

LIBERA UNIVERSITÀ DI BOLZANO

BILANCIO DI GENERE

2021

INDICE

1	Introduzione, fonti e limitazioni	4
2	La comunità studentesca	5
2.1	Iscritti, corsi di studio e mobilità	5
2.2	Performance degli studenti per genere	8
2.3	Studenti PhD	11
2.4	Sintesi per la componente studentesca	11
3	Il personale docente e ricercatore	12
3.1	Genere e ruolo	12
3.2	Sviluppo delle carriere	20
3.3	Gli aspetti di genere nei dati sulla ricerca	25
3.4	Retribuzioni del personale accademico in un'ottica di genere	29
3.5	Sintesi per il personale accademico	30
4	Il personale tecnico-amministrativo	31
4.1	Composizione del personale per aree e livelli	31
4.2	Situazione contrattuale e assenze	32
4.3	Progressioni di carriera e retribuzioni	34
4.4	Sintesi sul personale tecnico-amministrativo	35
5	Governance	36
5.1	Incarichi istituzionali e di governo	36
6	Conciliazione e smartworking	37
6.1	Conciliazione famiglia e lavoro	37
6.2	Smartworking	38
7	Sintesi e approcci per il riequilibrio	39
8	Monitoraggio e sviluppo degli indicatori	41
9	Legenda	42

INDICE DELLE TAVOLE

Tavola 1 – Studenti iscritti per genere e tipologia di corso di laurea	5
Tavola 2 – Composizione per genere e area di studio degli studenti unibz (a.a. 2019/20)	6
Tavola 3 - Composizione per genere e area di studio degli studenti, media Atenei italiani (a.a. 2019/20)	6
Tavola 4 – Corsi di studio “segregati” in unibz (a.a. 2019/2020)	7
Tavola 5 – Serie storica della componente studentesca per genere in unibz	7
Tavola 6 – Mobilità studentesca di unibz in entrata ed in uscita (media a.a. 2017/18 – 2019/20)	8
Tavola 7 – Voto di laurea dei laureati di unibz per genere (media a.a. 2017/18 – 2019/20)	8
Tavola 8 – Tasso di abbandono per genere e facoltà (a.a. 2016/17 – 2020/21)	9
Tavola 9 – Studenti/studentesse fuori corso	9
Tavola 10 – Tasso di occupazione dei laureati per tipo di laurea e sesso	10
Tavola 11 – Retribuzione dei laureati per tipo di laurea a sesso	10
Tavola 12 – Composizione di genere dei corsi di dottorato di ricerca (a.a. 2020/2021)	11
Tavola 13 – Personale docente e ricercatore di unibz per ruolo e genere (2015-2020)	12
Tavola 14 – Composizione % di genere tra il personale docente e ricercatore di ruolo, serie storica unibz	12
Tavola 15 – Composizione del personale accademico per qualifica e genere (2021)	13
Tavola 16 – Personale accademico di ruolo, unibz – serie storica, percentuale di donne per ruolo	13
Tavola 17 – Percentuale di donne nel personale accademico per area scientifico-disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2019)	14
Tavola 18 – Percentuale di donne nel personale accademico, per ruolo (confronto 2019-2021)	16
Tavola 19 – Personale accademico in organico al 15.11.2021 per genere e ruolo	16
Tavola 20 – Composizione di genere tra i docenti di I fascia per Fields of Research, confronto unibz e media degli atenei italiani (2019)	17
Tavola 21 - Composizione di genere tra i docenti di I fascia per Facoltà, unibz (2020)	18
Tavola 22 – Distribuzione dei professori di I fascia di unibz per Fields of Research e genere (2019)	18
Tavola 23 – Quote dei docenti di I fascia sul totale del personale accademico per genere, unibz (2021)	19
Tavola 24 – Rapporto di femminilità per ruolo e aree disciplinari CUN, unibz (2016 e 2019)	19
Tavola 25 – Forbice delle carriere in unibz (2016 e 2019)	20
Tavola 26 – Glass Ceiling Index unibz (2016 e 2019)	21
Tavola 27 – Professori di I e II fascia in servizio al 30.09.2021 per canale di reclutamento e genere	21
Tavola 28 – Passaggi di ruolo per genere ed area CUN (dal 2014 al 01.09.2021)	22
Tavola 29 – Numero di passaggi di carriera per tipologia, area disciplinare e genere (1/2014 – 8/2021)	22
Tavola 30 – Componenti delle commissioni di concorso: per tipo di procedura, facoltà e genere (1/2020–8/2021)	24
Tavola 31 – Composizione % delle commissioni di concorso per RTD e reclutamento “Legge Gelmini” (1/2020 – 8/2021)	24
Tavola 32 – Progetti proposti e finanziati con mezzi terzi, per genere del PI e Facoltà (2017-2020)	25
Tavola 33 – Fondi acquisiti con mezzi terzi, per genere del PI e Facoltà (2017-2020)	26
Tavola 34 – Progetti presentanti e finanziati su bandi interni per genere del PI (2017-2019)	26
Tavola 35 – Importi per progetti di ricerca finanziati tramite bandi interni, per genere e Facoltà (2015 – 2019)	27
Tavola 36 – Ripartizione % per ruolo dei progetti presentati su bandi interni	27
Tavola 37 – Incidenza di genere dei PI per progetti presentati a bandi interni “generali” per ruolo (2015-2019)	28
Tavola 38 – Progetti su bandi interni interdisciplinari per genere del PI (2016-2020)	28
Tavola 39 - Retribuzioni medie del personale accademico 2020 per genere e ruolo	29
Tavola 40 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per area funzionale d’impiego e genere (2021)	31
Tavola 41 – La forbice delle carriere nel personale tecnico-amministrativo (2018 e 2020)	31
Tavola 42 – Incidenza dei contratti a tempo determinato per genere (2020)	32
Tavola 43 – Distribuzione del personale per regime di orario contrattuale e genere (2020)	32
Tavola 44 – Giorni medi di assenza del personale per genere e motivazione (2019 e 2018)	33
Tavola 45 – Progressioni di carriera del personale per genere (2018-2020)	34
Tavola 46 – Retribuzioni lorde medie annue del personale per genere e livello (2020)	34
Tavola 47 – Composizione di genere negli incarichi istituzionali (2021)	36
Tavola 48 – Numero di percettori del contributo per asilo nido, per genere del richiedente	37
Tavola 49 - Giorni di smartworking concessi al personale tecnico-amministrativo	38

1 INTRODUZIONE, FONTI E LIMITAZIONI

Il presente rapporto costituisce la prima edizione del Bilancio di genere per la Libera Università di Bolzano e ha l'obiettivo di fornire un quadro particolareggiato della comunità universitaria, nelle sue varie componenti, vista da una prospettiva di genere. L'analisi ha lo scopo di evidenziare le differenze di genere. Tali differenze non hanno a priori una connotazione negativa. Esse possono assumere tale connotazione se sono collegate a minori opportunità nel raggiungere i rispettivi obiettivi di studio, di lavoro, di ricerca, se ostacolano l'impiego del potenziale delle persone nel contribuire alla vita universitaria e professionale o se sono il segnale di una disparità nella conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

L'Unione Europea – così come le competenti autorità degli stati membri – ha messo ripetutamente in risalto le distorsioni di genere presenti nel mondo universitario, soprattutto in relazione alla netta preponderanza maschile nei ruoli di vertice delle istituzioni e nel rango accademico più elevato dei professori ordinari. Tale discrepanza ha effetti a cascata su molteplici aspetti della vita universitaria, dalla composizione dei gruppi di ricerca e delle commissioni di chiamata, fino ai contenuti dei curricula didattici.

Le differenze di genere possono essere il frutto di processi sociali stratificati esterni alle dinamiche dell'università, oppure possono essere prodotte, perpetuate o addirittura amplificate dal contesto universitario. Esse possono essere note o talvolta inconsapevoli.

Scopo di questo rapporto non è la ricerca di cause ed effetti delle differenze di genere, né l'elaborazione di misure di riequilibrio di tali differenze. Tuttavia, la visione integrata dei dati raccolti e presentati può fornire spunti interpretativi e suggerire aree di intervento, che possono essere sviluppate con approfondimenti qualitativi all'interno di appositi piani, quali il *Gender Equality Plan* previsto dall'Unione Europea.

I dati sono stati raccolti ed elaborati seguendo il più possibile le Linee guida sul bilancio di genere elaborate dalla Fondazione CRUI, che ha messo a disposizione un apparato metodologico dettagliato, con riferimenti alle modalità di calcolo degli indicatori e alle fonti dei dati. In molti casi queste fonti si riferiscono ad una sezione di *open data* del sito del Ministero per l'Università e la Ricerca in cui sono presenti *dataset* declinati secondo una chiave di genere. Talvolta questi dati – importanti perché consentono un confronto omogeneo con gli atenei italiani - non sono aggiornati all'ultimo anno concluso (2020), bensì al 2019. Pertanto, essi sono stati integrati con dati interni di unibz relativi al 2020 o persino al 2021.

Le fonti primarie dei dati di unibz (che alimentano anche le banche dati del Ministero) sono in gran parte fruibili già con la disponibilità della variabile di genere. Ciò vale ad esempio per quanto riguarda tutti i dati degli studenti e del personale accademico e tecnico-amministrativo. La variabile di genere non è, invece, presente nella banca dati dei progetti di ricerca con riferimento al *Principal Investigator* o ai componenti del team di progetto. Tale lacuna è, tuttavia, colmabile relazionando questa banca dati con quella del personale.

Nonostante la grande quantità di dati disponibili, vi sono alcuni ambiti in cui le fonti interne hanno delle limitazioni. Una di queste è l'area delle procedure di chiamata e delle altre procedure di selezione del personale accademico. Tali procedure di unibz sono state parzialmente informatizzate dal 2020; pertanto, non sono disponibili dati antecedenti – se non ricostruendoli dalla documentazione cartacea – circa il genere dei candidati e dei membri di commissione. Un'altra area statisticamente non sviluppata è quella della presenza della prospettiva di genere nei progetti di ricerca e nei programmi didattici dei corsi di studio. Con le edizioni successive queste limitazioni potranno essere gradualmente superate, permettendo al Bilancio di genere di evolvere e misurare anche i progressi nell'adozione della prospettiva di genere nelle *mission* dell'università.

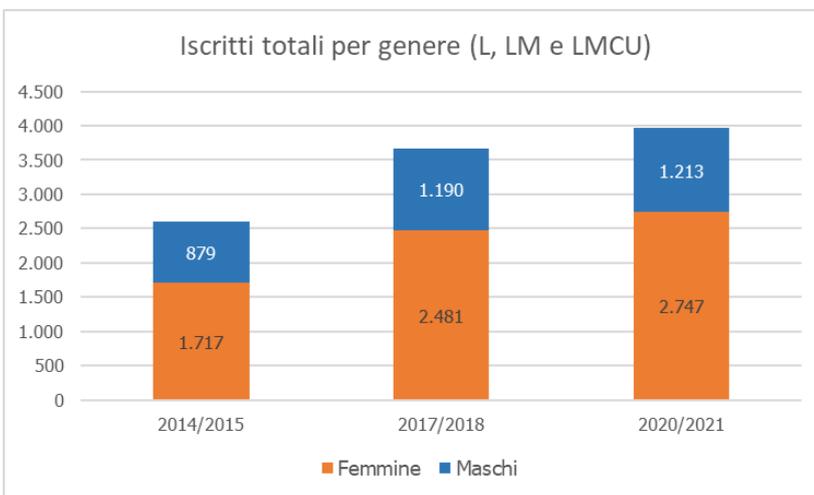
Nei capitoli che seguono, dedicati a ciascuna delle componenti della comunità universitaria, i grafici sono presentati con commenti molto brevi. Alla fine di ogni capitolo, viene offerta una sintesi delle principali evidenze statistiche.

2 LA COMUNITÀ STUDENTESCA

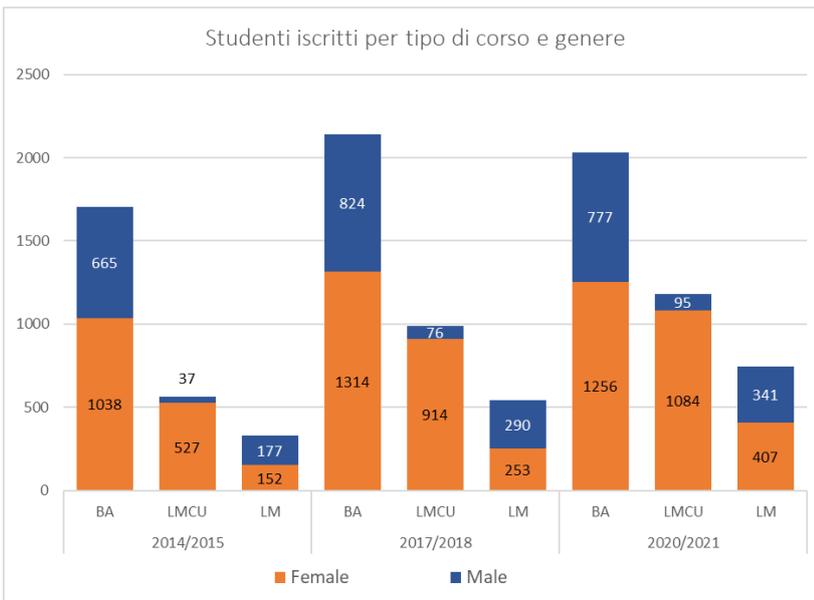
2.1 Iscritti, corsi di studio e mobilità

Tavola 1 – Studenti iscritti per genere e tipologia di corso di laurea

Valori assoluti



Gli studenti iscritti ad unibz hanno registrato una sensibile crescita da ca. 2.600 nell'a.a. 2014/2015 a quasi 4.000 nell'a.a. 2020/2021

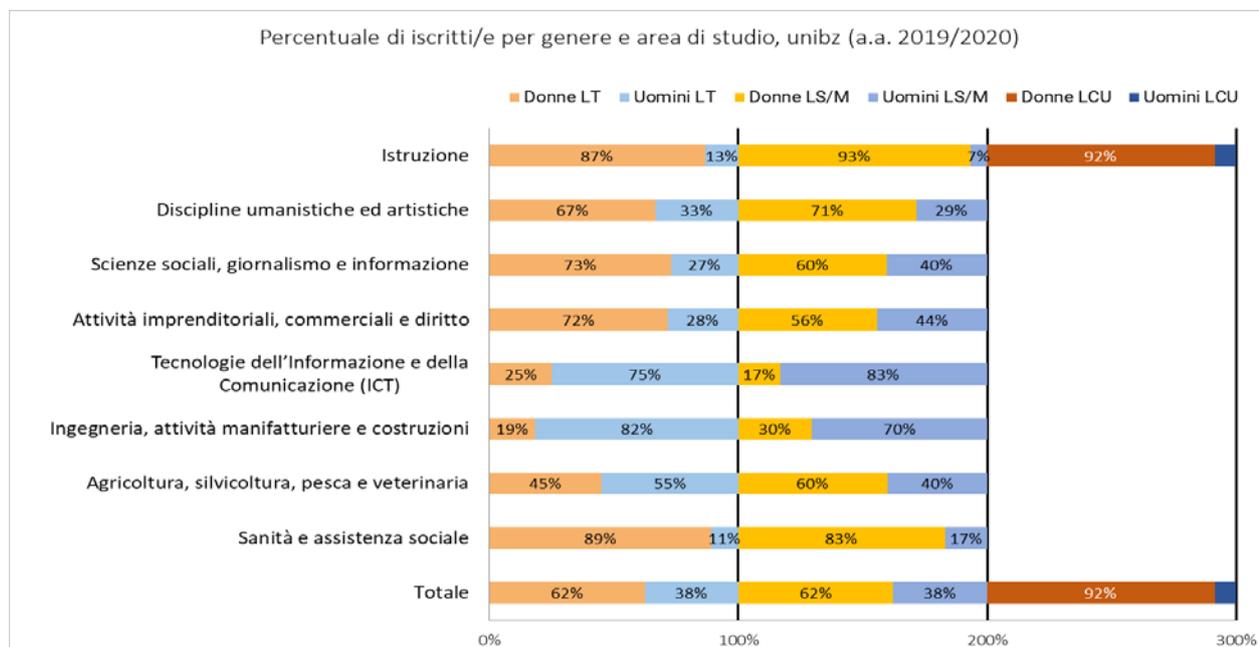


In termini relativi la crescita maggiore si è registrata nei corsi di laurea magistrale, nei quali si registra una maggiore equilibrio di genere degli iscritti.

È leggermente aumentata la quota maschile nell'unica laurea magistrale a ciclo unico (LM-85bis), che resta fortemente dominata dalla componente femminile.

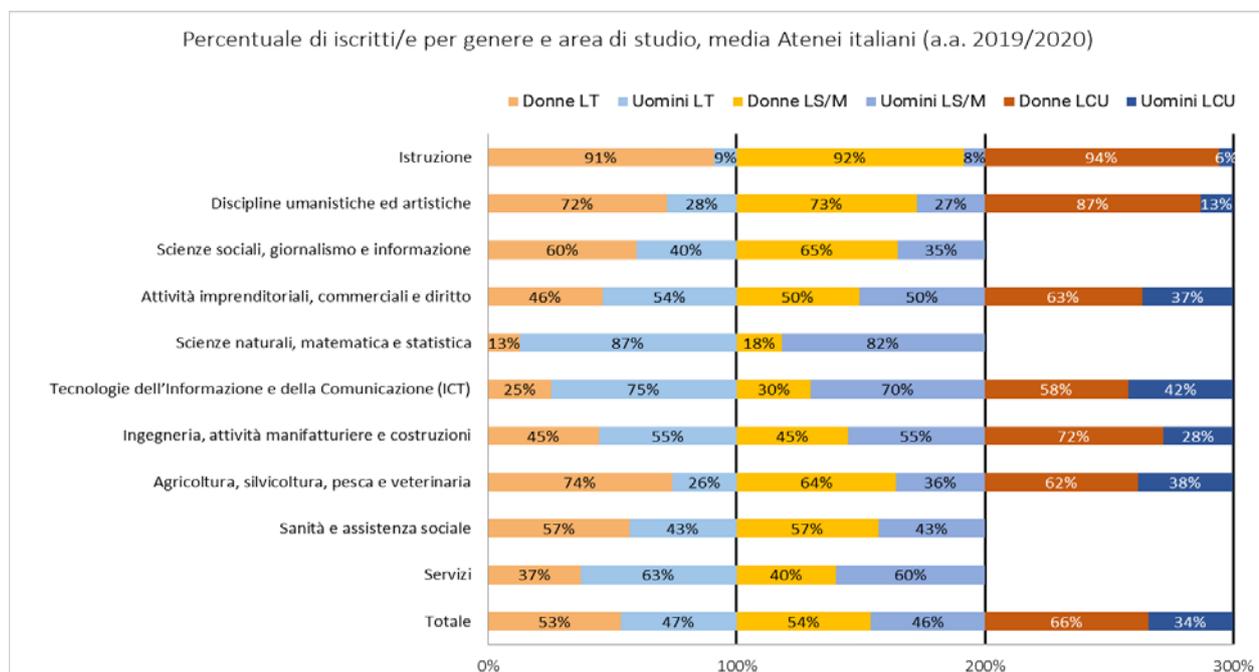
Fonte: unibz

Tavola 2 – Composizione per genere e area di studio degli studenti unibz (a.a. 2019/20)



Fonte: MIUR

Tavola 3 - Composizione per genere e area di studio degli studenti, media Atenei italiani (a.a. 2019/20)



Fonte: MIUR

Nel confronto della composizione di genere degli iscritti per area di studio tra unibz e la media degli atenei italiani, le differenze possono in parte derivare dall'ampiezza delle aree e dal fatto che l'offerta di unibz è presente solo in un limitato numero di classi di laurea.

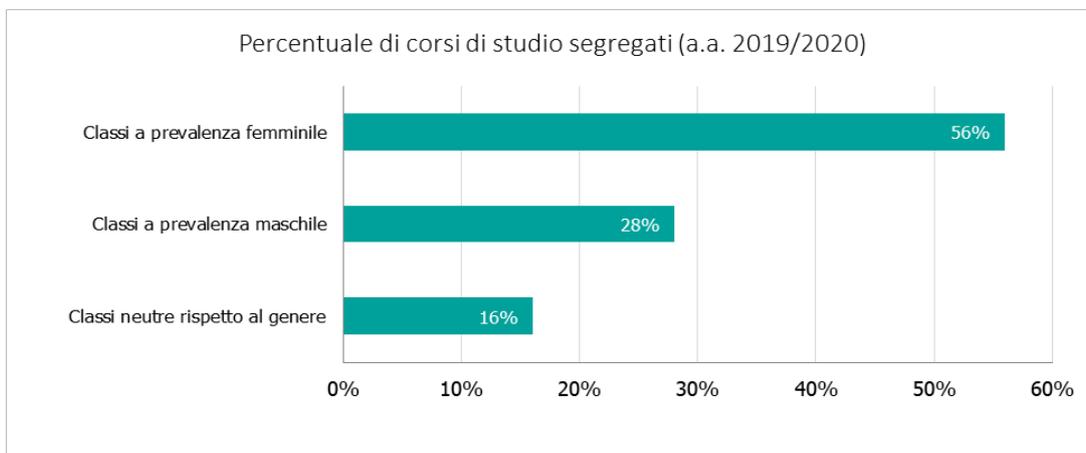
Le principali differenze si riscontrano nella maggiore presenza femminile in unibz nell'area delle Scienze sociali, delle Attività imprenditoriali e della Sanità e assistenza sociale. In queste ultime, impatta il peso nelle statistiche nazionali della presenza maschile nelle lauree in giurisprudenza e medicina, non presenti in unibz.

Si registra, invece, una minore presenza femminile nelle aree Ingegneria e Agricoltura (soprattutto per le laurea triennali).

Sia l'area ICT che l'area dell'Ingegneria e delle costruzioni hanno una bassa presenza femminile; tuttavia, nella seconda essa aumenta nel passaggio dalla laurea triennale a quella magistrale, mentre nella prima diminuisce.

Tavola 4 – Corsi di studio “segregati” in unibz (a.a. 2019/2020)

Valori in percentuale

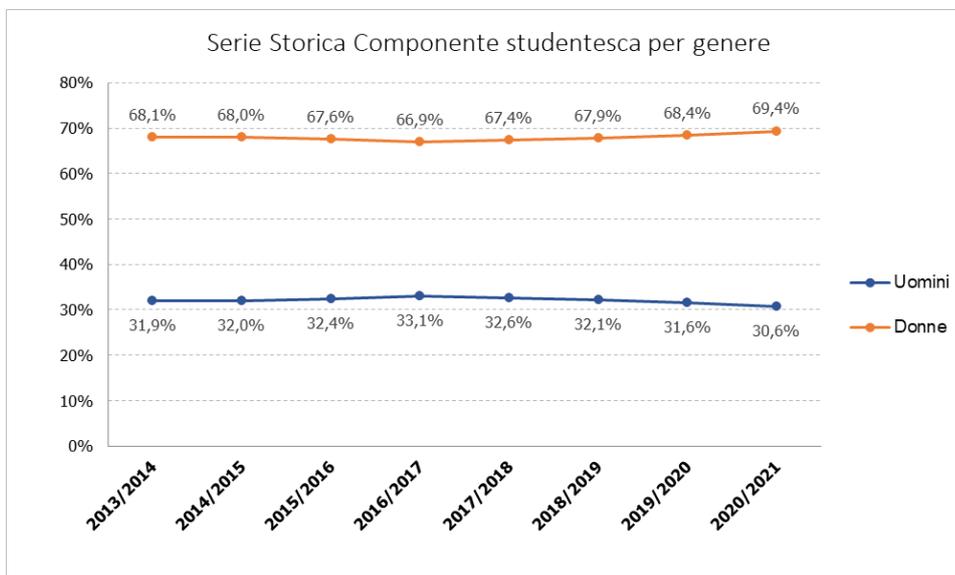


Fonte: MIUR

Per corsi di studio segregati si intendono corsi appartenenti a classi che nel loro complesso hanno oltre il 60% di iscritti appartenenti ad un genere. Nel caso di unibz, il 56% dei corsi appartiene a classi a prevalenza femminile, il 28% sono a prevalenza maschile, mentre il restante 16% appartiene a classi neutre, ovvero nelle quali nessun genere supera il 60% degli iscritti.

Tavola 5 – Serie storica della componente studentesca per genere in unibz

Valori in percentuale

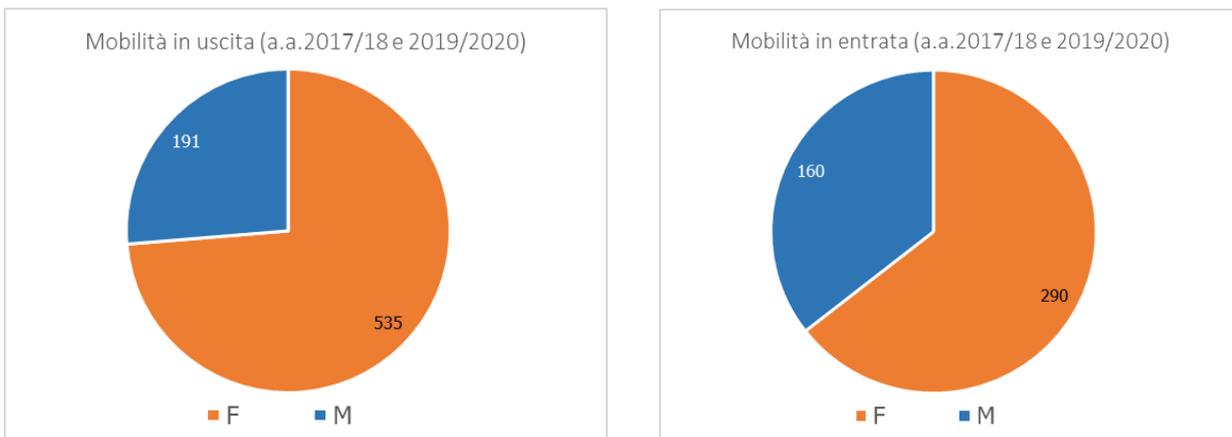


Fonte: MIUR e unibz

Questa configurazione dell'offerta didattica ha comportato, negli anni, una composizione percentuale degli iscritti ad unibz che ha visto la quota femminile abbastanza stabile tra il 67% ed il 69%.

Tavola 6 – Mobilità studentesca di unibz in entrata ed in uscita (media a.a. 2017/18 – 2019/20)

Valori assoluti



Fonte: unibz

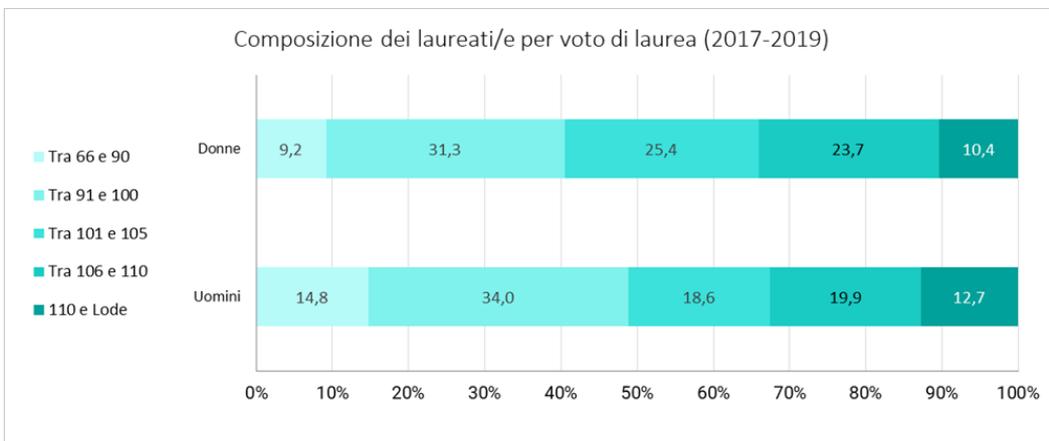
Dalla Tavola 6 si osserva che non vi è una sostanziale distorsione di genere nella possibilità di beneficiare della mobilità in uscita. La composizione per genere di chi partecipa a programmi di scambio rispecchia a grandi linee la composizione complessiva degli studenti.

2.2 Performance degli studenti per genere

Nelle statistiche internazionali viene spesso riportato che le studentesse raggiungono migliori risultati universitari degli studenti. Questa rappresentazione viene confermata anche dai dati di unibz.

Tavola 7 – Voto di laurea dei laureati di unibz per genere (media a.a. 2017/18 – 2019/20)

Valori in percentuale

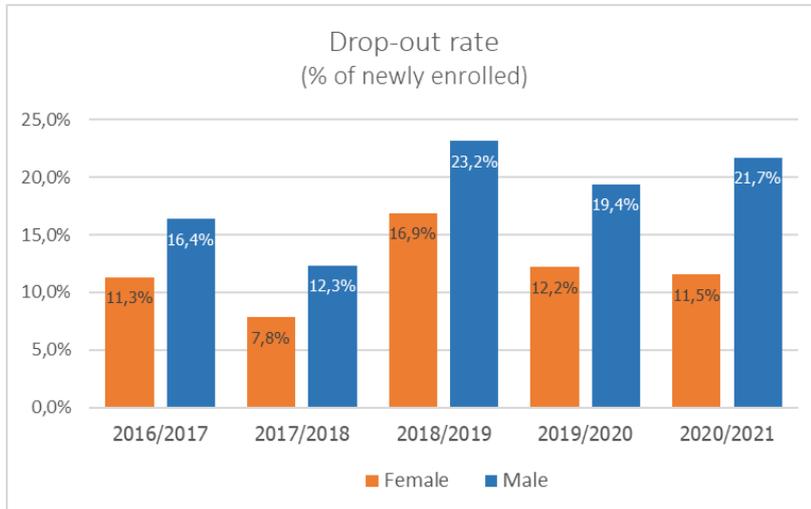


Fonte: MIUR

Quasi il 60% delle laureate ha un voto superiore a 100 punti, mentre tra i maschi il dato relativo è del 51%.

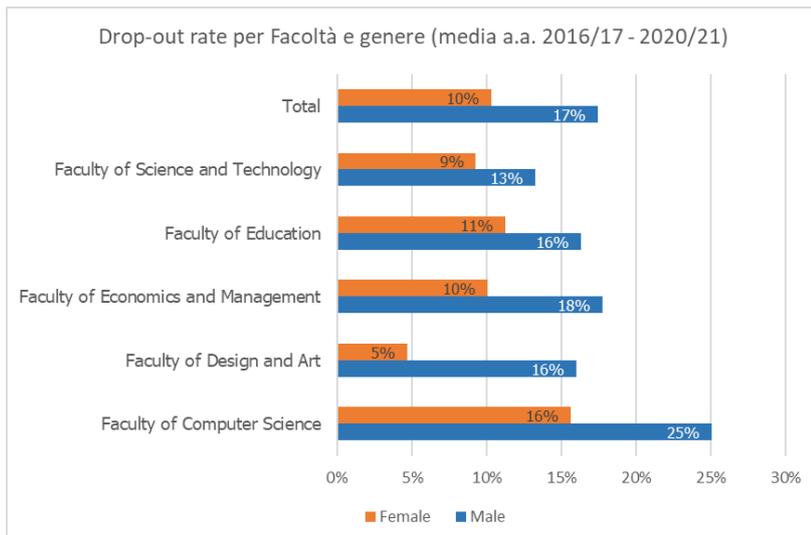
Tavola 8 – Tasso di abbandono per genere e facoltà (a.a. 2016/17 – 2020/21)

Valori in percentuale ai neo-immatricolati del relativo anno



Il tasso di abbandono tra gli uomini è stabilmente superiore a quello delle donne. Nell'ultimo anno accademico la percentuale è stata del 21,7% per gli uomini e dell'11,5% per le donne.

L'ipotesi che il differente tasso di abbandono sia riconducibile all'area di studio scelta non viene confermata dai dati: il tasso di abbandono tra i maschi è più elevato in tutte le facoltà.

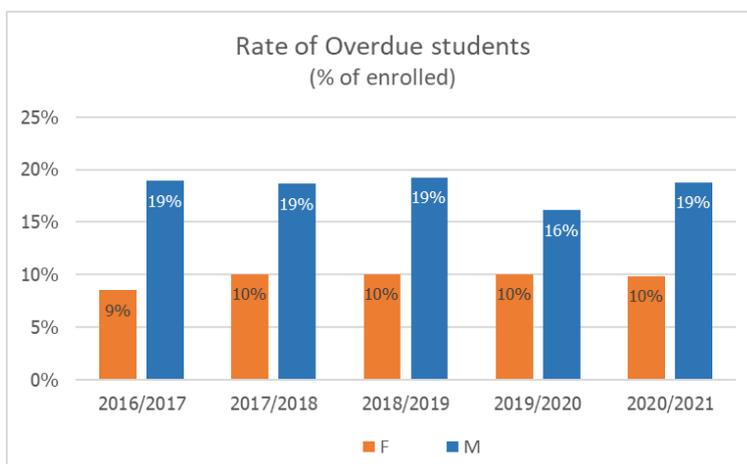


Altre ipotesi per spiegare questa differenza potrebbero riferirsi al percorso scolastico (tra le donne potrebbero prevalere la frequenza dei licei) e/o alla diversa propensione ad abbandonare gli studi per entrare prima nel mondo del lavoro.

Fonte: unibz

Tavola 9 – Studenti/studentesse fuori corso

Valori in percentuale agli iscritti

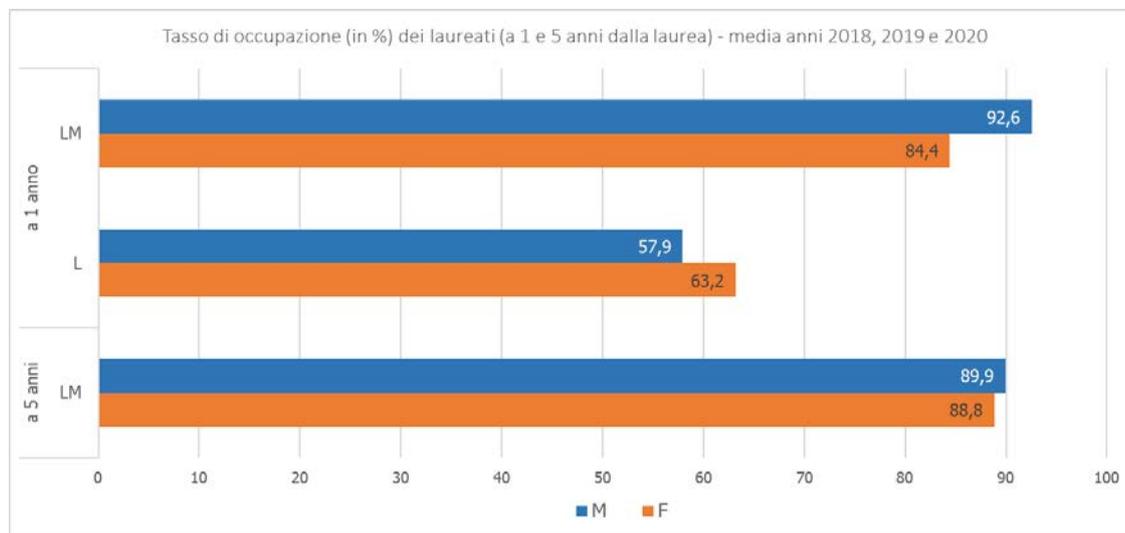


Un quadro analogo si osserva rispetto agli studenti "fuori corso". Anche qui la quota dei maschi (19%) è sensibilmente superiore a quella delle femmine (10%)

Fonte: unibz

Tavola 10 – Tasso di occupazione dei laureati per tipo di laurea e sesso

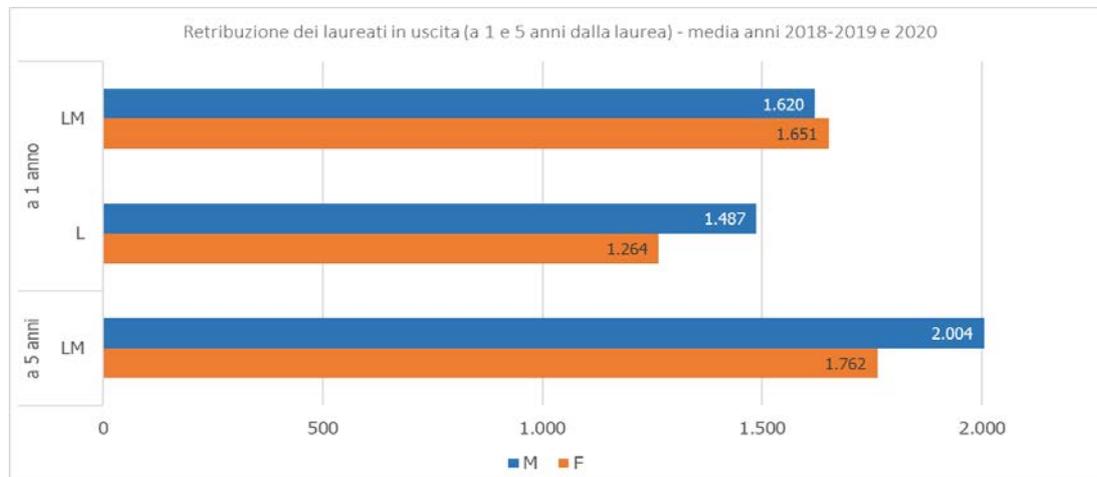
Valori in percentuale (media anni 2018-2020)



Fonte: Almalaurea

Tavola 11 – Retribuzione dei laureati per tipo di laurea a sesso

Valori in migliaia di euro mensili (media anni 2018-2020)



Fonte: Almalaurea

Mentre il tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea raggiunge percentuali vicine al 90% per entrambe i sessi, ad 1 anno dalla laurea i maschi hanno registrato nelle lauree magistrali un tasso di occupazione maggiore delle femmine, che a loro volta presentano tassi più elevati dopo la laurea triennale.

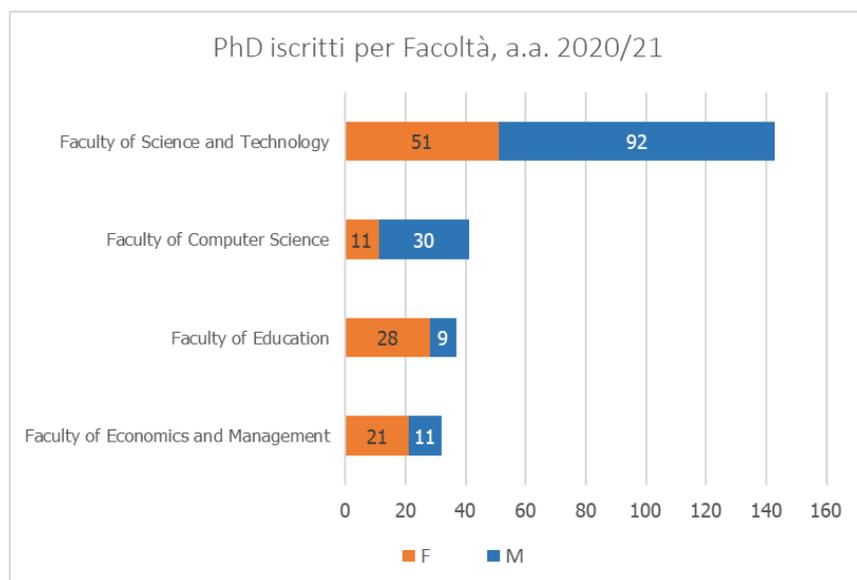
Tra le retribuzioni dei laureati in uscita, la componente maschile prevale dopo un anno dal raggiungimento della laurea triennale e a 5 anni dal raggiungimento della laurea magistrale. Ad un anno dal conseguimento della laurea magistrale sono, invece, le donne a registrare una retribuzione leggermente più elevata¹.

¹ I dati relativi alla laurea magistrale a ciclo unico in scienza della formazione non vengono presentati vista la bassa numerosità del campione di laureati di sesso maschile.

2.3 Studenti PhD

Tavola 12 – Composizione di genere dei corsi di dottorato di ricerca (a.a. 2020/2021)

Valori assoluti



La prevalenza maschile tra gli studenti PhD risente in particolare dell'elevato numero di corsi di dottorato della Facoltà di Scienze e Tecnologie. Da segnalare, però, che in questa stessa facoltà il peso femminile tra i PhD (36%) è più elevato rispetto alla componente studentesca dei corsi di laurea (triennali e magistrali).

Fonte: unibz

2.4 Sintesi per la componente studentesca

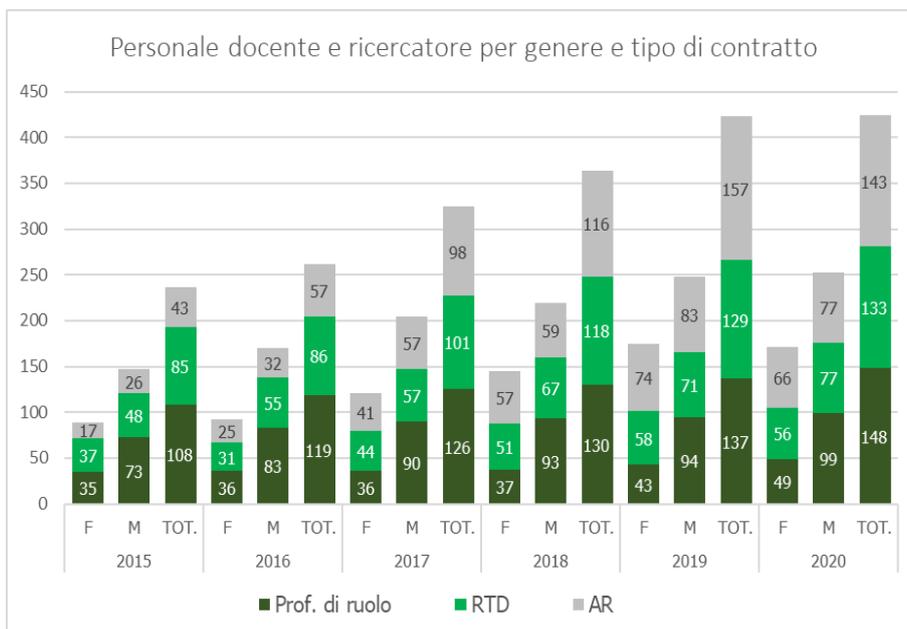
- Unibz è un ateneo con una comunità studentesca a spiccata maggioranza femminile (69%).
- In termini di corsi di studio segregati (ovvero appartenenti ad una classe di laurea in cui un genere supera il 60% degli iscritti), il 56% dei corsi appartiene a classi a prevalenza femminile, il 28% sono a prevalenza maschile, mentre il restante 16% appartiene a classi neutre.
- Il maggiore equilibrio di genere si registra nelle lauree magistrali.
- Le aree di studio STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) sono chiaramente a forte prevalenza maschile, anche oltre il dato medio nazionale. Il corso con più iscritti, la laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione, vede una fortissima prevalenza di studentesse. La prevalenza femminile è marcata anche nell'area dell'assistenza sociale e, in misura minore, nelle attività imprenditoriali.
- Più indicatori indicano una migliore performance negli studi delle donne rispetto agli uomini. Osservando il tasso di abbandono (17% per i maschi, 10% per le femmine) nella sua declinazione per facoltà si può ritenere che queste differenze siano in larga parte indipendenti dal percorso universitario scelto.
- Gli esiti occupazionali sono molto elevati attorno al 90% per gli studenti di entrambe i sessi dopo il conseguimento della laurea magistrale. A 5 anni dal conseguimento della laurea magistrale la retribuzione dei maschi è significativamente superiore a quella delle femmine.

3 IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

3.1 Genere e ruolo

Tavola 13 – Personale docente e ricercatore di unibz per ruolo e genere (2015-2020)

Valori assoluti

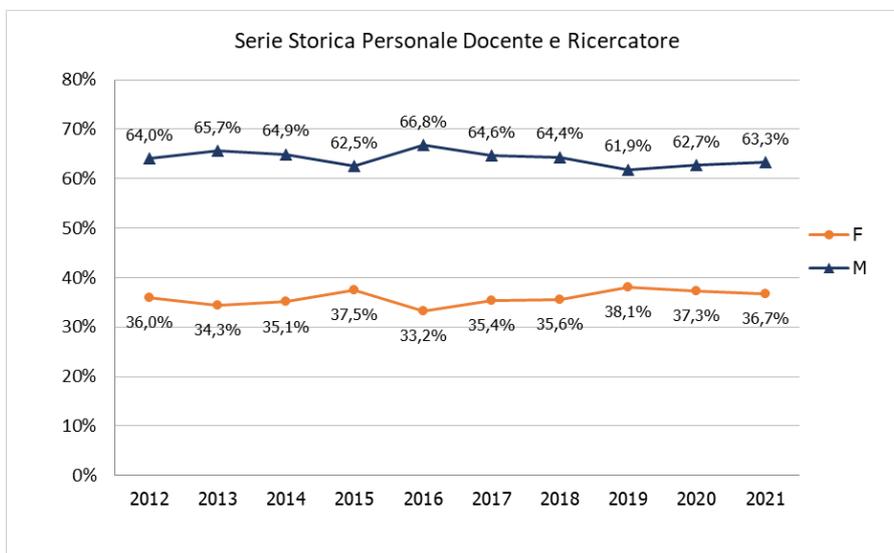


I docenti di ruolo sono cresciuti da 193 unità a dicembre 2015 a 281 a dicembre 2020. Di questi, 148 sono docenti di ruolo (Professori di I e II fascia e ricercatori a tempo indeterminato) e 133 sono ricercatori a tempo determinato.

Al personale di ruolo si aggiungono 143 assegnisti di ricerca (anno 2020), in forte crescita negli anni fino al 2019.

Fonte: unibz

Tavola 14 – Composizione % di genere tra il personale docente e ricercatore di ruolo, serie storica unibz

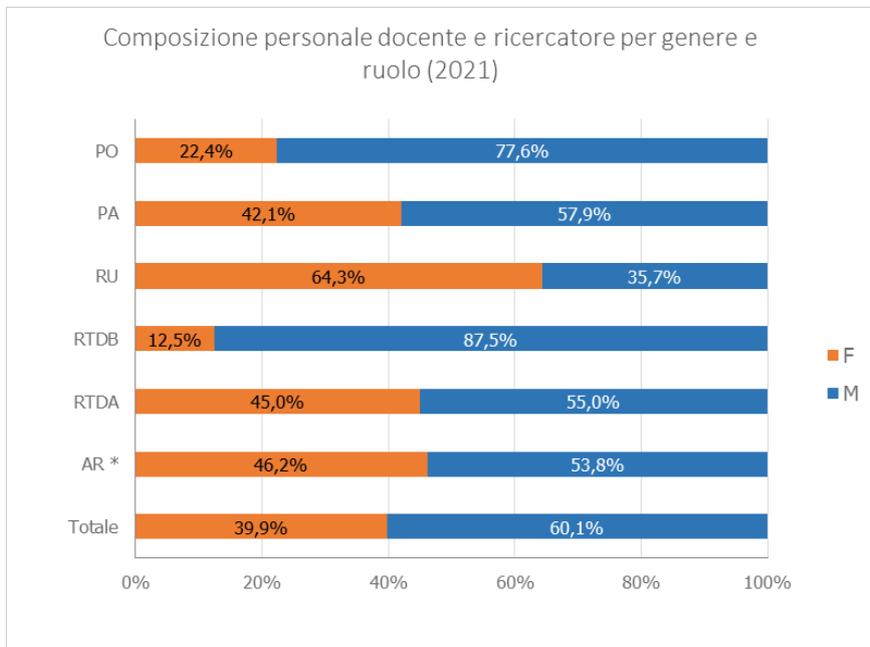


Tra il personale di ruolo la quota di uomini si attesta nel 2020 al 63,3% e quella di donne al 36,7%. Essa è abbastanza stabile dal 2012 al 2021.

Fonte: unibz

Tavola 15 – Composizione del personale accademico per qualifica e genere (2021)

Valori in percentuale



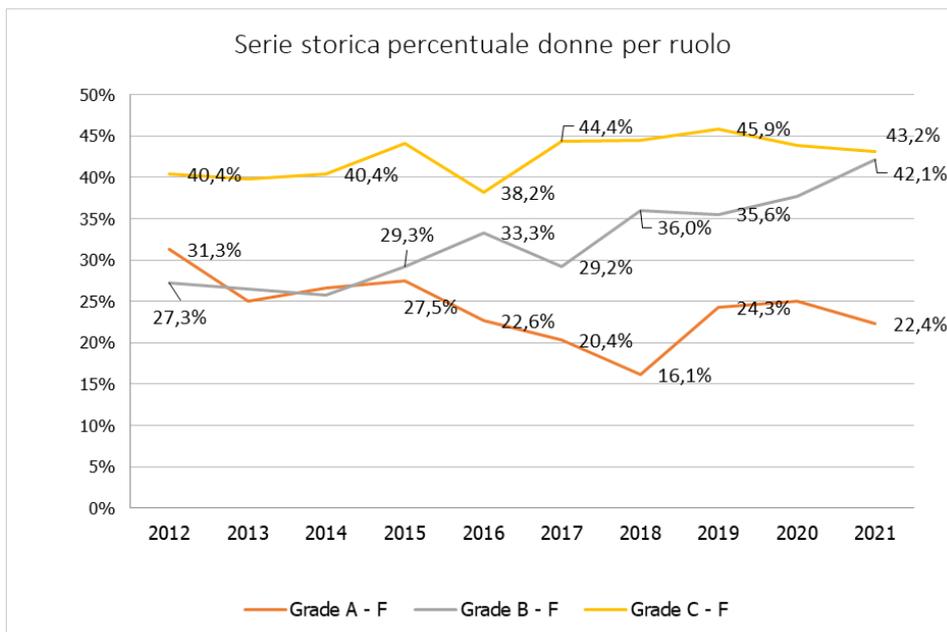
Se si suddividono i dati per qualifica, si osserva che la quota di donne è del 22,4% tra i professori ordinari (I fascia o Grade A), del 42,1% tra i professori associati (II fascia o Grade B), del 64,3% tra i ricercatori a tempo determinato, del 12,5% tra gli RTD senior, del 45% tra gli RTD junior e del 46,2% tra gli assegnisti di ricerca.

Va segnalata comunque la bassa numerosità complessiva tra i ricercatori a tempo indeterminato (14) e gli RTD senior (16).

Fonte: Cineca e unibz

Tavola 16 – Personale accademico di ruolo, unibz – serie storica, percentuale di donne per ruolo

Valori in percentuale



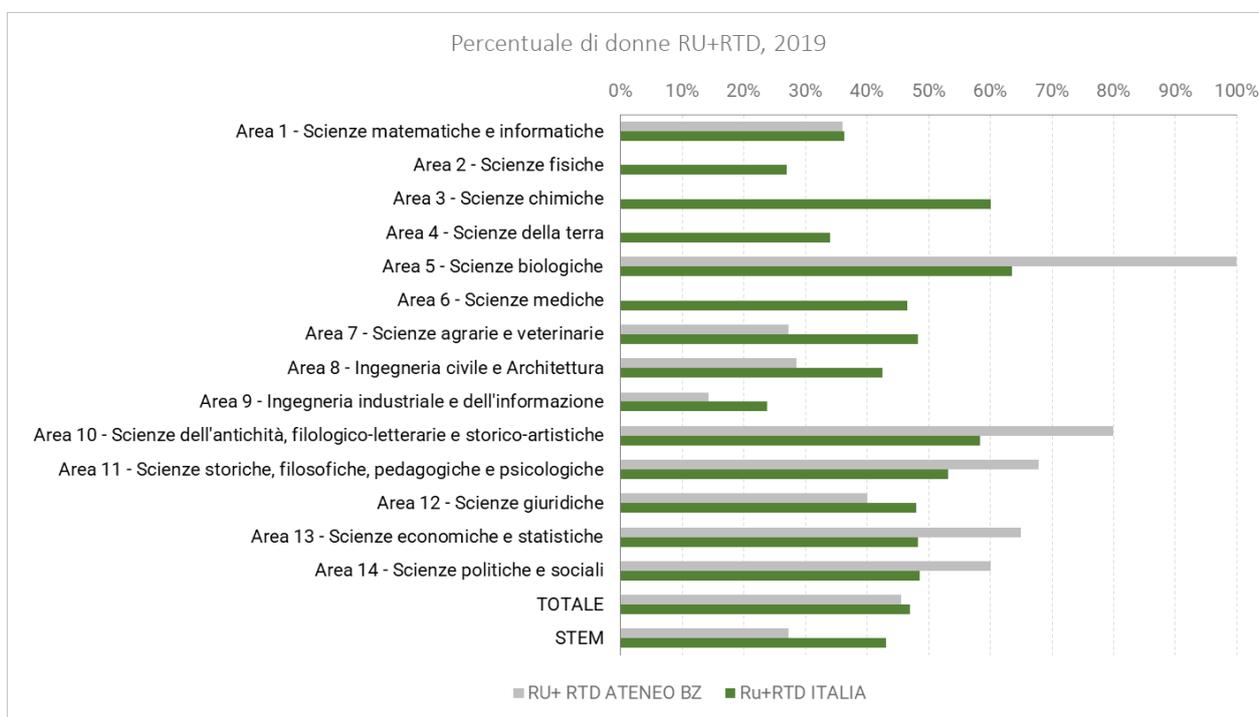
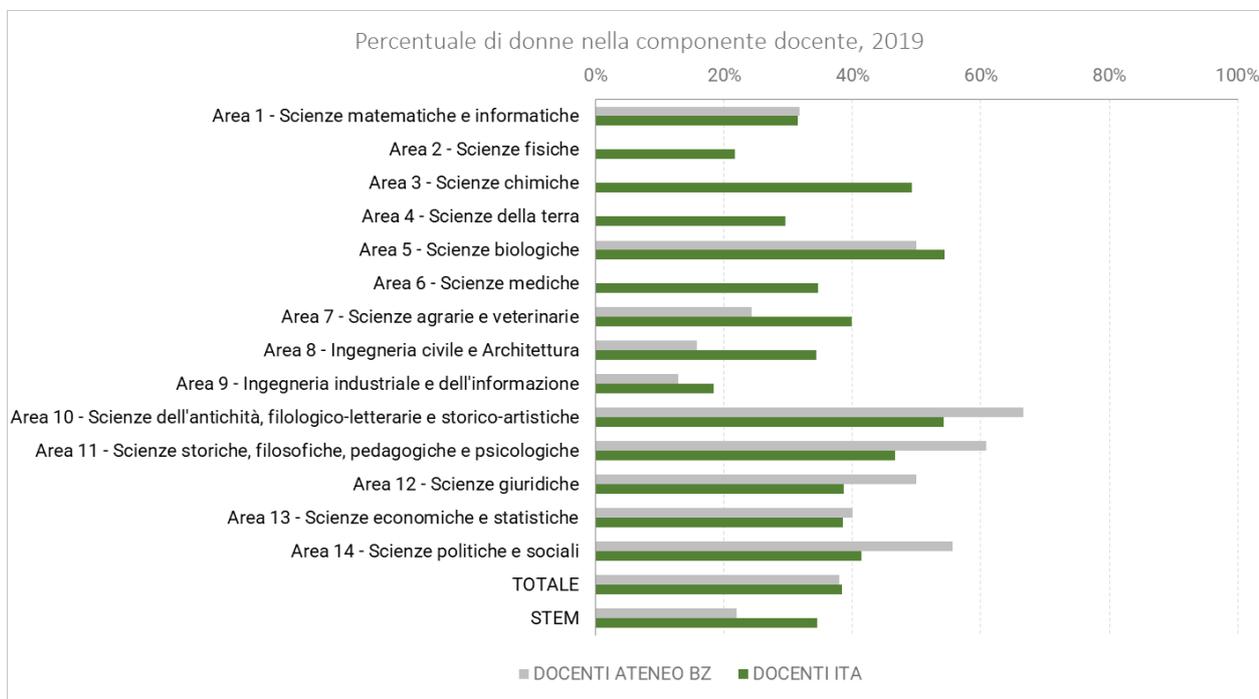
La quota di donne tra i professori di I fascia (Grade A) è calata fino al 16,1% nel 2018, per poi registrare un incremento fino al 2020.

La quota femminile tra i professori di II fascia (Grade B) è cresciuta notevolmente nel tempo fino all'attuale 42,1%.

La percentuale delle ricercatrici (Grade C) è calata dal 2015 al 2016, dopodiché è tornata intorno al 43-45% negli anni seguenti.

Fonte: MIUR e Cineca

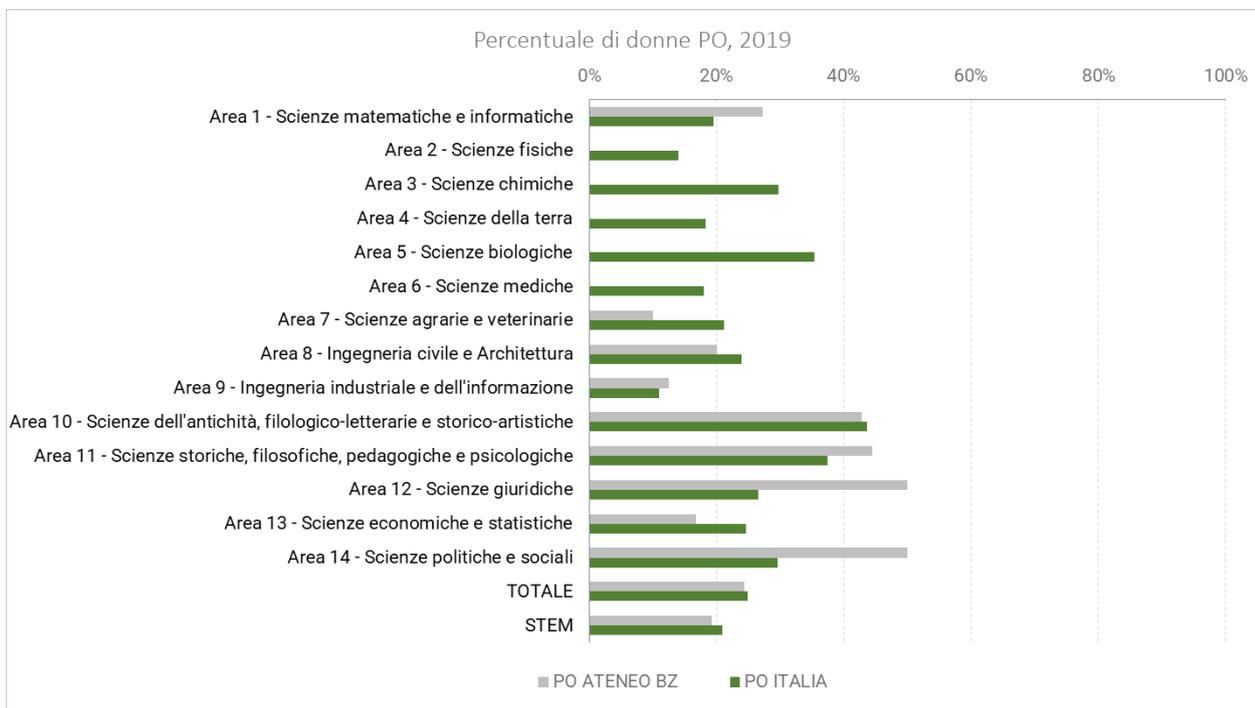
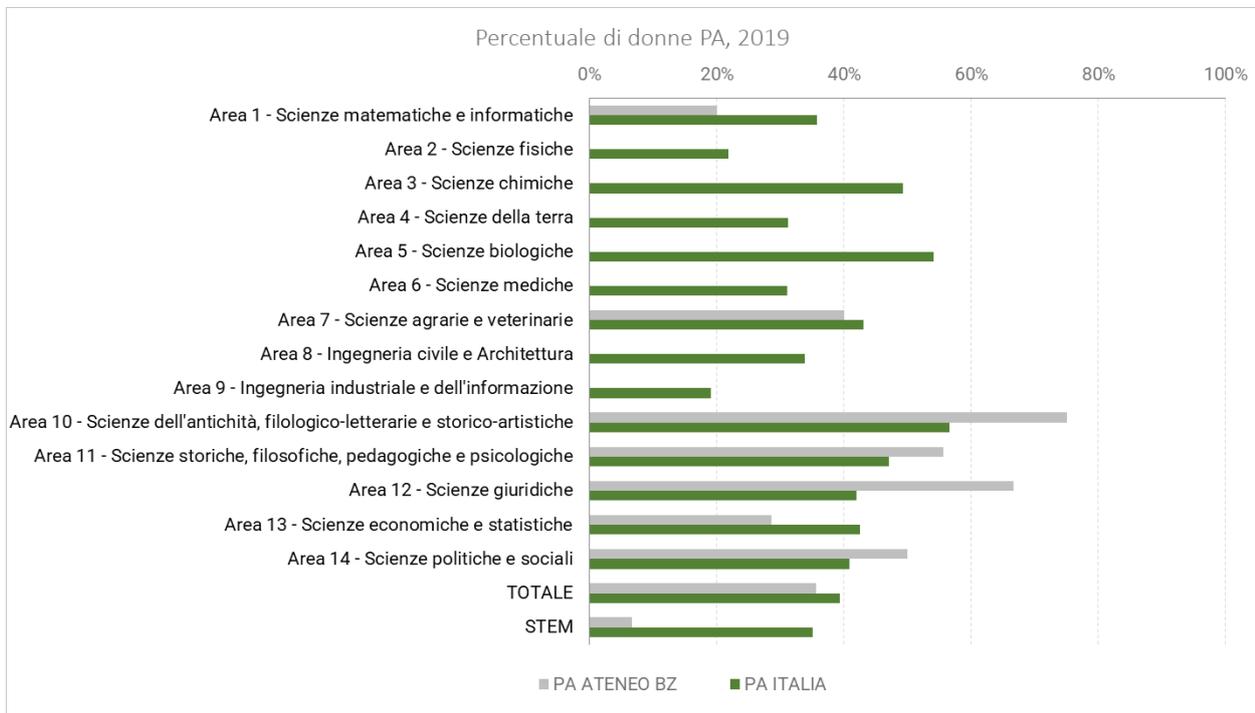
Tavola 17 – Percentuale di donne nel personale accademico per area scientifico-disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2019)



La quota femminile sul totale del personale accademico in unibz è molto vicina a quella della media nazionale. Ciò è dovuto sia ad un effetto di composizione, sia alla maggiore presenza femminile nelle aree 10, 11, 12 e 14. Nelle aree STEM, invece, la quota di donne tra il personale accademico è inferiore alla media nazionale.

Nell'area Ingegneria civile e Architettura la quota femminile è meno della metà del valore medio nazionale. Ciò può, in parte, derivare anche dall'assenza di Architettura nell'offerta di unibz.

(segue Tavola 17)



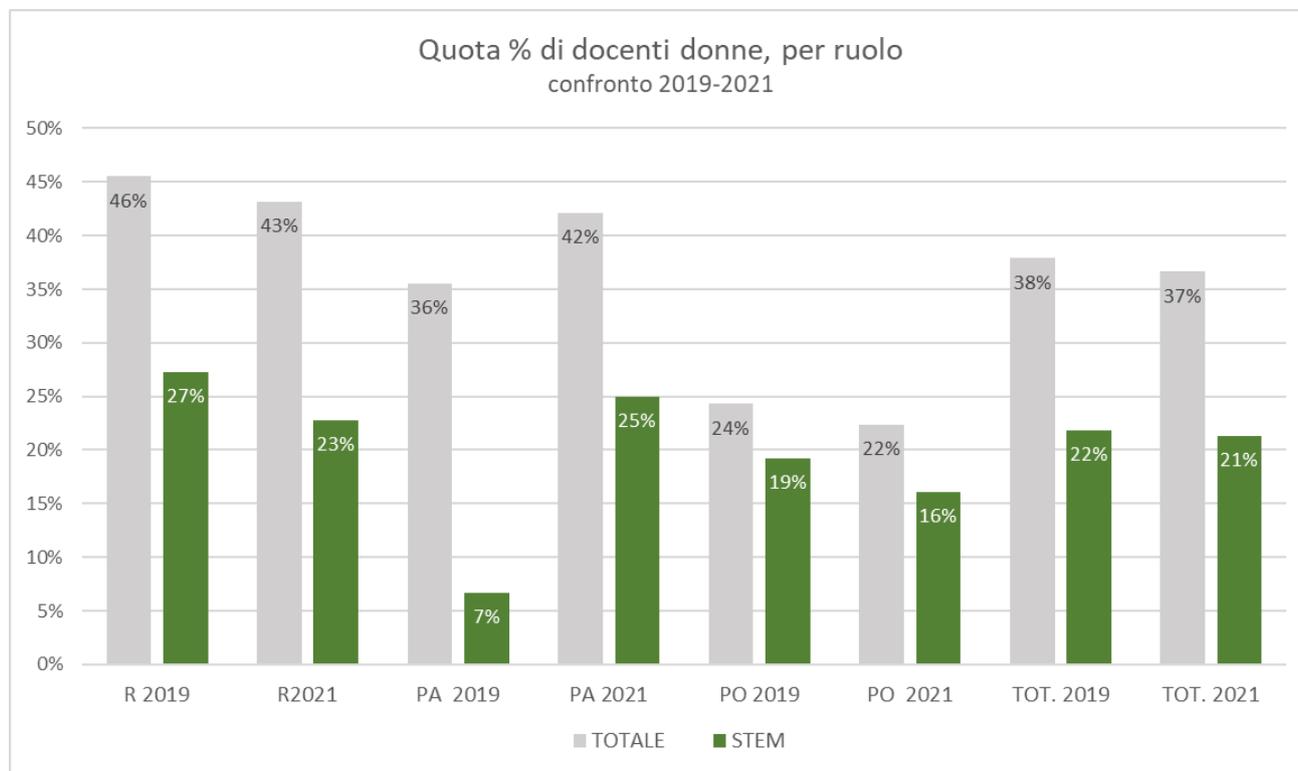
Fonte: MIUR

Nell'area delle scienze economiche e statistiche – a fronte di una quota totale vicina alla media nazionale - si rileva una maggiore presenza di donne tra i ricercatori ed una minore presenza tra gli ordinari e gli associati.

Nelle scienze matematiche ed informatiche vi è una quota maggiore tra gli ordinari ed una quota minore tra gli associati.

Nell'area Ingegneria e Architettura si nota l'assenza di donne tra i professori associati.

Tavola 18 – Percentuale di donne nel personale accademico, per ruolo (confronto 2019-2021)



Fonte: MIUR e Cineca

La Tavola 18 aggiorna per unibz la tavola precedente con dati tratti da Cineca sui docenti in servizio alla data del 15.11.2021. In un ateneo piccolo e in crescita ci si può attendere che la dinamica di assunzioni e cessazioni di quasi due anni possano avere effetto sull'incidenza media della quota femminile. Nel complesso dei ruoli del personale accademico, la differenza è, però, contenuta: l'incidenza femminile cala leggermente dal 38% al 37% in totale e dal 22% al 21% nelle aree STEM. La quota di donne diminuisce per i professori ordinari e per i ricercatori, mentre aumenta per i professori di seconda fascia (42%), in particolare nelle aree STEM, in cui le donne crescono dal 7% al 25%, anche se questo dato è ancora al di sotto della media nazionale del 2019, pari al 35%.

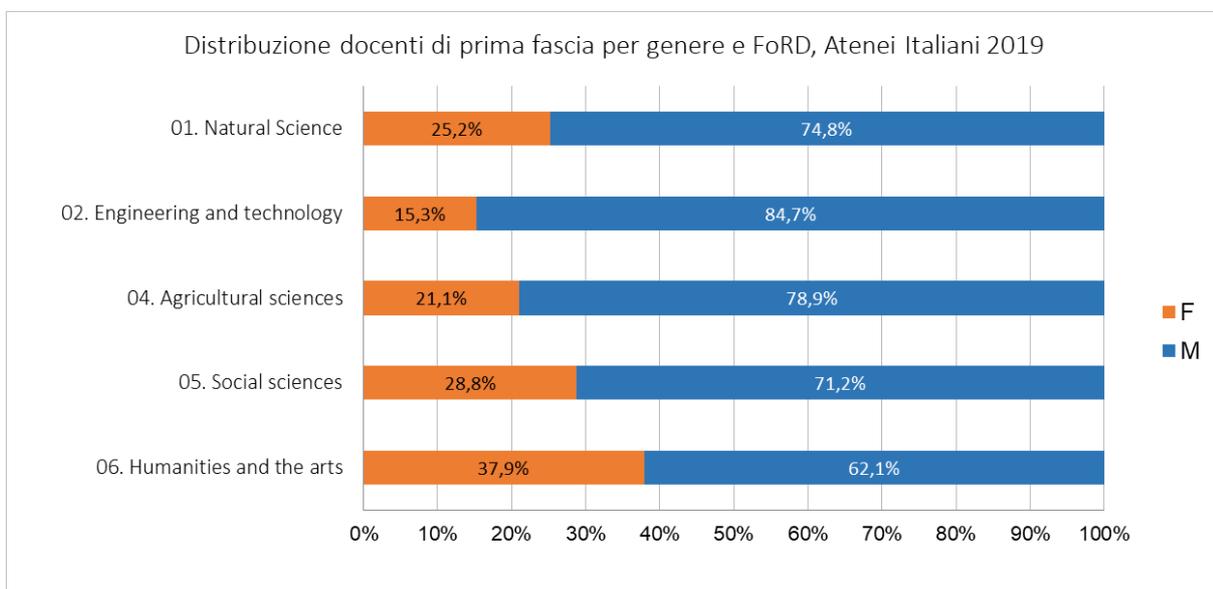
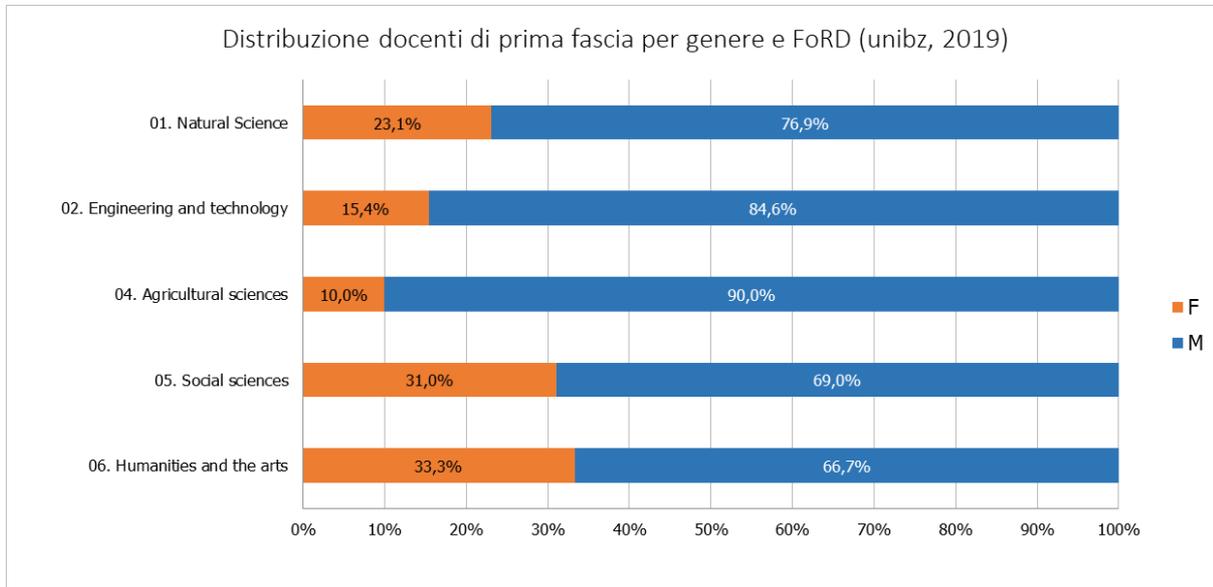
Tavola 19 – Personale accademico in organico al 15.11.2021 per genere e ruolo

AREA	Prof. I fascia		Prof. II fascia		Ricercatori		Totale		Quota % di donne			
	F	M	F	M	F	M	F	M	Prof. I fascia	Prof. II fascia	Ric.	TOTALE
Area 1 - Sc. matematiche e informatiche	3	9	1	3	7	15	11	27	25%	25%	32%	29%
Area 2 - Sc. fisiche	0	1	0	1	0	1	0	3	0%	0%	0%	0%
Area 3 - Sc. chimiche	0	0	0	0	0	1	0	1	n.a	n.a	0%	0%
Area 5 - Sc. biologiche	0	1	1	0	1	1	2	2	0%	100%	50%	50%
Area 7 - Sc. agrarie e veterinarie	2	8	2	6	5	12	9	26	20%	25%	29%	26%
Area 8 - Ing. civile e Architettura	1	4	2	8	1	5	4	17	20%	20%	17%	19%
Area 9 - Ing. industriale e dell'informaz.	1	11	1	3	4	21	6	35	8%	25%	16%	15%
Area 10 - Sc. letterarie e storico-artistiche	3	4	4	3	9	2	16	9	43%	57%	82%	64%
Area 11 - Sc. storiche, filos., pedagog. e psicol.	5	7	5	3	20	10	30	20	42%	63%	67%	60%
Area 12 - Sc. giuridiche	1	1	3	1	0	3	4	5	50%	75%	0%	44%
Area 13 - Sc. economiche e statistiche	2	19	4	3	9	7	15	29	10%	57%	56%	34%
Area 14 - Sc. politiche e sociali	1	1	1	2	4	1	6	4	50%	33%	80%	60%
Totale	19	66	24	33	60	79	103	178	22%	42%	43%	37%

Fonte: Cineca

Tavola 20 – Composizione di genere tra i docenti di I fascia per Fields of Research, confronto unibz e media degli atenei italiani (2019)

Valori in percentuale

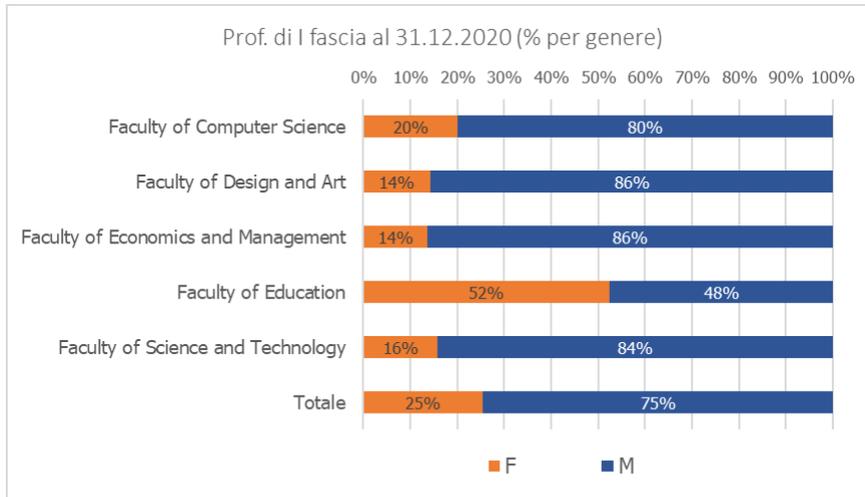


Fonte: MIUR

La Tavola 20 mostra che in tre grandi aree di ricerca (“Natural science”, “Agricultural sciences” e “Humanities and the arts”) unibz ha una quota di donne tra i professori di I fascia inferiore alla media italiana, in un’area la quota è superiore (“Social sciences”), mentre è pressoché identica (al 15%) nell’area “Engineering and technology”.

Tavola 21 - Composizione di genere tra i docenti di I fascia per Facoltà, unibz (2020)

Valori in percentuale

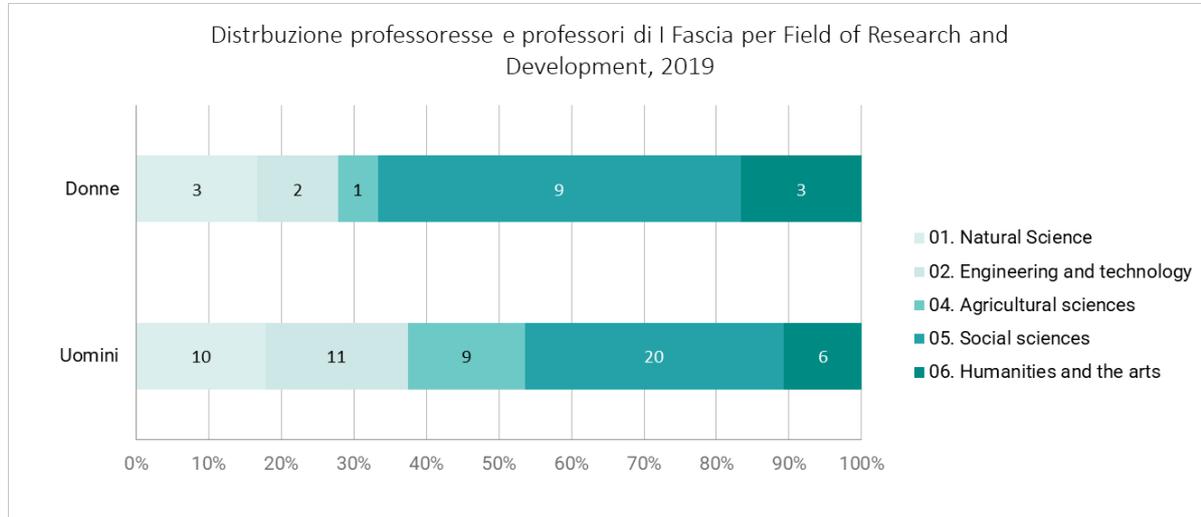


La Tavola 21 riporta la stessa composizione di genere dei professori di I fascia, questa volta rappresentata per Facoltà. Ciò consente di appurare che la Facoltà di Design (con settori disciplinari sia nell'area "Humanities" che in quella "Engineering") ha una quota molto bassa (14%) di donne tra i professori di I fascia. La stessa cosa risulta per la Facoltà di Economia nell'area delle scienze sociali.

Fonte: unibz

Tavola 22 – Distribuzione dei professori di I fascia di unibz per Fields of Research e genere (2019)

Valori assoluti e distribuzione percentuale

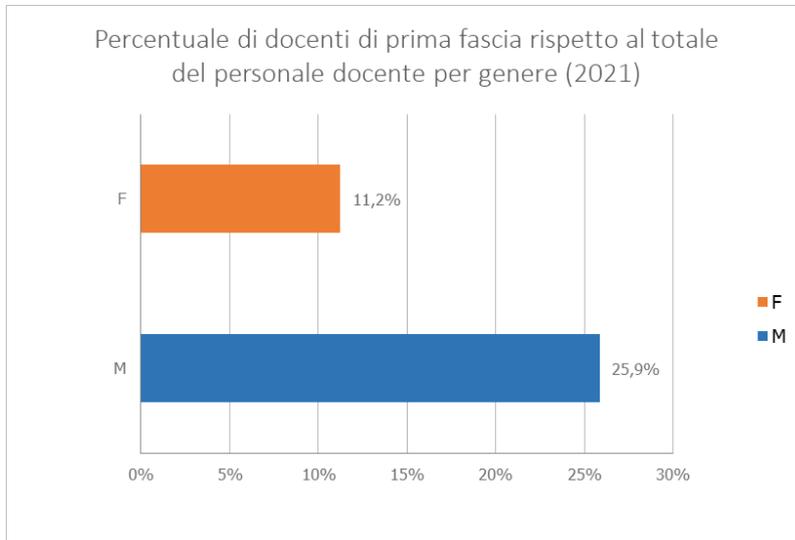


Fonte: MIUR

La Tavola 22 mostra come i professori e le professoressa di I fascia si distribuiscono nelle varie aree di ricerca a seconda del genere. Oltre alla forte differenza di numeri assoluti, si nota anche un'elevata concentrazione delle donne nell'area delle scienze sociali, mentre gli uomini sono presenti in quota significativa in tutte le aree.

Tavola 23 – Quote dei docenti di I fascia sul totale del personale accademico per genere, unibz (2021)

Valori in percentuale



I dati illustrati in precedenza significano che, sul totale del personale accademico femminile (compresi gli AR), l'11,2% ha la qualifica di professore di I fascia. Tra gli uomini, questa quota è del 25,9% (Tavola 23).

Fonte: MIUR

Tavola 24 – Rapporto di femminilità per ruolo e aree disciplinari CUN, unibz (2016 e 2019)

	R		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,36	0,84	0,17	0,25	0,50	0,38
02 - Scienze fisiche				0,00		0,00
03 - Scienze chimiche	0,00	1,00				
05 - Scienze biologiche	1,00	0,00			0,00	0,00
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,43	1,60	0,75	0,67	0,00	0,11
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,60	0,63	0,00	0,00	0,00	0,25
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,06	1,06	0,00	0,00	0,00	0,14
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2,00	0,17		3,00	0,50	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,83	0,53	1,00	1,25	1,00	0,80
12 - Scienze giuridiche	0,33	0,75	2,00	2,00	1,00	1,00
13 - Scienze economiche e statistiche	1,00	0,44	0,50	0,40	0,17	0,20
14 - Scienze politiche e sociali	0,33	0,50		1,00	0,50	1,00

Fonte: MIUR

LEGENDA

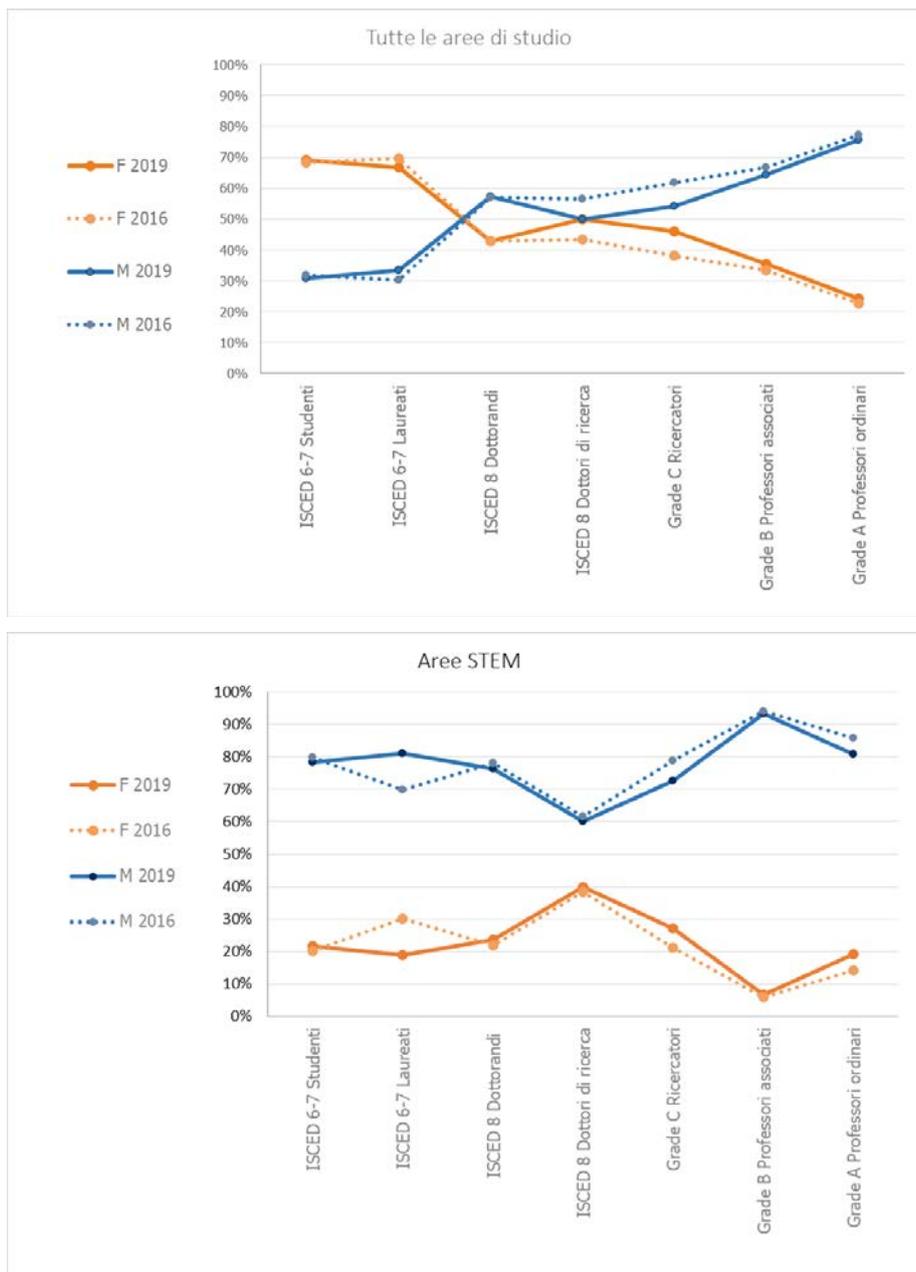
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,01	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	
	nessun/a docente	

Il rapporto di femminilità divide per ogni ruolo e area disciplinare il numero di donne con il numero di uomini. Le caselle blu scure sono quelle con il rapporto di femminilità peggiore; il rapporto pari a zero si ha quando non è presente nessuna donna (anche se il numero di uomini può essere basso). In aree con un numero di docenti complessivi molto basso, il rapporto può pertanto segnalare elevata concentrazione per genere anche laddove essa non è presente. Le caselle arancione scuro corrispondono al rapporto di femminilità migliore. Le caselle grigie corrispondono ad aree e ruoli in cui in unibz non è presente alcun docente.

3.2 Sviluppo delle carriere

Tavola 25 – Forbice delle carriere in unibz (2016 e 2019)

Valori in percentuale

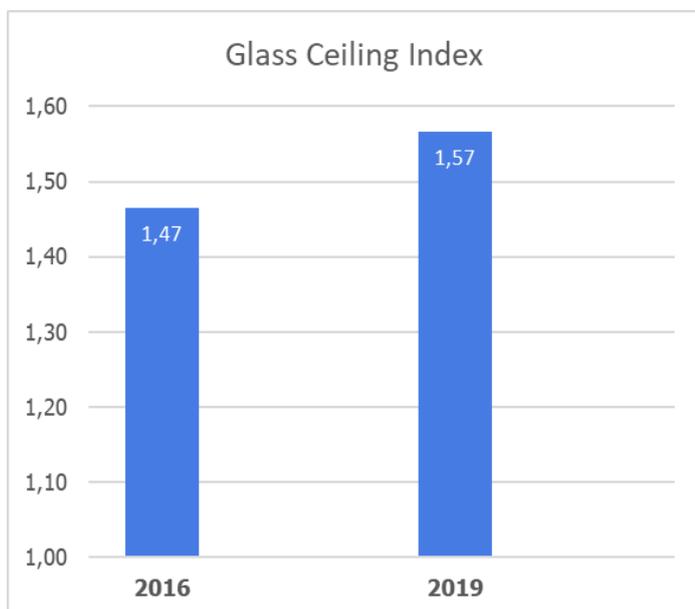


Fonte: MIUR

La Tavola 25 riflette la classica forma presente in molte università, in cui ad una forte presenza femminile tra gli studenti dei corsi di laurea segue un'inversione della presenza femminile, che diminuisce con le progressioni di carriera fino ai ruoli più elevati. Tra il 2016 ed il 2019 si nota un incremento della quota femminile tra i dottori di ricerca e tra i ricercatori, che si rispecchia ancora poco nei ruoli di professore.

Nelle aree disciplinari STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*) la forma della curva è diversa, perché la sottorappresentazione delle donne è presente già a partire dalla componente studentesca. La quota femminile migliora sensibilmente tra i dottori di ricerca, per poi calare tra i ricercatori e raggiungere il minimo tra i professori associati, con un recupero tra gli ordinari, seppure ad un livello ancora contenuto.

Tavola 26 – Glass Ceiling Index unibz (2016 e 2019)



Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A, ovvero professore di I fascia). Un GCI > 1 segnala una sottorappresentazione delle donne. La formula è la seguente:

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

Per confronto, il GCI nell'Unione Europea (EU-28) nel 2016 era pari a 1,64; in Italia 1,68. Nel 2018 in Italia era pari a 1,60.

Esso è influenzato anche dalle classi di laurea e corrispondenti settori disciplinari prevalenti negli atenei. Sorprende, tuttavia, il relativo peggioramento del GCI in unibz dal 2016 al 2019.

Fonte: MIUR

La fotografia attuale è frutto di un consolidamento degli anni di diversi meccanismi di selezione basati su diverse fonti normative e con criteri di selezione parzialmente differenti. Nelle posizioni di professore di I e II fascia, delle 138 persone attualmente in ruolo (al 30.09.2021) 133 sono state reclutate attraverso 4 principali canali: la chiamata diretta dall'estero (43 persone), la procedura selettiva aperta (21) e la procedura comparativa (19), nonché la procedura valutativa interna (50 persone).

Tavola 27 – Professori di I e II fascia in servizio al 30.09.2021 per canale di reclutamento e genere

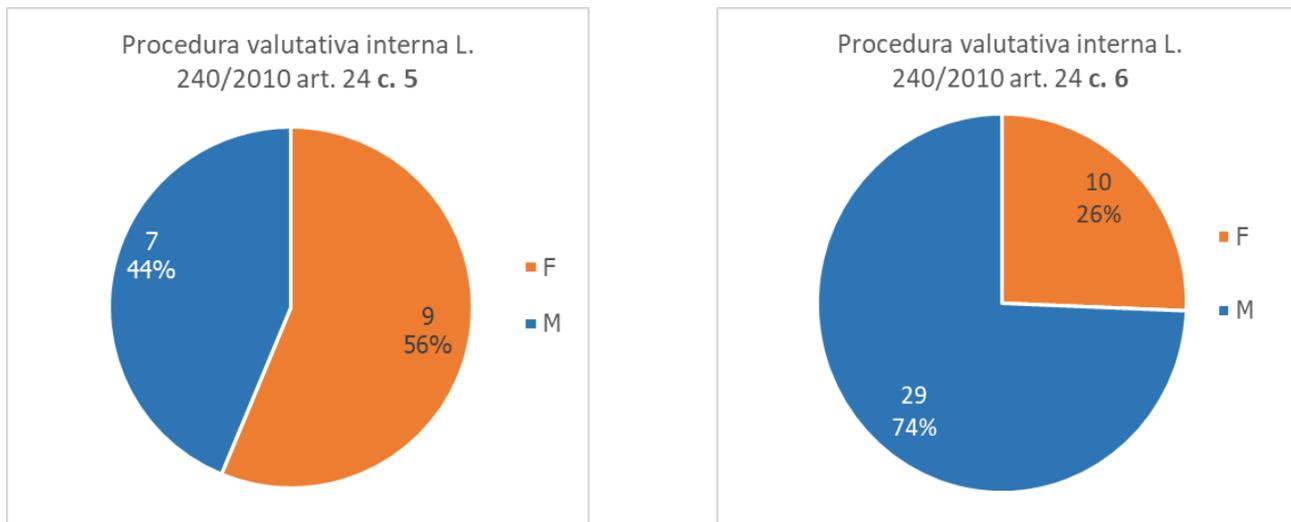
	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine
Chiamata diretta L. 127/1997	33	10	43	23%
Professore di ruolo di I fascia	24	9	33	27%
Professore di ruolo di II fascia	9	1	10	10%
Procedura selettiva aperta L. 240/2010 art. 18	13	8	21	38%
Professore di ruolo di I fascia	8	3	11	27%
Professore di ruolo di II fascia	5	5	10	50%
Proc. valutativa comparativa L. 10/1998	14	5	19	26%
Professore di ruolo di I fascia	7	3	10	30%
Professore di ruolo di II fascia	7	2	9	22%
Procedura valutativa interna L. 240/2010 art. 24	32	18	50	36%
Professore di ruolo di I fascia	17	5	22	23%
Professore di ruolo di II fascia	15	13	28	46%
Totale complessivo	92	41	133	31%

Fonte: unibz

La chiamata diretta dall'estero risulta avere la quota di reclutamento femminile più bassa (23%), in particolare per i professori di II fascia (10%). Negli altri canali di reclutamento la quota femminile è più elevata, ma vi è sempre un forte divario tra professori di I e di II fascia, tranne per la ormai superata procedura comparativa ex L. 10/1998.

Tavola 28 – Passaggi di ruolo per genere ed area CUN (dal 2014 al 01.09.2021)

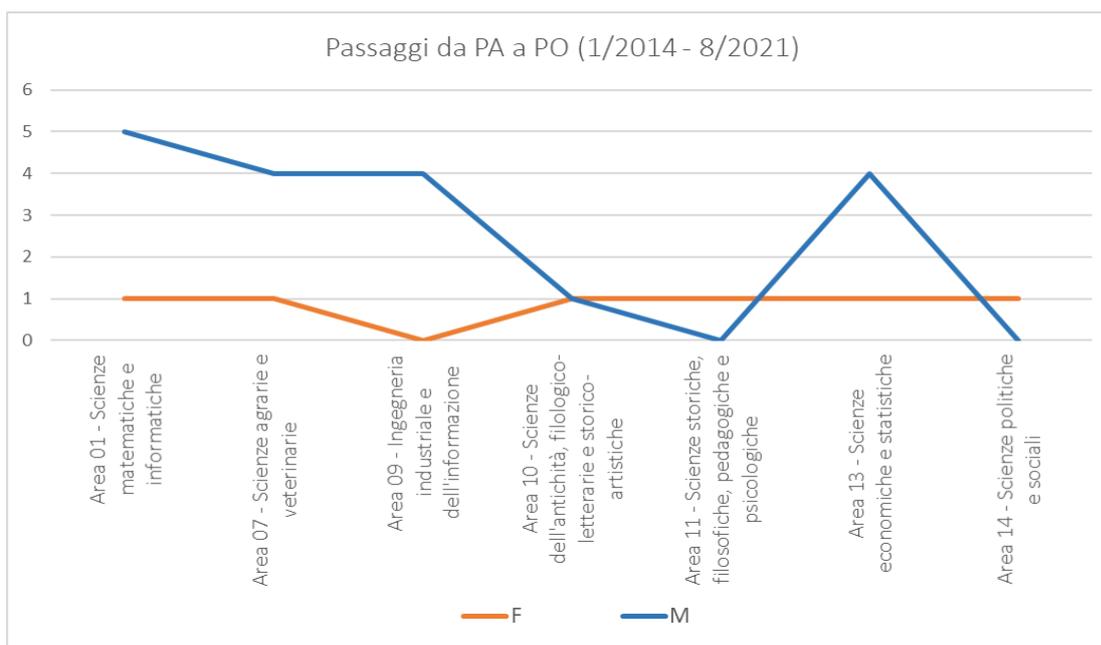
Valori assoluti ed in percentuale



Fonte: unibz

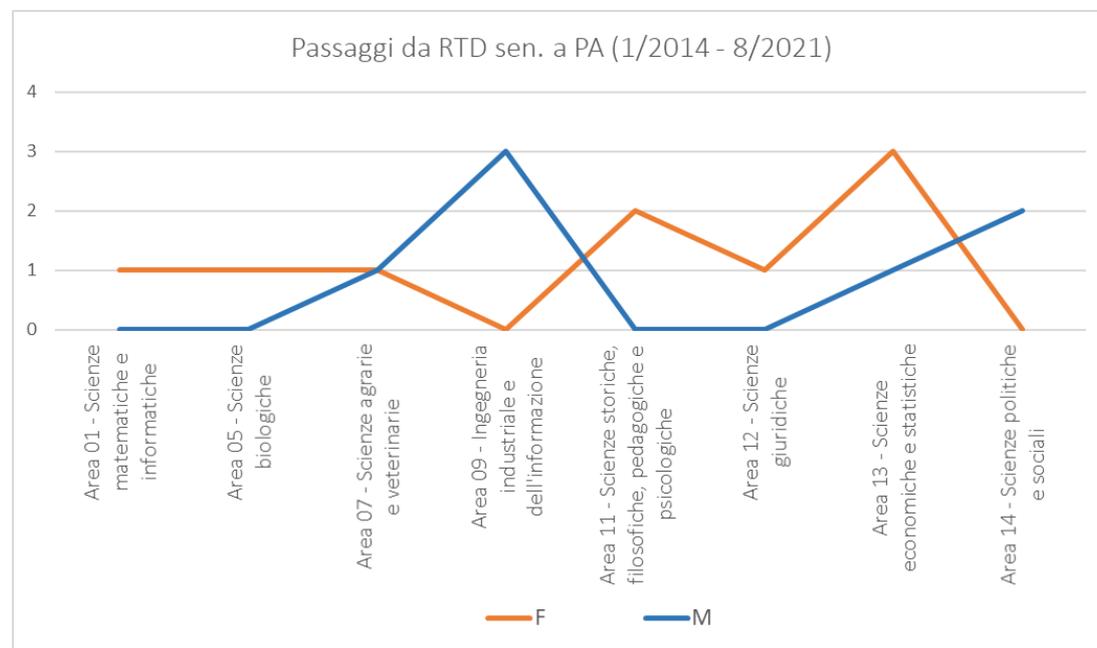
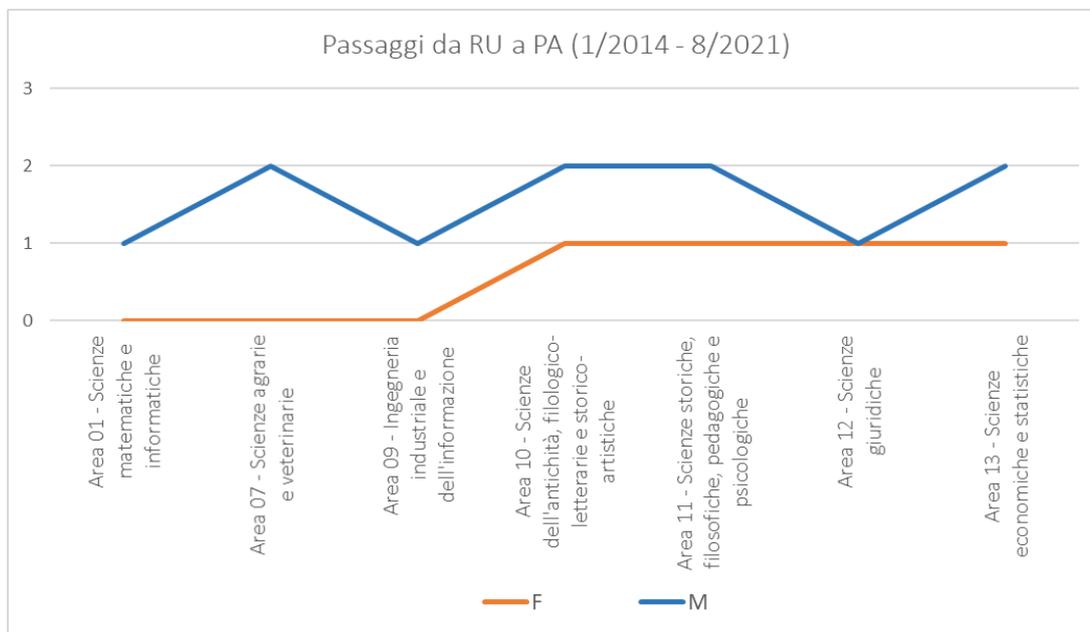
Nel complesso dal 2014 ad oggi ci sono stati 55 passaggi di ruolo a seguito di procedure valutative interne. Di queste 16 hanno riguardato il passaggio da RTD senior a professore associato (comma 5 dell'art. 24, L. 240/2010) e hanno visto una prevalenza di promozioni di ricercatrici donne². 39 procedure hanno riguardato lo sviluppo di carriera interna (comma 6), di cui 24 hanno riguardato il passaggio da associato ad ordinario, mentre 15 hanno riguardato il passaggio da ricercatore a tempo indeterminato (RU) a professore associato. Nelle procedure di carriera interna (comma 6) il 74% hanno premiato uomini, il 24% donne. Nella seguente Tavola 29 i passaggi sono rappresentati per tipologia, area disciplinare a genere.

Tavola 29 – Numero di passaggi di carriera per tipologia, area disciplinare e genere (1/2014 – 8/2021)



² Questa eccezione non sarà confermata nei prossimi anni, visto che dei 16 RTD senior oggi in servizio 14 sono uomini.

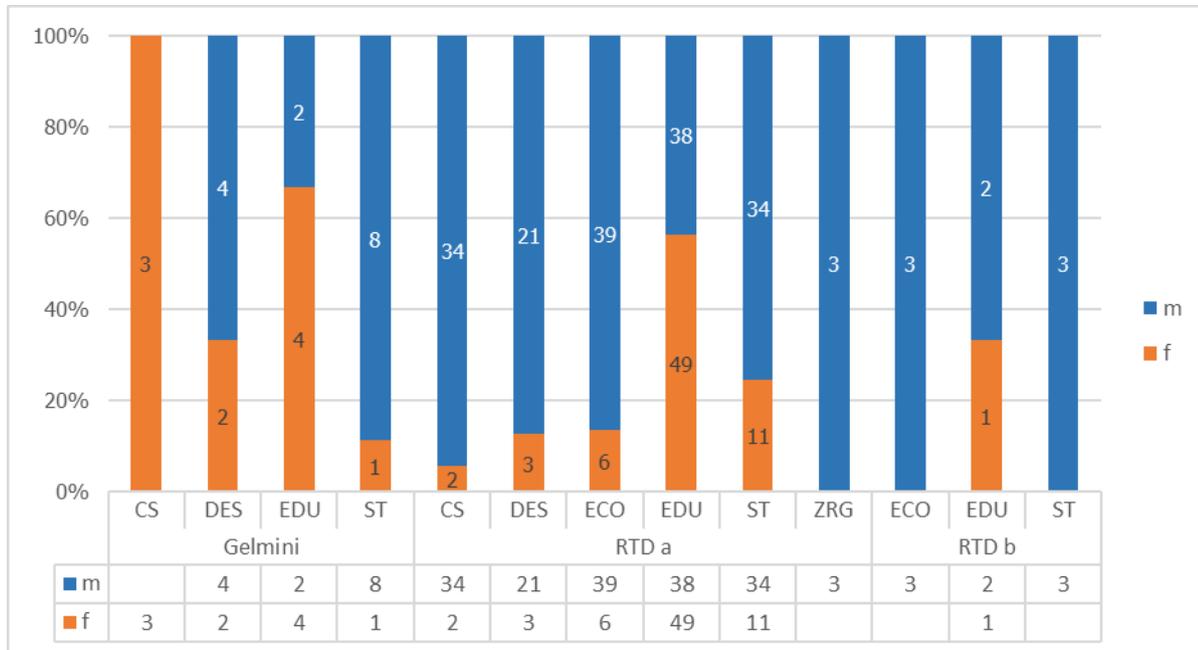
Tavola 29 (segue)



Fonte: unibz

Tavola 30 – Componenti delle commissioni di concorso: per tipo di procedura, facoltà e genere (1/2020– 8/2021)

Valori assoluti e rappresentazione percentuale



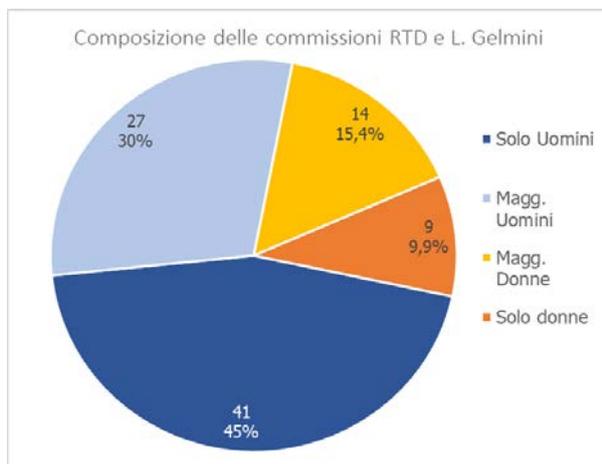
Fonte: unibz

Per un periodo più breve (gennaio 2020 – agosto 2021) sono disponibili in formato elettronico i dati sui componenti di commissione per genere, facoltà e tipo di procedura (Tavola 30). La maggior parte delle procedure qui osservate (80 procedure, corrispondenti a 240 commissari) ha riguardato concorsi per RTD tipo A. Tre procedure (9 commissari) hanno riguardato concorsi per RTD tipo B. Le restanti 8 procedure hanno riguardato il reclutamento di professori di I e II fascia ai sensi della Legge Gelmini.

Complessivamente, su 273 commissari il 70% erano uomini ed il 30% donne. Nelle 8 procedure di chiamata per professori ai sensi della Legge Gelmini la quota di donne è stata maggiore (42%).

Tavola 31 – Composizione % delle commissioni di concorso per RTD e reclutamento “Legge Gelmini” (1/2020 – 8/2021)

Valori assoluti e percentuali



Oltre il numero dei commissari, la loro distribuzione per genere all'interno delle singole commissioni fornisce ancor più la percezione dell'entità del disequilibrio. Dalla Tavola 31 si osserva che ben il 45% delle commissioni erano composte da soli membri uomini ed il 10% da sole donne. Un altro 30% di commissioni era composto in maggioranza da uomini, ed il restante 15% in maggioranza da donne. In sintesi, la composizione delle commissioni rispecchia il disequilibrio di genere tra i professori di I e II fascia (Tavola 15).

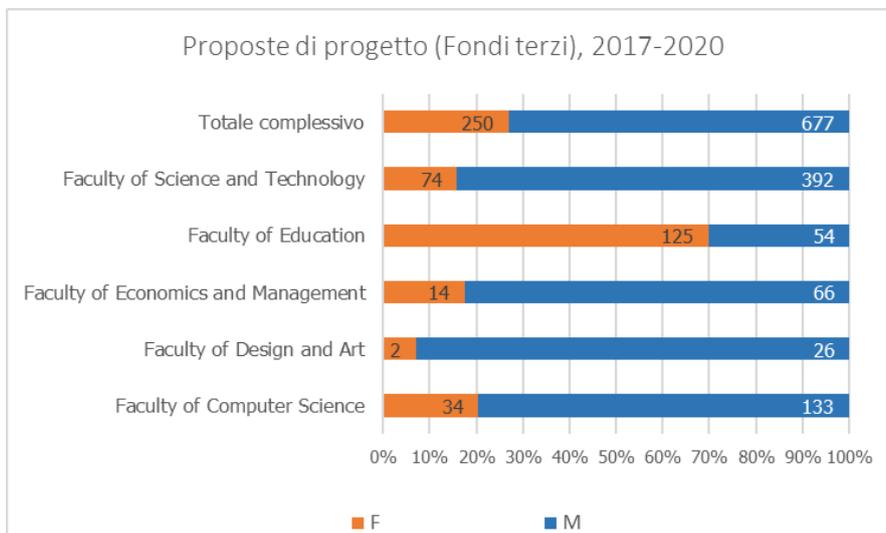
Fonte: unibz

3.3 Gli aspetti di genere nei dati sulla ricerca

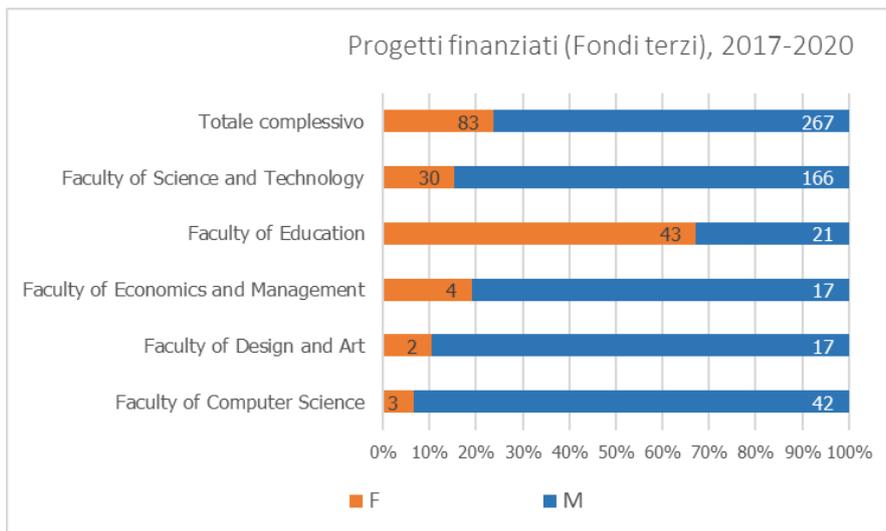
L'analisi sull'attività di ricerca in una prospettiva di genere si è concentrata soprattutto sulla figura del *Principal Investigator* (PI) o capo progetto e i dati sono classificati in base al genere di tale figura. In realtà la prospettiva di genere è più complessa e riguarda certamente anche la composizione dell'intero gruppo di ricerca. L'analisi parte dai progetti con finanziamento di mezzi terzi e si sposta poi sui bandi con fondi interni.

Tavola 32 – Progetti proposti e finanziati con mezzi terzi, per genere del PI e Facoltà (2017-2020)

Valori assoluti e rappresentazione percentuale



Complessivamente, su 927 progetti presentati nell'ultimo quadriennio, 250 (27%) avevano un PI donna. Un capo progetto donna si ha nel 70% delle proposte della Facoltà di Scienze della Formazione, attorno al 20% ad Informatica, sotto al 20% nella Facoltà di Economia e Scienze e Tecnologie, meno del 10% a Design.

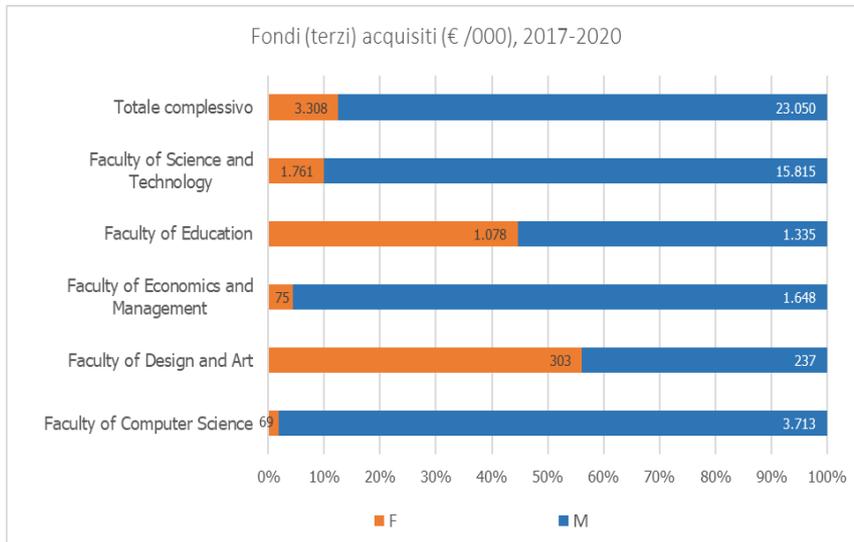


La percentuale di donne tra i PI di progetti finanziati nel complesso cala leggermente (24%).

Il quadro di incidenza femminile tra le Facoltà resta analogo a quello dei progetti presentati, tranne per la Facoltà di Informatica, in cui la quota di PI donne diminuisce notevolmente tra progetti presentati e progetti finanziati.

Fonte: unibz

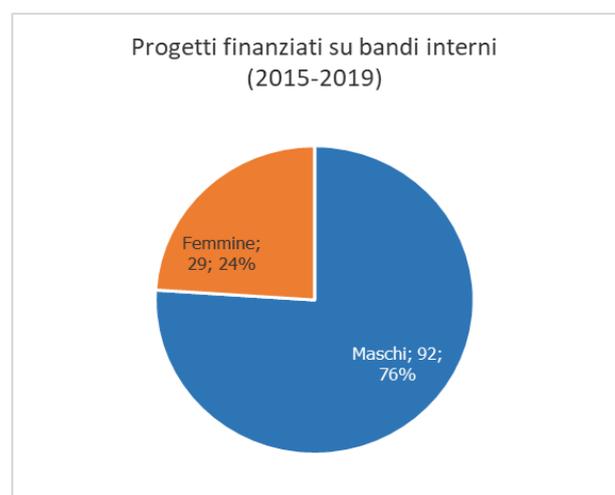
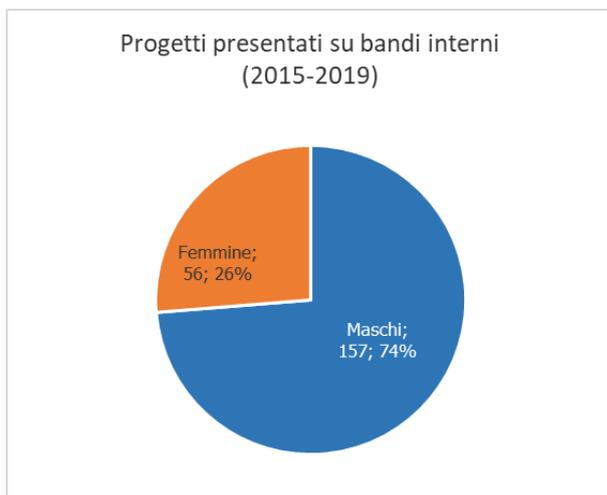
Tavola 33 – Fondi acquisiti con mezzi terzi, per genere del PI e Facoltà (2017-2020)



Il quadro cambia di più con riferimento agli importi acquisiti tramite i progetti. L'incidenza finanziaria dei progetti con PI donne cala al 13%. Ciò è in buona parte dovuto al forte peso relativo delle Facoltà di Scienze e Tecnologie ed Informatica. Tuttavia, incide anche il fatto che i progetti guidati da donne sono mediamente di dimensione minore. Ciò è evidente in tutte le Facoltà (in particolare Economia, Informatica, ma anche Scienze della Formazione), tranne che nella Facoltà di Design, dove i due progetti guidati da donne hanno introitato più fondi dei 17 progetti a guida maschile.

Fonte: unibz

Tavola 34 – Progetti presentanti e finanziati su bandi interni per genere del PI (2017-2019)



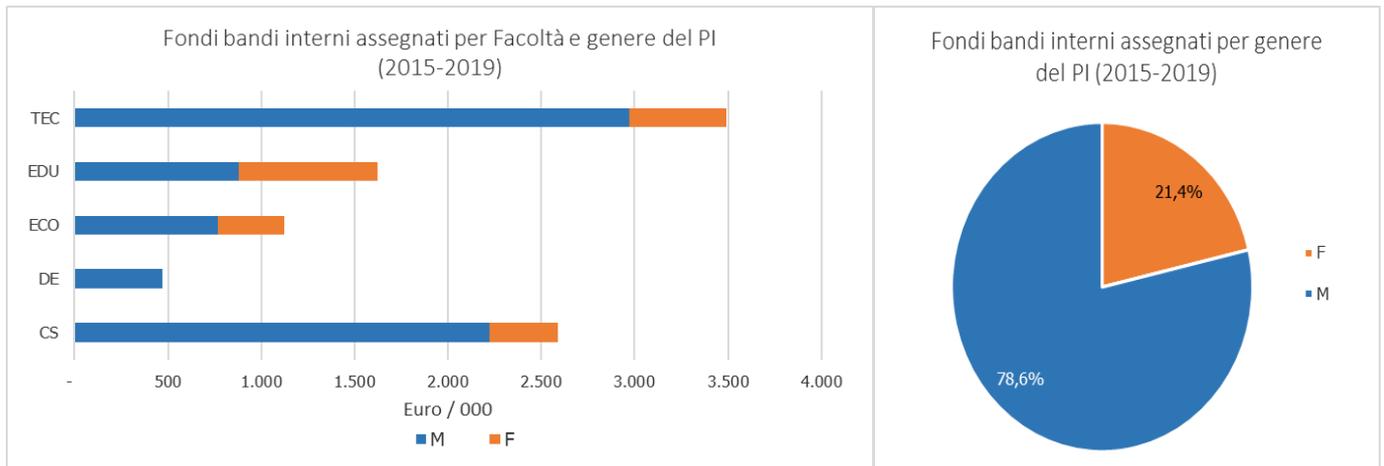
Fonte: unibz

Il grafico di Tavola 34 si basa sui progetti di ricerca presentati su bandi interni "generalisti". Non include quindi i bandi interdisciplinari (vedi Tavola 38) e i fondi assegnati alle Facoltà e riservati a RTD. Il tasso di progetti guidati da donne presentati su bandi interni (26%) è simile a quello delle proposte per acquisire fondi terzi. Il tasso di successo dei progetti su bandi interni è leggermente più elevato tra gli uomini.

Tavola 35 – Importi per progetti di ricerca finanziati tramite bandi interni, per genere e Facoltà (2015 – 2019)

Importi in migliaia di Eu

Valori in percentuale

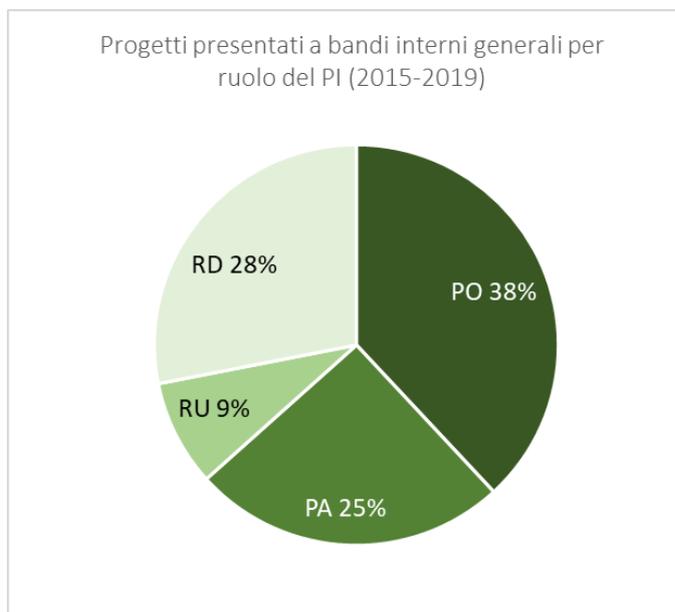


Fonte: unibz

Anche per i fondi interni (Tavola 35 a dx), la quota di fondi assicurata a progetti con PI donna (21,4%) è inferiore alla quota di progetti (24%), sebbene la differenza sia meno marcata rispetto ai progetti con fondi terzi.

Per potere interpretare il peso delle donne tra i PI, è necessario porlo in relazione alla quota femminile del personale accademico di ruolo di unibz, pari al 37%. Tuttavia, ai sensi del Regolamento interno, possono presentare progetti ai bandi solo i professori (di I e II fascia) e quei ricercatori il cui contratto in essere scade successivamente al termine previsto del progetto.

Tavola 36 – Ripartizione % per ruolo dei progetti presentati su bandi interni



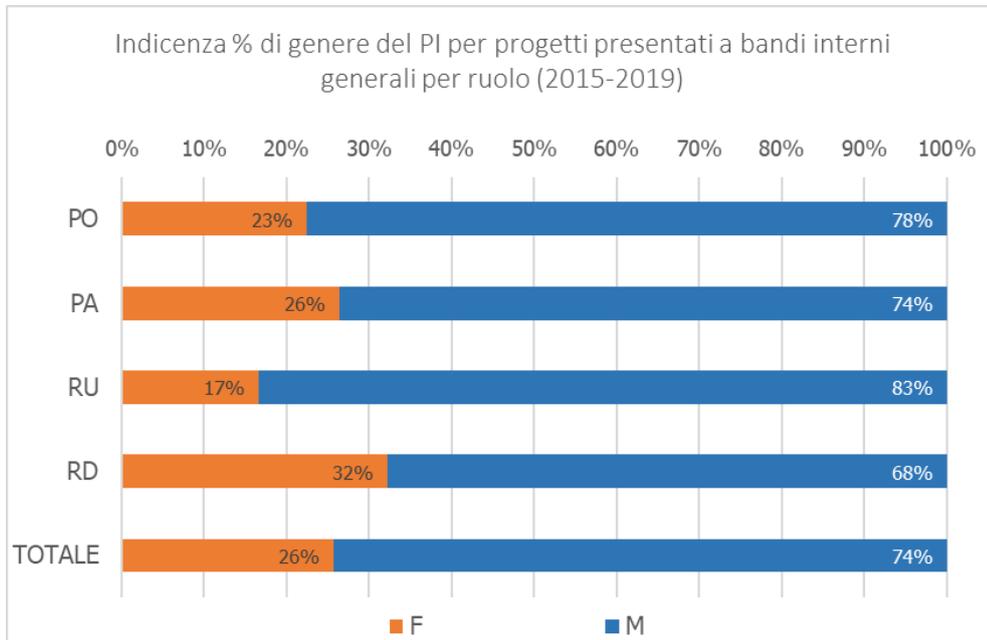
Come si vede dalla Tavola 36, ben il 28% di progetti sui bandi interni viene presentato da PI che sono ricercatori e tempo determinato.

Assumendo che il 28% sia la quota di RTD che può fare domanda ai sensi del Regolamento e ponderando, quindi, la popolazione del personale accademico femminile per tale percentuale, si stima che la quota di professoressa e ricercatrici donne che potrebbe partecipare al bando è almeno pari al 34%.

Se si compara questo dato con il 26% di proposte con PI donna (Tavola 34) risulta un *gap* di ben 8 punti percentuali.

Fonte: unibz

Tavola 37 – Incidenza di genere dei PI per progetti presentati a bandi interni “generali” per ruolo (2015-2019)



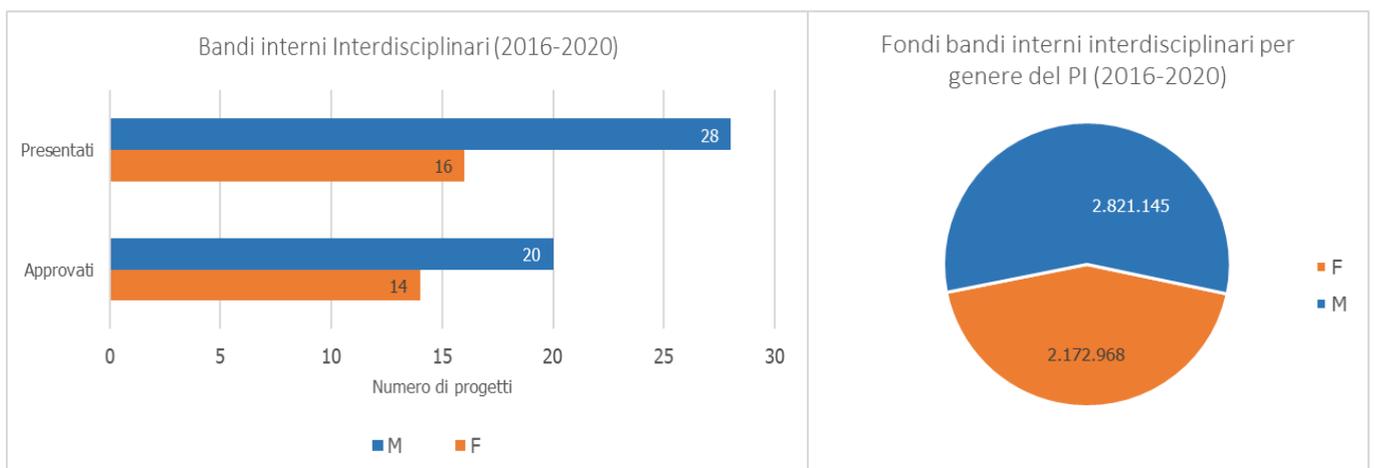
Fonte: unibz

Come si nota dalla Tavola 37, la sottorappresentazione delle donne è visibile soprattutto tra i ruoli di professore associato e di ricercatrice, mentre tra gli ordinari la loro incidenza a capo dei progetti di ricerca è molto vicina a quella nella popolazione complessiva di riferimento.

Tavola 38 – Progetti su bandi interni interdisciplinari per genere del PI (2016-2020)

Valori assoluti

Importi e rappresentazione percentuale



Fonte: unibz

La situazione cambia se si considerano, invece, i bandi per progetti interdisciplinari. La Tavola 38 mostra una quota di progetti con PI donne presentati (36%) e approvati (41%) maggiore della loro quota nella popolazione che può presentare progetti. Tale riequilibrio è ancora più vistoso con riferimento ai fondi assicurati dai progetti (parte destra).

3.4 Retribuzioni del personale accademico in un'ottica di genere

Tavola 39 - Retribuzioni medie del personale accademico 2020 per genere e ruolo

Importi lordi annui (in migliaia di Euro)

	Elem. Stip. Base	Ind. Scient.	Ind. Lingue	Premio
Femmine (media)	60.299	5.181	3.957	1.177
PO (femmine)	110.101	13.409	4.371	2.078
PA (femmine)	72.199	7.985	4.592	1.858
R (femmine)	43.250	2.133	3.667	740
Maschi (media)	68.007	6.454	3.767	1.970
PO (maschi)	105.011	12.652	3.817	4.285
PA (maschi)	74.662	7.857	4.851	1.698
R (maschi)	42.784	2.128	3.356	634
TOTALE (media)	65.063	5.968	3.840	1.667

Fonte: unibz

La Tavola 39 evidenzia una differenza di genere nelle retribuzioni medie totali del personale accademico. Tuttavia, questa differenza è quasi completamente riconducibile ad un effetto di composizione (carriera). Infatti, se si osservano le retribuzioni medie per ruolo, negli elementi stipendiali di base e nelle principali indennità le differenze di genere sono minime. La disparità nella media complessiva deriva in sostanza dall'effetto delle carriere visto nei paragrafi precedenti: le donne sono più concentrate nei ruoli di ricercatrice e meno presenti nei ruoli apicali.

L'unica distorsione non dovuta all'effetto del ruolo è l'entità media del premio tra i professori ordinari, che è doppia tra gli uomini rispetto alle donne. Essa deriva principalmente da una maggiore frequenza relativa del premio tra i professori di I fascia uomini rispetto alle donne ed in misura secondaria dall'importo del premio erogato.

3.5 Sintesi per il personale accademico

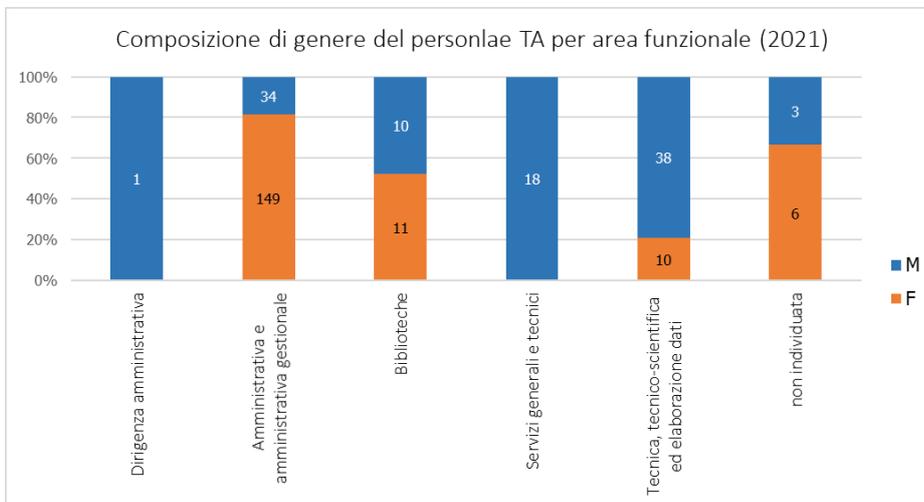
- La popolazione studentesca è al 69% femminile, il personale accademico di ruolo è al 62,7% maschile.
- La cosiddetta forbice delle carriere inizia a divergere a partire da coloro che hanno conseguito il dottorato di ricerca, che sono ancora per il 50% donne.
- Complessivamente il ritardo nella componente femminile, anche rispetto alla media italiana, è maggiore nelle aree STEM.
- La percentuale femminile è più bassa (22%) per il ruolo apicale del professore di I fascia. Il dato è inferiore alla media degli atenei italiani (25%) e va letto criticamente alla luce del fatto che unibz ha una spiccata prevalenza di corsi di laurea e settori scientifico-disciplinari caratterizzati da segregazione femminile.
- La quota femminile di professori ordinari (ma anche di associati) devia in basso dal dato medio nazionale soprattutto nelle aree delle scienze fisiche, chimiche, biologiche ed agrarie (sebbene nelle prime tre vi siano anche pochi uomini) e nelle scienze economiche e statistiche. A livello di Facoltà, colpisce anche il basso dato di Design e Arti che è composta principalmente da due aree disciplinari molto diverse (“Ingegneria e Architettura” e “Scienze dell’antichità, ... e “Storico-artistiche”).
- Il ritardo è il risultato di tutti i canali di reclutamento, tranne i passaggi di carriera da RTD senior a professore associato che hanno premiato maggiormente la componente femminile.
- In assenza di dati di genere sui candidati, non è possibile formulare solide ipotesi sulle cause della sottorappresentazione femminile. Tuttavia, un ruolo può essere svolto dalla composizione delle commissioni di concorso (nelle procedure che la prevedono): nelle commissioni insediate dal gennaio 2020 ad agosto 2021, il 70% dei componenti era di sesso maschile ed il 45% delle commissioni era composta solo da membri di sesso maschile.
- Nell’ambito dei progetti di ricerca, le donne sono sottorappresentate nel ruolo di *Principal investigator* (PI). Esse ricoprono questo ruolo nel 25% delle proposte di progetto a valere su fondi terzi e nel 26% delle proposte sui bandi interni “generalisti”. In questi ultimi, la quota di donne che potenzialmente potrebbe presentare domanda ai sensi del Regolamento interno è stimata intorno al 34%.
- Il tasso di successo dei PI donna è leggermente più basso dei PI uomini. L’importo medio dei progetti finanziati è più elevato nel caso di PI uomini rispetto alle donne.
- Un’eccezione è rappresentata dai bandi interni per progetti interdisciplinari, in cui le donne hanno un peso più che proporzionale rispetto alla loro quota tra il personale accademico.
- Per quanto riguarda i livelli retributivi, non vi sono differenze significative a parità di ruolo, sicché il *gap* (-10,7% negli elementi stipendiali di base) è frutto principalmente di un effetto di composizione (di carriera), dovuto al fatto che le donne sono relativamente più presenti nei ruoli di ricercatrice che in quelli apicali. La componente premiale tra i professori di I fascia potrebbe avere un effetto distorsivo a sfavore delle donne e dovrebbe essere approfondita.

4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

4.1 Composizione del personale per aree e livelli

Tavola 40 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per area funzionale d'impiego e genere (2021)

Valori assoluti e rappresentazione percentuale

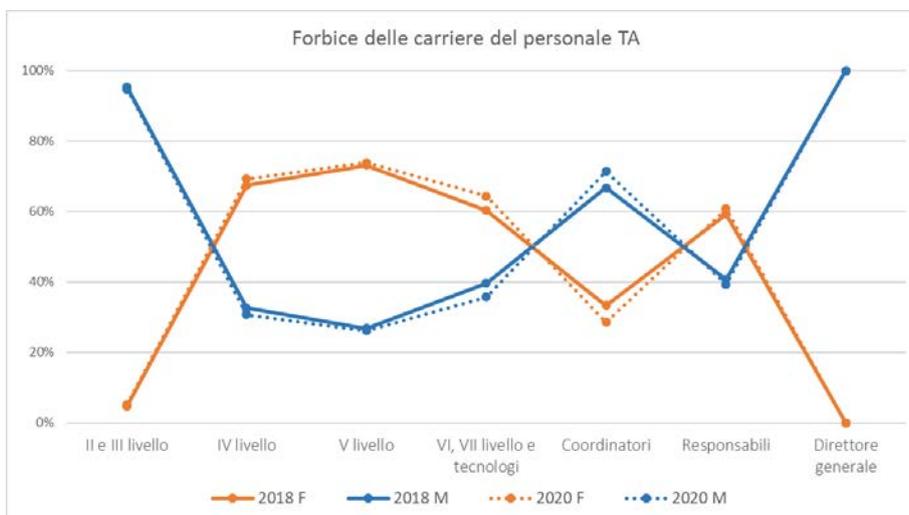


Completivamente il personale tecnico-amministrativo conta 280 unità, di cui il 63% sono donne. Esse sono più concentrate nelle funzioni amministrative, in cui raggiungono l'82%. Le donne non sono rappresentate tra i servizi tecnici generali. Tra i servizi tecnico-scientifici ed IT prevale la componente maschile con il 79%.

Fonte: unibz

Tavola 41 – La forbice delle carriere nel personale tecnico-amministrativo (2018 e 2020)

Valori in percentuale



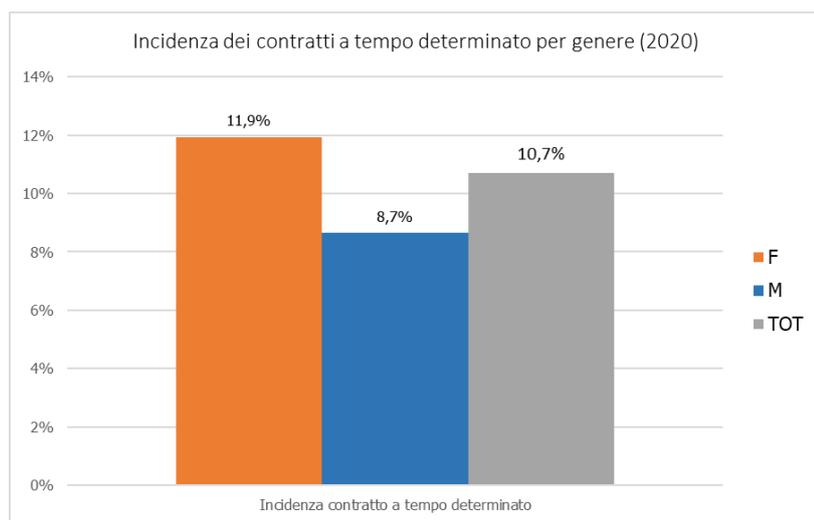
Per livello, la distribuzione funzionale comporta una concentrazione di uomini nei livelli II e III ed una sovrarappresentazione delle donne al livello V. Tra i responsabili di servizio/ufficio, la ripartizione per genere corrisponde all'incirca a quella generale del PTA. Tra i coordinatori vi è, invece, un'inversione con una chiara prevalenza maschile.

Fonte: unibz

4.2 Situazione contrattuale e assenze

Tavola 42 – Incidenza dei contratti a tempo determinato per genere (2020)

Valori in percentuale

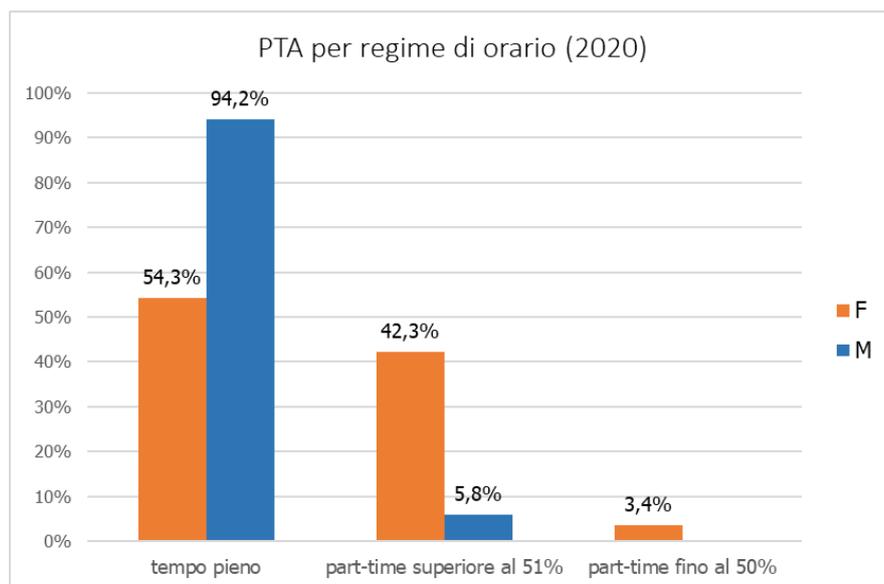


L'incidenza dei contratti a tempo determinato è complessivamente del 10,7% con una differenza di 3 punti percentuali tra donne e uomini.

Fonte: unibz

Tavola 43 – Distribuzione del personale per regime di orario contrattuale e genere (2020)

Valori in percentuale

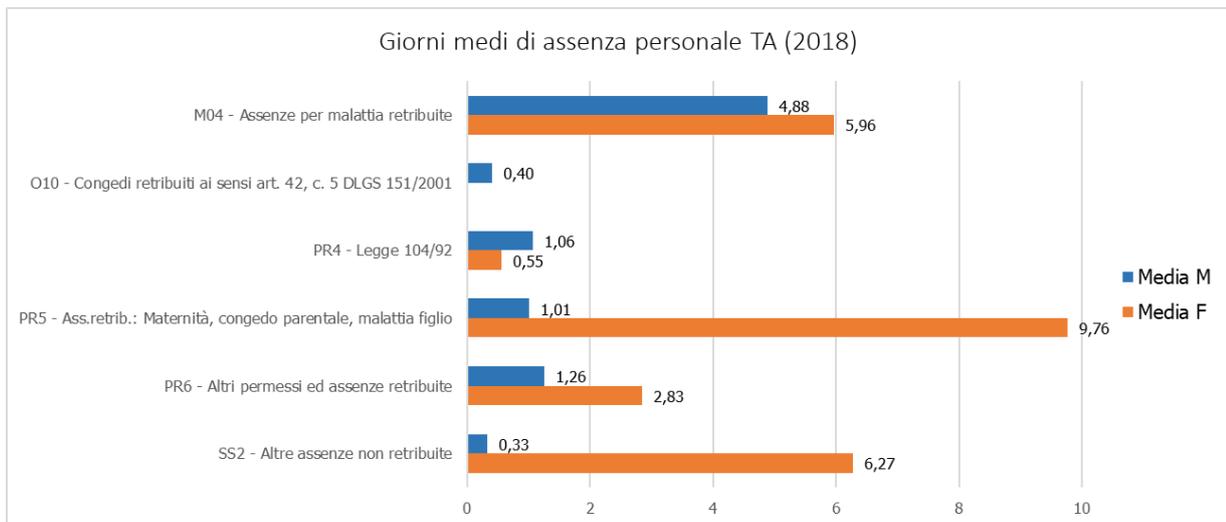
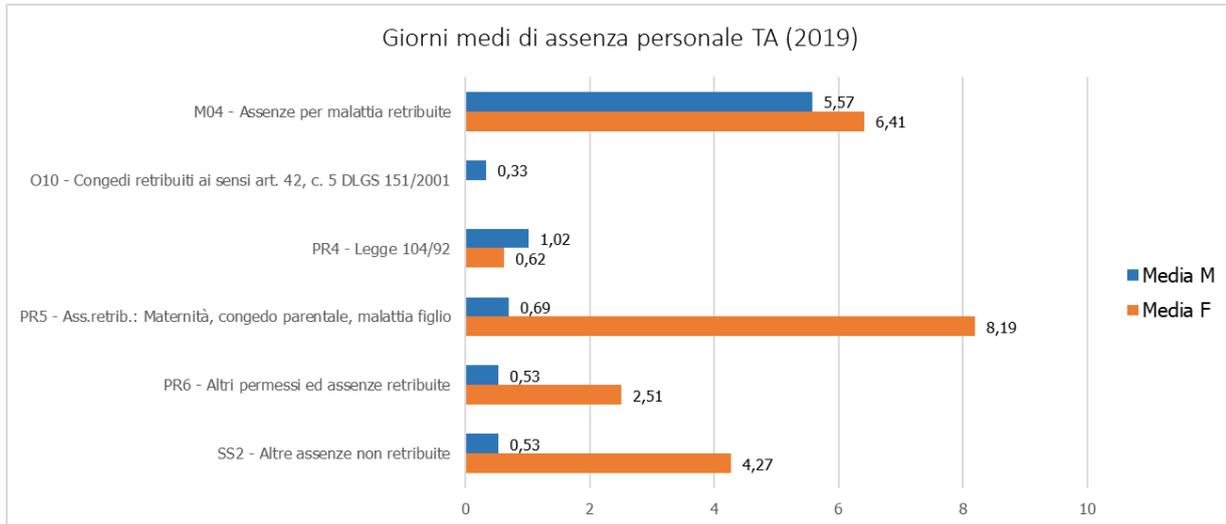


Tra gli uomini il 94,2% ha un contratto a tempo pieno, al confronto con il 54,3% delle donne, che per il 42,3% seguono un orario a tempo parziale superiore al 50% delle ore.

Fonte: unibz

Tavola 44 – Giorni medi di assenza del personale per genere e motivazione (2019 e 2018)

Valori assoluti



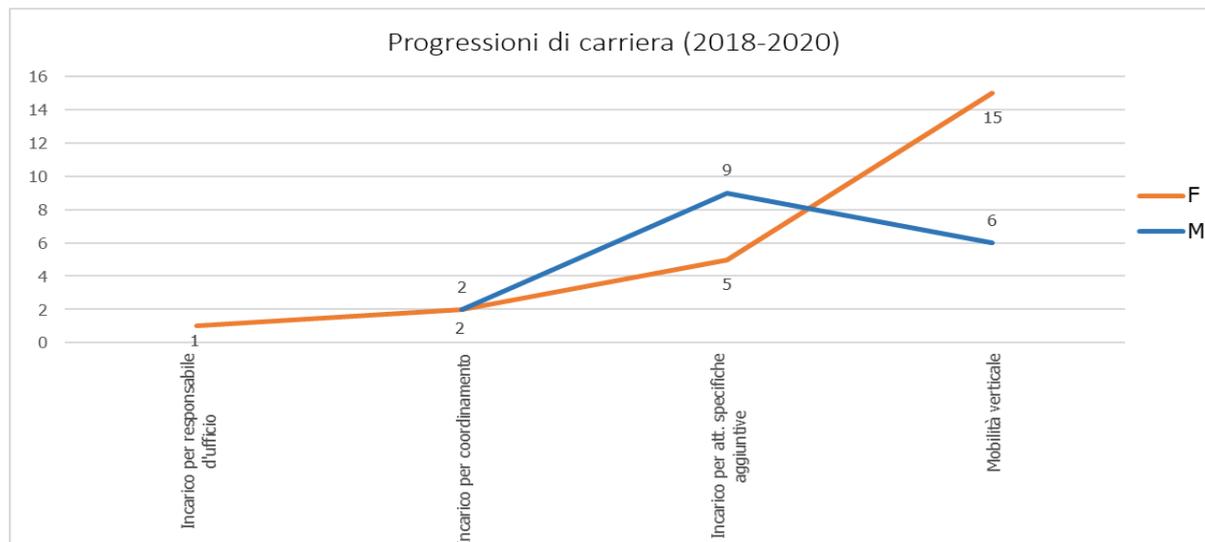
Fonte: unibz (Relazione stress-lavoro-correlato)

La Tavola 44 evidenzia il maggior numero di assenze delle dipendenti donne, soprattutto con riferimento ad assenze retribuite relative a maternità e congedi parentali. Si osserva anche un elevato numero di giorni di assenza non retribuiti (4,3 gg. nel 2019 e 6,3 gg. nel 2018) registrati dalle donne. Questo dato dovrebbe derivare prevalentemente dall'opzione di beneficiare del congedo facoltativo non retribuito post maternità, contrattualmente previsto fino ad un massimo di un anno.

4.3 Progressioni di carriera e retribuzioni

Tavola 45 – Progressioni di carriera del personale per genere (2018-2020)

Valori assoluti



Fonte: unibz

Nelle progressioni di carriera (Tavola 45) si nota per il triennio 2018-2020 una significativa sovra rappresentazione degli uomini nell'ottenimento di incarichi per attività specifiche aggiuntive. Nella progressione per mobilità verticale, invece, vi è una leggera sovra rappresentazione femminile (rispetto alla popolazione relativa).

Tavola 46 – Retribuzioni lorde medie annue del personale per genere e livello (2020)

Importi lordi annui (in migliaia di Euro)

Fonte: unibz

	Base e conting.	Ind. Resp.	Ind. Incarico	Tot. Lordo
Femmine	39.473	849	815	41.911
3rd level	33.773	-	-	33.773
4th level	34.609	-	138	34.832
5th level	40.405	-	265	41.193
6th level	45.889	3.166	1.727	52.262
Maschi	40.313	1.675	1.826	45.957
2nd level	32.322	-	308	33.031
3rd level	35.130	-	401	35.850
4th level	36.741	-	863	38.348
5th level	39.989	-	1.365	43.775
6th level	47.001	3.852	3.445	56.791
Totale complessivo	39.780	1.151	1.184	43.389

Le retribuzioni di base del PTA mostrano differenze di genere contenute, pari in media a 840 euro annui lordi.

La differenza di genere nella retribuzione totale avviene per effetto delle indennità di responsabile e di incarico. Al netto del peso distorsivo della figura maschile del Direttore, nel caso dell'indennità di responsabile l'effetto potrebbe essere più di livello (coefficiente di indennità più elevato per gli uomini), mentre per l'indennità di incarico potrebbe pesare maggiormente

l'incidenza relativa o frequenza, nel senso che una maggiore percentuale relativa di uomini rispetto alle donne beneficia dell'indennità di incarico. Ciò potrebbe essere riconducibile al più frequente riconoscimento di tale indennità per figure e progetti tecnici, ricoperti prevalentemente da uomini (vedi anche Tavola 40).

4.4 Sintesi sul personale tecnico-amministrativo

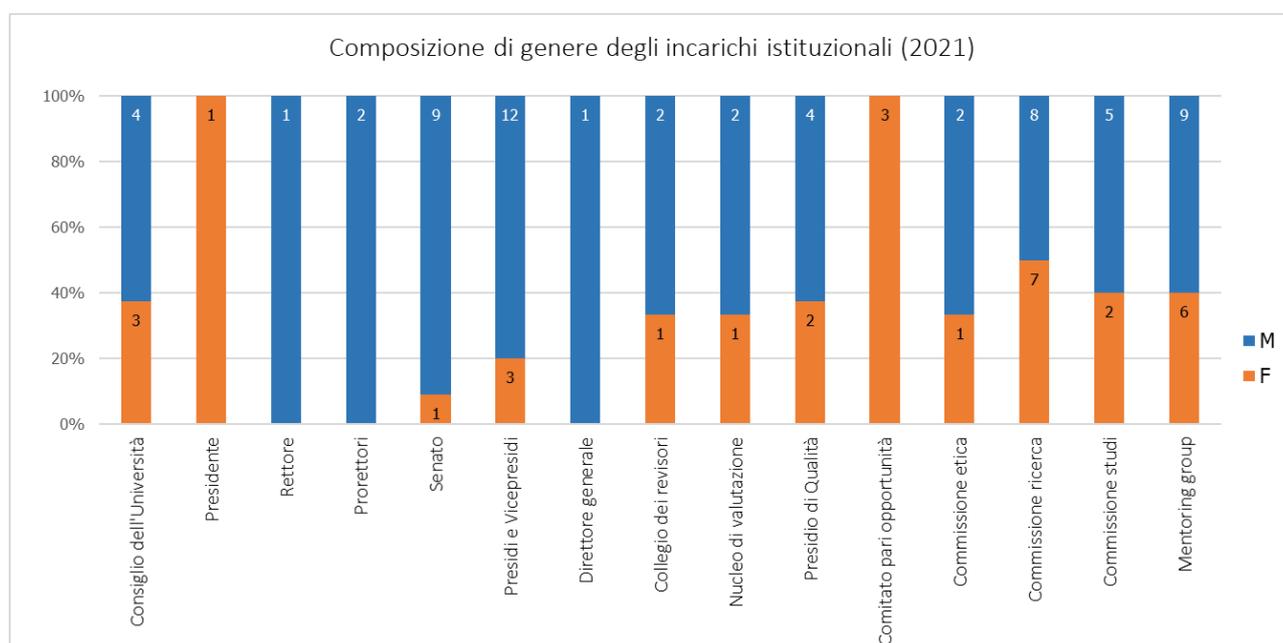
- Complessivamente il personale tecnico-amministrativo conta 280 unità, di cui il 63% sono donne. Esse sono più concentrate nelle funzioni amministrative, in cui raggiungono l'82%. Esse non sono rappresentate tra i servizi tecnici generali. Tra i servizi tecnico-scientifici ed IT prevale la componente maschile con il 79%.
- Tra i responsabili di servizio/ufficio, la ripartizione per genere corrisponde all'incirca a quella generale del personale tecnico-amministrativo. Tra i coordinatori vi è, invece, un'inversione con una prevalenza maschile.
- L'utilizzo del regime di orario a tempo parziale rimane a forte concentrazione femminile (bel il 46% lo utilizzano con differenti numeri di ore settimanali), mentre tra gli uomini il 94% ha un regime a tempo pieno.
- I dati evidenziano il maggior numero di assenze delle dipendenti donne, soprattutto con riferimento ad assenze retribuite relative a maternità e congedi parentali, ma anche ai giorni di assenza non retribuiti (4,3 gg. nel 2019 e 6,3 gg. nel 2019).
- Nelle progressioni di carriera si nota per il triennio 2018-2020 una sovra rappresentazione degli uomini nell'ottenimento di incarichi per attività specifiche aggiuntive. Nella progressione per mobilità verticale, invece, vi è una leggera sovra rappresentazione femminile.
- Nelle retribuzioni di base non emerge un *gender pay gap* significativo. Un divario, seppure contenuto, si crea per effetto della maggiore frequenza relativa tra gli uomini dell'indennità di incarico e, in misura minore, dell'indennità di responsabile.

5 GOVERNANCE

5.1 Incarichi istituzionali e di governo

Tavola 47 – Composizione di genere negli incarichi istituzionali (2021)

Valori assoluti e rappresentazione percentuale



Fonte: unibz

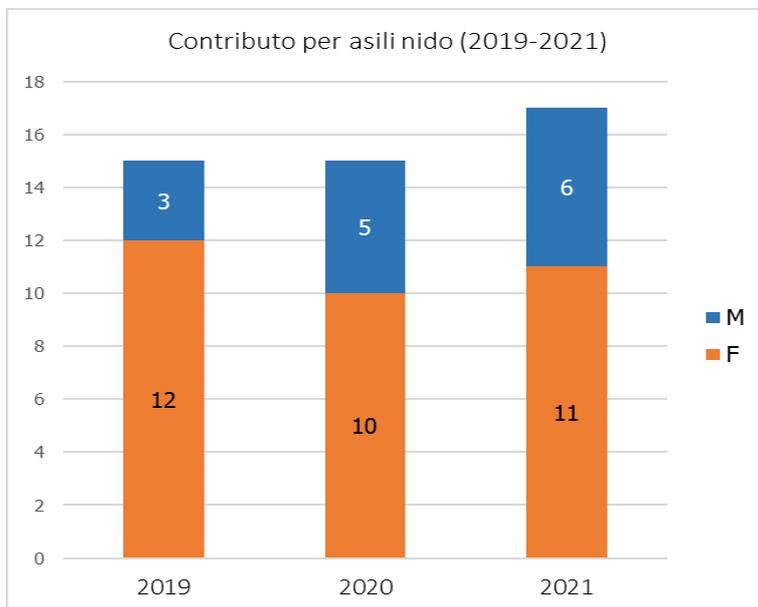
Nella composizione per genere degli organi di unibz, si riscontra una forte prevalenza maschile nelle funzioni di prorettori, presidi e vicepresidi di facoltà e, di conseguenza, nel Senato accademico.

6 CONCILIAZIONE E SMARTWORKING

6.1 Conciliazione famiglia e lavoro

La Libera Università di Bolzano offre ai propri dipendenti alcuni servizi ed agevolazioni per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Tavola 48 – Numero di percettori del contributo per asilo nido, per genere del richiedente



unibz mette annualmente a disposizione del proprio personale tecnico-amministrativo e accademico, un contributo mensile per i costi derivanti dall'utilizzo dell'asilo nido/della "Tagesmutter". Il riconoscimento del contributo mensile per i costi dell'asilo nido/della "Tagesmutter" avviene sulla base dei criteri approvati con delibera del Consiglio dell'Università del 15 dicembre 2017, n. 184. Tali criteri prendono in considerazione sia la composizione che il reddito del nucleo familiare dei richiedenti.

Negli ultimi 3 anni il numero dei percettori è variato tra 15 e 17. L'importo massimo mensile a persona ammonta a 250 euro (2,50 euro all'ora per un massimo di 100 ore al mese). Il costo complessivo annuo

nel biennio (media 2018-2019) è stato circa di 24.000 euro.

Per facilitare il personale docente ed amministrativo e gli studenti di unibz nel conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative e legate allo studio, vengono offerti servizi di **assistenza bambini** presso le sedi di Bolzano e Bressanone per i seguenti periodi: vacanze di Carnevale, 2 settimane a giugno, 2 settimane ad agosto e settimana di Ognissanti. La convenzione con la struttura prevede un massimo di 16 ragazzi al giorno per sede. Il costo annuo negli ultimi anni è stato tra i 15.000 ed i 20.000 euro, di cui una quota resta a carico del dipendente.

Nell'autunno 2019, nell'ambito di un'indagine sulla soddisfazione lavorativa del personale tecnico-amministrativo, circa un quarto dei rispondenti ha valutato come poco adeguata la promozione della conciliazione presso unibz e ha richiesto maggiore flessibilità nell'orario di lavoro e nella disciplina degli straordinari. L'indagine ha dato lo spunto per una riflessione su miglioramenti organizzativi, che sono stati perseguiti con vari strumenti.

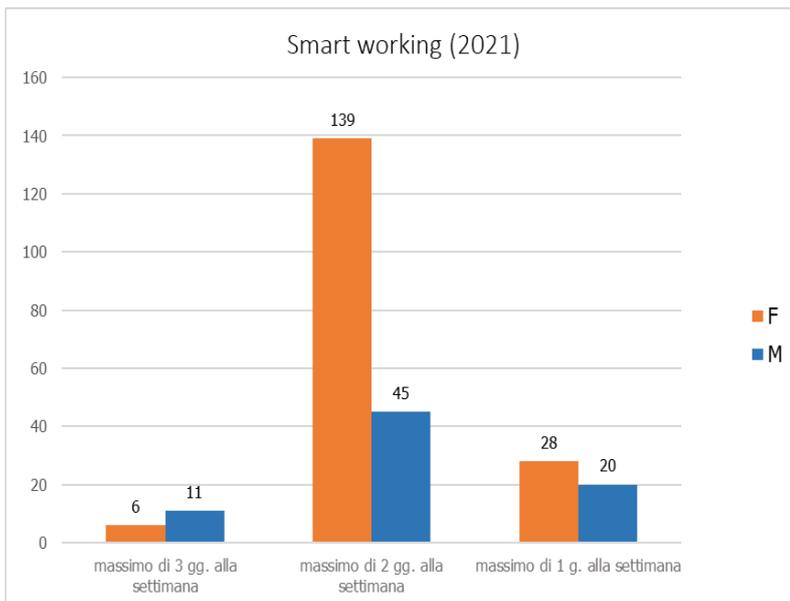
Tra essi rientra la certificazione "audit familieundberuf" ottenuta nel 2021, con la quale unibz si impegna ad attuare un programma di misure tese a migliorare la conciliazione ed il benessere organizzativo. Esse vanno dalla flessibilizzazione nella fruizione del part-time e nella disciplina degli straordinari a linee guida per l'organizzazione delle riunioni, alla previsione di una "banca delle ore solidale" a favore delle persone con maggiori carichi di cura familiare, all'ottimizzazione dell'offerta del "Kid Space".

6.2 Smartworking

Il lavoro agile ha avuto una fortissima espansione durante il periodo più acuto dell'emergenza pandemica Covid-19 ed è stato disciplinato con apposito Regolamento che prevede la sottoscrizione di accordi individuali per l'accesso a questa modalità di lavoro flessibile e indipendente dal luogo di lavoro.

Tavola 49 - Giorni di smartworking concessi al personale tecnico-amministrativo

Valori assoluti (escluse le persone con zero giorni)



Hanno ottenuto la possibilità di fare smart-working 249 persone, pari all'89% del PTA. Gli esclusi sono coloro con mansioni che non possono essere effettuate da remoto. In termini relativi, le donne hanno richiesto (ed ottenuto) con maggiore frequenza la possibilità di fare fino ad un massimo di 2 giorni alla settimana in smartworking.

Fonte: unibz

7 SINTESI E APPROCCI PER IL RIEQUILIBRIO

Con riferimento agli **studenti**, unibz ha un'offerta di corsi di laurea fortemente segregata per genere, con molti corsi a netta prevalenza femminile (Scienze della Formazione, Educatore sociale, Servizio sociale). Nel complesso il 69% degli iscritti ai corsi di laurea sono donne. Nelle aree STEM, si osserva, invece, una forte sottorappresentazione femminile. Queste segregazioni dipendono da stereotipi di genere e dalla perpetuazione di distorsioni nel mercato del lavoro e delle professioni che sono socialmente ancorate ad in buona parte indipendenti dall'azione di unibz. Tuttavia, è possibile bilanciare, almeno parzialmente, queste segregazioni attraverso azioni di informazione e sensibilizzazione – da coordinare con le Istituzioni scolastiche – che si pongano l'obiettivo di mettere in discussione stereotipi sociali e di incoraggiare le studentesse e gli studenti a prendere in considerazione percorsi formativi vicini alle proprie inclinazioni ed interessi anche se fortemente dominati dall'altro genere.

Diversi indicatori indicano una migliore performance negli studi delle donne rispetto agli uomini. Ad esempio, indipendentemente dalle Facoltà, i maschi hanno più elevati tassi di abbandono e "fuori corso" rispetto alle femmine. Le cause possono risiedere in diversi percorsi di scuola superiore o in diversi gradi di attrazione sul mercato del lavoro. Esse andrebbero approfondite, per valutare se azioni di supporto differenziate per genere possano produrre risultati.

La forbice delle carriere si divarica in particolare dopo il conseguimento del dottorato di ricerca. Tra il **personale accademico** di ruolo la quota femminile è del 37%, tra i professori ordinari scende al 22%. Sono dati inferiori alla media nazionale e vanno considerati criticamente tenendo conto dei settori disciplinari prevalenti in unibz. Nelle discipline umanistiche e nelle scienze sociali la quota femminile è superiore alla media italiana; tuttavia, nelle scienze economiche questo divario positivo si registra solo per le ricercatrici, mentre a livello di professori di I fascia la quota femminile è inferiore media italiana. Tra le aree STEM la quota femminile è inferiore alla media nazionale.

Dai dati non si riescono a desumere le cause di questo svantaggio delle donne nello sviluppo di carriera. È presumibile che le difficoltà di carriera inizino a manifestarsi con la maternità, che rallenta l'acquisizione di titoli accademici per le donne, penalizzandole nelle procedure di selezione e reclutamento. I dati sulle candidature potrebbero fornire indizi più solidi in questo senso. Pur non potendosi stabilire relazioni causali, colpiscono due fattori: da una parte vi è un forte sbilanciamento maschile delle commissioni di concorso (45% composte da soli uomini, sebbene riferite solo al periodo successivo al 01.01.2020), dall'altra il canale di reclutamento della chiamata diretta dall'estero è stato ancora più penalizzante per le donne rispetto alle procedure selettive di chiamata.

Diverse linee di azione possono essere vagliate per contribuire ad un maggiore bilanciamento di genere nel reclutamento di professori, pur mantenendo la centralità del principio del merito: criteri di valutazione dei titoli che tengano conto di periodi di interruzione per maternità, un maggiore bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni, degli interventi formativi per i membri di commissione per riconoscere ed evitare i *bias* di genere nelle procedure di valutazione. Infine, resta da valutare la possibilità che proprio le procedure di chiamata diretta dall'estero possano essere maggiormente utilizzate anche per individuare donne con profili eccellenti da reclutare presso unibz.

Dai dati sui **progetti di ricerca** emerge una sottorappresentazione delle donne nel ruolo di *Principal Investigator* (ca. 25% rispetto al 34% nella popolazione accademica che potrebbe concorrere ai bandi). Tale sottorappresentazione non è presente tra i professori di I fascia, bensì tra gli associati ed i ricercatori. La distorsione di genere non si ravvisa nei bandi interdisciplinari, dove i *Principal Investigator* donna sono relativamente più frequenti. Possibili strategie di bilanciamento in questo campo potrebbero riguardare l'introduzione nei criteri di valutazione dei bandi di ricerca interni che premiano l'equilibrio di genere nel gruppo di progetto oppure interventi formativi e di mentoring che supportino la *leadership* e l'*empowerment* di ricercatrici donne.

Complessivamente il **personale tecnico-amministrativo** conta 280 unità, di cui il 63% sono donne. Esse sono più concentrate nelle funzioni amministrative, in cui raggiungono l'82%. Le donne non sono rappresentate tra i servizi tecnici generali, mentre tra i servizi tecnico-scientifici ed IT prevale la componente maschile con il 79%. Differenze di genere si riscontrano:

- nella quota di part-time, di gran lunga più utilizzato tra le donne;
- nelle assenze retribuite, ma anche nelle assenze non retribuite, sensibilmente più presenti tra le donne, in prevalenza legate ai congedi per maternità e motivi parentali;

Rispetto agli **organi istituzionali**, la composizione fortemente maschile riguarda soprattutto il Senato ed i ruoli di Preside e Vicepreside. Altri organi, come il Consiglio di Università o la Commissione ricerca, sono più equilibrati. Merita attenzione anche lo squilibrio maschile tra i componenti dei *Mentoring Groups* delle Facoltà, che svolgono un ruolo nelle procedure di reclutamento.

8 MONITORAGGIO E SVILUPPO DEGLI INDICATORI

Il valore di strumenti come il Bilancio di genere si accresce se esso non rappresenta un esercizio sporadico, ma si inserisce nel più ampio ciclo di valutazione continua dell'Ateneo, monitorando nel tempo l'evoluzione dei principali indicatori. A tale fine è necessario potenziare la capacità di rilevazione, elaborazione ed interpretazione dei dati distinti per genere in quattro direzioni:

- a) Per le statistiche elaborate in questo primo rapporto è opportuno standardizzare ulteriormente l'estrazione dei dati e la loro elaborazione. Ciò vale soprattutto per gli indicatori per i quali non sono disponibili dati omogenei nella banca dati del Ministero, ma è necessario ricorrere a fonti interne. Nei casi in cui una fonte di dati non è disponibile in serie storica, la descrizione di procedure di estrazione e calcolo diviene importante per assicurare l'omogeneità del dato.
- b) Laddove mancante, è necessario inserire nelle banche dati rilevanti la variabile di genere. Ciò vale ad esempio per i dati sulle attività di ricerca, in cui serve rilevare il genere sia del *Principal Investigator* che degli altri componenti del *team* di progetto.
- c) Un'area centrale del bilancio di genere, quella relativa allo sviluppo di carriera e al reclutamento, va integrata impostando fin dall'inizio la raccolta dei dati delle procedure di reclutamento in modo che integrino i dati dei partecipanti e dei membri della commissione, per comprendere meglio le possibili distorsioni nei meccanismi di selezione.
- d) Infine, vi sono alcune aree rilevanti per il monitoraggio degli effetti del *Gender Equality Plan* (GEP) che non sono al momento incluse nel Bilancio di genere, ma che potrebbero essere sviluppate gradualmente nelle sue future edizioni:
 - Per l'impostazione di misure di pari opportunità e di conciliazione può non essere sufficiente rilevare i dati con la variabile di genere; in taluni casi è necessario disporre di un quadro del personale con carichi famigliari, del dato di *turn-over*, dell'età del personale per genere e della domanda dinamica di servizi per l'infanzia. Inoltre, non è al momento strutturata la rilevazione di dati sulle azioni positive e sulle misure conoscitive, di sensibilizzazione e di contrasto alla discriminazione. Anche esse potrebbero entrare a fare parte del Bilancio di genere e/o della futura reportistica sull'attuazione del Gender Equality Plan.
 - La Commissione Europea sottolinea l'importanza della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nei curricula didattici. Al momento questi dati su queste aree non sono disponibili. Nonostante non vi sia una metodologia standard per rilevarli, vi sono alcuni progetti pilota europei che propongono metodi ed approcci, interessanti per mappare il fenomeno e comprendere i punti di forza e di debolezza di unibz in questi ambiti.
 - Un'altra area importante delle politiche di genere è quella della comunicazione e dell'immagine dell'Ateneo (comunicati stampa, eventi, sito internet, social media, campagne di marketing), che rispecchiano anche la sua cultura organizzativa. Una percezione del ruolo di quest'area non si può cogliere solo attraverso un'analisi quantitativa. Tuttavia, un'analisi di questo tipo potrebbe fare emergere distorsioni inconsapevoli o aree da approfondire per eventuali azioni di miglioramento.

9 LEGENDA

F	Componente femminile
M	Componente maschile
L	Laurea
LM	Laurea magistrale
LMCU	Laurea magistrale a ciclo unico
CS	Facoltà di Scienze e Tecnologie informatiche
DE	Facoltà di Design e Arti
EDU	Facoltà di Scienze della Formazione
ECO	Facoltà di Economia
TEC	Facoltà di Scienze e Tecnologie
PO	Professori ordinari o di I fascia
PA	Professori associati o di II fascia
RU	Ricercatori a tempo determinato
RTD	Ricercatori a tempo determinato
R	Ricercatori (insieme di tutti i ricercatori, sia a tempo indeterminato che determinato)
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
PI	Principal Investigator o capo progetto di ricerca
PTA	Personale tecnico-amministrativo