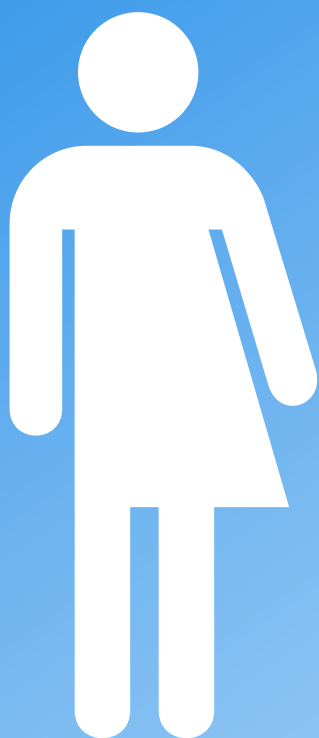


Bilancio di genere 2023



Publisher

Free University of Bozen-Bolzano
Universitätsplatz 1
Piazza Università 1
39100 Bozen-Bolzano · IT
+39 0471 011 000
info@unibz.it
www.unibz.it

Data and texts curated by

Controlling

Layout and infographics

Press and Event Management Office

Data

22/11/2024

Contacts

Controlling
Franz-Innerhofer-Platz 8
Piazzetta Franz Innerhofer, 8
39100 Bozen-Bolzano · IT
controlling@unibz.it

Indice

1.	<u>Introduzione</u>	5
2.	<u>Indice dei grafici e delle tabelle</u>	6
3.	<u>Legenda</u>	7
4.	<u>Componente studentesca</u>	8
4.1	<u>Composizione della popolazione studentesca</u>	8
4.2	<u>Carriera studentesca</u>	13
4.3	<u>Studentesse e studenti dei corsi di dottorato</u>	16
5.	<u>Personale docente e ricercatore</u>	17
5.1	<u>Composizione del personale docente e ricercatore</u>	17
5.2	<u>Carriera accademica</u>	26
5.3	<u>Ricerca</u>	31
6.	<u>Personale tecnico-amministrativo</u>	34
6.1	<u>Composizione del personale tecnico-amministrativo</u>	34
6.2	<u>Carriera del personale tecnico amministrativo</u>	36
7.	<u>Incarichi di governo ed istituzionali</u>	38
8.	<u>Altri indicatori di impatto</u>	39
9.	<u>Appendice</u>	40

1. Introduzione

Il Bilancio di Genere è lo strumento principale per valutare l'impatto delle politiche universitarie sulla parità di genere all'interno dell'ateneo. In linea con i principi ispiratori promossi dall'Unione Europea e adottati dal mondo accademico, anche tramite la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), la Libera Università di Bolzano si è dotata sia del Bilancio di Genere che del Gender Equality Plan.

Questo rapporto rappresenta la seconda edizione del Bilancio di Genere per l'ateneo e ha l'obiettivo di offrire una panoramica della comunità universitaria, analizzando le diverse componenti da una prospettiva di genere. Si propone, dunque, di monitorare e mettere in evidenza eventuali disuguaglianze, promuovendo una maggiore equità. Tuttavia, non entra nel dettaglio di specifiche dinamiche o situazioni concrete, che possono dipendere sia da politiche interne sia da fattori esterni, spesso imprevedibili e fuori dal controllo dell'istituzione. Per questi approfondimenti, saranno utilizzati strumenti e momenti dedicati, come i tavoli di lavoro tematici o il Gender Equality Plan, utili per definire misure correttive.

Il primo Gender Equality Plan dell'ateneo scadrà nel 2025. Sarà quella la principale occasione per valutare, attraverso l'analisi dell'evoluzione nel tempo dei dati presentati in questo documento, l'efficacia delle azioni adottate.

L'analisi di fenomeni troppo aggregati impedisce di comprendere appieno le reali motivazioni che stanno alla base di certe evoluzioni nel tempo. Per questo motivo, nel presente rapporto si è deciso di disaggregare alcune statistiche a un livello più dettagliato rispetto alla dimensione complessiva dell'ateneo, esaminando eventuali differenze significative a livello di facoltà. Ciò permette, da un lato, di acquisire una maggiore consapevolezza riguardo a possibili criticità e, dall'altro, di individuare e, ove possibile, adottare misure correttive appropriate.

Anche in questa nuova edizione il documento è strutturato in distinti capitoli per ciascuna componente della comunità universitaria (studentesca, accademica, tecnica-amministrativa, governance) e infine un capitolo è dedicato alla conciliazione famiglia-lavoro.

Le fonti utilizzate sono prevalentemente interne e riconducibili ai database in uso, residuale è stato il ricorso a specifiche rilevazioni gestite per mezzo di fogli di calcolo. Le rielaborazioni sono a cura dell'Ufficio Controlling.

Inoltre, al fine di un confronto con il sistema universitario nazionale, si è talvolta ricorso anche alle banche dati ministeriali. In questo caso l'anno di rilevazione è dipeso dal grado di aggiornamento dei dati pubblicati.

È importante sottolineare che spesso la nostra università ha una popolazione minore rispetto alle altre università, per questo motivo il cambiamento in valore assoluto di poche unità comporta cambiamenti significativi in termini percentuali.

Il Bilancio di genere 2023 evidenzia, in sintesi, i seguenti risultati:

Con riferimento ai corsi di studio ed agli studenti e studentesse, unibz ha un'offerta di corsi di laurea fortemente segregata (>60%) per genere, con molti corsi a netta prevalenza femminile, 56% dei corsi offerti, a differenza di un 28% a prevalenza maschile. Nelle aree STEM le donne risultano essere fortemente sottorappresentate. Nel complesso il 67% degli iscritti ai corsi di laurea sono donne. 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 la percentuale degli uomini fuori corso risulta essere nettamente superiore a quello delle donne.

- La forbice delle carriere si divarica in particolare dopo il conseguimento del dottorato di ricerca. Tra il personale docente e ricercatore la quota femminile è del 35%. Se si osservano le posizioni di prima fascia (PO) essa scende al 24% e al 17% nelle aree STEM. La facoltà con un numero maggiore di professori ordinari uomini è Economia 91% seguita dalla Facoltà di Ingegneria e quella di Scienze agrarie, ambientali e alimentari (entrambe circa 83%).
- Tra le 134 commissioni di concorso per la selezione di professori/professoressa e ricercatori/ricercatrici svoltesi da settembre 2021 a dicembre 2023 54 (40%) risultano formate completamente da commissari di genere maschile, mentre quelle formate da sole donne sono 10 (8%). 54 (40%) sono a prevalenza maschile (due dei tre commissari sono uomini), mentre solo 16 (12%) commissioni hanno un numero di donne maggiore a quello degli uomini.
- Per quanto attiene ai progetti di ricerca emerge che dei 791 progetti proposti ad un finanziatore terzo il 31% ha avuto un Principal Investigator (PI) donna, percentuale che si mantiene anche rispetto a quelli finanziati. Nello stesso triennio, i progetti proposti con fondi interni sono 124 e i finanziati 49. Il 33% dei progetti proposti ha un PI donna, mentre la percentuale cala leggermente nei finanziati, dove sono il 27%. La percentuale è in linea con il personale accademico strutturato.
- Il personale tecnico-amministrativo conta 324 dipendenti di cui il 62% sono donne, principalmente nell'area amministrativa. Le donne non sono rappresentate tra i servizi tecnici generali, mentre tra i servizi tecnico-scientifici ed IT prevale la componente maschile. Differenze di genere si riscontrano principalmente nella quota di part-time, di gran lunga più utilizzato tra le donne, e nelle assenze (sia retribuite che non) sensibilmente più elevate tra le donne, in prevalenza legate ai congedi per maternità e motivi parentali.
- La composizione degli organi istituzionali rispecchia gli equilibri di genere osservati analizzando la comunità universitaria distintamente in ogni sua componente.

2. Indice dei grafici e delle tabelle

1. Le studentesse e gli studenti nelle lauree L-LM-LMCU (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)	8
2. Serie storica della componente studentesca (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)	8
3. Studentesse e studenti iscritti per tipologia di corso (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)	9
4. Composizione per genere e area di studio delle studentesse e degli studenti a unibz (a.a. 2022/23)	10
5. Composizione per genere e area di studio delle studentesse e degli studenti, media atenei italiani (a.a. 2022/23)	11
6. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) unibz (2023)	12
7. Mobilità in uscita (2022/23)	12
8. Mobilità in entrata (2022/23)	12
9. Voto di Laurea per genere (a.s. 2023)	13
10. Tasso di abbandono dal primo al secondo anno per genere (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)	13
11. Studentesse e studenti fuori corso per genere (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)	14
12. Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati ad un anno dalla laurea (a.s.2023)	14
13. Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a cinque anni dalla laurea (a.s.2023)	15
14. Studentesse e studenti iscritti ai corsi di dottorato (a.a. 2022/23)	16
15. Composizione personale docente e ricercatore per genere e ruolo (2023)	17
16. Serie storica del personale docente e ricercatore in percentuale per genere (2020-2023)	17
17. Serie storica percentuale donne per ruolo (2020-23)	18
18. Distribuzione personale per genere e fasce d'età (2023)	19
19. Percentuale di donne nel personale accademico per area scientifico disciplinare, confronto unibz – media italiana (2022)	20
20. Percentuale di donne di Grade A per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)	21
21. Percentuale di donne di Grade B per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)	22
22. Percentuale di donne di Grade C per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)	23
23. Personale accademico nelle aree stem e non stem per ruolo (2023)	24
24. Rapporto di femminilità per aree (2020, 2023)	25
25. Forbice delle carriere universitarie e accademiche (2019, 2022)	26
26. Forbice delle carriere universitarie e accademiche nelle aree STEM (2019, 2022)	26
27. Passaggi di ruolo da RTD o RU a PA per Facoltà (2020-2023)	27
28. Passaggi di ruolo da PA a PO per Facoltà (2020-2023)	28
29. Componenti delle commissioni di concorso per tipo di posizione suddiviso per Facoltà e centri di competenza (09/21-12/2023)	29
30. Composizione delle commissioni di concorso (09/21-12/2023)	30
31. Proposte di progetti di ricerca da finanziare con fondi terzi (2021-2023)	31
32. Progetti di ricerca finanziati con fondi terzi (2021-2023)	32
33. Proposte di progetti di ricerca da finanziare con fondi interni (2021-2023)	33
34. Progetti finanziati con fondi interni (2021-2023)	33
35. Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per area funzionale d'impiego e genere (2023)	34
36. Incidenza dei contratti a tempo determinato per genere (2023)	34
37. Distribuzione del personale per regime orario contrattuale e genere (2023)	35
38. Giorni medi di assenza del personale tecnico amministrativo per genere e motivazione (2023)	35
39. Forbice delle carriere del personale tecnico amministrativo (2021 e 2023)	36
40. Progressioni di carriera del personale per genere (2021-2023)	36
41. Numero di percettori del contributo per asilo nido, per genere richiedente (2022 e 2023)	39
42. Giorni di smart-working/lavoro agile concessi al personale tecnico amministrativo (2023)	39
Tabella 1 Glass Ceiling Index unibz (2020-2023)	27
Tabella 2 Glass Ceiling Index, media atenei italiani vs unibz (2019-2022)	27
Tabella 3 Retribuzioni medie del personale accademico (2023)	28
Tabella 4 Retribuzioni lorde annue per livello (2023)	37
Tabella 5 Composizione di genere negli incarichi istituzionali (2023)	38
Appendice 1 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà (2023) – ECO	40
Appendice 2 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà (2023) – EDU	40
Appendice 3 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà (2023) – ENG	41
Appendice 4 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà (2023) – AGR	41
Appendice 5 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà (2023) – DES	42
Appendice 6 GCI per Facoltà	42

3. Legenda

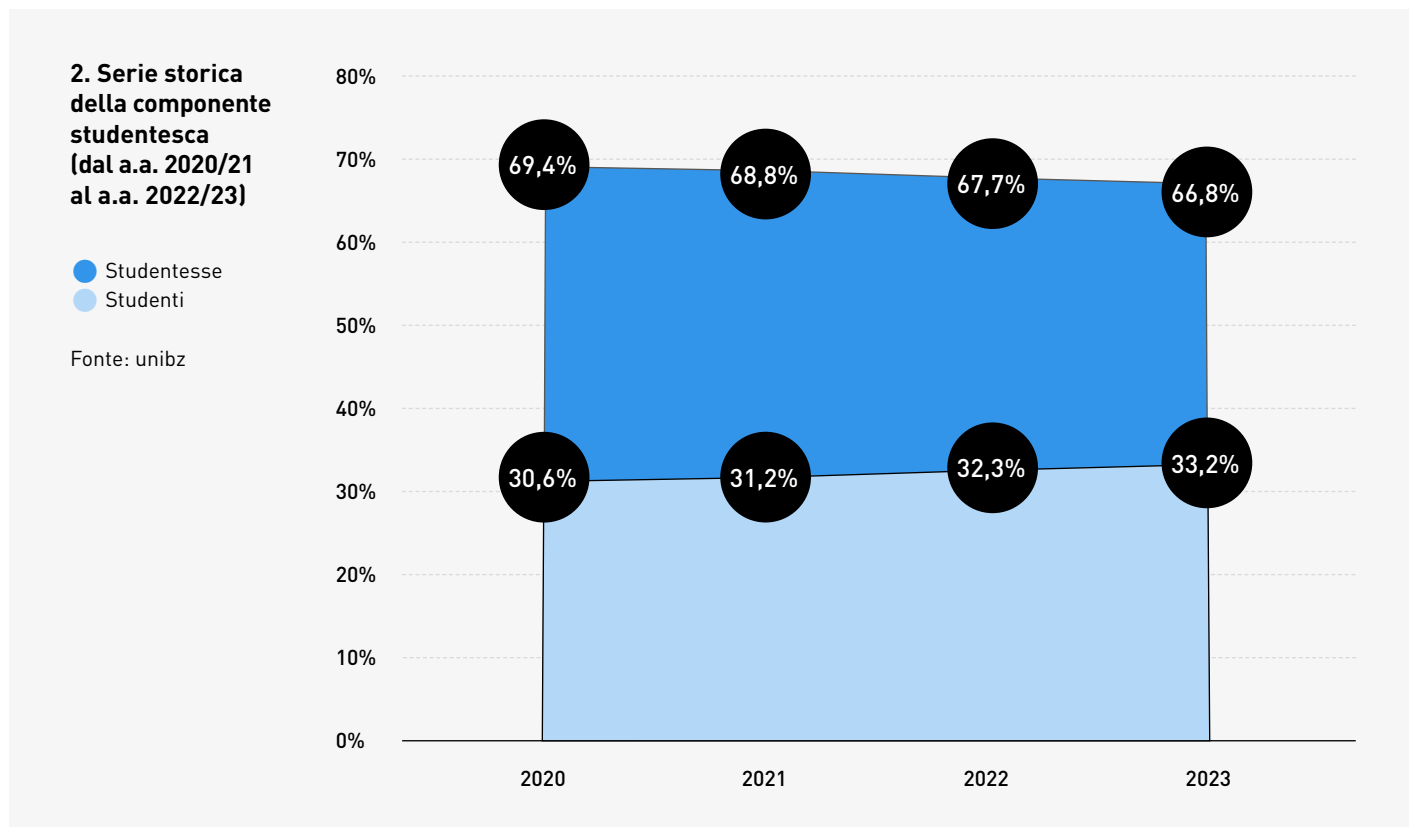
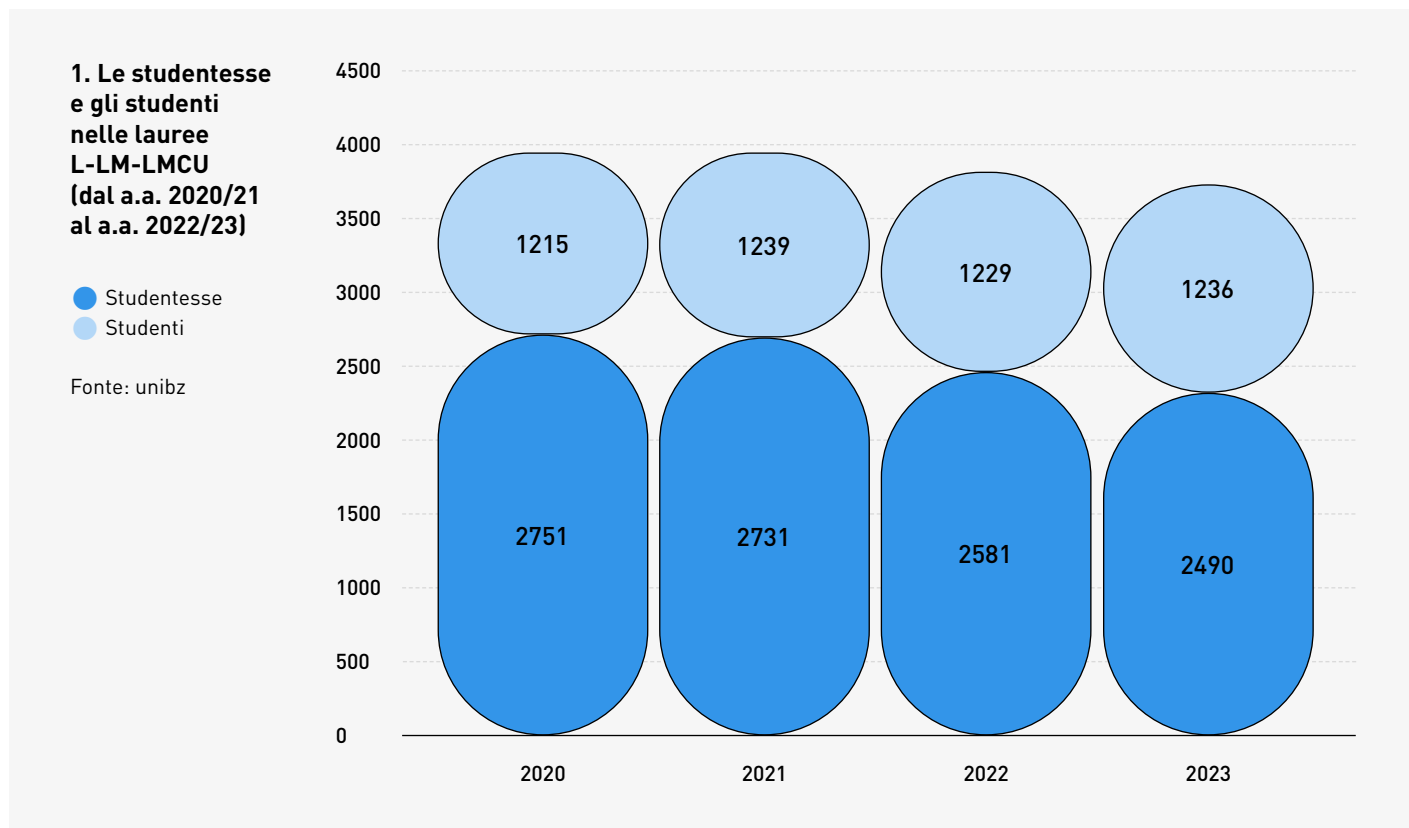
TEC: Facoltà di Scienze e Tecnologie
CS: Facoltà di Scienze e Tecnologie informatiche
ECO: Facoltà di Economia
EDU: Facoltà di Scienze della Formazione
DES: Facoltà di Design e Arti
AGR: Facoltà di Scienze agrarie ambientali e alimentari
ENG: Facoltà di Ingegneria
REG: Centro di Competenza Storia regionale
TOU: Centro di Competenza Turismo e Mobilità
ME: Centro di Competenza Ecosistemi di Innovazione per Contesti montani
PH: Centro di Competenza per la Salute delle Piante
FF: Centro di Competenza "Centro Internazionale sulle Fermentazioni degli alimenti"
MC: Centro di Competenza Management delle Cooperative
SW: Centro di Competenza Lavoro sociale e Politiche sociali
SU: Centro di Competenza Sostenibilità economica, ambientale e sociale
INC: Centro di Competenza Inclusione scolastica

PO: Professoressa o Professore Ordinario
PA: Professoressa o Professore Associato
RU: Ricercatrice o Ricercatore Universitario
RTD: Ricercatrice o Ricercatore a tempo determinato
AR: Assegnista di ricerca

L: Laurea triennale
LM: Laurea magistrale
LMCU: Laurea magistrale a ciclo unico

4. Componente studentesca

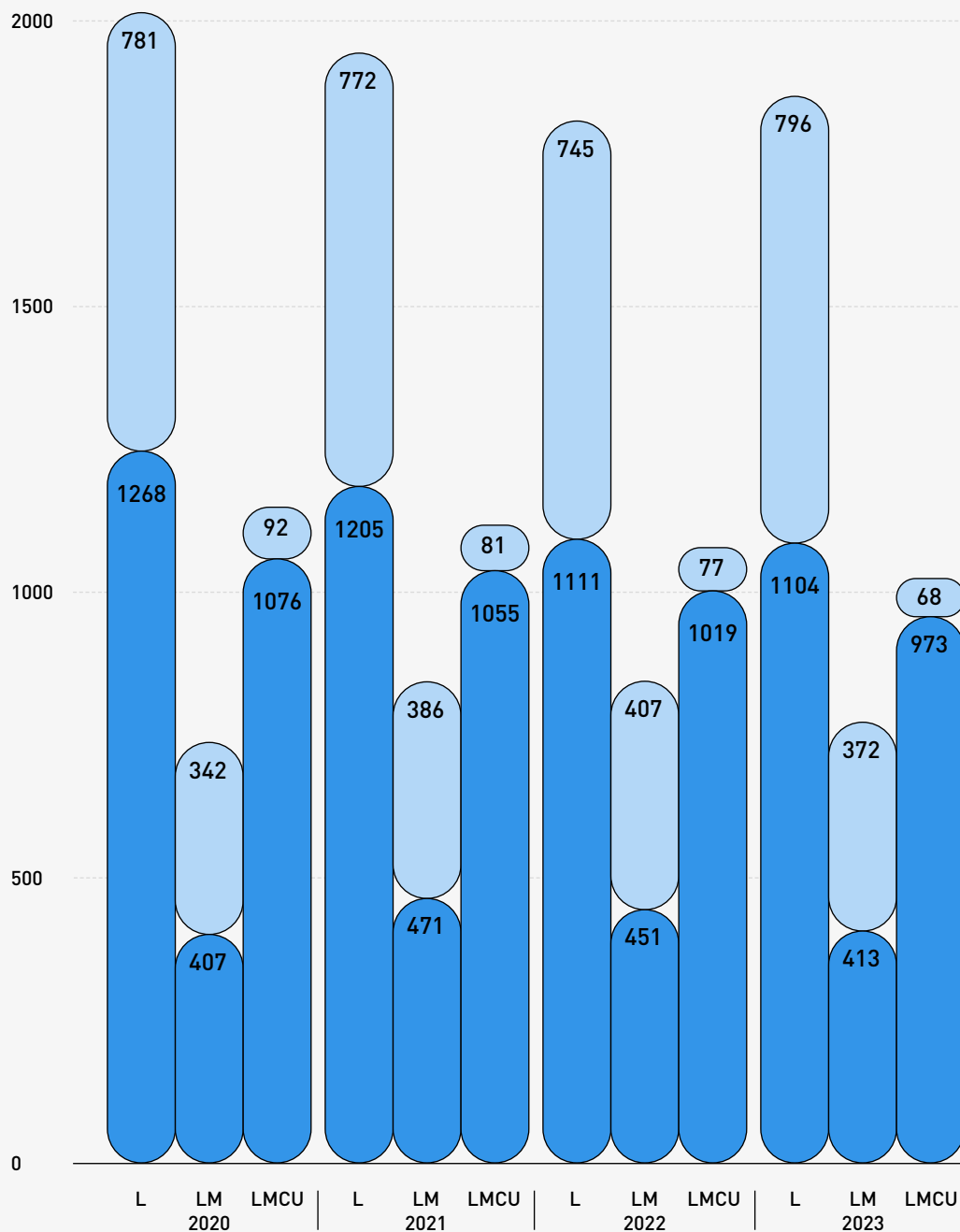
4.1 Composizione della popolazione studentesca



3. Studentesse e studenti iscritti per tipologia di corso (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)

- Studentesse
- Studenti

Fonte: unibz



Dal primo grafico emerge che la popolazione studentesca è in leggero calo nel periodo dal 2020 al 2023. L'incidenza percentuale della componente femminile passa nel periodo di osservazione dal 69,4% al 66,8%.

Proseguendo nell'analisi e disaggregando il dato per tipologia di corso di studi (L, LM, LMCU), si evidenzia un calo delle iscritte nei corsi triennali e nella laurea magistrale a ciclo unico.

4. Composizione per genere e area di studio delle studentesse e degli studenti a unibz (a.a. 2022/23)

● Studentesse L ● Studenti L ● Studentesse LM ● Studenti LM ● Studentesse LMCU ● Studenti LMCU

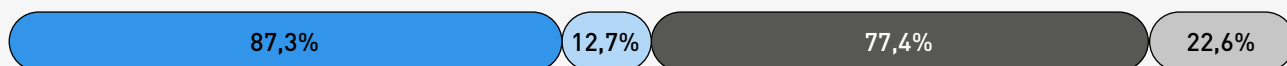
Fonte: MUR



Scienze sociali, giornalismo e informazione



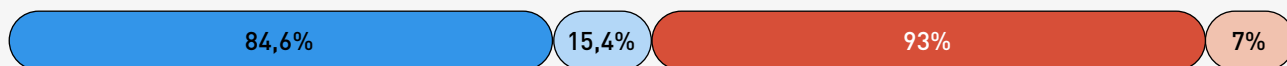
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)



Sanità e assistenza sociale



Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni



Educazione



Attività imprenditoriali, commerciali e diritto



Discipline umanistiche ed artistiche



Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria

5. Composizione per genere e area di studio delle studentesse e degli studenti, media atenei italiani (a.a. 2022/23)

● Studentesse L ● Studenti L ● Studentesse LM ● Studenti LM ● Studentesse LMCU ● Studenti LMCU

Fonte: MUR



Scienze sociali, giornalismo e informazione



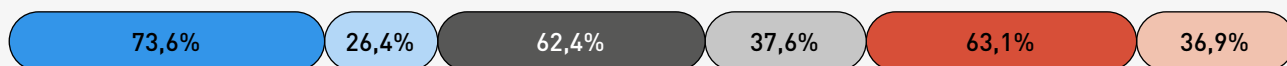
Servizi



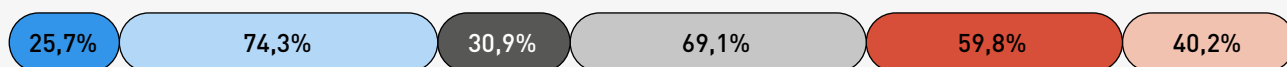
Scienze naturali, matematica e statistica



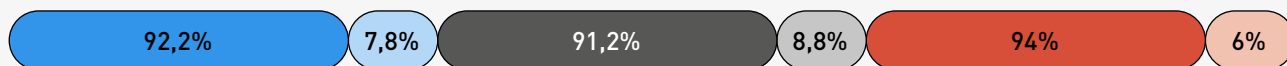
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)



Sanità e assistenza sociale



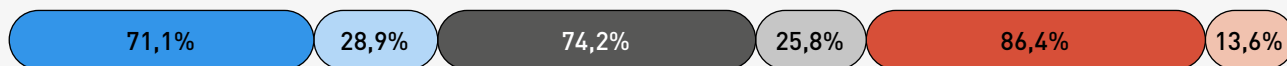
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni



Educazione



Attività imprenditoriali, commerciali e diritto



Discipline umanistiche ed artistiche



Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria

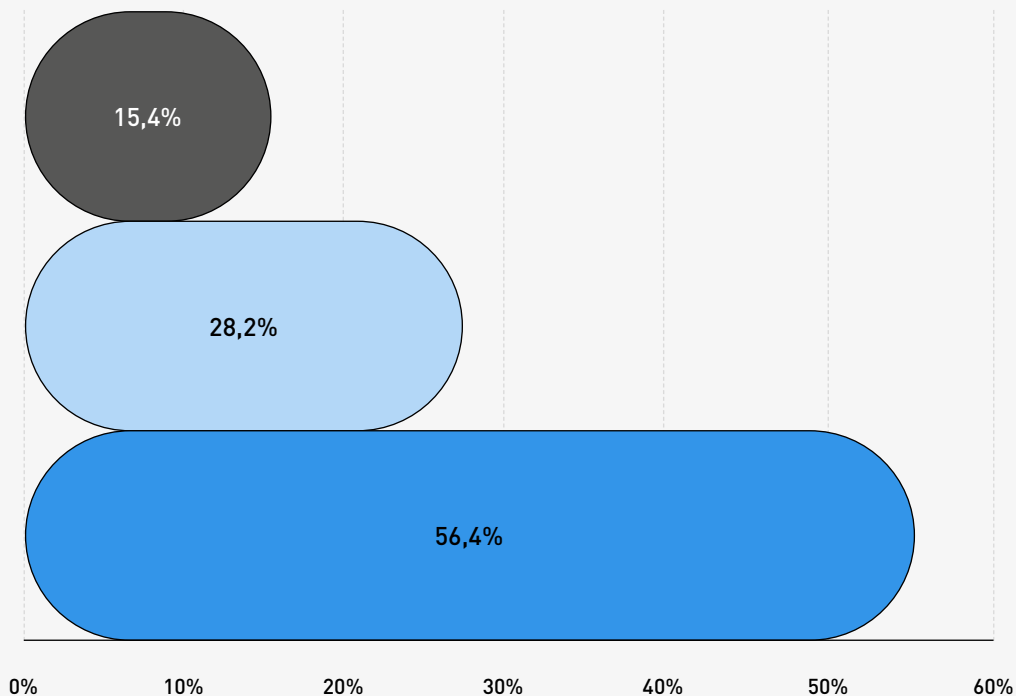
Nel confronto della composizione di genere degli iscritti per area di studio tra la Libera Università di Bolzano e la media degli atenei italiani emerge che i dati sono in linea con la tendenza italiana con una prevalenza della quota maschile nelle lauree stem.

Da notare come vi sia una percentuale maggiore di donne ad unibz rispetto alla media degli atenei italiani nelle aree Attività imprenditoriali, commerciali e diritto e Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, soprattutto nelle lauree triennali.

6. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) unibz (2023)

- Classi neutro rispetto al genere
- Classi a prevalenza maschile
- Classi a prevalenza femminile

Fonte: unibz



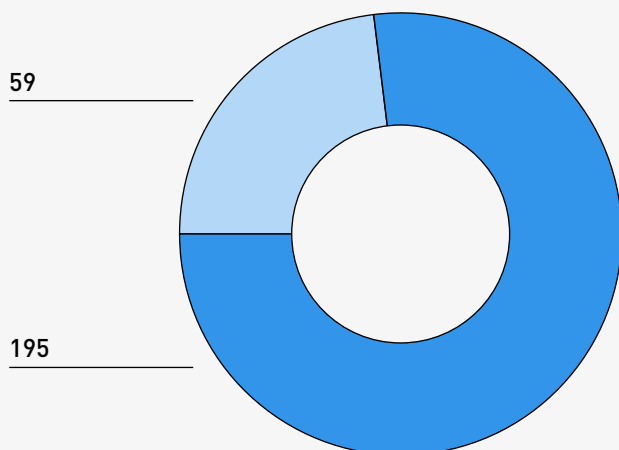
Per corsi di studio segregati si intendono i corsi che hanno oltre il 60% degli iscritti appartenente ad un genere. Per il calcolo sono stati esclusi i corsi ad esaurimento con poche

studentesse e studenti iscritti, i quali considerati in valore percentuale portano ad una distorsione del dato.

7. Mobilità in uscita (2022/23)

- Studentesse
- Studenti

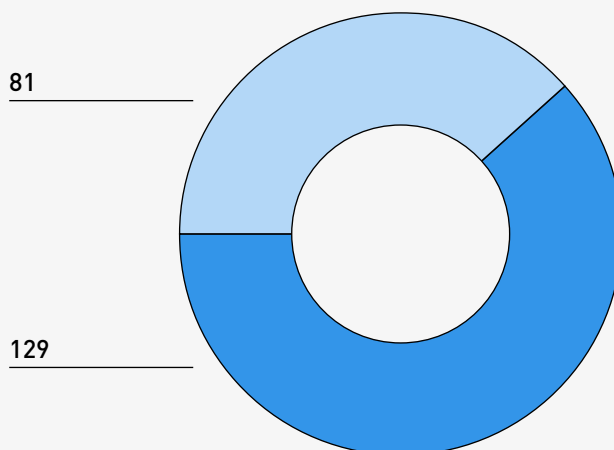
Fonte: unibz



8. Mobilità in entrata (2022/23)

- Studentesse
- Studenti

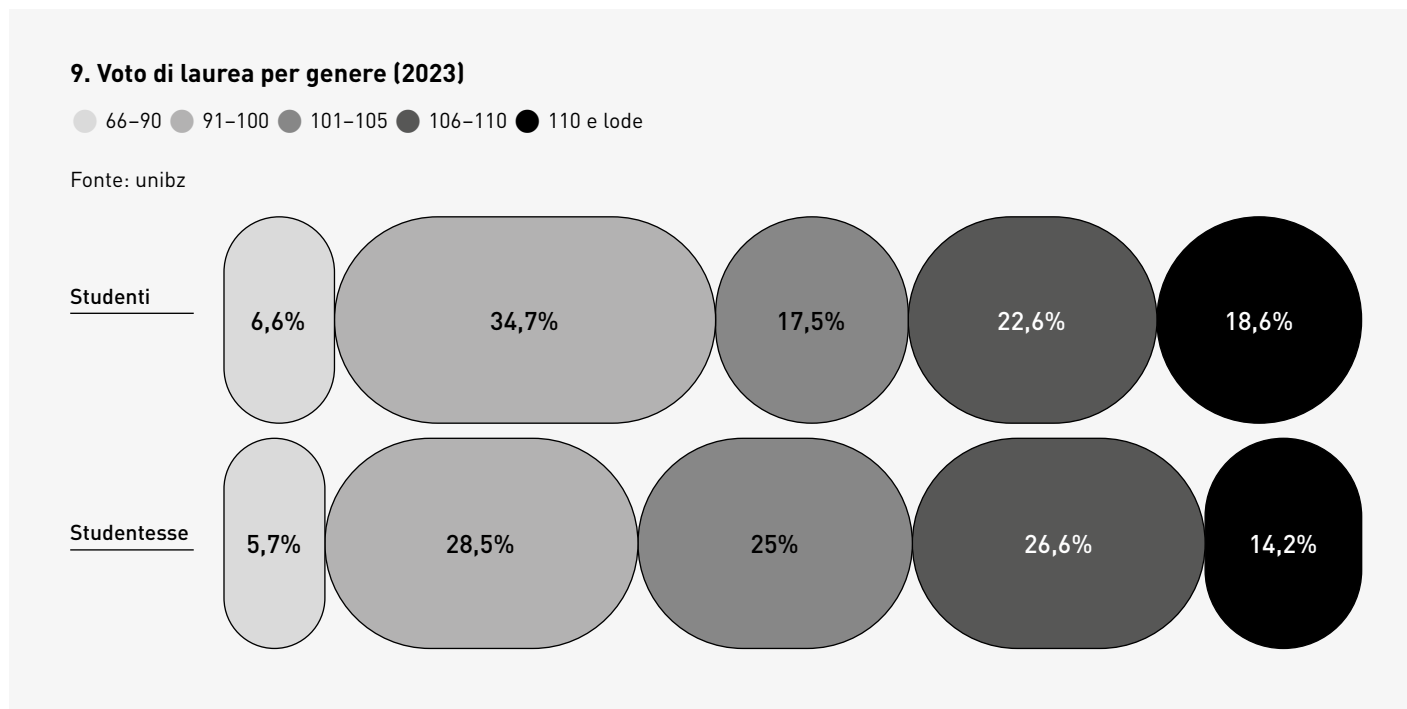
Fonte: unibz



La composizione in entrata ed in uscita rispecchia le tendenze espresse dal genere della comunità universitaria a unibz. È importante sottolineare che il dato potrebbe subire variazioni soprattutto per quanto riguarda la mobilità in uscita perché alcune mobilità Erasmus riferite all'anno accademico 2022/23 potrebbero essere chiuse

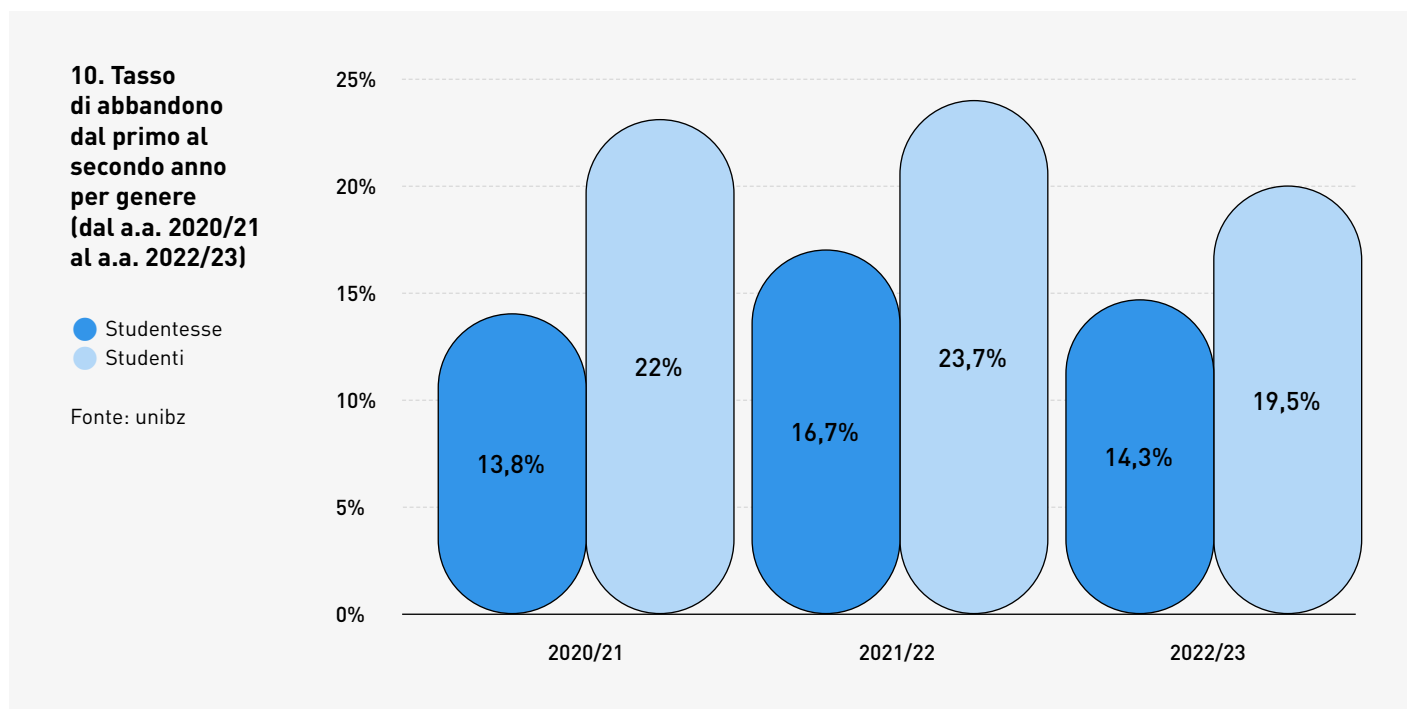
dopo la data dell'estrapolazione del dato. Per quanto riguarda la mobilità in entrata sono state prese in considerazione tutte le mobilità con una durata superiore ai 20 giorni. Le mobilità in uscita fanno riferimento ai dati estrapolati dall'ufficio relazioni internazionali per la relazione finale di gestione.

4.2 Carriera studentesca



Dal grafico emerge che gli studenti che si laureano con un voto superiore al 100 è circa il 59% mentre le studentesse sono il 63%. Peraltro, gli studenti che si laureano con il 110 e lode sono proporzionalmente di più rispetto alle studentesse (18,61% vs 14,24%). Si ricorda che il numero di

studentesse ad unibz è maggiore rispetto a quello degli studenti e le percentuali sono relativi alla popolazione di base. In valore assoluto il numero di donne (85) che si laurea con il 110 e lode è maggiore di quello degli uomini (51).



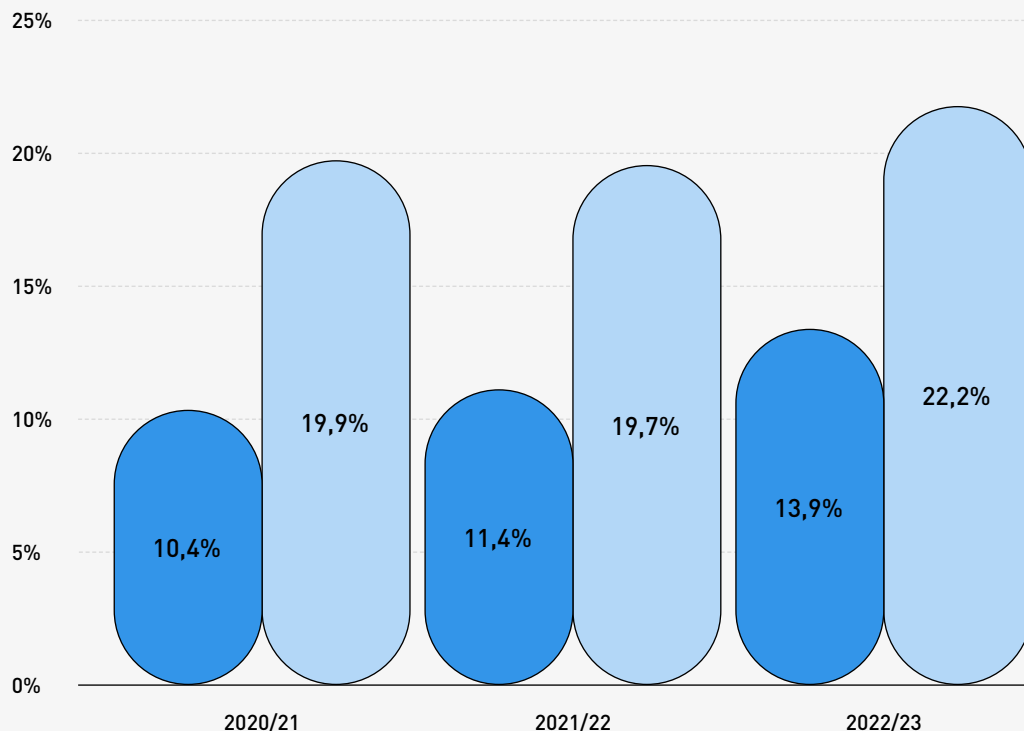
Il grafico mostra la percentuale studenti e studentesse iscritti a unibz in un determinato anno (i.e. 2020/21) che si sono iscritti all'anno successivo (i.e. 2021/22). Le coorti si trovano sull'asse delle x. Importante è sottolineare che nel

calcolo delle percentuali al denominatore sono stati utilizzati i nuovi iscritti ed iscritte in modo diviso. L'istogramma sottolinea come una percentuale maggiore degli uomini abbandona gli studi dopo il primo anno rispetto alle donne.

11. Studentesse e studenti fuori corso per genere (dal a.a. 2020/21 al a.a. 2022/23)

- Studentesse
- Studenti

Fonte: unibz



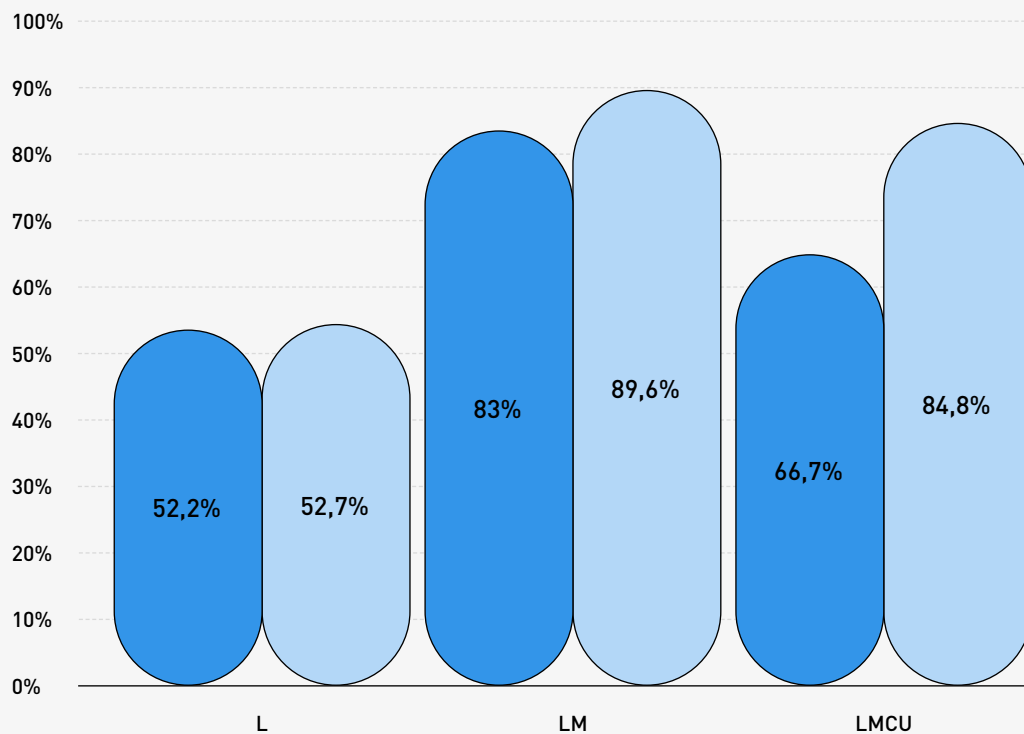
Anche in questo caso, la percentuale relativa al numero di studenti e studentesse iscritte non viene calcolata sul totale ma sulle due popolazioni, femminile e maschile,

distinte. La percentuale degli uomini fuori corso risulta essere nettamente superiore a quello delle donne.

12. Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati ad un anno dalla laurea (a.s. 2023)

- Laureate
- Laureati

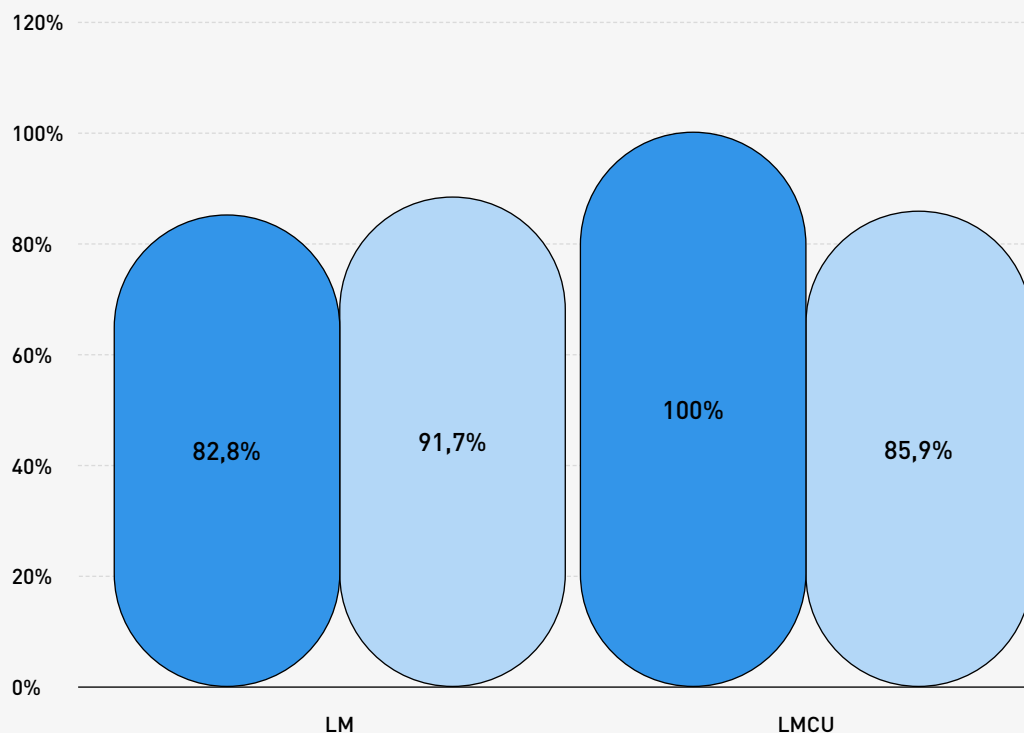
Fonte: Almalaurea



13. Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a cinque anni dalla laurea (a.s. 2023)

- Laureate
- Laureati

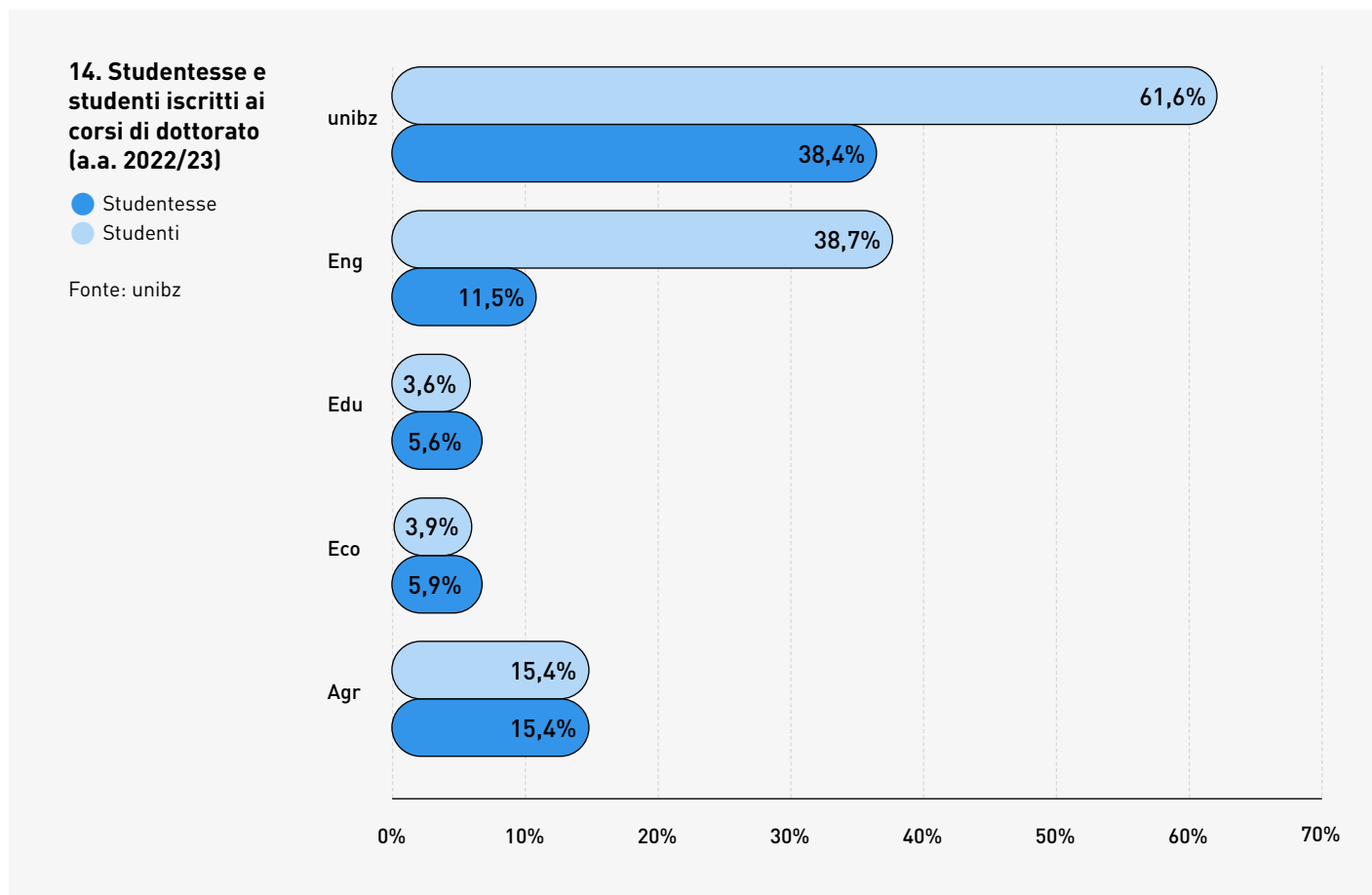
Fonte: AlmaLaurea



Nell'analisi degli studi su dati di AlmaLaurea è importante considerare che i dati si riferiscono solo agli studenti che hanno preso parte alle indagini e risposto al questionario quindi, nel caso del 2023, 542 per quanto riguarda i dati ad un anno dalla laurea e 159 a cinque anni dalla laurea. Nel secondo caso vengono prese in considerazione solo laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico. Già ad un anno dalla laurea si può notare come gli studenti di unibz siano per la maggior parte già entrati nel mercato del lavoro, soprattutto dopo la conclusione della laurea magistrale. I bassi numeri per quanto riguarda i dati dell'occupazione nelle lauree triennali sono dovuti al fatto

che molti degli studenti proseguono con gli studi universitari. Osservando i dati a cinque anni dalla laurea gli studenti trovano tutti occupazione dopo la laurea magistrale a ciclo unico, corso a Bolzano prevalentemente femminile quindi in questo caso la popolazione maschile di riferimento è molto ridotta. Guardando le lauree magistrali l'83% degli uomini e il 92% delle donne trova occupazione. Il dato degli uomini per quanto riguarda le lauree magistrali è leggermente inferiore alla media nazionale di 90% mentre quello delle donne risulta essere superiore essendo la media nazionale di 86%.

4.3 Studentesse e studenti dei corsi di dottorato

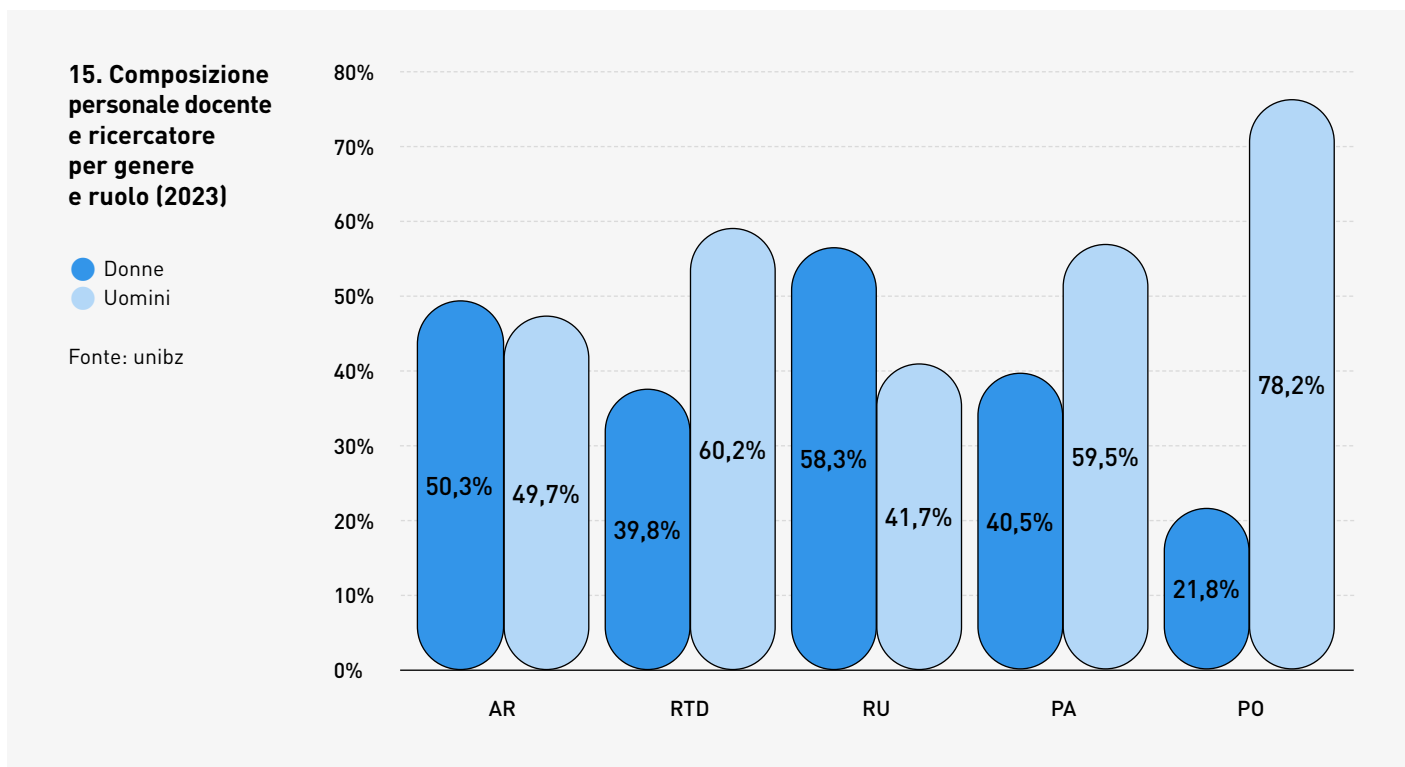


A livello di ateneo si osserva come il rapporto tra il genere femminile e quello maschile si capovolge rispetto alla tendenza osservata fino ad ora nella componente studentesca a favore della popolazione maschile. La maggior parte dei

dottori e dottoresse afferiscono alla Facoltà di Ingegneria dove il genere prevalente è quello maschile. Da notare come i dottorandi di agraria siano invece molto equilibrati tra genere femminile e genere maschile.

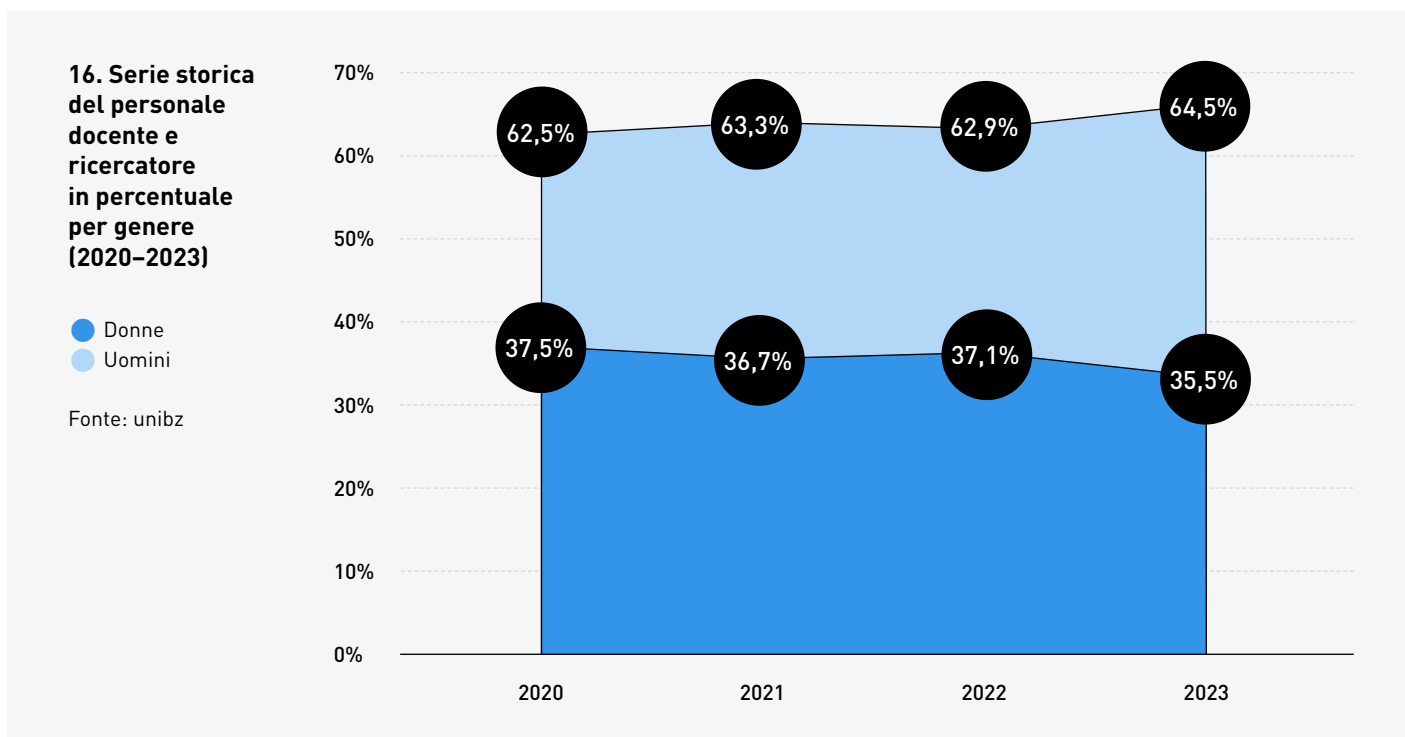
5. Personale docente e ricercatore

5.1 Composizione del personale docente e ricercatore



L'istogramma mette in evidenza il numero maggiore di uomini soprattutto nei ruoli apicali della carriera accademica. È importante notare che nel caso dei ricercatori universitari la popolazione di riferimento è molto limitata. Al

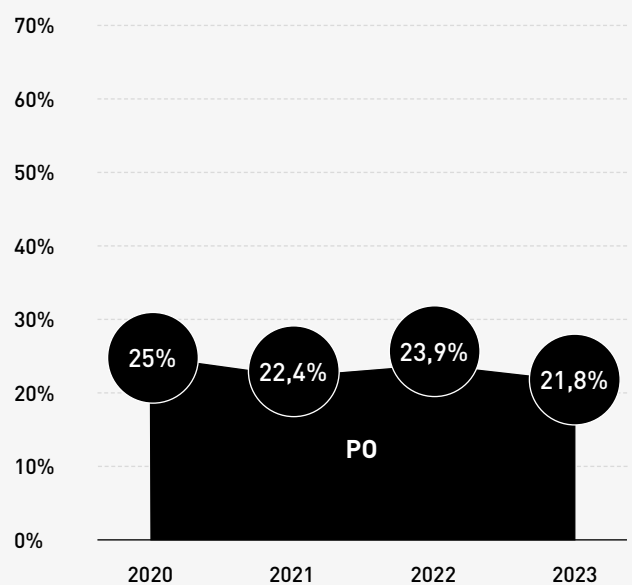
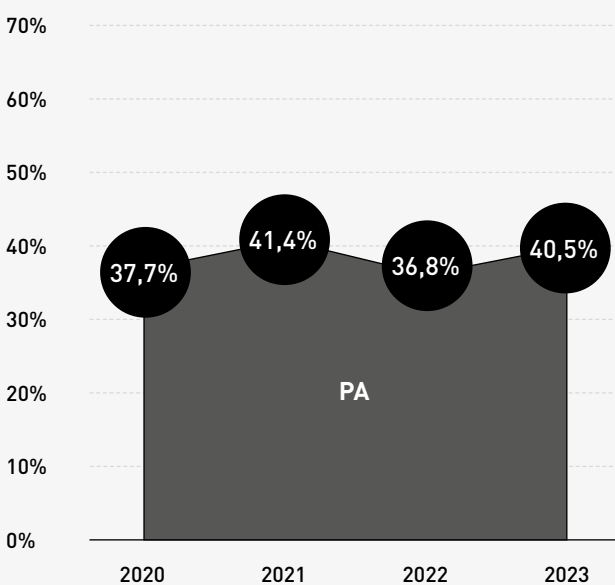
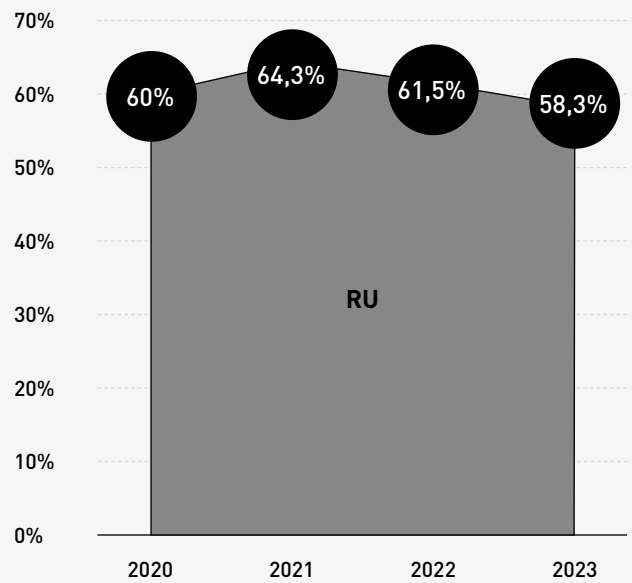
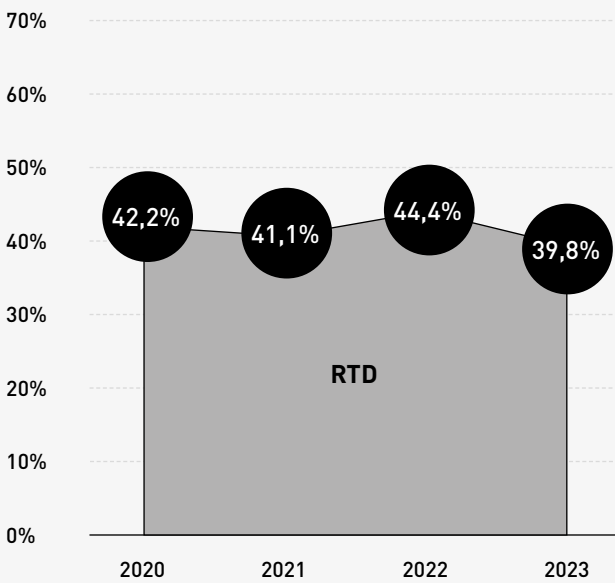
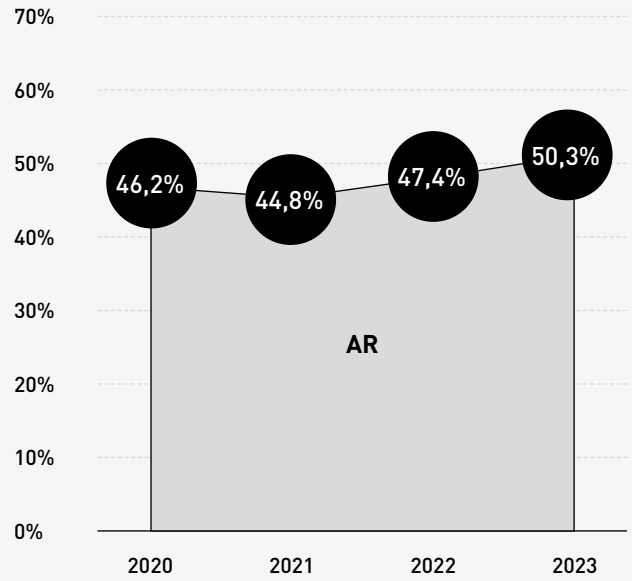
fine di un'analisi più approfondita, si rimanda agli appendici 1, 2, 3, 4, 5 ove è riportata la distribuzione per genere e ruolo a livello di Facoltà. Per l'analisi riportata sotto sono state prese in considerazione solo le categorie PO, PA, RU e RTD.



17. Serie storica percentuale donne per ruolo (2020-2023)

- AR
- RTD
- RU
- PA
- PO

Fonte: unibz



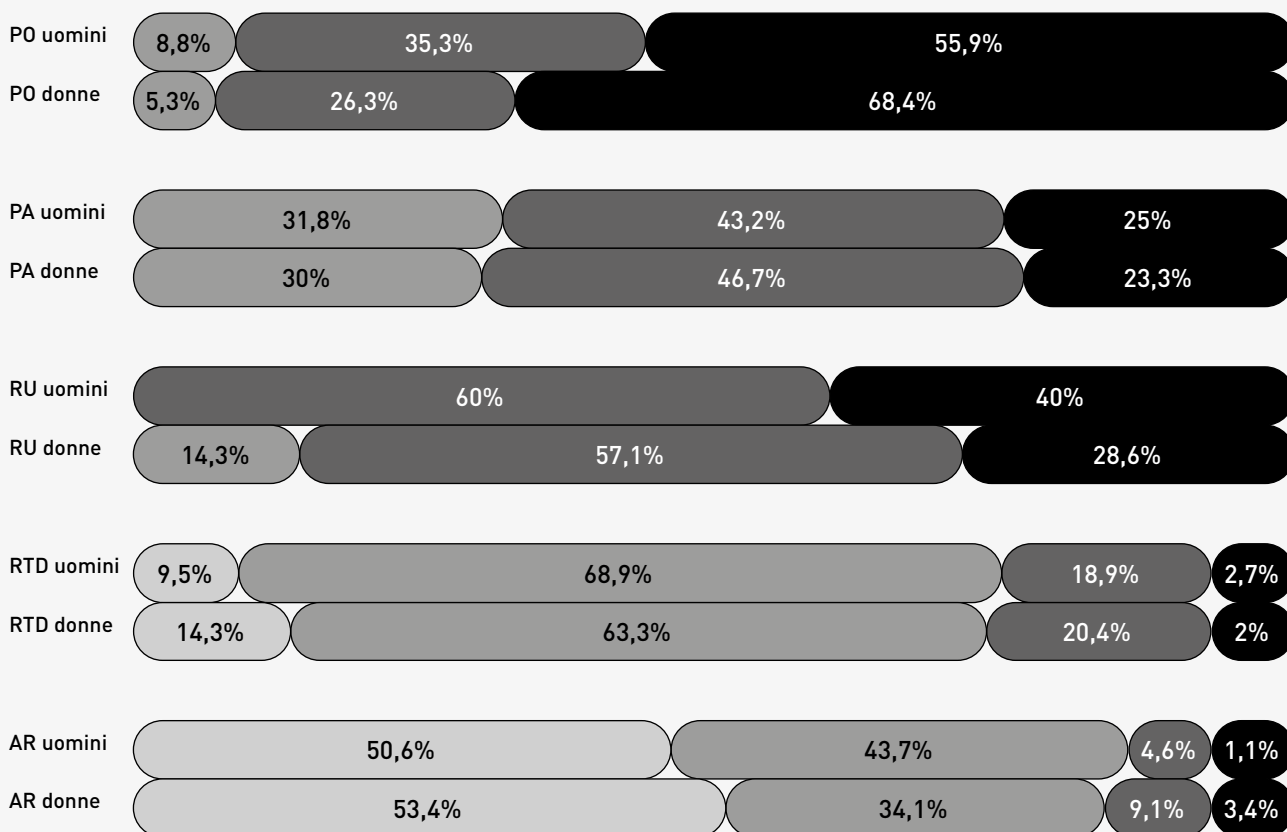
Osservando l'andamento delle donne per ruolo si nota come il ruolo maggiormente rappresentato dal genere femminile sia quello dei ricercatori universitari, dove però la popolazione è molto limitata, essendo una categoria ad

esaurimento. Un lieve calo si può notare nelle donne nel ruolo di professoresse ordinarie, mentre un incremento nel ruolo di professori associati è ben visibile.

18. Distribuzione personale per genere e fasce d'età (2023)

● Minore di 34 anni ● Tra 35 e 44 anni ● Tra 45 e 54 anni ● Maggiore di 54 anni

Fonte: unibz



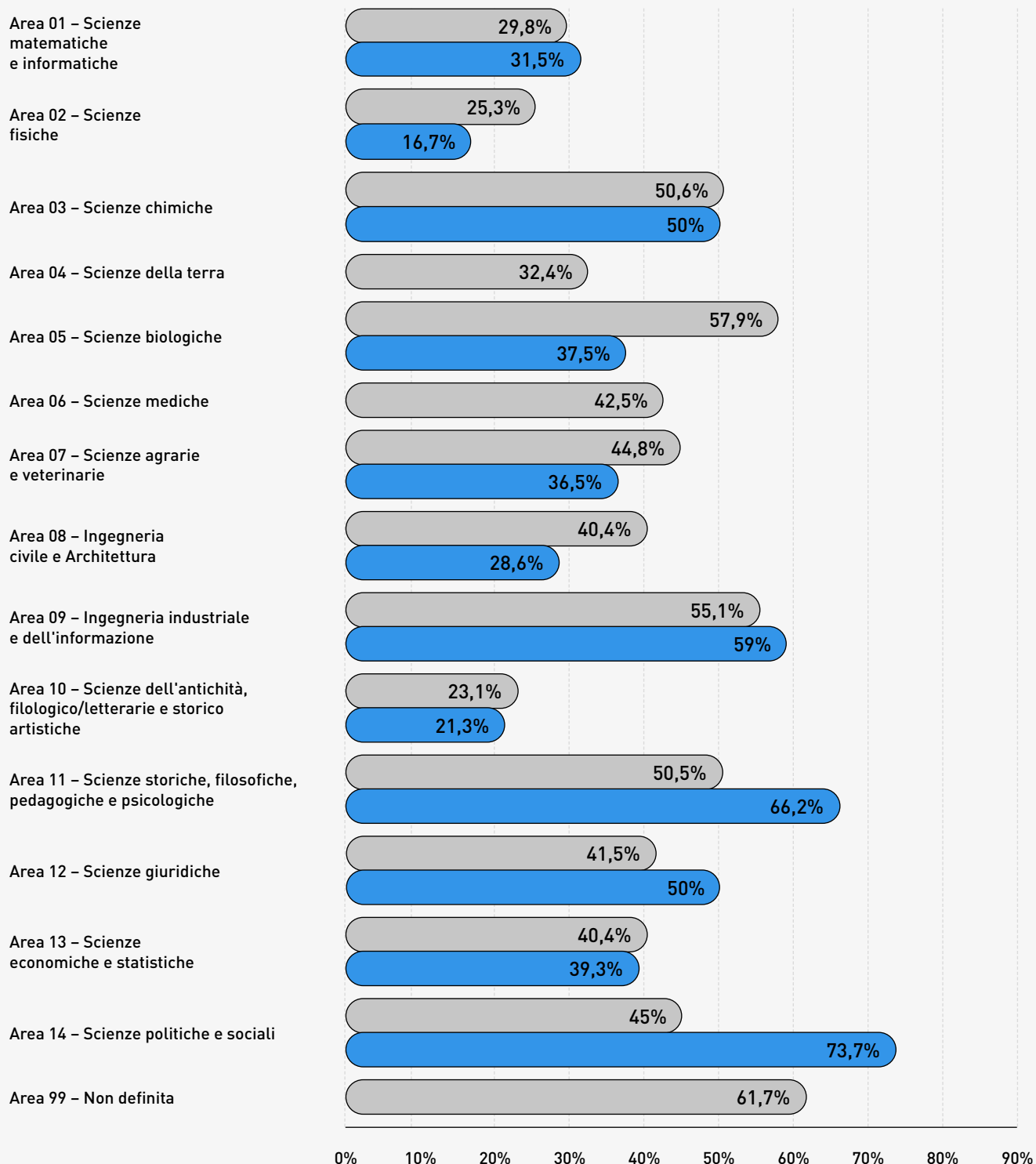
L'età media del personale aumenta con l'aumentare del grado di carriera accademica e non si notano grandi differenze tra il genere femminile e quello maschile.

Unica eccezione sono i ricercatori universitari, ma è importante ricordare nuovamente che la numerosità di questa categoria ad unibz è molto bassa (12 unità).

19. Percentuale di donne nel personale accademico per area scientifico, confronto unibz – media italiana (2022)

● Media Atenei italiani ● Libera Università di Bolzano

Fonte: MUR



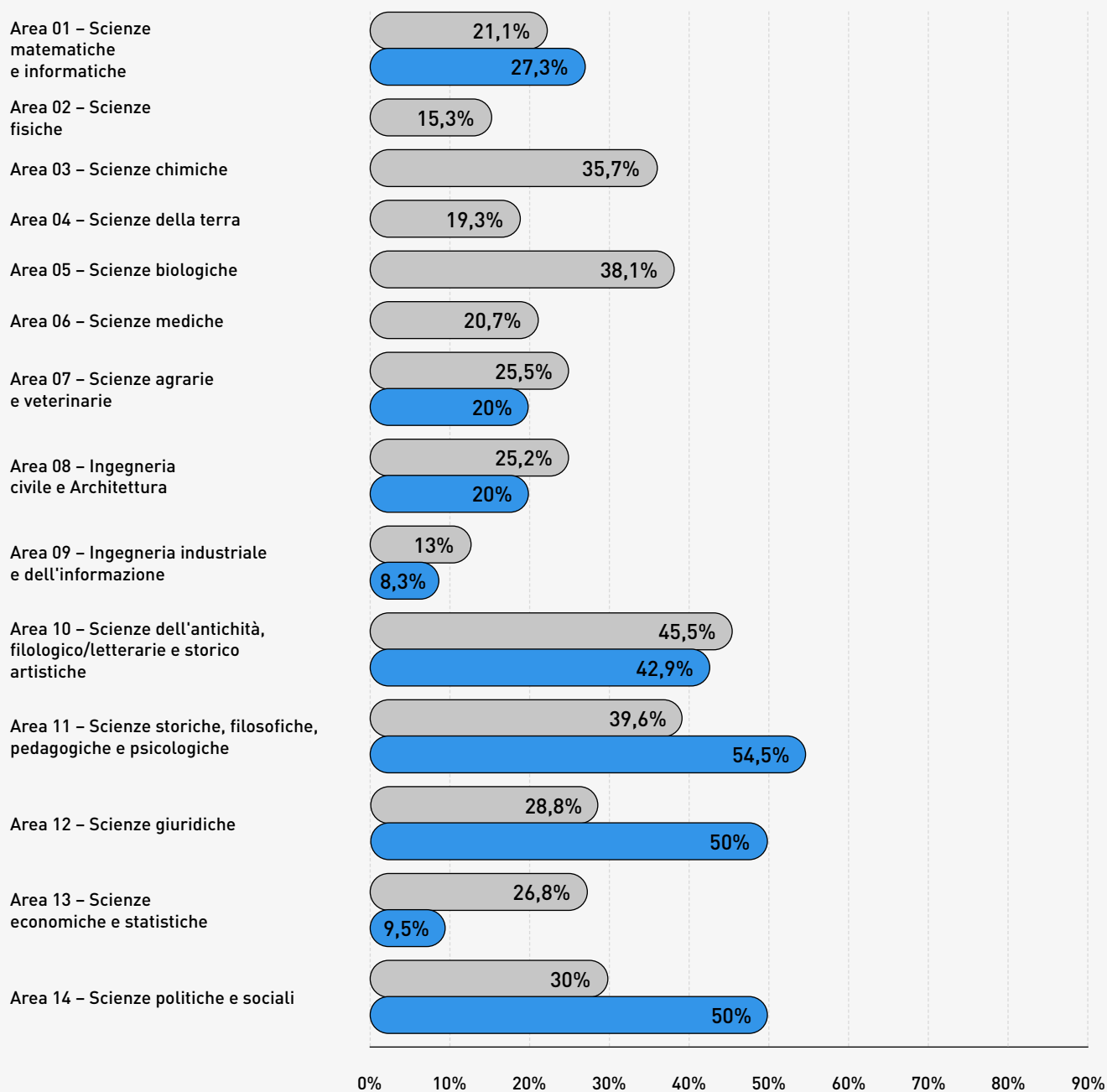
Nel grafico sopra riportato viene analizzato tutto il personale della componente docente, di grade A, B e C. Si può notare come la percentuale femminile del personale accademico nelle Aree 14 – Scienze Politiche e Sociali e 11 –

Scienze Storiche, filosofiche, pedagogiche sia nettamente maggiore alla media nazionale. Mentre è inferiore nell'Area 02 – Scienze fisiche, nell'Area 05 – Scienze biologiche e nell'Area 05 – Scienze agrarie e veterinarie.

20. Percentuale di donne di Grade A per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)

● Grade A – Media Atenei italiani ● Grade A – Libera Università di Bolzano

Fonte: MUR



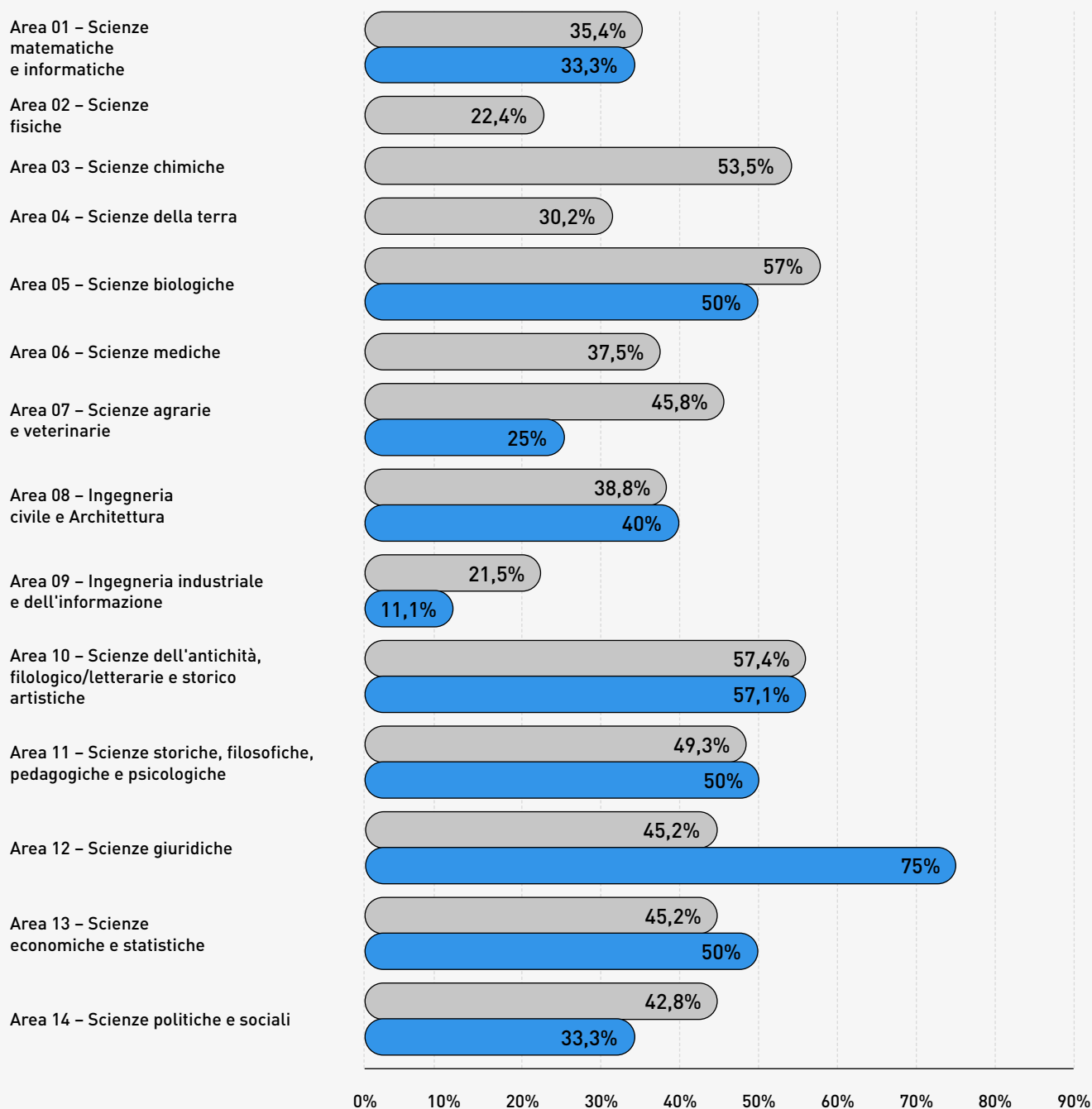
Per quanto riguarda le professoresshe ordinarie, la tendenza rispecchia quanto descritto nel grafico generale. unibz risulta avere un maggior numero di donne rispetto la media nazionale nelle aree 10, 11, 12 e 14. Sorprendentemente, il numero di donne PO nell'area 01– Scienze

matematiche ed informatiche risulta essere maggiore alla media nazionale, a differenza di quanto descritto dal grafico 19, dove il dato unibz era in linea con la media italiana. Anche in questo caso le aree 07, 08 e 09 risultano inferiori alla media nazionale.

21. Percentuale di donne di Grade B per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)

● Grade B – Media Atenei italiani ● Grade B – Libera Università di Bolzano

Fonte: MUR

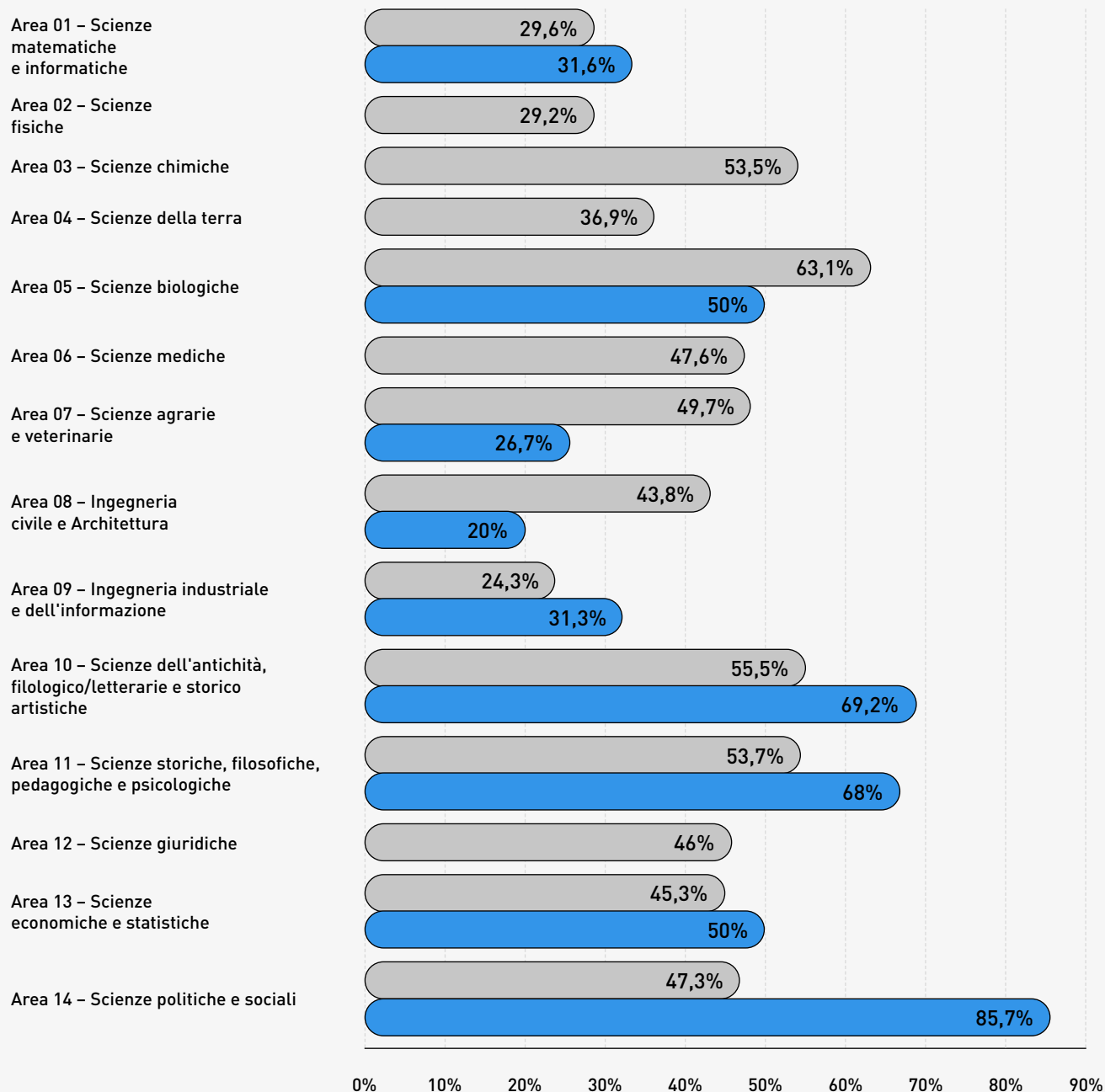


La percentuale di professore associate ad unibz risulta essere tendenzialmente in linea con la media nazionale. Spicca la percentuale elevata di professore nelle scienze giuridiche.

22. Percentuale di donne di Grade C per area scientifico disciplinare e ruolo, confronto unibz – media italiana (2022)

● Grade C – Media Atenei italiani ● Grade C – Libera Università di Bolzano

Fonte: MUR

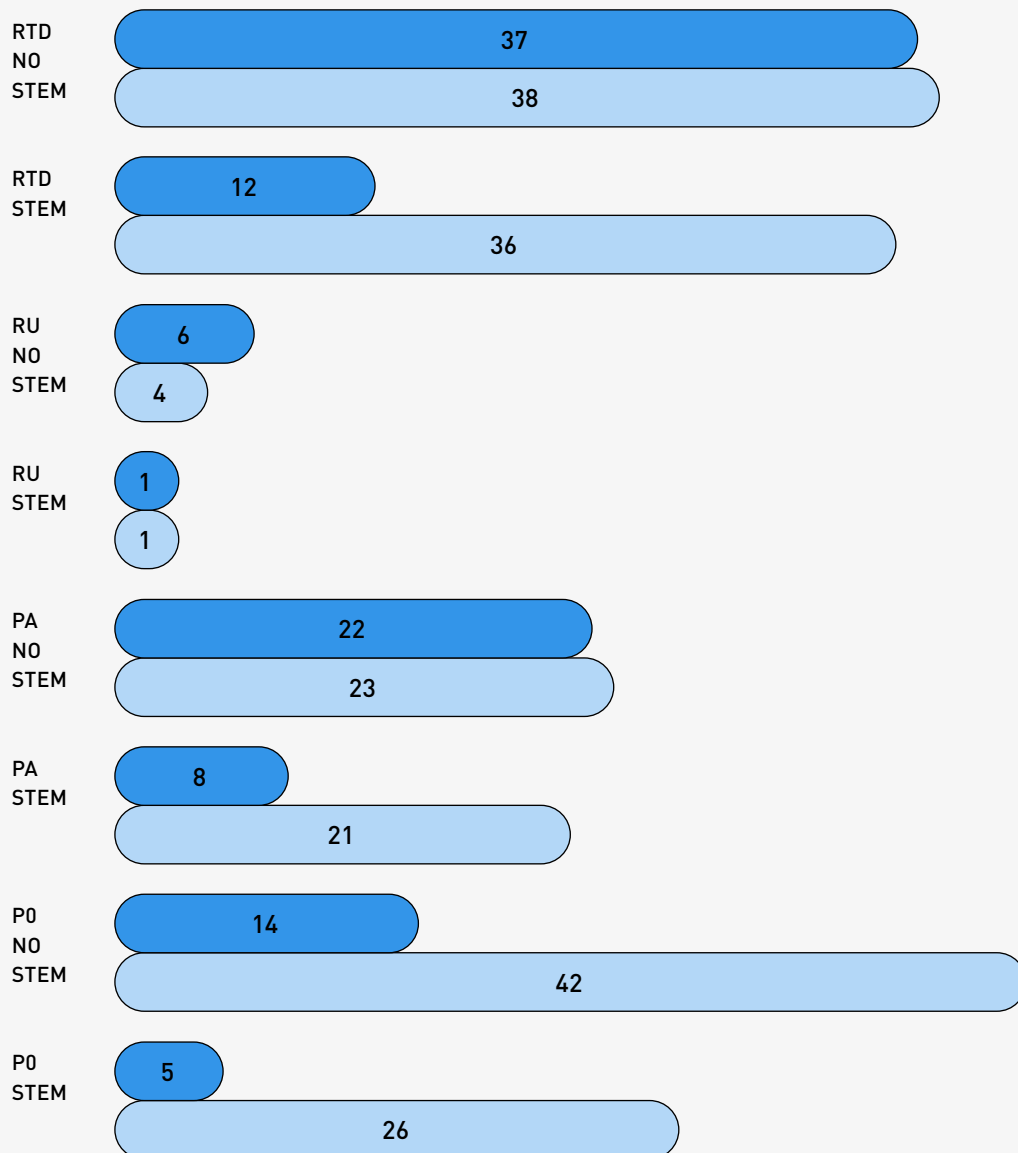


Le ricercatrici universitarie e quelle a tempo determinato risultano rispecchiare la tendenza già descritta con una percentuale maggiore rispetto alla media nazionale nell'area 10, 11 e 14.

23. Personale accademico nelle aree stem e non STEM per ruolo (2023)

● Donne
● Uomini

Fonte: unibz

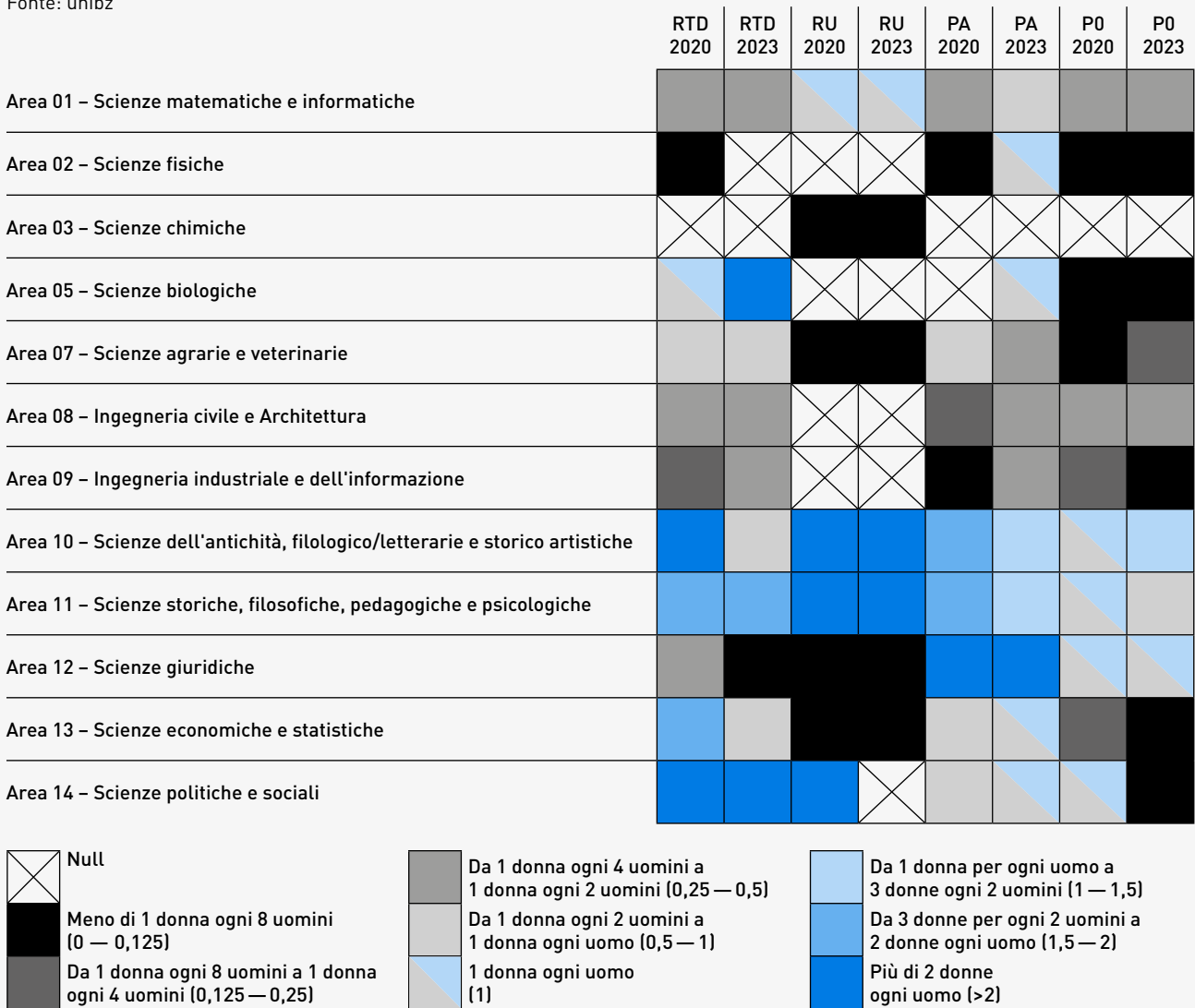


Per costruire il grafico di cui sopra sono stati analizzati i settori scientifici associati a ciascun membro del personale accademico e ricollegati alle 14 aree di riferimento del MUR. Le discipline considerate STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) sono l'area 1, 2, 8 e 9. I valori mostrano come se vi sia un maggior numero di uomini nelle aree stem indipendentemente dal ruolo.


Fatta eccezione per i ricercatori universitari dove però la popolazione di riferimento è davvero esigua. Emerge anche chiaramente come tra i professori ordinari vi sia un numero inferiore di donne anche nelle materie non stem come si può analizzare anche nei paragrafi successivi.

24. Rapporto di femminilità per aree (2020,2023)

Fonte: unibz



Il rapporto di femminilità è un indicatore indicato dal MUR costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN. Un codice di colori viene adottato per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di grigio

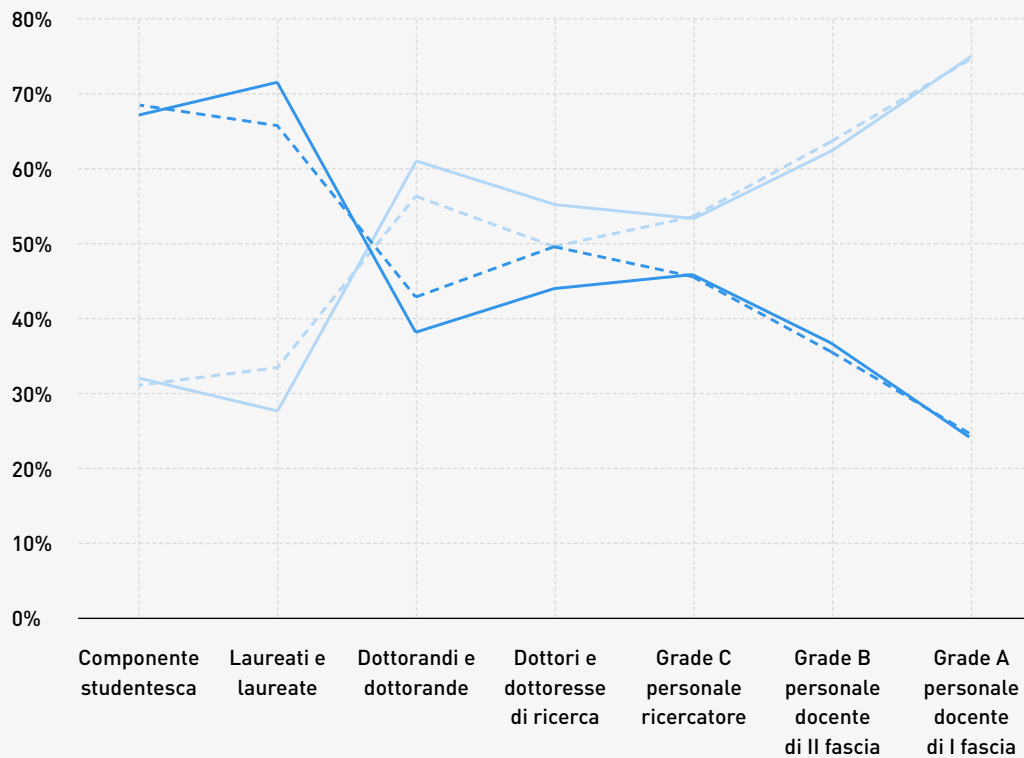
sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), gradazioni di blu sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in .

5.2 Carriera accademica

25. Forbice delle carriere universitarie e accademiche (2019, 2022)

— Donne (2022)
 - - - Donne (2019)
 — Uomini (2022)
 - - - Uomini (2019)

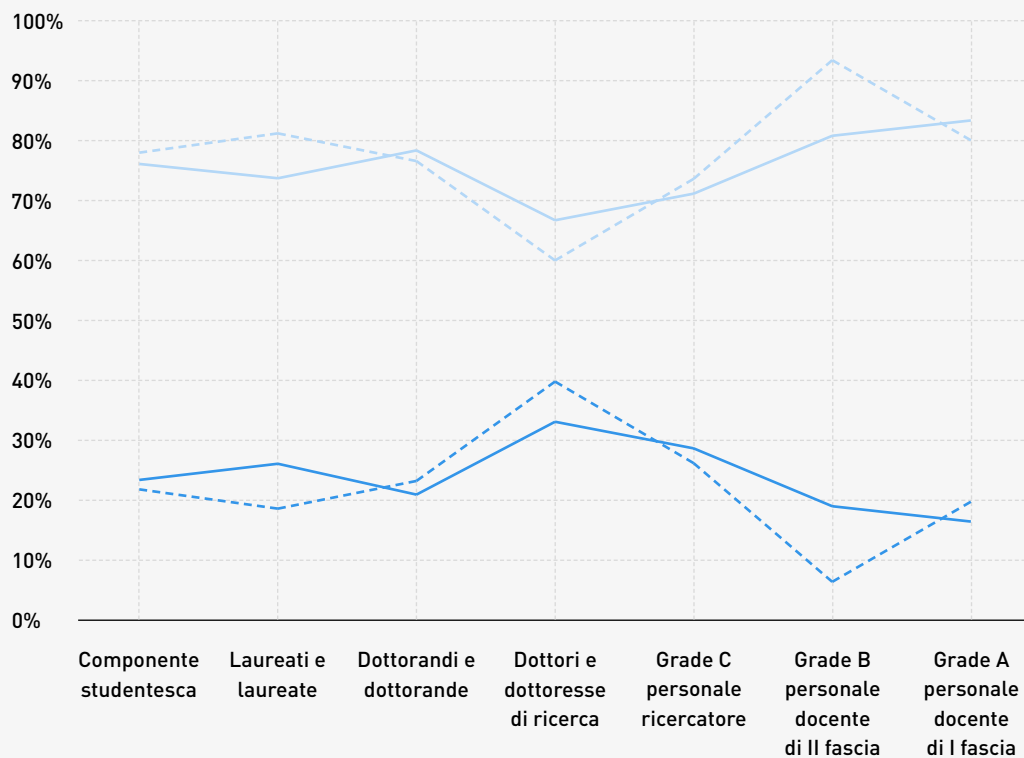
Fonte: MUR



26. Forbice delle carriere universitarie e accademiche nelle aree STEM (2019, 2022)

— Donne (2022)
 - - - Donne (2019)
 — Uomini (2022)
 - - - Uomini (2019)

Fonte: MUR



Nei due grafici riportati a sinistra l'evoluzione temporale dei rapporti di genere viene rappresentata riportando due forbici sovrapposte relative a due annualità distinte. Nel primo grafico è evidente come vi sia un drastico calo della componente femminile dopo il raggiungimento della laurea nelle carriere accademico. In particolare, si può notare come tra il 2019 e il 2022 le laureate siano aumentate rispetto ai laureati mentre i dottorandi e dottori di ricerca siano aumentati rispetto alla controparte femminile.

Se si osservano solo le materie stem, invece, il numero di uomini è maggiore in ogni ruolo dalla componente studentesca ai docenti di primo grado. Da sottolineare come tra il 2019 e il 2022 siano aumentate le laureate, il personale ricercatore di genere femminile e le professoresse di secondo grado in materie stem. È invece diminuito il numero della componente femminile dei dottorandi e dottorande e dottoresse e dottori di ricerca.

Tabella 1 Glass Ceiling Index unibz (2020–2023)

Fonte: unibz

	2020	2023
unibz	1,5	1,62

Tabella 2 Glass Ceiling Index, media atenei italiani vs unibz (2019–2022)

Fonte: MUR

	2019	2022
Media atenei italiani	1,53	1,44
unibz	1,57	1,56

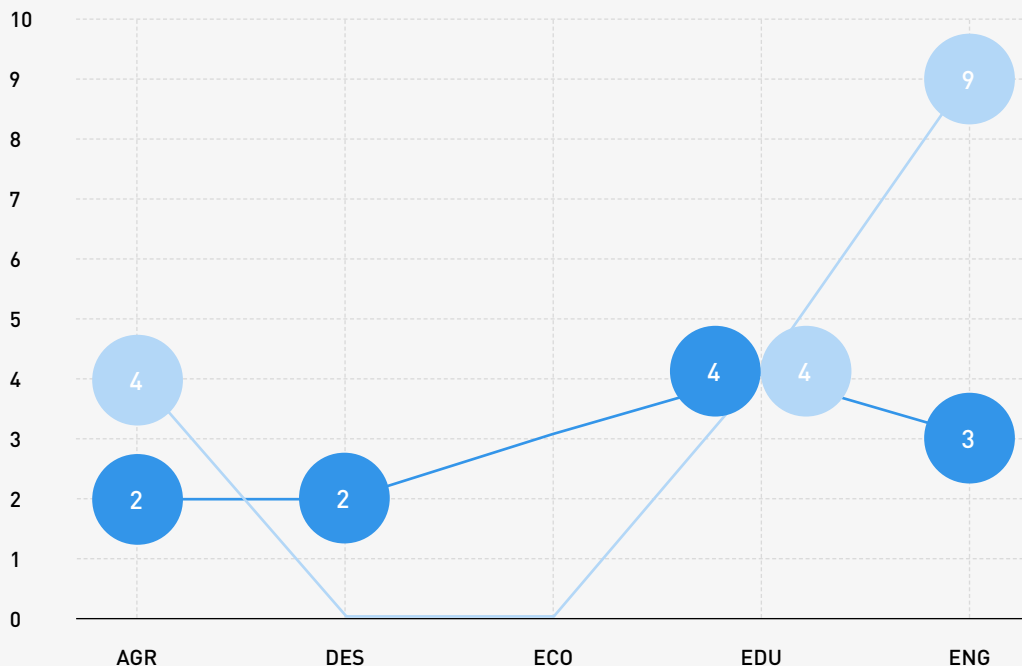
Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade a). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI<1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore GCI>1 segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. Nella tabella 01 si può

osservare come il GCI sia peggiorato tra il 2020 e il 2023. La seconda tabella mette invece in evidenza il confronto tra unibz e la media nazionale negli anni 2019 e 2022, dove sembra esserci un leggero miglioramento. Dai dati sembrerebbe comunque che unibz sia leggermente inferiore rispetto alla media italiana. Per calcolare il GCI di unibz sono stati presi in considerazione anche i professori straordinari (4), che il MUR non considera nel calcolo. Ulteriori informazioni sul GCI per Facoltà sono disponibili all'Appendice 6.

27. Passaggi di ruolo da RTD o RU a PA per Facoltà (dal 2020 al 2023)

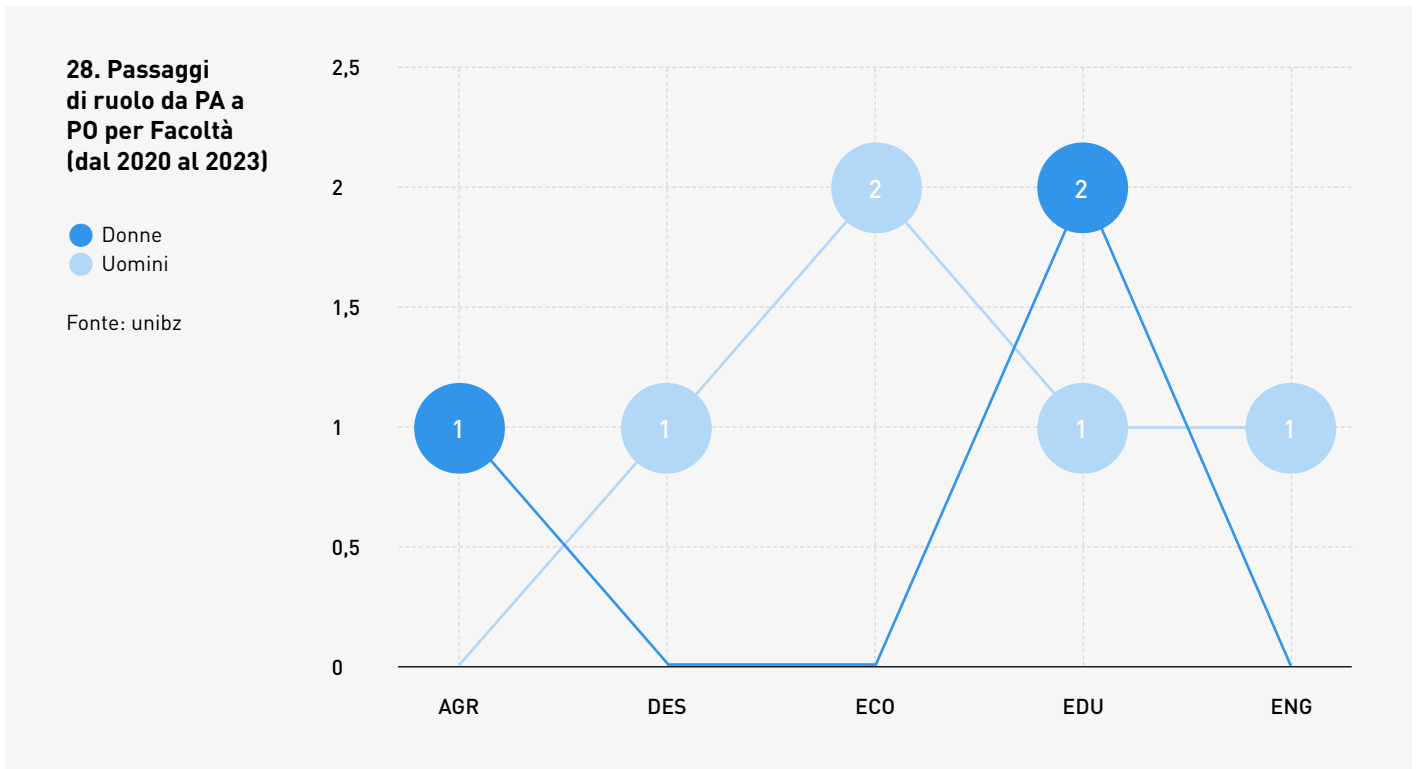
● Donne
● Uomini

Fonte: unibz



Dal 2020 al 2023 vi sono stati in totale 31 passaggi da RU o RTD a PA. La Facoltà dove vi sono stati più passaggi risulta essere ingegneria. In tendenza con il genere del personale accademico impiegato nelle diverse Facoltà, la Facoltà di

Ingegneria risulta anche essere quella con più passaggi per il genere maschile. Per quanto riguarda invece la Facoltà con più passaggi di genere femminile, essa risulta essere la Facoltà di Scienze della Formazione.



Nello stesso periodo di tempo di cui sopra, nel quadriennio 2020–2023, vi sono stati invece otto passaggi da PA a PO.

Tabella 3 Retribuzioni medie del personale accademico (2023)

Fonte: unibz

	Elem. Stip. Base	Ind. Scient.	Ind. Lingue	Premio
Donne	60.861	6.616	5.193	1.181
PO	101.754	16.188	5.293	2.686
PA	70.977	8.591	5.336	2.569
R	43.514	2.731	5.098	88
Uomini	71.387	7.216	4.316	2.225
PO	108.408	12.819	4.526	4.723
PA	73.868	8.669	5.700	2.539
R	41.655	2.172	3.456	145
unibz	67.565	6.998	4.635	1.846

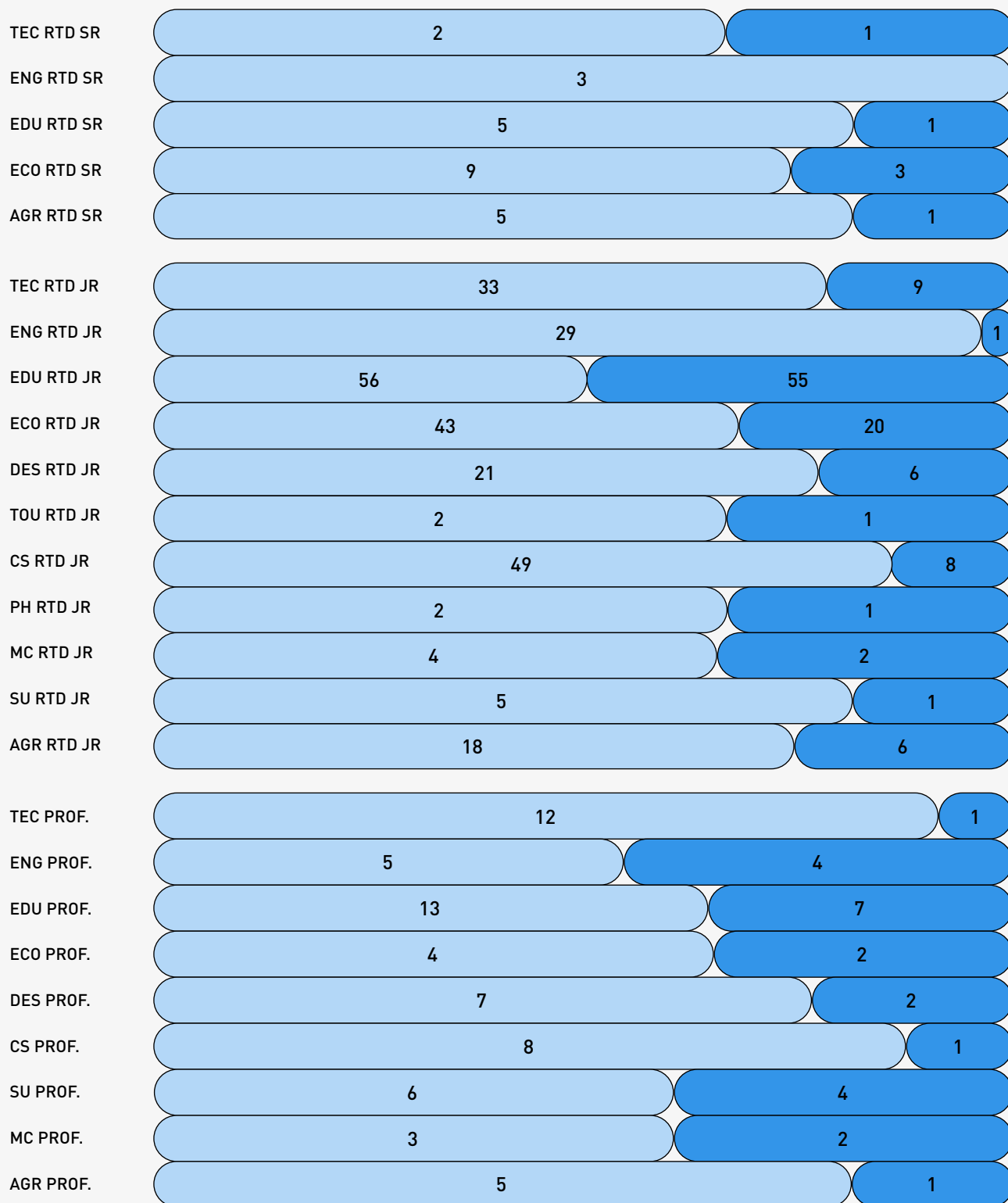
La tabella sopra riportata mostra i valori medi delle retribuzioni lorde del personale accademico relative all'anno 2023. Per il personale assunto in corso d'anno il costo è stato riparametrato a 12 mesi. Esistendo un tariffario approvato dal Consiglio dell'Università, gli elementi stipendiali base possono essere influenzati dal modello economico di riferimento, oltreché dall'anzianità di servizio.

Per quanto concerne le indennità scientifiche, queste sono riconosciute in occasione dell'assunzione, mentre le indennità lingue a fronte della presentazione di certificati comprovanti la conoscenza di una o due lingue straniere. L'attribuzione del premio per attività scientifiche è subordinata alla partecipazione al processo di valutazione interno.

29. Componenti delle commissioni di concorso per tipo di posizione suddiviso per Facoltà e Centri di Competenza (dal 09/21 al 12/2023)

● Donne ● Uomini

Fonte: unibz



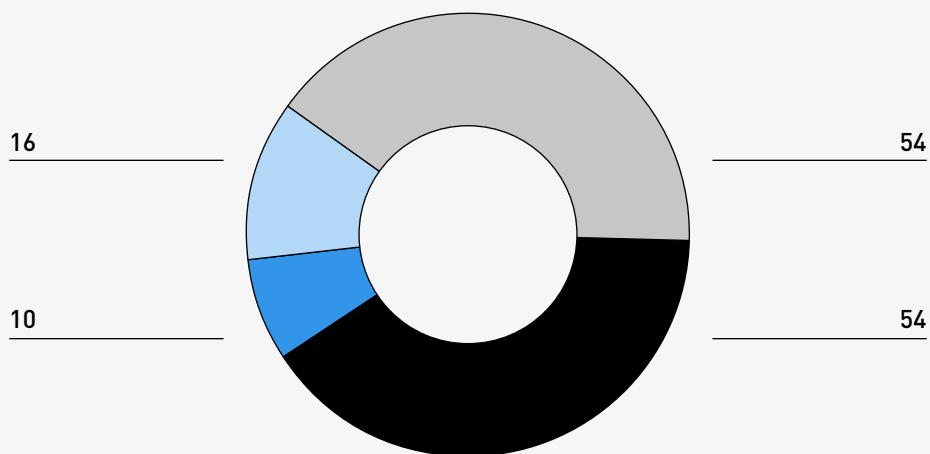
Nel grafico di cui sopra sono rappresentati in valore assoluto i componenti delle commissioni per genere e facoltà di riferimento. Il grafico sottolinea come vi sia sempre una

dominanza di commissari di genere maschile, ad esclusione della Facoltà di Scienze della Formazione dove vi è parità tra i due generi.

30. Composizione delle commissioni di concorso (dal 09/21 al 12/2023)

● Solo donne ● Maggioranza donne ● Magg. uomini ● Solo uomini

Fonte: unibz



Il grafico mostra come delle 134 commissioni di concorso svoltesi da settembre 2021 a dicembre 2023. 54 siano formate completamente da commissari di genere maschile, mentre quelle formate da sole donne sono 10. 54 sono a

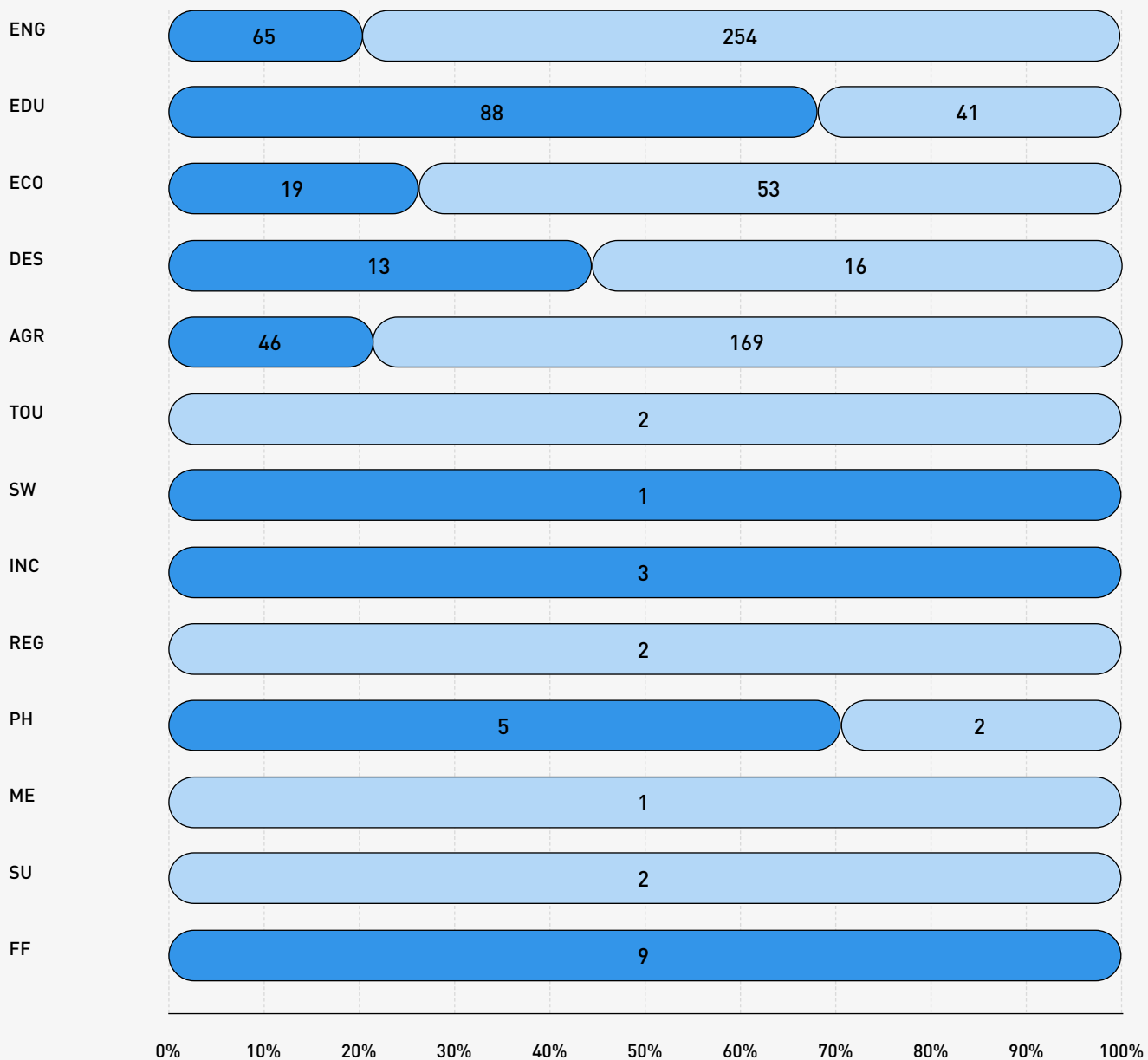
prevalenza maschile (due dei tre commissari sono uomini), mentre solo 16 commissioni hanno un numero di donne maggiore a quello degli uomini. Il genere femminile risulta quindi sottorappresentato nelle commissioni di concorso.

5.3 Ricerca

31. Proposte di progetti di ricerca da finanziare con fondi terzi (dal 2021 al 2023)

● Donne ● Uomini

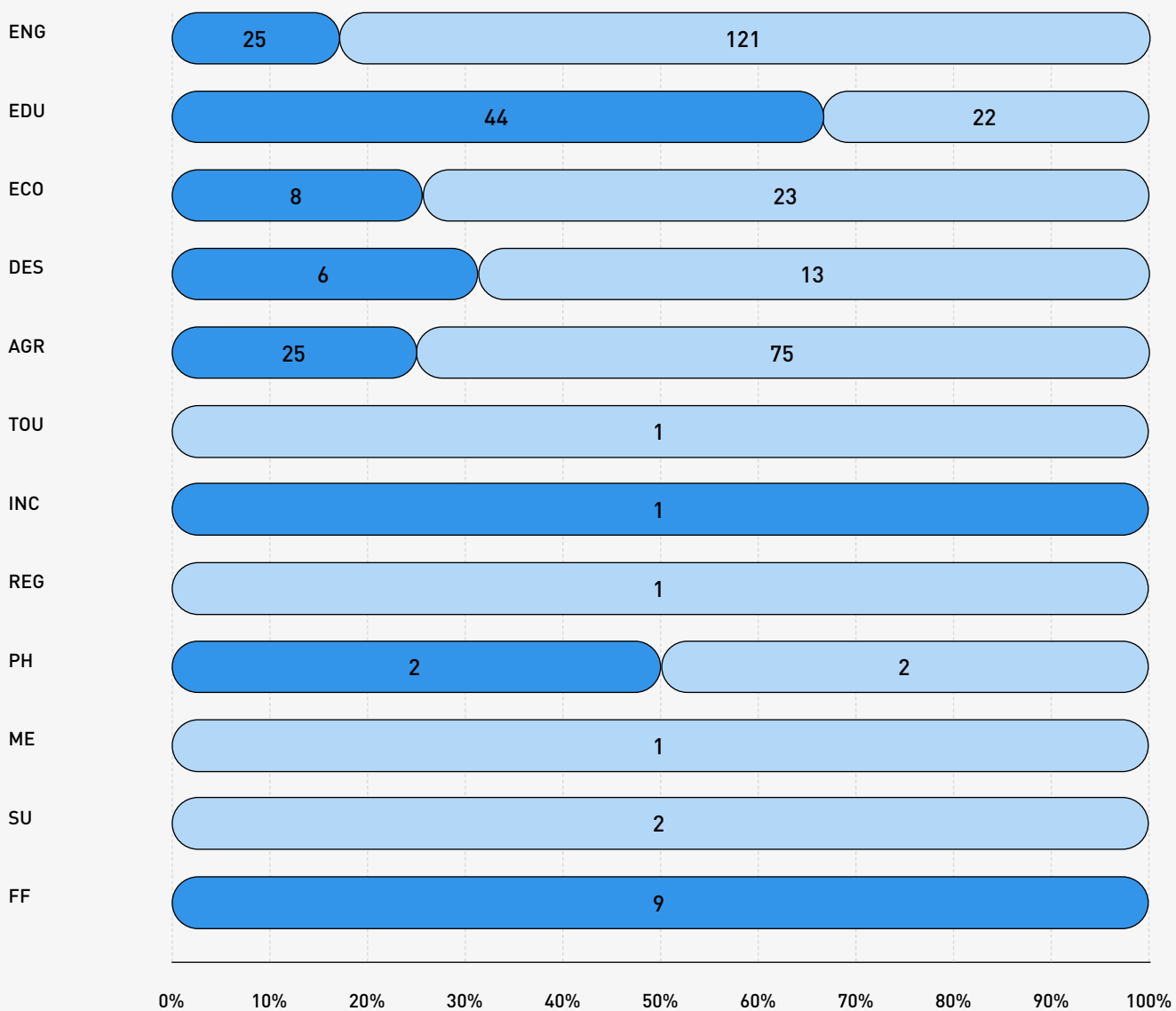
Fonte: unibz



32. Progetti di ricerca finanziati con fondi terzi (dal 2021 al 2023)

● Donne ● Uomini

Fonte: unibz

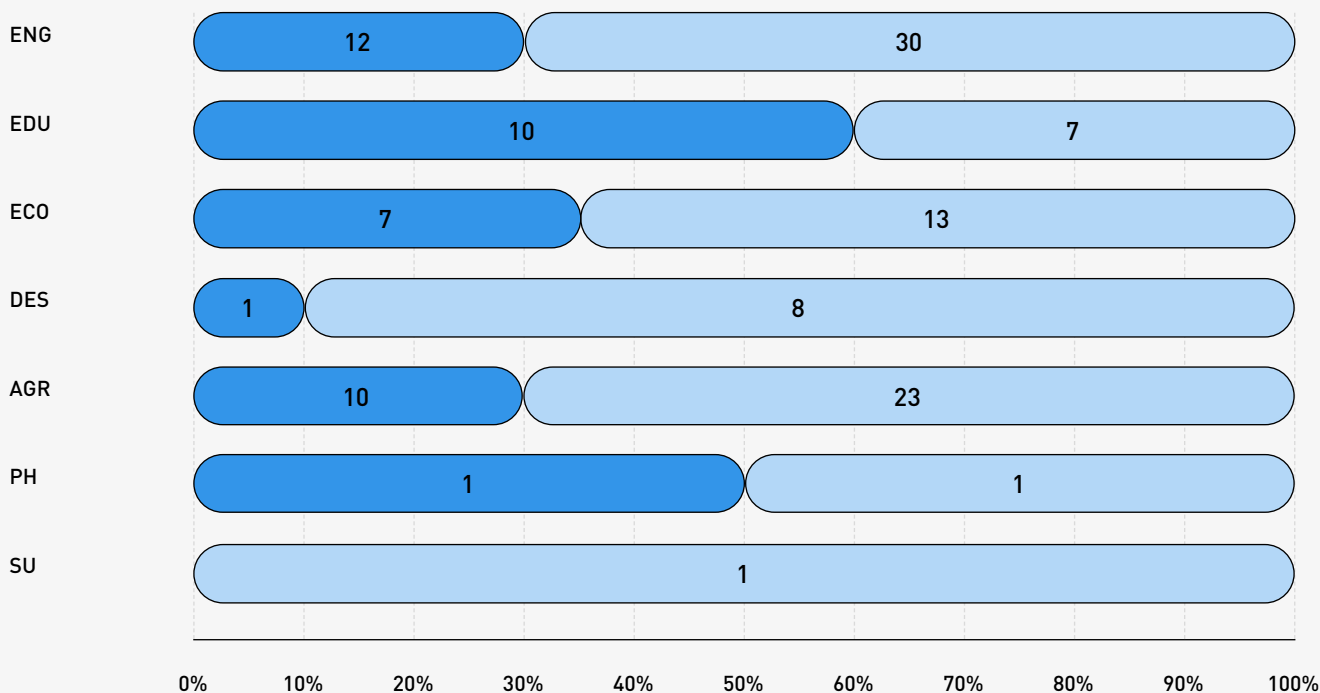


Nel triennio dal 2021 al 2023 vi sono stati 791 progetti proposti con fondi terzi e 381 sono stati successivamente finanziati. Dei progetti proposti il 31% ha avuto un Principal Investigator (PI) donna, percentuale che si mantiene anche

su quelli finanziati, anche se il numero assoluto dei progetti finanziati rispetto a quelli proposti diminuisce. La percentuale è in linea con il personale accademico strutturato.

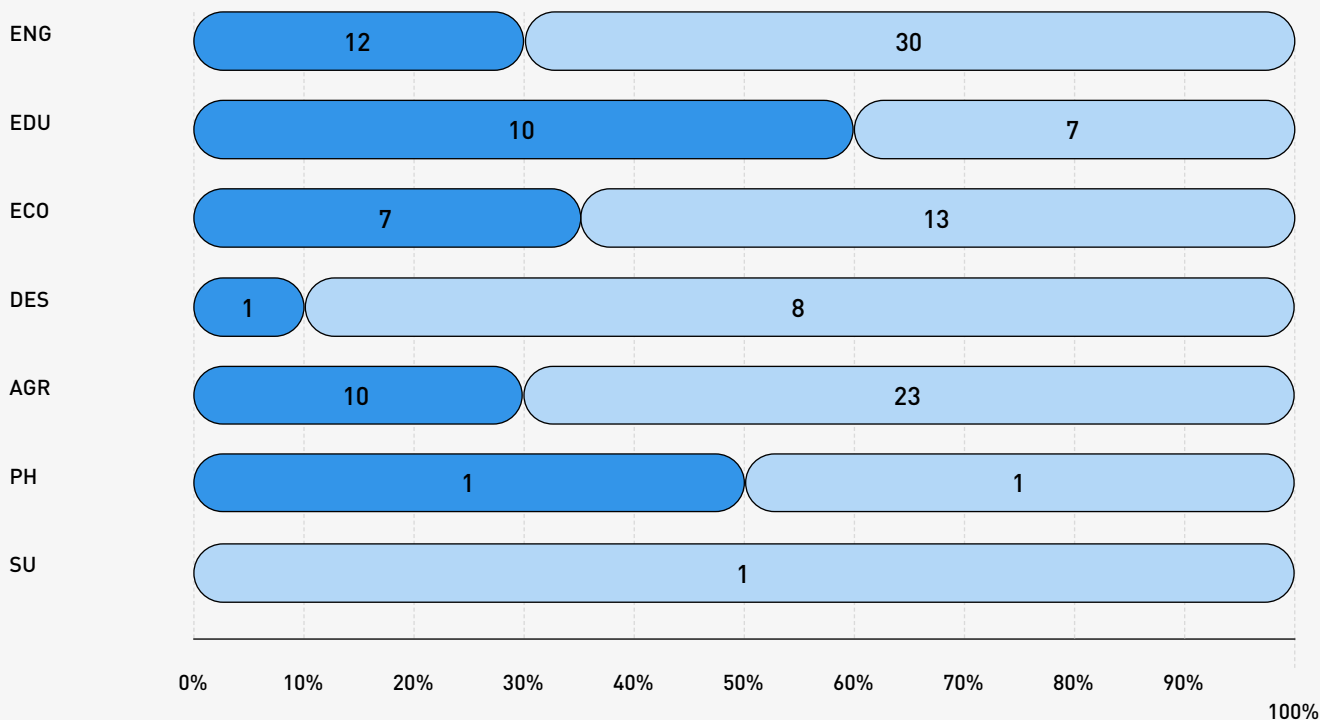
33. Proposte di progetti di ricerca da finanziare con fondi interni (dal 2021 al 2023)

● Donne ● Uomini Fonte: unibz



34. Progetti finanziati con fondi interni (dal 2021 al 2023)

● Donne ● Uomini Fonte: unibz

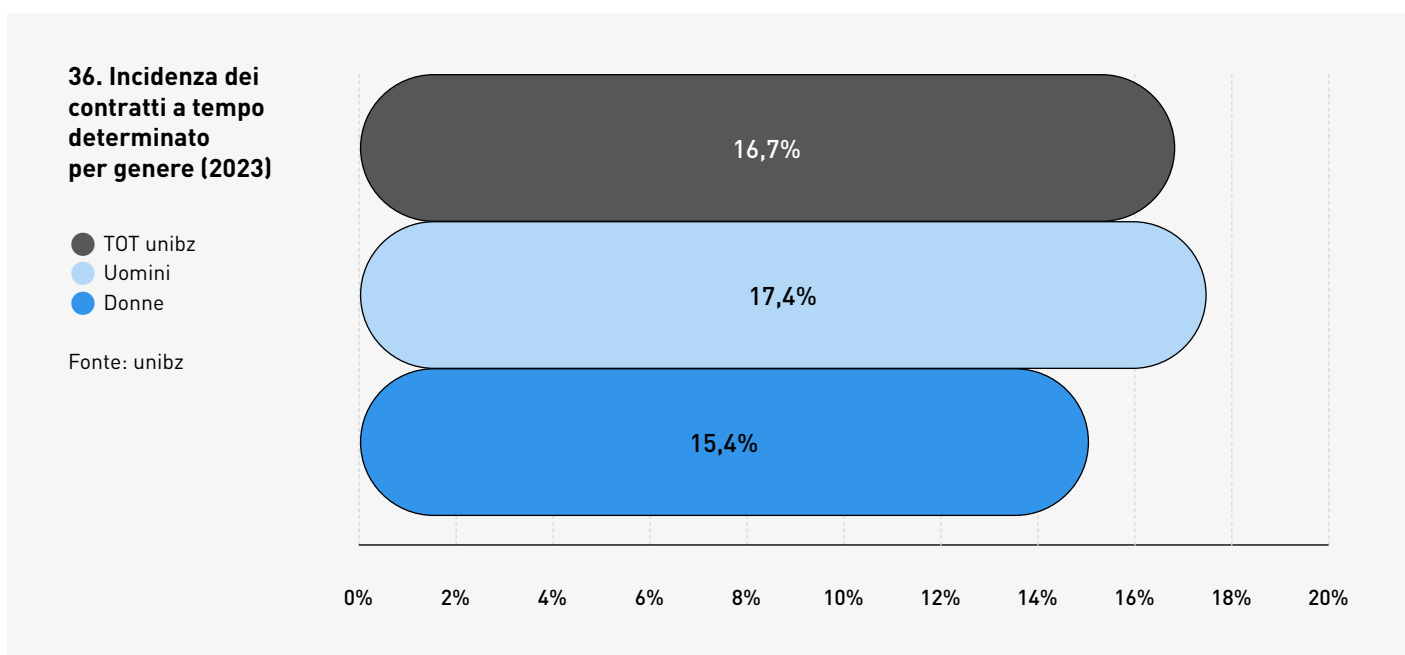
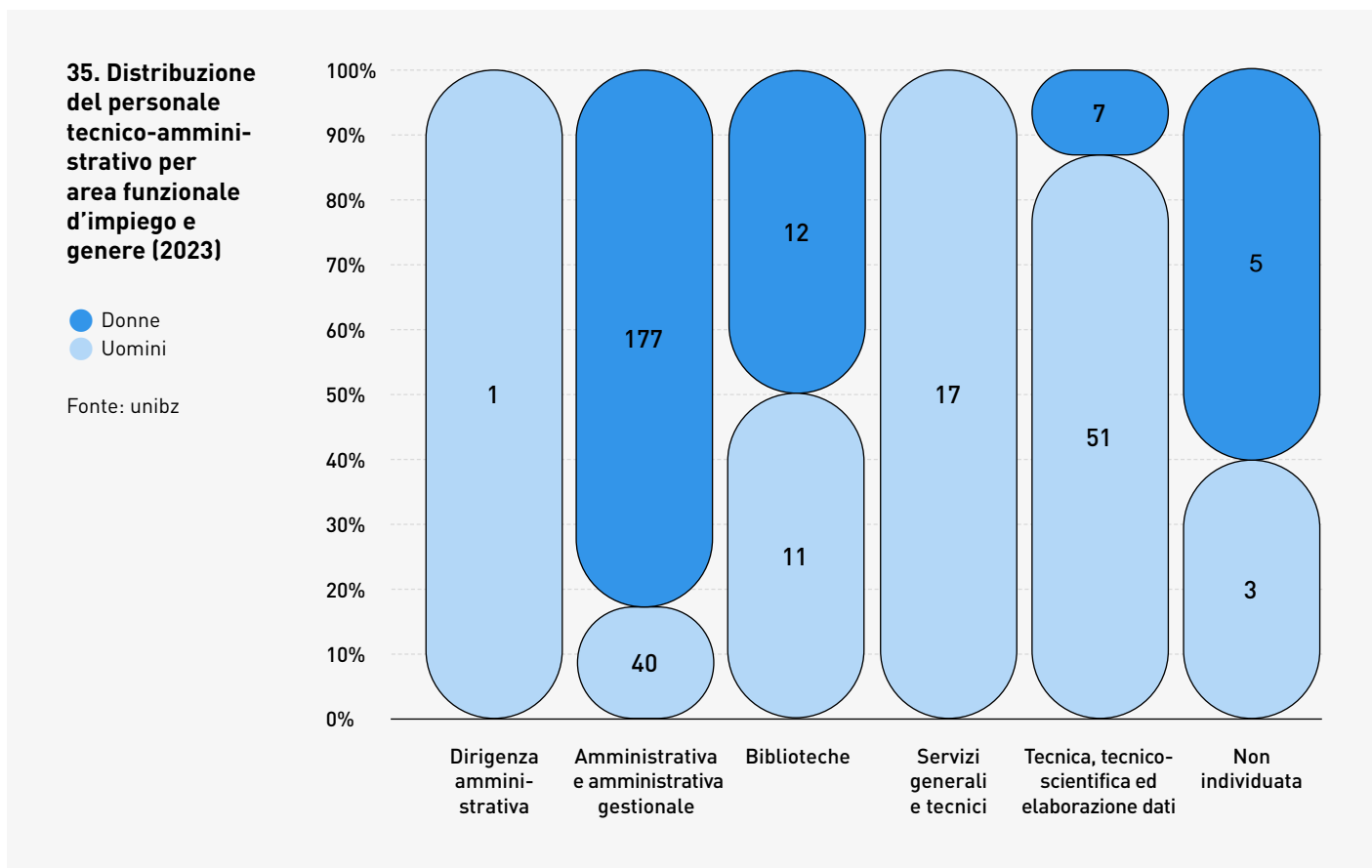


Nello stesso triennio, i progetti proposti con fondi interni sono 124 e i finanziati 49. Il 33% dei progetti proposti ha

un PI donna, mentre la percentuale cala leggermente nei finanziati, dove sono il 27%.

6. Personale Tecnico-Amministrativo

6.1 Composizione del personale tecnico-amministrativo

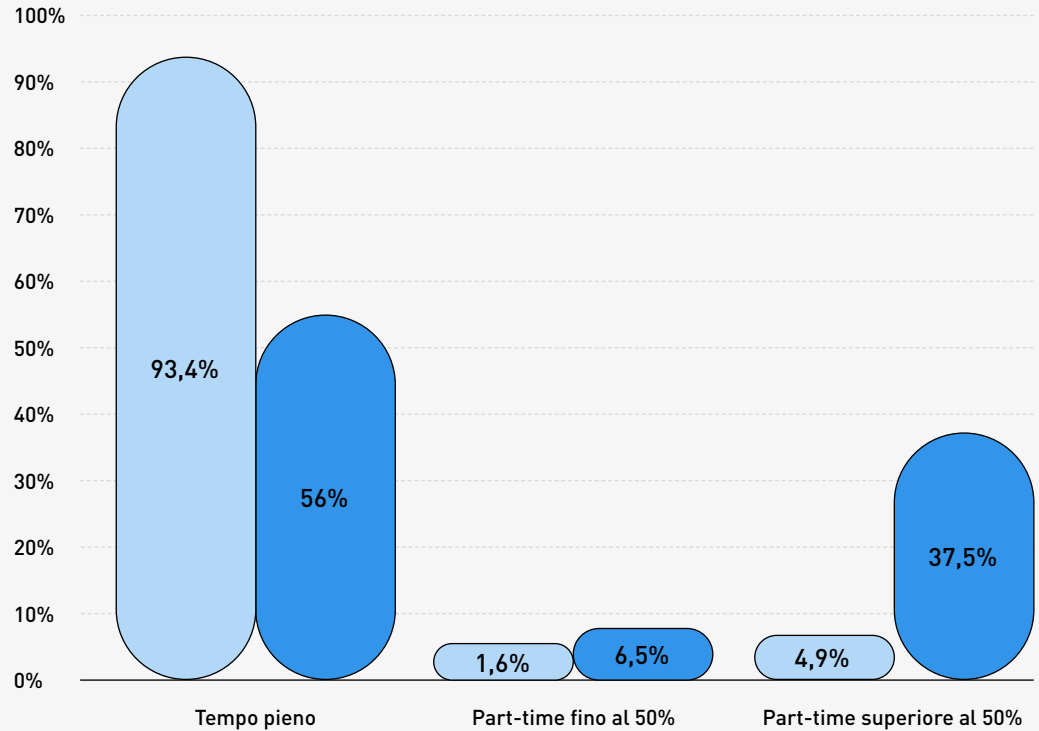


La differenza dell'incidenza del contratto a tempo determinato risulta essere di due punti percentuale tra le donne rispetto agli uomini.

37. Distribuzione del personale per regime orario contrattuale e genere (2023)

● Donne
● Uomini

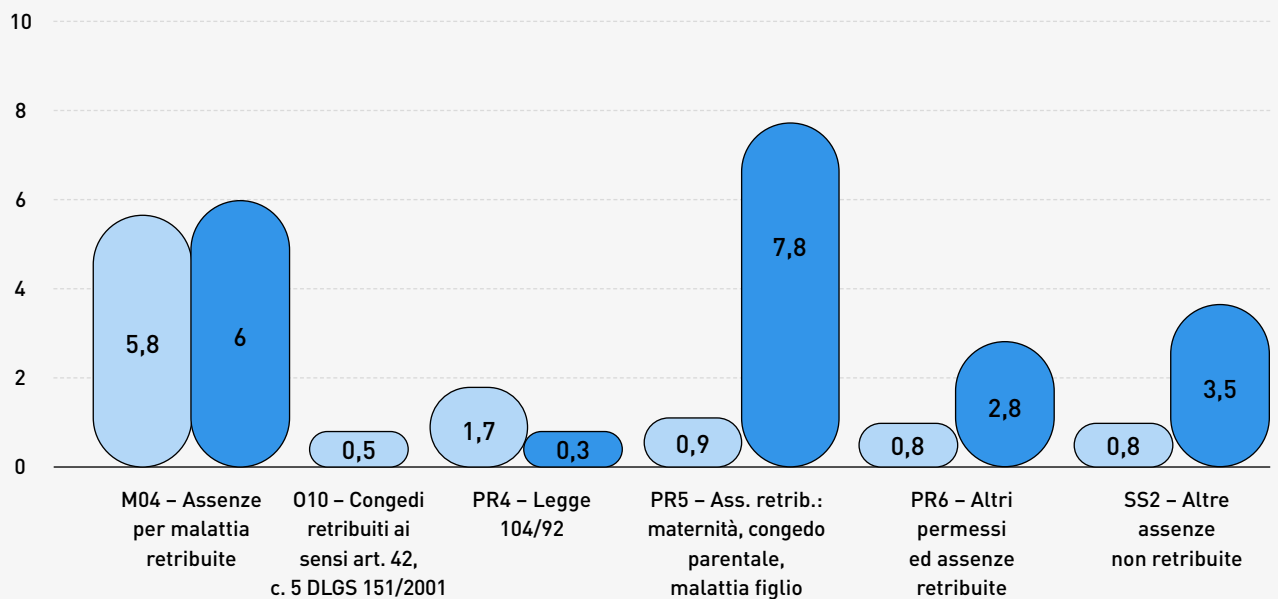
Fonte: unibz



Il 93,4% degli uomini ha un contratto a tempo pieno, a differenza del 56% delle donne. Il 37,5% di esse ha un contratto part-time superiore al 51%.

38. Giorni medi di assenza del personale tecnico amministrativo per genere e motivazione (2023)

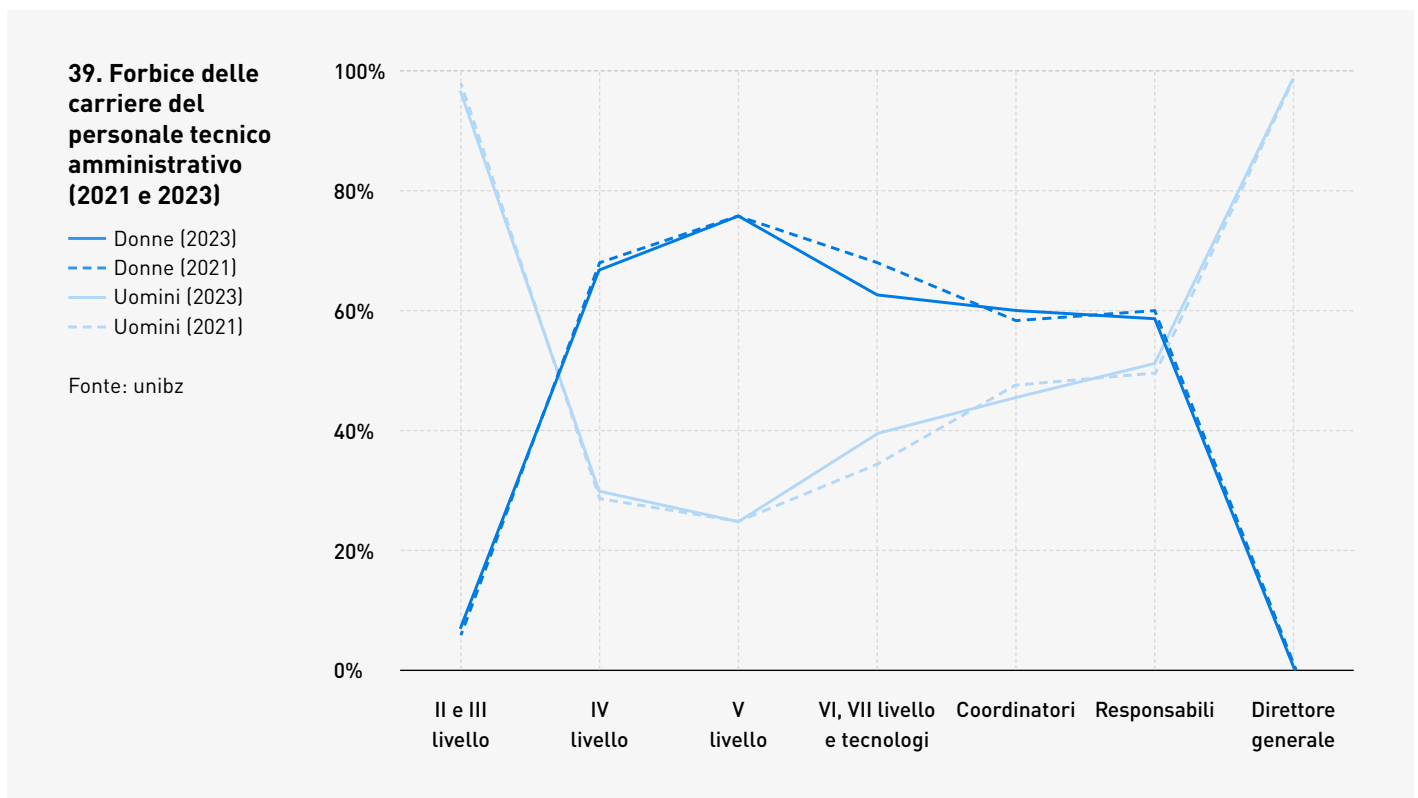
● Donne ● Uomini Fonte: unibz



Il grafico sottolinea come tendenzialmente vi sia un numero medio di assenze maggiore per il genere femminile,

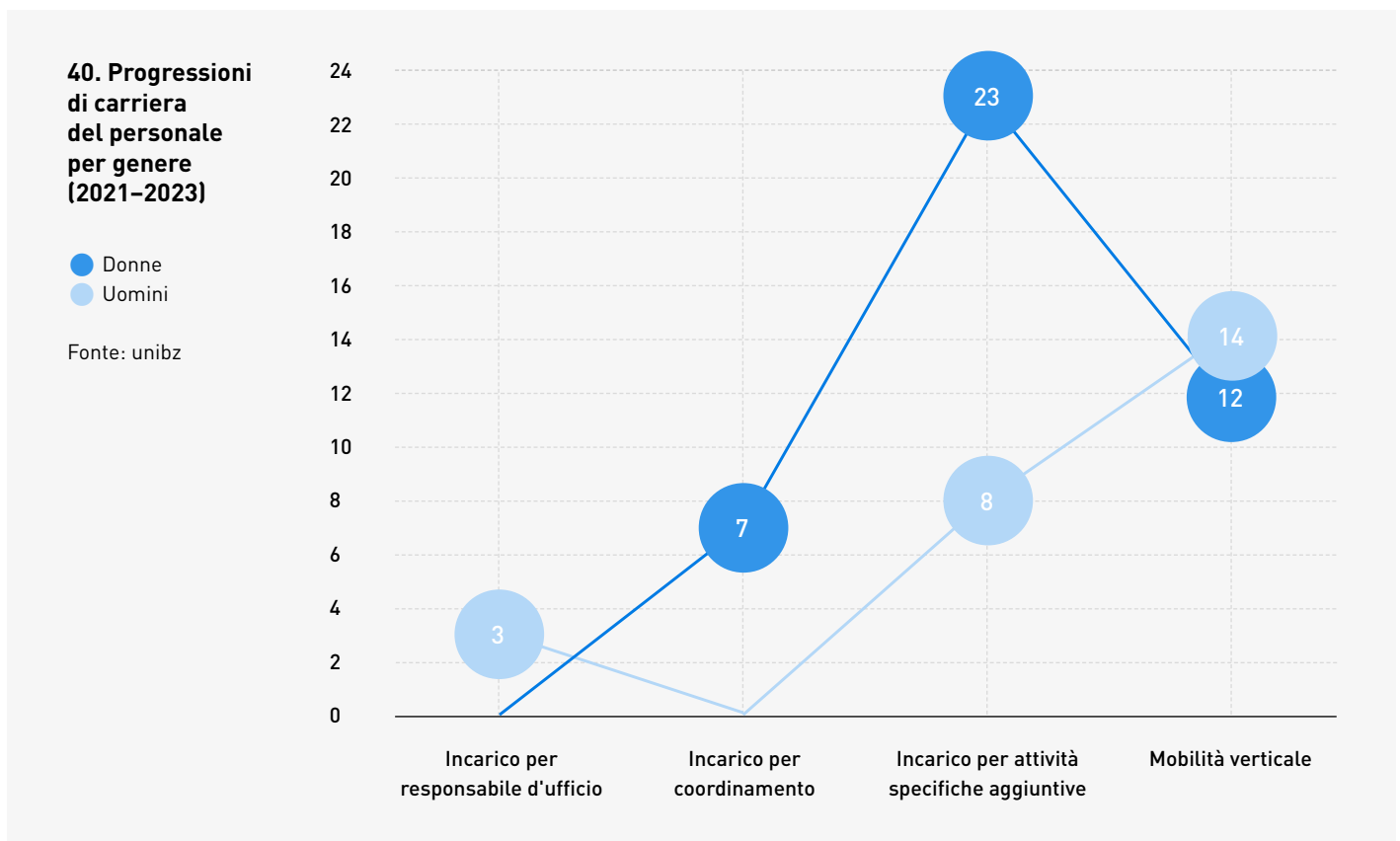
soprattutto per motivi di maternità, congedo parentale e malattia figlio.

6.2 Carriera del personale tecnico amministrativo



Se si analizza la forbice delle carriere del personale tecnico amministrativo si può notare come vi sia una sovra rappresentazione degli uomini solo nel II e III livello. Anche

tra i coordinatori vi è una prevalenza femminile. Il cambiamento delle percentuali rispetto al 2021 risulta minimo.



Nelle progressioni di carriera nel triennio 2022–2023 si nota un maggior numero di uomini solo nei casi della mobilità verticale e negli incarichi per responsabile d'uf-

ficio. Spicca il numero di donne che hanno raggiunto un incarico per attività specifiche aggiuntive.

Tabella 4 Retribuzioni lorde annue per livello (2023)

Fonte: unibz

	Base e conting.	Ind. Resp.	Ind. Incarico
Donne	42.637	808	1.157
3° livello	36.700	0	0
4° livello	37.268	0	180
5° livello	43.165	0	944
6°/7° livello	49.105	2.609	2.624
Uomini	42.740	1.017	1.516
2° livello	34.811	0	405
3° livello	36.438	0	1.477
4° livello	37.667	0	322
5° livello	44.519	0	1.491
6°/7° livello	48.983	2.839	2.854
unibz	42.676	887	1.293

Le retribuzioni sono state calcolate senza considerare il direttore generale ed i tecnologi amministrativi. Il sesto e settimo livello sono stati aggregati in un unico livello. I dati

sopra riportati si riferiscono alle retribuzioni lorde contrattualmente previste per l'anno 2023 e parametrizzate su dodici mesi per le assunzioni avvenute in corso d'anno.

7. Incarichi di governo ed istituzionali

Tabella 5 Composizione di genere negli incarichi istituzionali (2023)

Fonte: unibz

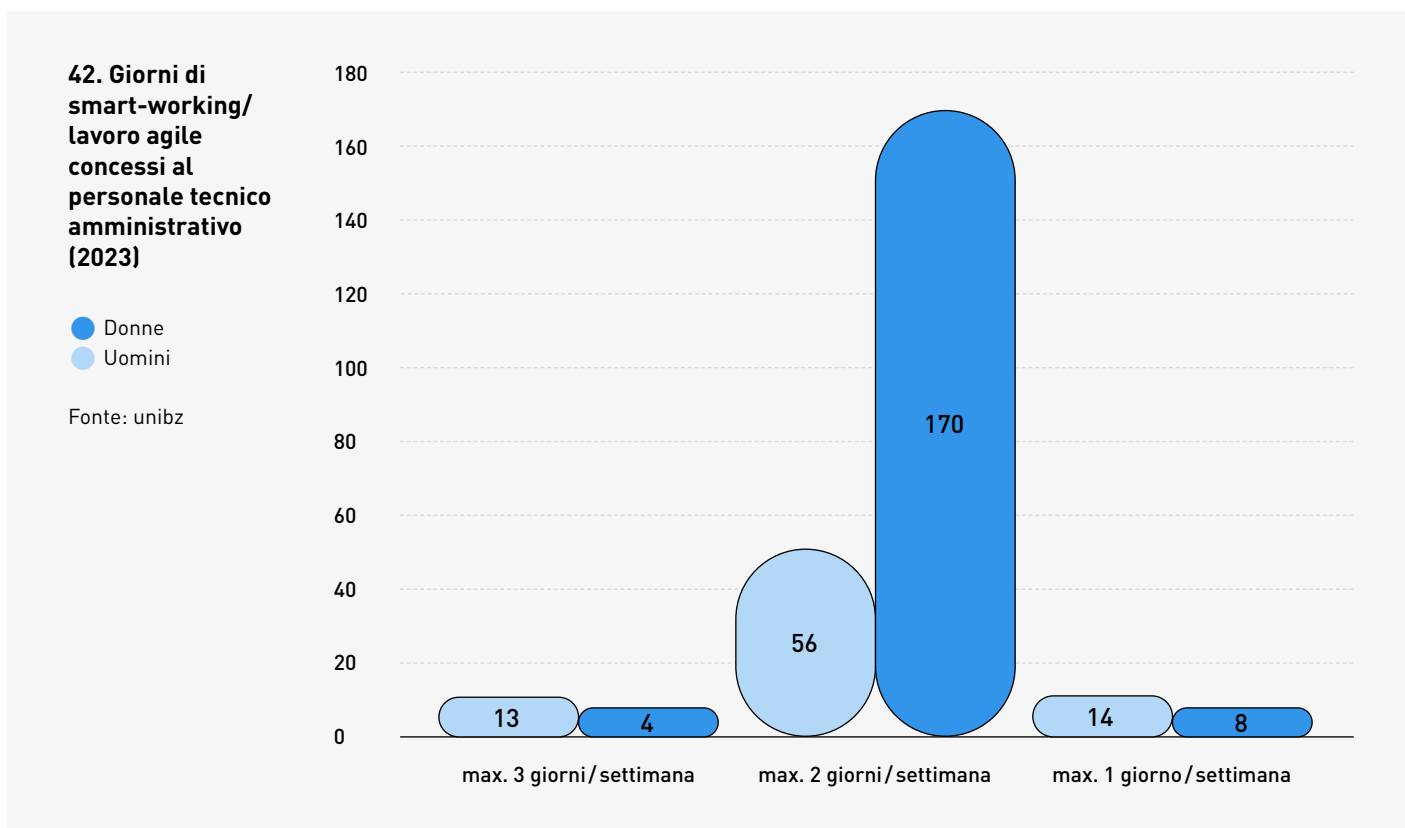
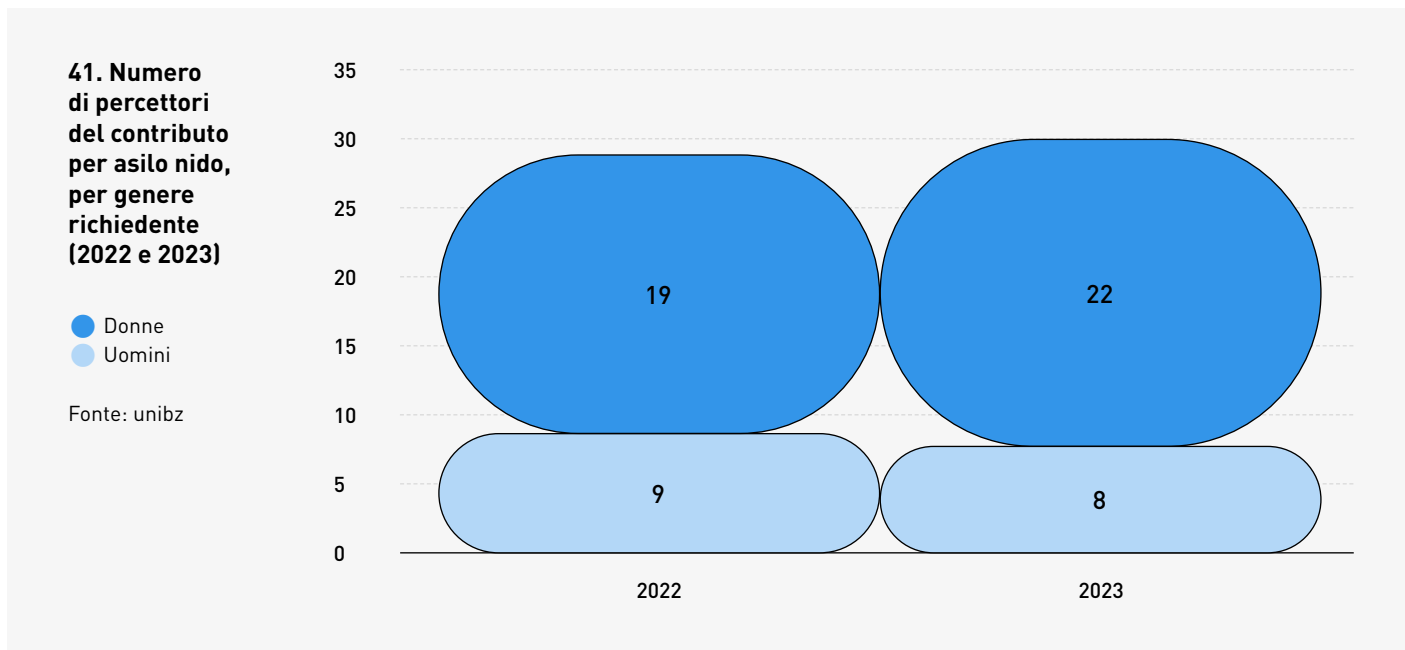
	Donne	Uomini
Presidente	1	
Rettore/Rettrice		1
Direttore/Direttrice generale		1
Prorettori e Prorettrici		2
Consiglio dell'Università	2	6
di cui studenti	1	
Senato	4	7
di cui studentesse e studenti	2	
Commissione ricerca	9	12
Commissione studi	3	7
di cui studentesse e studenti	1	
Collegio dei revisori dei conti	1	2
Nucleo di valutazione	1	3
di cui studentesse e studenti		1
Presidio di qualità	3	5
di cui studentesse e studenti	1	
Comitato pari opportunità	3	
di cui studentesse e studenti	1	
Commissione etica	1	2

La tabella sopra riportata mostra la composizione di genere degli organi di governo. Nel calcolo sono stati inclusi i partecipanti con voto consultivo come anche i rappresentanti degli studenti e delle studentesse.

8. Altri indicatori di impatto

In questa sezione sono riportati ulteriori indicatori riconducibili a politiche d'ateneo in materia di riduzione delle differenze di genere. Il numero di richiedenti del con-

tributo asilo nido è aumentato dal 2022 al 2023. Lo sviluppo positivo dell'indicatore testimonia il supporto fornito dall'ateneo ed è pari a 30 beneficiari.



I dati si riferiscono al numero di persone che da contratto hanno la possibilità di svolgere lo smart-working. Dei 324 dipendenti di unibz circa l'82% dispone di questa opzione.

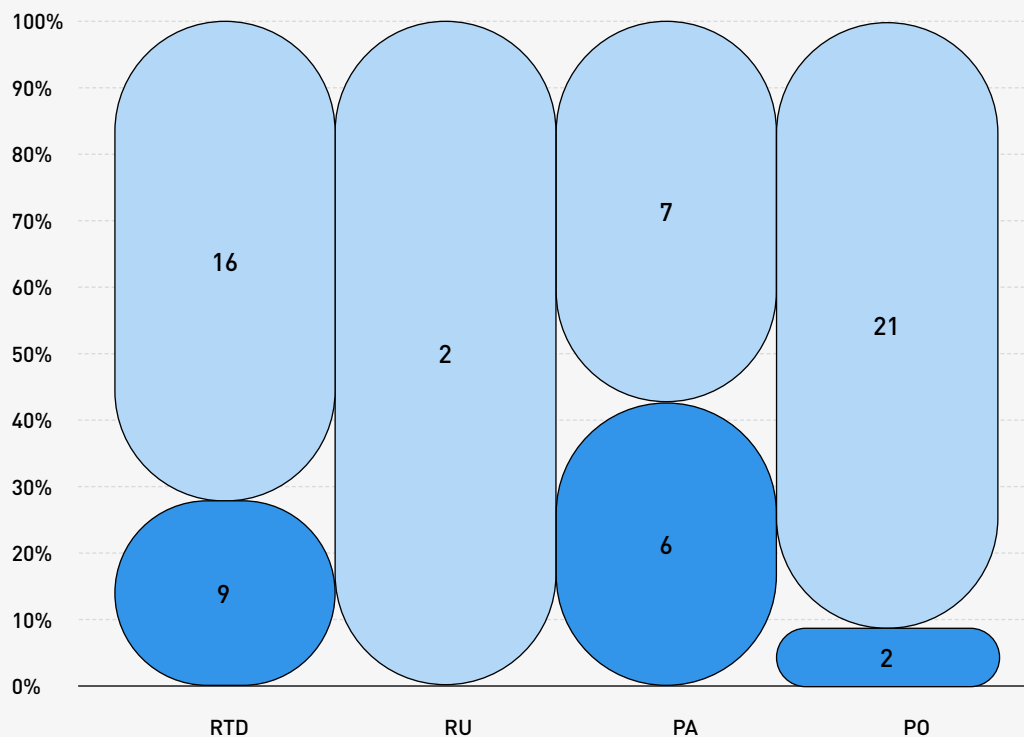
Disaggregando il dato per genere si registra una percentuale pari al 90,5% delle donne che possono beneficiare del lavoro agile, a differenza del 67,5% della popolazione maschile.

10. Appendice

Appendice 1
Distribuzione
del personale
accademico
per ruolo e
Facoltà - ECO
(2023)

● Donne
● Uomini

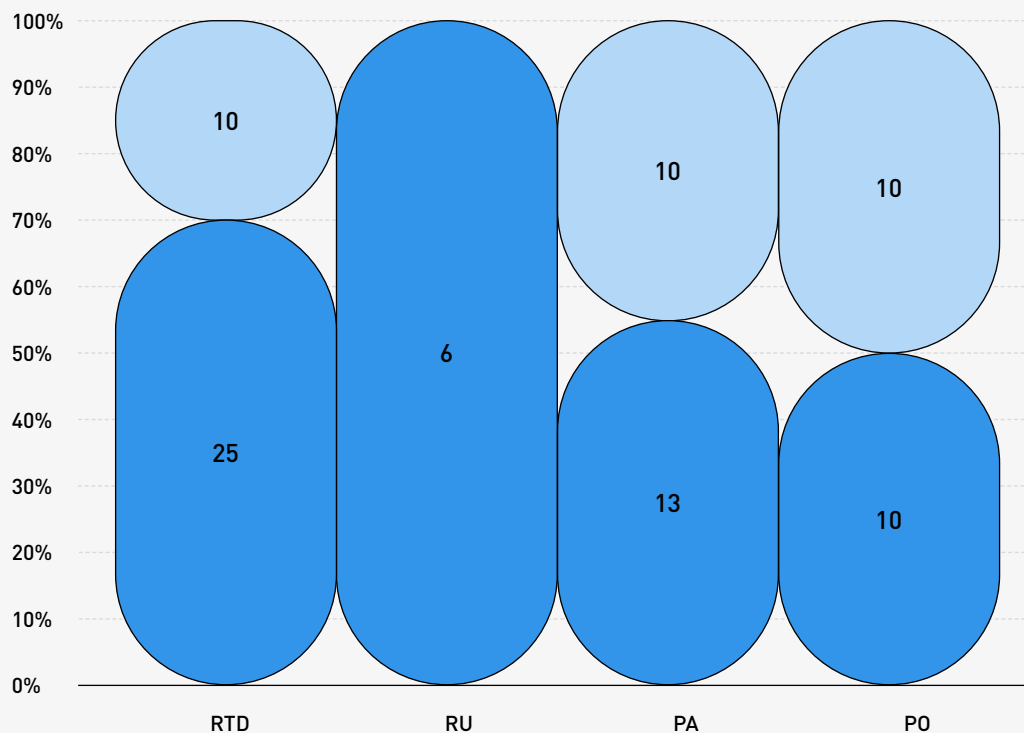
Fonte: unibz



Appendice 2
Distribuzione
del personale
accademico
per ruolo e
Facoltà - EDU
(2023)

● Donne
● Uomini

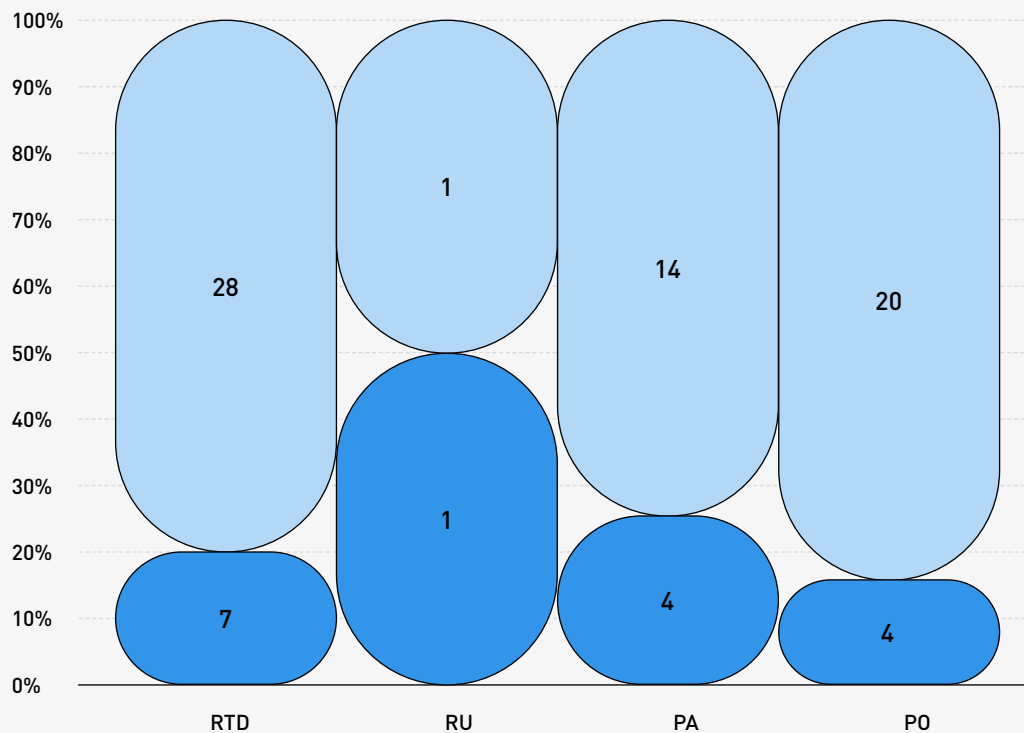
Fonte: unibz



Appendice 3
Distribuzione
del personale
accademico
per ruolo e
Facoltà – ENG
(2023)

● Donne
 ● Uomini

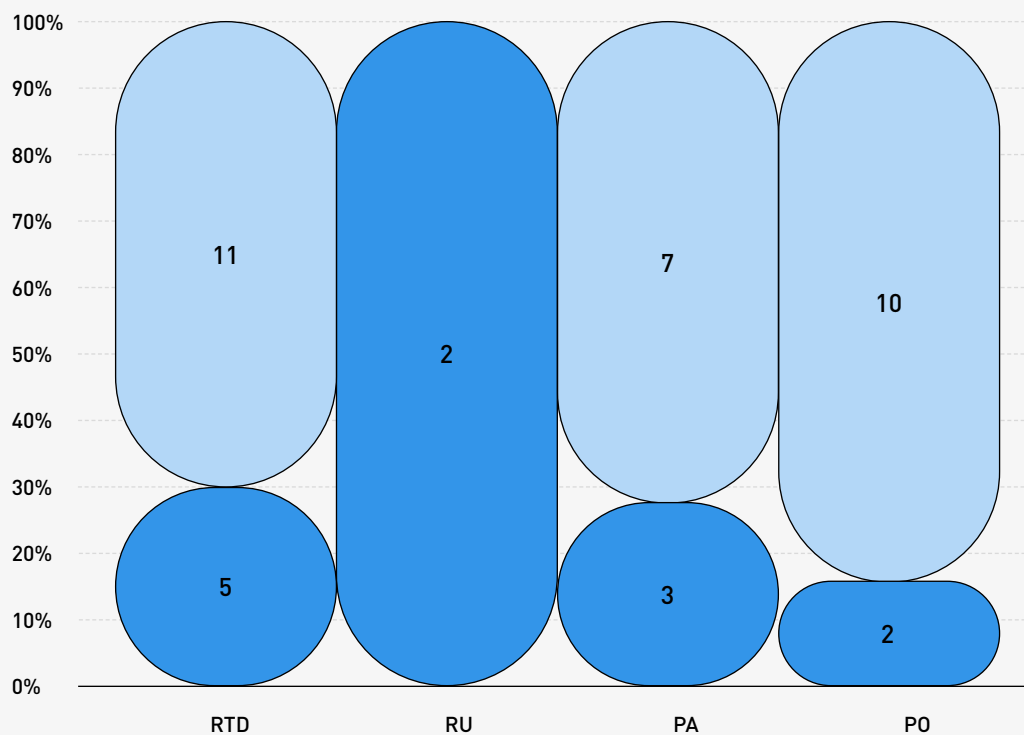
Fonte: unibz



Appendice 4
Distribuzione
del personale
accademico
per ruolo e
Facoltà – AGR
(2023)

● Donne
 ● Uomini

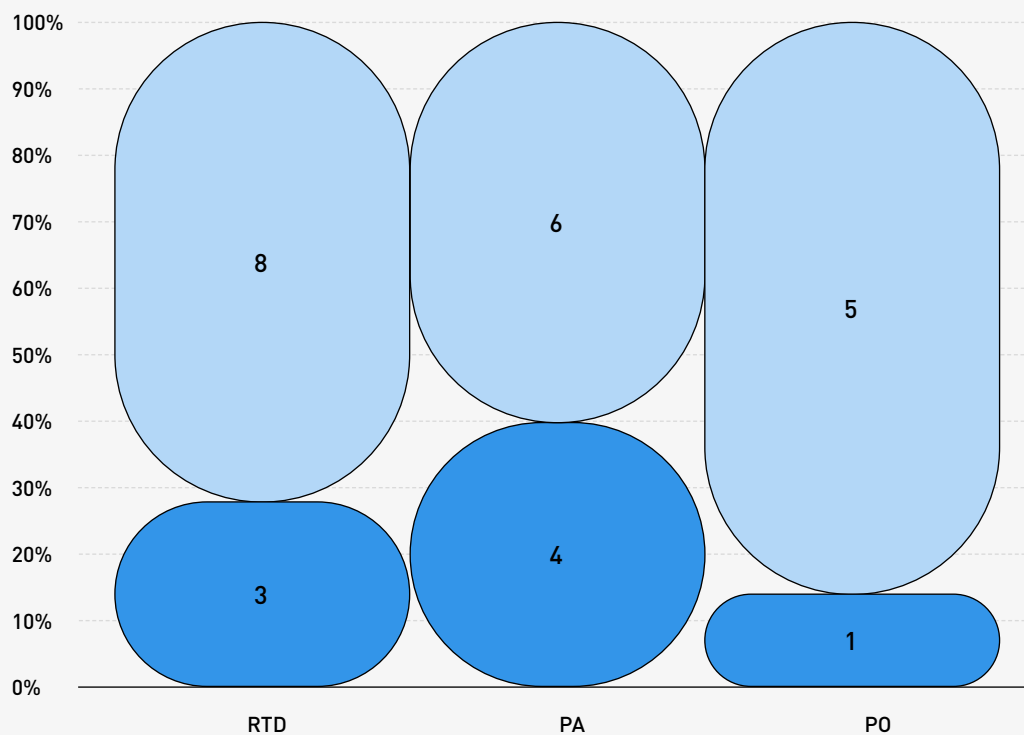
Fonte: unibz



Appendice 5 Distribuzione del personale accademico per ruolo e Facoltà – DES (2023)

● Donne
● Uomini

Fonte: unibz



Appendice 6 GCI per Facoltà

Fonte: unibz

	2020	2023
AGR	2,29	1,5
ECO	2,4	3,1
DES	2,33	1,78
ENG	0,97	1,21
EDU	1,32	1,29

