni di formazione, ricerca e terza missione:**

- le studentesse e gli studenti, protagonisti del percorso formativo e motore di rinnovamento;
- i docenti, responsabili delle attività didattiche e scientifiche;
- il personale di ricerca, che sostiene e alimenta la produzione di conoscenza e l'innovazione;
- il personale tecnico-amministrativo, che garantisce il buon funzionamento dell'organizzazione e la qualità dei servizi;
- gli organi di governo e di rappresentanza, che indirizzano le scelte strategiche e promuovono la partecipazione alla vita istituzionale.

Il presente capitolo offre uno **sguardo complessivo sulla composizione di genere di queste componenti, con l'obiettivo di restituire una fotografia d'insieme della presenza di donne e uomini nell'Ateneo.** Attraverso la lettura dei principali dati quantitativi, si intende fornire una base conoscitiva utile a comprendere la distribuzione delle risorse umane e la loro evoluzione nel tempo, in un'ottica di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

31.097

TOTALE COMUNITÀ ACCADEMICA



56%



44%

26.385 STUDENTESSE e STUDENTI



864 DOTTORANDE e DOTTORANDI



1.398 SPECIALIZZANDE e SPECIALIZZANDI



692 DOCENTI



360 RICERCATRICI e RICERCATORI



468 ASSEGNISTE E ASSEGNISTI DI RICERCA



885 PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO



21 COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI



17 TECNOLOGHE E TECNOLOGI



7 DIRIGENTI



Nel corso del 2024, la composizione di genere della comunità accademica dell'Ateneo mostra una prevalenza femminile complessiva pari al 56,19% (17.473 donne su 31.097 totali).

In particolare:

- Tra gli studenti le studentesse rappresentano il 56,49%, a fronte del 43,51% degli studenti uomini;
- Nel contesto dei ricercatori/trici le donne sono il 53,06%, gli uomini il 46,94%;
- Per gli assegnisti/e di ricerca si registra una quasi parità, con le donne al 50,64% e gli uomini al 49,36%;
- Il personale tecnico-amministrativo vede una forte presenza femminile, pari al 69,38%, contro il 30,62% degli uomini;
- Nei collaboratori ed esperti linguistici (CEL) le donne rappresentano il 76,19%, gli uomini il 23,81%.

Le componenti in cui la presenza degli uomini è prevalente sono quella dei dottorandi, pari al 52,55% ma soprattutto dei docenti (61,42%) e dei dirigenti amministrativi (57,14%).

Sul piano della rappresentanza e della partecipazione nei

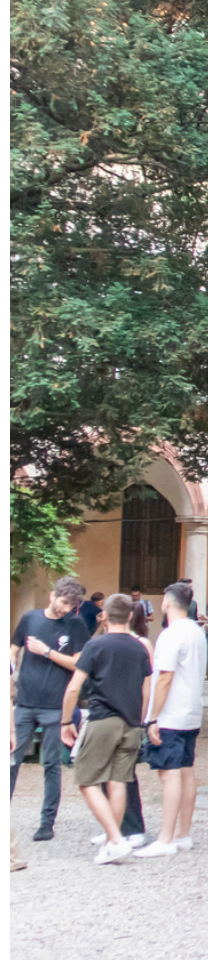
ruoli accademici più rilevanti, la quota femminile rimane significativamente inferiore rispetto agli uomini.

Questo profilo riflette fenomeni ampiamente documentati nella letteratura accademica italiana ed europea, come la "tubatura che perde" (il fenomeno della *leaky pipeline*) e la segregazione verticale, che vedono la presenza femminile diminuire via via che si sale nella gerarchia accademica.

Anche nel confronto tra i dati 2023 e 2024, la comunità accademica dell'Ateneo si conferma a prevalenza femminile, con una presenza complessiva stabile intorno al 56%.

Il trend dell'ultimo biennio conferma una distribuzione complessivamente equilibrata nei livelli di accesso e nelle funzioni di supporto, mentre tende a ridursi nei ruoli di maggiore responsabilità accademica.

Questi dati suggeriscono un sistema in progressivo consolidamento dell'equilibrio di genere nelle fasi formative e nelle carriere di ricerca, ma evidenziano al contempo la necessità di politiche mirate a favorire la presenza femminile nelle posizioni apicali e nei ruoli di governo dell'Ateneo.





VARIAZIONI DISTRIBUZIONE 2023-2024

	VARIAZIONE PER GENERE RISPETTO AL 2023		% COMPONENTE FEMMINILE 2024	VARIAZIONE PUNTI PERCENTUALI RISPETTO AL 2023
STUDENTESSE E STUDENTI	+789 ↑	+590 ↑	56,49% ↑	+0,04
DOTTORANDE E DOTTORANDI	+86 ↑	+74 ↑	46,02% ↑	+1,43
SPECIALIZZANDE E SPECIALIZZANDI	+4 ↑	-5 ↓	58,66% ↑	+0,33
PROFESSORESSE E PROFESSORI	+7 ↑	+9 ↑	38,58% ↑	+0,12
RICERCATRICI E RICERCATORI	-2 ↓	-3 ↓	53,06% ↑	+0,18
ASSEGNISTE E ASSEGNISTI DI RICERCA	+66 ↑	+99 ↑	50,64% ↓	-5,79
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	+21 ↑	-1 ↓	69,38% ↑	+0,82
DIRIGENTI	0 =	0 =	42,86% =	0,00
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0 =	+1 ↑	76,19% ↓	-3,81
TECNOLOGHE E TECNOLOGI	-	-	-	-
TOTALE	+980 ↑	+772 ↑	56,20% ↓	-0,02

Nota metodologica

Non sono stati considerati:

- i professori a tempo determinato, in quanto presenti in un'unica unità di personale;
- i tecnologi a tempo determinato, in quanto il 2023 è stato il primo anno di attivazione contrattuale.



Come mostrato in tabella, **tra il 2023 e il 2024 la distribuzione di genere nel complesso dell'Ateneo si mantiene stabile e sostanzialmente equilibrata**. L'aumento complessivo delle donne e degli uomini segue infatti un andamento omogeneo, confermando un quadro aggregato in cui la componente femminile rappresenta poco più del 56% della popolazione accademica.

All'interno di questo equilibrio generale emergono però dinamiche differenziate tra i vari segmenti, che richiedono un monitoraggio attento soprattutto nelle fasi più critiche dei percorsi di formazione e carriera.

La popolazione studentesca registra una crescita armonica per entrambi i generi, mentre **dottorato e scuole di specializzazione mostrano variazioni positive per le donne**, segnali incoraggianti verso una maggiore equità nei livelli avanzati della formazione universitaria.

Nei percorsi accademici iniziali, al contrario, si osservano alcune fragilità: **la presenza femminile si riduce sia tra ricercatori/trici sia tra assegnisti/e di ricerca**, due gruppi già caratterizzati da elevata variabilità, frammentazione contrattuale e forte esposizione alla precarietà.

Questi elementi suggeriscono la necessità di politiche mirate a supportare la permanenza e lo sviluppo della carriera delle giovani ricercatrici, soprattutto nei momenti di transizione verso posizioni più stabili.

Il personale tecnico-amministrativo conferma invece una composizione storicamente sbilanciata a favore delle donne, con una crescita ulteriore della componente femminile che si inserisce in un trend ormai strutturale.

Al tempo stesso, **le variazioni positive registrate tra i/le docenti rappresentano un segnale significativo, che contribuisce a rafforzare la prospettiva di lungo periodo verso una distribuzione più equilibrata anche ai livelli senior della carriera accademica**.

Nel complesso, il quadro restituisce un Ateneo che mantiene un buon equilibrio di genere, ma in cui le dinamiche interne evolvono in modo non uniforme. Da ciò deriva l'importanza di continuare a sviluppare strumenti e azioni di accompagnamento, orientamento e mentoring, in particolare nei segmenti più critici della filiera della ricerca, così da sostenere una partecipazione equa e continuativa in tutte le fasi del percorso accademico.



26.385

STUDENTESSE E STUDENTI



56%



44%



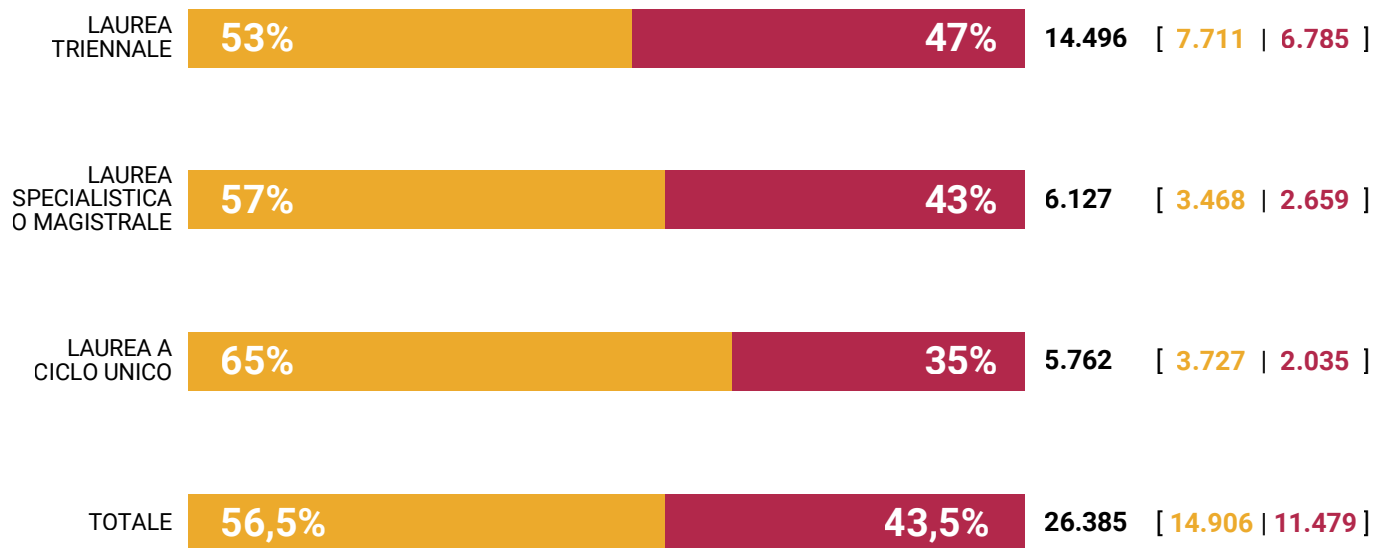
Le studentesse e gli studenti

La prima componente della comunità accademica analizzata è quella studentesca, che rappresenta il cuore pulsante dell'Ateneo e ne orienta in modo sostanziale identità, priorità e direzioni di sviluppo. Le scelte, i percorsi e le aspirazioni di studentesse e studenti, così come di coloro che intraprendono la formazione avanzata nei dottorati e nelle scuole di specializzazione, contribuiscono in modo decisivo a definire la qualità della vita accademica e il ruolo sociale dell'Università nel territorio.

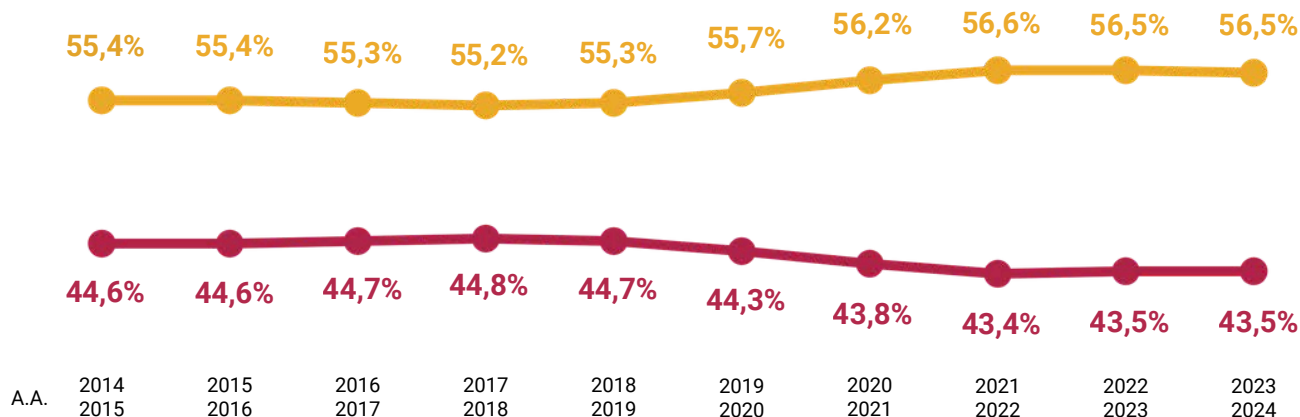
In questa prospettiva, l'analisi delle dinamiche di genere all'interno della popolazione studentesca assume un rilievo strategico, poiché consente di valutare in che misura l'Ateneo dia **concreta attuazione alla propria vision**, promuovendo un **ambiente inclusivo e orientato alla valorizzazione del potenziale di ciascuna e ciascuno**. Consente inoltre di verificare come **realizzi la propria mission**, garantendo **pari opportunità di accesso, partecipazione e successo formativo**, e come operi in **coerenza con i propri valori**, fondati sulla **centralità della persona**, sul **rispetto delle differenze** e sulla promozione di una **comunità accademica aperta, equa e inclusiva**.

Questo capitolo approfondisce dunque la presenza e la distribuzione di genere nei vari livelli della formazione universitaria, evidenziando tendenze, criticità e punti di forza. L'obiettivo è fornire uno strumento di conoscenza e monitoraggio che possa guidare decisioni consapevoli e interventi mirati, affinché l'Ateneo continui a essere un luogo in cui tutte e tutti possano trovare le condizioni per esprimere al meglio il proprio percorso di crescita accademica, professionale e personale.

1. % ISCRITTE E ISCRITTI PER TIPO DI CORSO



2. SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA

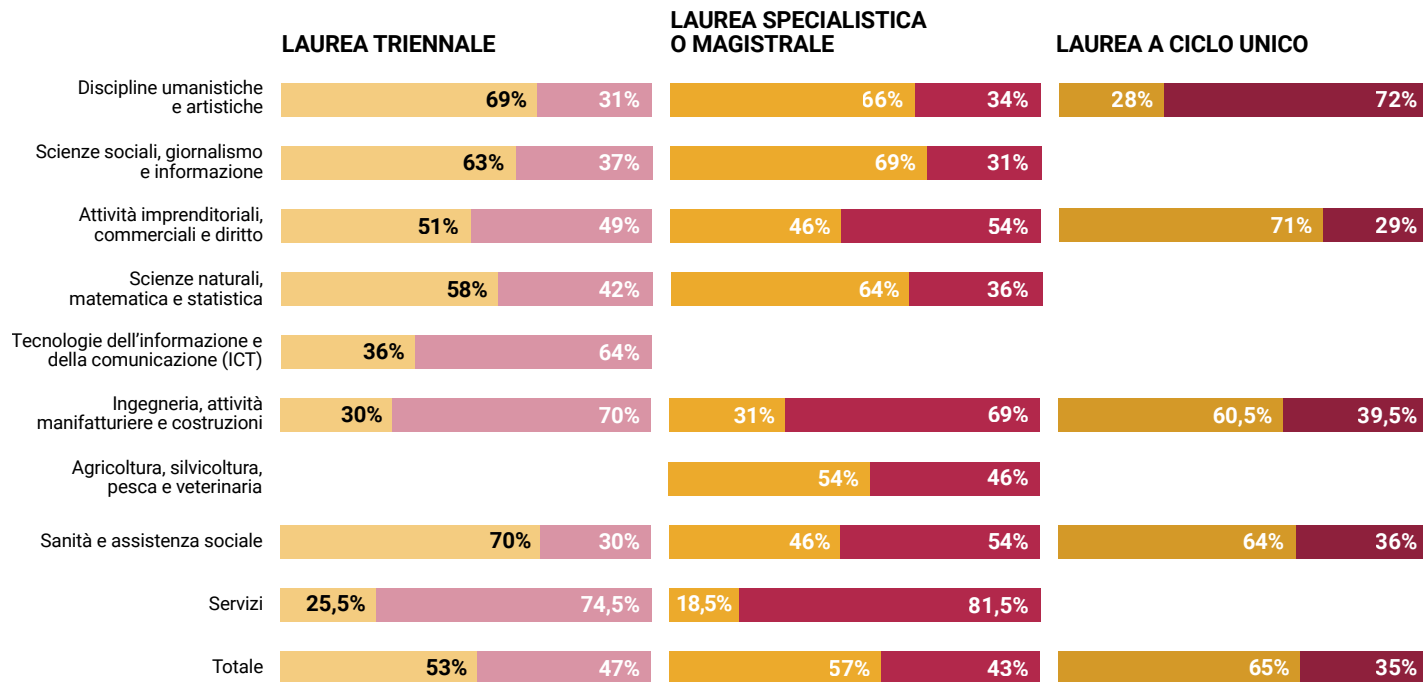


La serie storica delle iscrizioni ai corsi di laurea dell'Ateneo evidenzia una **presenza femminile costantemente superiore a quella maschile lungo l'intero arco temporale considerato. La percentuale delle studentesse si mantiene infatti stabilmente sopra il 55%, con una media generale pari al 55,7%, in lieve ma costante aumento dall'anno accademico 2019–2020, dato coerente con il quadro nazionale.**

Questa costanza riflette sia una crescente propensione delle giovani donne a investire in percorsi universitari, sia la capacità dell'Ateneo di accogliere e valorizzare in modo equilibrato la componente femminile. La differenza di genere nelle iscrizioni richiama l'importanza di monitorare la distribuzione delle scelte disciplinari, poiché, come vedremo in seguito, permangono aree disciplinari a presenza prettamente femminile e altre a prevalenza maschile, elemento centrale per la programmazione delle politiche di orientamento, servizi e supporto allo studio dell'Ateneo.



3. % ISCRITTE E ISCRITTI PER TIPO DI CORSO E AREA



L'analisi delle iscrizioni alle lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico evidenzia come **la componente studentesca femminile sia stabilmente prevalente in tutti i livelli di studio** (53% per i corsi triennali, 57% per i corsi specialistici/magistrali, 65% per i corsi a ciclo unico). **Questo dato non solo conferma l'attrattività dell'Ateneo verso le studentesse, ma riflette anche un investimento significativo delle donne nel proseguire gli studi nei livelli formativi più avanzati.**

Nelle lauree triennali, la situazione presenta un classico cliché: la presenza femminile è prevalente nelle aree disciplinari di tipo umanistico-socio-sanitario (discipline umanistiche 69%, scienze sociali e giornalismo 63%, sanità e assistenza sociale 70%). Situazione inversa per le aree dell'ingegneria e delle tecnologie dell'informazione, dove la presenza maschile oscilla tra il 64% e il 70%.

Si distingue invece il quadro delle scienze naturali e matematiche, dove il rapporto tra studentesse e studenti si presenta più equilibrato rispetto agli stereotipi tradizionali del settore STEM, con una presenza femminile pari al 58%.

Nelle lauree magistrali, si confermano i dati delle lauree triennali, mantenendo la coerenza del percorso formativo di primo e secondo livello di studentesse e studenti. Si nota in particolare una forte diminuzione della presenza femminile nel settore della sanità e assistenza sociale (dal 70% dei percorsi triennali al 46% nei corsi specialistici/magistrali). Al contrario, in due settori STEM come le scienze naturali,

matematica e statistica e ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, la percentuale di donne aumenta nei percorsi di secondo livello.

Nelle lauree magistrali a ciclo unico le studentesse costituiscono la parte preponderante degli iscritti, in particolare nei percorsi giuridici (71%) e nella sanità e assistenza sociale (64%), ambiti in cui classicamente la presenza femminile è molto consolidata. Da notare invece il ribaltamento della situazione nel settore dell'ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, che nel percorso a ciclo unico vede una presenza di donne pari al 60% rispetto al 31% e 30% dei corsi triennali e a ciclo unico.

Nel complesso, si evidenzia la **permanenza di alcuni classici stereotipi formativi**, come le discipline umanistiche e sanitarie per le donne e l'ingegneria per gli uomini. **Nelle aree STEM "soft" come la biologia e le scienze naturali le donne superano gli uomini, confermando una tendenza nazionale.**

Queste dinamiche si inseriscono pienamente nella vision, nella mission e nei valori dell'Università, che pongono al **centro l'inclusione, le pari opportunità di accesso, lo sviluppo del talento e una comunità accademica capace di accogliere e valorizzare le diversità.** Occorre valorizzare il contributo delle studentesse, sostenendo al contempo politiche di orientamento mirate a riequilibrare la presenza di genere nei settori più polarizzati, **incoraggiando scelte formative e professionali che si basino sulle attitudini e aspirazioni di ciascuno.**



4. % CORSI DI STUDIO SEGREGATI



L'analisi della composizione di genere nelle classi dei 79 corsi di studio attivi evidenzia un quadro articolato, nel quale emergono dinamiche differenziate ma complessivamente equilibrate.

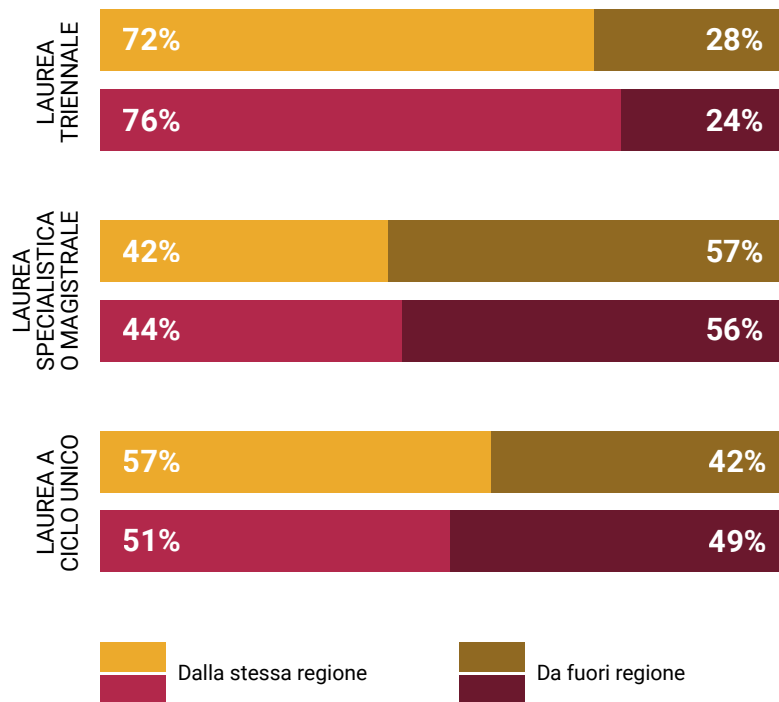
Le classi a prevalenza femminile rappresentano il 42% del totale (33 corsi), mentre le classi a prevalenza maschile sono pari al 30% (24 corsi). Questo dato conferma la diversa distribuzione di studentesse e studenti nei diversi ambiti formativi, coerente con le tendenze osservate anche nei numeri complessivi delle immatricolazioni.

I dati relativi alle **classi neutre rispetto al genere (il 28% del totale, 22 corsi)** rappresentano un elemento particolarmente positivo. Questi corsi mostrano una distribuzione equilibrata tra studentesse e studenti, segnalando percorsi dove le scelte individuali risultano meno influenzate da barriere culturali o da modelli di ruolo tradizionali. La crescita di questa fascia può essere letta come un indicatore di maggiore apertura e parità di accesso.

Nel complesso, **la struttura dei corsi dell'Ateneo presenta un buon livello di diversificazione: accanto a contesti dove permane una forte caratterizzazione di genere, esiste un nucleo consistente di percorsi equilibrati che contribuisce a ridurre la polarizzazione complessiva.**

Nota metodologica: per corso segregato si intende relativo ad una percentuale di iscritti/e di un genere pari o superiore al 60%

5. % ISCRITTE E ISCRITTI PER PROVENIENZA



La provenienza delle studentesse e degli studenti mostra differenze significative tra i livelli di corso.

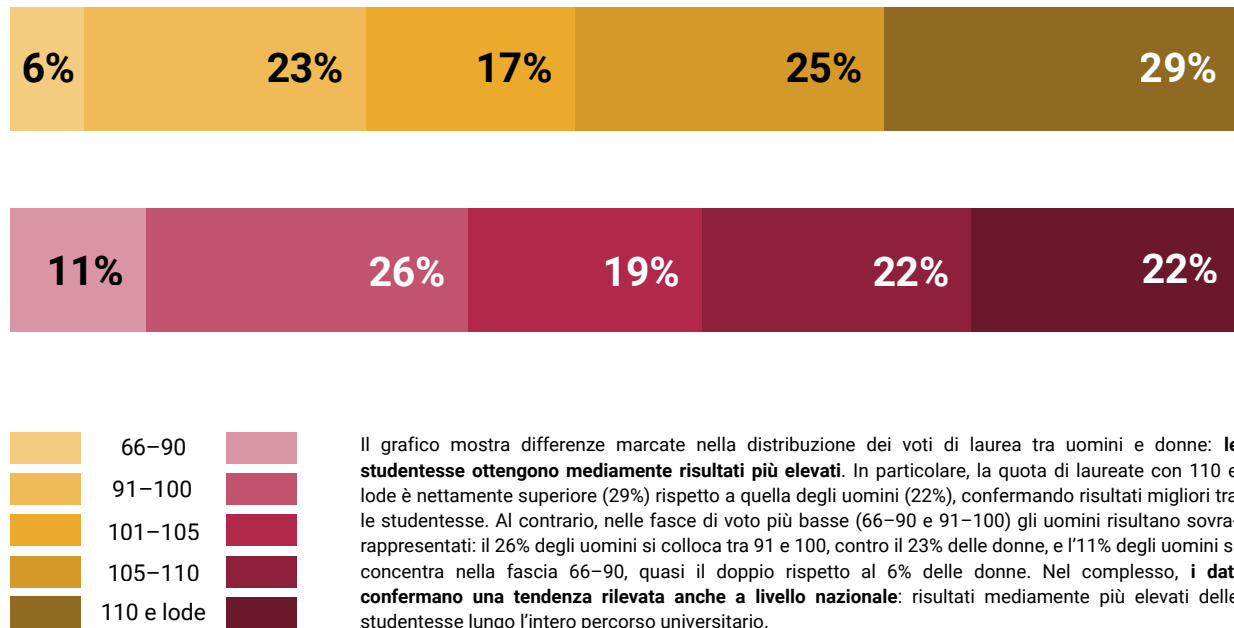
Nelle lauree triennali la maggior parte degli iscritti, uomini e donne, proviene dalla stessa regione (72% per le donne e 76% per gli uomini, confermando una forte dimensione territoriale dell'attrattività).

Con le lauree magistrali la mobilità cresce sensibilmente: oltre la metà degli studenti arriva da fuori regione, senza rilevanti differenze di genere, **indicando un ampliamento della capacità attrattiva dell'Ateneo su scala nazionale.**

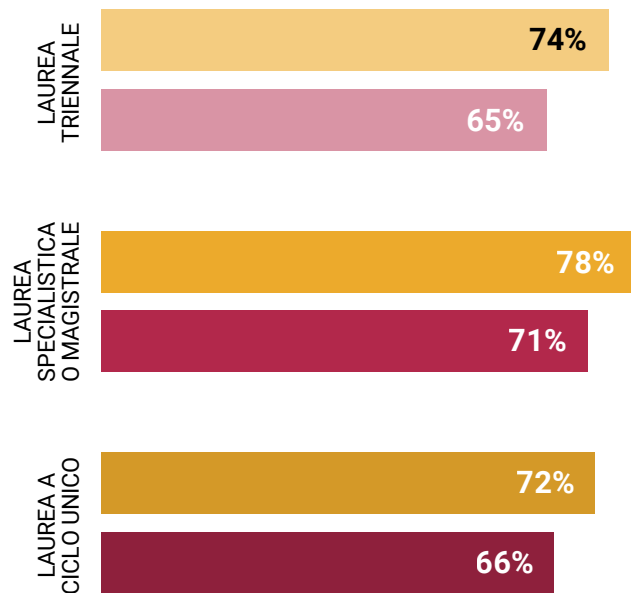
Nei corsi a ciclo unico la mobilità si colloca in una posizione intermedia. Le donne presentano una maggiore permanenza regionale rispetto agli uomini.

Complessivamente, **la mobilità aumenta con l'avanzare degli studi e le differenze di genere all'interno della stessa tipologia di corso risultano contenute.**

6. % LAUREATE E LAUREATI PER VOTO DI LAUREA



7. % LAUREATE E LAUREATI IN CORSO



I dati relativi alle percentuali di laureate e laureati in corso mostrano percentuali molto elevate, confermando le **buone politiche di orientamento interno e i servizi dedicati agli studenti**.

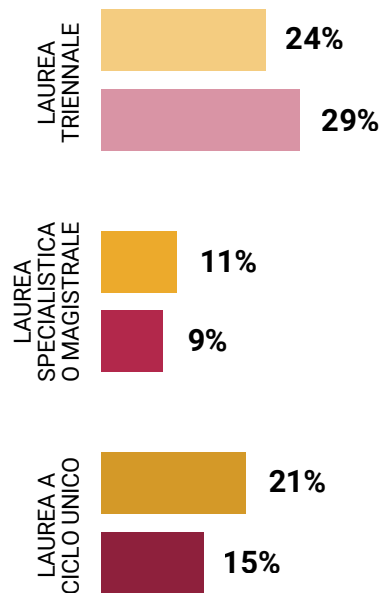
In una prospettiva di genere, in tutti i livelli di studio **le donne conseguono il titolo di studio accademico in corso in percentuale maggiore rispetto agli uomini**.

La differenza è particolarmente marcata nelle lauree triennali, dove il 74% delle donne, rispetto al 65% degli uomini, completa il percorso negli anni previsti. Il divario si mantiene anche nelle Lauree Magistrali (78% contro 71%) e nei corsi a ciclo unico (72% contro 66%).

Queste evidenze confermano un **trend consolidato nei principali Atenei italiani: le studentesse mostrano una maggiore continuità e capacità di portare a termine il percorso universitario negli anni previsti**, mentre per gli studenti maschi si osservano tassi più bassi.

In una prospettiva di genere, tali differenze si collegano ai temi della dispersione e dei tassi di abbandono, come vedremo in seguito.

8. % ABBANDONO DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO



Il grafico mostra i tassi di abbandono al primo anno nelle diverse tipologie di corsi universitari.

In generale, si evidenzia che **gli uomini presentano tassi di abbandono più elevati rispetto alle donne in tutti i livelli di studio**, a conferma dei dati nazionali.

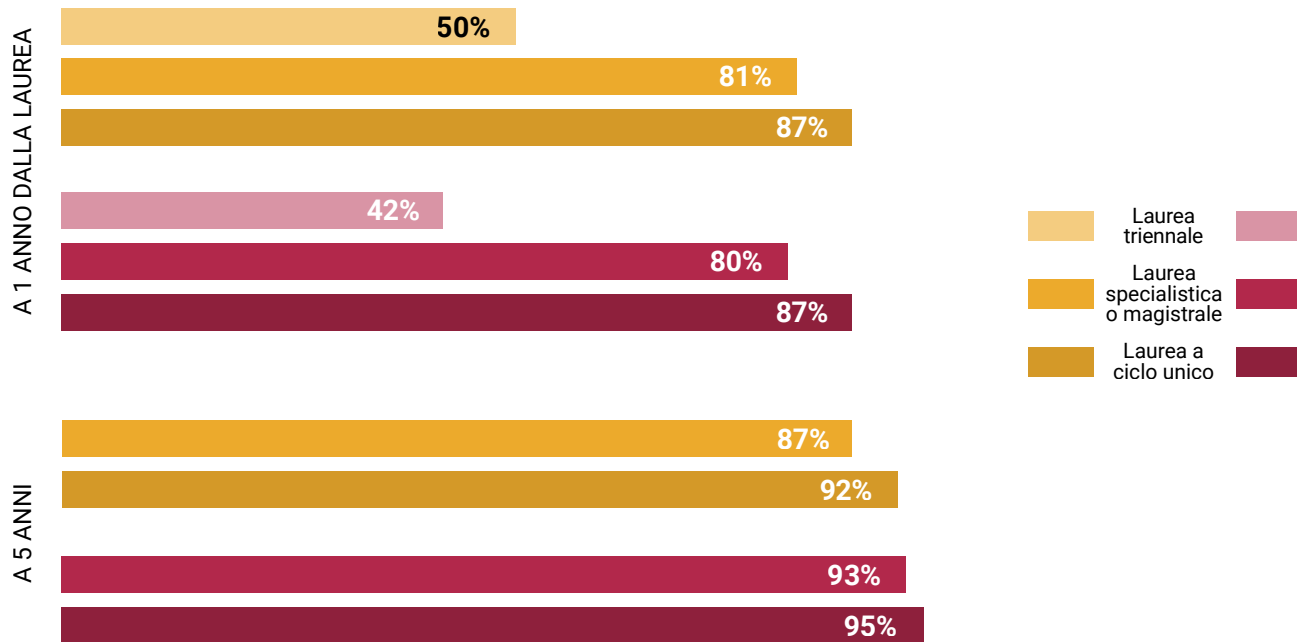
Nelle lauree triennali l'abbandono al primo anno degli uomini raggiunge il 29%, contro il 24% delle donne. Nei corsi a ciclo unico e nei corsi di laurea magistrale invece si nota un tasso di abbandono al primo anno maggiore per le donne (rispettivamente 21% e 11%) rispetto agli uomini (15% e 9%).

Si nota immediatamente **la maggiore dispersione di studenti e studentesse nei corsi universitari di accesso, siano essi triennali o a ciclo unico**. Nei corsi di Laurea Specialistica o Magistrale i tassi si abbassano notevolmente per entrambi i generi, mostrando maggiore consapevolezza della scelta universitaria una volta raggiunto il titolo di primo livello.

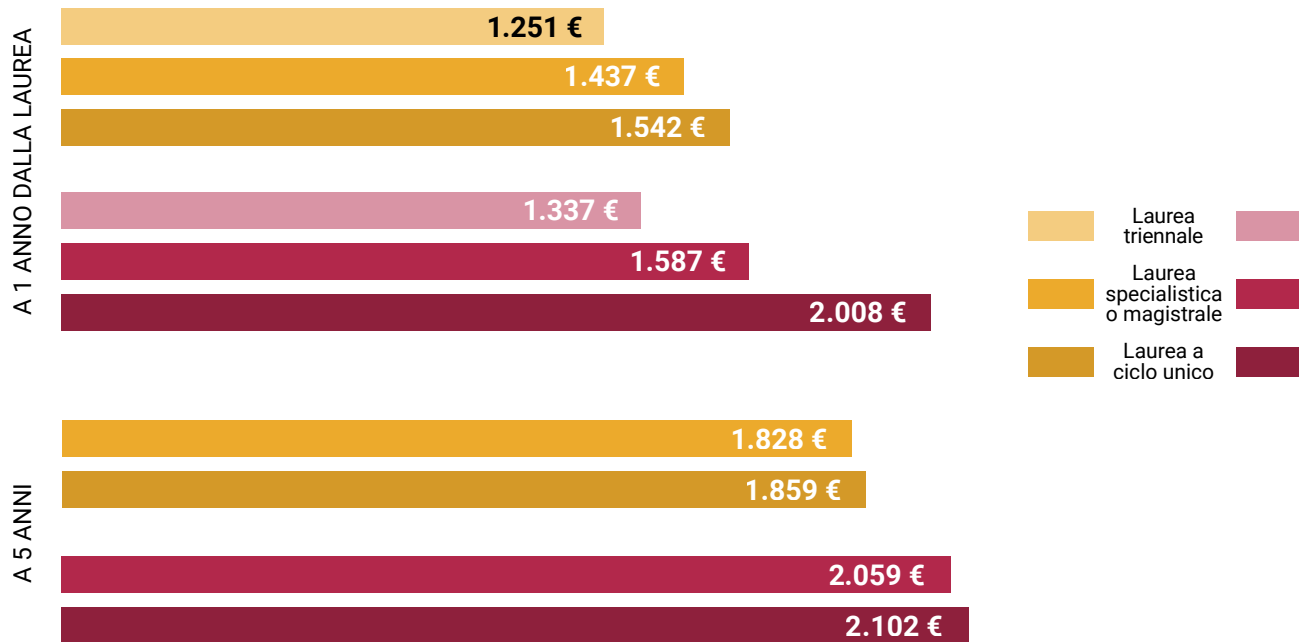
Complessivamente, i dati suggeriscono le necessità di **potenziare gli interventi mirati a ridurre gli abbandoni**, in particolare nella fase iniziale del percorso universitario.



9. % OCCUPAZIONE DI LAUREATE E LAUREATI



10. RETRIBUZIONE NETTA MEDIA DI LAUREATE E LAUREATI





I dati relativi all'occupazione delle laureate e dei laureati offrono alcuni spunti di riflessione.

A un anno dalla laurea, le donne mostrano tassi di occupazione più elevati rispetto agli uomini nelle lauree triennali (50% contro 42%) e nelle lauree magistrali (81% contro 80%), mentre nei corsi a ciclo unico il tasso di occupazione è pari all'87% per entrambi i generi.

A cinque anni dal conseguimento del titolo, le differenze si attenuano e, in alcuni casi, si ribaltano: nelle lauree magistrali, gli uomini raggiungono un tasso di occupazione del 93% contro l'87% delle donne; nelle lauree a ciclo unico, il vantaggio maschile si conferma (95% rispetto al 92% delle donne).

I dati suggeriscono che, **nelle fasi iniziali dell'ingresso nel mercato del lavoro, le donne sono più rapide nel trovare un'occupazione. Nel lungo periodo, tuttavia, gli uomini raggiungono livelli di inserimento occupazionale leggermente superiori, mentre le donne possono incontrare maggiori ostacoli nella stabilizzazione e nella progressione professionale.**

Per quanto riguarda i dati retributivi di laureate e laureati, emergono **differenze retributive significative tra uomini e donne a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo.** In tutti i percorsi di studio considerati, gli uomini percepiscono salari più elevati rispetto alle donne, evidenziando un **gender pay gap già nelle prime fasi della carriera.**

A un anno dal titolo, il divario tra la retribuzione femminile e maschile aumenta a seconda della tipologia di corso di studi (-6,43% per le lauree triennali, -9,5% per le lauree magistrali e -23,21% per corsi a ciclo unico).

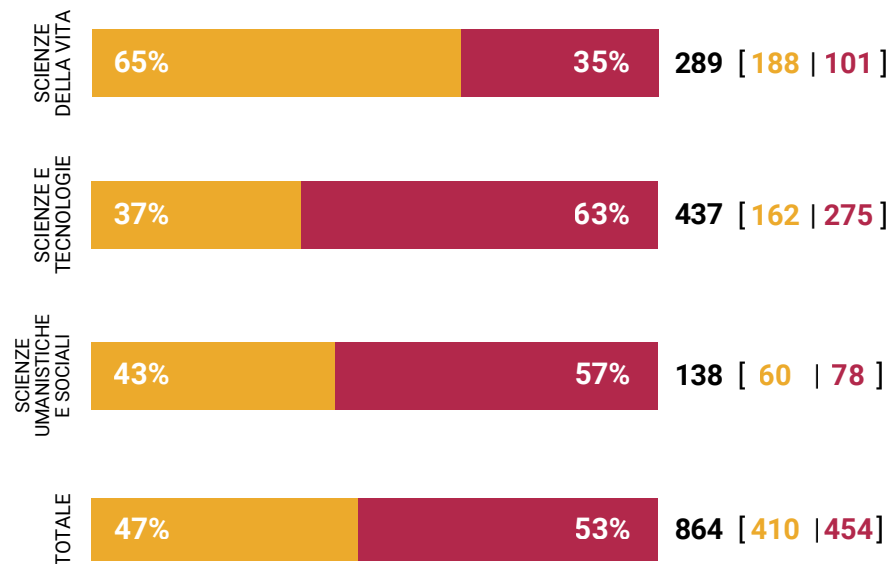
Già nell'immediata fase post-laurea, il mercato del lavoro valorizza in modo differenziato uomini e donne, soprattutto nei percorsi più professionalizzanti come il ciclo unico.

Anche a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio, le laureate in corsi magistrali e in corsi a ciclo unico hanno una retribuzione inferiore di circa l'11% rispetto ai colleghi uomini.

Complessivamente è possibile notare che, **nonostante le donne mostrino una più rapida transizione verso il mercato del lavoro, nel medio-lungo periodo gli uomini tendano a consolidare maggiormente la propria posizione, raggiungendo tassi occupazionali più elevati a cinque anni dal titolo. Parallelamente, i dati retributivi confermano un gender pay gap strutturale, presente già a un anno dalla laurea e destinato ad ampliarsi nel tempo.** Queste dinamiche non dipendono soltanto da scelte individuali, ma riflettono meccanismi più ampi legati alla segmentazione del mercato del lavoro, alla diversa distribuzione nei settori professionali e a possibili ostacoli nella progressione di carriera femminile. Il monitoraggio costante di occupazione e retribuzioni in ottica di genere risulta quindi fondamentale per orientare politiche di equità che sostengano l'occupabilità e la valorizzazione professionale delle donne lungo tutto il percorso post-laurea.



11. % ISCRITTE E ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO



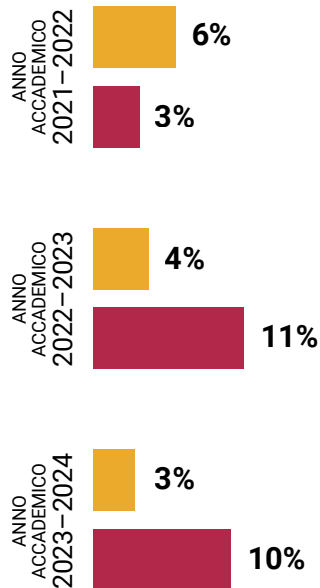
I dati sulle iscrizioni ai corsi di dottorato mostrano un equilibrio complessivo tra donne e uomini, ma rilevano differenze importanti tra le aree disciplinari. **Le Scienze della Vita registrano una marcata prevalenza femminile** (65% rispetto al 35% di uomini), **mentre nelle Scienze e Tecnologie persiste un significativo squilibrio a favore degli uomini** (63% contro il 37% di donne), in linea con le tradizionali dinamiche delle aree STEM in cui la presenza femminile, pur in crescita nel tempo, fatica ancora a raggiungere livelli di equilibrio.

Le Scienze Umanistiche e Sociali risultano invece più equilibrate, con una lieve maggioranza maschile, in controtendenza rispetto ai corsi di laurea, mostrando come **l'accesso ai percorsi di dottorato nell'area umanistica e sociale appare meno influenzato da dinamiche di genere**.

Nel complesso però, il dottorato si conferma un ambito ancora influenzato dalla segregazione formativa, evidenziando la necessità di azioni mirate a sostenere una partecipazione più omogenea nei settori meno equilibrati e di valorizzare il contributo scientifico delle ricercatrici in tutti gli ambiti del sapere.

Nota metodologica: I dati relativi alle iscrizioni ai corsi di dottorato sono stati elaborati partendo dai gestionali interni, poichè alla data di compilazione del presente documento, non erano disponibili i dati USTAT. Pertanto sono stati raggruppati per le tre macro-aree rappresentate nel nostro Ateneo, e non per le aree indicate da USTAT.

12. % ABBANDONO CORSI DI DOTTORATO



Il dati mostrano che, negli ultimi tre anni accademici, i tassi di abbandono nei corsi di dottorato presentano un andamento differenziato per genere.

Nel 2021-2022 l'abbandono risulta più elevato tra le donne (6,19%) rispetto agli uomini (3,40%), mentre nei due anni successivi la tendenza si inverte: nel 2022-2023 gli uomini raggiungono un tasso di abbandono dell'11,33% contro il 3,70% delle donne, e nel 2023-2024 l'abbandono maschile rimane più alto (9,50% rispetto al 2,80% registrato dalle donne).

Nel complesso, **il fenomeno evidenzia oscillazioni significative, ma mostra anche una maggiore stabilità nella componente femminile, i cui tassi di abbandono risultano progressivamente decrescenti e ben al di sotto di quelli maschili negli ultimi due anni.** Ciò suggerisce possibili differenze nelle condizioni di permanenza e nelle dinamiche di prosecuzione degli studi, che meritano un monitoraggio dedicato per essere meglio comprese.

Questi elementi confermano l'importanza di sviluppare politiche di supporto mirate, coerenti con la vision, la mission e i valori dell'Università di Pavia, orientate a garantire condizioni di studio inclusive e favorevoli alla continuità dei percorsi formativi, in un'ottica di equità e valorizzazione del potenziale di tutte e tutti lungo l'intero ciclo del dottorato.

13. % ISCRITTE E ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE



All'interno della componente studentesca si trovano anche le iscritte e gli iscritti alle scuole di specializzazione, corsi universitari post-laurea magistrale che forniscono conoscenze e competenze specifiche per diventare specialisti in un determinato settore professionale. I dati sono analizzati in forma aggregata a causa dell'esiguità del numero di iscritti alle singole scuole.

I dati confermano una presenza femminile stabilmente maggioritaria, con percentuali che negli ultimi anni si avvicinano sempre di più al 60%.

1.520

DOCENTI, RICERCATORI E ASSEGNISTI



46%



54%

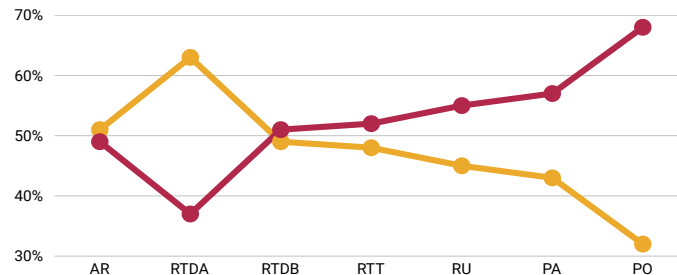


Il personale docente e di ricerca

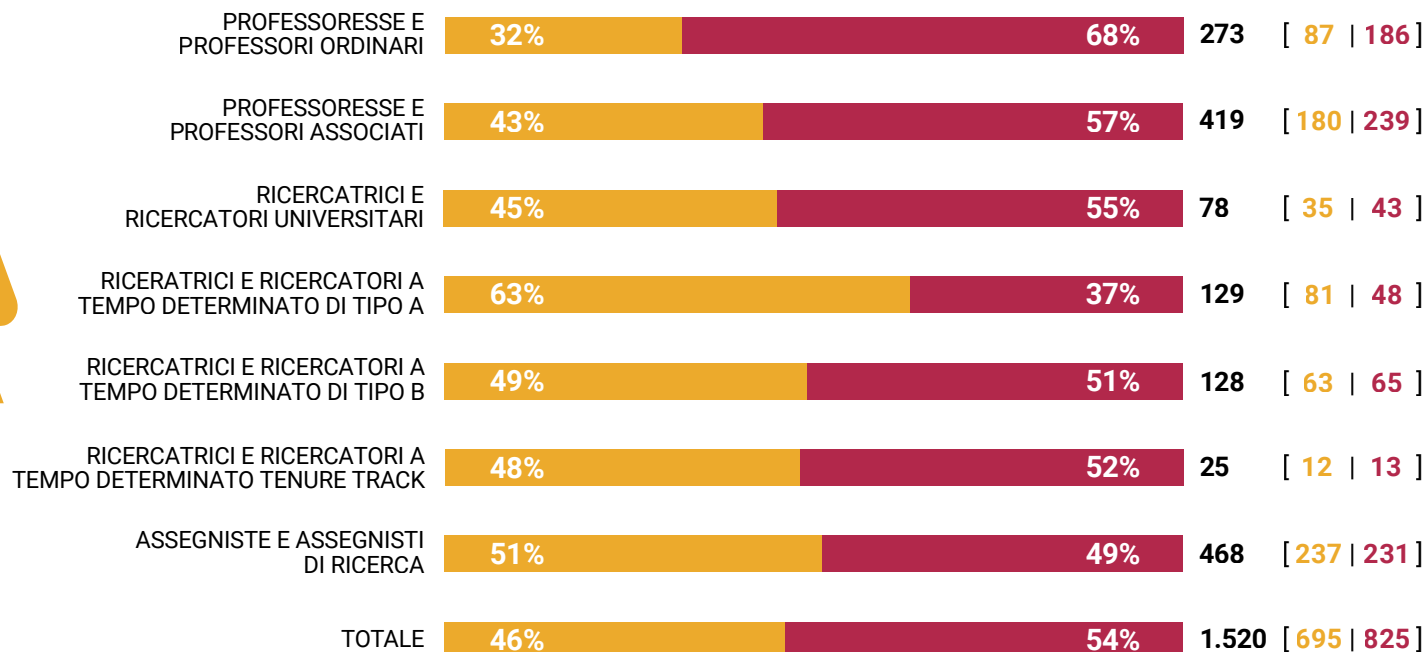
La seconda componente della comunità accademica analizzata è il personale docente (professori ordinari e associati) e il personale di ricerca (ricercatori universitari, ricercatori a tempo determinato di tipo A, B e Tenure Track, assegnisti di ricerca) con riferimento al 31/12/2024.

Il personale docente e di ricerca dell'Università di Pavia è composto da un totale di 1.520 persone, di cui il 46% sono donne e il 54% sono uomini.

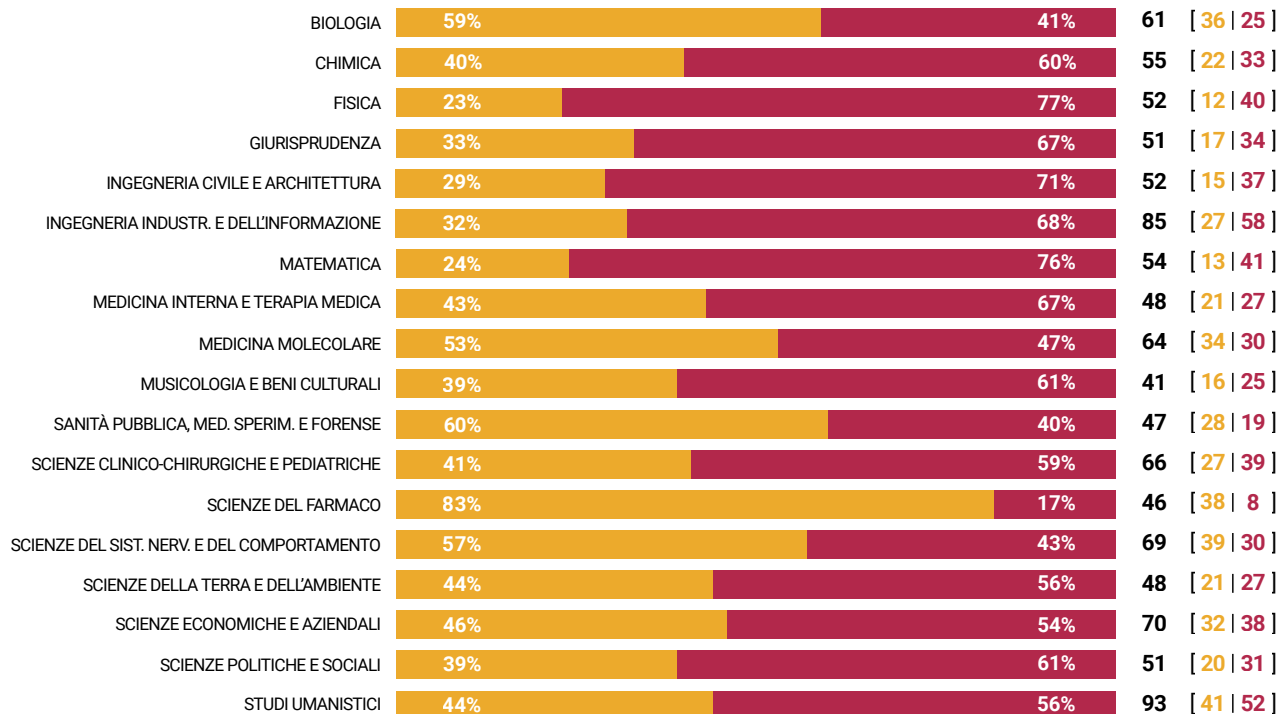
Ad eccezione degli assegnisti di ricerca, le cui percentuali assomigliano maggiormente a quelle dei dottorati di ricerca, si nota subito come la percentuale di donne diminuisca drasticamente man mano che si sale di ruolo (dal 53% di ricercatrici di tipo A al 32% di professoressse ordinarie), evidenziando con forza il fenomeno della *leaky pipeline*.



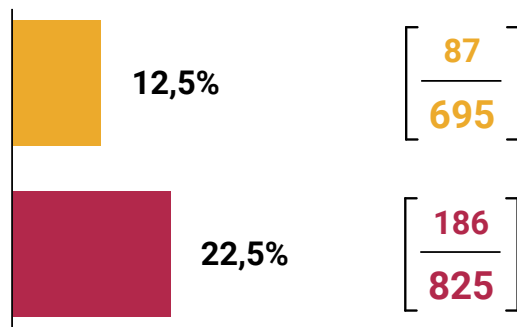
1. % PERSONALE DOCENTE PER RUOLO



2. % PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO



3. % PROFESSORESSE E PROFESSORI DI PRIMA FASCIA SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA

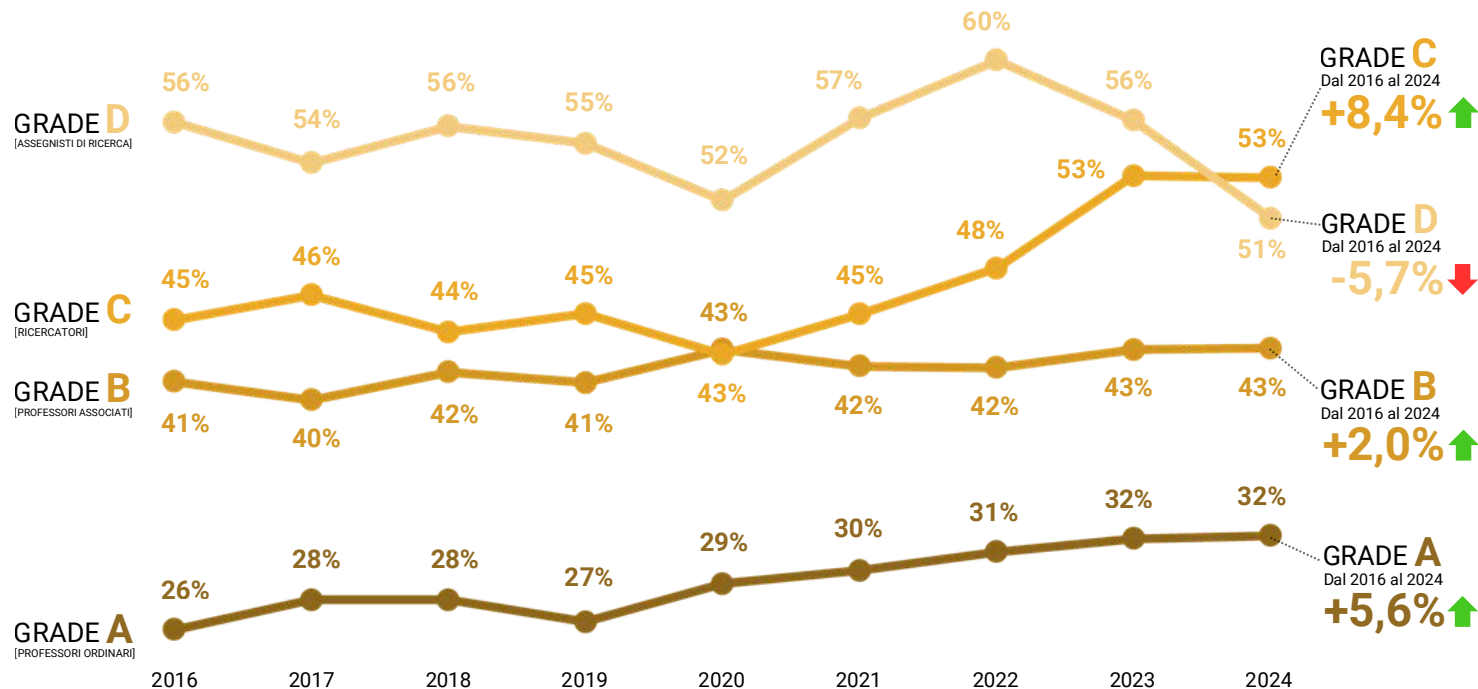


I dati confermano come, nelle fasi iniziali del percorso accademico e nei ruoli di primo accesso, la partecipazione femminile abbia ormai raggiunto livelli di piena parità, arrivando in alcuni casi a superare il 50% del totale. Questo equilibrio, tuttavia, tende a ridursi gradualmente lungo l'avanzamento della carriera: **la presenza delle donne si assottiglia in modo marcato al crescere della stabilità contrattuale e della responsabilità dei ruoli.**

Questo andamento riflette il fenomeno della *leaky pipeline*, che descrive la progressiva dispersione del talento femminile man mano che si procede verso le posizioni più alte. Un effetto che, anche nel contesto analizzato, si manifesta con particolare evidenza: come mostrato dal grafico a lato, tra le professoresse e i professori di prima fascia, la componente femminile si attesta attorno al 12,5%, mentre quella maschile raggiunge il 22,5%.

Questi dati evidenziano come, **nonostante le significative conquiste in termini di accesso, la piena parità nei ruoli apicali rappresenti ancora una sfida aperta**, che richiede interventi di sistema orientati a favorire percorsi di carriera più equi e inclusivi.

4. SERIE STORICA GENERE FEMMINILE PER GRADE





Sullo sfondo generale del fenomeno della *leaky pipeline*, si propone un'analisi nel dettaglio del trend degli ultimi otto anni con riferimento ai ruoli categorizzati per *Grade* secondo la tabella di corrispondenza tra posizioni accademiche italiane ed estere del Ministero dell'Università e della Ricerca.

Sebbene il *Grade A* (PO) continui a rappresentare il livello in cui la presenza femminile rimane più contenuta, l'andamento registrato negli ultimi anni mostra un **segnale importante in controtendenza rispetto al tipico schema della *leaky pipeline***. L'incremento del 5,6% delle professoresse ordinarie nell'arco di otto anni – con un passaggio dal 26% del 2016 al 32% attuale – indica infatti un rafforzamento progressivo della componente femminile proprio nel segmento della carriera dove, di norma, la dispersione del talento è più evidente.

Questo cambiamento, pur non colmando ancora il divario con la componente maschile, suggerisce che **le politiche di equità e i meccanismi di avanzamento interni stiano iniziando a produrre effetti concreti**, favorendo una maggiore capacità delle donne di raggiungere e consolidare posizioni apicali.

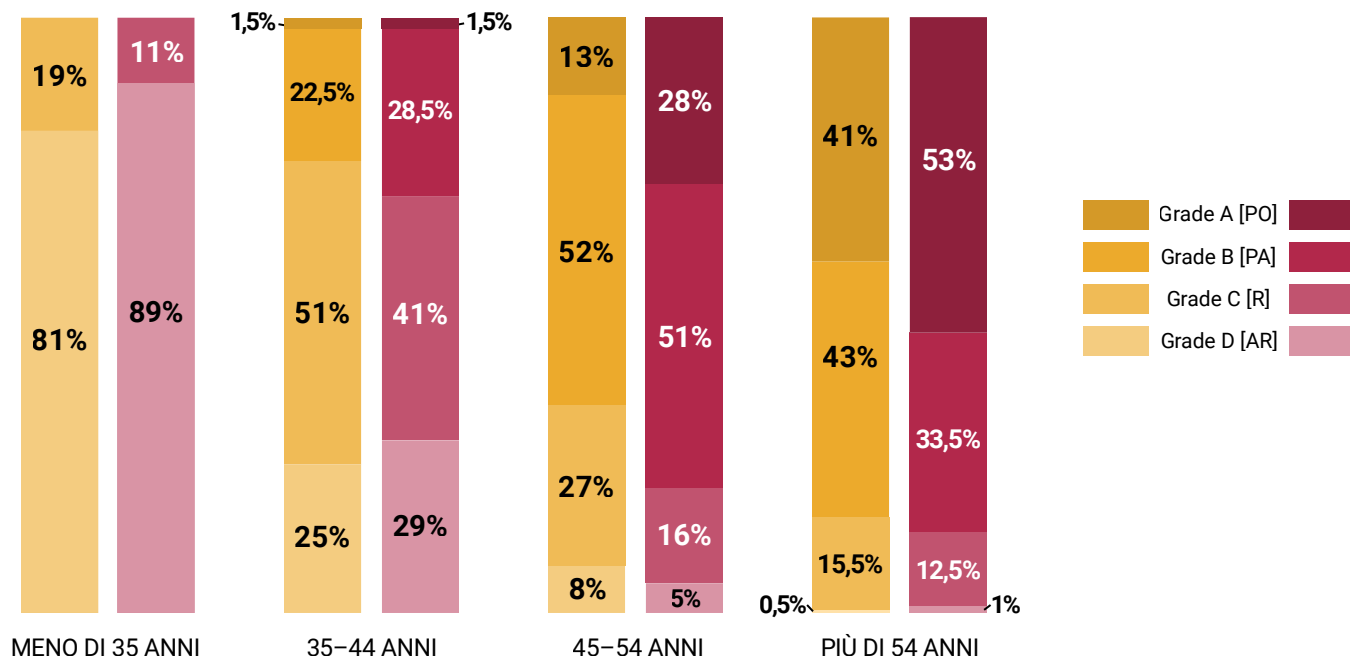
Anche il *Grade B* (PA) mostra un andamento simile, seppur di minor entità: le professoresse associate passano dal 41% del 2016 al 43% attuale.

L'analisi dei livelli di carriera inferiori rafforza ulteriormente l'immagine di un sistema in evoluzione. Nel *Grade C* (RU, RTD, RTT), infatti, la presenza femminile cresce dal 45% del 2016 al 53% del 2024, superando nel 2023 la soglia della maggioranza. Questo dato suggerisce che le nuove generazioni di ricercatrici riescano ad accedere e consolidarsi nelle fasi intermedie della carriera con maggiore continuità rispetto al passato, con migliori prospettive per i futuri avanzamenti verso i ruoli apicali.

Più complessa, invece, la lettura del *Grade D* (AR), dove la quota femminile passa dal 56% al 51%. Il dato va interpretato tenendo conto dell'andamento particolare degli assegnisti di ricerca rispetto agli altri ruoli. Tuttavia, considerata insieme alla crescita del *Grade C* e al significativo balzo del *Grade A*, questa variazione non sembra invertire la tendenza generale, ma piuttosto suggerire una fase di assestamento del sistema.

La situazione complessiva evidenzia un quadro dinamico: **la tradizionale *leaky pipeline* appare attenuata e, in alcuni snodi, addirittura invertita**. Le donne non solo accedono in misura ampia alle posizioni iniziali e intermedie, ma iniziano anche a consolidare la loro presenza nelle posizioni di vertice, **delineando segnali di una possibile trasformazione strutturale, i cui effetti potranno consolidarsi negli anni a venire**.

5. DISTRIBUZIONE % PER FASCIA D'ETÀ E GRADE





L'analisi congiunta di genere, fascia accademica e classe d'età mette in luce alcune dinamiche molto nitide della struttura del personale docente.

La composizione anagrafica del *Grade A* (PO) evidenzia un segmento fortemente concentrato nelle età più mature, con oltre il 75% delle donne e quasi il 70% degli uomini nella fascia oltre i 54 anni. Le classi più giovani risultano quasi assenti. Il dato suggerisce che l'accesso al ruolo apicale continua ad avvenire in una fase molto avanzata della carriera, indipendentemente dal genere. Tuttavia, **le docenti mostrano una presenza leggermente più elevata nelle classi medie (35–54 anni), segnale di un possibile ricambio generazionale femminile in corso.**

Il quadro riferito al *Grade B* (PA) presenta una struttura maggiormente intergenerazionale rispetto al *Grade A*. Per entrambi i generi si osserva una presenza significativa nella fascia 45–54 anni (circa 39% donne e 41% uomini), ma tra i 35 e i 44 anni il dato femminile è più contenuto (22,8% rispetto al 24,7% maschile).

La quasi totale assenza di under 34 in questa fascia conferma tempi di progressione ancora piuttosto lunghi.

Qui la distribuzione del *Grade C* (RU, RTD, RTT) si fa più bilanciata e si osserva la maggiore concentrazione nelle

fasce centrali della vita attiva: tra i 35 e i 44 anni le donne rappresentano il 48,17% e gli uomini il 50,30%.

Si segnala il dato under 34, più alto per le donne (19,37%) rispetto agli uomini (13,61%), che può essere letto come un primo segnale di ingresso femminile anticipato o più continuo nei percorsi accademici stabili.

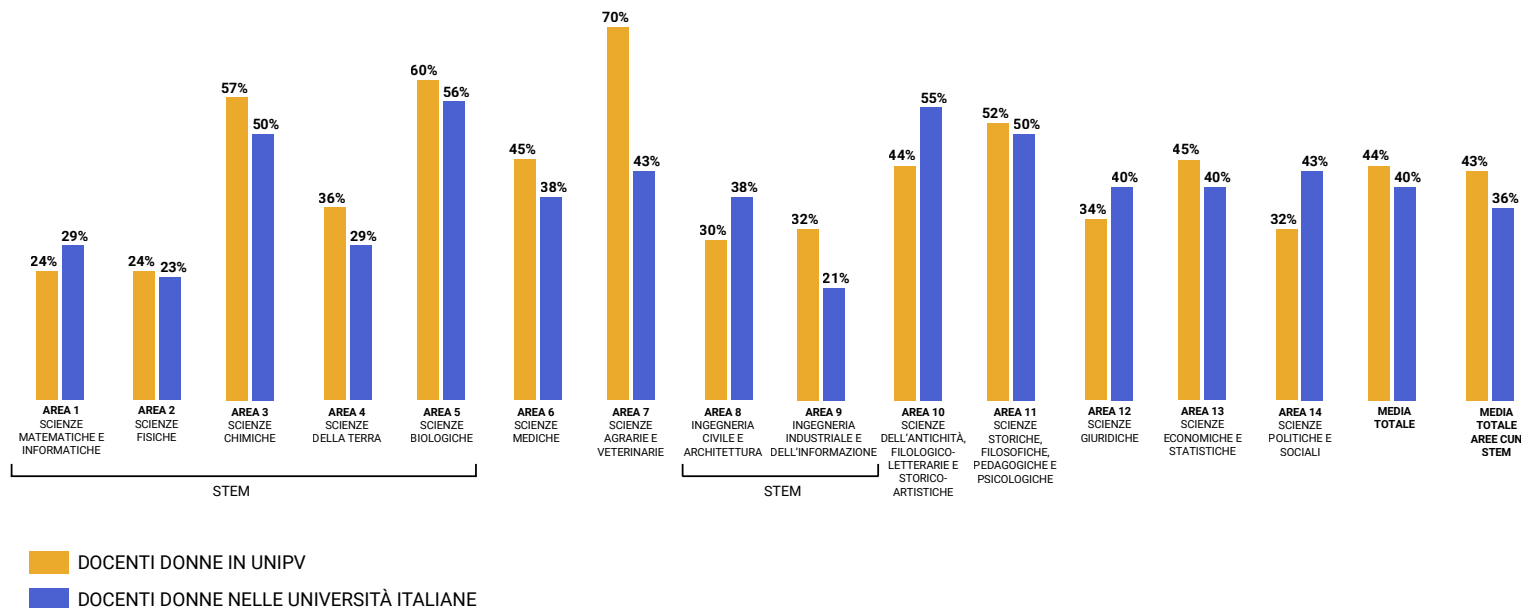
Come tipico dei ruoli d'ingresso, la distribuzione del *Grade D* (AR) è molto spostata verso le età più giovani: le donne under 34 rappresentano il 75,53% e gli uomini il 68,83%. Il divario si assottiglia progressivamente nelle età successive, fino quasi a scomparire oltre i 54 anni, classe in cui entrambi i generi hanno percentuali residuali.

La tabella conferma un **andamento coerente con la già descritta pipeline accademica:**

- nei ruoli più giovani e più precari (*Grade D*) le donne risultano maggioritarie;
- nei ruoli intermedi tale prevalenza si riduce;
- nei ruoli apicali, infine, permane una forte prevalenza maschile.

La componente più significativa è tuttavia il forte peso delle donne nelle fasce d'età più giovani (*Grade C* e soprattutto *Grade D*), che – letto in parallelo con gli aumenti recenti nel *Grade A* – potrebbe indicare una graduale correzione della leaky pipeline nel lungo periodo.

6. % PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA DI GENERE FEMMINILE RISPETTO ALLA SITUAZIONE ITALIANA





L'analisi comparativa tra la quota di docenti (PO e PA) donne dell'Università di Pavia e quella registrata a livello nazionale restituisce un quadro articolato, in cui coesistono aree CUN chiaramente più virtuose e altre dove permane un divario significativo.

Rispetto alla media italiana, la presenza di docenti donne presso il nostro Ateneo è inferiore per l'Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, l'Area 12 – Giuridiche e l'Area 14 – Scienze politiche e sociali: -11 punti percentuali, il divario più elevato.

Si tratta di scostamenti significativi, che segnalano la persistenza di barriere strutturali o asimmetrie specifiche di contesto, non pienamente in linea con l'evoluzione nazionale.

In altre aree disciplinari, l'Università di Pavia mostra invece una partecipazione femminile superiore alla media, indicando dinamiche più inclusive: l'Area 6 – Scienze mediche: +7% e l'Area 7 – Scienze agrarie e veterinarie: +27% (presenza di una sola docente donna).

Analogamente, **anche nelle aree STEM i dati mostrano alcune aree sottorappresentate e altre in cui la presenza femminile è particolarmente marcata rispetto alla media nazionale.**

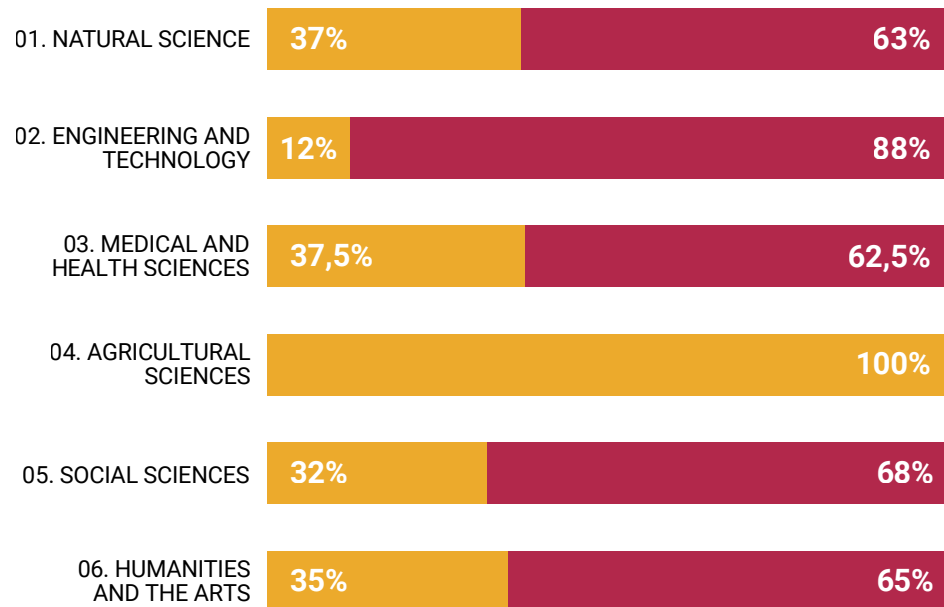
Le aree STEM in cui la presenza femminile risulta inferiore alla media nazionale sono l'Area 1 – Scienze matematiche, dove il nostro Ateneo si attesta al 24% contro il 29% nazionale (-5 punti percentuali), e l'Area 8 – Ingegneria industriale e dell'informazione, con una quota del 30% rispetto al 38% nazionale (-8 punti percentuali), uno dei divari più ampi dell'intera tabella.

Le aree STEM in cui la presenza femminile è superiore alla media nazionale sono l'Area 3 – Scienze chimiche (+6%), l'Area 4 – Scienze della Terra: (+6%) e l'Area 5 – Scienze biologiche: (+6%).

Considerando la distribuzione complessiva, l'Ateneo presenta una quota di docenti donne del 44%, superiore di 4 punti percentuali alla media nazionale; il divario si amplia ulteriormente nell'aggregato STEM, dove la presenza femminile si attesta al 43%, contro il 36% nazionale (+7%).

Questo indica che, pur con alcune aree critiche, **l'Università di Pavia presenta una partecipazione femminile più elevata rispetto al quadro nazionale, soprattutto nei settori STEM.** Tuttavia, la presenza di scostamenti negativi rilevanti in aree come le Scienze matematiche, l'Ingegneria industriale e dell'informazione e alcune aree umanistiche suggerisce la necessità di monitorare più da vicino i meccanismi di reclutamento e progressione.

7. % PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER FoRD



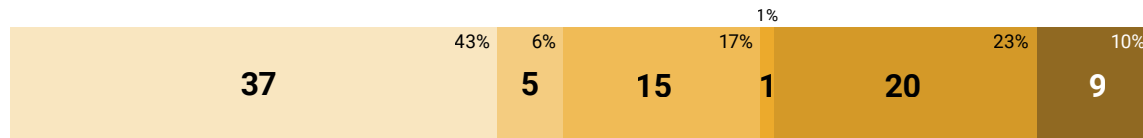
Il grafico mostra la distribuzione del personale docente di prima fascia nella classificazione FoRD (*Fields of Research & Development, She Figures*).

Come già evidenziato, **le prime due aree STEM del grafico presentano una quota di professoressse ordinarie inferiore alla media nazionale, con una criticità particolarmente marcata nel settore dell'ingegneria e della tecnologia (12%).**

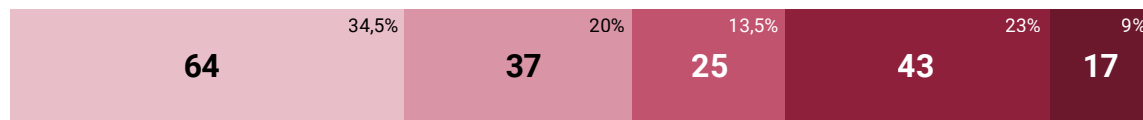
Nelle aree FoRD di tipo non STEM, le percentuali superano il 30% ma permane una netta prevalenza di professori ordinari uomini.

Si segnala che nell'area delle scienze agrarie è presente un'unica docente.

8. DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER FoRD



TOTALE
87
PROFESSORESSE



TOTALE
186
PROFESSORI

01.
Natural
science

02.
Engineering and
technologies

03.
Medical and
health sciences

04.
Agricultural
sciences

05.
Social
sciences

06.
Humanities
and the art

9. RAPPORTO DONNE-UOMINI PER AREA CUN

	RICERCATORI TEMPO DET.		RICERCATORI UNIVERSITARI		PROFESSORI ASSOCIATI		PROFESSORI ORDINARI	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024
AREA 1 SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	0,22	0,30	1,00	2,00	0,29	0,22	0,22	0,33
AREA 2 SCIENZE FISICHE	0,18	0,18	0,33	0,33	0,35	0,37	0,12	0,33
AREA 3 SCIENZE CHIMICHE	0,88	2,80	1,33	1,00	1,24	1,17	0,27	0,92
AREA 4 SCIENZE DELLA TERRA	1,00	0,50	0,25	0,33	0,67	1,00	0,24	0,20
AREA 5 SCIENZE BIOLOGICHE	2,88	3,10	1,50	1,83	1,35	1,36	0,45	0,79
AREA 6 SCIENZE MEDICHE	1,24	1,63	0,92	1,25	0,54	0,50	0,16	0,60
AREA 7 SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	1,00	2,50			1,00	1,00	0,18	
AREA 8 INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	0,71	0,71	0,00		0,44	0,62	0,20	0,00
AREA 9 INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	0,73	1,09	0,29	0,33	0,40	0,57	0,07	0,19
AREA 10 SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO- LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	1,08	0,77	1,00	1,00	0,81	0,86	0,73	0,64
AREA 11 SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	1,22	2,00	1,00	0,00	0,86	1,00	0,49	0,60
AREA 12 SCIENZE GIURIDICHE	0,57	0,50	0,00	0,00	0,89	1,43	0,27	0,30
AREA 13 SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	1,14	1,22	0,40	0,40	1,00	0,93	0,26	0,57
AREA 14 SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	1,00	1,00	1,00	1,00	0,30	0,25	0,34	0,40

Rapporto donne-uomini	Valore numerico
Meno di 1 donna ogni 8 uomini	Da 0 a 0,125
Da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	Da 0,125 a 0,25
Da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	Da 0,25 a 0,5
Da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo	Da 0,5 a 1
1 donna ogni uomo	1
Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	Da 1 a 1,5
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	Da 1,5 a 2
Più di 2 donne ogni uomo	Maggiore di 2



La tabella della pagina precedente riporta il rapporto di femminilità presso l'Università di Pavia. L'indicatore è costruito come rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN. Il calcolo numerico è supportato anche da una scelta grafica dei colori.

Visivamente, la tabella risulta di immediata lettura: quanto più le celle assumono una tonalità di giallo scuro, tanto più il rapporto tra donne e uomini è favorevole alle prime. Al contrario, le celle di colore amaranto scuro indicano un rapporto a favore degli uomini.

Nel caso in cui non sia stato possibile ricavare alcuni dati per il calcolo del rapporto, le celle presentano uno sfondo a righe verticali.

Nel complesso, la tabella restituisce una fotografia chiara: **le donne risultano più presenti nelle tipologie di personale docente e di ricerca a tempo determinato e diminuiscono progressivamente nelle posizioni apicali, confermando quanto già evidenziato in merito al fenomeno della *leaky pipeline* nella popolazione docente.**

Se si analizzano i dati lungo l'arco temporale considerato, si

osserva che **dal 2022 al 2024 la presenza femminile è aumentata in tutte le tipologie di personale docente e di ricerca.**

Per quanto riguarda il personale di ricerca a tempo determinato (RTDA, RTDB e RTT), la scala cromatica evidenzia una marcata presenza femminile in tutte le aree, in particolare nell'Area 3 – Scienze chimiche, nell'Area 5 – Scienze biologiche (entrambe STEM) e nell'Area 7 – Scienze agrarie e veterinarie.

Per i professori associati non si registrano invece variazioni significative di trend.

Si osserva invece un andamento positivo del rapporto di femminilità tra le docenti ordinarie, che crescono numericamente in quasi tutte le aree, in particolare nell'Area 3 – Scienze chimiche e nell'Area 6 – Scienze mediche, pur rimanendo significativamente inferiori rispetto agli uomini.

La situazione più critica si riscontra nell'Area CUN 8 – Ingegneria civile e architettura (STEM), dove il rapporto di femminilità, positivo nel 2022, peggiora sensibilmente nel 2024 sia per la docenza ordinaria sia per quella associata.

10. GLASS CEILING INDEX

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione *She Figures*):

$$GCI = \frac{N_{\text{donne}}}{N_{\text{donne}} + N_{\text{uomini}}} \times \frac{N_{\text{donne}}^{\text{grade A}} + N_{\text{uomini}}^{\text{grade A}}}{N_{\text{donne}}^{\text{grade A}}}$$

Un valore di GCI = 1 segnala l'assenza di effetto *glass ceiling*; valori di GCI < 1 indicano una sovrarappresentazione delle donne nel ruolo apicale, mentre valori di GCI > 1 indicano una loro sottorappresentazione in prima fascia.

Glass Ceiling Index UNIPV	2022	2024
	1,33	1,37

Il dato risulta particolarmente significativo se contestualizzato nel panorama nazionale ed europeo. **A livello italiano, il GCI medio si attesta intorno a 1,40**, mentre nel **contesto europeo**, secondo i più recenti dati di *She Figures*, il valore si colloca **attorno a 1,50**, confermando la persistenza di un "soffitto di cristallo" diffuso negli atenei UE.

In questo quadro, **l'Università di Pavia presenta un indice lievemente migliore rispetto alla media nazionale e significativamente inferiore al valore europeo, posizionandosi tra le realtà in cui la disparità, pur presente, si manifesta in misura relativamente meno marcata.**

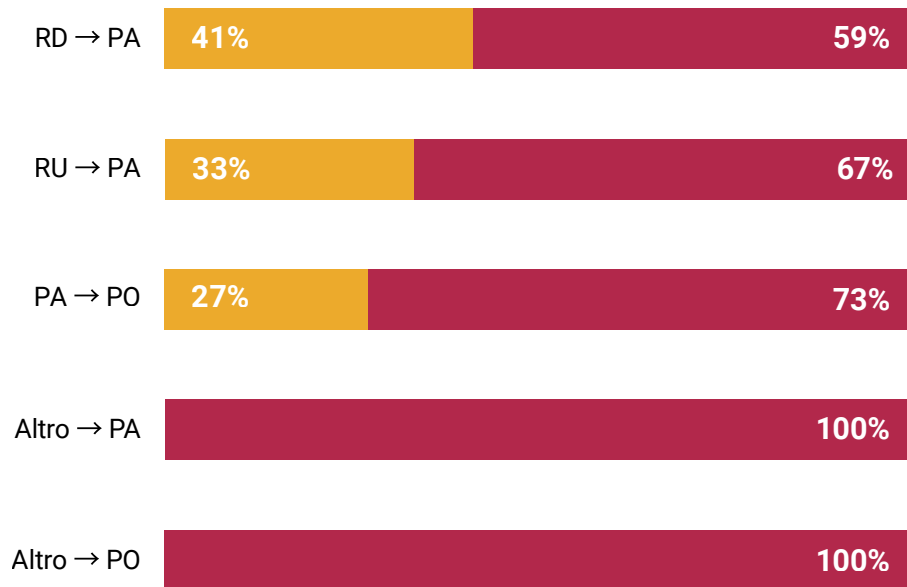
Tuttavia, il trend in crescita (da 1,33 a 1,37) richiede attenzione: **la difficoltà delle donne a transitare verso le posizioni di maggiore responsabilità all'interno dell'Ateneo non solo non è superata, ma mostra segnali critici.**

Il GCI si conferma dunque un indicatore strategico per orientare interventi mirati, sia per rafforzare la valorizzazione delle carriere femminili, sia per agire sulle barriere, spesso strutturali o culturali, che ancora limitano la parità nei ruoli di vertice.





11. % PASSAGGI DI RUOLO



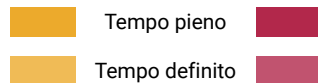
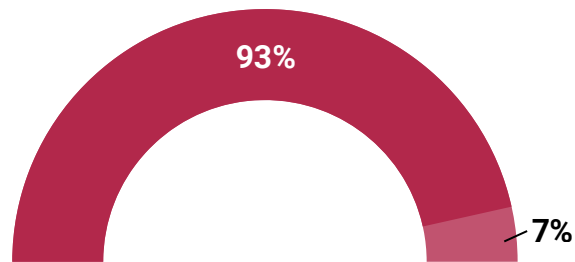
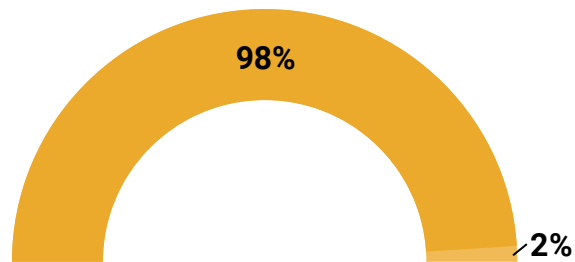
La distribuzione dei passaggi di ruolo del personale docente nel 2024 evidenzia differenze marcate tra uomini e donne lungo le diverse transizioni di carriera accademica.

Si nota immediatamente come la quota di passaggi di ruolo delle donne diminuisca progressivamente nelle transizioni verso ruoli più elevati: dal 41% di ricercatrici che accedono al ruolo di professoressa associate si passa al 27% nel passaggio da associata a ordinaria.

Questi valori confermano quanto già emerso dall'analisi della distribuzione numerica e percentuale della popolazione docente: **con l'avanzamento della carriera accademica, la partecipazione femminile ai passaggi di ruolo si riduce progressivamente, riflettendo dinamiche strutturali note a livello nazionale e internazionale.**

Monitorare con continuità questi passaggi è fondamentale per valutare l'efficacia delle politiche di equità e rafforzare le azioni mirate a promuovere un sistema di carriera più inclusivo e bilanciato.

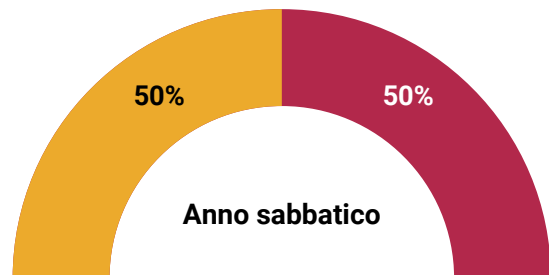
12. % REGIME DI IMPIEGO



Per quanto riguarda il regime d'impiego, si osserva che la grande maggioranza del personale docente, in entrambi i generi, è in regime di tempo pieno.

Il tempo definito è invece scelto da una percentuale maggiore di uomini (7%) rispetto alle donne (2%).

13. ULTERIORI DATI SIGNIFICATIVI



La possibilità di usufruire dell'anno sabbatico, ossia di un periodo dedicato esclusivamente ad attività di ricerca scientifica ai sensi dell'art. 17 del DPR 382/1980, per l'anno accademico 2022-2023 è stata richiesta da 3 professoresses e 3 professori.

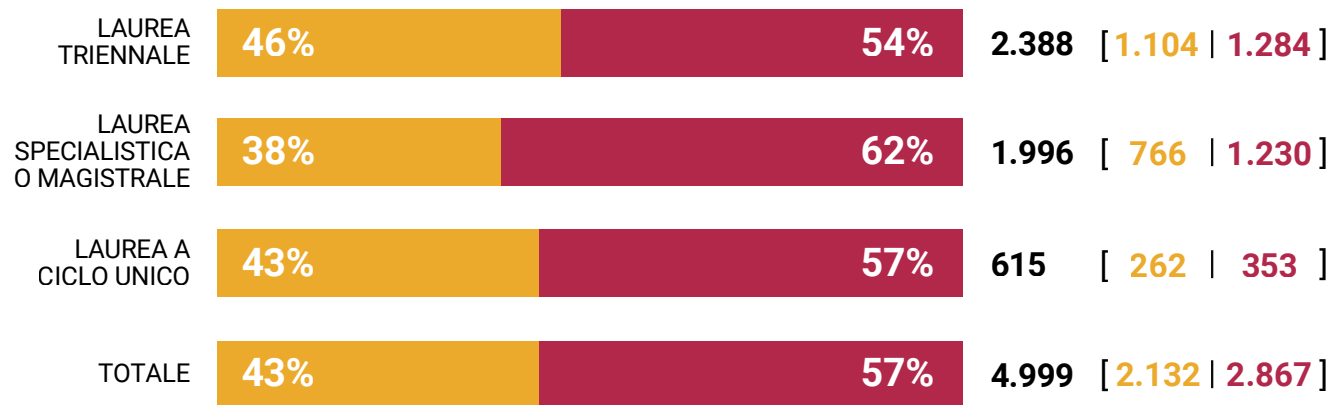


La nomina delle commissioni di concorso deve rispettare il principio della composizione di genere mista («ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici»), come raccomandato anche dall'ANAC.

L'Ateneo presta particolare attenzione a questo aspetto e, ormai da anni, le commissioni costituite nel rispetto del principio di equilibrio di genere rappresentano il 100% del totale.



14. % RELATORI DI TESI PER TIPO DI CORSO



La distribuzione di relatrici e relatori di tesi nei diversi corsi di laurea mette in evidenza uno squilibrio di genere costante a favore degli uomini, pur con variazioni tra i livelli formativi. Nei corsi di laurea triennale le donne rappresentano il 46% dei docenti coinvolti nella supervisione delle tesi; la quota scende al 38% nei corsi di laurea magistrale. Nei percorsi a ciclo unico il dato risale leggermente (42,6%), ma resta comunque al di sotto della parità. Nel complesso d'Ateneo, le relatrici costituiscono il 43% del totale, contro il 57% dei colleghi uomini.

Questa distribuzione va letta insieme all'indicatore che mette in relazione il numero complessivo di docenti e il numero di tesi seguite, restituendo un quadro più articolato. **Le docenti donne, infatti, pur essendo meno rappresentate come relatrici in valore assoluto, presentano un valore più elevato del rapporto tra presenza nel corpo docente e numero di tesi supervisionate (7,98% per le donne, rispetto al 6,74% per gli uomini), a fronte di una media d'Ateneo pari al 7,22%. Questo dato suggerisce che le docenti tendono a svolgere un ruolo proporzionalmente più intenso nella supervisione dei percorsi di tesi rispetto ai colleghi uomini.**



$F'(c_p)$

singular
well pot
(double
allow)

-1

$x(t) \leq 1$

930

DIRIGENTI, PTA, CEL E TECNOLOGI



69%



31%



Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo, i collaboratori ed esperti linguistici (CEL) e i tecnologi

Il personale non docente comprende il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato e i collaboratori ed esperti linguistici (CEL).

Come evidenziato nell'infografica della pagina di apertura della sezione (p. 91), aggiornata al 31/12/2024, emerge una netta prevalenza femminile: su un totale di 930 dipendenti considerati, il 69% è costituito da donne, con un picco del 76% tra i collaboratori ed esperti linguistici (cfr. infografica alle pp. 42–43).

La prevalenza femminile si riscontra in tutte le categorie di personale, ad eccezione dei dirigenti, tra i quali le donne rappresentano il 43%. Occorre tuttavia considerare la specificità di questo gruppo, numericamente molto ristretto (7 unità nel 2024), che include due dirigenti uomini a tempo indeterminato di recente assunzione.

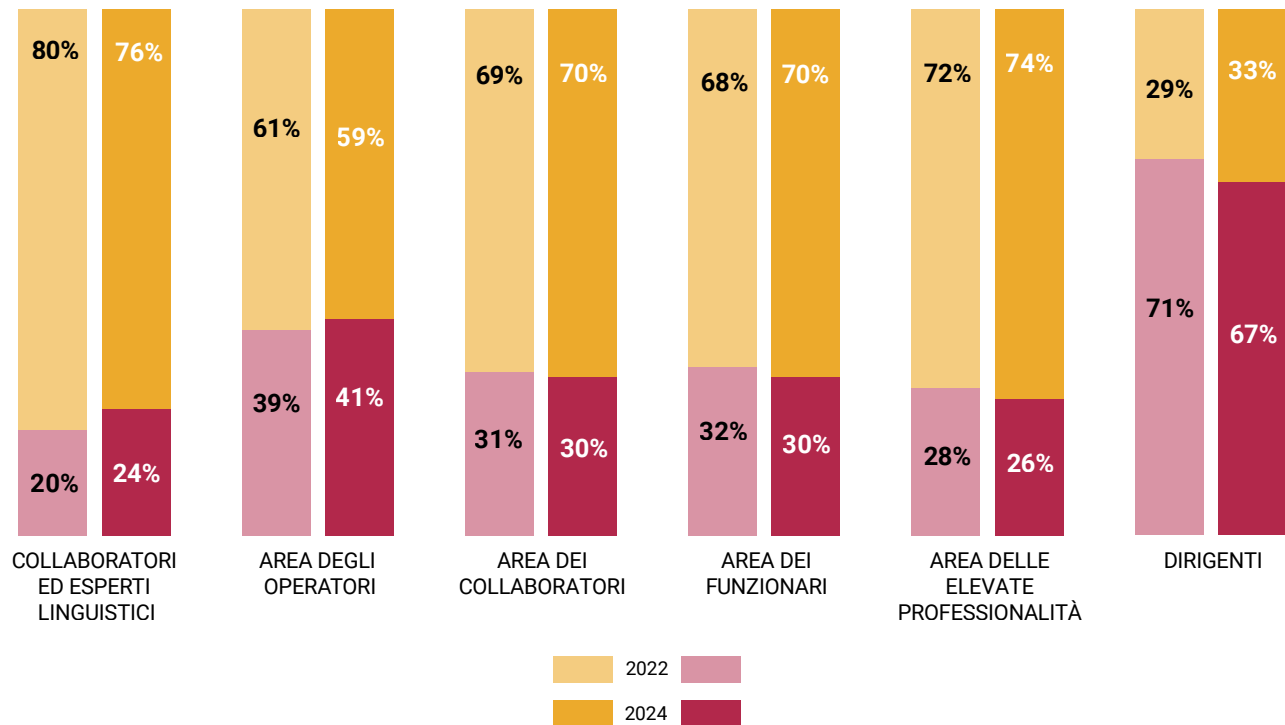
Va inoltre segnalata la presenza di una donna che, da oltre un decennio, ricopre il vertice delle cariche amministrative, ovvero la Direzione generale.

Si può parlare di *leaky pipeline* anche per il personale tecnico-amministrativo? Non completamente. Le analisi successive consentiranno di approfondire questa dinamica.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

1. FORBICE DELLE CARRIERE 2022 vs 2024





La distribuzione per genere lungo le diverse aree e posizioni della carriera tecnico-amministrativa mostra un **quadro fortemente caratterizzato dalla presenza femminile nelle qualifiche di ingresso e di medio livello, mentre le posizioni apicali restano prevalentemente maschili**.

Questo andamento, stabile tra il 2022 e il 2024, riflette un fenomeno ben noto come **segregazione verticale**, ovvero la progressiva riduzione della presenza femminile man mano che si sale nella gerarchia professionale.

Occorre tuttavia sottolineare che **la componente dirigenziale è composta da sole 7 persone e ha subito cambiamenti rilevanti negli ultimi cinque anni**. Il turnover ha comportato la cessazione di una dirigente donna e di un dirigente uomo, mentre sono stati assunti due uomini e una donna. Attualmente, tra i dirigenti di seconda fascia, la forbice resta ampia: le donne passano dal 29% nel 2022 al 33% nel 2024, mentre gli uomini rimangono ampiamente prevalenti (oltre il 66%).

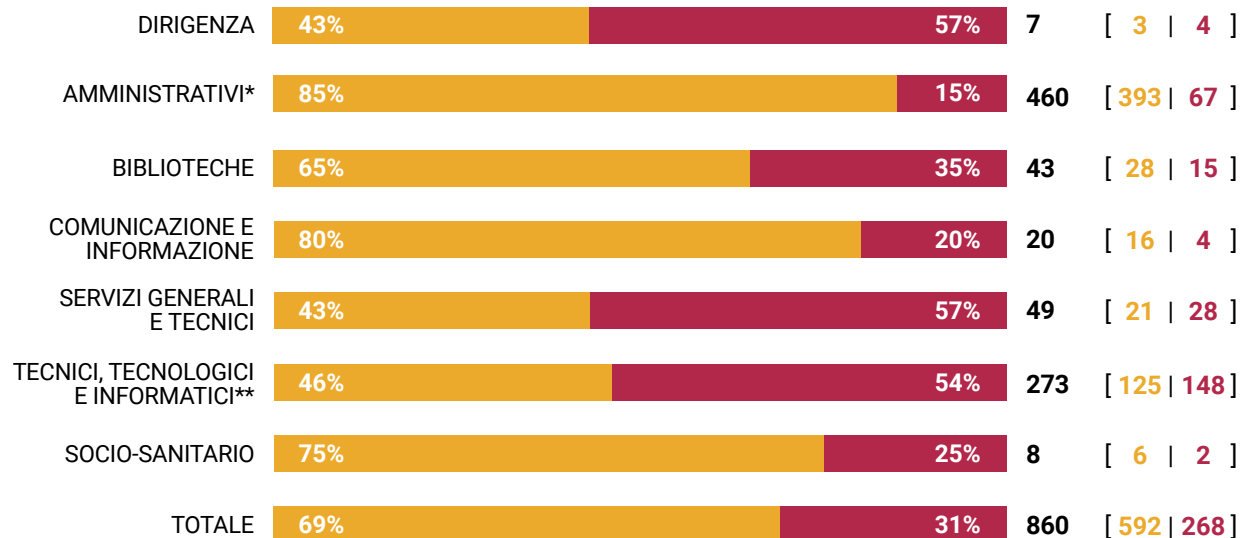
Un caso a parte è rappresentato dalla **figura del Direttore generale**: trattandosi di una posizione monocratica e non confrontabile in termini proporzionali, si segnala che **il vertice amministrativo è occupato stabilmente da una donna**.

Per quanto riguarda la componente del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, anima operativa dell'Ateneo, la presenza femminile è largamente maggioritaria (69%). Analizzando i dati per area professionale, si osserva che nell'Area degli Operatori e nell'Area dei Collaboratori le donne rappresentano circa il 60-70% del totale, in linea con il dato complessivo. Anche nell'Area dei Funzionari il valore resta stabile attorno al 68-70%, mentre nell'Area delle Elevate Professionalità la presenza femminile cresce ulteriormente, arrivando al 74% nel 2024.

Tra i **Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)** si registra **una riduzione della quota femminile dall'80% nel 2022 al 76% nel 2024**, in un contesto di turnover limitato.

Nel complesso, il confronto tra 2022 e 2024 mostra una sostanziale stabilità della struttura di genere, con una presenza femminile predominante nelle qualifiche intermedie e specialistiche e una presenza maschile più marcata nelle posizioni apicali. Tale configurazione conferma la **necessità di proseguire nel monitoraggio delle dinamiche di carriera e nel rafforzamento di politiche orientate alla riduzione della segregazione verticale, in coerenza con gli obiettivi di equità, inclusione e valorizzazione delle competenze promossi dall'Ateneo**.

2. % DIRIGENTI E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER SETTORE



*Comprende i settori amministrativo, amministrativo gestionale e amministrativo-dipartimentale

**Comprende i settori scientifico-tecnologico, tecnico - informatico e tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali



Nell'analisi della distribuzione per genere nei diversi settori professionali del personale tecnico-amministrativo, occorre tenere conto degli effetti introdotti dalla riclassificazione richiesta dal **nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, firmato il 18 gennaio 2024**. Contestualmente, gli uffici hanno condotto una **ricognizione delle attività effettivamente svolte dal personale, al fine di attribuire il nuovo settore professionale in modo più aderente alla realtà operativa**. Tale riclassificazione può determinare scostamenti rispetto alla precedente fotografia del personale.

Nel grafico è stata inoltre rappresentata la situazione aggiornata, riconducendo le aree amministrative del 2023 agli attuali settori professionali. I dati vanno pertanto interpretati tenendo conto di entrambi questi elementi.

Pur confermando una marcata prevalenza femminile nel personale tecnico-amministrativo (69% del totale), l'analisi per settori evidenzia differenze rilevanti nella composizione di genere, riconducibili a dinamiche note di segregazione orizzontale, ovvero alla concentrazione di donne e uomini in specifiche tipologie di attività.

I settori a più forte presenza femminile sono quelli amministrativi, dove le donne raggiungono l'85%, e l'area della comunicazione e informazione, con una quota

femminile dell'80%. Anche le **biblioteche registrano una netta predominanza di personale femminile (65%)**, così come il **settore socio-sanitario, dove le donne costituiscono il 75%**.

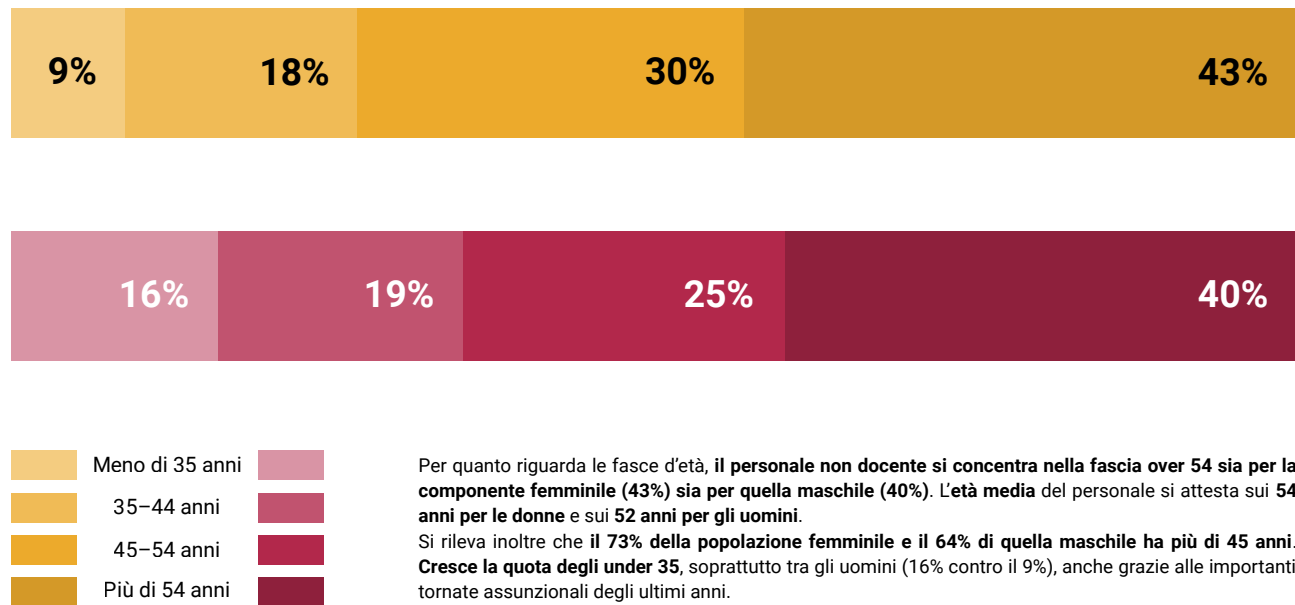
Al contrario, **nei settori con una maggiore componente tecnico-scientifica si osserva una più elevata presenza maschile**: nell'area scientifico-tecnologica e tecnico-informatica gli uomini rappresentano il 54% del personale, mentre nei servizi generali e tecnici raggiungono il 57%.

Anche nella dirigenza amministrativa si registra una prevalenza maschile (57%), confermando una maggiore presenza degli uomini nei ruoli di responsabilità.

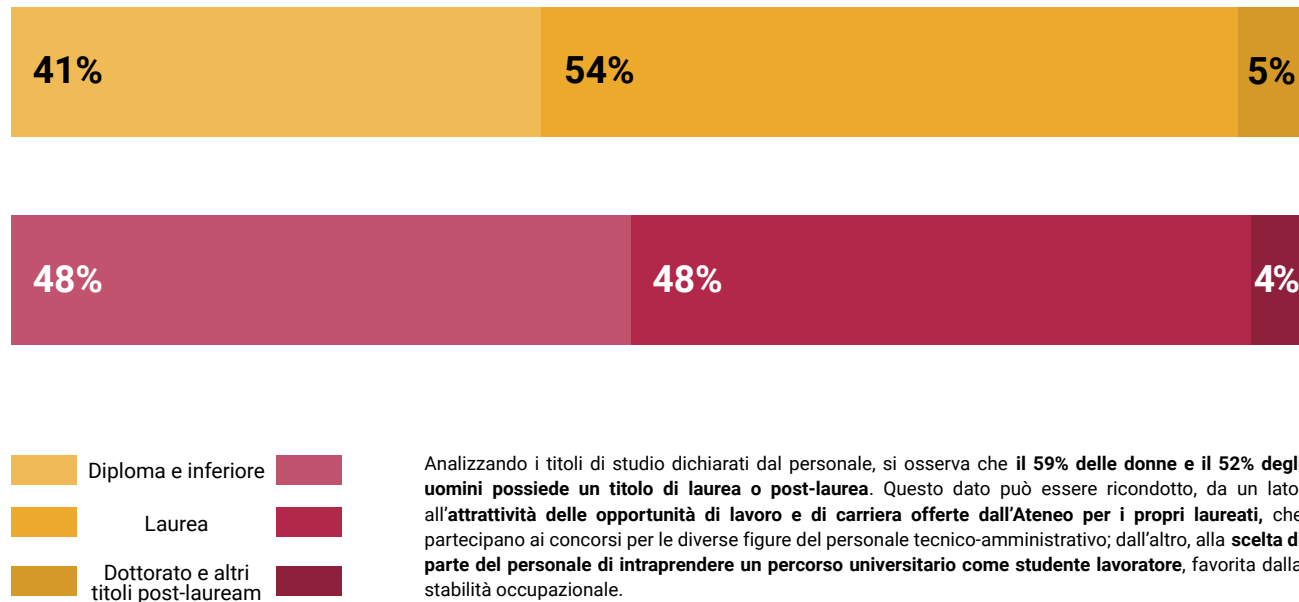
Nel complesso, il quadro mostra una **distribuzione di genere fortemente influenzata dal tipo di attività**: le donne risultano maggioritarie nei settori più amministrativi, relazionali e di supporto, mentre gli uomini prevalgono nelle aree tecnico-operative e nei ruoli apicali.

Questa **configurazione, stabile e coerente con le tendenze nazionali nel comparto universitario**, sottolinea la necessità di proseguire nelle azioni volte a **ridurre le forme di segregazione orizzontale e verticale, promuovendo percorsi professionali equi e opportunità di sviluppo equilibrate per tutto il personale tecnico-amministrativo**.

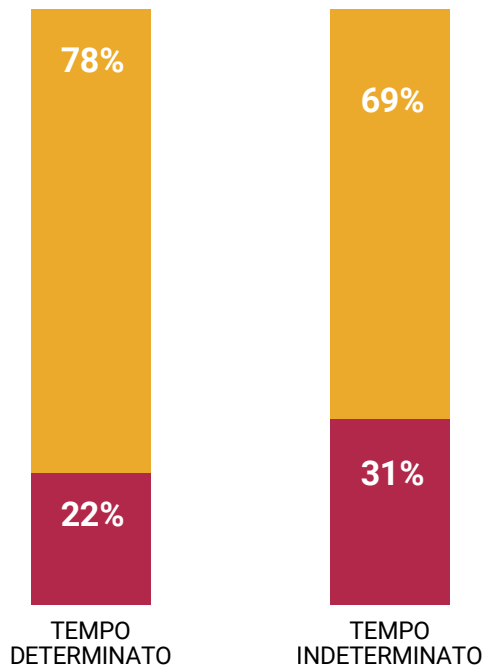
3. % DIRIGENTI, CEL E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER FASCIA D'ETÀ



4. % DIRIGENTI E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER TITOLO DI STUDIO



5. % PTA PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

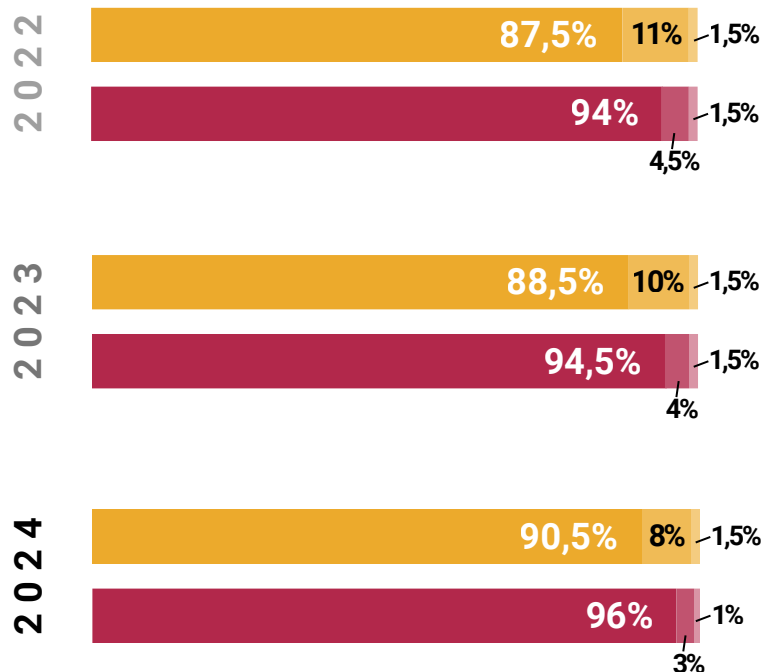


I dati relativi al **personale tecnico-amministrativo**, sia a **tempo indeterminato** sia a **tempo determinato**, confermano una **netta prevalenza femminile** in entrambe le tipologie contrattuali.

Nel personale a **tempo indeterminato** le **donne rappresentano il 69%** (contro il 31% degli uomini), mentre nel personale a **tempo determinato** la quota femminile risulta **ancora più elevata, raggiungendo il 78%** (contro il 22% maschile).

Il dato appare coerente con una tendenza più generale, osservata anche nel pubblico impiego, dove **la maggiore presenza femminile può essere letta anche in relazione alla percezione di condizioni più favorevoli alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.**

6. % DIRIGENTI, CEL E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER REGIME D'IMPIEGO

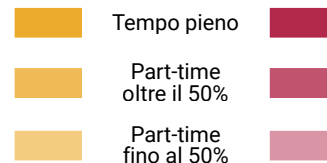


Un'altra caratteristica del contratto del personale tecnico-amministrativo e dirigente riguarda il regime d'impiego, a tempo pieno o part-time. Il grafico riporta l'andamento del triennio 2022–2024.

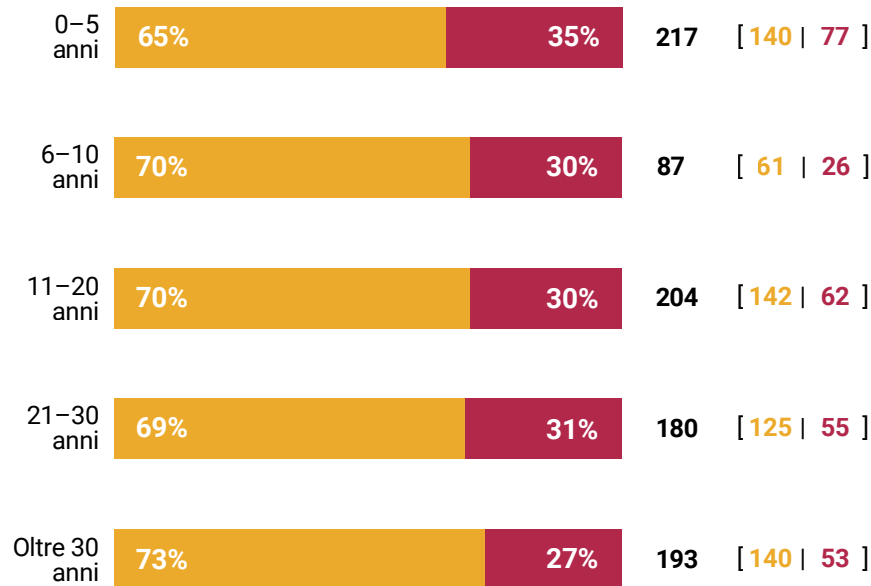
In generale, **le donne ricorrono più degli uomini al part-time superiore al 50% del monte ore, dato coerente con il quadro nazionale e con esigenze di cura familiare.**

Nel triennio 2022–2024 si registra un lieve ma costante aumento del tempo pieno rispetto al part-time oltre il 50%, per entrambi i generi.

Il part-time inferiore al 50% resta invece residuale ed è utilizzato da entrambi i generi per attività esterne all'Ateneo o per specifiche esigenze personali e familiari.



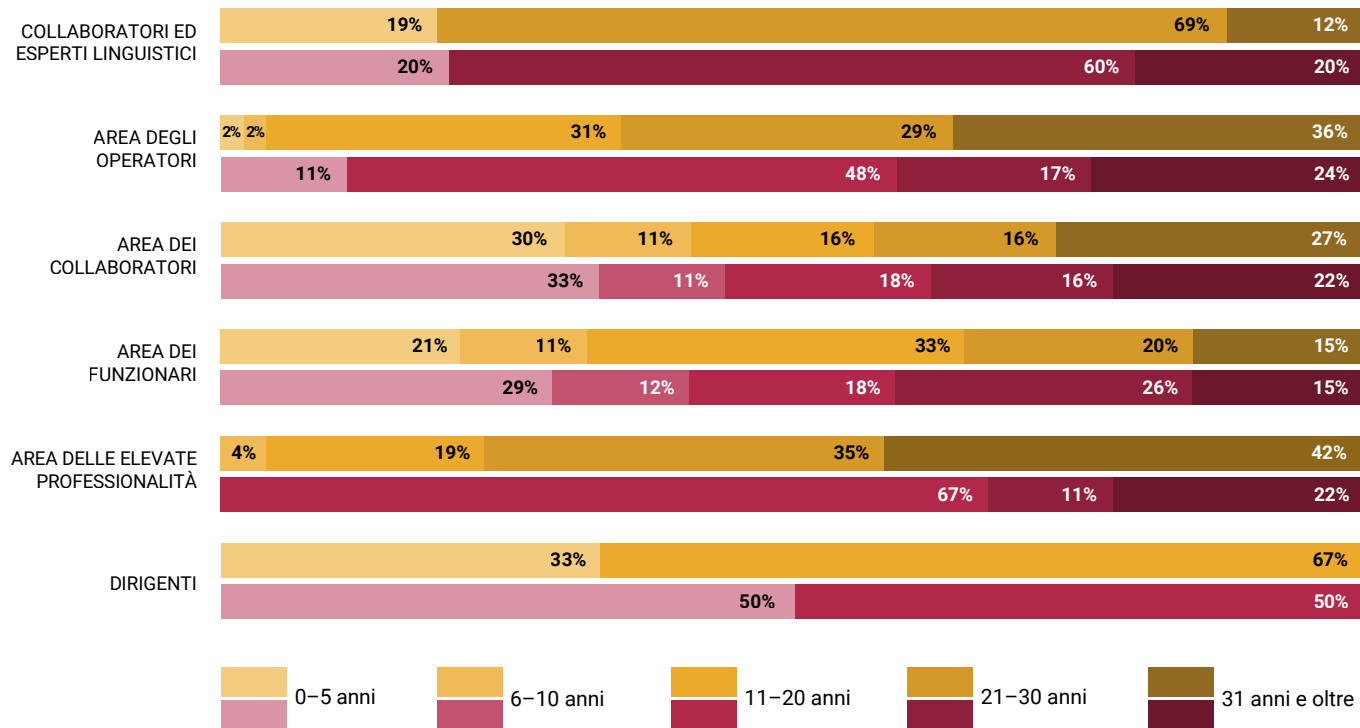
7. % DIRIGENTI, CEL E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER FASCE DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO IN ATENEO



Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, la **distribuzione di donne e uomini** nel personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL **risulta complessivamente stabile nelle diverse fasce di anzianità**, con un picco di presenza femminile nella fascia oltre i 30 anni (73%) e un picco di presenza maschile nella fascia 0-5 anni (35%).

Si sottolinea che i dati si riferiscono all'anzianità di servizio complessiva del personale, indipendentemente dalla permanenza o dal passaggio tra categorie nel corso della carriera.

8. % DIRIGENTI, CEL E PTA A TEMPO INDETERMINATO PER AREA PROFESSIONALE E FASCE DI ANZIANITÀ IN ATENEO



Entrando nel dettaglio dei dati 2024 per fasce di anzianità di servizio complessiva del personale non docente, emergono alcune peculiarità, distinguendo tra ruoli e, per il personale tecnico-amministrativo, tra aree professionali.

Per quanto riguarda i collaboratori ed esperti linguistici (CEL), si nota la presenza esclusiva della fascia 0–5 anni e delle ultime due fasce (21–30 e 31 anni e oltre), riflettendo le dinamiche assunzionali dell'Ateneo negli ultimi anni.

La maggior parte del personale CEL ha iniziato la propria carriera oltre 20 anni fa (81% delle donne e 80% degli uomini). **La restante quota è entrata in servizio negli ultimi anni**, in seguito a pensionamenti o alla rilevazione di esigenze di supporto all'insegnamento delle lingue straniere.

Il personale tecnico-amministrativo, invece, viene analizzato per aree professionali, consentendo ulteriori considerazioni. Per l'**Area degli Operatori** (ex categoria B) e per l'**Area delle Elevate Professionalità** (ex categoria EP) si osserva che, **sia tra le donne sia tra gli uomini, la maggior parte del personale si concentra nelle fasce di anzianità più elevate.**

Ciò è riconducibile alle scelte di reclutamento degli ultimi anni, orientate al potenziamento delle aree professionali di livello intermedio, e al fatto che l'accesso alle categorie più elevate avviene normalmente dopo un numero maggiore di anni di esperienza.

Nel caso dell'Area degli Operatori, la presenza di personale con anzianità inferiore a 5 anni è riconducibile a una recente tornata concorsuale dedicata alle categorie protette.

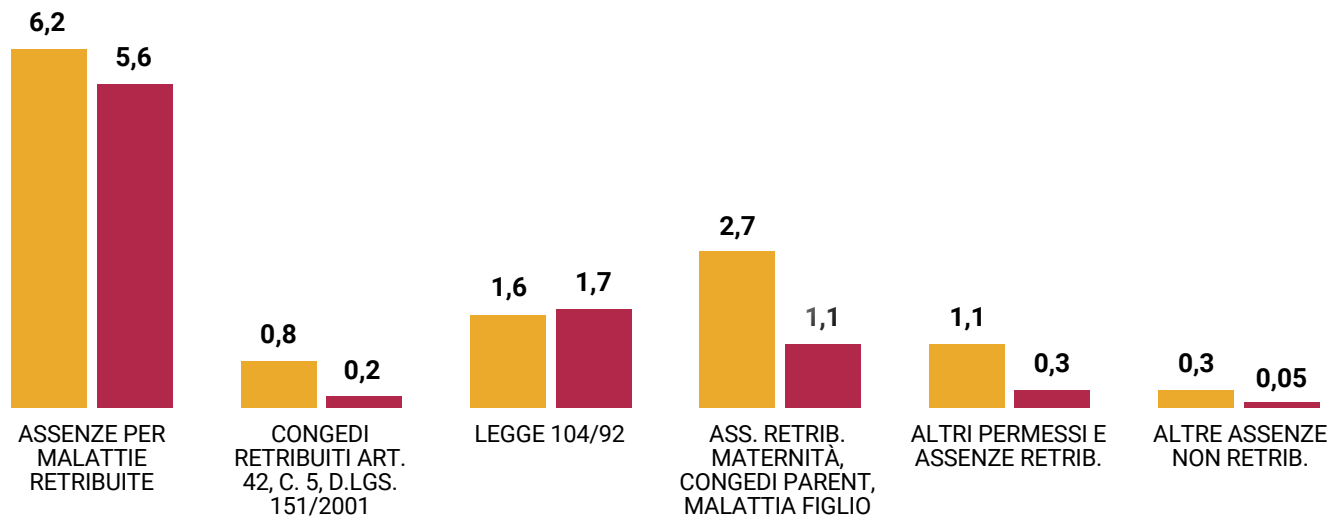
La distribuzione del personale appartenente alle **Aree professionali dei Collaboratori** (ex categoria C) e **dei Funzionari** (ex categoria D) risulta **più equilibrata nelle diverse fasce**, con quote comprese tra il 20% e il 33% nella fascia 0–5 anni, **a conferma delle politiche di reclutamento volte a incrementare il personale nelle aree intermedie.**

Con riferimento alla dirigenza amministrativa, risultano rappresentate unicamente la fascia di anzianità 0–5 anni (33% donne e 50% uomini) e quella compresa tra 11 e 20 anni (67% donne e 50% uomini). Anche questo dato è riconducibile alle opportunità di reclutamento di figure dirigenziali che l'Ateneo ha avuto nel tempo.





9. NUMERO MEDIO DI GIORNI DI ASSENZA



Le diverse tipologie di assenza rilevate nel Conto Annuale mostrano un quadro complessivamente coerente con quanto osservato a livello nazionale, evidenziando la **persistente asimmetria nella ripartizione delle responsabilità familiari, che continua a gravare in misura maggiore sulla componente femminile**.

Le donne registrano infatti valori più elevati in particolare nei congedi legati alla maternità e alla cura dei figli (2,73 giornate contro 1,07).

Anche le assenze retribuite ex art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001, utilizzate per l'assistenza a figli con gravi patologie, mostrano un uso più frequente da parte delle donne (0,77 giorni contro 0,22 degli uomini).

Il divario si affievolisce per le assenze per malattia retribuite, che costituiscono la voce più consistente per entrambi i generi, e risultano leggermente più elevate tra le donne (6,21 giorni) rispetto agli uomini (5,61). Tale differenza, pur contenuta, si colloca in un quadro ricorrente, in cui una maggiore esposizione ai carichi di cura può incidere sui livelli di stress e sul ricorso complessivo ai permessi.

La differenza diminuisce ancora per i permessi personali e per i familiari connessi alla Legge 104/92 (1,62 giornate per

le donne e 1,69 giornate per gli uomini).

Infine, le categorie residuali – altre assenze non retribuite e altri permessi retribuiti – presentano volumi minimi per entrambi i generi, ma sempre con valori più alti per le donne.

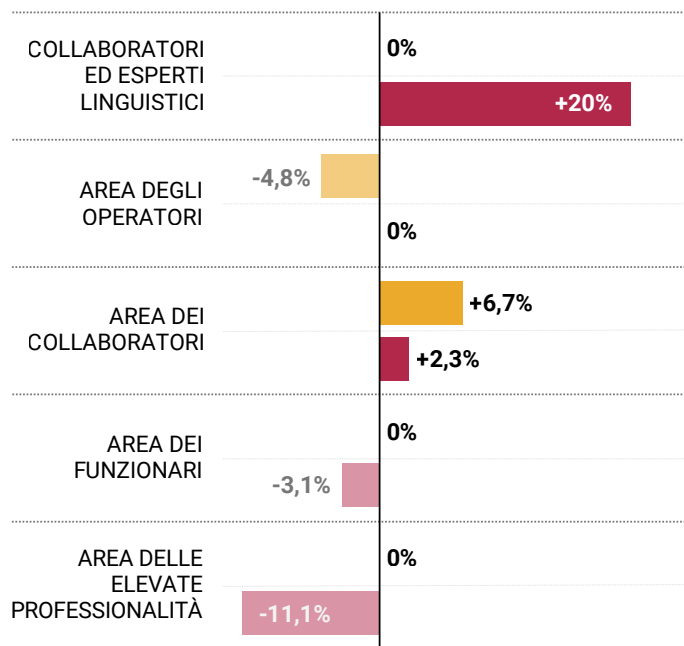
Nel complesso, i dati mettono in evidenza una dinamica strutturale ben nota nei contesti organizzativi: la gestione dei carichi di cura ricade ancora prevalentemente sulle donne, che nei fatti continuano a sostenere il peso maggiore della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Questa differenza si traduce in un ricorso più frequente ai congedi e ai permessi dedicati.

Tale necessità si riflette anche nell'**accesso più ampio delle donne al pubblico impiego**, un settore storicamente **percepito come più stabile e favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**, in un contesto in cui le **responsabilità familiari restano distribuite in modo diseguale tra i generi**.

Queste evidenze rafforzano l'importanza di interventi mirati a **riequilibrare i carichi di cura, promuovere la corresponsabilità familiare e consolidare politiche di welfare organizzativo capaci di sostenere in modo equo tutto il personale**.



10. TURNOVER COMPLESSIVO



L'analisi dell'indice di turnover complessivo evidenzia dinamiche differenziate tra uomini e donne nei ruoli del personale non docente. Nel complesso, **il turnover femminile registra un valore positivo pari al 2,96%**, mentre **quello maschile si attesta sullo 0%**, segnalando una **maggiore mobilità delle donne rispetto ai colleghi uomini**.

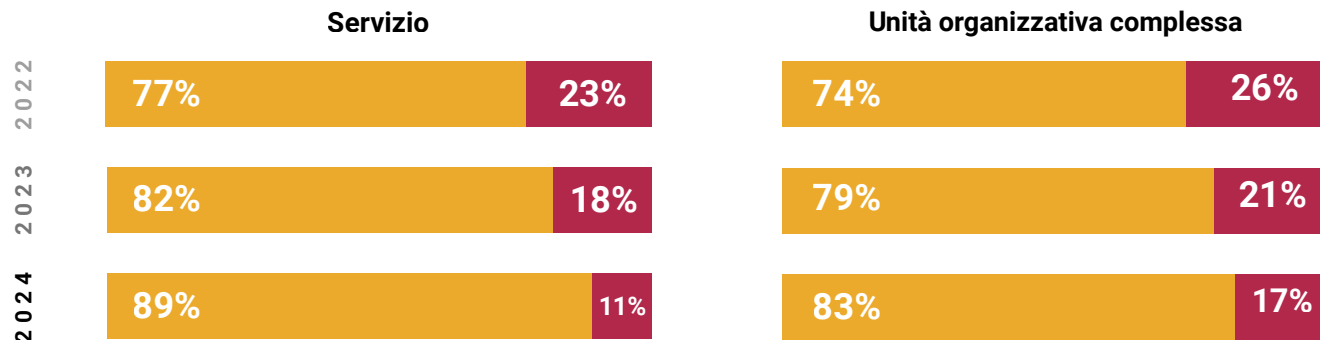
Osservando le singole categorie emergono andamenti distinti. Nel caso dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL), il turnover risulta positivo per la componente maschile (+20%). Nel periodo considerato si registrano due ingressi (un uomo e una donna) e una cessazione femminile, con effetti percentuali amplificati dalla ridotta dimensione dell'organico.

Nell'Area dei Collaboratori, il turnover delle donne (6,69%) supera nettamente quello maschile (2,33%): alle cessazioni si accompagnano infatti nuovi ingressi, soprattutto femminili. Al contrario, nell'Area degli Operatori si registra un valore negativo per le donne (-4,76%), riconducibile a cessazioni non compensate da recenti procedure concorsuali.

Nelle aree dei Funzionari e delle Elevate Professionalità, il turnover femminile risulta nullo, mentre quello maschile presenta variazioni negative (rispettivamente -3,09% e -11,11%), suggerendo una riduzione della presenza maschile a fronte di una sostanziale stabilità della componente femminile.

Nel complesso, il quadro evidenzia come la mobilità professionale non sia omogenea tra i generi e assuma caratteristiche diverse a seconda dei profili, riflettendo specificità organizzative e dinamiche interne alle diverse aree dell'Ateneo.

11. % TIPOLOGIA DI INCARICO DI RESPONSABILITÀ



L'analisi degli incarichi di responsabilità gestionale mostra un trend costante e molto marcato a favore della componente femminile.

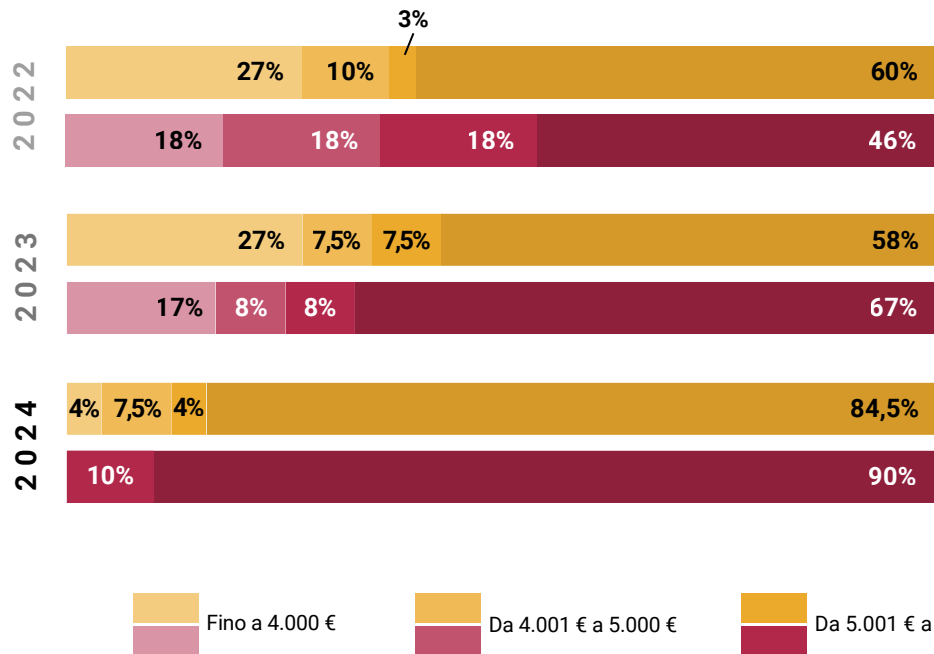
In generale, si evidenzia:

- una quota maggiore di incarichi gestionali affidati a donne in ogni singolo anno analizzato;
- una tendenza all'aumento degli incarichi affidati a donne;
- una percentuale più elevata di incarichi gestionali su strutture più grandi e complesse affidati a donne.

Tra il 2022 e il 2024 la presenza femminile continua ad aumentare in modo progressivo, mentre per gli uomini si osserva una tendenza inversa (un calo di circa 10 punti percentuali in entrambe le tipologie). L'aumento registrato in tre anni (+11 punti percentuali nelle unità complesse e +11,6 nei servizi) suggerisce una dinamica strutturale più che contingente.

Nel complesso, la gestione amministrativa e tecnico-operativa dell'Ateneo risulta sostenuta in modo preponderante dalle donne, che ricoprono la stragrande maggioranza dei ruoli di coordinamento. Questa forte polarizzazione invita a interrogarsi sulle cause profonde dell'asimmetria: se da un lato testimonia competenze e presenza femminile consolidate, dall'altro richiama l'attenzione su una distribuzione di genere sbilanciata che merita monitoraggio e ulteriori approfondimenti, in coerenza con gli obiettivi di equità e rappresentanza bilanciata nelle posizioni di responsabilità.

12. INDENNITÀ DI POSIZIONE PER L'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ



Per quanto riguarda le indennità di posizione relative agli incarichi di responsabilità affidati al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, si osserva un aumento nel tempo per entrambi i generi (fascia massima dal 60% all'84,5% per le donne e dal 46% al 90% per gli uomini).

Il grafico evidenzia una tendenza generale alla **contrazione degli incarichi specialist**, a seguito di cessazioni del personale.

Al contrario, **aumentano per entrambi i generi gli incarichi gestionali di fascia massima**, per l'84,5% delle responsabili donne e per il 90% dei responsabili uomini.



140

COMPONENTI DEGLI ORGANI DI ATENEO



29%



71%



Gli Organi di Ateneo

Gli organi accademici e le cariche istituzionali rappresentano le sedi di indirizzo, decisione e governo dell'Ateneo, in cui si definiscono strategie, politiche e principali scelte organizzative dell'Università.

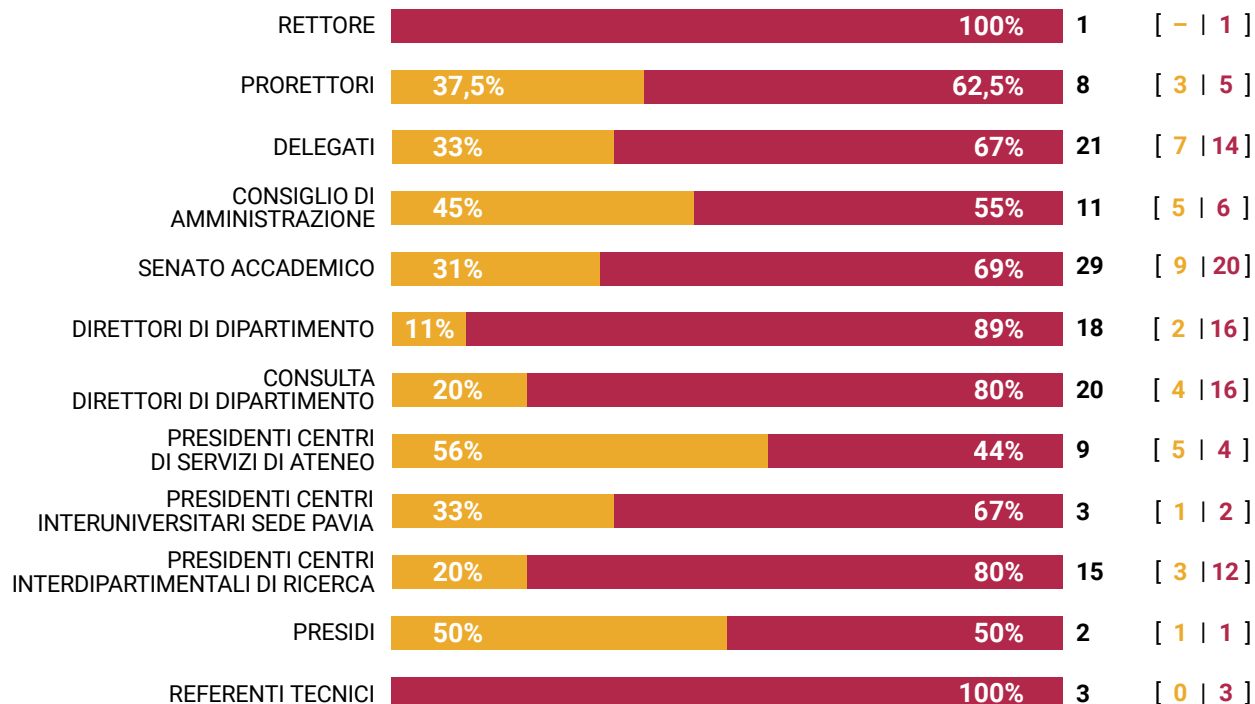
I due vertici monocratici risultano distribuiti tra entrambi i generi: il Rettore è un uomo, mentre la Direzione generale è affidata a una donna.

Il quadro complessivo della **distribuzione delle cariche istituzionali** al 31/12/2024 (29% donne, 71% uomini) evidenzia con particolare chiarezza le **differenze di genere nella rappresentanza e nella partecipazione ai ruoli di governo**. È infatti in questa dimensione che **il divario risulta più marcato, riflettendo una persistente sottorappresentanza femminile nelle posizioni apicali e nei contesti decisionali**.

La parità si raggiunge solo nel caso della Presidenza di Facoltà e della Presidenza dei Centri di Servizi; in tutti gli altri organi e incarichi la presenza maschile supera il 55%, con picchi dell'89% nella Direzione dei Dipartimenti, dell'80% nella Consulta delle Direzioni di Dipartimento e nella Presidenza dei centri interdipartimentali di ricerca, fino al 100% tra i referenti tecnici.

L'analisi della **composizione degli organi di Ateneo conferma** dunque un andamento coerente con il **fenomeno della leaky pipeline**, ovvero la progressiva riduzione della presenza femminile man mano che si avanza nei livelli di carriera e di responsabilità.

1. % CARICHE NEGLI ORGANI MONOCRATICI E COLLEGIALI



2. CONFRONTO INCARICHI ISTITUZIONALI 2023 VS 2024

Il fenomeno della *leaky pipeline* risulta ancora più marcato nel confronto tra i dati del 2023 e del 2024.

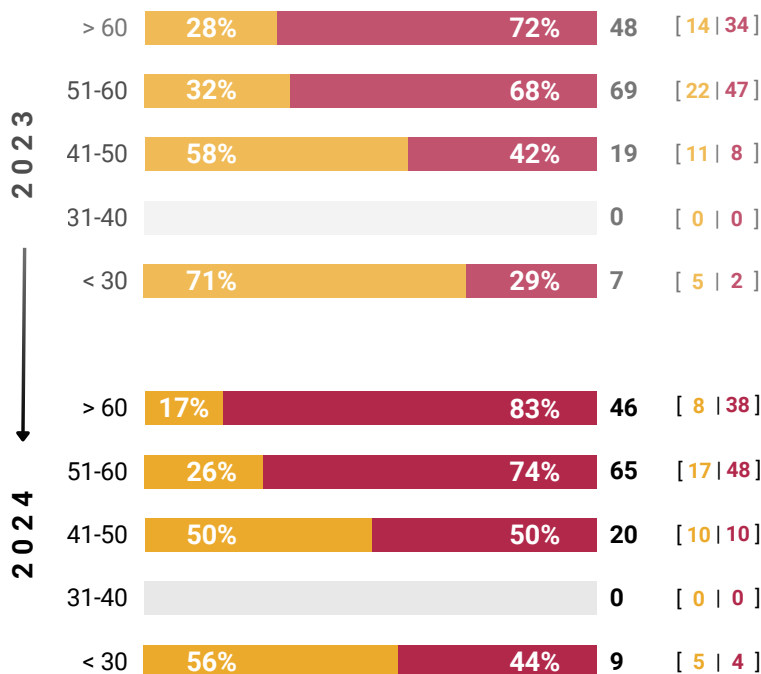
Nonostante il numero complessivo di cariche istituzionali sia diminuito di soli 2 incarichi (da 142 a 140), **la distribuzione di genere ha subito una significativa ricomposizione: le donne passano da 51 a 40 incarichi (-22%), mentre gli uomini aumentano da 91 a 100 (+10%).**

Il dato evidenzia dunque non una semplice riduzione complessiva delle posizioni, ma un **effettivo spostamento dell'equilibrio a favore della componente maschile.**

Questa dinamica invita a **riflettere sull'importanza di consolidare strumenti e azioni che favoriscano la presenza femminile nelle sedi decisionali**, rafforzando un modello di governance realmente inclusivo e paritario.

	INCARICHI TOTALI	INCARICHI DONNE	INCARICHI UOMINI
2023	142	51	91
2024	140	40	100
	-2	-11	+9
	[-1,5% ↓]	[-22% ↓]	[+10% ↑]

3. % CONFRONTO INCARICHI ISTITUZIONALI PER FASCE D'ETÀ 2023 vs 2024



Anche il confronto per fasce d'età conferma dinamiche coerenti con il fenomeno della *leaky pipeline*.

In generale, gli **incarichi istituzionali** risultano **assegnati prevalentemente a donne e uomini nelle fasce d'età più elevate**, verosimilmente in relazione all'**esperienza professionale e istituzionale maturata** all'interno dell'Ateneo.

Si osserva inoltre che tra il 2023 e il 2024 è **aumentata** in misura significativa **la presenza maschile nelle due fasce d'età più alte**. Ne emerge un quadro in cui **la governance tende a essere sempre più concentrata su profili maschili e senior**.

Nel complesso, i dati confermano che **la presenza femminile**, pur risultando **più equilibrata nei livelli iniziali e intermedi**, tende ad **assottigliarsi nelle posizioni apicali e negli spazi decisionali**.

Questa dinamica evidenzia come, nonostante i progressi compiuti in termini di accesso e partecipazione, persistano **ostacoli strutturali e culturali che possono limitare le opportunità di avanzamento delle donne**.

Affrontare la *leaky pipeline* significa quindi promuovere non solo l'equità nell'accesso, ma anche la **continuità e la valorizzazione delle carriere femminili** lungo l'intero percorso accademico e istituzionale.



QUANTO INVESTIAMO?

I DATI FINANZIARI IN UN'OTTICA DI GENERE



CAPITOLO

3



I dati finanziari: analisi della classificazione delle spese in bilancio

Il Bilancio di genere non può prescindere dai dati anagrafici delle diverse componenti di cui si compone la comunità accademica. Per un'analisi completa del contesto, delle scelte operate dall'Ateneo e dei relativi risultati, è tuttavia necessario considerare anche i dati finanziari, ovvero le spese programmate e sostenute nelle diverse voci di bilancio, riclassificate in un'ottica di genere.

In seguito alla presentazione del progetto CRUI-CINECA per la classificazione dei dati contabili degli Atenei e alla fattiva partecipazione dell'Ateneo pavese, è stato possibile, nella precedente edizione del Bilancio di genere, proporre una prima analisi dei dati finanziari, classificati a partire dal primo trimestre del 2023.

Nel 2024 si è giunti alla classificazione completa dei dati contabili del bilancio di Ateneo, grazie al lavoro degli operatori contabili nelle diverse strutture e alla supervisione centrale, finalizzata a verificarne la corretta applicazione, fornire supporto in caso di dubbi interpretativi e raccogliere eventuali suggerimenti o proposte di modifica.

Per la prima volta vengono quindi presentati tutti i dati contabili relativi all'anno 2024, riclassificati in base al loro impatto potenziale o effettivo sulle disuguaglianze di genere, nonché in funzione dei possibili correttivi da introdurre e degli sviluppi futuri del progetto.

3. Quanto investiamo?

I dati finanziari in un'ottica di genere



Il **primo step** ha riguardato l'**aggiornamento della classificazione delle voci di costo (ad esclusione delle voci di budget) dell'esercizio 2024**. In seguito all'introduzione di nuove voci, a cambi di denominazione e ad accorpamenti, questa operazione risulta fondamentale per avviare la classificazione nel modo più accurato possibile. Nel bilancio di esercizio 2024 sono state **utilizzate 270 voci di costo**, classificate come segue:

Categorie di classificazione e BdG	Descrizione		N° voci di costo 2024
N	Costi non computabili in una prospettiva di genere	Non hanno impatti diretti sul genere e/o non sono computabili in una prospettiva di genere	98
S	Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso	87
P	Costi diretti per ridurre le disuguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	0
NP	Costi misti neutri o diretti	Costi che richiedono una valutazione da parte dell'operatore per individuare la corretta classificazione	13
SP	Costi misti sensibili o diretti		72
Totale			270

Le voci di bilancio già classificate con lettera univoca rappresentano il 68,5% del totale, contro il 31,5% di voci con doppia lettera, per le quali è stato richiesto l'intervento dell'operatore. Questa operazione preliminare consente di alleggerire l'attività contabile e di ridurre il rischio di errore nella classificazione delle singole scritture.

Si segnala che presso l'Università di Pavia, al momento, non sono presenti voci di bilancio classificate con la lettera P, ovvero riferite a risorse economiche destinate direttamente alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Durante l'anno, il Servizio Bilancio e fiscale effettua controlli periodici di audit interno per verificare la corretta classificazione delle scritture contabili inserite dagli operatori. **Per l'esercizio 2024 è stato raggiunto il 100% di spese classificate.**

Il **secondo step** ha riguardato il **raggruppamento delle voci di costo effettivamente utilizzate nell'esercizio 2024 nelle categorie individuate ai fini dell'analisi finanziaria del Bilancio di genere**, così da consentire una sintesi dei dati e una presentazione più leggibile.

Come per la classificazione delle voci di costo, anche questo secondo livello di classificazione è stato rivisto e aggiornato.

3. Quanto investiamo?

I dati finanziari in un'ottica di genere

Un'ulteriore fase di audit ha riguardato la verifica della correttezza e della coerenza della classificazione effettuata a livello di singola struttura, attività svolta dalla UOC Sviluppo organizzativo.

L'operazione è stata condotta sulle scritture del bilancio consuntivo, con particolare riferimento alle spese classificate come **P – dirette a ridurre l'impatto di genere**, partendo da voci originariamente classificate NP e SP.

L'analisi delle singole scritture classificate P (409 righe) ha preso avvio dall'esame della descrizione della spesa, la cui completezza dipende dal livello di dettaglio inserito dall'operatore, per giungere quindi a una riclassificazione dei costi come segue:

Categorie di classificazione BdG	Descrizione		N° righe di spesa 2024
N	Costi non computabili in una prospettiva di genere	Non hanno impatti diretti sul genere e/o non sono computabili in una prospettiva di genere	58
S	Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso	226
P	Costi diretti per ridurre le disuguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	125
Totale			409

È stato possibile individuare:

- 125 righe di spesa etichettate correttamente P;
- 284 righe di spesa per le quali la classificazione non è risultata corretta, e che sono state ricondotte a N (58 righe) o S (226 righe), in base alla categorizzazione di partenza.

Si specifica che, allo stato attuale, sarebbe molto oneroso analizzare riga per riga tutte le singole spese registrate dagli operatori, al fine di attribuirle con certezza alla corretta categoria di impatto di genere. In ogni caso, l'analisi ha evidenziato alcune criticità interpretative, spesso legate alla mancanza di informazioni sul bene o servizio acquistato e sulla relativa finalità. Questo aspetto rappresenta uno dei principali ambiti di miglioramento dell'intero progetto.

L'operazione ha tuttavia consentito di ottenere un quadro più aderente alla realtà dell'impegno finanziario dell'Ateneo sul tema, sintetizzato come segue:

Categorie di classificazione BdG	Descrizione	N° righe di spesa 2024	%
N	Costi non computabili in una prospettiva di genere	90.897.293,09 €	27,45%
S	Costi sensibili al genere	240.064.366,03 €	72,50%
P	Costi diretti per ridurre le disuguaglianze di genere	155.501,22 €	0,05%
Totale		331.117.160,34 €	

BILANCIO DI ESERCIZIO 2024

	N NEUTRE RISPETTO AL GENERE	S SENSIBILI RISPETTO AL GENERE	P DIRETTE RISPETTO AL GENERE	TOTALE COMPLESSIVO
ACCANTONAMENTI	1.931.621,38 €	686.000,00 €		2.617.621,38 €
ALTRE SPESE	20.405.558,98 €	3.383.465,80 €	23.571,30 €	23.812.596,08 €
ALTRE SPESE PER IL PERSONALE	481.407,36 €	3.735.491,26 €	94,10 €	4.216.992,72 €
ALTRI ONERI	10.771.969,37 €	3.922.826,78 €	2.354,00 €	14.697.150,15 €
APPROVVIGIONAMENTO	2.681.347,90 €			2.681.347,90 €
APPROVVIGIONAMENTO ATTREZZATURE	10.628.313,14 €			10.628.313,14 €
APPROVVIGIONAMENTO LIBRI, RIVISTE E PUBBLICAZIONI	3.252.409,88 €	609.149,80 €	4.360,00 €	3.865.919,68 €
BORSE DI STUDIO SPECIALIZZANDI		28.495.616,80 €		28.495.616,80 €
BREVETTI	8.406,27 €			8.406,27 €
CONTRIBUTI MOBILITÀ INTERNAZIONALE		3.544.614,62 €		3.544.614,62 €
CONTRIBUTI RICERCA	7.532.165,79 €		64.582,50 €	7.596.748,29 €
CONTRIBUTI STUDENTI		12.431.792,05 €	6.197,62 €	12.437.989,67 €
FORMAZIONE PER IL PERSONALE		1.043.584,55 €	3.334,21 €	1.046.918,76 €
IMMOBILIZZAZIONI	12.179.729,81 €			12.179.729,81 €
INCARICHI DIDATTICI DOCENTI		45.749,00 €		45.749,00 €
INCARICHI DIDATTICI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO		86.395,11 €		86.395,11 €
MANUTENZIONE, UTENZE E LOGISTICA	17.077.926,20 €			17.077.926,20 €
MISSIONI		3.953.764,95 €	1.838,15 €	3.955.603,10 €
MOBILITÀ INTERNAZIONALE DOCENTI		92.445,95 €		92.445,95 €
MOBILITÀ INTERNAZIONALE PTA		44.691,67 €		44.691,67 €
PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ	73.500,00 €			73.500,00 €
RETRIBUZIONE DEL PERSONALE - PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA		97.854.786,45 €		97.854.786,45 €
RETRIBUZIONE DEL PERSONALE - PTA, DIRIGENTI E CEL		50.775.245,10 €		50.775.245,10 €
RETRIBUZIONE DEL PERSONALE - ALTRE FIGURE PER LA RICERCA		27.975.968,89 €	49.169,34 €	28.025.138,23 €
SERVIZI INFORMATICI E TECNOLOGICI	3.871.156,61 €			3.871.156,61 €
SPESE ORGANI E RAPPRESENTANZA	1.780,50 €	1.382.777,25 €		1.384.557,75 €
TOTALE COMPLESSIVO	90.897.293,09 €	240.064.366,03 €	155.501,22 €	331.117.160,34 €

La tabella della pagina precedente rappresenta, nel dettaglio, le spese sostenute dall'Università di Pavia nell'esercizio 2024, suddivise nelle tre tipologie di spesa in base all'impatto di genere.

Si nota immediatamente come i **principali costi sostenuti dall'Ateneo** siano di tipo **S – sensibili rispetto al genere**, ovvero riferiti a **beni e servizi di carattere individuale, fruiti dalle singole persone** e quindi **riconducibili a un'analisi di genere**. Tali spese, che pesano complessivamente il 72,5% del totale, sono composte principalmente dalla retribuzione delle varie categorie di personale (73,57% all'interno delle spese S). Altre rilevanti componenti di costo sono ugualmente riferite alla comunità accademica, in particolare alle borse degli specializzandi (11,87%) e ai contributi per gli studenti (5,18%). La restante parte riguarda altre spese per il personale, come formazione, missioni e incarichi didattici, oltre ad altre voci minori.

La seconda categoria per peso riguarda le spese classificate come **N – neutre rispetto al genere**, riferite a **beni o servizi destinati alla collettività**. Il peso di questa macrocategoria è pari al 27,45% del totale ed è composto principalmente da spese connesse alla manutenzione, alle utenze e alla logistica (18,79%), alle immobilizzazioni (13,40%), all'approvvigionamento di attrezzature (11,69%) e agli oneri (11,85%).

Le spese categorizzate come **P – dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** (riclassificate a posteriori come descritto in precedenza) **risultano residuali** e rappresentano lo 0,05% del totale, pari a 155.501,22 €. Come si nota nella tabella sottostante, le componenti più consistenti riguardano l'ambito della ricerca:

- il 41,53% è classificato come "Contributi ricerca";
- il 31,62% riguarda la retribuzione di assegniste e assegnisti e di contratti di ricerca dedicati al tema del genere e delle donne;
- una quota è riferita anche ai "Contributi studenti", ad esempio per l'attivazione di borse e tirocini dedicati al tema (3,99%);
- il 2,14% è destinato alla formazione del personale.

P – dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Euro	%
Altre spese	23.571,30 €	15,16%
Altre spese per il personale	94,10 €	0,06%
Altri oneri	2.354,00 €	1,51%
Approvvigionamento libri, riviste e pubblicazioni	4.360,00 €	2,80%
Contributi ricerca	64.582,50 €	41,53%
Contributi studenti	6.197,62 €	3,99%
Formazione per il personale	3.334,21 €	2,14%
Missioni	1.838,15 €	1,18%
Retribuzione assegnisti	49.169,34 €	31,62%
TOTALE	155.501,22 €	100,00%

Sono ancora numerosi gli obiettivi da perseguire, sia in termini operativi sia in relazione agli sviluppi futuri del progetto.

Un **primo obiettivo** riguarda l'**aggiornamento periodico della classificazione delle voci di bilancio**, che di anno in anno può variare.

Un **secondo obiettivo** consiste nell'**affinare la classificazione dei costi sostenuti**, attraverso la **verifica delle attribuzioni effettuate** dagli operatori contabili e l'organizzazione di ulteriori **momenti formativi e di confronto**.

In una **prospettiva di più lungo periodo**, risulta centrale l'inserimento della dimensione di genere nella programmazione finanziaria dell'Ateneo. Le analisi mostrano come l'Università investa in modo consistente in servizi con un impatto potenziale sulla qualità della vita e sulle pari opportunità, ma suggeriscono anche l'**esigenza di valutare un incremento delle risorse dedicate più direttamente alle politiche di equità di genere**, in coerenza con gli obiettivi strategici e i valori dell'Ateneo in materia di inclusione.

In questa direzione, l'Ateneo riconosce l'**importanza di migliorare costantemente la qualità del dato**, attraverso processi di raccolta e verifica sempre più accurati. Ciò implica un **supporto strutturato al lavoro degli operatori amministrativi**, anche tramite audit più puntuali e strumenti di monitoraggio condivisi, volti a rendere più omogenee e affidabili le informazioni registrate. Il **rafforzamento delle competenze interne e la standardizzazione dei processi** rappresentano, in questo senso, un investimento necessario per rendere la dimensione di genere un elemento stabile e integrato nella gestione finanziaria.

Tutto ciò richiede una **revisione del modo tradizionale di impostare la programmazione di bilancio**, con l'intento di **incidere sulle scelte e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere**, come indicato dalle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani elaborate dalla CRUI.







portale.unipv.it
eventicug.unipv.it

