

Mappatura di futuro al femminile nell'ambito chimico

Gloria Saorin

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Valentina Beghetto

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Abstract This research aimed to map the presence of women in STEM degree programs offered by Ca' Foscari University of Venice and to examine female employment in the sector, with particular attention to chemistry-related career paths. Findings reveal that, with the exception of computer science programs, female enrollment in most STEM courses is close to achieving gender parity. Notably, in chemistry-related programs, gender balance among graduates has been consistently observed since the early 2000s. Female STEM graduates experience significantly lower employment rates in both academia and private sector. Data highlight a persistent gender pay gap.

Keywords Gender pay gap. STEM. Chemistry. Female employment.

Sommario 1 Raccolta dati. – 1.1 Banche dati dell'Università Ca' Foscari Venezia. – 1.2 AlmaLaurea. – 1.3 Questionario e banche dati Alumni e Ordine dei Chimici. – 2 Risultati dell'analisi dei dati delle banche dati Ca' Foscari e AlmaLaurea. – 2.1 Frequentazione femminile dei corsi di laurea STEM a Ca' Foscari. – 2.2 Occupazione. – 2.2.1 Occupazione in ambito accademico a Ca' Foscari. – 2.2.2 Tempo impiegato per trovare lavoro. – 2.2.3 Tasso occupazione ed inattività. – 2.2.4 Divario retributivo di genere. – 2.2.5 Situazione contrattuale. – 3 Risultati dell'analisi dei dati raccolti con il questionario. – 3.1 Descrizione della popolazione d'indagine. – 3.2 Anagrafica delle persone che hanno risposto al questionario. – 3.3 Tempo necessario all'assunzione post-formazione. – 3.4 Uso titolo di studio. – 3.5 Caratteristiche dell'occupazione. – 3.6 Divario retributivo di genere. – 3.6.1 Divario retributivo di genere e part-time. – 3.6.2 Divario retributivo di genere e ruolo in azienda. – 3.6.3 Politiche aziendali. – 3.7 Comportamenti scorretti. – 3.8 Desiderio di cambiare lavoro. – 4 Conclusioni.

1 Raccolta dati

1.1 Banche dati dell'Università Ca' Foscari Venezia

I dati relativi all'occupazione in ambito accademico e i dati relativi alla frequentazione dei corsi di laurea ad indirizzo STEM erogati dall'Università Ca' Foscari Venezia sono stati forniti dall'Ufficio Valutazione, Area Pianificazione e Programmazione Strategica.¹ Per quanto riguarda i corsi di laurea 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 Venezia, 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.

¹ Questo studio è stato condotto nell'ambito del research grant *Mappatura di futuro al femminile nell'ambito chimico*, parte del progetto più ampio *STEM byte - Equilibrio di genere nei saperi Scientifici e Tecnologici*, finanziato dalla Regione del Veneto e realizzato da Confindustria Veneto SIAV S.r.l.. Lo studio è stato svolto in collaborazione con l'Ordine dei Chimici e dei Fisici della Provincia di Venezia e con l'associazione Ca' Foscari Alumni. L'analisi si è basata sui database dell'Università Ca' Foscari Venezia, del consorzio AlmaLaurea e su un questionario distribuito attraverso reti professionali e di ex allievi.

1.2 AlmaLaurea

I dati relativi al periodo 2008-22 (in base alla disponibilità della piattaforma) sono stati estratti dalla banca dati AlmaLaurea includendo informazioni su laureati e laureate STEM a Ca' Foscari riguardo a ricerca di lavoro, formazione e occupazione post-lauream.

1.3 Questionario e banche dati Alumni e Ordine dei Chimici

I dati dei professionisti STEM sono stati raccolti tramite un questionario inviato agli iscritti dell'associazione Ca' Foscari Alumni e all'Ordine dei Chimici e dei Fisici di Venezia. Per valutare le caratteristiche della popolazione d'indagine sono stati analizzati i dati degli iscritti agli enti che hanno distribuito il questionario.

2 Risultati dell'analisi dei dati delle banche dati Ca' Foscari e AlmaLaurea

2.1 Frequentazione femminile dei corsi di laurea STEM a Ca' Foscari

Come mostrato in figura 1, nei corsi di laurea in chimica e scienze ambientali la percentuale di laureate oscilla intorno ad una situazione di parità, mentre in chimica del restauro le donne sono costantemente predominanti. In informatica, la presenza femminile è sotto il 20%, l'unico corso STEM con una forte disparità di genere. Nei dottorati del Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi (DSMN), le dottorande sono il 52%, confermando l'equilibrio di genere anche nella formazione avanzata.

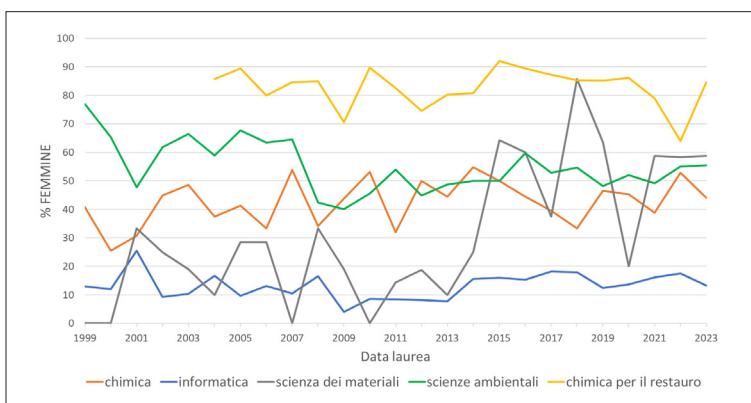


Figura 1 Percentuale di laureate a Ca' Foscari nei corsi STEM dal 1999 al 2023

Le laureate sono mediamente più giovani, si laureano prima e con voti più alti rispetto ai colleghi maschi [tab. 1]. Per la formazione post-lauream, i dati AlmaLaurea confermano la parità nei corsi dottorato, più ragazze scelgono però altre formazioni. Post-laurea triennale, le donne continuano più spesso con un corso magistrale, mentre non ci sono differenze significative per altri percorsi.

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 intervistati 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 Fed M (assumendo uguale varianza, test a due code) ($\alpha=0,05$ con la seguente notazione asterischi * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

	Laurea 1° livello			Laurea 2° livello			
	Sesso	M	F	P	M	F	P
Età alla laurea		25,2	24,3	***	27,1	26,6	**
Voto di laurea		98	101	***	108	110	****
Durata degli studi		4,7	4,2	***	2,9	2,7	*
Laurea molto efficace (%)		44	23	****	54	55	>0,05
Iscritti magistrale/PhD		51	64	****	17	17	>0,05
Iscritti altra formazione		27	28	>0,05	53	64	**

2.2 Occupazione

2.2.1 Occupazione in ambito accademico a Ca' Foscari

In figura 2 l'andamento della percentuale femminile occupata nei diversi ruoli all'Università Ca' Foscari Venezia, nei dipartimenti STEM (DSMN, Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi, e DAIS, Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica). La componente femminile nel personale tecnico-amministrativo è sempre sopra il 50%, le assegniste oscillano tra il 40% e il 50% mentre la percentuale di ricercatrici è inferiore ed in calo nel DSMN (13% nel 2024), mentre al DAIS è più stabile (38% nel 2024). Le posizioni da professore hanno una percentuale femminile inferiore. Sebbene le studentesse STEM a Ca' Foscari siano in percentuali vicino al 50%, la presenza femminile diminuisce con l'avanzare della carriera accademica.

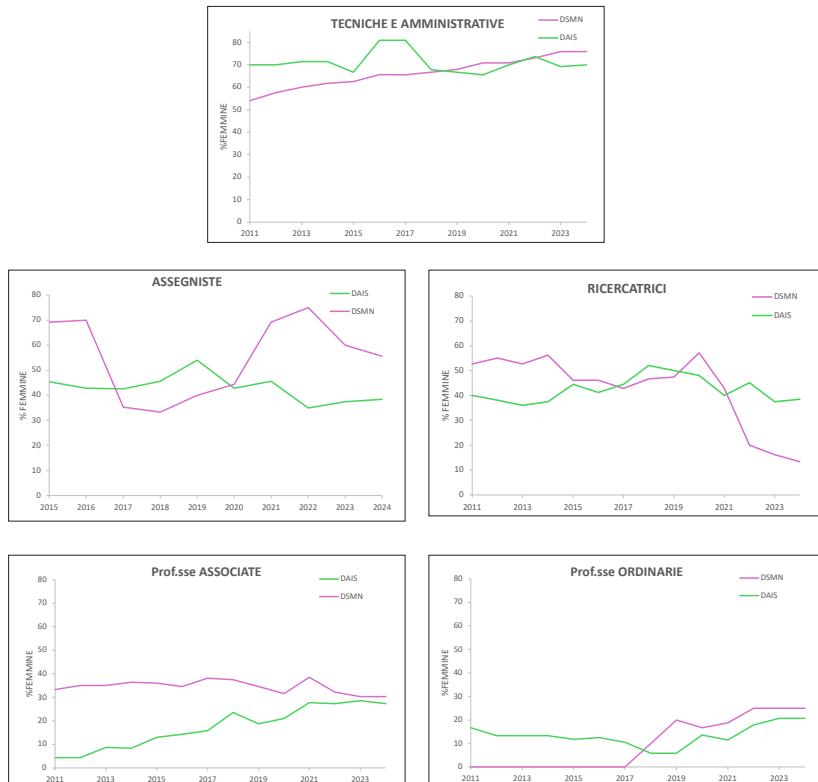


Figura 2 Andamento nel tempo della percentuale femminile fra il personale di Ca' Foscari, classificato per posizione nell'organigramma, impiegato nei due dipartimenti che si occupano di tematiche STEM cioè il Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi (DSMN) ed il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica (DAIS). Gli intervalli temporali riportati dipendono dalla disponibilità dei dati

2.2.2 Tempo impiegato per trovare lavoro

In tabella 2 sono riportati i mesi medi necessari per trovare lavoro per femmine e maschi, laureati all’Università Ca’ Foscari Venezia in ambito STEM, 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.

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 intervistati 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 Fed M (assumendo uguale varianza, test a due code) ($\alpha=0,05$ con la seguente notazione asterischi * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

Sesso	Laurea 1° livello			Laurea 2° livello		
	M	F	P	M	F	P
Dall’inizio della ricerca (mesi)	2,1	2,9	**	2,2	3,2	**
Dalla laurea (mesi)	3,1	3,6	>0,05	2,7	4,1	***

2.2.3 Tasso occupazione ed inattività

Il tasso di occupazione a un anno dalla laurea migliora con la laurea magistrale per entrambi i sessi [fig. 3] con valori inferiori però per le femmine [tab. 3].

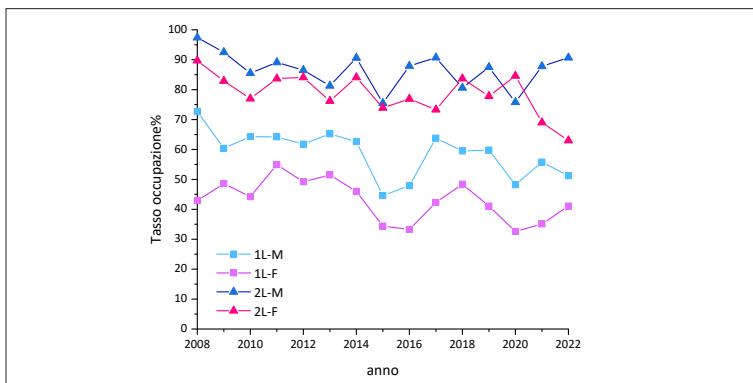


Figura 3 Tasso di occupazione per maschi (M) e femmine (F) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (1L) e secondo livello (2L) nel tempo. I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea, per intervistati ad un anno dalla laurea in ambito STEM

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 intervistati 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) ($\alpha=0,05$ con la seguente notazione asterischi * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

Laurea	F	M	P
1° livello	43%	59%	****
2° livello	79%	87%	**

La percentuale di inattivi è bassa, ma con valori medi [tab. 4] significativamente superiori per le femmine nel caso della laurea di primo livello.

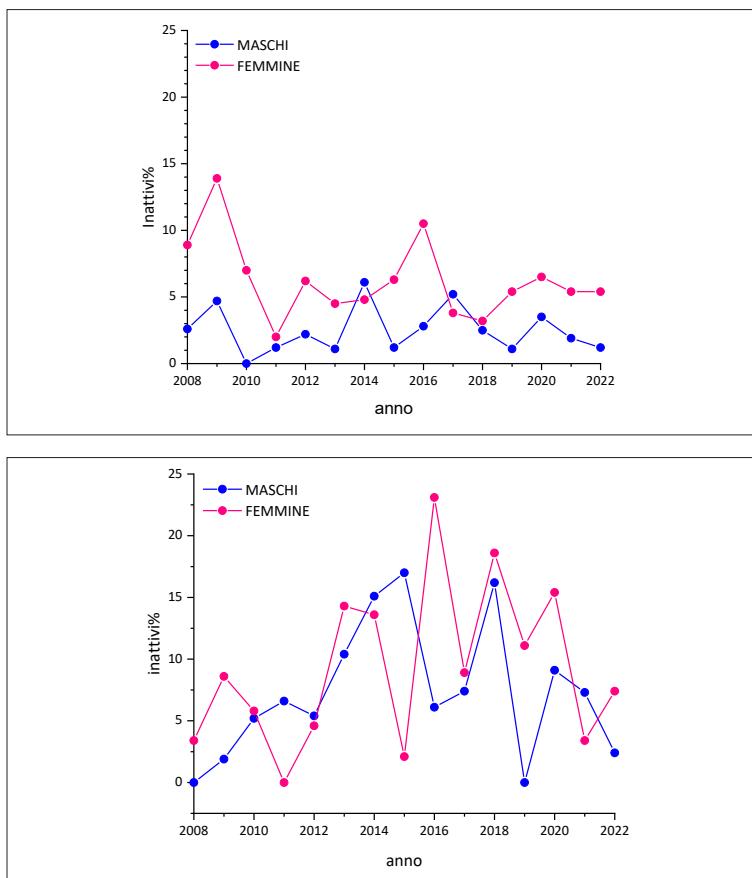


Figura 4 Percentuale di inattivi per maschi (blu) e femmine (rosa) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (sopra) e secondo livello (sotto), nel tempo. I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea dal 2008 al 2022, per intervistati ad un anno dalla laurea in ambito STEM

Tabella 4 Valori medi della percentuale di inattivi tra i laureati e le laureate STEM a Ca' Foscari. I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea e mediati dal 2008 al 2022, per intervistati ad un anno dalla laurea. Nella colonna M sono riportati i dati relativi ai maschi e 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) ($\alpha=0,05$ * con la seguente notazione asterischi $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

Laurea	F	M	P
1° livello	6,3%	2,5%	****
2° livello	9,4%	7,3%	>0,05

2.2.4 Divario retributivo di genere

Il divario retributivo fra maschi e femmine è evidente sia nel tempo [fig. 5] che come valore medio 2008-22 [tab. 5], inferiore nel caso di laurea di 2° livello.

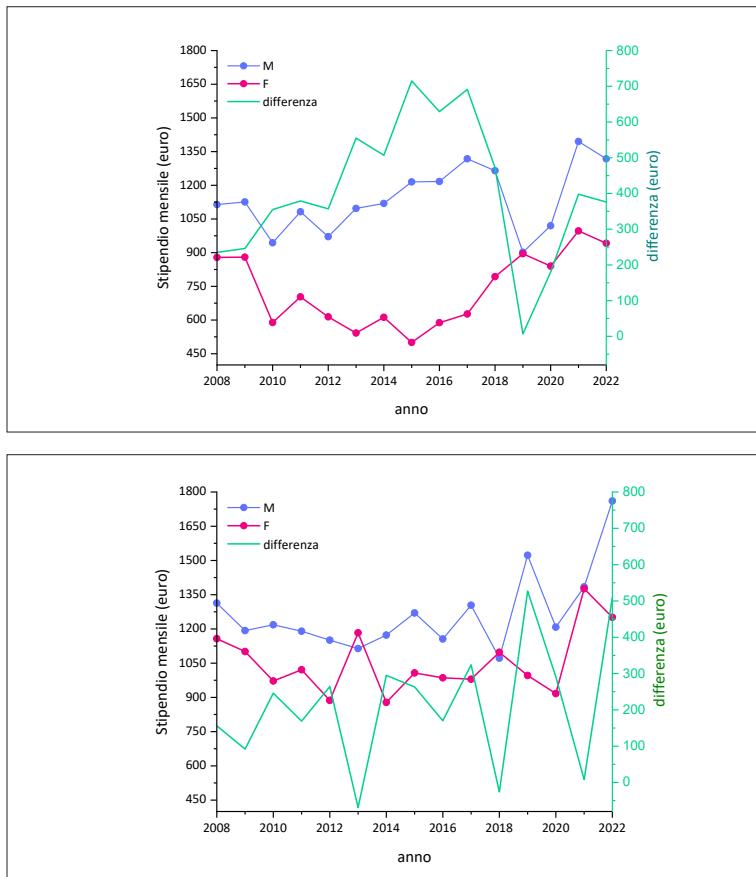


Figura 5 Andamento nel tempo del reddito mensile per maschi (blu) e femmine (rosa) ed in verde la differenza (stipendio uomini-stipendio donne), laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (sopra) e secondo livello (sotto). I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea dal 2008 al 2022, per intervistati 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 intervistati 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) ($\alpha=0,05$ con la seguente notazione asterisci $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

	F	M	Δ	P
1° livello (€/mese)	733	1140	407	****
2° livello (€/mese)	1054	1269	215	***

2.2.5 Situazione contrattuale

Le percentuali di rispondenti assunti con contratto part-time sono doppie per entrambi i titoli per le femmine rispetto ai maschi [tab. 6, fig. 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.

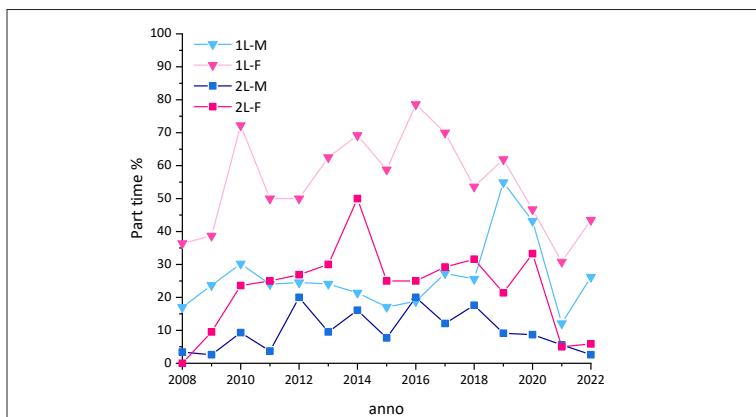


Figura 6 Andamento nel tempo della percentuale di assunti con contratto part-time, per maschi (M) e femmine (F) laureati in ambito STEM a Ca' Foscari con laurea di primo (1L) e secondo livello (2L). I dati sono ricavati dalla banca dati AlmaLaurea, per intervistati ad un anno dalla laurea in ambito STEM

Le percentuali di rispondenti assunti 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 [tab. 6].

Tabella 6 Valori medi della percentuale di assunti 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 intervistati 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 Fed M (assumendo uguale varianza, test a due code) ($\alpha=0,05$ con la seguente notazione asterischi* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$)

	Laurea 1° livello			Laurea 2° livello		
	M	F	P	M	F	P
Part time	26	55	****	10	23	***
Indeterminato	34	17	****	31	17	****
Libera professione	6	4	>0,05	6	3	>0,05
Senza contratto	4	13	**	1	4	*

3 Risultati dell'analisi dei dati raccolti con il questionario

3.1 Descrizione della popolazione d'indagine

Tabella 7 Dati iscritti all'associazione Ca' Foscari Alumni 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	1.986		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

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
Pensionata	5	0
Iscrizione	% totale	% donne
Albo A	97	33
Albo B	3	50

3.2 Anagrafica delle persone che hanno risposto al questionario

Dei 224 rispondenti, il 38% si identifica come femmina, il 61% come maschio e l'1% ha preferito non specificare. La maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario ha conseguito la laurea magistrale ed ha fra i 30 ed i 40 anni. La figura 8 mostra che la percentuale di donne nei curricula è in linea con i dati già descritti, con il 90% di laureate in restauro, circa il 50% in chimica e scienze ambientali, e sotto il 20% in informatica.

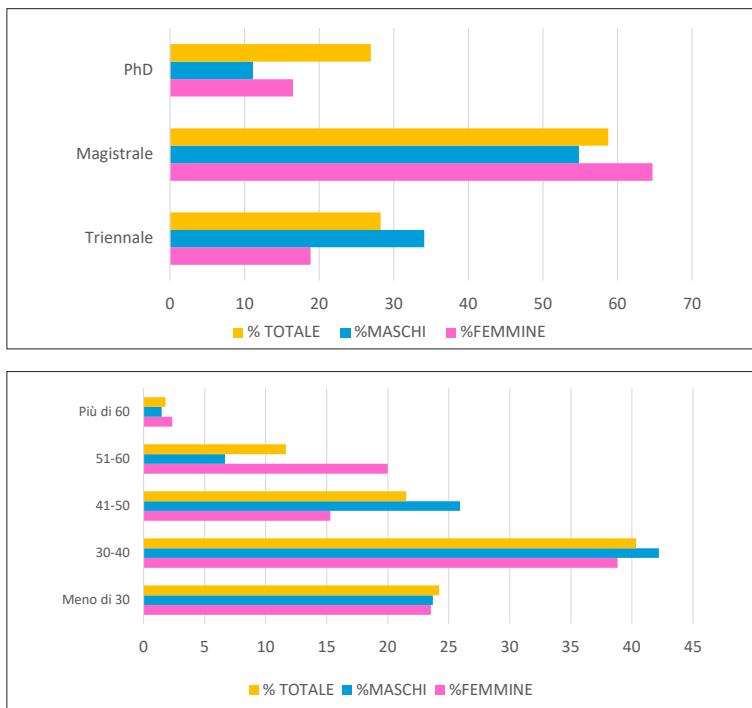


Figura 7 Distribuzione percentuale delle persone che hanno risposto al questionario nel loro totale (giallo) e divisi per sesso (in blu i maschi, in rosa le femmine) in funzione del titolo di studio e della fascia d'età

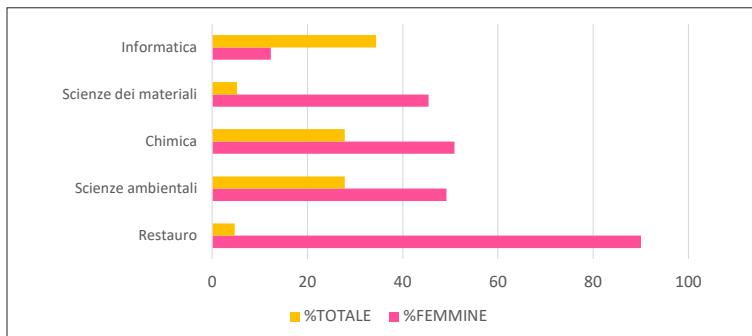


Figura 8 Distribuzione percentuale per classe di laurea delle persone che hanno risposto nel loro totale (giallo) e percentuale di femmine (in rosa) riferita al complessivo maschio + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di uomini

3.3 Tempo necessario all'assunzione post-formazione

La figura 9 mostra che le tempistiche per l'assunzione post-formazione sono simili ai dati AlmaLaurea. Le percentuali di donne che hanno impiegato più di 6 mesi per trovare un impiego sono maggiori (quasi il doppio) rispetto a quelle degli uomini.

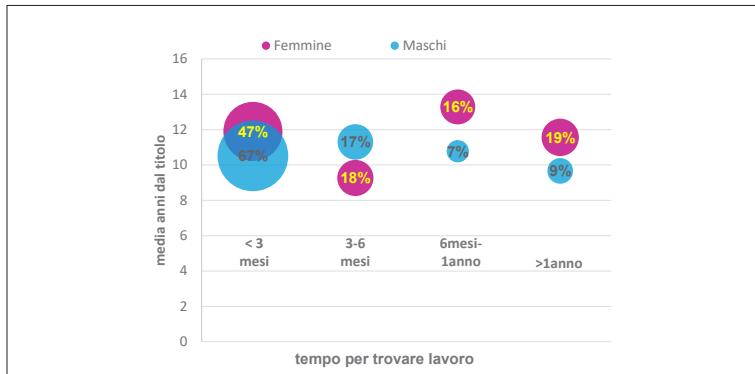


Figura 9 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi e femmine classificati secondo il tempo necessario per trovare lavoro ed in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo

3.4 Uso titolo di studio

Divisi per titolo di studio, emerge una marcata differenza nelle percezioni tra i sessi per l'utilità del titolo di studio per chi ha conseguito la laurea di primo livello, con valori inferiori per le donne [fig. 10].

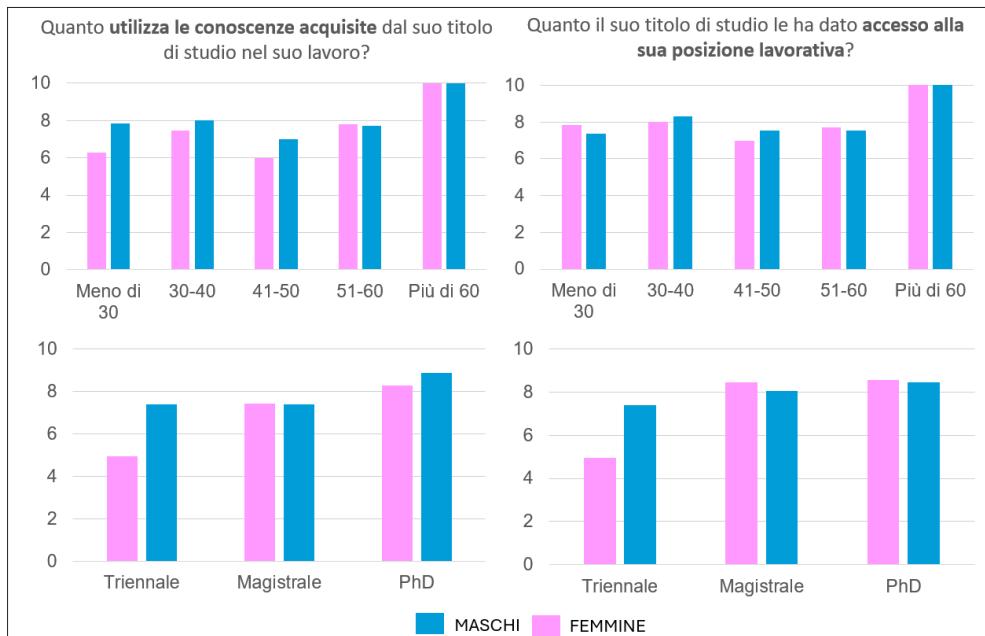


Figura 10 Valori medi di risposta alle domande sopra riportate (dove 0 corrisponde a per niente e 10 a moltissimo) relativi ai due sessi (femmine in rosa e maschi in blu) divisi per fascia d'età (sopra) e per titolo di studio (sotto)

3.5 Caratteristiche dell'occupazione

Si osserva parità di genere nel settore pubblico, con una diminuzione della percentuale femminile nel settore privato e tra i lavoratori autonomi. Le aziende con leadership femminile tendono ad avere una percentuale di dipendenti più vicina alla parità di genere [fig. 11].

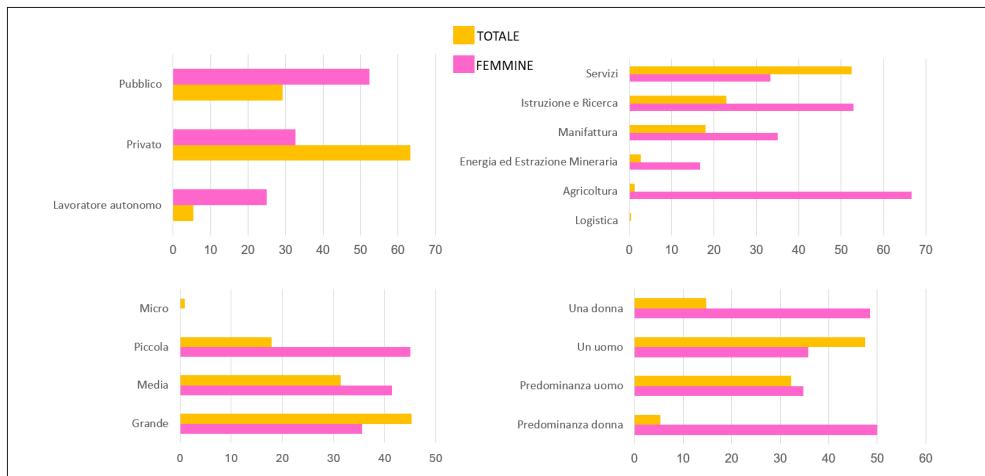


Figura 11 Distribuzione percentuale in funzione delle caratteristiche occupazionali delle persone che hanno risposto nel loro totale (giallo) e percentuale di femmine (in rosa) riferita al complessivo maschi + femmine nella stessa classe, quindi il complementare a 100 corrisponde alla percentuale di 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

I dati del questionario mostrano percentuali simili di uomini e donne con contratto a tempo indeterminato, in contrasto con l'analisi dei dati AlmaLaurea, che si riferiscono però ad un anno dal conseguimento del titolo. Infatti, come mostrato in figura 12, sebbene le percentuali di maschi e femmine con contratto indeterminato siano simili, la media degli anni trascorsi dal conseguimento del titolo è maggiore per le donne con questa situazione contrattuale.

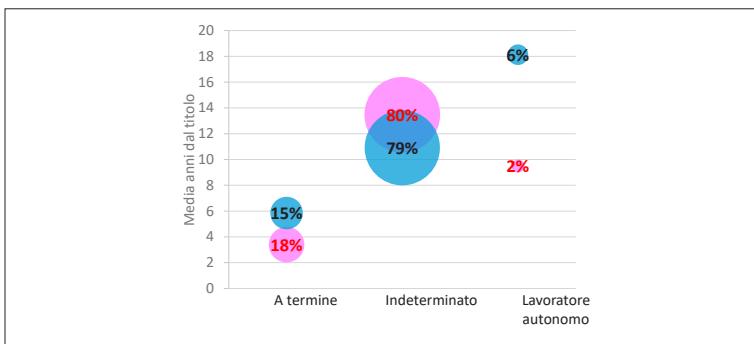


Figura 12 Grafico che riporta la distribuzione percentuale in funzione delle caratteristiche occupazionali per maschi (in blu) e femmine (in rosa) in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo

3.6 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 13. Per entrambi i sessi la più alta percentuale dei rispondenti (31%) e delle rispondenti (33%) percepisce un reddito nella fascia 1.500-2.000. Tuttavia, per le femmine una percentuale molto simile (32%) percepisce fra i 1.000 ed i 1.500 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 3.000 è stato attribuito il valore di 4.000) risultando pari a 1.818 €/mese per le femmine e 2.193 €/mese per i maschi con un divario di 375 euro, dato in accordo con quanto ricavato da AlmaLaurea. In figura 14 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 13 Distribuzione percentuale per fascia di reddito, per maschi (in blu) e femmine (in rosa)

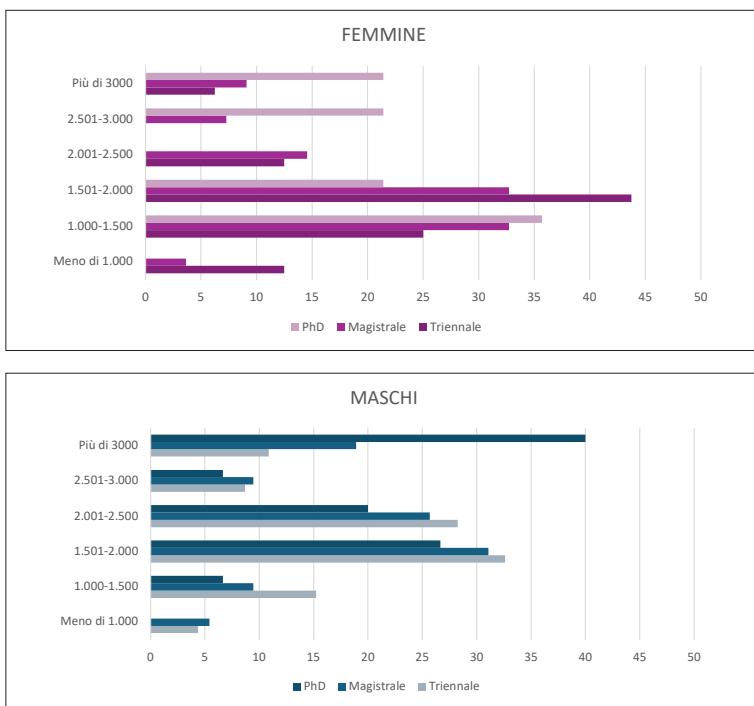


Figura 14 Distribuzione percentuale per fascia di reddito in funzione del titolo di studio, per le femmine (sopra) e per i maschi (sotto)

3.6.1 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 15.

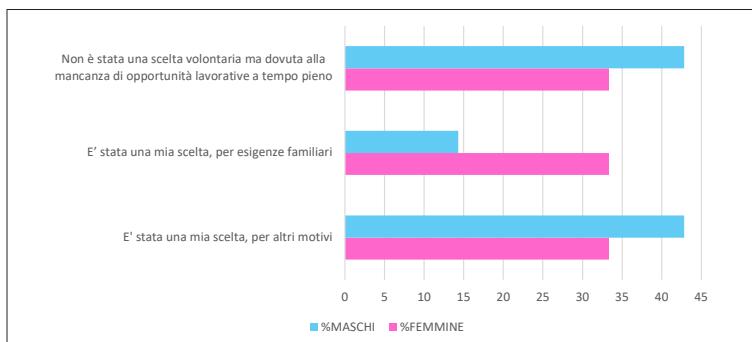


Figura 15 Percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto part-time che hanno risposto affermativamente alle domande relative alle regioni di questa situazione contrattuale, per le femmine (rosa) e per i maschi (blu)

3.6.2 Divario retributivo di genere e ruolo in azienda

Non ci sono importanti differenze percentuali tra maschi e femmine che ricoprono le varie posizioni aziendali [fig. 16] ad eccezione di quella di quadro. Risulta quindi difficile spiegare il divario retributivo in base ad un diverso ruolo aziendale.

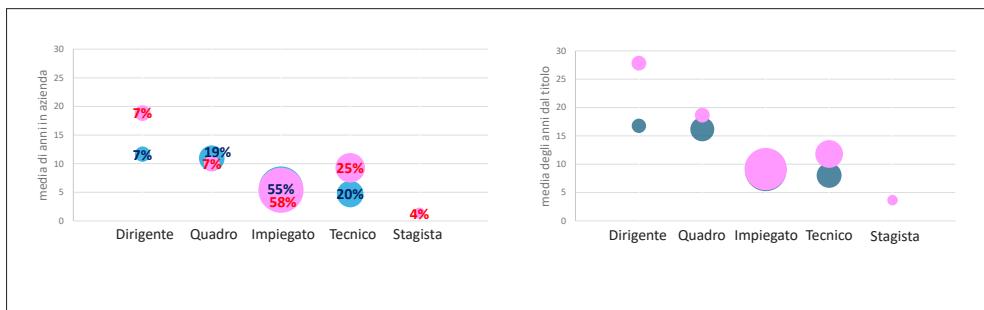


Figura 16 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in rosso) per ruolo in azienda in funzione della media degli anni trascorsi dall'ultimo titolo (a sinistra) e da quella media degli anni trascorsi in azienda (a destra) nell'asse 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 17 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.

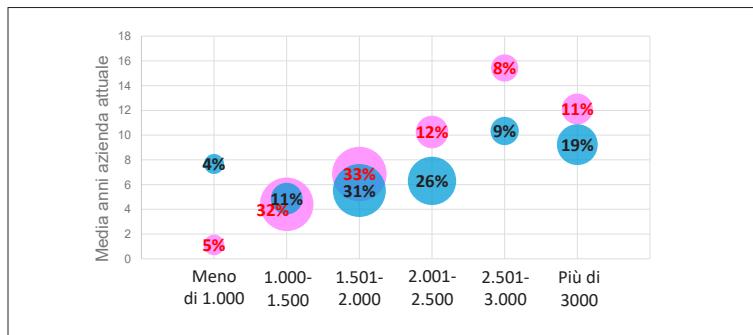


Figura 17 Grafico che riporta la distribuzione percentuale di maschi (in blu, scritta in nero) e femmine (in rosa, scritta in rosso), per fascia di reddito in funzione della media degli anni trascorsi nell'azienda, nell'asse delle ordinate

3.6.3 Politiche aziendali

Fra le persone che hanno risposto al questionario il 76% delle femmine e 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 18. 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 19 dei due sessi fra le persone che hanno risposto affermativamente a questa pratica. Gli stipendi (stimati) risultano di 2.840 €/mese per gli uomini e 2.350 €/mese per le donne, corrispondenti a 490 €/mese di divario.

Riguardo alle politiche aziendali per la genitorialità, come visibile in figura 20, 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 una percentuale considerevole pari al 30-40% dei rispondenti ha risposto che l'azienda per cui lavorano non attua nessuna politica per favorire la genitorialità.

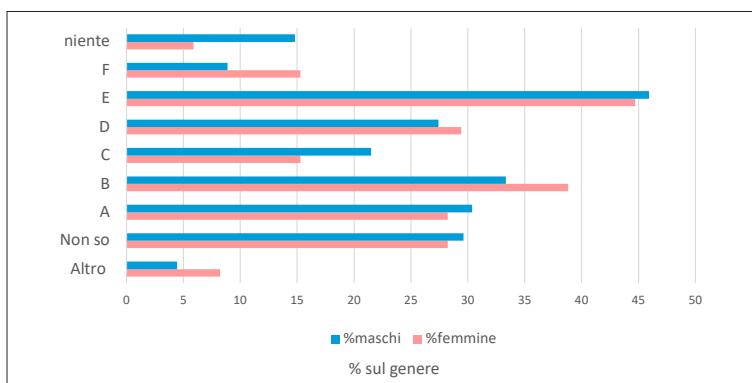


Figura 18 Grafico che riporta la percentuale di maschi o femmine che hanno affermato che la loro azienda attua le seguenti pratiche di inclusione: A = l'azienda analizza i requisiti e il linguaggio utilizzato nelle descrizioni della richiesta di lavoro per garantire che siano equi e inclusivi; B = l'azienda 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

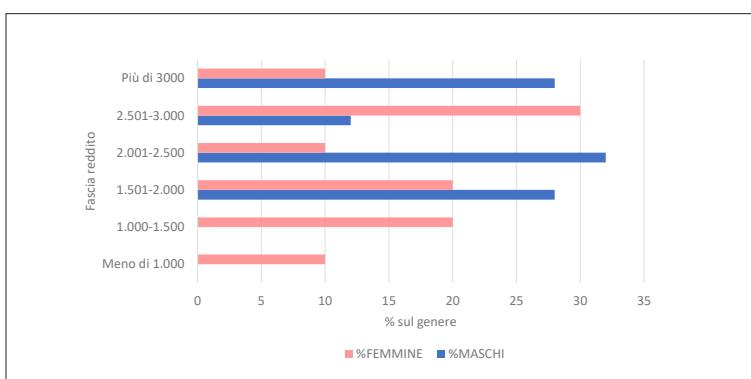


Figura 19 Distribuzione % per genere per fascia di reddito delle persone che hanno risposto affermativamente alla pratica «L'azienda ha condotto un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e ha implementato politiche o piani per migliorare questa metrica (all'occorrenza)»

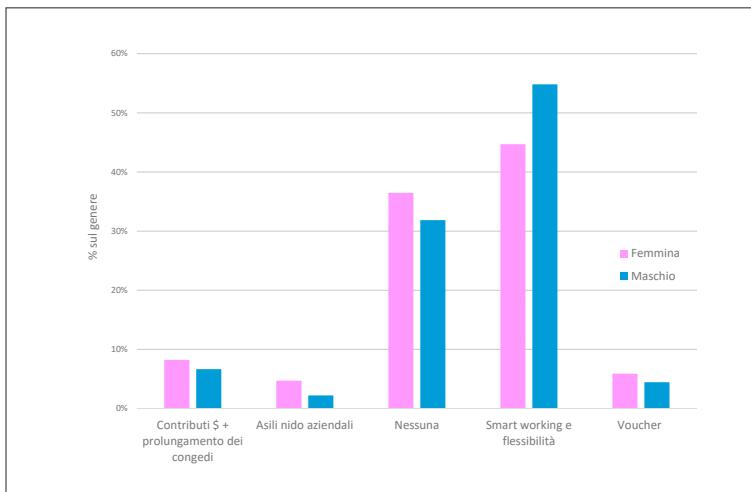


Figura 20 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato che la loro azienda non attua/attua le seguenti politiche per il sostegno alla genitorialità

3.7 Comportamenti scorretti

Nel questionario, la maggioranza dei rispondenti ha dichiarato di non aver subito comportamenti scorretti sul lavoro. Tuttavia, il 90% degli uomini ha affermato di non aver mai vissuto esperienze simili, rispetto al 65% delle donne, che mostrano percentuali superiori al 10% per tutte le risposte affermative.

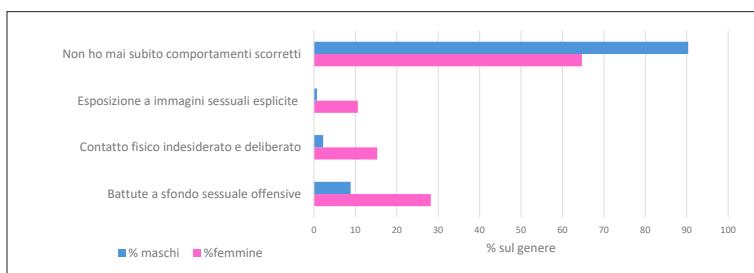


Figura 21 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato di non aver mai subito comportamenti scorretti durante la loro vita lavorativa oppure di aver subito quelli riportati

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 22.

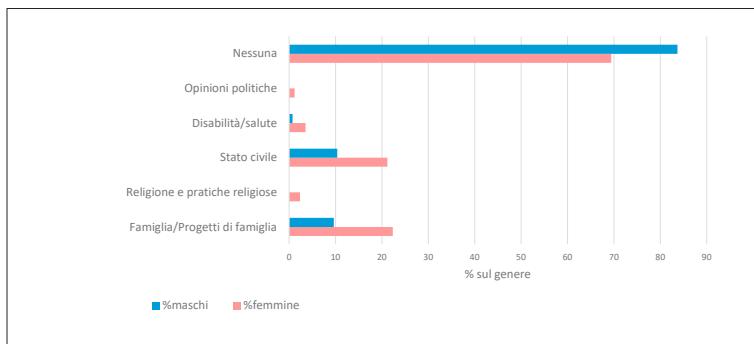


Figura 22 Grafico che riporta la percentuale di maschi (blu) o femmine (rosa) che hanno affermato di non aver mai ricevuto domande (illegali) durante i colloqui di lavoro oppure di aver ricevuto quelle indicate

3.8 Desiderio di cambiare lavoro

Come mostrato in figura 23, non si osserva una differenza evidente tra uomini e donne nel numero di posti di lavoro cambiati, che possono dipendere sia dalla volontà del/della lavoratore/lavoratrice che da fattori esterni, come la fine di contratti di lavoro o licenziamenti. Per approfondire le motivazioni relative al desiderio di cambiare posto di lavoro, è stata aggiunta una sezione apposita nel questionario. Il 38% delle donne e il 26% degli uomini occupati hanno dichiarato di pensare di cambiare lavoro. La motivazione principale per il cambio, più citata dagli uomini, è la ricerca di opportunità di crescita professionale, come evidenziato in figura 24. Questo avviene nonostante il 60% degli uomini e il 45% delle donne abbiano dichiarato di aver avuto

possibilità di progressione di carriera. Percentuali più simili tra i sessi si riscontrano invece nelle opportunità di formazione, avute dal 70% delle donne e dal 72% degli uomini.

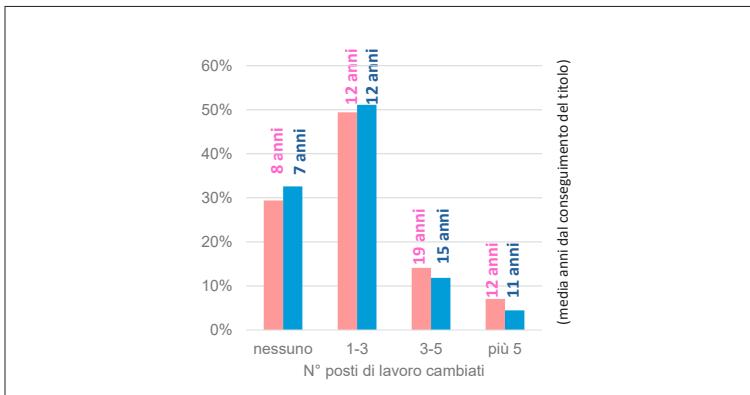


Figura 23 Distribuzione percentuale in funzione del numero di posti di lavoro cambiati per maschi (in blu) e femmine (in rosa). Per ogni colonna è riportata anche la media degli anni dal conseguimento del titolo (in blu per i maschi e in rosa per le femmine)

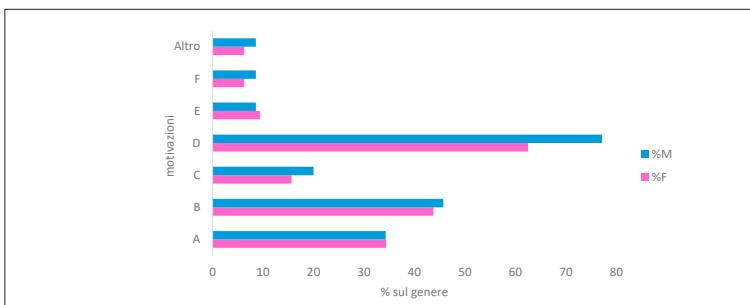


Figura 24 Grafico che riporta la percentuale di maschi o femmine che hanno affermato che vorrebbero cambiare lavoro per le seguenti motivazioni: A = migliore bilancio lavoro / tempo libero; B = migliore situazione contrattuale; C = migliore welfare; D = occasioni di crescita professionale; E = necessità familiari; F = cambio di residenza; Altro= miglior ambiente lavorativo / fare qualcosa di significativo per me e per il pianeta / migliore ambiente e organizzazione / scarsa organizzazione

4 Conclusioni

L'analisi evidenzia che, per la maggior parte dei corsi STEM offerti dall'Università Ca' Foscari Venezia, tranne quelli in informatica, la componente femminile è quasi paritaria. In particolare, per i corsi di laurea in ambito chimico, l'equilibrio di genere tra laureati e laureate risale agli inizi degli anni 2000. Tuttavia, le laureate STEM continuano a non raggiungere la parità nell'occupazione, sia in ambito accademico che nel settore privato, mentre il settore pubblico è caratterizzato dall'equilibrio di genere.

L'analisi dei dati ha rivelato un significativo divario retributivo di genere, che non può essere attribuito al part-time, ai ruoli aziendali diversi o alla tendenza a cambiare lavoro. Inoltre, anche nelle aziende che conducono analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e che implementano politiche per migliorare questa metrica, il divario retributivo di genere persiste tra i dipendenti.

