

Equilibrio di genere nei saperi
Scientifici e Tecnologici

Progetto di CONFINDUSTRIA VENETO SIAV Srl

Cod. 1075-0001-1522-2022

DGR n. 1522 del 29/11/2022 – P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la
parità e l’equilibrio di genere, nell’ambito del Programma Regionale FSE+ 2021-
2027 – PRIORITÀ 1 “OCCUPAZIONE” – Approvato con DDR nr. 652 del
22/06/2023

STEM byte - Equilibrio di genere nei saperi Scientifici e Tecnologici
Cod. 1075-0001-1522-2022

REPORT BORSA DI RICERCA

Mappatura di futuro al femminile nell'ambito chimico

Borsista: Gloria Saorin

Responsabile scientifico e Tutor: Prof.ssa Valentina Beghetto

Nell'ambito della borsa di ricerca "Mappatura di futuro al femminile nell'ambito chimico" parte del progetto di ricerca dal titolo "STEM byte - Equilibrio di genere nei saperi Scientifici e Tecnologici" finanziato dalla Regione Veneto a Confindustria Veneto SIAV Srl è stata mappata la presenza femminile nei corsi di laurea STEM a Ca' Foscari e l'occupazione femminile in tale ambito, grazie alla collaborazione con l'Ordine dei Chimici e dei Fisici della provincia di Venezia e l'Associazione Ca' Foscari Alumni. Sono stati presi in considerazione tutti i profili STEM con particolare focus per quelli ad indirizzo chimico. Il materiale riportato in questo report deriva dall'analisi dei dati ricavati dalle banche dati dell'Università Ca' Foscari, da Almalaurea e raccolti tramite un questionario diffuso tramite l'Ordine dei Chimici e dei Fisici della provincia di Venezia e l'Associazione Ca' Foscari Alumni.

REPORT BORSA DI RICERCA	2
1. RISULTATI DELL'ANALISI DEI DATI PROVENIENTI DALLE BANCHE DATI DI CA' FOSCARI E ALMALAUREA	4
1.1. Frequentazione femminile dei corsi di laurea STEM a Ca' Foscari	4
1.2. Occupazione	6
1.2.1. Occupazione in ambito accademico a Ca' Foscari	6
1.2.2. <i>Tempo impiegato per trovare lavoro</i>	8
1.2.3. <i>Tasso occupazione ed inattività</i>	8
1.2.4. <i>Divario retributivo di genere</i>	10
1.2.5. <i>Situazione contrattuale</i>	12
2. RISULTATI DELL'ANALISI DEL QUESTIONARIO	13
2.1. Descrizione della popolazione d'indagine	13
2.2. Anagrafica delle persone che hanno risposto al questionario	14
2.3. Tempo necessario all'assunzione post-formazione	16
2.4. Uso titolo di studio	17
2.5. Caratteristiche dell'occupazione	17
2.6. Equilibrio di genere	19
2.7. Divario retributivo di genere	19
2.7.1 <i>Divario retributivo di genere e part time</i>	21
2.7.2. <i>Divario retributivo di genere e figli</i>	21
2.7.3. <i>Divario retributivo di genere e stato civile</i>	23
2.7.4. <i>Divario retributivo di genere e ruolo in azienda</i>	25
2.8. Politiche aziendali	25
2.9. Comportamenti scorretti	27
2.10. Desiderio di cambiare lavoro	28
3. CONCLUSIONI	29

1. RISULTATI DELL'ANALISI DEI DATI PROVENIENTI DALLE BANCHE DATI DI CA' FOSCARI E ALMALAUREA

1.1. Frequentazione femminile dei corsi di laurea STEM a Ca' Foscari

I dati sono stati forniti dall'Ufficio Valutazione, Area Pianificazione e Programmazione Strategica. L'intervallo temporale selezionato va dal 1999 all'ultimo dato disponibile del 2023. La scelta del 1999 si deve al decreto del MURST del 3 novembre 1999, n. 509, che riformò i corsi di studio universitari, con l'introduzione del "sistema del 3+2", tuttavia i primi laureati con l'effetto di questa riforma sono prevedibili solo almeno tre anni dopo. Nel corso del tempo diversi corsi di laurea sono stati erogati dall'Università Ca' Foscari, per andare a semplificare i dati sono stati raggruppati fra loro quelli che seppur avendo nomi diversi erano assimilabili. Di conseguenza nel corso di laurea in chimica sono stati inclusi chimica, chimica industriale, tecnologie chimiche per l'industria e per l'ambiente, chimica e compatibilità ambientale, scienze chimiche, chimica e tecnologie sostenibili. Chimica per il restauro è stata considerata a parte considerando che prevede anche lo studio di tematiche non STEM (ad esempio storia dell'arte), sono stati inclusi: scienze e tecnologie chimiche per la conservazione ed il restauro, tecnologie per la conservazione e il restauro, scienze chimiche per la conservazione e il restauro, scienze e tecnologie per i beni culturali, conservation science and technology for cultural heritage. Con il termine informatica sono stati inclusi: informatica, scienze dell'informazione, computer science. Con il termine scienze dei materiali sono stati inclusi: scienza dei materiali, scienze e tecnologie dei materiali, scienze e tecnologie dei bio e nanomateriali, science and technology of bio and nanomaterials. Con il termine scienze ambientali sono stati inclusi: scienze ambientali, scienza e gestione dei cambiamenti climatici, biotecnologie per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile. Come si può vedere in *Figura 1* per i corsi di laurea in chimica e scienze ambientali la percentuale di laureate femmine rispetto al totale oscilla intorno alla parità, chimica del restauro vede invece una predominanza della componente femminile costante nel tempo. La percentuale delle laureate in scienze dei materiali aumenta a partire dal 2015 con l'inserimento del corso di laurea in scienze e tecnologie dei bio e nano materiali che a differenza di quelli proposti in precedenza ha carattere più interdisciplinare con ampio spazio alla componente delle scienze biologiche, oltre che fisiche. La percentuale femminile fra le laureate in informatica è invece minore del 20%. Ne risulta che l'unico corso di laurea STEM a Ca' Foscari in cui la presenza femminile è drasticamente lontana dalla parità è quello di informatica. La percentuale di dottorande nei corsi di dottorato afferenti al dipartimento di scienze molecolari e nanosistemi (DSMN) è pari al 52% confermando anche nei percorsi di alta formazione STEM l'equilibrio di genere.

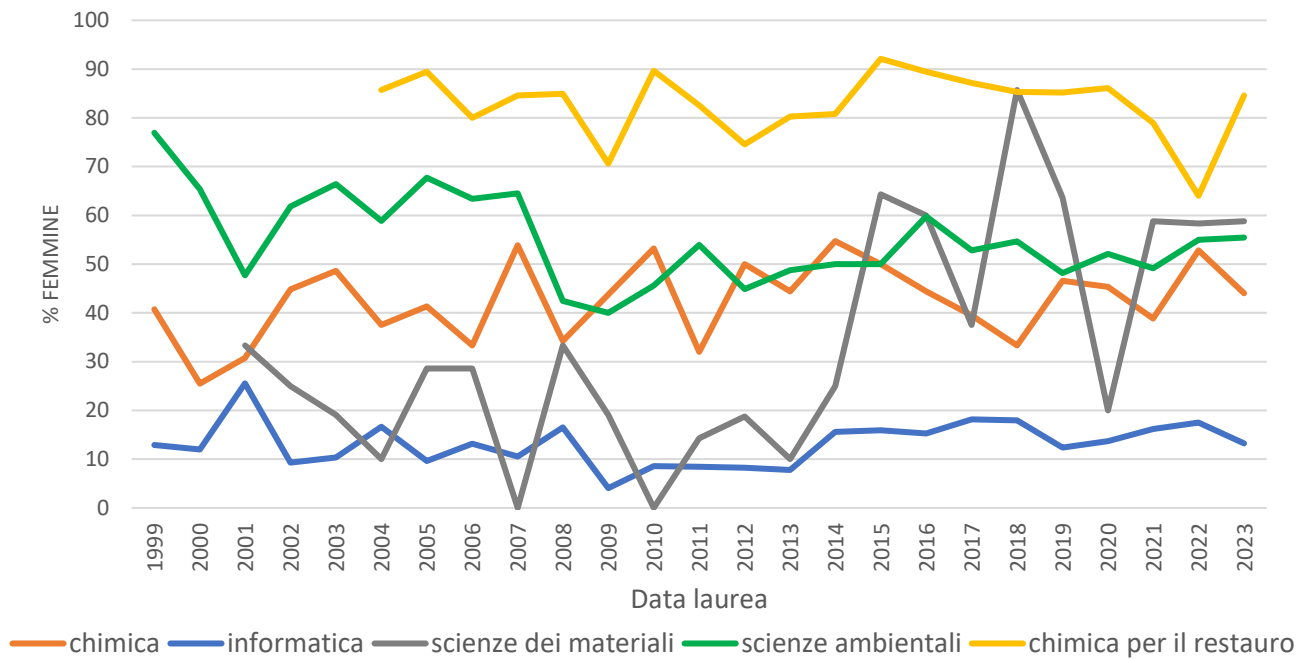


Figura 1: andamento nel tempo della percentuale di femmine laureate a Ca' Foscari nei diversi corsi di laurea STEM dal 1999 al 2023.

In *Tabella 1* sono riportati i dati medi relativi alle caratteristiche dei laureati e delle laureate nelle materie STEM a Ca' Foscari, ricavati dalla banca dati di Almalaurea e mediati nel periodo di tempo 2008-2022. I dati riportati in *Tabella 1* dimostrano che le laureate rispetto ai laureati si laureano mediamente più giovani, in meno tempo e con voti superiori (differenze significative $p < 0.05$). Per quanto riguarda la formazione post lauream i dati Almalaurea confermano quanto riscontrato dalle banche dati di Ca' Foscari; la stessa percentuale di femmine e maschi si iscrive ad un corso di dottorato di ricerca al termine della laurea di secondo livello, mentre una percentuale maggiore di ragazze, rispetto ai maschi, sceglie percorsi di altra formazione. Per quanto riguarda invece la formazione post-laurea di primo livello la percentuale di femmine che proseguono con un corso di laurea magistrale è più alta rispetto a quella dei maschi mentre non c'è significativa differenza per quanto riguarda il coinvolgimento in altra formazione. Altro dato interessante riguarda la percezione dell'efficacia del titolo di studio. Infatti, nel caso della laurea di secondo livello la percentuale di laureate e laureati che ritiene il titolo di studio molto efficace è prossima al 50% e la differenza delle percentuali fra i sessi non è significativa. Nel caso della laurea di primo livello, invece, le percentuali di intervistate ed intervistati che ritengono il titolo di studio molto efficace è significativamente diversa fra i due sessi, pari solo al 23% delle femmine.

Tabella 1 Caratteristiche (medie) dei laureati e delle laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistata ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

Sesso	Laurea 1° LIVELLO			Laurea 2° LIVELLO		
	M	F	P	M	F	P
Età alla laurea	25,2	24,3	0,0003	27,1	26,6	0,01
Voto di laurea	98	101	0,001	108	110	0,0001
Durata degli studi	4,7	4,2	0,0002	2,9	2,7	0,04
Laurea molto efficace (%)	44	23	1E-06	54	55	0,82
Iscritti magistrale/PhD	51	64	0,0001	17	17	0,9
Iscritti altra formazione	27	28	0,8	53	64	0,002

1.2. Occupazione

1.2.1. Occupazione in ambito accademico a Ca' Foscari

I dati sono stati forniti dall'Ufficio Valutazione, Area Pianificazione e Programmazione Strategica. In *Figura 2* sono riportati i grafici dell'andamento della percentuale femminile occupata negli anni nei diversi ruoli a Ca' Foscari considerando i due dipartimenti STEM cioè il dipartimento di scienze molecolari e nanosistemi (DSMN) ed il dipartimento di scienze ambientali informatica e statistica (DAIS). Come si può vedere in *Figura 2* la componente femminile fra il personale tecnico amministrativo è costantemente al di sopra del 50% e nel caso del DSMN in crescita (al 2024 70% e 76% rispettivamente per DAIS e DSMN). Le assegniste oscillano intorno al 40/50% con valori più elevati e maggiore variabilità delle percentuali negli anni per il DSMN (dato al 2024 56%) rispetto al DAIS (dato al 2024 38%). Andamenti simili si hanno per la percentuale di ricercatrici che però nel caso del DSMN ha subito un brusco calo negli ultimi anni passando dal 57% nel 2020 al 13% nel 2024 (38% nel 2024 al DAIS). La percentuale della componente femminile è molto inferiore rispetto alle posizioni precedentemente descritte nel caso delle posizioni da professoræ. Per quanto riguarda le professoressse associate al DAIS la percentuale è piuttosto stabile intorno al 30% (ultimo dato al 2024), mentre al DSMN il valore è in crescita partendo dal 4% nel 2011 e salito al 27% nel 2024. Valori ancora inferiori di % femminile si riscontrano per la figura di professoræ ordinariæ, pari al 21% al DAIS e 25% al DSMN nel 2024 con valori costanti per il primo dipartimento mentre per il secondo in crescita data l'assenza di donne con questo titolo fino al 2018.

In conclusione, per quanto riguarda l'ambito accademico si può affermare che a partire dalle studentesse, presenti negli ambiti STEM di Ca' Foscari in percentuali vicine o superiori al 50% (a eccezione dei corsi di laurea in informatica), la percentuale femminile decresce al procedere della carriera universitaria.

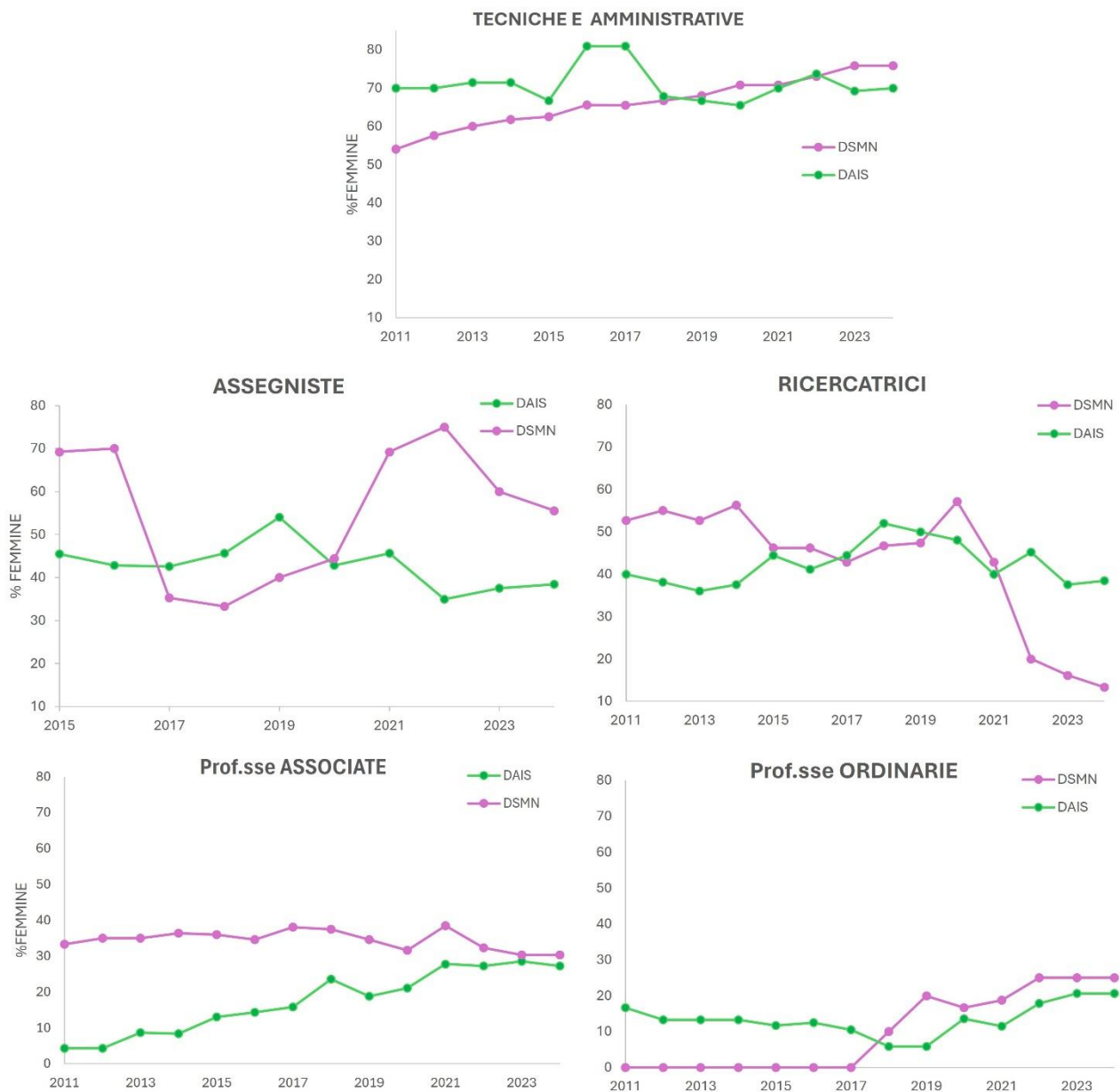


Figura 2 Grafici che riportano l'andamento nel tempo della percentuale femminile fra il personale di Ca' Foscari, classificato per posizione nell'organigramma, impiegato nei due dipartimenti che si occupano di tematiche STEM cioè il dipartimento di scienze molecolari e nanosistemi (DSMN) (in viola) ed il dipartimento di scienze ambientali informatica e statistica (DAIS) (in verde). Gli intervalli temporali riportati dipendono dalla disponibilità dei dati.

1.2.2. Tempo impiegato per trovare lavoro

In *Tabella 2* sono riportati i mesi medi necessari per trovare lavoro per femmine e maschi laureati a Ca' Foscari in ambito STEM (fonte dati Almalaurea) dalla laurea e dall'effettivo inizio della ricerca di un'occupazione. Come si può vedere dai valori di P per la laurea di 2° livello la differenza fra maschi e femmine nel tempo impiegato per trovare lavoro è significativa con una ricerca più lunga per le donne. Per la laurea di primo livello il tempo trascorso dalla laurea all'assunzione non è significativamente diverso fra maschi e femmine mentre lo è se si considera il tempo a partire dall'inizio della ricerca del lavoro con valore maggiore per le donne, suggerendo che queste ultime si sono attivate in anticipo.

Tabella 2 Tempo (medie) necessario a trovare lavoro per laureati e laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistatø ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

Sesso	Laurea 1° LIVELLO			Laurea 2° LIVELLO		
	M	F	P	M	F	P
Dall'inizio della ricerca (mesi)	2,1	2,9	0,003	2,2	3,2	0,01
Dalla laurea (mesi)	3,1	3,6	0,1	2,7	4,1	0,0003

1.2.3. Tasso occupazione ed inattività

Dall'analisi dei dati Almalaurea per laureatø ad un anno dal conseguimento del titolo è emerso che il tasso di occupazione migliora con la laurea magistrale che riporta dal 2008 al 2022 valori costantemente più elevati per entrambi i sessi (*Figura 3*). La differenza media (*Tabella 3*) in termini di tasso di occupazione fra maschi e femmine è significativa per entrambi i titoli di studio, pari al 16% in meno per le donne per la laurea di primo livello e all' 8% per il secondo livello.

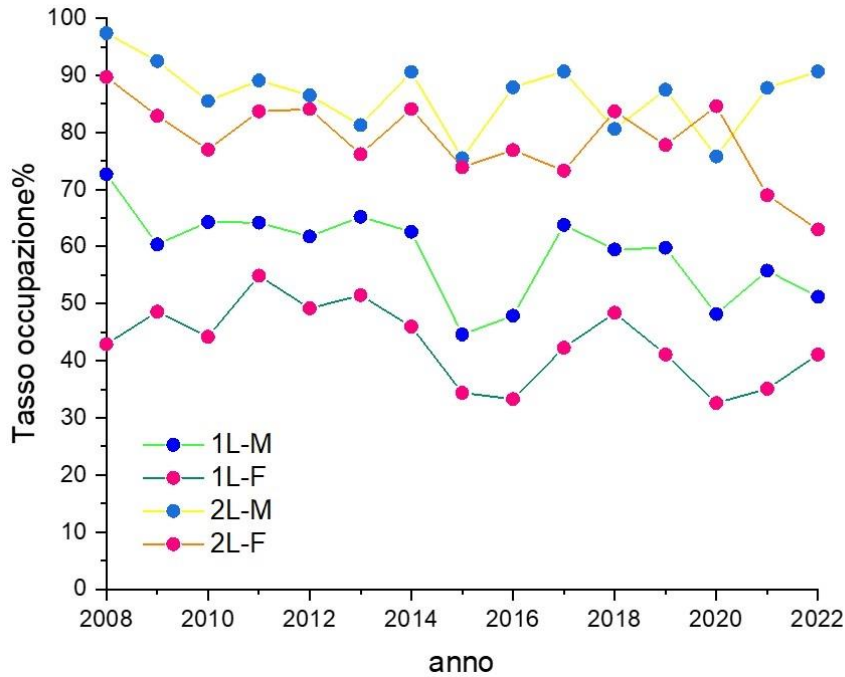


Figura 3 andamento nel tempo del tasso di occupazione per maschi (M) e femmine (F) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (1L) e secondo livello (2L). I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea, per intervistat@ ad un anno dalla laurea in ambito STEM.

Tabella 3 valori medi del tasso di occupazione per laureati e laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistat@ ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

	F	M	P
1° livello	43%	59%	3E-06
2° livello	79%	87%	0,002

La percentuale di rispondent@ ad Almalaurea che risultano inattivi (cioè che non lavorano ne sono coinvolti in percorsi di formazione) è bassa anche se con picchi registrati per le femmine di quasi il 25% con la laurea magistrale e di quasi il 15% per la laurea triennale (Figura 4). I valori mediati dal 2008 al 2022 risultano in una significativa inferiorità per i maschi rispetto alle femmine nel caso della laurea triennale mentre non vi è significatività nel caso della laurea magistrale. L'inattività risulta più diffusa al termine della laurea magistrale rispetto alla triennale per ambo i sessi con un aumento più pronunciato per gli uomini (Tabella 4).

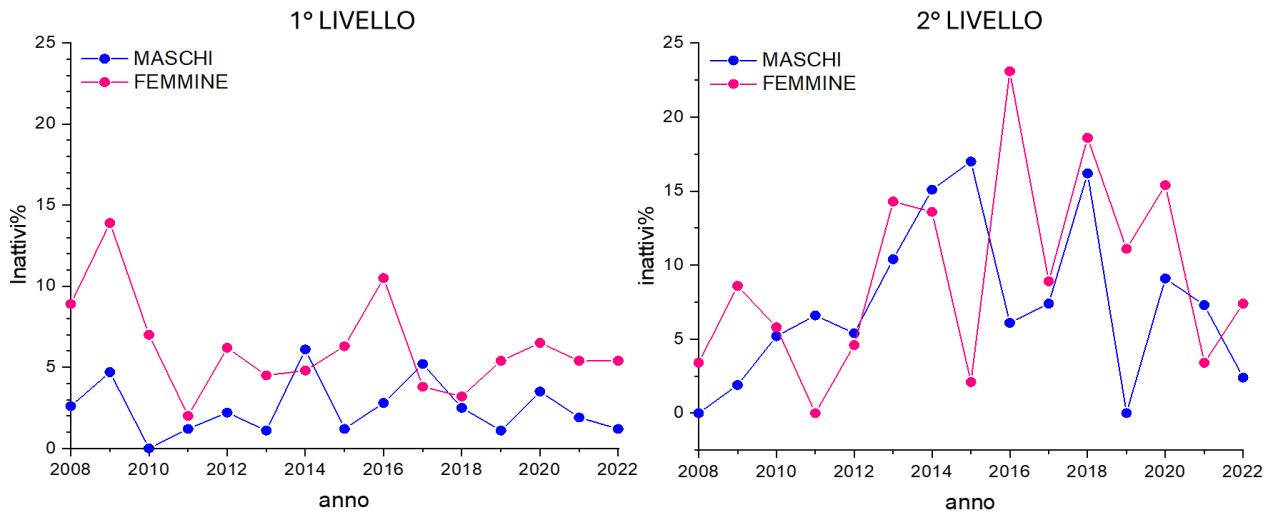


Figura 4 andamento nel tempo della percentuale di inattivi per maschi (blu) e femmine (rosa) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (a dx) e secondo livello (a sx). I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea dal 2008 al 2022, per intervistata ad un anno dalla laurea in ambito STEM.

Tabella 4 valori medi della percentuale di inattivi fra i laureati e le laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistata ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

	F	M	P
1° livello	6,3%	2,5%	0,0002
2° livello	9,4%	7,3%	0,4

1.2.4. Divario retributivo di genere

L'analisi dei dati raccolti da Almalaurea delinea un profondo divario retributivo fra maschi e femmine. In particolare, l'andamento nel tempo dal 2008 al 2022 mostra una differenza elevata e quasi costante con un unico anno in cui si è annullata per laureato con laurea di primo livello, mentre con la laurea magistrale l'annullamento è più presente (Figura 5). Per entrambi i titoli però l'ultimo dato disponibile, corrispondente al 2022 presenta un divario economico importante di quasi 400 euro/mese per il 1° livello e di 500 euro/mese per il 2° livello.

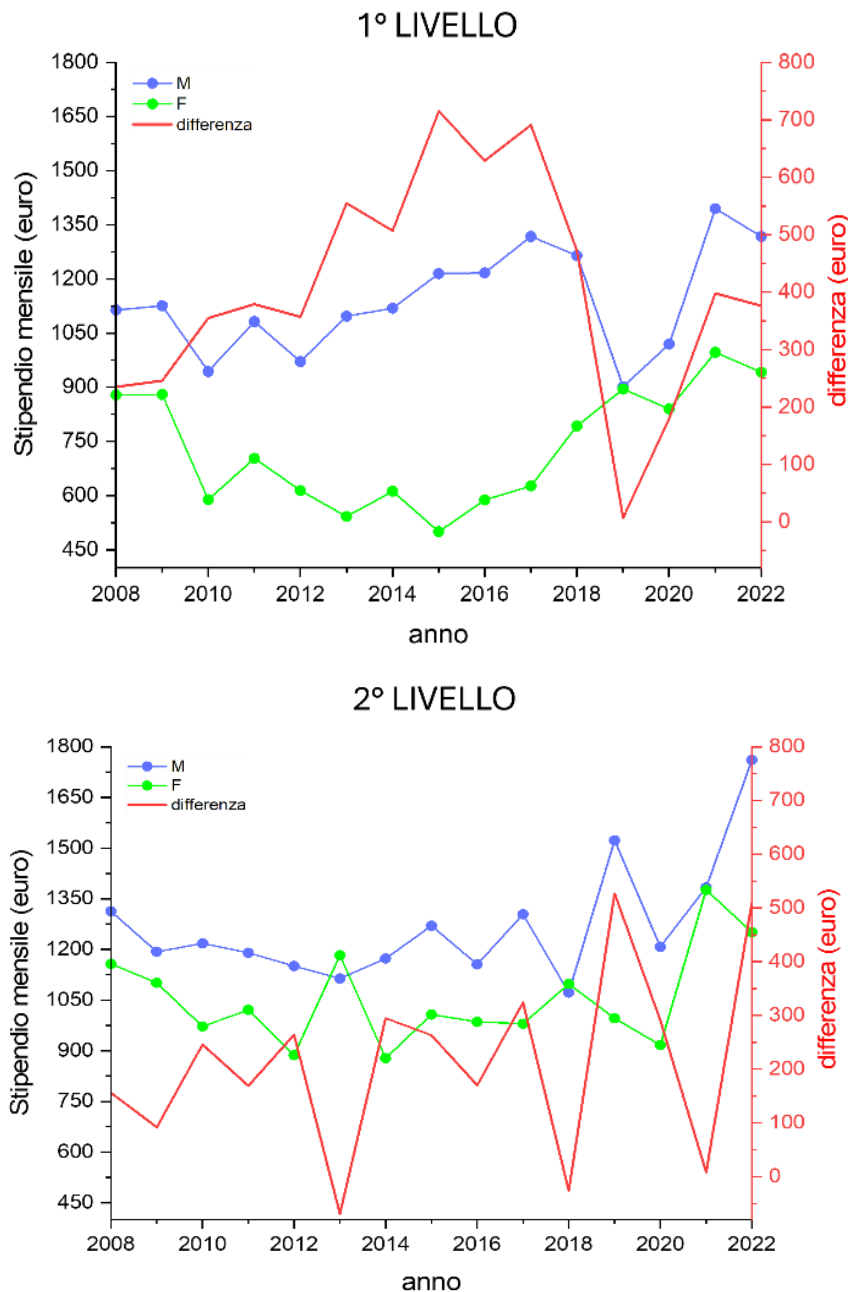


Figura 5 andamento nel tempo del reddito mensile per maschi (blu) e femmine (rosa) ed in rosso la differenza (stipendio uomini-stipendio donne), laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (sopra) e secondo livello (sotto). I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea dal 2008 al 2022, per intervistat@ ad un anno dalla laurea in ambito STEM.

Tabella 5 valori medi dei redditi dei laureati e le laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistat@ ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine, Δ la differenza stipendio uomini-stipendio donne mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

	F	M	Δ	P
1° livello (€/mese)	733	1140	407	8E-08
2° livello (€/mese)	1054	1269	215	0,001

Anche i valori mediati dal 2008 al 2022 dimostrano un significativo divario fra gli stipendi di maschi e femmine con una differenza pari quasi al doppio fra triennale e magistrale (Tabella 5).

1.2.5. Situazione contrattuale

Come si può vedere in Figura 6 la percentuale di contratti part time dal 2008 al 2022 è superiore per le persone con laurea triennale rispetto alla magistrale in particolare per le donne. Le percentuali di rispondente assunte con contratto part time sono doppie per entrambi i titoli per i maschi rispetto alle femmine (Tabella 6). Purtroppo, dalla banca dati di Almalaurea non è possibile indagare le motivazioni del contratto di lavoro part time per capire se volontario oppure no.

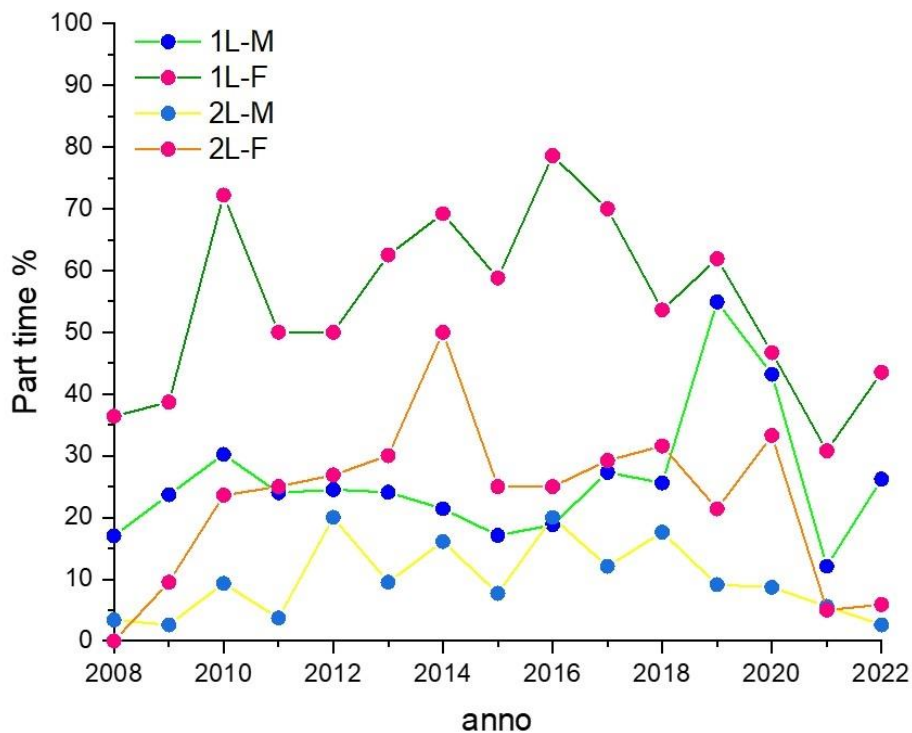


Figura 6 andamento nel tempo della percentuale di assunte con contratto part time, per maschi (M) e femmine (F) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (1L) e secondo livello (2L). I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea, per intervistate ad un anno dalla laurea in ambito STEM.

Le percentuali di rispondente assunte con contratto indeterminato non cambiano passando dalla laurea triennale alla magistrale, mantenendosi sul doppio del valore per i maschi rispetto alle femmine. Percentuali molto basse si registrano per i liberi professionisti, inferiori per le donne anche se la differenza non è significativa. Nel caso di lavoro in assenza di contratto invece le donne presentano percentuali significativamente maggiori rispetto all'altro sesso (Tabella 6).

Tabella 6 valori medi della percentuale di assuntà con contratto part time, a tempo indeterminato, in libera professione o senza contratto fra i laureati e le laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati Almalaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistatà ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi in F alle femmine mentre P è il valore p determinato con il Test t fra i dati F ed M (assumendo uguale varianza, test a due code), $\alpha=0,05$.

	Laurea 1° LIVELLO			Laurea 2° LIVELLO		
	M	F	P	M	F	P
Part time	26	55	9E-07	10	23	0,001
Indeterminato	34	17	3E-05	31	17	6E-4
Libera professione	6	4	0,2	6	3	0,06
Senza contratto	4	13	0,005	1	4	0,02

2.RISULTATI DELL'ANALISI DEL QUESTIONARIO

Per andare ad indagare la situazione occupazionale a seguito di percorsi di studio STEM è stato preparato un questionario somministrato agli iscritti dell'Associazione Alumni di Ca' Foscari (aventi tali caratteristiche di formazione) ed all'Ordine dei Chimici e dei Fisici della provincia di Venezia. La risposta al questionario è stata positiva, con 224 risposte raccolte in un mese. Il questionario è stato somministrato ad entrambi i generi ai fini dell'analisi dei dati.

2.1. Descrizione della popolazione d'indagine

Tabella 7 Dati iscritti all'associazione Alumni di Ca' Foscari con profilo STEM. Le percentuali sul totale sono riferite al numero complessivo della classe considerata. La percentuale delle donne è riferita al complessivo maschi + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di uomini.

	Partecipanti		Età media	
Complessivi	1986		40	
Donne	38%		40	
Uomini	62%		40	
	Laurea 1° LIVELLO		Laurea 2° LIVELLO	
	% sul totale	% donne	% sul totale	% donne
CHIMICA	26	39	25	43
RESTAURO	10	82	15	81
SCIENZE AMBIENTALI	26	55	28	57
INFORMATICA	36	14	27	13
SCIENZE DEI MATERIALI	2	16	5	33

In Tabella 7 sono riportate le caratteristiche delle persone iscritte all'associazione Alumni di Ca' Foscari provenienti da un percorso di studi STEM ed in Tabella 8 quelle iscritte all'Ordine dei Chimici e dei Fisici della provincia di Venezia che corrispondono alla popolazione alla quale è stato inviato il questionario.

Tabella 8 Dati iscritti all' Ordine dei Chimici e dei Fisici della provincia di Venezia. Le percentuali sul totale sono riferite al numero complessivo della classe considerata. La percentuale delle donne è riferita al complessivo maschi + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di uomini.

	Partecipanti	Età media
COMPLESSIVI	157	56
DONNE	33%	50
UOMINI	67%	58
Laurea in	% totale	% donne
CHIMICA	85	29
FISICA	10	50
ALTRO	5	71
Situazione lavorativa	% totale	% donne
SETTORE PRIVATO	25	23
SETTORE PUBBLICO	28	55
LIBERA PROFESSIONE	20	16
NON OCCUPATO	1	50
NON RISPOSTO	21	39
PENSIONATØ	5	0
Iscrizione	% totale	% donne
ALBO A	97	33
ALBO B	3	50

2.2. Anagrafica delle persone che hanno risposto al questionario

Dei 224 rispondentø il 38% si identifica come femmina, il 61% come maschio mentre l'1% ha preferito non specificare (corrispondenti a 3 persone, non considerate per l'analisi non avendo significato statistico dato il basso numero). L'età media stimata (dalla fascia d'età assumendo per età la più alta considerata nell'intervallo) per le femmine è 44 anni e per gli uomini 42 in linea con le età

medie della popolazione d'indagine. Come si può vedere in *Figura 7* la maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario ha conseguito la laurea magistrale ed ha fra i 30 ed i 40 anni. Interessante notare che la percentuale di femmine con la laurea magistrale e con il dottorato è superiore a quella dei maschi per lo stesso titolo di studio. Dalla *Tabella 9* si nota come l'età sia in linea con media degli anni dal conseguimento del titolo con l'unica eccezione della fascia d'età più alta nella quale per le femmine la media degli anni dal titolo risulta la metà di quella dei maschi (anche se non va tralasciato che le persone corrispondenti a questa fascia d'età sono meno del 5%).

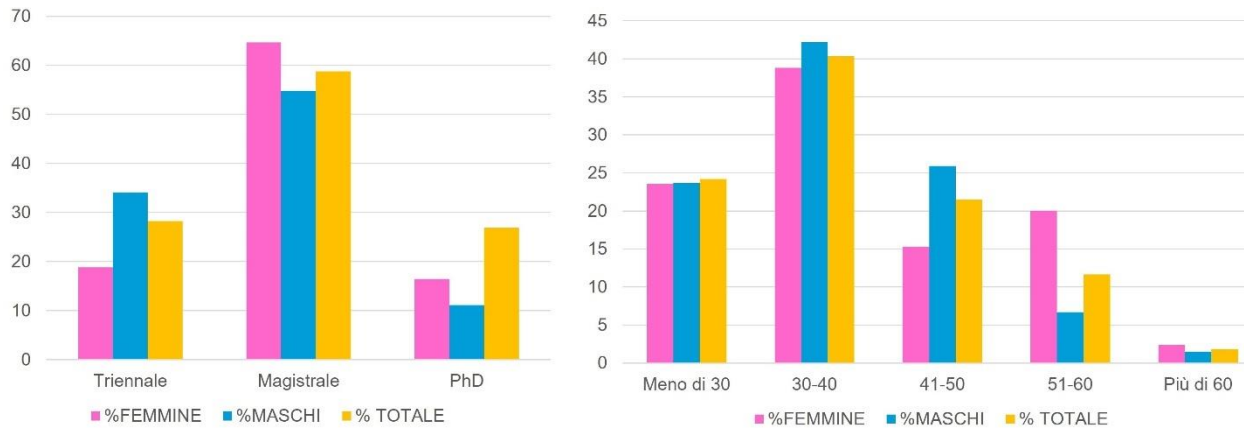


Figura 7 Distribuzione percentuale delle persone che hanno risposto al questionario nel loro totale (giallo) e divisi per sesso (in blu i maschi, in rosa le femmine) in funzione del titolo di studio e della fascia d'età.

Tabella 9 media degli anni trascorsi dal titolo per femmine e maschi divisi per titolo di studio e fascia d'età.

Media degli anni dal titolo	MASCHI	FEMMINE
Triennale	8	10
Magistrale	12	11
PhD	13	15
Meno di 30	3	2
30-40	8	7
41-50	16	18
51-60	23	25
Più di 60	51	22

Dalla *Figura 8*, si denota una presenza femminile fra i curricula (derivati dai diversi e numerosi titoli dei corsi di studio come riportato al capitolo 1.1) in linea con i dati ricavati da Almalaurea precedentemente descritti. Infatti, fra le persone laureate in restauro ben il 90% sono donne, presenti invece con valori vicini al 50% per i corsi in chimica e scienze ambientali e poco inferiore per scienze

dei materiali. La componente femminile scende invece al di sotto del 20% fra le persone laureate in informatica che corrispondono nel loro totale alla percentuale più alta del totale.

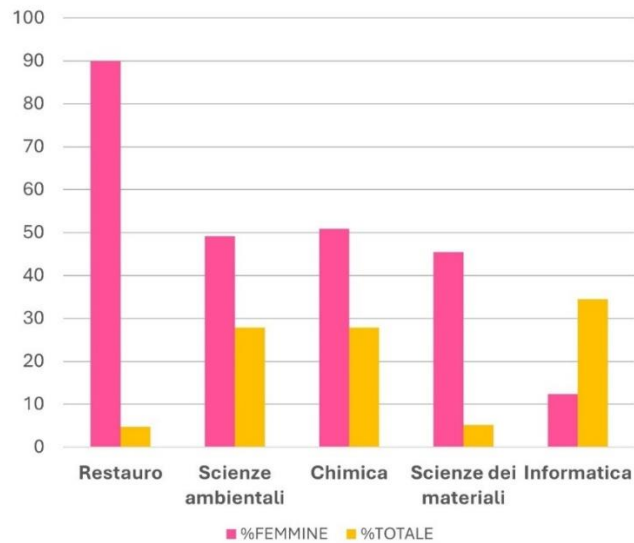


Figura 8 Distribuzione percentuale per classe di laurea delle persone che hanno risposto nel loro totale (giallo) e percentuale di femmine (in rosa) riferita al complessivo maschio + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di uomini.

2.3. Tempo necessario all'assunzione post-formazione

La Figura 9 denota una situazione relativa alle tempistiche per l'assunzione post-formazione in linea con quanto determinato dai dati Almalaurea. Le percentuali di donne che hanno impiegato più di 6 mesi per trovare un impiego sono maggiori (più del doppio) rispetto a quelle degli uomini.

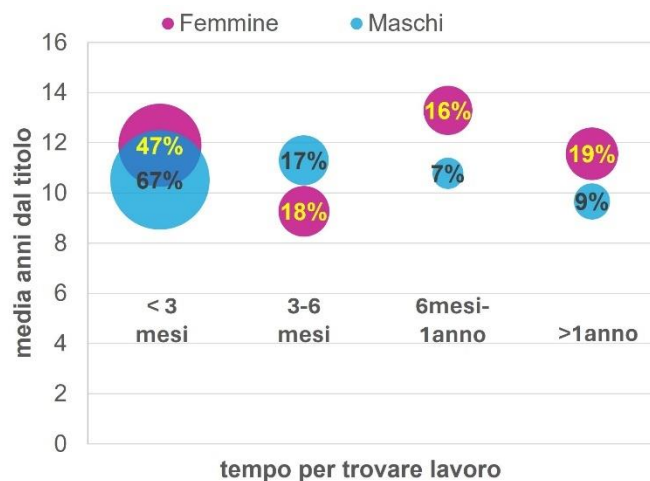


Figura 9 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi e femmine classificati secondo il tempo necessario per trovare lavoro ed in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo.

2.4. Uso titolo di studio

Per andare a valutare il grado di utilità e di soddisfazione delle persone che hanno risposto al questionario, relativamente al loro percorso di studio gli è stato chiesto di votare da 0 a 10 l'utilizzo delle conoscenze acquisite e quanto è stato utile per l'accesso alla posizione lavorativa. Se divisi per titolo di studio, per entrambe le domande risulta marcata la differenza di votazione fra i sessi per chi ha conseguito la laurea di primo livello, con valori inferiori per le donne.

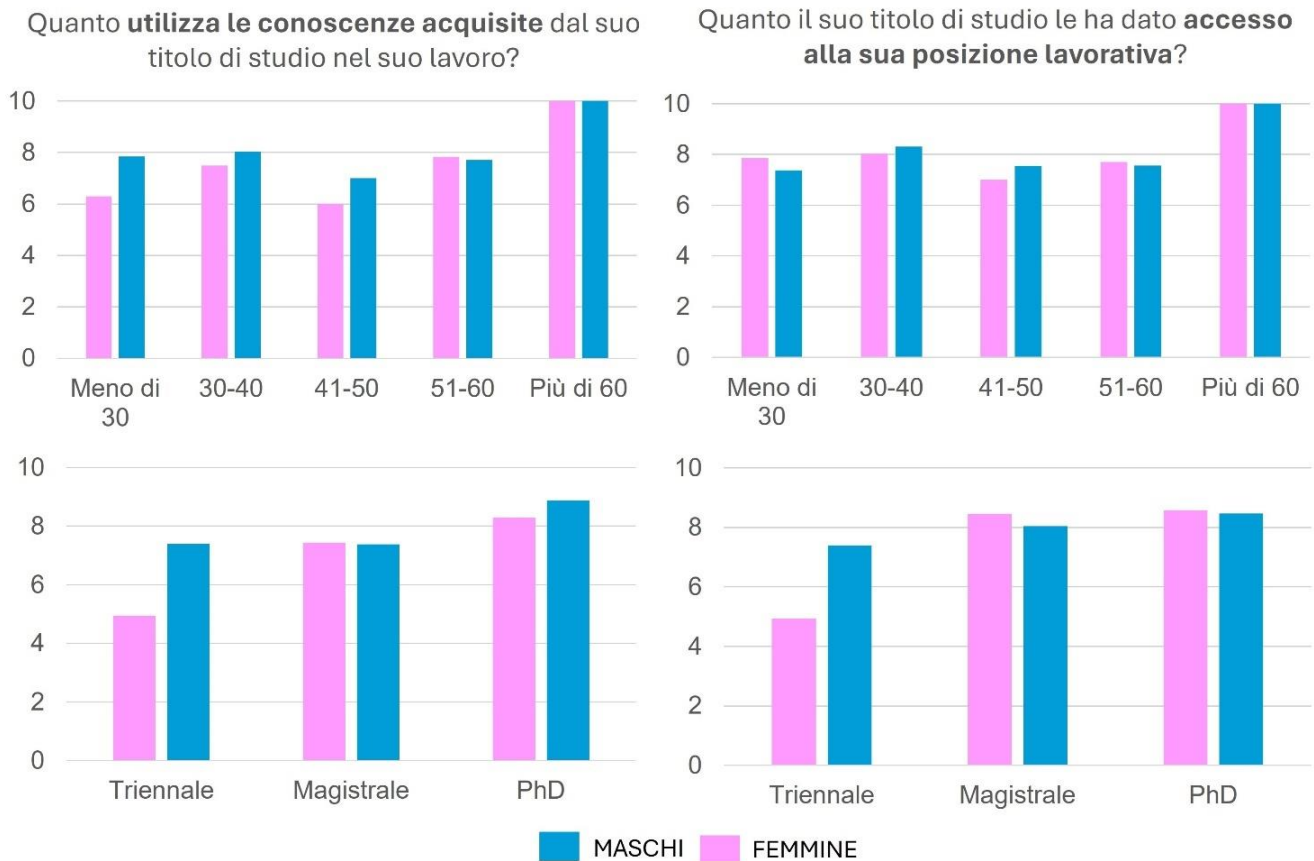


Figura 10 Valori medi di risposta alle domande sopra riportate (dove 0 corrisponde a per niente e 10 a moltissimo) relativi ai due sessi (femmine in rosa e maschi in blu) divisi per fascia d'età (sopra) e per titolo di studio (sotto).

2.5. Caratteristiche dell'occupazione

Analogamente ai dati riportati in Tabella 8 anche fra le persone che hanno risposto al questionario si ha la parità di genere fra i dipendenti pubblici, la percentuale femminile decresce poi passando al settore privato ed ulteriormente per le lavoratrici autonome. Per quanto riguarda le dimensioni delle aziende, la distribuzione percentuale dei rispondenti decresce dalle grandi alle micro, il trend è invece l'opposto per la componente femminile sebbene con differenze minori. Il settore d'occupazione prevalente fra persone che hanno risposto è quello dei servizi. La componente femminile è in ampia maggioranza nel settore agricoltura (che corrisponde a poche persone nel totale) seguito dal settore

istruzione e ricerca. In base al genere delle persone che gestiscono l'azienda si può notare che nella maggioranza dei casi sono aziende a leadership maschile o prevalentemente maschile, tuttavia quando invece è il contrario la percentuale femminile fra i dipendenti è maggiore e vicina alla parità.

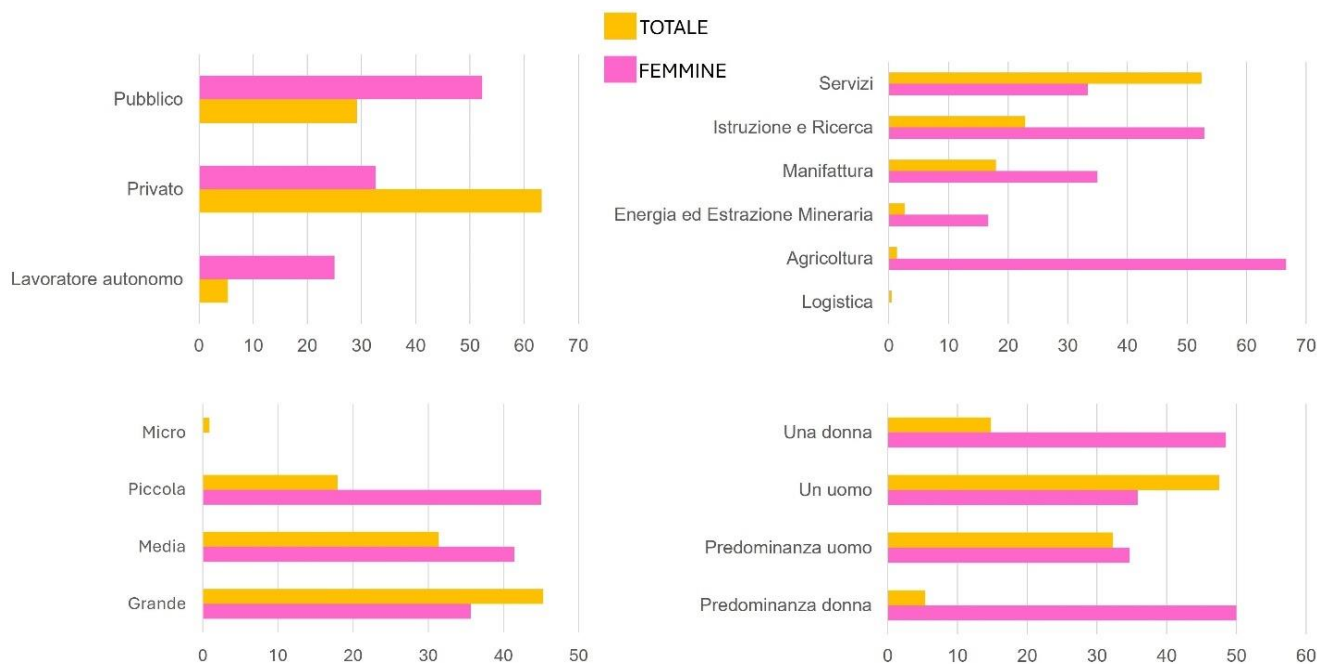


Figura 11 Distribuzione percentuale in funzione delle caratteristiche occupazionali delle persone che hanno risposto nel loro totale (giallo) e percentuale di femmine (in rosa) riferita al complessivo maschio + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di uomini. In alto a destra sono riportati i dati relativi al settore di occupazione, in basso le dimensioni dell'azienda. A sinistra in alto sono riportati i dati relativi al settore economico ed in basso la descrizione delle persone coinvolte nella gestione dell'azienda.

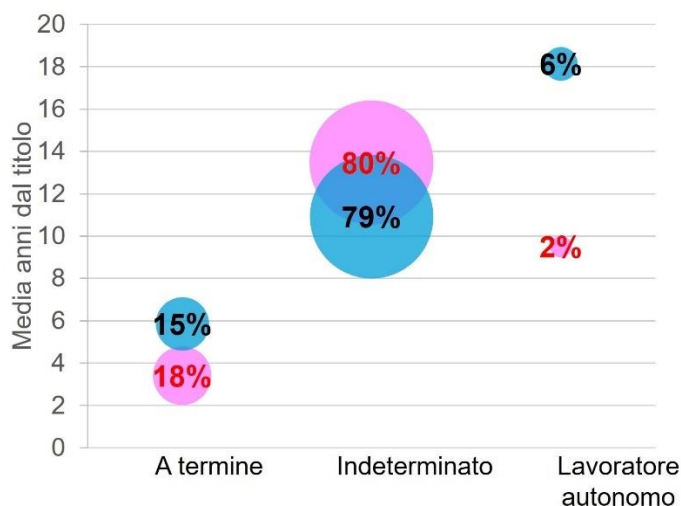


Figura 12 Grafico che riporta la distribuzione percentuale in funzione delle caratteristiche occupazionali per maschi (in blu) e femmine (in rosa) in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo.

Per quanto riguarda la situazione contrattuale, in termini di distribuzione percentuale per i due sessi, i dati del questionario mostrano percentuali molto simili di maschi e femmine con contratto a tempo indeterminato. Questo risultato è discorde da quanto risulta dall'analisi dei dati AlmaLaurea, i quali

però si riferiscono ad un anno dal conseguimento del titolo. Infatti, come visibile in *Figura 12* sebbene le percentuali di maschi e femmine con contratto a tempo indeterminato siano equiparabili, la media degli anni trascorsi dal conseguimento dell'ultimo titolo di studio è maggiore per queste ultime.

2.6. Equilibrio di genere

Per andare ad indagare la componente femminile negli ambienti di lavoro, nel questionario è stato chiesto quale fosse la percentuale di colleghi dello stesso sesso. Come si può vedere in *Figura 13* la più alta percentuale di femmine ha il 21-50% di colleghe. Per gli uomini, invece, si ha un trend di crescita della loro distribuzione% al crescere della percentuale di colleghi maschi raggiungendo infatti la componente più importante per la fascia 71-100%. Questo trend per gli uomini si conferma nella distribuzione per ruolo nel caso dei tecnici e degli impiegati.

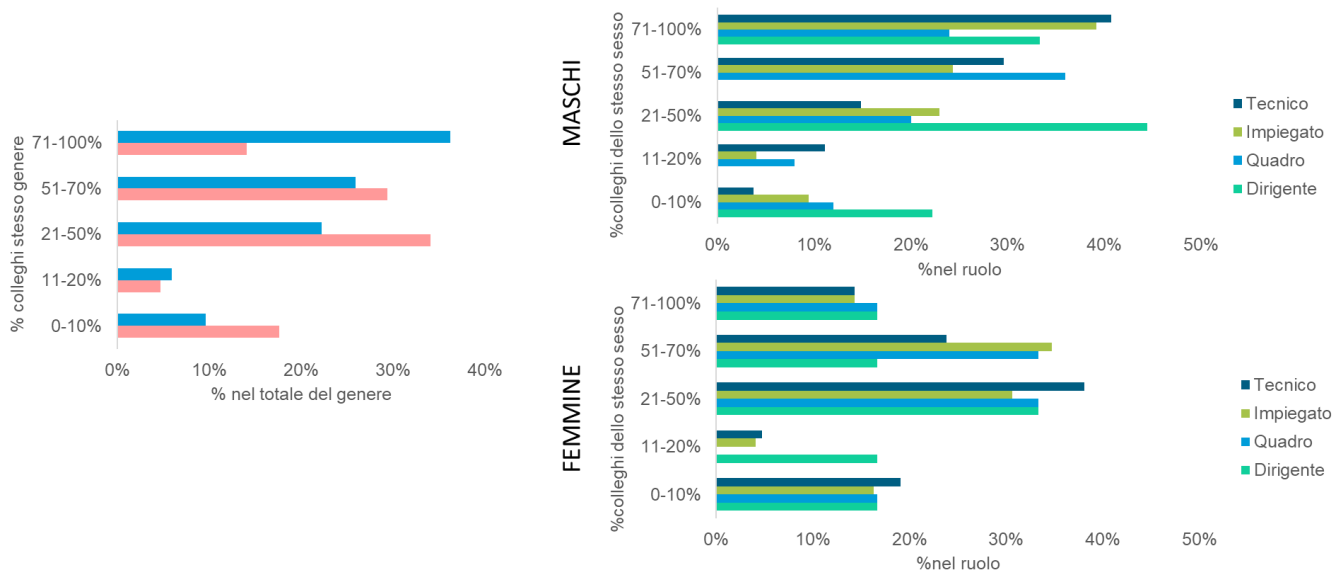


Figura 13 a sinistra distribuzione% di maschi (in blu) e femmine (in rosa) in funzione della percentuale di colleghi dello stesso sesso (asse delle ordinate). A destra distribuzione% in base al ruolo svolto in azienda, in funzione della percentuale di colleghi dello stesso sesso (asse delle ordinate).

2.7. Divario retributivo di genere

Per andare ad indagare l'eventuale divario retributivo di genere nel questionario è stato chiesto quale fosse la propria fascia di reddito. La distribuzione percentuale di maschi e femmine nelle varie fasce di reddito è riportata in *Figura 14*. Per entrambi i sessi la più alta percentuale dei rispondenti (31%) e delle rispondenti (33%) percepisce un reddito nella fascia 1500-2000. Tuttavia, per le femmine una percentuale molto simile (32%) percepisce fra i 1000 ed i 1500 euro mentre percentuali prossime al 10% corrispondono alle fasce di reddito superiori, al contrario di quanto riscontrato per gli uomini. Il reddito medio è stato stimato considerando il valore maggiore previsto per la fascia considerata (nel

caso di più di 3000 è stato attribuito il valore di 4000) risultando pari a 1818€/mese per le femmine e 2193 €/mese per i maschi con un divario di 375 euro, dato in accordo con quanto ricavato da Almalaurea. In *Figura 15* è riportata la distribuzione per titolo di studio nelle fasce di reddito, evidenziando quanto il dottorato di ricerca comporti un accesso alle alte fasce di reddito (solo) per gli uomini.

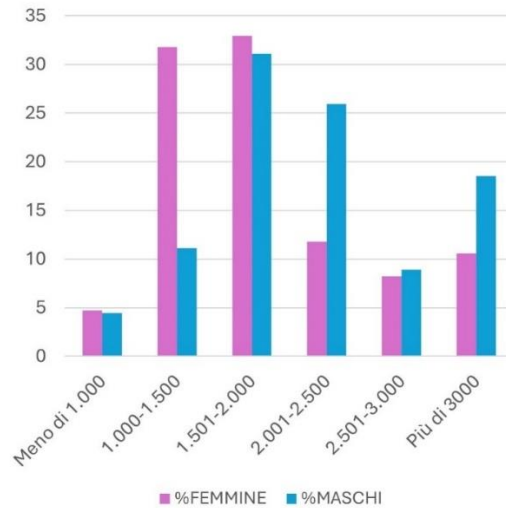


Figura 14 Distribuzione percentuale per fascia di reddito, per maschi (in blu) e femmine (in rosa).

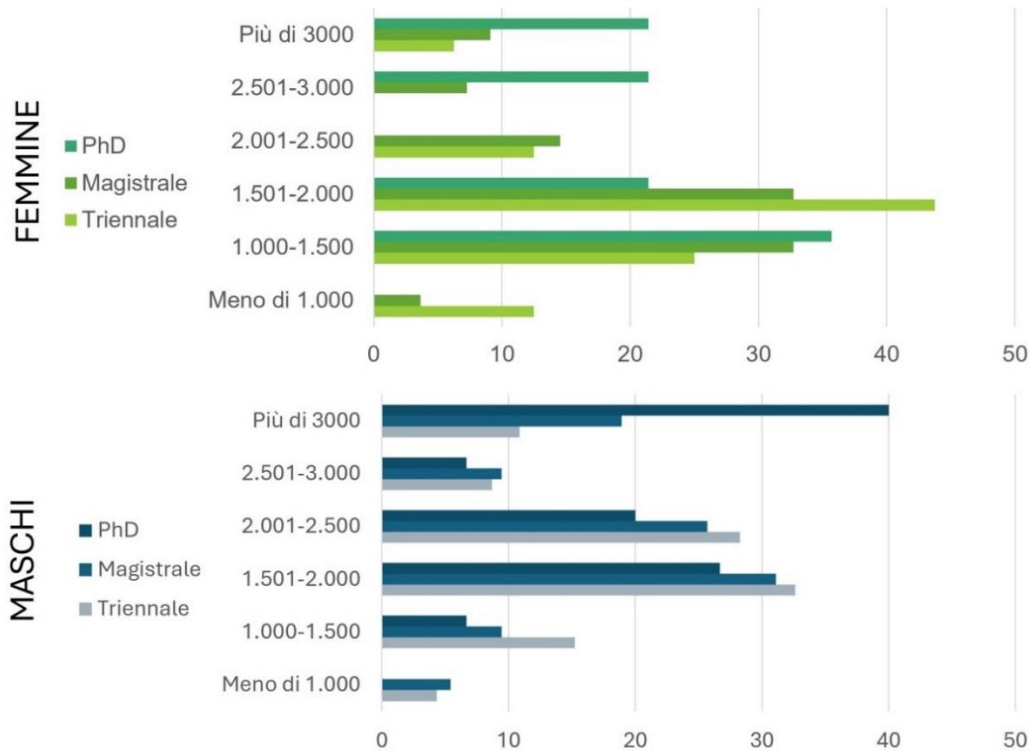


Figura 15 Distribuzione percentuale per fascia di reddito in funzione del titolo di studio, per le femmine (sopra) e per i maschi (sotto).

2.7.1 Divario retributivo di genere e part time

Il divario retributivo di genere può essere ricondotto ad una prevalenza per le donne di contratti di lavoro part time, come visto emergere dai dati Almalaurea. Per andare ad indagare il ruolo del part time nel divario retributivo di genere fra i rispondenti e le rispondenti del questionario è stata monitorata la diffusione di tale tipologia di contratto e le ragioni responsabili di questa situazione contrattuale. Sia per le donne che per gli uomini che hanno risposto al questionario una bassa percentuale ha un contratto di lavoro part time pari al 7% per i maschi e al 6% per le femmine. Ciò suggerisce che il divario retributivo evidenziato dal questionario non può essere attribuito alla diversa diffusione di questo tipo di contratto. Diverse sono però le ragioni responsabili del contratto part time che per i maschi è dovuto a esigenze familiari nella minor parte dei casi, come visibile in *Figura 16*.

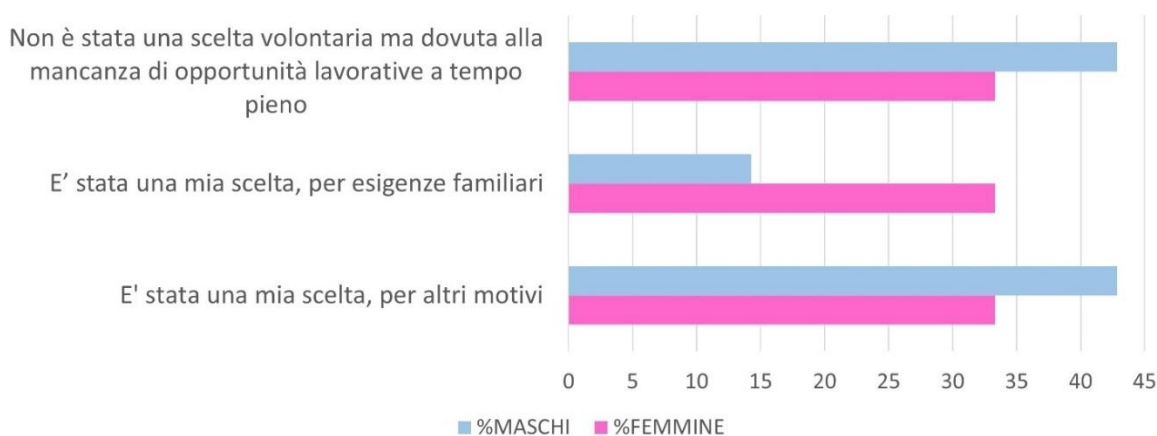


Figura 16 Percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto part time che hanno risposto affermativamente alle domande relative alle ragioni di questa situazione contrattuale, per le femmine (rosa) e per i maschi (blu).

2.7.2. Divario retributivo di genere e figli

La percentuale dei genitori fra le persone che hanno risposto al questionario è pari al 36% per i maschi ed al 31% per le femmine con una media di 1,6 e 1,7 rispettivamente di figli pro-capite.

Per i genitori di un figlio i redditi medi stimati (come riportato sopra) equivalgono a 2239 €/mese per gli uomini e 2038 €/mese per le donne, corrispondenti a 200 €/mese di divario. Come visibile in *Figura 18* per la fascia di reddito più alta le percentuali dei due sessi si equivalgono ma il divario si genera per la netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini con reddito nella fascia 100-1500.

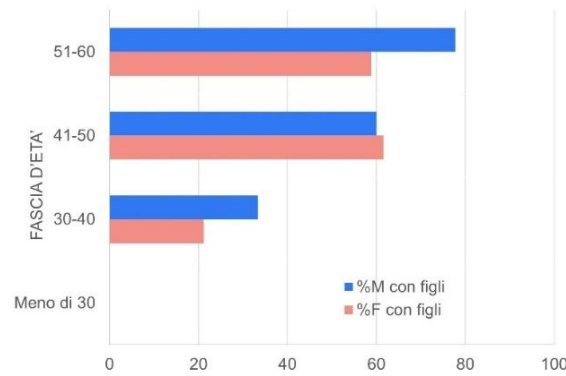


Figura 17 % di genitori (in rosa le femmine ed in blu i maschi) rispetto al totale delle persone dello stesso genere nella stessa fascia d'età.

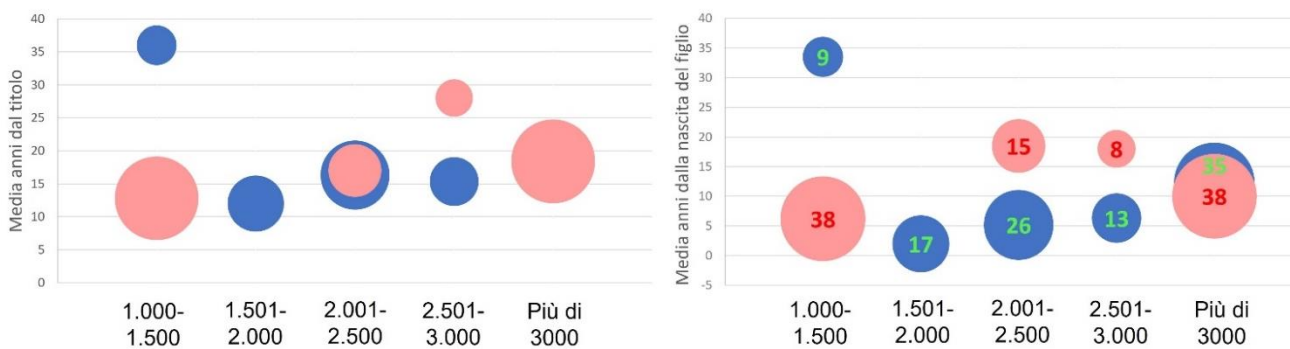


Figura 18 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in verde) e femmine (in rosa, scritta in rosso) genitori di 1 figlio per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo (a destra) e dalla media degli anni trascorsi dalla nascita del figlio (a sinistra) nell'asse delle ordinate. I valori delle percentuali sono riportati solo in uno dei due grafici dal momento che si equivalgono come messo in luce dalla dimensione della sfera rispettiva.

Per i genitori di due figli, invece, gli stipendi (stimati) risultano di 1889 €/mese per le donne e 2143 €/mese per gli uomini, corrispondenti a 254 €/mese di divario. Anche in questo caso il divario dipende dalla maggior presenza di donne nelle fasce a basso reddito. Da notare che per le donne la fascia di reddito superiore corrisponde a valori medi di tempo trascorso dal conseguimento del titolo e dalla nascita dell'ultimo figlio maggiori rispetto all'altro sesso (Figura 19).

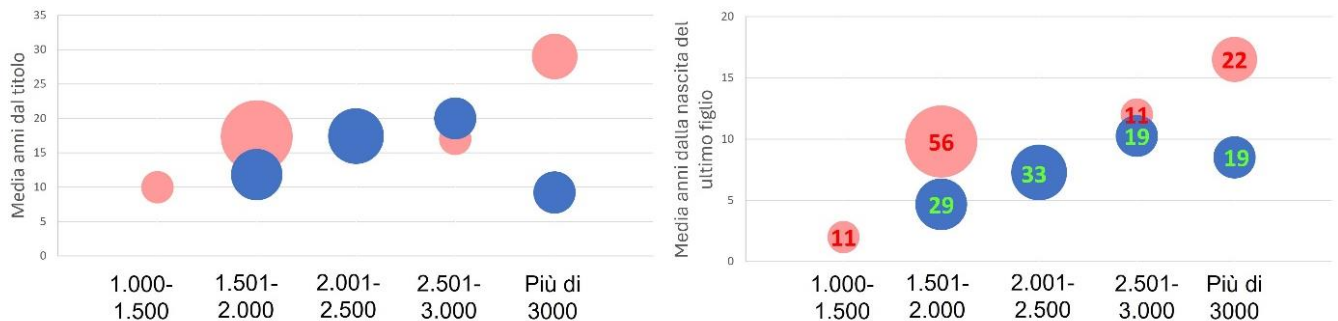


Figura 19 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in verde) e femmine (in rosa, scritta in rosso) genitori di 2 figli per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo (a destra) e dalla media degli anni trascorsi dalla nascita del figlio più giovane (a sinistra) nell'asse delle ordinate. I valori delle percentuali sono riportati solo in uno dei due grafici dal momento che si equivalgono come messo in luce dalla dimensione della sfera rispettiva.

Per i NON genitori, gli stipendi (stimati) risultano di 2349 €/mese per gli uomini e 1966 €/mese per le donne, corrispondenti a 383 €/mese di divario. In tal caso l'aumento di divario è dovuto alla maggiore presenza femminile nelle fasce di reddito bassa accompagnata dalla netta minoranza alle fasce più alte che inoltre sono raggiunte con una media di anni trascorsi dal titolo quasi doppia a quella degli uomini (Figura 20).

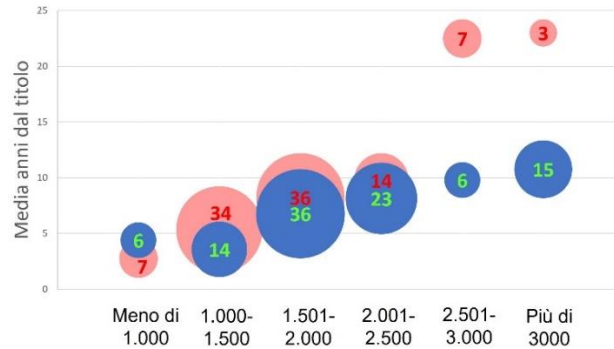


Figura 20 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in verde) e femmine (in rosa, scritta in rosso) NON genitori, per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo nell'asse delle ordinate.

2.7.3. Divario retributivo di genere e stato civile

Come si può vedere in Figura 21 la maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario sia maschi che femmine sono celibi/nubili e corrispondono prevalentemente alle fasce d'età inferiori.

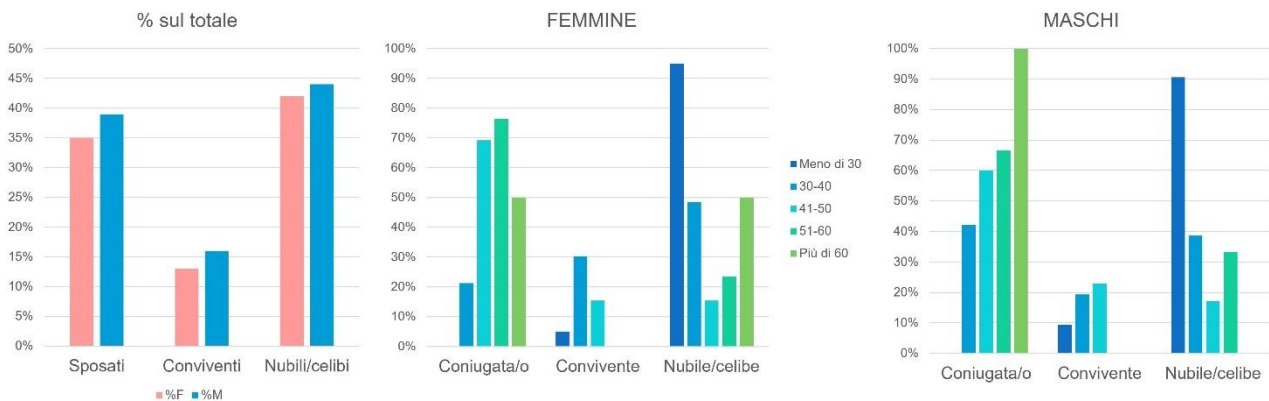


Figura 21 a sinistra distribuzione% di maschi e femmine in funzione stato civile, a destra distribuzioni% per età in funzione dello stato civile.

Fra le persone sposate, gli stipendi (stimati) risultano di 2877 €/mese per gli uomini e 2500 €/mese per le donne, corrispondenti a 377 €/mese di divario (Figura 22). Fra le persone che convivono, gli stipendi (stimati) risultano di 2477 €/mese per gli uomini e 2038 €/mese per le donne, corrispondenti a 439 €/mese di divario (Figura 23). Gli stipendi (stimati) risultano di 2150 €/mese per gli uomini celibi e 1929 €/mese per le donne nubili, corrispondenti a 221 €/mese di divario (Figura 24).

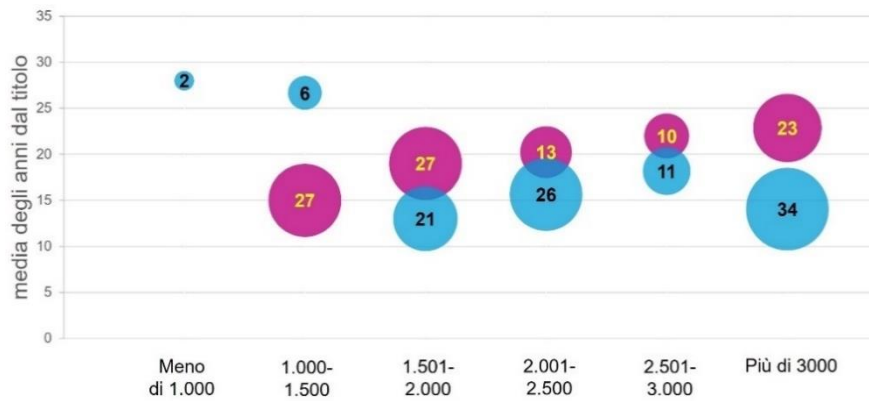


Figura 22 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in giallo) sposati, per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo nell'asse delle ordinate.

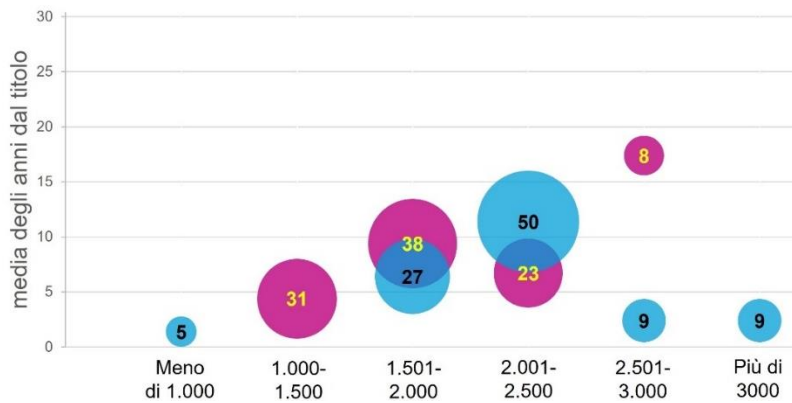


Figura 23 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in giallo) conviventi, per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo nell'asse delle ordinate.

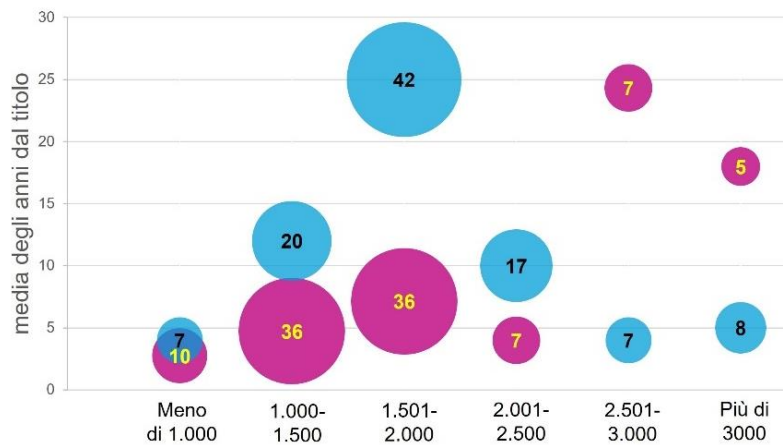


Figura 24 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi celibi (in blu, scritta in nero) e femmine nubili (in rosa, scritta in giallo), per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo nell'asse delle ordinate.

2.7.4. Divario retributivo di genere e ruolo in azienda

Non ci sono importanti differenze percentuali fra maschi e femmine che ricoprono le varie posizioni aziendali (Figura 25) ad eccezione di quella di quadro. Risulta quindi difficile spiegare il divario retributivo in base ad un diverso ruolo aziendale.

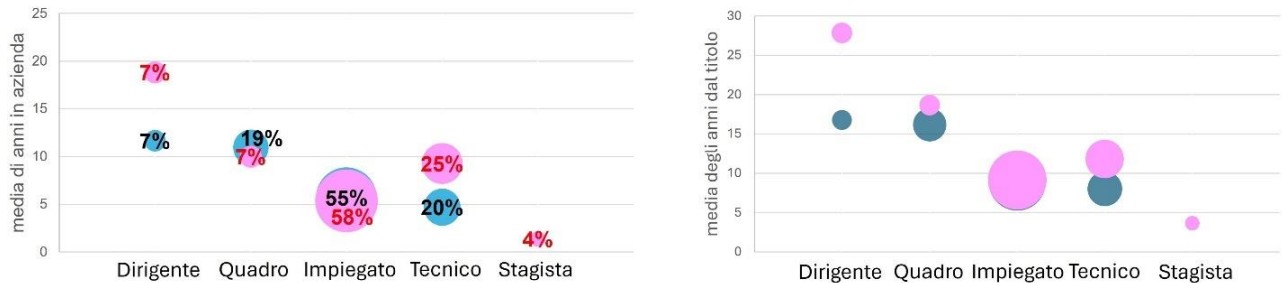


Figura 25 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in rosso) per ruolo in azienda in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo (a sinistra) e dalla media degli anni trascorsi in azienda (a destra) nell'asse delle ordinate. I valori delle percentuali sono riportati solo in uno dei due grafici dal momento che si equivalgono come messo in luce dalla dimensione della sfera rispettiva.

La Figura 26 evidenzia ancora una volta il divario retributivo ed inoltre denota come per le donne la media degli anni lavorati nell'azienda sia superiore a quella degli uomini per le fasce di reddito più alte.



Figura 26 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in rosso), per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi nell'azienda, nell'asse delle ordinate.

2.8. Politiche aziendali

Fra le persone che hanno risposto al questionario il 76% delle femmine ed l'82% degli uomini hanno dichiarato che l'azienda per cui lavorano ha attivato pratiche per garantire le pari opportunità. Elevate percentuali di entrambi i generi hanno dichiarato che la loro azienda attua diverse pratiche per l'inclusione, riportate in Figura 27. Fra queste pratiche vi è "L'azienda ha condotto un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e ha implementato politiche o piani per migliorare questa metrica (all'occorrenza)" quindi è stata analizzata la distribuzione salariale,

riportata in *Figura 28* dei due sessi fra le persone che hanno risposto affermativamente a questa pratica. Gli stipendi (stimati) risultano di 2840€/mese per gli uomini e 2350€/mese per le donne, corrispondenti a 490€/mese di divario.

Riguardo alle politiche aziendali per la genitorialità, come visibile in *Figura 29*, più del 40% delle donne e del 50% degli uomini ha dichiarato che l'azienda prevede lo smart working e la flessibilità; tuttavia, per entrambi i sessi il 30-40% delle/dei rispondenti ha risposto che non vi è nessuna politica aziendale a tal riguardo.

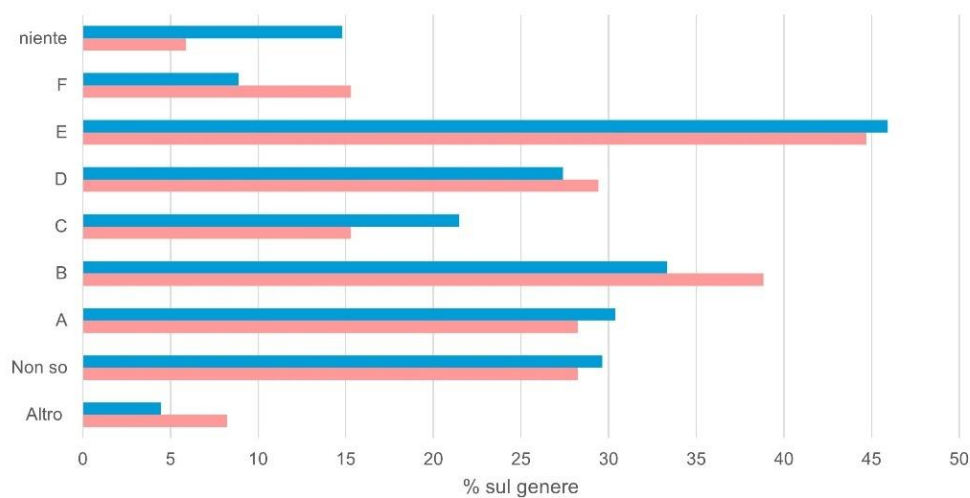


Figura 27 Grafico che riporta la percentuale di maschi o femmine che hanno affermato che la loro azienda attua le seguenti pratiche di inclusione: A = L'azienda analizza i requisiti e il linguaggio utilizzato nelle descrizioni della richiesta di lavoro per garantire che siano equi e inclusivi; B = L'azienda offre formazioni a tutti i lavoratori su argomenti riguardanti la diversità, l'equità e l'inclusione; C = L'azienda ha condotto un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e ha implementato politiche o piani per migliorare questa metrica (all'occorrenza); D = L'azienda ha definito obiettivi di miglioramento specifici e misurabili di diversità; E = L'azienda include in tutte le ricerche di lavoro un messaggio che afferma il proprio impegno nei confronti della diversità, l'equità e l'inclusione; F = L'azienda valuta i curricula e le richieste di lavoro senza avere accesso ai nomi o ad altre caratteristiche che permettano di identificare i candidati.

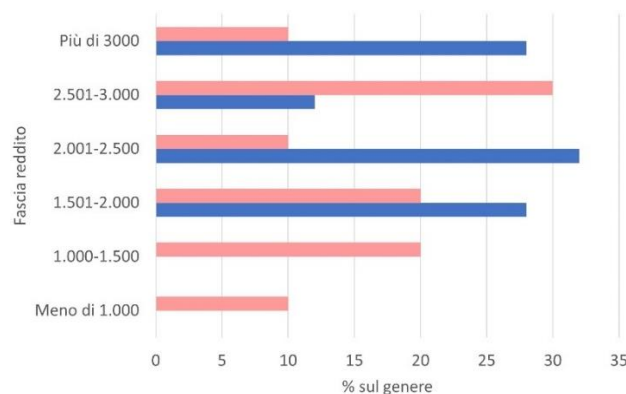


Figura 28 distribuzione% per genere per fascia di reddito delle persone che hanno risposto affermativamente alla pratica "L'azienda ha condotto un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e ha implementato politiche o piani per migliorare questa metrica (all'occorrenza); D = L'azienda ha definito obiettivi di miglioramento specifici e misurabili di diversità".

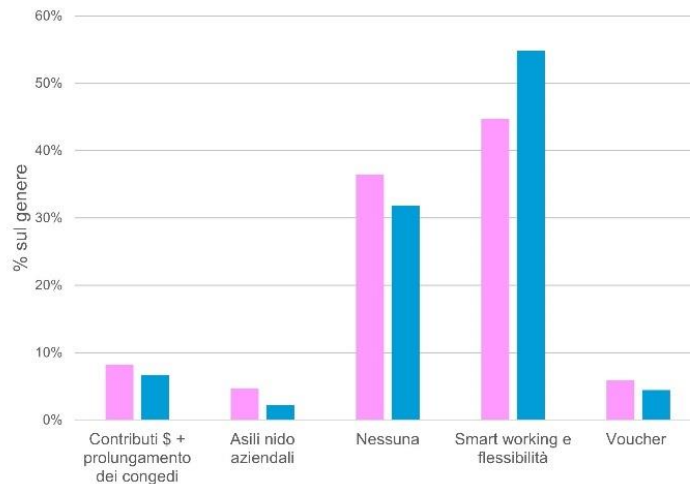


Figura 29 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato che la loro azienda non attua/attua le seguenti politiche per il sostegno alla genitorialità.

2.9. Comportamenti scorretti

Alle persone che hanno risposto al questionario è stato chiesto se nel corso della loro vita lavorativa avessero mai subito comportamenti scorretti nell'ambiente di lavoro, le risposte sono riportate in Figura 30. Fortunatamente la maggioranza delle persone che hanno risposto ha dichiarato di non aver mai subito comportamenti scorretti, tuttavia con prevalenza per i maschi al 90% rispetto alle femmine al 65%. Le donne, infatti presentano percentuali superiori al 10% per tutte le risposte affermative al contrario degli uomini.

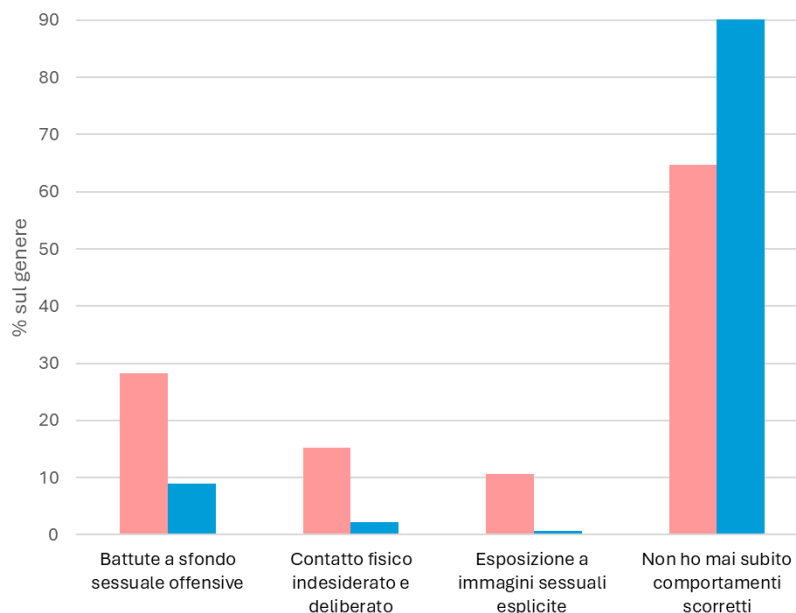


Figura 30 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato di non aver mai subito comportamenti scorretti durante la loro vita lavorativa oppure di aver subito quelli riportati.

Risultati simili si hanno per le domande illegali ai colloqui di lavoro, più frequenti per le donne rispetto all'altro sesso, come visibile in *Figura 31*.

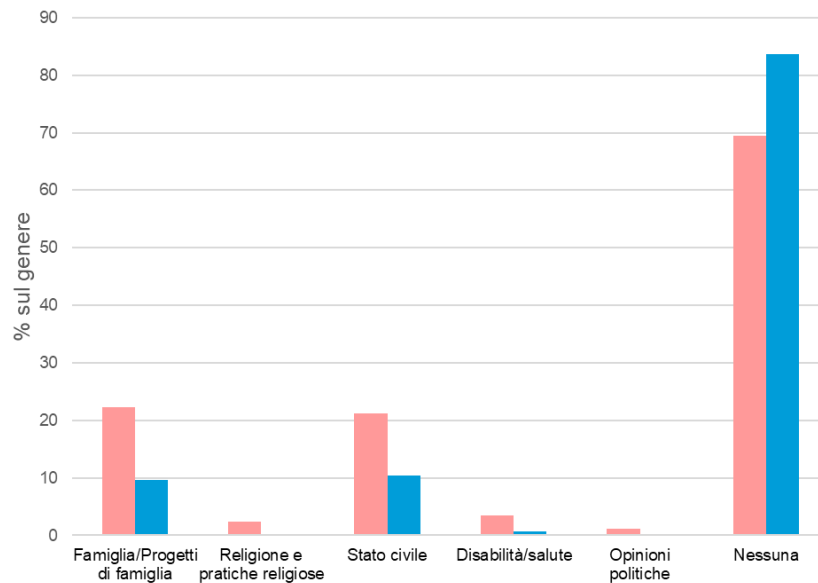


Figura 31 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato di non aver mai ricevuto domande (illegali) durante i colloqui di lavoro oppure di aver ricevute quelle indicate.

2.10. Desiderio di cambiare lavoro

In base a quanto riportato in *Figura 32* non c'è una visibile differenza fra uomini e donne nel numero di posti di lavoro cambiati, che possono dipendere sia dalla volontà del/della lavoratore/lavoratrice ma anche da situazioni non volontarie come termine di contratti di lavoro/licenziamento.

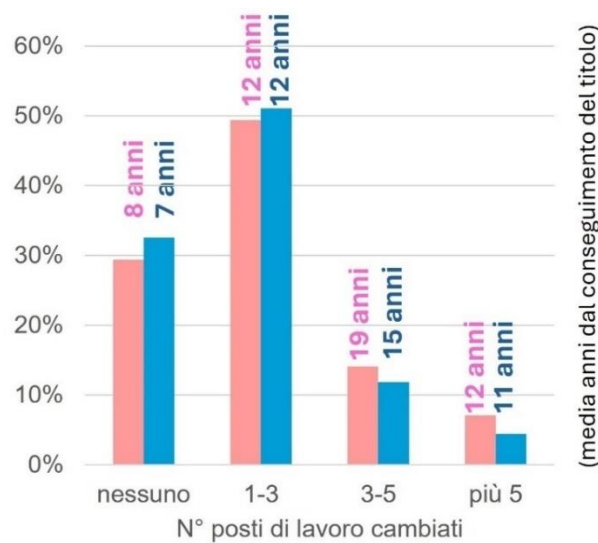


Figura 32 Distribuzione percentuale in funzione del numero di posti di lavoro cambiati per maschi (in blu) e femmine (in rosa). Per ogni colonna è riportata anche la media degli anni dal conseguimento del titolo (in blu per i maschi e in rosa per le femmine).

Per indagare invece le volontà di cambio del posto di lavoro e le motivazioni relative a tale volontà è stata aggiunta una apposita sezione nel questionario. Il 38% delle donne ed il 26% degli uomini, occupati, ha dichiarato che sta pensando di cambiare lavoro. La motivazione più diffusa per il desiderio di cambio lavoro, in misura maggiore per i maschi, è la ricerca di occasioni di crescita professionale, come visibile in *Figura 33* nonostante il 60% degli uomini ed il 45% delle donne abbia dichiarato di aver avuto possibilità di progressione di carriera. Percentuali più simili fra i due sessi si hanno per le possibilità di formazione che hanno avuto il 70% delle donne ed il 72% degli uomini.

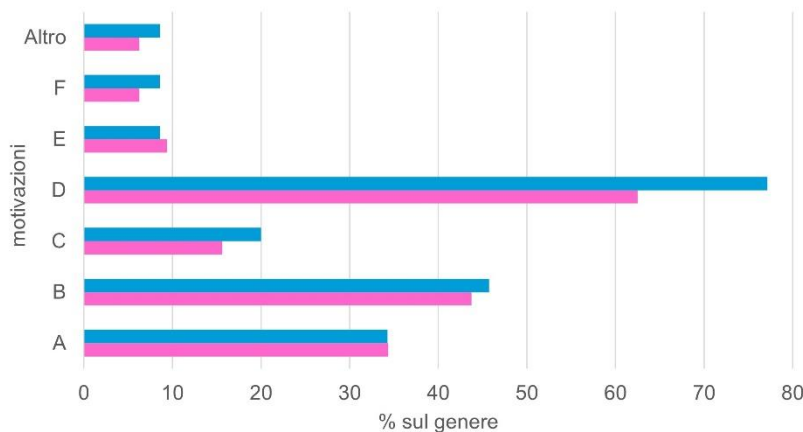


Figura 33 Grafico che riporta la percentuale di maschi o femmine che hanno affermato che vorrebbero cambiare lavoro per le seguenti motivazioni: A=Migliore bilancio lavoro/tempo libero; B=Migliore situazione contrattuale; C=Migliore Welfare; D=Occasioni di crescita professionale; E=Necessità familiari; F=Cambio di residenza; Altro= Miglior ambiente lavorativo /Fare qualcosa di significativo per me e per il pianeta/Miglior ambiente e organizzazione/scarsa organizzazione.

3. CONCLUSIONI

Da questa analisi si evidenzia che per la maggior parte dei corsi STEM erogati da Ca' Foscari, ad eccezione dei corsi nell'ambito dell'informatica, si hanno valori di componente femminile molto vicini alla parità di genere. In particolare, per i corsi di laurea ad indirizzo chimico l'equilibrio di genere fra i laureati e le laureate può essere ricondotto fino all'inizio degli anni 2000. A fronte di ciò, tuttavia, l'occupazione delle laureate STEM è ben lontana dalla parità in ambito accademico ed anche nel settore privato. Equilibrio di genere invece si registra nel settore pubblico.

L'analisi dei dati provenienti dalle diverse fonti ha dimostrato un importante divario retributivo di genere che non può essere attribuito al part time, al diverso ruolo aziendale o ad una diversa tendenza al cambio di lavoro. Inoltre, anche nel caso in cui l'azienda conduca un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e implementi politiche o piani per migliorare questa metrica il divario retributivo di genere è stato provato mantenersi fra i dipendenti. Il divario retributivo di genere non sembra essere correlato alla genitorialità ma invece allo stato civile; tuttavia,

queste considerazioni derivano da una analisi descrittiva mentre sarebbe più opportuno effettuare un'analisi multivariata per meglio individuare le cause. L'analisi multivariata non è stata effettuata a causa della discontinuità dei dati che nel questionario sono stati raccolti da domande a scelta multipla.

Firma della borsista



Firma della responsabile scientifica

