



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO



# Bilancio di genere 2024

Università degli Studi di Trento





**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

# **Bilancio di genere 2024**



## Sommario

Sommario .....	1
Introduzione .....	3
Nota metodologica .....	4
1. L'UNIVERSITÀ DI TRENTO .....	5
1.1. La comunità universitaria: panoramica .....	5
1.2. La governance di Ateneo: incarichi istituzionali e di governo.....	5
1.3. L'impegno dell'Ateneo per l'equità e la valorizzazione delle differenze .....	6
2. LA COMPONENTE STUDENTESCA.....	8
2.1 La componente studentesca .....	8
2.1.1. Dal test di ingresso all'immatricolazione.....	8
2.1.2 Composizione e provenienza geografica .....	9
2.2 Composizione di genere nelle strutture accademiche .....	10
2.3 Carriera: performance, esiti, mobilità .....	11
2.3.1 I/le laureati/e .....	12
2.3.2 Mobilità internazionale .....	15
2.3.3 Esiti occupazionali .....	16
2.4 Il post-laurea: corsi di dottorato e corsi di specializzazione .....	17
3. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE.....	19
3.1 Donne e uomini nella carriera accademica .....	19
3.2 Promozioni, reclutamenti e incentivi .....	22
3.3 Età .....	26
3.4 Genere e aree disciplinari.....	27
3.5 Academic housework .....	31
3.5.1 L'impegno di supporto alle tesi e la partecipazione al collegio docenti.....	31
3.5.2 La partecipazione alle commissioni di concorso .....	34
3.6 <i>Early stages</i> : gli/le assegnisti/e di ricerca all'Università di Trento .....	36
3.7 La produttività scientifica: pubblicazioni e attrazione di fondi .....	39
4. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	44
4.1 Composizione del PTA e carriera .....	44
4.2 Età e formazione .....	46
4.3 Tipo di contratto e caratteristiche.....	48
4.4 Conciliazione vita-lavoro .....	52
4.5 Assunzioni, indennità e retribuzioni .....	54
5. LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ.....	56
NOTE CONCLUSIVE.....	61



## Introduzione

Il Bilancio di Genere (in seguito anche “BdG”) dell’Università di Trento è giunto alla sua seconda edizione. Si tratta di uno strumento importante per l’Ateneo, che permette di monitorare periodicamente le disparità di genere presenti all’interno della comunità universitaria trentina e, nello stesso tempo, aumentare la consapevolezza sui *gap* ancora esistenti, al fine di orientare le politiche e le azioni dirette a contrastare le disuguaglianze e migliorare il benessere lavorativo di tutte le componenti dell’Università. Questa specifica edizione del Bilancio di Genere, inoltre, permette, adottando ove possibile una prospettiva comparata, di individuare i cambiamenti ottenuti nel corso dei tre anni intercorsi dall’edizione precedente.

Il documento, presentato in una versione più snella della precedente dal punto di vista della selezione delle figure e delle tabelle, dei commenti e della parte introduttiva sul processo e dei soggetti coinvolti – per il cui dettaglio rimandiamo all’edizione precedente che ha sviluppato compiutamente i contenuti – ripropone la mappatura generale della dimensione del genere nelle tre componenti dell’Ateneo – corpo studentesco, corpo docente e Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) – ed è arricchita, oltre che dal già citato approccio comparativo, con nuovi *focus* e approfondimenti.

In particolare, sul fronte della componente studentesca si è dato maggiore spazio all’analisi di dettaglio entro i Dipartimenti/Facoltà/Centri, in modo che le singole realtà possano valutare i dati che le riguardano più da vicino e compararli con quelli relativi al resto dell’Ateneo o a realtà disciplinari affini.

Sul fronte del corpo docente e ricercatore in questa edizione sono presenti diverse novità. La prima è quella dell’analisi delle abilitazioni scientifiche nazionali, dei nuovi reclutamenti e degli incentivi erogati nel corso di un quinquennio da parte dell’Ateneo per le assunzioni o le promozioni del genere meno rappresentato.

La seconda riguarda l’approfondimento dell’*academic housework*, che si completa con un’analisi per struttura accademica e dell’impegno nella supervisione delle tesi di laurea magistrale e di dottorato, nonché con la partecipazione a collegi docenti dottorali e a commissioni di concorso.

La terza novità, infine, riguarda l’approfondimento della produttività scientifica, che in questa edizione comprende, oltre alla capacità di attrarre fondi, anche il numero delle pubblicazioni per struttura di afferenza.

Il BdG è strutturato come segue: nel primo capitolo viene offerta una lettura panoramica dell’Ateneo di Trento, dalla sua composizione alle iniziative e le politiche che ha intrapreso al fine di implementare negli anni il percorso di promozione dell’equità e di valorizzazione delle differenze; alla fine del capitolo si esamina la composizione di genere della governance dell’Ateneo e come questa è cambiata rispetto al triennio precedente.

Il secondo, il terzo e il quarto capitolo sono dedicati all’analisi delle tre componenti della popolazione universitaria: quella studentesca, quella del personale docente e ricercatore e quella tecnico-amministrativa. Per ogni componente si considerano la numerosità, la progressione della carriera e la distribuzione nelle diverse aree disciplinari e/o posizioni occupazionali, mettendo in evidenza la dimensione di genere e gli squilibri presenti in Ateneo. Molti dei dati inclusi in questi capitoli sono esaminati in altri documenti prodotti dall’Ateneo di Trento, come il Rapporto pari opportunità o le relazioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), annualmente aggiornati. Nel presente documento sono, tuttavia, proposte diverse integrazioni rispetto ad altri strumenti, anche ricorrendo, laddove possibile, alla comparazione nel tempo per dare conto dei cambiamenti avvenuti nell’Ateneo, e con il livello nazionale, nonché analisi il più possibile coerenti con le Linee guida per il BdG delle università italiane della CRUI.

Infine, il quinto e ultimo capitolo esamina la spesa affrontata dall'Ateneo per implementare le azioni previste dal PAP 2022-2024 (Piano di Azioni Positive) nei primi due dei tre anni pianificati e offre una sintesi delle azioni programmate nell'ambito del Gender Equality Plan 2022-2024 e dei principali risultati raggiunti.

## Nota metodologica

Il presente Bilancio di Genere (BdG) è stato redatto seguendo le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* pubblicate nel 2019 dalla Conferenza dei Rettori della Università Italiane (CRUI) e periodicamente aggiornate. Il documento, predisposto con la supervisione di un Comitato tecnico scientifico<sup>1</sup> interno all'Ateneo, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia in data 19 febbraio 2025 e del Senato Accademico in data 26 febbraio 2025.

L'analisi proposta in un Bilancio di Genere si basa su diverse fonti di dati: in particolare, si utilizzano i dati provenienti dal precedente Bilancio di Genere, da fonti interne di Ateneo e dal Ministero dell'Università e della Ricerca. Inoltre, in specifici casi, si fa riferimento ai dati forniti da Almalaurea per quanto riguarda gli esiti occupazionali degli/delle studenti laureati/e; e dal MEF per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo. Laddove non è specificato diversamente nel testo, la fonte del dato è interna all'Ateneo.

L'anno di riferimento per l'analisi presentata in questo Bilancio è il 2022 e, come accennato precedentemente, laddove possibile, si attuerà una comparazione dei dati con gli anni precedenti. Inoltre, quando disponibile e rilevante si utilizzerà anche il dato relativo al 2023 per anticipare eventuali *trend* o scostamenti, che saranno oggetto di analisi nelle future edizioni.

Occorre ricordare che i dati relativi alle diverse componenti fanno riferimento a momenti diversi dell'anno accademico. I dati sulla componente studentesca si riferiscono, infatti, all'anno accademico 2021/22, rilevati il 31/07/2022, mentre quelli relativi al personale – docente e ricercatore e tecnico-amministrativo – si riferiscono all'anno solare 2022, e sono normalmente rilevati il 31/12/2022.

---

<sup>1</sup> Il Bilancio di genere è stato redatto da Monia Anzivino, con il contributo di Anna Ressa per il capitolo 4 e il supporto di Patrizia Tomio per il capitolo 5. Il Comitato tecnico scientifico, coordinato da Barbara Poggio, è composto da: Gabriella Berloff, Roberta Cuel, Alessia Donà, Anna Simonati, Patrizia Tomio. Hanno contribuito l'Ufficio Equità e Diversità, l'Ufficio Studi e la Divisione Amministrazione.

# 1. L'UNIVERSITÀ DI TRENTO

## 1.1. La comunità universitaria: panoramica

La comunità universitaria trentina al 31/12/2022 conta 19.798 persone e comprende diverse componenti: quella studentesca nei tre cicli di corsi di laurea (16.656) e nei corsi post laurea (472), quella del personale docente e ricercatore strutturato (PDR, 794) e quella del personale tecnico-amministrativo (PTA, 755), quella dottorale (PhD, 765) e quella assegnista di ricerca (AR, 356).

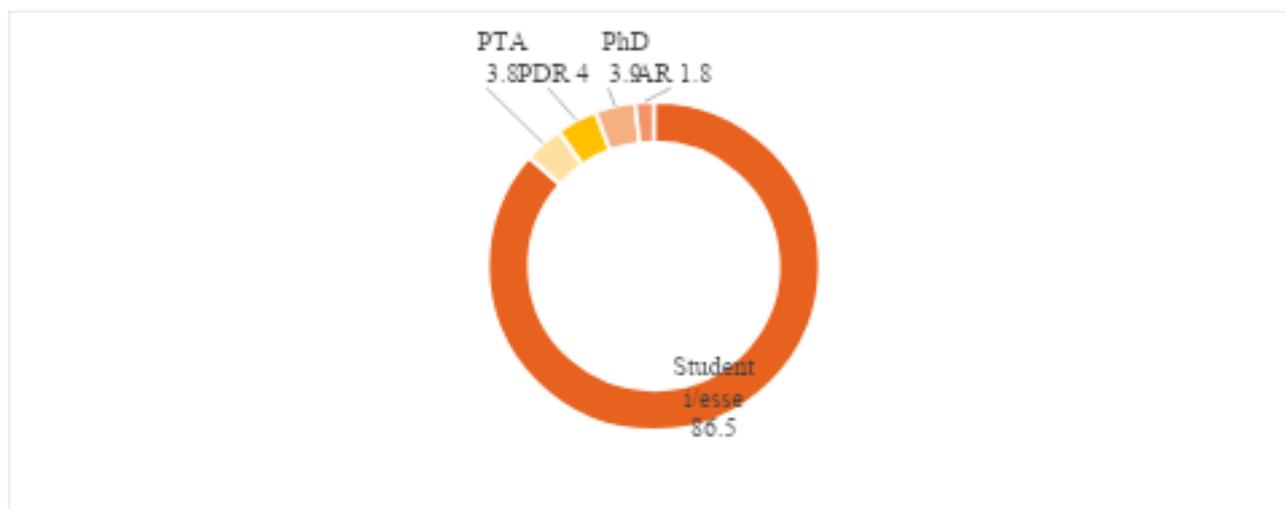


Fig. 1- Componenti della comunità universitaria dell'Ateneo di Trento, 2022.

Dal 2019 al 2022, la comunità universitaria è cresciuta di 442 unità (pari al 2,3% del totale). A crescere maggiormente è stata la quota dottorale (25,2%), seguita da quella del personale docente e ricercatore strutturato (18,5%), da quella assegnista (9,9%), dalla componente PTA (6,3%) e infine dalla componente studentesca nei tre cicli di corsi di laurea (0,6%).

## 1.2. La governance di Ateneo: incarichi istituzionali e di governo

La presentazione dell'Ateneo di Trento non può che prendere le mosse dalla sua *governance* e dalla sua composizione di genere.

Tra le componenti della *governance* di Ateneo le donne nel 2022 sono 29 su 102, il 28,4% delle persone che ricoprono ruoli in organi di governo, un dato che rappresenta un deciso miglioramento rispetto alla situazione registrata dalla scorsa edizione del Bilancio di Genere, in cui le donne rappresentavano solo il 20,4%.

Le donne sono maggiormente rappresentate in termini percentuali nel Senato Accademico Integrato e nel Nucleo di Valutazione; ma mentre in quest'ultimo la proporzione è rimasta la stessa (40%) rispetto al dato registrato tre anni prima, nel Senato Accademico Integrato la proporzione femminile è raddoppiata passando da 2 a 4 senatrici, e nel Senato Accademico è triplicata passando da 1 a 3. In generale, in tutti gli organi di governo dell'Ateneo la componente femminile è aumentata o rimasta stabile, a eccezione della Consulta dei Direttori che dal 2019 ha perso una direttrice e ha al contempo acquisito due nuovi direttori, portando la componente femminile dal 13,3% al 6,3%.

Tabella 1 - Distribuzione di donne e uomini negli organi di governo dell'Ateneo – cfr. 2019 e 2022 (valori assoluti e %).

	2019	2022
--	------	------

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>
Rettore	-	1	1	-	-	1	1	-
Senato Accademico	1	7	8	12,5	3	5	8	37,5
Senato Accademico Integrato	2	8	10	20,0	4	6	10	40,0
Consiglio di Amministrazione	2	6	8	25,0	3	5	8	37,5
Consulta dei Direttori	2	13	15	13,3	1	15	16	6,3
Prorettori/trici e Delegati/e	6	26	32	18,8	9	26	35	25,7
Nucleo di Valutazione	2	3	5	40,0	2	3	5	40,0
Consiglio degli Studenti	5	14	19	26,3	7	12	19	36,8
<b>Ateneo</b>	<b>20</b>	<b>78</b>	<b>98</b>	<b>20,4</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>102</b>	<b>28,4</b>

### **1.3. L'impegno dell'Ateneo per l'equità e la valorizzazione delle differenze**

L'Ateneo trentino negli anni ha implementato una serie di iniziative e di politiche al fine di rendere una realtà concreta il percorso di promozione di equità e di valorizzazione delle differenze.

L'Università di Trento è stata una delle prime realtà ad adottare il Gender Equality Plan, “uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere dell'Ateneo” (GEP 2022-24), che solo successivamente è diventato un criterio di ammissibilità per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe.

L'Ateneo di Trento ha attuato diverse attività volte a informare e creare consapevolezza tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo, ma anche più diffusamente nella comunità trentina esterna all'ambito accademico. Si è fatto promotore di iniziative volte ad avviare, sostenere e incentivare la parità di genere su molteplici fronti, nonché a contrastare situazioni di discriminazione.

Come illustrato in diversi documenti – in particolare, la precedente edizione del Bilancio di Genere, i Rapporti annuali sulle Pari Opportunità, nonché le Relazioni del CUG – e nelle stesse pagine del sito web dell'Università di Trento, l'Ateneo ha attuato:

- un costante monitoraggio dei dati relativi alla diversa distribuzione di genere delle componenti studentesca, docente e di ricerca e tecnico-amministrativa, sia sul piano orizzontale (presenza nei diversi ambiti disciplinari) che verticale (sviluppo di carriera e posizioni di vertice);
- una vigile ricognizione dei processi di reclutamento e di carriera, al fine di evitare e/o contrastare situazioni di discriminazione (diretta e indiretta);
- incentivi per favorire l'assunzione di personale di ricerca femminile, a parità di merito;
- la promozione di strumenti di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio e lavoro;
- un riequilibrio della presenza di genere negli organismi decisionali e di selezione (comitati, commissioni di ammissione ai dottorati e concorsi);
- iniziative di informazione, prevenzione, sostegno e sanzione rispetto a fenomeni di molestie e di mobbing legate al genere;
- iniziative per prevenire l'abbandono dei percorsi scientifici, soprattutto per le figure non stabilizzate;
- il riconoscimento del tempo dedicato alla maternità nelle valutazioni concorsuali;
- il sostegno a iniziative di ricerca, di didattica e di alta formazione finalizzate a promuovere una maggiore consapevolezza degli squilibri di genere, al fine di porre le basi di un loro superamento;
- iniziative di formazione e orientamento nelle scuole, mirate a intervenire sulle attuali e diffuse asimmetrie di genere nelle scelte universitarie;
- iniziative di sperimentazione, formazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori sociali e culturali per sostenere il cambiamento culturale all'interno della società e del territorio di riferimento;

- la predisposizione di linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio e di forme di comunicazione che tengano conto delle differenze (di genere e, più ampiamente, culturali e identitarie);
- l'attivazione della carriera ALIAS – ovvero l'attribuzione di un'identità alternativa temporanea all'interno del sistema informatico di Ateneo al fine di tutelare chi desidera utilizzare un nome diverso da quello anagrafico, nelle interazioni all'interno della comunità universitaria – per la componente studentesca, le/i titolari di assegni di ricerca e di borsa di dottorato, il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, anche a contratto, nonché per quanti/e a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo;
- la predisposizione di linee guida per promuovere l'inclusione a partire dalla parità di genere negli eventi organizzati o patrocinati dall'Ateneo;
- la predisposizione del Regolamento generale di Ateneo utilizzando il femminile sovraesteso, anziché il maschile, per le cariche e i riferimenti di genere con una valenza fortemente simbolica al fine di promuovere la parità di genere.

## 2. LA COMPONENTE STUDENTESCA

### 2.1 La componente studentesca

La componente studentesca dell'Ateneo di Trento è formata da studenti e studentesse dei corsi di laurea triennale, dei corsi di laurea magistrale biennale e di quelli a ciclo unico, dei corsi di dottorato, di master di primo e secondo livello e di specializzazione. Si tratta in totale di 17.893 persone, di cui il 93,1% è costituito da studenti e studentesse dei tre cicli di corsi di laurea, e che complessivamente vede una leggera prevalenza femminile.

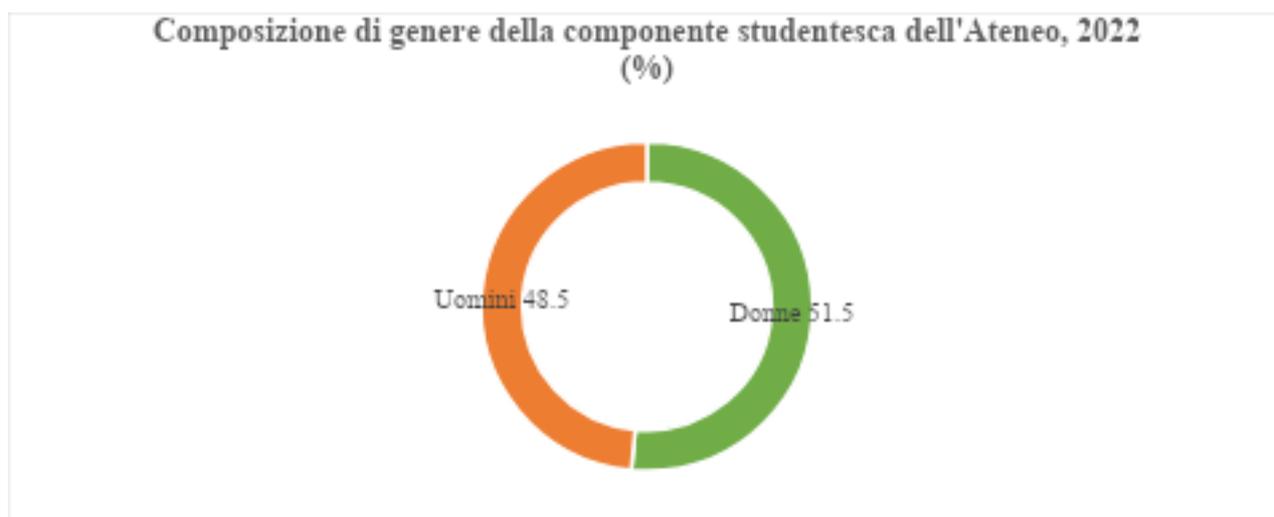


Fig. 2 - Composizione di genere della componente studentesca dell'Ateneo di Trento (iscritte/i ai corsi di laurea, master, dottorato e scuole di specializzazione), 2022 (%).

Anche relativamente ai cicli di studio triennali, magistrali e a ciclo unico, nell'anno accademico 2021/22 a livello di Ateneo le donne risultano in lieve maggioranza sia tra le immatricolazioni (50,4%), sia tra le iscrizioni (51,4%), sia tra chi si laurea (51,9%).

Tabella 2 - Panoramica della componente studentesca di Ateneo, 2022.

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>
Iscrizioni ai test di ingresso	7.011	4.832	11.843	59,2
Immatricolazioni	1.714	1.687	3.401	50,4
Iscrizioni ai corsi di laurea	8.561	8.095	16.656	51,4
Laureate/i	1.990	1.841	3.831	51,9

#### 2.1.1. Dal test di ingresso all'immatricolazione

Le iscrizioni ai test di ammissione ai percorsi di studio offerti dall'Ateneo di Trento nell'a.a. 2021/22, pari a 11.843 – quasi tre volte i posti disponibili – hanno registrato un incremento rispetto all'edizione precedente del Bilancio di Genere, che riportava i dati relativi al 2019 (+14,5%), incremento che, tuttavia, si è di molto ridimensionato nel successivo anno accademico 2022/23, dove le iscrizioni ai test si sono ridotte a 10.118. Dal punto di vista della composizione di genere, sia il dato relativo al 2021/22 sia quello relativo al 2022/23, in continuità con il dato del 2019, vedono una sostanziale maggioranza della componente femminile tra le iscrizioni ai test a livello di Ateneo, con il 59%.

### 2.1.2 Composizione e provenienza geografica

Tra la popolazione iscritta a uno dei corsi offerti dall'Università di Trento, le studentesse sono in maggioranza (51,4%), in lieve aumento rispetto al dato registrato nella precedente edizione del Bilancio di Genere, che le vedeva appena maggioritarie (50,6%) e in continua lieve crescita anche rispetto agli aa.aa. 2019/20 e 2020/21 (in entrambi costituivano il 51% della componente studentesca).

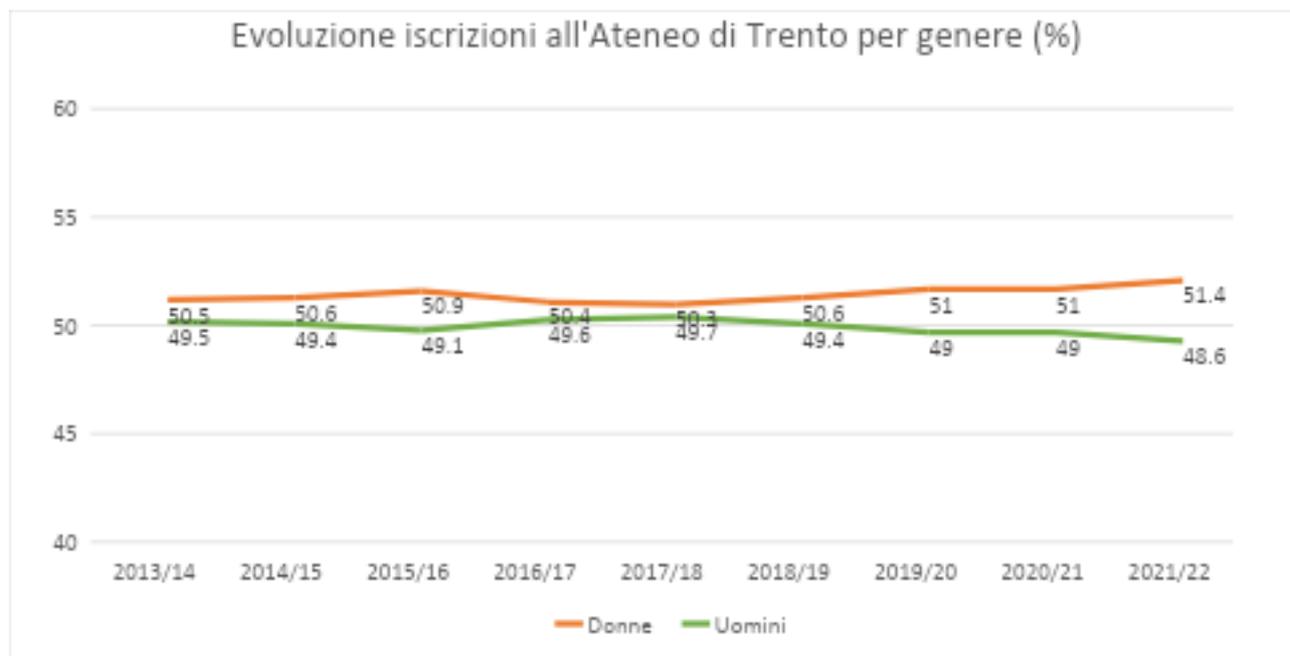


Fig. 3 - Evoluzione della popolazione iscritta all'Ateneo di Trento per genere, dal 2013/14 al 2021/22 (%).

La maggior parte delle iscrizioni ai corsi di studio proviene da fuori regione (66,2%), senza grandi differenze di genere. I corsi a ciclo unico si confermano di maggiore attrattività per chi arriva da altre regioni (78,2%), seguiti dai corsi di laurea magistrale biennali (72,9%).

Tra la popolazione studentesca, le persone che dichiarano una disabilità, DSA o BES rappresentano il 2,4% del totale e il 46% di questi è donna. Occorre richiamare che il dato sulla disabilità si basa sulle certificazioni che rientrano nel computo delle categorie medicalmente intese come disabilità, e non include, pertanto, coloro che non hanno dichiarato il proprio *status*. Il dato risulta in crescita dello 0,5% rispetto all'ultima edizione del Bilancio di Genere, così come la quota di donne in queste categorie è un po' più accentuata (+2,8%).

Tabella 3 - Disabilità, DSA e BES della componente studentesca di Ateneo, 2022.

	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Altra tipologia di disabilità	34	35	69	49,3
DSA	74	127	201	36,8
Disabilità: altro (dis.multiple e complesse)	13	8	21	61,9
Disabilità: motoria	14	15	29	48,3
Disabilità: sensoriale-uditiva	3	6	9	33,3
Disabilità: sensoriale-visiva	11	7	18	61,1
Altri BES	31	13	44	70,5
<b>Totale complessivo</b>	<b>180</b>	<b>211</b>	<b>391</b>	<b>46,0</b>

Relativamente alla popolazione studentesca nel 2022/23, sono state attivate 17 carriere Alias, ovvero carriere che permettono di adottare il nome di elezione, riferito al genere in cui ci si

riconosce e non più quello anagrafico per le persone transgender e di genere non conforme membri della comunità universitaria.

## 2.2 Composizione di genere nelle strutture accademiche

Guardando alla composizione per genere delle strutture accademiche (Fig. 4) emerge con molta evidenza la presenza di situazioni in cui è forte la segregazione femminile e, ancor più in alcuni, quella maschile. Le donne, com'è noto, sono maggiormente presenti nelle scienze umane e sociali (HSS, Humanities and Social sciences) e dunque nei Dipartimenti/Centri/Facoltà che offrono corsi in tali discipline. Tuttavia, sono maggioranza anche in alcune strutture che offrono corsi di area STEMM (Science, Technology, Engineering, Math and Medicine), come Medicina e Chirurgia e Scienze e tecnologie biomolecolari dei Dipartimenti CISMED e CIBIO. Per contro, tra le strutture a prevalenza maschile, si trova quello di Economia e Management, che offre corsi rientranti nella macrocategoria delle HSS.

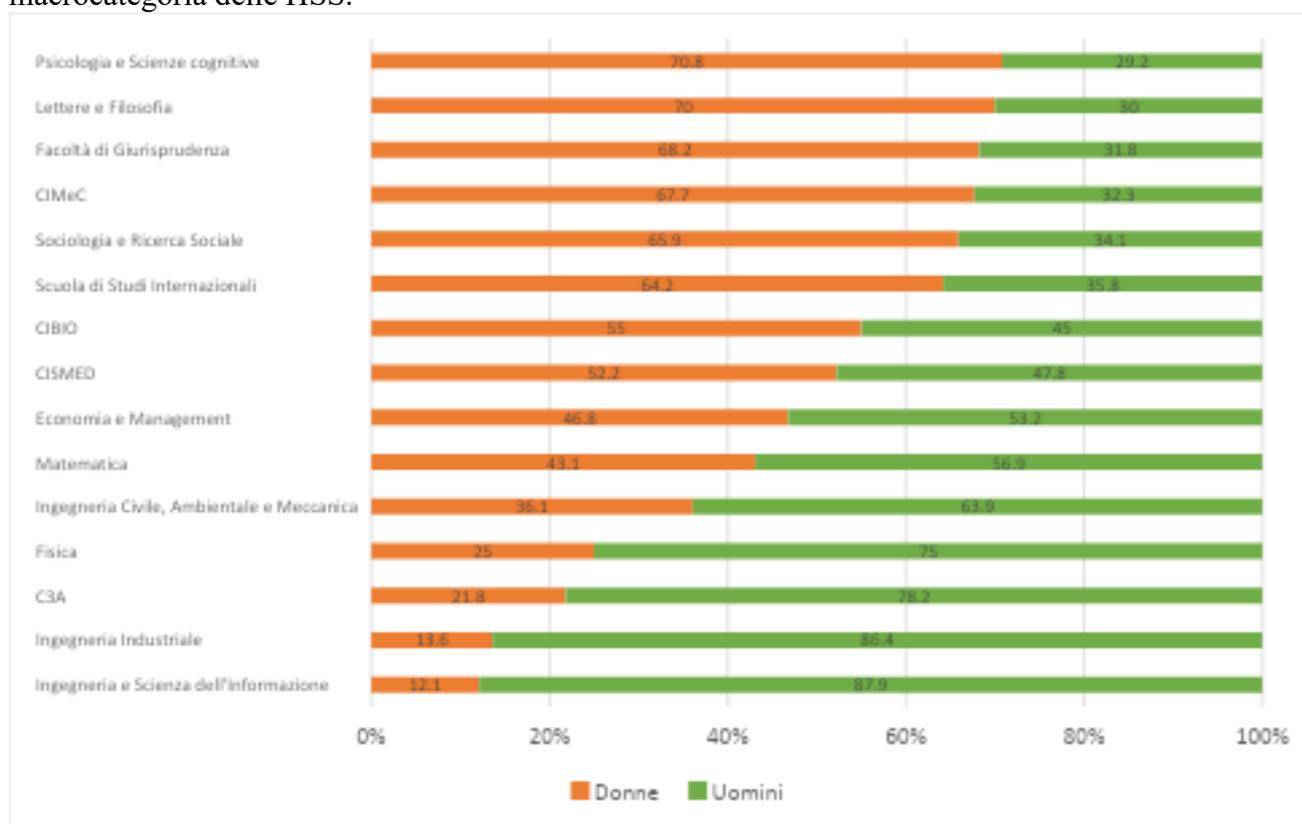


Fig. 4 - Composizione per genere della popolazione iscritta nell'a.a 2021/22 ai Dipartimenti/Centri/Facoltà di Unitn (%).

È il caso di notare come la segregazione maschile raggiunga in alcune strutture livelli superiori a quella femminile già molto elevata nei Dipartimenti di Psicologia e Scienze Cognitive (71%) e Lettere e Filosofia (70%): nei Dipartimenti di Ingegneria e Scienza dell'Informazione e in quelli di Ingegneria Industriale, quelle maschili costituiscono oltre l'85% delle iscrizioni totali.

È da notare tuttavia quello che sembra, se sarà confermato nei prossimi anni, un processo di de-segregazione di alcune aree disciplinari. In particolare, il Dipartimento di Fisica registra un aumento delle donne iscritte rispetto all'a.a. 2018/19 pari al 6,5%, mentre appaiono più contenuti gli aumenti della proporzione femminile di Ingegneria Industriale (+2,2%) e di C3A (+2,9%).

### 2.3 Carriera: performance, esiti, mobilità

Il 14,8% delle/degli studenti ha abbandonato il corso di immatricolazione nell'a.a. 2021/22 e non ha rinnovato, dunque, l'iscrizione al secondo anno. Tra queste/i è possibile che non tutte/i abbiano abbandonato la carriera universitaria, poiché il mancato rinnovo dell'iscrizione al secondo anno comprende anche chi prosegue in un altro corso di studi o in un altro ateneo. L'abbandono del corso al primo anno è generalmente più frequente tra gli uomini e nel primo ciclo di studi, quello triennale e quello a ciclo unico, mentre è minore in quello magistrale biennale. Quest'ultimo, tuttavia, ha registrato un'impennata di mancati rinnovi nell'a.a. 2021/22 rispetto agli anni passati che, sebbene un po' ridimensionata, risulta ancora ampiamente superiore al passato nell'a.a. 2022/23 sia per le donne, sia per gli uomini (Fig. 6).

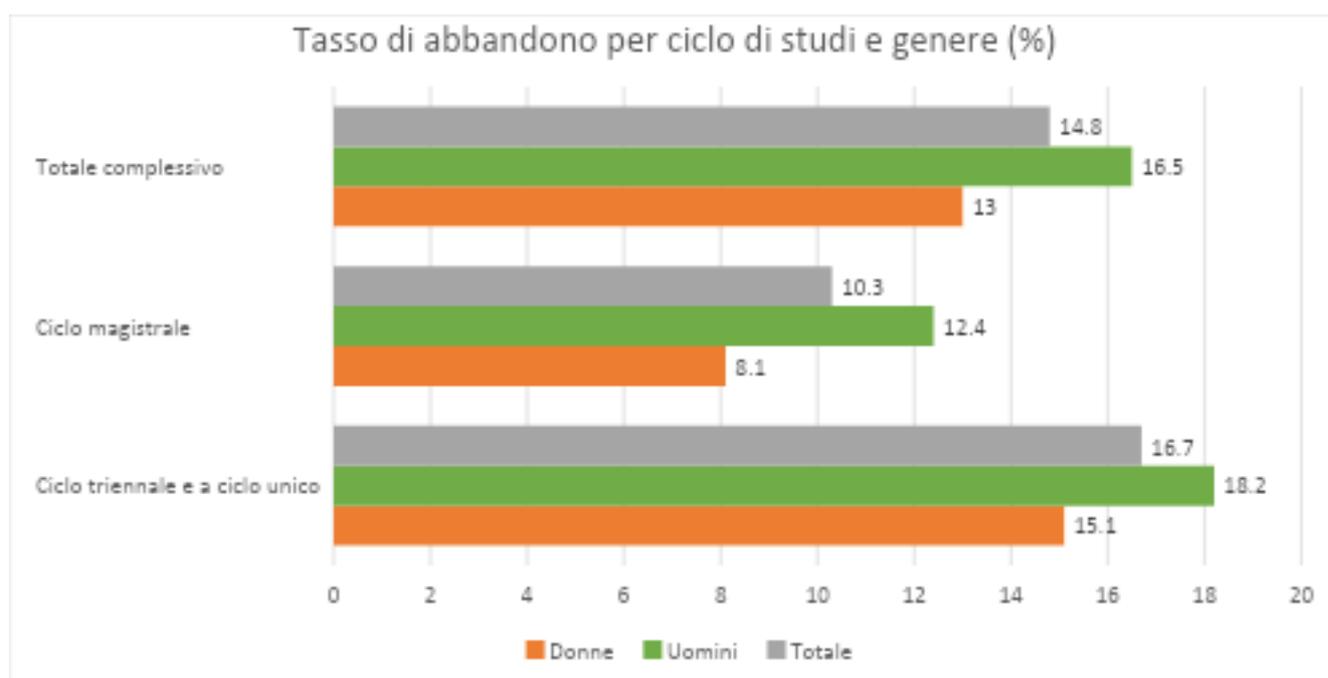


Fig. 5 - Tasso di mancato rinnovo dell'iscrizione al secondo anno tra la coorte di immatricolate/i nell'a.a. 2021/22 per ciclo di studi e genere.

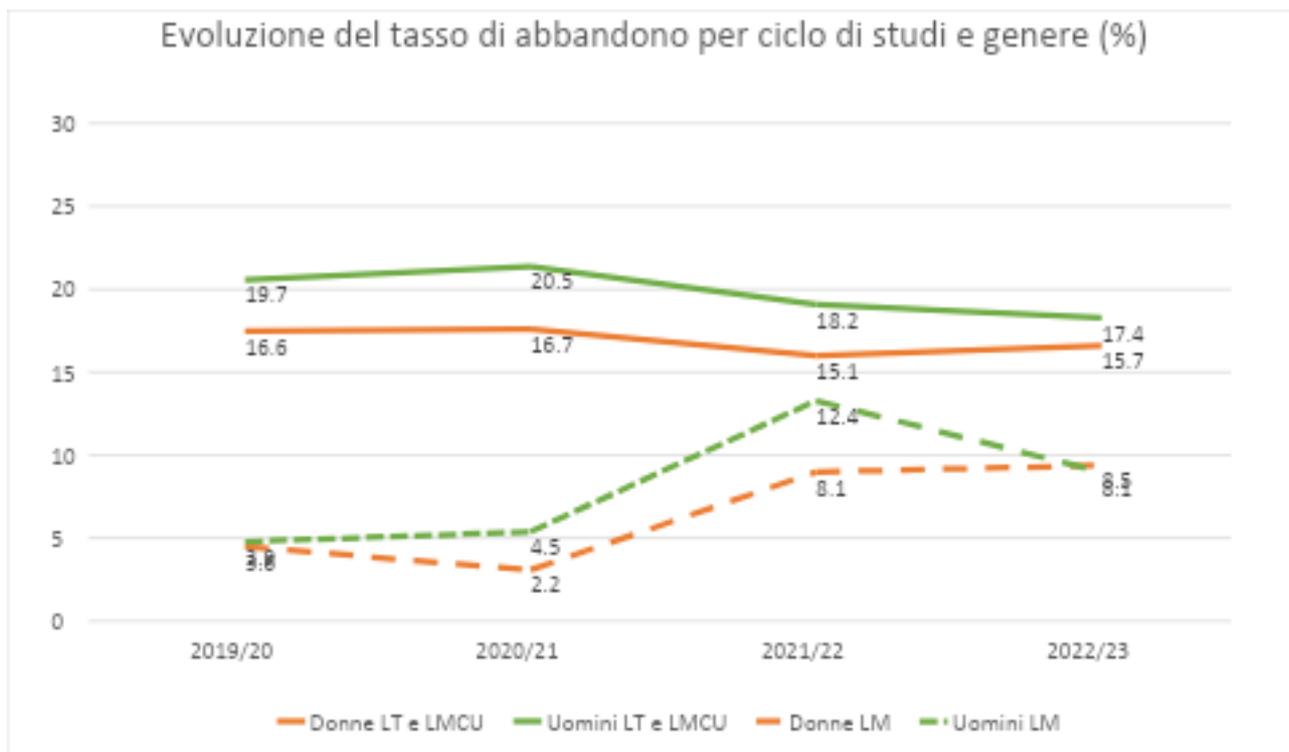


Fig. 6 - Evoluzione del tasso di mancato rinnovo dell'iscrizione al secondo anno per ciclo di studi e genere.

### 2.3.1 I/le laureati/e

La performance degli studenti e delle studentesse dell'Università di Trento può essere comparata con quella degli/delle studenti della penisola grazie ai dati campionari elaborati da AlmaLaurea. Come mostra la Tabella 4, i dati trentini del 2022 risultano complessivamente migliori dei dati nazionali. L'indice di ritardo di conseguimento del titolo nei percorsi di laurea triennale è sensibilmente inferiore sia per gli uomini, sia per le donne e in totale si attesta su un valore pari a 0,24 contro lo 0,38 registrato a livello nazionale. La popolazione di laureate/i dell'Università di Trento ha, inoltre, un'età media alla laurea inferiore a quella nazionale, consegue voti di laurea mediamente superiori, e una durata degli studi mediamente inferiore.

Le donne realizzano mediamente performance migliori degli uomini: si laureano in minore tempo (mediamente impiegano 3,6 anni contro i 3,8 dei loro colleghi) e ottengono voti di laurea mediamente più elevati: 101,9 contro 100,2.

Tabella 4 - Confronto UNITN-Italia su indicatori di performance della popolazione laureata nei percorsi di laurea triennale (AlmaLaurea, 2022).

	UNITN			Italia		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Età alla laurea (medie, in anni)	23,7	23,8	23,6	24,5	24,7	24,3
Voto di laurea (medie, in 110-mi)	101	100,2	101,9	100,3	98,8	101,4
Durata degli studi (medie, in anni)	3,7	3,8	3,6	4,1	4,2	4,1
Indice di ritardo	0,24	0,27	0,21	0,38	0,42	0,36

Il confronto UniTrento-Italia sulla performance della popolazione laureata nei percorsi magistrali biennali (Tabella 5) premia complessivamente l'Ateneo di Trento per quanto riguarda durata degli studi e indice di ritardo, che risultano essere entrambi inferiori al dato medio nazionale, ma registra un dato mediamente inferiore per quanto riguarda il voto di laurea.

Anche in questo percorso le ragazze ottengono risultati mediamente migliori rispetto ai ragazzi, laureandosi con un ritardo minore e con un voto mediamente più elevato.

Tabella 5 - Confronto UNITN-Italia su indicatori di performance della popolazione laureata nei percorsi di laurea magistrale biennale (Almalaurea, 2022).

	UNITN			Italia		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Età alla laurea (medie, in anni)	26,4	26,5	26,4	27,0	27,1	27,0
Voto di laurea (medie, in 110-mi)	107,6	107,1	108,2	108,1	107,4	108,7
Durata degli studi (medie, in anni)	2,6	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
Indice di ritardo	0,32	0,33	0,32	0,39	0,40	0,38

Meno brillante risulta il confronto tra gli indicatori trentini e quelli nazionali relativi alla performance delle lauree magistrali a ciclo unico (Tabella 6). In questo ciclo, l'indice di ritardo è sensibilmente superiore per UniTrento, mentre il voto medio di laurea è inferiore, soprattutto per gli uomini.

Gli altri due indicatori – età media alla laurea e durata media degli studi – si mostrano invece apparentemente migliori, poiché inferiori al dato nazionale, ma questo può essere plausibilmente dovuto alla minore proporzione di studenti in corsi a ciclo unico della durata di 6 anni e a una maggiore proporzione in quelli a 5 anni, motivo per cui non sono da ritenersi indicatori attendibili per un confronto con il dato nazionale.

Anche nei corsi a ciclo unico, le ragazze si laureano con una performance mediamente migliore rispetto a quella dei loro colleghi.

Tabella 6 - Confronto UNITN-Italia su indicatori di performance della popolazione laureata nei percorsi di laurea magistrale a ciclo unico (Almalaurea, 2022).

	UNITN			Italia		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Età alla laurea (medie, in anni)	26,3	26,5	26,2	27,0	27,2	26,9
Voto di laurea (medie, in 110mi)	104,2	102,8	105	105,7	105,2	105,9
Durata degli studi (medie, in anni)	6,8	6,9	6,7	6,9	7,2	6,8
Indice di ritardo	0,36	0,38	0,35	0,31	0,33	0,29

D'altra parte, i dati sulla distribuzione per genere del voto di laurea, mostra molto bene come tra le donne la quota di chi ottiene una votazione superiore a 100 è maggiore, come pure quella di chi ottiene la massima valutazione, la lode.

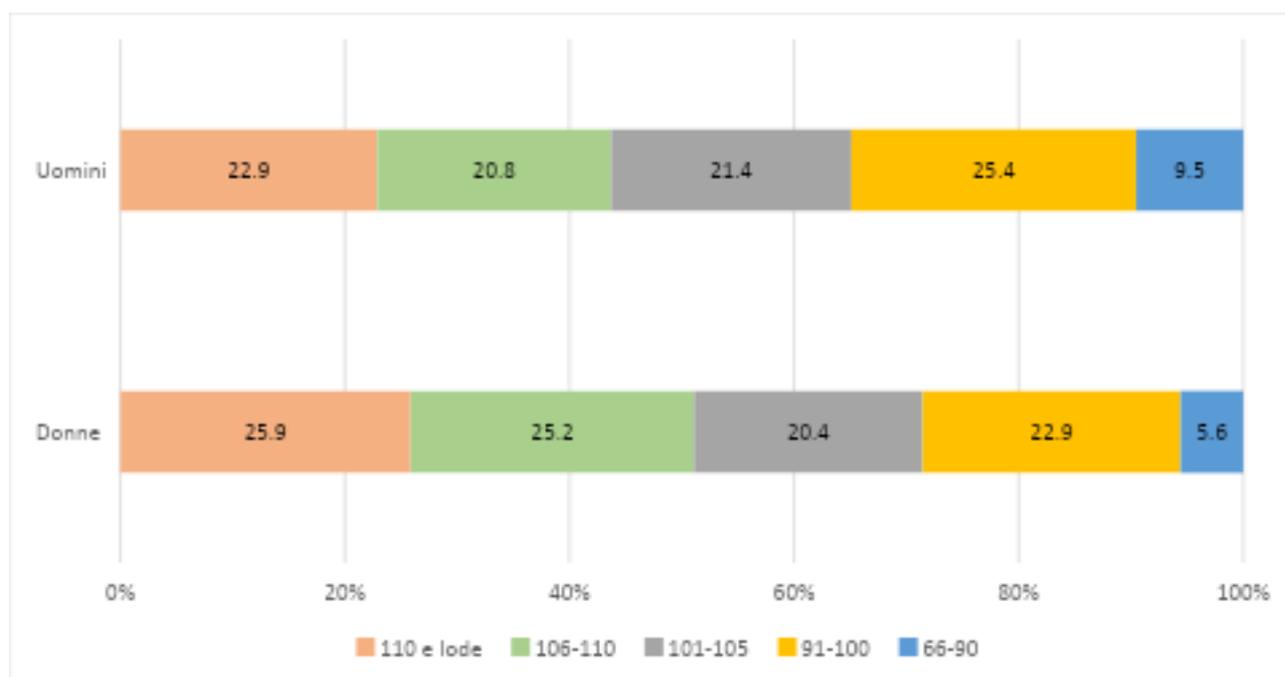


Fig. 7 - Classi di voto di laurea per genere all'Università di Trento, 2022 (%).

Il *focus* solo sull'Ateneo di Trento permette di osservare le differenze di genere su diversi fronti in relazione agli esiti. In termini di regolarità del percorso, le studentesse si laureano nei termini previsti dal corso di studi più spesso degli studenti nei cicli triennale e magistrale, ma non nel ciclo unico dove sono i ragazzi a laurearsi con maggiore regolarità.

Tabella 7 - Tasso di regolarità per genere e ciclo di studi, 2022.

	Donne	Uomini
Laurea triennale	92,0	87,6
Laurea magistrale biennale	92,8	90,3
Laurea magistrale a ciclo unico	70,3	79,8
Totale	89,3	87,8

È possibile, inoltre, guardare alla composizione della popolazione laureata per genere e per Dipartimento/Centro/Facoltà, confrontandola con la composizione di genere della popolazione iscritta nelle stesse strutture (Tabella 8). Complessivamente la proporzione di laureati e laureate riflette quella della composizione di genere, con solo qualche piccolo scostamento. Tuttavia, vi sono alcune eccezioni: il Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza e il Centro C3A, in cui la proporzione di laureate è inferiore a quella delle iscritte di più di quattro punti percentuali, e Lettere e Filosofia e CIBIO dove la proporzione di laureate è superiore a quella delle iscritte di oltre cinque punti percentuali.

Tabella 8 - Proporzioni di laureati/e per genere e Dipartimento/Centro/Facoltà, 2022.

	% Uomini laureati	% Donne laureate	% Donne iscritte
Economia e Management	51,8	48,2	46,8
Facoltà di Giurisprudenza	36,3	63,7	68,2
Lettere e Filosofia	25,0	75,1	70,0
Sociologia e Ricerca Sociale	32,0	68,0	65,9
Scuola di Studi Internazionali	35,6	64,4	64,2

Fisica	73,6	26,4	25,0
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	66,7	33,3	36,1
C3A	82,7	17,3	21,8
Ingegneria e Scienza dell'Informazione	86,9	13,1	12,1
Ingegneria Industriale	84,9	15,1	13,6
Matematica	56,9	43,1	43,1
CIBIO	38,4	61,6	55,0
Psicologia e Scienze Cognitive	27,2	72,8	70,8
CIMeC	30,2	69,8	67,7
<b>Totale</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>	51,4

Il dato sul conseguimento del titolo di laurea per struttura può essere arricchito del voto medio finale, che, come visto in precedenza, è complessivamente maggiore per le ragazze. Guardando questo dato per ciclo e Dipartimento è possibile osservare come i divari di genere maggiore (superiori a un punto) a favore delle ragazze si ritrovino anche nei Dipartimenti/Centri STEM a forte segregazione maschile, come in quelli di Fisica, di Ingegneria e C3A. Per contro, le ragazze ottengono punteggi mediamente inferiori a quelli dei loro colleghi a Lettere e Filosofia e a Giurisprudenza e, in particolare, nei corsi triennali del Dipartimento di Matematica.

Tabella 9 - Voto medio di laurea per Dipartimento/Centro/Facoltà, ciclo di laurea e genere, 2022.

	Laurea triennale		Laurea magistrale		Laurea magistrale a ciclo unico	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Economia e Management	103,3	103,4	109,6	109,2		
Facoltà di Giurisprudenza	109,3	110,5			104,7	105,2
Lettere e Filosofia	103,0	103,9	107,9	108,9		
Sociologia e Ricerca Sociale	103,1	100,6	107,6	107,1		
Scuola di Studi Internazionali			109,1	107,2		
Fisica	103,2	101,9	108,1	108,5		
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	100,1	96,7	104,7	104,6	104,4	103,3
C3A	109,5	105,3				
Ingegneria e Scienza dell'Informazione	101,0	100,9	108,5	107,1		
Ingegneria Industriale	99,9	97,3	105,0	102,9		
Matematica	101,7	104,1	109,4	108,5		
CIBIO			108,7	107,6		
Psicologia e Scienze Cognitive	103,2	103,1	108,8	107,1		
CIMeC			108,7	107,6		
<b>Ateneo</b>	<b>102,7</b>	<b>100,9</b>	<b>108,0</b>	<b>106,4</b>	<b>104,6</b>	<b>104,9</b>

### 2.3.2 Mobilità internazionale

Circa un quinto di chi ha conseguito la laurea ha acquisito almeno un CFU all'estero. L'esperienza internazionale è stata più frequente nei percorsi magistrali biennali che in quelli triennali e a ciclo unico. Nel primo ciclo di studi e in quello a ciclo unico, le ragazze hanno colto questa opportunità in misura quasi doppia rispetto ai ragazzi, i quali hanno invece scelto più delle ragazze l'esperienza internazionale nel secondo ciclo biennale.

Complessivamente, la mobilità internazionale degli studenti e delle studentesse è aumentata negli anni. Da un totale di 1.005 studenti che nel 2020/21 avevano partecipato a uno dei programmi di scambio offerti – in entrata o in uscita –, si è arrivati a 1.892 studenti nel 2022/23.

Le studentesse risultano maggiormente coinvolte in questi programmi, sia in entrata dall'estero, sia in uscita, in particolare negli ultimi due anni accademici, con un *trend* che sembra in crescita rispetto agli anni passati, in particolare per quanto riguarda la mobilità internazionale in uscita.

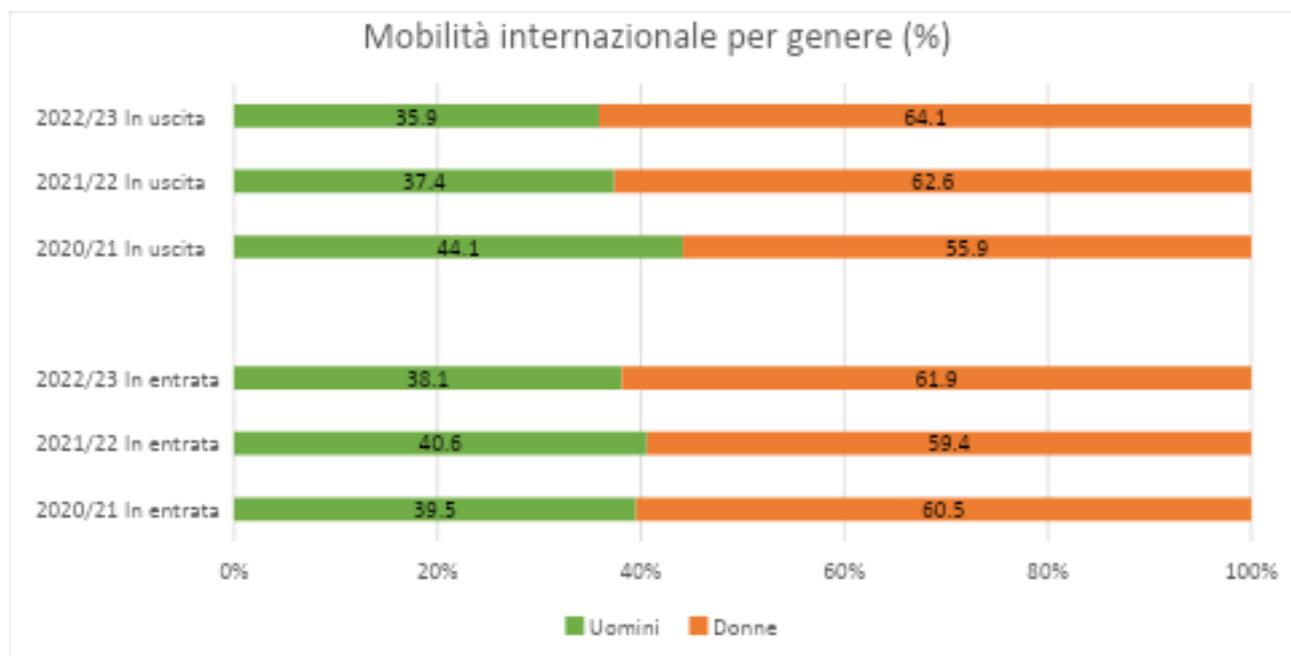


Fig. 8 - Mobilità internazionale in entrata e in uscita per genere (programmi di scambio Erasmus, Erasmus+, Leonardo, Overseas).

### 2.3.3 Esiti occupazionali

Secondo i dati campionari di Almalaurea, chi ha conseguito la laurea all'Università di Trento in un percorso triennale nel 2022, dopo un anno risulta occupato in un terzo dei casi. Il tasso di occupazione nel caso dei laureati e delle laureate triennali è sostanzialmente il medesimo tra uomini e donne, mentre sembra essere sensibilmente inferiore per le donne la retribuzione media netta mensile: 1.050 euro contro 1.261 per gli uomini.

A un anno dalla laurea magistrale, invece, il divario di genere relativo al tasso di occupazione sembra accentuarsi, in particolare tra chi si è laureato/a in un corso a ciclo unico, dove il divario di genere arriva a oltre dieci punti percentuali. A fronte di un minore tasso di occupazione femminile, tuttavia, il divario retributivo sembra ridursi tra chi ha una laurea magistrale biennale e addirittura invertirsi a favore delle donne tra chi ha una laurea magistrale a ciclo unico.

A cinque anni dalla laurea, gli ex studenti e le ex studentesse dell'Università di Trento (laureati/e quindi nel 2017) sono quasi tutti/e occupati/e, sebbene il divario retributivo a sfavore delle donne sia ancora presente e, anzi, risulti accentuato rispetto alla rilevazione su chi ha conseguito il titolo nel 2021.

Tabella 10 - Esiti occupazionali a 1 anno e 5 anni dal conseguimento del titolo (Almalaurea, 2022 XXV Indagine).

		Dopo 1 anno (laureati/e nel 2021)		Dopo 5 anni (laureati/e nel 2017)	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Triennali	Tasso occupazione	33,6%	35,3%	-	-

	Retribuzione mensile netta (in euro)	1.261	1.050	-	-
Magistrali biennali	Tasso occupazione	88,3%	83,2%	93,6%	92,7%
	Retribuzione mensile netta (in euro)	1.546	1.403	2.026	1.644
Ciclo unico	Tasso occupazione	80,6%	69,3%	93,2%	95%
	Retribuzione mensile netta (in euro)	1.148	1.240	1.999	1.717

## 2.4 Il post-laurea: corsi di dottorato e corsi di specializzazione

Per finire l'analisi sulla componente studentesca dell'Ateneo, è necessario guardare anche alle iscrizioni nei corsi di studio post-laurea, i dottorati, i master e le specializzazioni.

Nell'a.a. 2021/2022, l'Università di Trento offriva 19 corsi di formazione dottorale che contavano 765 iscrizioni, di cui poco più dei due quinti da parte di donne. Come è possibile osservare nella rappresentazione offerta dalla Figura 9, in alcuni corsi la segregazione di genere è molto elevata, fino a toccare (e superare) punte pari all'80% di iscritti uomini in "Economics and Management", "Materiali, meccatronica e ingegneria dei sistemi" e "Informatica e Telecomunicazioni". Anche nel post-laurea, quindi, si conferma la maggiore segregazione maschile in alcune aree disciplinari.

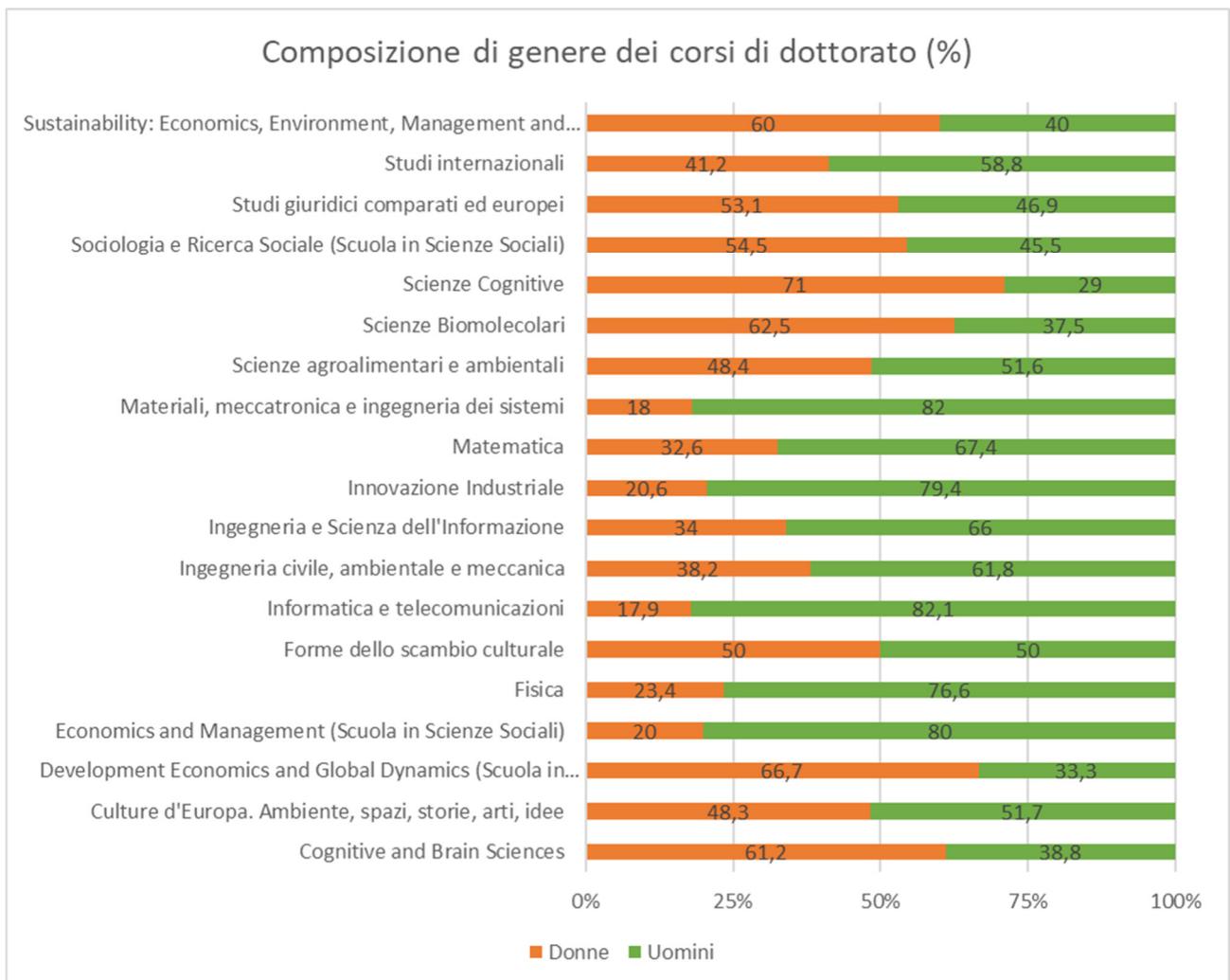


Fig. 9- Iscritti/e ai corsi di dottorato per genere, 2022 (%).

Rispetto alla cittadinanza, il 22,9% dei/delle dottorandi/e è straniero/a: il 4,3% proviene da un paese europeo (EU-27), il 18,6% da un paese extra-europeo. Su 175 dottorandi/e stranieri/e solo 53 sono donne, pari al 30,3%.

Se tra i percorsi dottorali le donne sono in minoranza, negli altri percorsi post-laurea come i master, la scuola di specializzazione per le professioni legali e il percorso formativo propedeutico al tirocinio per l'insegnamento, le donne sono maggioritarie (Fig. 10).

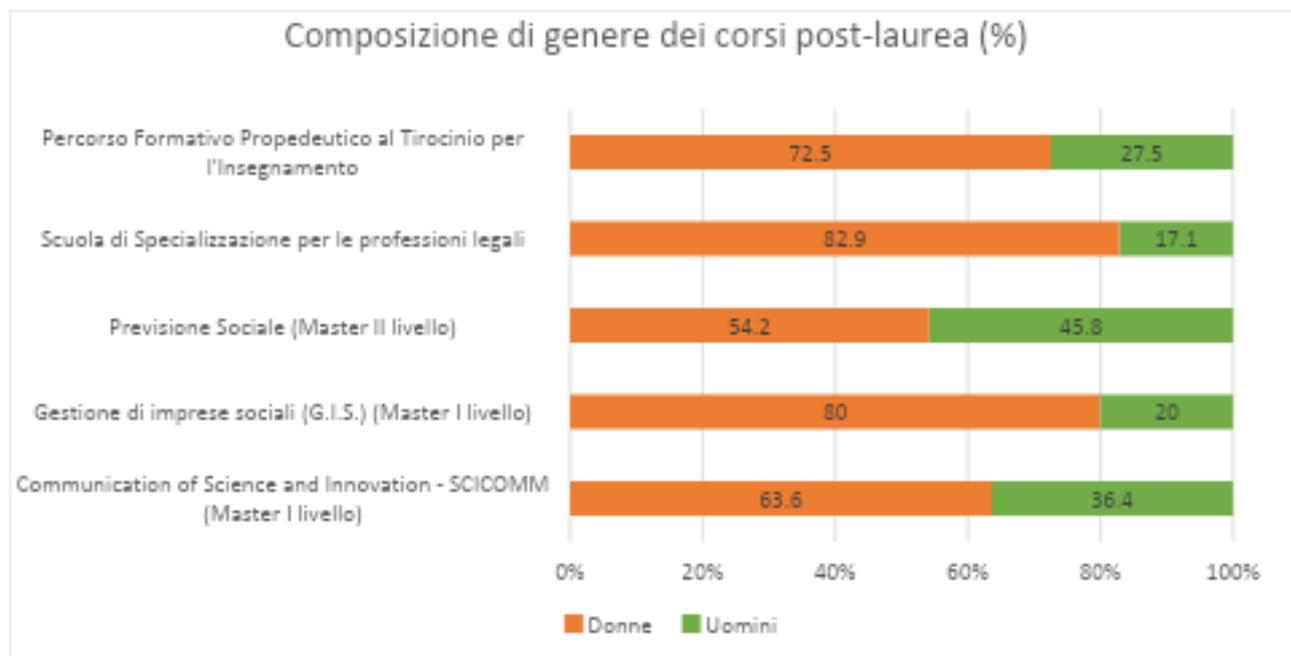


Fig. 10 - Iscritti/e ai corsi post-laurea per genere, 2022 (%).

### 3. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Il personale docente e ricercatore si compone di diverse figure. Dopo il dottorato di ricerca, la carriera accademica si sviluppa generalmente accedendo a una posizione post-doc o da Assegnista di ricerca (AR) spesso prevista nell'ambito di specifici progetti finanziati (su base competitiva o meno) e che ha una durata minima di un anno. La Legge n. 240/2010 prevede che nella carriera accademica si possano cumulare fino a 6 anni di assegni di ricerca. Successivamente sono previste due tipi di posizione da Ricercatore/trice a tempo determinato: quella di tipo A, che non prevede una *tenure-track*, e quella di tipo B, che invece è *tenure-track* e al termine permette di accedere alla posizione di II fascia (Professore/essa associato/a). Infine, la posizione apicale è quella di I fascia, quella da Professore/essa ordinario/a. La posizione a tempo indeterminato da Ricercatore/trice unico/a, non più bandita in seguito alla citata riforma del 2010, è quindi in esaurimento. Nella Tabella riportata di seguito vengono fornite le informazioni sulle sigle utilizzate per riferirsi a queste posizioni, alla loro equivalenza nella denominazione internazionale (Grade A, B, C, D) e alle loro caratteristiche in termini di durata contrattuale e compiti.

Tabella 11 – Legenda delle posizioni accademiche.

Sigla	Descrizione
AR (Grade D)	Assegnisti/e di ricerca, posizione post dottorato della durata minima di 1 anno. La maggior parte di queste posizioni è collegata a progetti finanziati. I/le titolari hanno compiti esclusivamente di ricerca.
RTD-A (Grade C)	Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A. La posizione, della durata di 3 anni eventualmente rinnovabile per altri 2, prevede compiti di ricerca, di didattica e istituzionali.
RTD-B (Grade C)	Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B. La posizione ha durata di 3 anni, al termine dei quali, se in possesso di abilitazione scientifica e dei requisiti di produttività, si può avere accesso al ruolo di PA (posizione <i>tenure-track</i> ). Il/la ricercatore/trice RTD-B ha compiti di ricerca, di didattica e istituzionali.
RU (Grade C)	Ricercatore/trice unico/a, posizione a tempo indeterminato a esaurimento.
PA (Grade B)	Professore/essa associato/a (II fascia) La posizione è a tempo indeterminato. Il/la PA ha compiti di ricerca, di didattica e istituzionali.
PO (Grade A)	Professore/essa ordinario/a (I fascia). La posizione è a tempo indeterminato. Il/la PO ha compiti di ricerca, di didattica e istituzionali.

#### 3.1 Donne e uomini nella carriera accademica

Tra il personale docente e ricercatore di Ateneo – comprendente le posizioni di I e II fascia, quelle da ricercatore/trice unico/a, A e B e quelle da assegnista di ricerca – le donne rappresentano complessivamente il 34,5% nel 2022, un dato molto più basso della media nazionale che si attesta per lo stesso anno al 41,7% (MUR 2023), ma in crescita di circa un punto rispetto al dato del 2019, evidenziato nel precedente Bilancio di Genere. Anche nell'Università di Trento si registrano i noti fenomeni di segregazione verticale e orizzontale, per cui le donne si concentrano in alcune posizioni accademiche – non di vertice – e in alcune aree disciplinari – tipicamente definite umanistiche. Sul fronte della posizione accademica, i dati relativi al 2022<sup>2</sup> rappresentati dalla forbice delle carriere (Fig. 11) mostrano come a fronte di una lieve sovra-rappresentazione femminile nella popolazione studentesca, le donne risultano minoritarie nelle posizioni accademiche successive: tra chi fa il dottorato di ricerca rappresentano il 40,8%, tra chi ha un assegno di ricerca il 45,8%, fino a rappresentare appena il 20,8% tra le posizioni di prima fascia. Unica eccezione a questo *trend* è

<sup>2</sup> I dati si riferiscono al 31/12 di ogni anno per PO, PA, RU e RTD e AR, e al 31/07 di ogni anno per studenti e dottorande/i.

rappresentata dalle posizioni da RU, quelle a tempo indeterminato che sono state poste a esaurimento dopo l'introduzione delle figure RTD-A e RTD-B a opera della Legge 240/2010: le donne in questa posizione sono maggioritarie, e il trend trentino è comune a quello italiano, poiché gli uomini avanzano in misura maggiore alla posizione da associato, mentre le donne rimangono più a lungo nella posizione che un tempo era quella "entry level".

Da notare, inoltre, la differenza di genere nelle posizioni RTD-B, decisamente più marcata rispetto a quella esistente nelle posizioni RTD-A, che rappresenta un'altra manifestazione della perdita di donne lungo la carriera accademica (la cosiddetta *leaky pipeline*, la condotta che perde, metafora che vuole rappresentare la progressiva fuoriuscita delle donne dalla carriera accademica man mano che si passa da una posizione a un'altra superiore). Le posizioni RTD-B seguono spesso quelle RTD-A e rappresentano oggi il vero ingresso nell'accademia, poiché sono posizioni *tenure-track* e dopo i tre anni di contratto a tempo determinato permettono di passare al ruolo di seconda fascia, a patto che si siano conseguite l'abilitazione scientifica nazionale e gli obiettivi di produttività previsti dal triennio da ricercatore/trice.

Rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Genere, che considerava i dati relativi al 2019, il divario di genere tra posizioni RTD-A e posizioni RTD-B è diventato più marcato, benché si rilevi un incremento della proporzione di donne in tutte le posizioni, a eccezione della quota di associate che invece cala di mezzo punto.

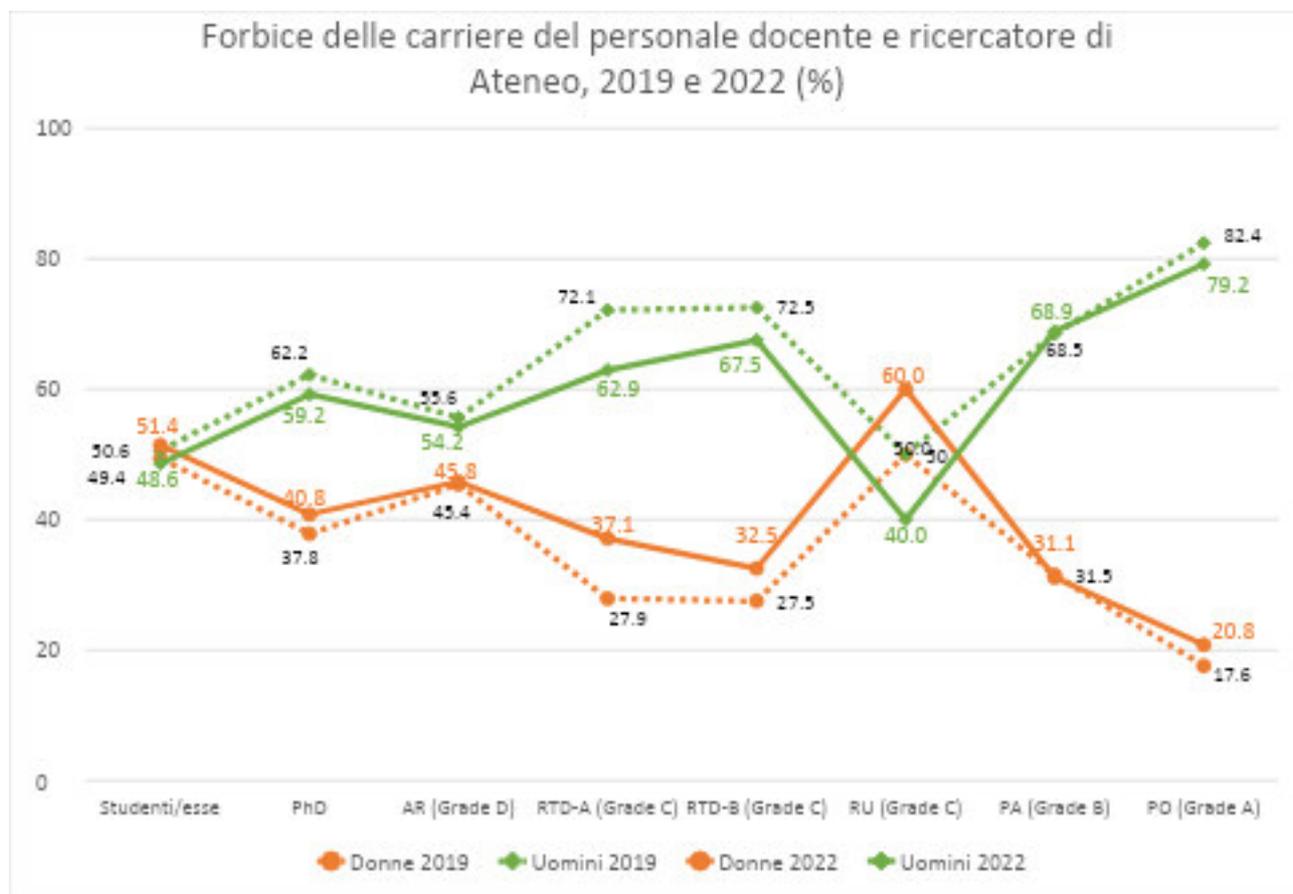


Fig. 11 - Forbice delle carriere accademiche all'Università di Trento, cfr 2019 e 2022.

Sul fronte del cosiddetto "soffitto di cristallo" o "glass ceiling" – metafora che rappresenta la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni apicali per via di barriere invisibili – il dato trentino mostra una situazione decisamente peggiore rispetto a quella nazionale. Mentre complessivamente negli atenei italiani le donne che ricoprono la posizione di prima fascia sono il 27,3% (MUR, 2023), nell'Ateneo di Trento sono il 20,8%.

A questo proposito vengono utilizzati nella letteratura diversi indicatori per dare conto della minore probabilità delle donne di ricoprire le posizioni apicali. Il più noto è quello del Glass Ceiling Index (GCI), che si ottiene dal rapporto tra la quota di donne con qualifica di prima fascia (grade A), seconda fascia (grade B) o ricercatore/trice (grade C) rispetto al totale e la quota di donne con qualifica di professoressa ordinaria (grade A) rispetto al totale di professori/esse ordinari/e. Il valore 1 indica perfetta parità, un valore inferiore a 1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale, mentre un valore maggiore di uno indica una sotto-rappresentazione delle donne nella prima fascia (European Commission 2021).

$$\text{GCI} = (\% \text{ donne in tutti i ruoli}) / (\% \text{ donne PO})$$

Il Glass Ceiling Index (GCI) dell'Università di Trento è diminuito negli anni in proporzione più di quanto non abbia fatto il GCI italiano, fino ad arrivare a essere sostanzialmente sovrapponibile e anzi di poco inferiore. Il dato sulla proporzione di donne in I fascia, dunque, se letto alla luce di questo indice, si rivela essere in parte il risultato della minore presenza complessiva di donne nell'Ateneo piuttosto che della maggiore presenza di barriere che ostacolano le donne nel raggiungere le posizioni apicali.

Tabella 12 - Glass Ceiling Index, Università di Trento e Italia 2015, 2019, 2022.

	2015	2019	2022
GCI Italia	1,71	1,52	1,46
GCI UNITN	2,21	1,60	1,42

Sempre relativamente alla composizione di genere delle diverse posizioni accademiche è possibile ricorrere a un ulteriore indicatore, il Rapporto di femminilità, che dà conto del rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo e che, per la sua semplicità, è utile per esaminare le asimmetrie di genere all'interno delle aree CUN. I rapporti di femminilità meno favorevoli alle donne ( $R < 1$ ) sono rappresentati con gradazioni di blu sempre più scuro, mentre rapporti più favorevoli alle donne ( $R > 1$ ) corrispondono a colorazioni di arancione sempre più intenso. La parità numerica tra donne e uomini ( $R = 1$ ) è indicata con il colore bianco.

Tabella 13 - Legenda dei valori del rapporto di femminilità.

Rapporto Donne/Uomini	
<b>Meno di 1 donna ogni 8 uomini</b>	Tra 0 e 0,125
<b>Da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini</b>	Tra 0,126 e 0,25
<b>Da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini</b>	Tra 0,26 e 0,55
<b>Da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo</b>	Tra 0,6 e 0,95
<b>1 donna ogni uomo</b>	1
<b>Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini</b>	Tra 1,1 e 1,55
<b>Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo</b>	Tra 1,6 e 2
<b>Più di 2 donne ogni uomo</b>	>2

È possibile osservare dalla tabella 14 che solo in tre aree CUN il rapporto è maggiore di 1: Scienze agrarie e veterinarie, dove vi sono due donne ricercatrici ogni uomo e due donne ordinarie per ogni uomo, Scienze giuridiche e Scienze politiche e sociali dove per ogni ricercatore c'è poco più di una ricercatrice. Nelle scienze mediche, invece, nella posizione da docente di seconda fascia il rapporto è perfettamente paritario: un professore e una professoressa.

Tabella 14 - Rapporto di femminilità del personale docente e ricercatore per ruolo nelle 14 aree CUN all'Università di Trento, 2022.

	RTD	PA	PO

01 - Scienze matematiche e informatiche	0,19	0,20	0,05
02 - Scienze fisiche	0,13	0,07	0,09
03 - Scienze chimiche	0,00	0,80	0,00
04 - Scienze della terra		0,00	
05 - Scienze biologiche	0,86	0,32	0,44
06 - Scienze mediche	0,25	1,00	0,33
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,00	0,71	2,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,18	0,56	0,07
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,27	0,18	0,11
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,83	0,82	0,71
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,71	0,94	0,39
12 - Scienze giuridiche	1,33	0,62	0,41
13 - Scienze economiche e statistiche	0,67	0,63	0,17
14 - Scienze politiche e sociali	1,33	0,77	0,30

### 3.2 Promozioni, reclutamenti e incentivi

Se la forbice delle carriere e gli altri indicatori ci restituiscono i dati di *stock*, ovvero quelli relativi a un determinato momento, il 2022, per osservare i flussi occorre guardare ai passaggi di carriera tra le diverse posizioni e ai nuovi reclutamenti degli ultimi anni.

Guardando alle promozioni, è possibile osservare che complessivamente negli ultimi tre anni sono stati promossi dalla posizione di ricercatore/trice senza *tenure track* a quella di ricercatore con *tenure track* 10 uomini e 4 donne, ovvero il 28,6% dei passaggi da RTD-A a RTD-B ha riguardato una ricercatrice.

Poco più elevata è la percentuale di donne che sono passate alla posizione di seconda fascia (PA) dalla posizione di RTD-B (29,3%) ed è invece minore quella di donne promosse dalla posizione di RU (25%). Infine, delle 45 promozioni alla posizione di prima fascia (PO) avvenute nel triennio 2021-2023, il 28,9% ha riguardato una donna.

Tabella 15 - Avanzamenti di carriera per anno e per genere.

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
2021	RTD-A □ RTD-B	2	2	4	50,0
	RTD-B □ PA	26	14	40	35,0
	RU □ PA	0	1	1	100,0
	PA □ PO	18	8	26	30,8
2022	RTD-A □ RTD-B	6	1	7	14,3
	RTD-B □ PA	26	3	29	10,3
	RU □ PA	6	1	7	14,3
	PA □ PO	0	1	1	100,0
2023	RTD-A □ RTD-B	2	1	3	33,3
	RTD-B □ PA	18	12	30	40,0
	RU □ PA	0	0	0	-
	PA □ PO	14	4	18	22,2
2021-2023	RTD-A □ RTD-B	10	4	14	28,6
	RTD-B □ PA	70	29	99	29,3

	RU □ PA	6	2	8	25,0
	PA □ PO	32	13	45	28,9

Considerando la situazione di “*stock*” del 2020, è possibile valutare approssimativamente il tasso di promozione o avanzamento di carriera per genere nel triennio oggetto di analisi, in ogni posizione. Con l’eccezione della promozione dalla posizione *tenure track* RTD-B a quella di seconda fascia, dove l’avanzamento è già previsto in fase di reclutamento (se soddisfatti i criteri di produttività e il possesso dell’abilitazione scientifica), il tasso di promozione delle donne è sensibilmente inferiore a quello degli uomini, soprattutto nel passaggio da RTD-A a RTD-B, dove c’è uno scarto di tredici punti percentuali, e nel passaggio da RU ad associato/a, dove lo scarto è di ventitré punti.

Tabella 16 - Tasso di promozione nel triennio 2021-23 per genere.

	N. Donne nel 2020	% Promozione donne	N. Uomini nel 2020	% Promozione uomini
RTD-A □ RTD-B	21	19,0	31	32,3
RTD-B □ PA	29	100,0	74	94,6
RU □ PA	14	14,3	16	37,5
PA □ PO	96	13,5	205	15,6

Se consideriamo il numero di donne e uomini che nelle tornate dal 2012 al 2021 si sono abilitate/i alle posizioni di seconda fascia e di prima fascia, i passaggi di carriera dell’ultimo triennio sembrano essere piuttosto in linea con le abilitazioni. Non potendo operare un’analisi puntuale, per la quale servirebbero dati a livello individuale e riferiti a uno stesso segmento temporale, i piccoli scostamenti riscontrati tra le proporzioni di abilitate e promosse sono da considerarsi non indicativi di squilibri di genere.

Tabella 17- Abilitazioni nelle tornate 2012, 2013, 2016, 2018, 2021.

		Donne	Uomini	Totale	% Donne
2012-21	PA	180	371	551	32,7
	PO	114	303	417	27,3

Guardando al totale dei nuovi reclutamenti nell’ultimo triennio, emerge come la quota di donne reclutate sia minoritaria in tutte le posizioni, in particolare in quelle di prima fascia, dove è stata reclutata una sola donna su dieci nuove chiamate (nel 2022). Le donne sono più rappresentate tra le nuove posizioni di seconda fascia (il 40% dei/delle nuovi/e associati/e), e sono complessivamente meno di un terzo dei/delle nuovi/e ricercatori/trici, in ingresso nell’Ateneo trentino e nello specifico il 27,9% delle nuove posizioni RTD-A e il 31,1% delle nuove posizioni RTD-B. Relativamente alle nuove posizioni da ricercatori/trici, l’Ateneo ha assunto a tempo determinato su fondi PNRR-PNR-PON 42 RTD-A tra il 2022 e il 2023, di cui 28 uomini e 14 donne (il 33,3%).

Tabella 18 - Nuovi reclutamenti per genere, posizione e anno, 2021-2023.

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
2021	RTD-A	11	4	15	26,7
	RTD-B	14	10	24	41,7
	PA	4	4	8	50,0
	PO	1	0	1	0,0
2022	RTD-A PNRR-PNR-PON	8	14	22	36,3
	RTD-A	13	5	18	27,8

	RTD-B	40	13	53	24,5
	PA	2	2	4	50,0
	PO	2	1	3	33,3
2023	RTD-A PNRR-PNR-PON	6	14	20	30,0
	RTD-A	20	8	28	28,6
	RTD-B	8	5	13	38,5
	PA	6	2	8	25,0
	PO	6	0	6	0,0
<b>TOTALE 2021-2023</b>	RTD-A PNRR-PNR-PON	14	28	42	33,3
	RTD-A	44	17	61	27,9
	RTD-B	62	28	90	31,1
	PA	12	8	20	40,0
	PO	9	1	10	10,0
	<b>TOTALE TUTTE LE POSIZIONI</b>	141	82	223	36,8

Con l'intento di sostenere il riequilibrio di genere, l'Università di Trento ha stanziato un piano di incentivi per favorire il reclutamento e la promozione del genere meno rappresentato e attualmente è possibile esaminare i dati relativi al quinquennio 2019-2023.

Complessivamente 13 strutture accademiche hanno usufruito del maggior cofinanziamento dell'Ateneo per assumere o promuovere il proprio personale, per un totale di 50 procedure in cinque anni, e l'utilizzo di 9,73 punti organico. La maggior parte dei cofinanziamenti è andato a favore della promozione di donne nel passaggio da associate a ordinarie (23), a cui si sommano 2 assunzioni da ordinarie per chiamata diretta; segue poi l'assunzione di 13 associate per chiamata diretta o su bando e di 12 RTD-B per chiamata diretta o su bando.

Il Dipartimento che ha usufruito maggiormente degli incentivi dell'Ateneo è stato quello di Lettere e Filosofia con 2,13 punti organico nel quinquennio, seguito da quello di Economia e Management con 1,22, da quello di Ingegneria Industriale con 1,02 e dal Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza con 1. Il Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica e il CIBIO, al contrario, sono le realtà che ne hanno usufruito di meno, utilizzando 0,1 punti solo per una promozione a ordinaria ciascuno, mentre il Dipartimento di Fisica ha usufruito di 0,28 punti per l'assunzione di un'associata su bando.

Tabella 19 - Cofinanziamento dell'Ateneo per l'assunzione/promozione del genere meno rappresentato per struttura accademica, 2019-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023	Totale
CIBIO			0,1			0,1
CIMeC	0,2		0,24			0,44
Economia e Management	0,1		0,62	0,1	0,4	1,22
Fisica	0,28					0,28
Facoltà di Giurisprudenza	0,2			0,1	0,7	1
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	0,1					0,1
Ingegneria Industriale	0,92	0,1				1,02
Psicologia e Scienze Cognitive	0,24	0,24	0,4			0,88
Ingegneria e Scienza dell'Informazione			0,28		0,3	0,58
Lettere e Filosofia	0,1	0,28	0,5	0,95	0,3	2,13
Matematica	0,62				0,3	0,92

Sociologia e Ricerca Sociale		0,28	0,1			0,38
Scuola di Studi Internazionali	0,1	0,24	0,24		0,1	0,68
<b>Totale</b>	<b>2,86</b>	<b>1,14</b>	<b>2,48</b>	<b>1,15</b>	<b>2,1</b>	<b>9,73</b>

Se si considera come punto di partenza la composizione di genere alla fine del 2018, si osserva che il cofinanziamento da parte dell'Ateneo per l'assunzione o la promozione di donne è stato utilizzato in particolare da alcune strutture con una minore disparità di genere, almeno rispetto alla media di Ateneo. Il Dipartimento di Lettere e Filosofia<sup>3</sup> era quello con la più alta proporzione di donne sia sul totale di posizioni da docente e ricercatore/trice, sia sul totale delle posizioni di prima fascia, seguito dal Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive. Il Dipartimento di Economia e Management e la Facoltà di Giurisprudenza, pur avendo una composizione di genere meno equilibrata, nel 2018 erano sopra la media di Ateneo sia per quanto riguarda la percentuale di donne sul totale, sia relativamente alla proporzione di donne in prima fascia. Da questo punto di vista, è possibile ipotizzare, da una parte, che una maggiore presenza di donne possa favorire una maggiore consapevolezza degli squilibri esistenti e una minore resistenza all'utilizzo di strumenti anche economici per favorire l'ingresso o l'avanzamento di personale femminile; dall'altra, è possibile immaginare che in alcune realtà disciplinari sia oggettivamente più problematico selezionare il genere femminile, nonostante gli incentivi economici, vista la scarsità numerica della base di partenza.

Da segnalare, tuttavia, che almeno due dipartimenti – quello di Ingegneria Industriale e quello di Matematica – con squilibri di genere molto pronunciati nel 2018, hanno usufruito degli incentivi per promuovere e assumere personale femminile, iniziando in questo modo il riequilibrio di genere al loro interno.

Sebbene non si possa stabilire una relazione diretta di causa-effetto, è possibile considerare come il maggiore cofinanziamento dell'Ateneo per l'assunzione/promozione del genere femminile (in quanto meno rappresentato in tutte le strutture accademiche) abbia contribuito, almeno in parte, al riequilibrio complessivo dell'Ateneo. Il delta 2018-2022 (per un totale cofinanziamento pari a 7,63 punti, non considerando quindi i finanziamenti del 2023) è positivo sia per la composizione di genere della componente docente e ricercatore, pari a +1,4%, sia soprattutto per la composizione di genere della componente della sola prima fascia, dove le donne sono aumentate del 3,4%, rispecchiando il maggiore sforzo dell'investimento economico andato a favore delle promozioni.

Tabella 20 - Composizione di genere delle strutture accademiche nel 2018 e cofinanziamento dell'Ateneo per l'assunzione/promozione del genere meno rappresentato.

	% donne sul totale nel 2018	% donne ordinarie nel 2018	Totale cofinanziamento Ateneo 2019-2023
CIBIO	31,1	28,6	0,1
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	22,5	8,7	0,1
Fisica	12,8	16,7	0,28
Sociologia e Ricerca Sociale	36,7	14,3	0,38
CIMeC	50,0	50,0	0,44
Ingegneria e Scienza dell'Informazione	13,6	0,0	0,58
Scuola di Studi Internazionali	0,0	0,0	0,68

<sup>3</sup> Si tralasciano i Centri interdipartimentali (tra quelli che hanno usufruito degli incentivi, CIMeC e SSI), per i quali è difficile fare un'analisi sistematica a causa dell'affiliazione multipla del personale docente e ricercatore.

Psicologia e Scienze Cognitive	40,4	30,0	0,88
Matematica	13,2	0,0	0,92
Facoltà di Giurisprudenza	31,1	24,1	1,0
Ingegneria Industriale	13,0	0,0	1,02
Economia e Management	30,1	18,8	1,22
Lettere e Filosofia	43,8	31,6	2,13
<b>Totale Ateneo 2018</b>	<b>28,1</b>	<b>17,4</b>	<b>9,73</b>
<b>Totale Ateneo 2022</b>	<b>29,5</b>	<b>20,8</b>	

### 3.3 Età

L'età media del personale docente e ricercatore dell'Università di Trento è di 49,4 anni. Gli uomini sono mediamente più giovani delle donne nella fascia da ricercatore/trice (39,9 anni vs 42,3) e in quella da associato/a (49,3 anni vs 50,4), mentre le donne sono mediamente più giovani nella prima fascia (56,9 anni vs 57,7). Sia per gli uomini, sia per le donne nel 2022 si registra un'età media inferiore in tutte le posizioni accademiche strutturate rispetto al 2019.

La distribuzione della classe di età entro le fasce per genere mostra il dettaglio di quanto già evidenziato dai valori medi. Nel ruolo apicale le donne sono più rappresentate degli uomini nella fascia più giovane, quella fino ai 50 anni (27% vs 14%), mentre nelle altre posizioni sono gli uomini a popolare maggiormente le fasce di età più giovani. In particolare, nella posizione di associato/a gli uomini fino a 40 anni rappresentano il 17%, contro appena il 7% delle donne; nella posizione da RTD-A gli uomini fino a 40 anni rappresentano l'80% contro il 65% delle donne; nella posizione da assegnista di ricerca, gli uomini fino a 30 anni rappresentano il 42% contro il 34% delle donne.

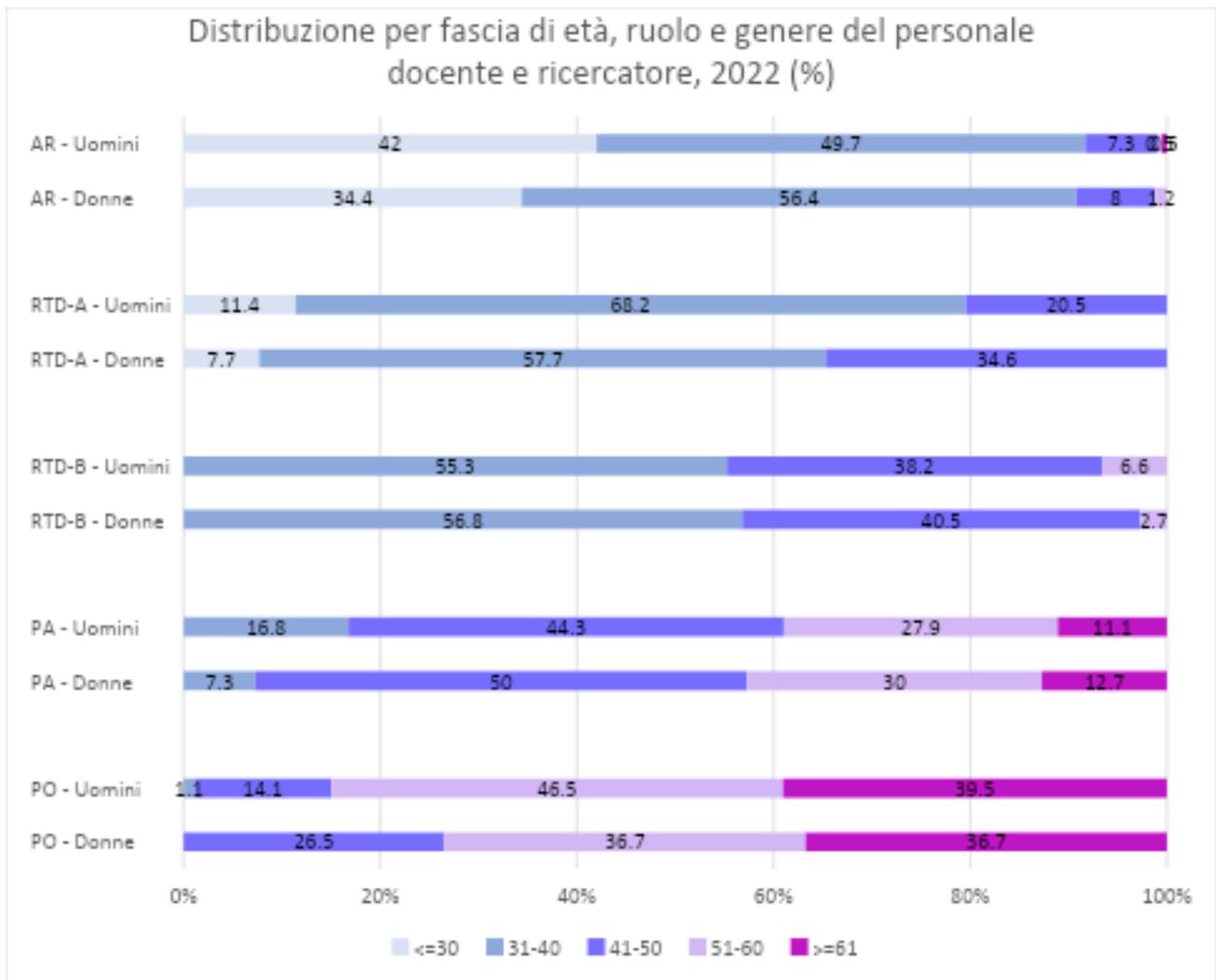


Fig. 12 - Classe di età del personale docente e ricercatore per ruolo e genere, 2022 (%).

### 3.4 Genere e aree disciplinari

Osservando le figure della forbice delle carriere per le due macroaree disciplinari, STEM e HSS<sup>4</sup>, risulta evidente il fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero la concentrazione delle donne nelle discipline umanistico-sociali (HSS è la sigla per Human and Social Sciences) e degli uomini nelle discipline scientifico-tecnologico (STEM è la sigla per Science, Technology, Engineering, Math and Medicine).

Le carriere accademiche in queste due aree cominciano con uno squilibrio di genere: le studentesse iscritte a un corso afferente alle STEM rappresentano appena il 27,1% e gli studenti iscritti a un corso afferente alle HSS rappresentano il 36,7%.

Il più profondo divario di genere nelle STEM prosegue con la stessa sottorappresentazione delle donne nelle fasi successive: per quanto nei percorsi dottorali e in quelli post-doc la componente femminile sia superiore a quella nei percorsi di laurea, nelle posizioni accademiche strutturate il

<sup>4</sup> I dati relativi alla distribuzione per le due macro aree disciplinari STEM e HSS provengono da diverse fonti: quelli relativi alle diverse componenti del personale docente e ricercatore sono stati elaborati a partire dai dati MUR divisi per le 14 aree del settore disciplinare (SD) e le sei aree del Field of Research and Development (FORD) di afferenza. I dati relativi alla distribuzione della componente dottorale sono stati elaborati a partire dai dati MUR divisi per le 10 aree della classificazione Field of Education and Training (FoET 2013). I dati relativi alla distribuzione della componente studentesca sono stati elaborati a partire dai dati Uninr divisi per corso di laurea e dipartimento.

divario si fa ancora più accentuato. Le donne, infatti, nelle posizioni RTD-A sono il 25%, mentre nelle posizioni RTD-B sono addirittura il 20%, poco di più nelle posizioni di seconda fascia e poco meno del 13% in quelle di prima fascia.

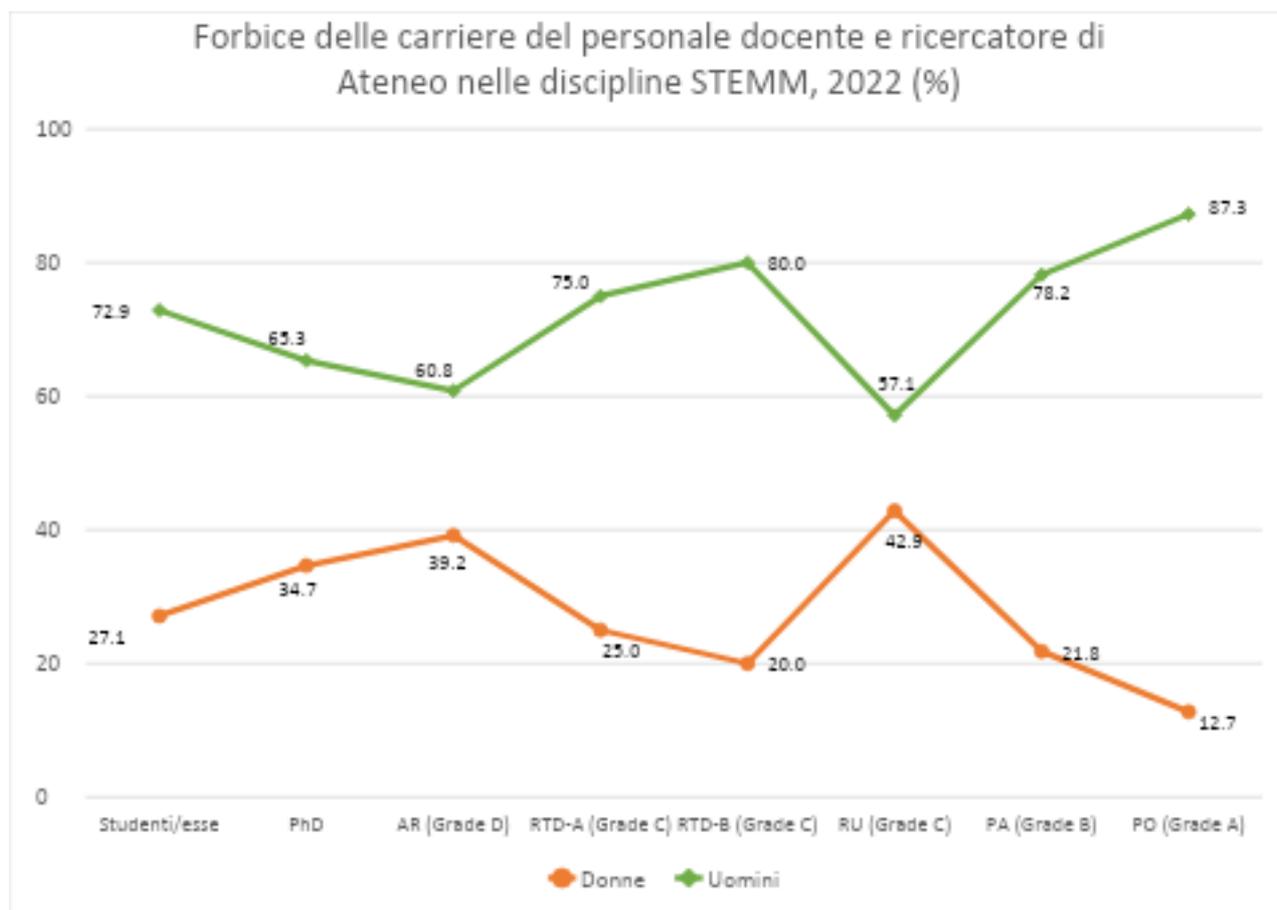


Fig. 13 - Forbice delle carriere accademiche nelle discipline STEM, 2022 (%).

Nelle discipline HSS invece lo squilibrio di genere a favore delle donne presente all'inizio della carriera, ovvero nei percorsi di studio, in quelli da assegnista di ricerca e in quelli da RTD-A, si inverte a favore degli uomini nella posizione RTD-B che rappresenta, come accennato in precedenza, il vero ingresso in accademia, la posizione *tenure track* che permette di accedere dopo tre anni in modo *quasi* automatico alla posizione da associato, la prima posizione permanente nel sistema italiano.

Nella letteratura che si occupa di disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche e scientifiche la sottorappresentazione femminile in questa specifica posizione viene definita *glass door* (Picardi, 2019) per indicare l'esistenza di un insieme di barriere invisibili, che ostacolano le donne nel raggiungimento di questa posizione.

Rispetto alla situazione del 2019 fotografata dalla precedente edizione del Bilancio di Genere si rileva un aumento della quota femminile nelle posizioni di prima fascia, più contenuto nelle STEM (+2,7%) e più pronunciato nelle HSS (+4,2%). Occorre ricordare però che questo incremento può essere determinato da nuovi passaggi di carriera – in questo caso di donne – o dal pensionamento di una parte di docenti ordinari – in questo caso di uomini.

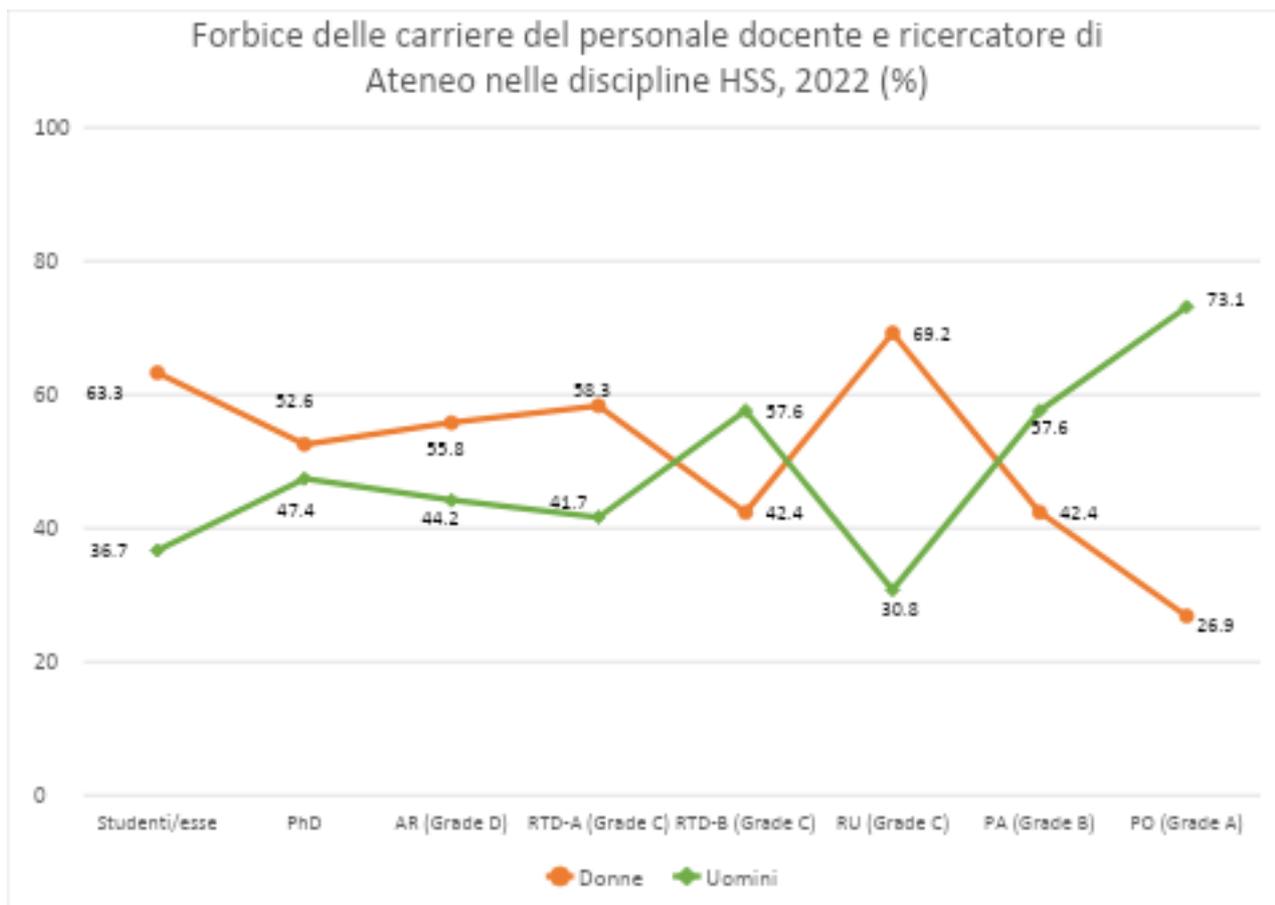


Fig. 14 - Forbice delle carriere accademiche nelle discipline HSS, 2022 (%).

Per osservare in dettaglio la segregazione orizzontale nell'Ateneo trentino e confrontare i dati con quelli nazionali è utile osservare la distribuzione del personale docente e ricercatore<sup>5</sup> nelle quattordici aree CUN.

Tralasciando di commentare le aree 3,4,6,7 per le quali all'Università di Trento vi sono poche unità di personale (meno di 20 unità) ed è quindi plausibile una proporzione di genere molto distorta, il dato che restituisce la comparazione è quello di un Ateneo dove le donne sono fortemente sottorappresentate in tutte le aree, a eccezione dell'area 12-Scienze giuridiche e dell'area 14-Scienze politiche e sociali, in cui, pur minoritarie, vi è una sostanziale aderenza al dato nazionale.

<sup>5</sup> In questo caso sono incluse le figure di I e II fascia, i/le ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A e di tipo B e i/le ricercatori/trici a tempo indeterminato.

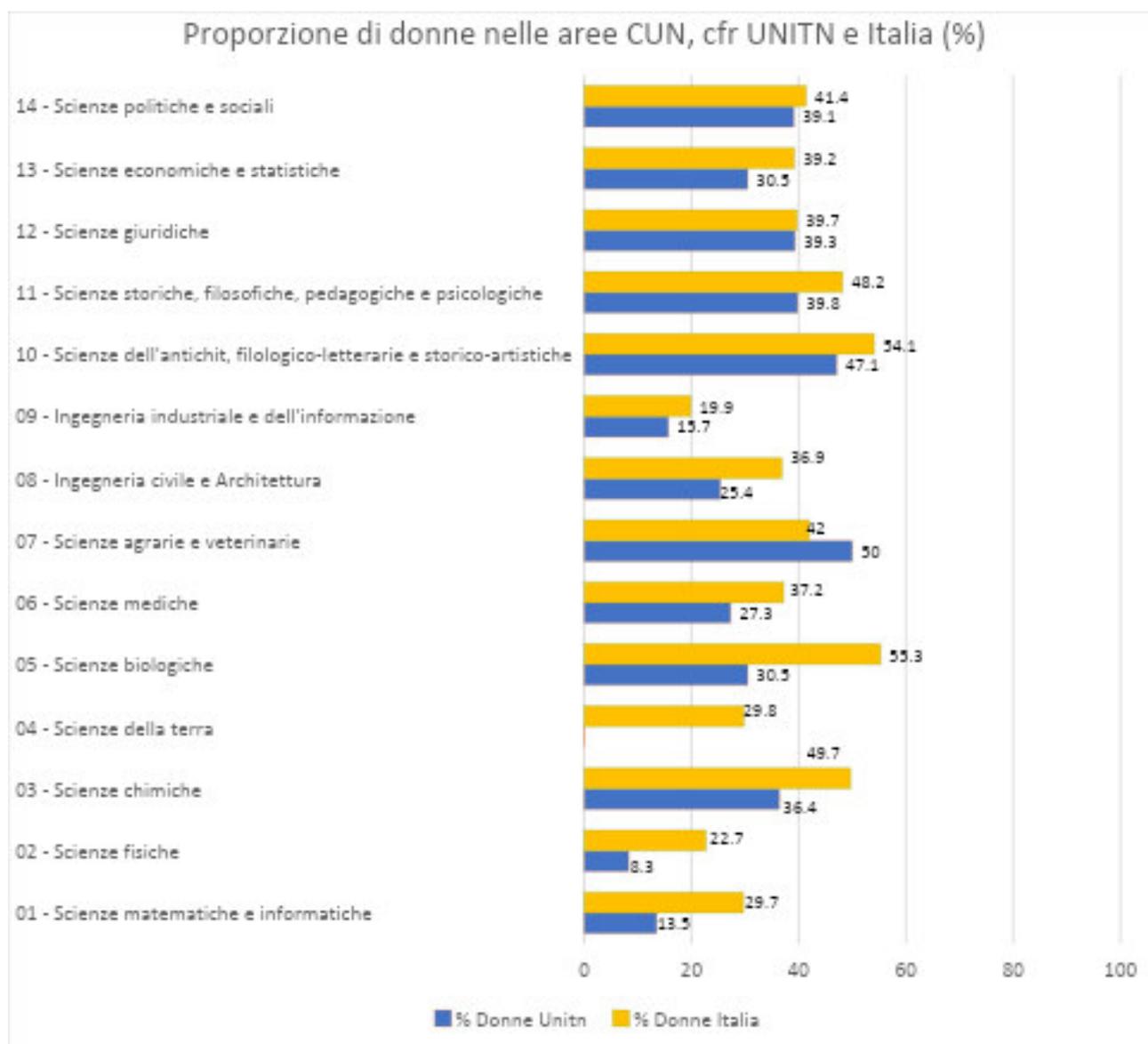


Fig. 15 - Proporzione di donne nelle aree CUN, cfr UNITN e Italia 2022 (%).

Ricorrendo al Glass Ceiling Index entro le aree CUN è possibile guardare congiuntamente alla segregazione orizzontale e a quella verticale, comparando la situazione trentina con quella italiana. Tralasciando l'area 3-Scienze chimiche, dove a Trento non vi sono donne ordinarie e la 4-Scienze della terra, dove non vi è alcun docente ordinario, le aree dove le donne incontrano maggiori difficoltà per raggiungere la posizione apicale (con un GCI superiore a 2) sono la 8-Ingegneria civile e Architettura, la 1-Scienze matematiche e informatiche, la 13-Scienze economiche e statistiche. In queste aree la differenza con la situazione nazionale è molto ampia. Superiori al valore nazionale sono anche gli indici dell'area 14-Scienze politiche e sociali, dell'area 9-Ingegneria industriale e dell'informazione e dell'area 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, mentre nelle altre aree gli indici trentini si attestano su valori pari o inferiori a quelli italiani. In particolare, le aree 2-Scienze Fisiche e 3-Scienze biologiche registrano a Trento l'assenza di ostacoli per le donne a raggiungere la prima fascia, e l'area 7-Scienze agrarie e veterinarie registra una situazione anche più favorevole, con un indice inferiore a 1.

Tabella 21 - Glass Ceiling Index per area CUN, confronto tra UNITN e Italia, 2022.

	GCI UNITN	GCI Italia

01 - Scienze matematiche e informatiche	3,1	1,4
02 - Scienze fisiche	1,0	1,5
03 - Scienze chimiche	-	1,4
04 - Scienze della terra	-	1,5
05 - Scienze biologiche	1,0	1,5
06 - Scienze mediche	1,1	1,8
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,8	1,6
08 - Ingegneria civile e Architettura	4,1	1,5
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,6	1,5
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,1	1,2
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,4	1,2
12 - Scienze giuridiche	1,4	1,4
13 - Scienze economiche e statistiche	2,1	1,5
14 - Scienze politiche e sociali	1,7	1,4

### 3.5 Academic housework

#### 3.5.1 L'impegno di supporto alle tesi e la partecipazione al collegio docenti

Nella letteratura sulle disuguaglianze di genere in accademia, ci si riferisce all'*academic housework* per indicare l'impegno del personale accademico in attività di servizio, istituzionali e/o dirette alla componente studentesca, che non hanno a che fare con – e che anzi, tolgono tempo a – l'attività di ricerca. Il motivo per cui si osserva la distribuzione per genere di tali attività in questo ambito di studi è che tutto ciò che non è strettamente connesso all'attività di ricerca conta formalmente molto meno ai fini del reclutamento e dell'avanzamento nella carriera accademica.

Una parte della letteratura mostra che le donne sono mediamente maggiormente coinvolte nell'*academic housework* rispetto agli uomini, o almeno in quelle attività di servizio che danno meno visibilità e risultano quindi meno prestigiose e remunerative dal punto di vista del curriculum scientifico (Guarino and Borden, 2017; Winslow, 2010).

Tra queste attività, l'impegno a supporto delle tesi di laurea e di dottorato può essere molto dispendioso in termini di tempo, ma anche molto diverso dal punto di vista del credito reputazionale, dal momento che nel primo caso, a differenza del secondo, le tesi non devono necessariamente essere lavori di ricerca.

Fatta questa premessa generale, è possibile osservare come all'Università di Trento l'impegno delle donne a supporto delle tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico nel 2022 sia complessivamente in linea con la loro presenza in Ateneo: le donne costituiscono il 29,5% del corpo docente e ricercatore strutturato a tempo determinato e indeterminato e il 30% del personale docente relatore di tesi di laurea. In alcune strutture, tuttavia, la distribuzione del carico di tesi è diseguale, sebbene non si individui un *trend* specifico a favore o a sfavore di uno dei due generi. Per esempio, nella Facoltà di Giurisprudenza le donne relatrici sono il 28,2% a fronte di una presenza di docenti e ricercatrici pari al 37,8%, al contrario di quanto avviene nel Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dove le relatrici sono proporzionalmente molto di più di quante compongono i ruoli strutturati del Dipartimento (46,4% vs 37,5%).

Tabella 22 - Docenti a supporto delle tesi di laurea magistrale biennale e a ciclo unico sostenute nel 2022 per Dipartimento/Centro/Facoltà e genere.

	Valore assoluto			% donne a supporto tesi	% donne docenti e ricercatrici
	Donne	Uomini	Totale		
Economia e Management	109	242	351	31,1	32,5
Facoltà di Giurisprudenza	120	306	426	28,2	37,8
Lettere e Filosofia	151	297	448	33,7	39,6
Sociologia e Ricerca Sociale	182	210	392	46,4	37,5
Scuola di Studi Internazionali	38	62	100	38,0	50,0
Fisica	5	75	80	6,3	13,6
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	91	273	364	25,0	20,8
Ingegneria e Scienza dell'Informazione	22	166	188	11,7	14,0
Ingegneria Industriale	24	192	216	11,1	19,1
Matematica	24	81	105	22,9	17,0
CIBIO	44	84	128	34,4	33,9
Psicologia e Scienze Cognitive	65	62	127	51,2	41,2
CIMeC	15	28	43	34,9	85,7
<b>Ateneo</b>	<b>890</b>	<b>2.078</b>	<b>2.968</b>	<b>30,0</b>	<b>29,5</b>

Più sistematica, invece, sembra essere la sottorappresentazione delle donne tra chi segue le tesi di dottorato rispetto alla quota femminile rappresentata nei collegi docenti dottorali. Occorre sottolineare che la partecipazione come membri di collegio di dottorato è un'attività di servizio ritenuta prestigiosa per la carriera accademica, tanto che è uno dei titoli valutati nella procedura di abilitazione scientifica nazionale, e i criteri di inclusione nel collegio dottorale richiedono che siano soddisfatti alcuni requisiti di produttività scientifica e di posizione accademica ricoperta.

Nel complesso, le donne componenti di collegio dei dottorati del 38° ciclo dell'Università di Trento sono 189, il 26,5%. La loro presenza nei collegi docenti dottorali risulta dunque lievemente sottorappresentata (-2%) rispetto alla loro presenza in Ateneo nei ruoli strutturati utili a essere "eleggibili" (posizioni di prima e seconda fascia, e da ricercatore/trice unico/a e di tipo B).

È tuttavia il caso di ricordare che questo scarto è da leggersi puramente a titolo indicativo, in quanto i collegi di dottorato sono composti anche da personale esterno, proveniente da altri atenei, italiani o stranieri.

Tra i corsi di dottorato offerti dall'Ateneo di Trento, solo uno ha un collegio docenti per metà costituito da donne, il "Sustainability: Economics, environment, management and society", e solo in altri tre le donne rappresentano almeno il 40%: "Forme del testo e dello scambio culturale", "Scienze Cognitive" e "Scienze agroalimentari e ambientali /Agrifood and environmental sciences".

Su 326 tesi di dottorato sostenute nel 2022 solo 66 sono state supportate da donne, il 20,3%.

La differenza tra la proporzione delle donne componenti del collegio e quella delle donne a supporto delle tesi di dottorato è notevole, pari a 6,2% a livello complessivo. Guardando al rapporto tra donne *supervisor* e donne nei collegi docenti (tenendo conto solo del numero di donne nei dottorati per i quali è presente il dato sulle tesi supervisionate, pari a 189), risulta che solo il 45,8% delle donne nei collegi dottorali ha supervisionato una tesi contro il 69,5% degli uomini.

Solo in cinque corsi di dottorato, tra quelli per i quali il dato è disponibile, la percentuale di donne *supervisor* supera abbondantemente quella della loro presenza nel relativo collegio docenti: "Cognitive and Brain Sciences"; "Culture d'Europa. Ambiente, spazi, storie, arti, idee"; "Economics and Management (Scuola in Scienze Sociali)"; "Matematica"; "Fisica". È anche in questo caso doveroso ricordare che il dato sulla partecipazione al collegio docenti si riferisce all'intero ciclo dottorale, mentre il dato sulla supervisione delle tesi si riferisce al 2022, per cui è possibile ci sia uno scarto dovuto alla diversa temporalità di riferimento.

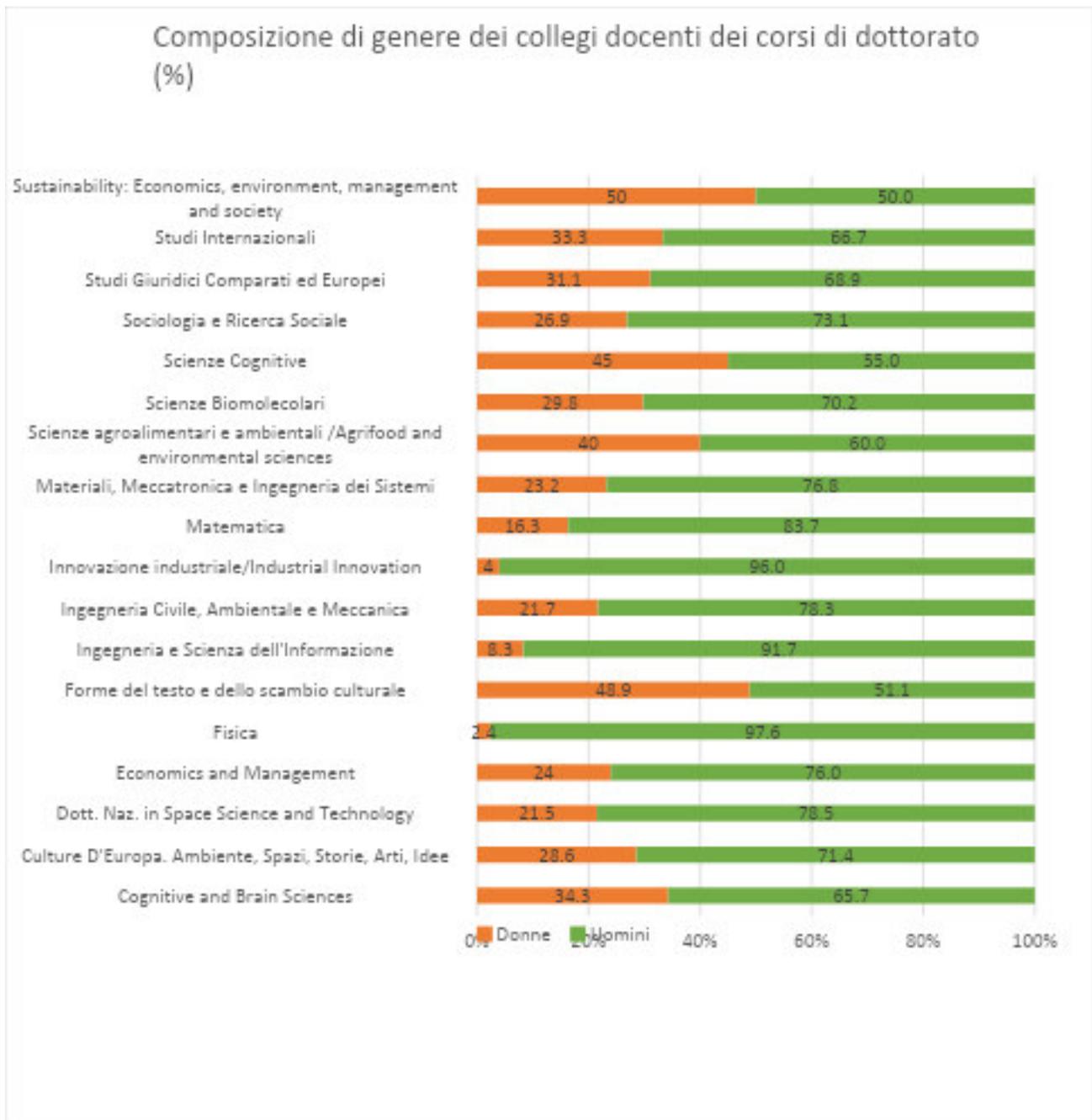


Fig. 16 - Composizione di genere di colleghi docenti dei corsi di dottorato del 38° ciclo offerti dall'Università di Trento.

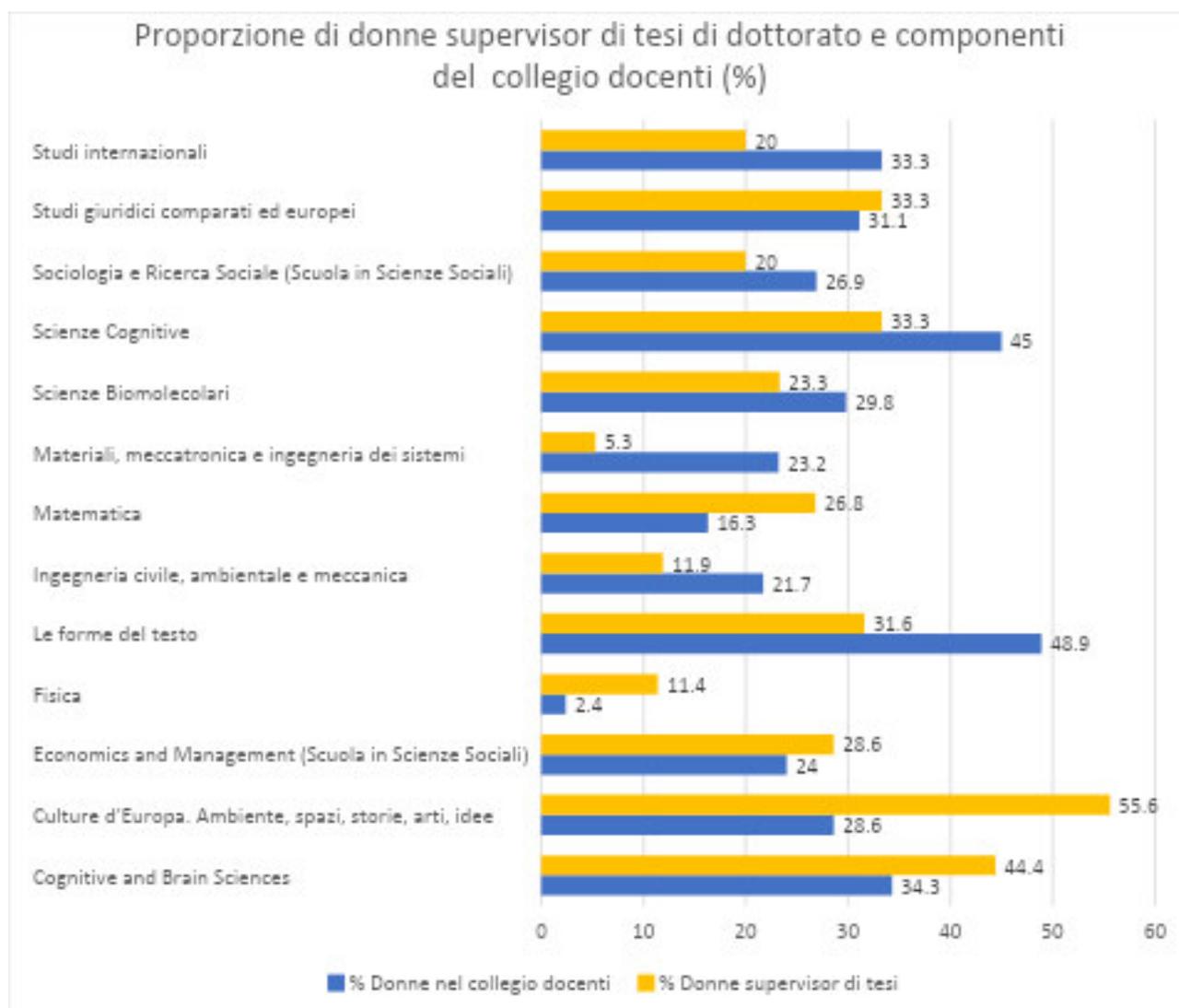


Fig. 17 - Confronto tra la proporzione di donne *supervisor* di tesi di dottorato discusse nel 2022 e la proporzione di donne componenti di collegi docenti dei corsi di dottorato del 38° ciclo offerti dall'Università di Trento<sup>6</sup>.

### 3.5.2 La partecipazione alle commissioni di concorso

Complessivamente, nel corso del 2022 sono state formate 35 commissioni di concorso e selezione per il personale tecnico-amministrativo e 80 commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore, per un totale di 232 uomini coinvolti e 113 donne. Le donne, quindi, hanno rappresentato il 32,8% dei commissari di concorso nel 2022, un dato nettamente superiore a quello del 2019 registrato nella scorsa edizione del Bilancio di Genere (25%), e che va nella direzione del rispetto della regola stabilita dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 57, co. 1, lett. a), che impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso».

Tra le 35 commissioni di concorso e selezione per il personale tecnico-amministrativo, 29 hanno avuto come presidente un uomo (83%) e solo 6 una donna (17%). Tra le 80 commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore, invece, 57 sono state presiedute da un uomo (71%) e 16 da una donna (20%).

<sup>6</sup> Nella figura vengono riportati solo i dottorati per i quali sono disponibili i dati relativi alla supervisione delle tesi.

Relativamente alla composizione per genere, il 54,3% delle commissioni di concorso e selezione per il personale tecnico-amministrativo e il 77,5% di quelle per il personale docente e ricercatore hanno avuto una composizione totalmente (tre componenti su tre) o a maggioranza (due componenti su tre) maschile. Delle 115 commissioni di concorso e selezione del 2022, 38 sono state composte solo da uomini (13 per il PTA e 25 per il PDR) e solo due da sole donne (per il PTA).

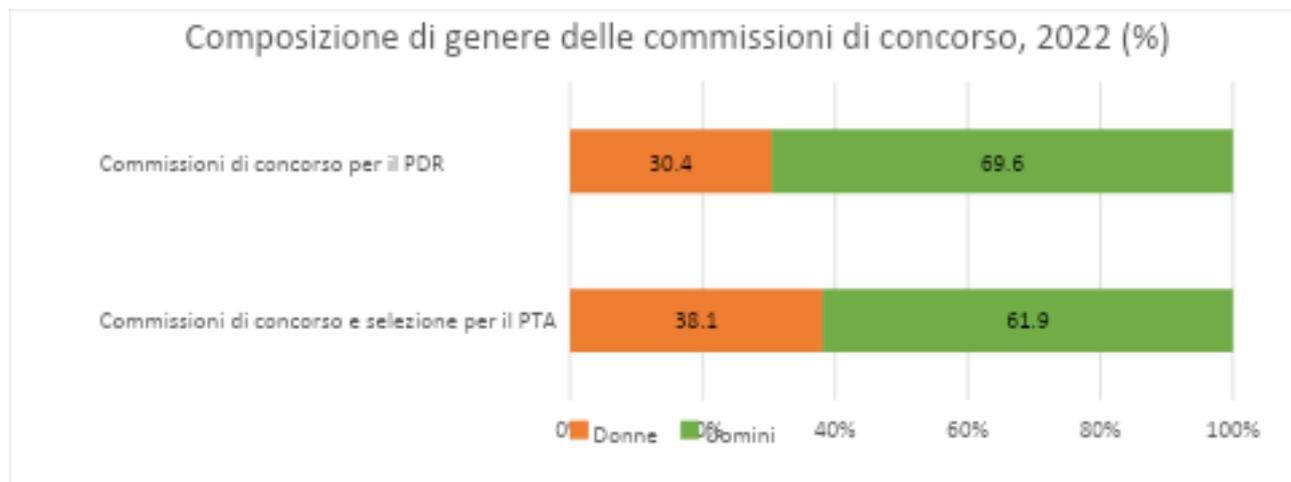


Fig. 18 – Composizione di genere delle commissioni di concorso, 2022.

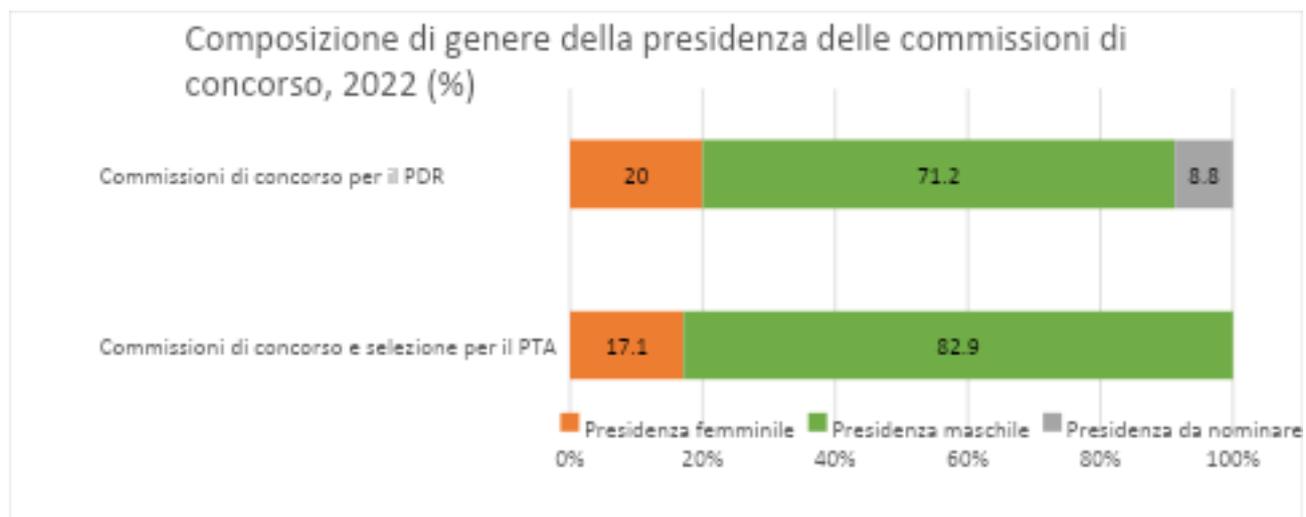


Fig. 19 - Composizione di genere della presidenza delle commissioni di concorso, 2022.

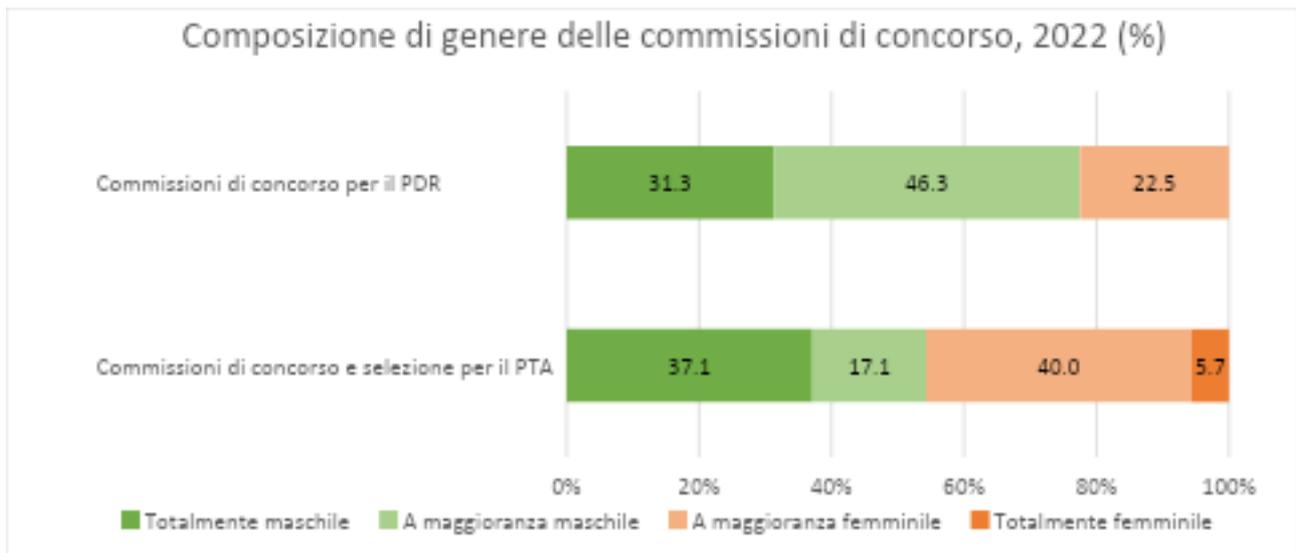


Fig. 20 - Composizione di genere delle commissioni di concorso, 2022

### 3.6 Early stages: gli/le assegnisti/e di ricerca all'Università di Trento

Chi consegue il dottorato di ricerca e vuole intraprendere la carriera accademica passa spesso da una fase di precariato piuttosto lunga, fatta di posizioni da assegnista di ricerca e da ricercatore/trice a tempo determinato. L'uso delle posizioni da assegnista – previsti dall'art. 22 della Legge 240/2010 e sostituite dai nuovi contratti di ricerca con la Legge 79/2022 – ha conosciuto un progressivo aumento; esse possono essere di durata variabile da un minimo di 1 a un massimo di 3 anni e sono spesso rinnovabili, in relazione alla disponibilità di risorse e cumulabili nel tempo fino a un massimo di 6 anni.

Nel 2022 i/le titolari di assegni di ricerca all'Università di Trento sono 356, di cui il 45,8% donne. La struttura che conta il maggior numero di assegnisti/e di ricerca è il CIBIO con 61 posizioni attive nel 2022, delle quali il 62,3% ricoperte da donne.

Dal 2018 la presenza femminile in questa posizione è cresciuta dell'1,4% passando dal 44,4% al 45,8%. L'aumento delle donne nel tempo è, tuttavia, variabile per Dipartimento/Centro/Facoltà e non sempre è possibile interpretare il dato come un chiaro *trend*, anche perché in alcuni contesti si tratta di numeri particolarmente esigui, dove anche solo la variazione di una o due unità rispetto al passato si traduce in una variazione percentuale notevole. Limitando l'osservazione longitudinale quindi alle sole strutture con un numero totale di assegnisti/e superiore alle 20 unità nel 2022, è possibile notare che il *trend* femminile è stato di incremento a Lettere e Filosofia, CIBIO e Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica, di decremento a Fisica, mentre può considerarsi complessivamente stabile a Ingegneria Industriale e CIMeC.

### Composizione di genere delle posizioni da assegnista di ricerca, 2022 (%)

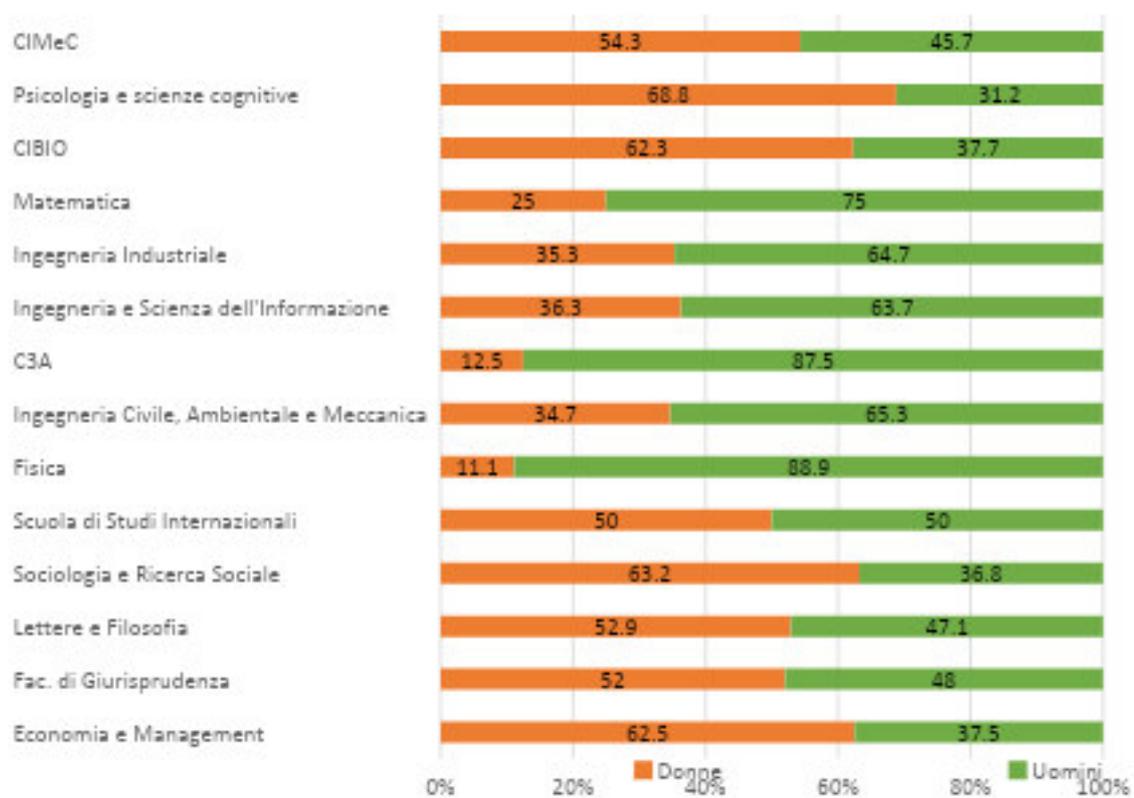


Fig. 21 - Composizione di genere delle posizioni da assegnista di ricerca per struttura accademica, 2022.

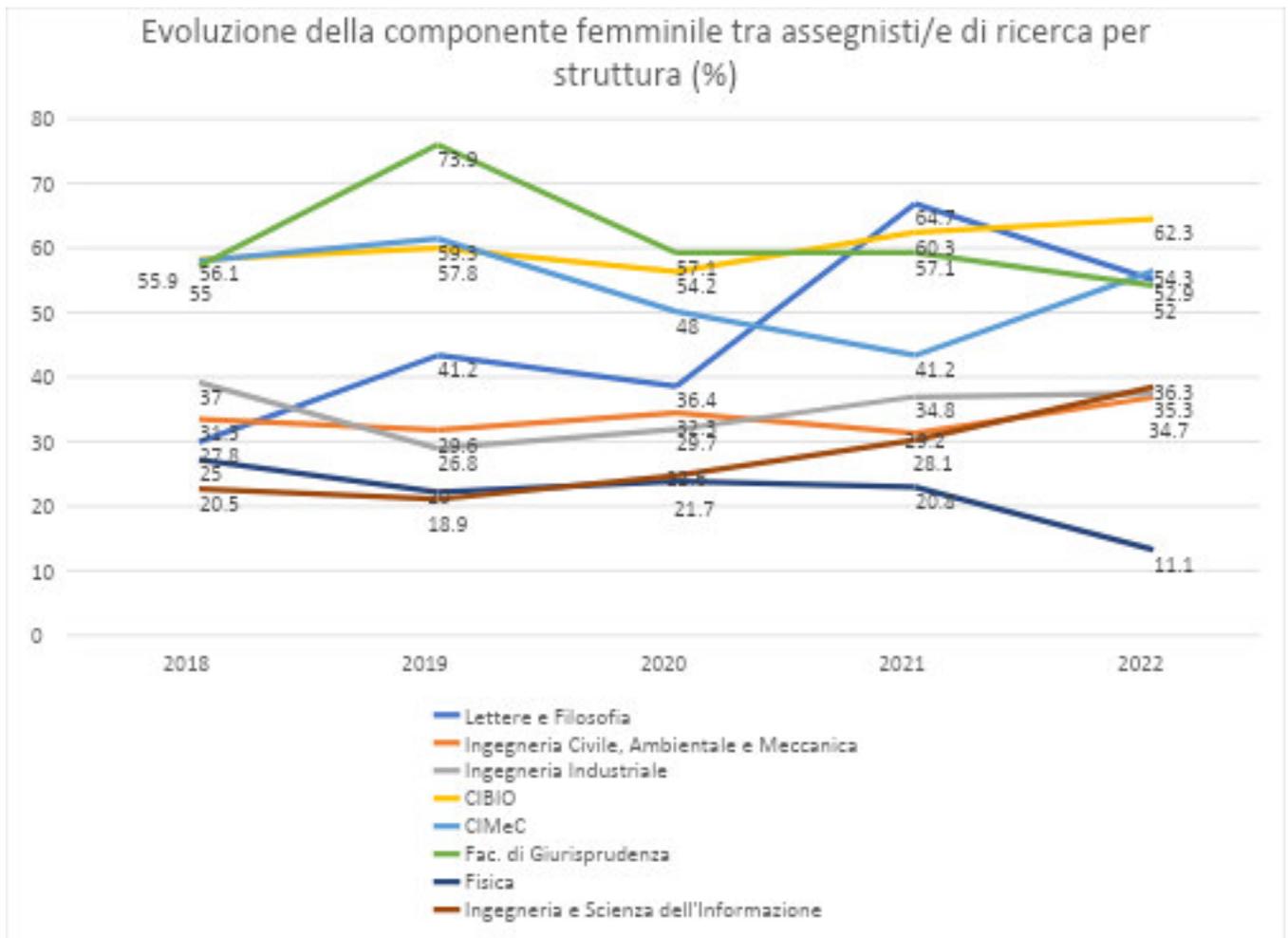


Fig. 22 - Evoluzione della componente femminile delle posizioni da assegnista di ricerca per struttura accademica tra il 2018 e il 2022 (solo in presenza di un numero di assegni di ricerca attivi nel 2022 pari o superiore a 20).

Il 25,3% delle/dei titolari di assegni di ricerca nel 2022 è di cittadinanza diversa da quella italiana (il 7,9% proviene da un paese appartenente all'Unione Europea, il 17,4% da un paese diverso). Tra gli/le assegnisti/e di cittadinanza straniera le donne sono il 42,2%, in particolare rappresentano la maggioranza degli/delle assegnisti/e con cittadinanza Europea (53,6%).

Relativamente all'età del personale assegnista di ricerca, di cui precedentemente si è mostrata la distribuzione per fasce (paragrafo 3.3), è possibile valutare il dato comparandolo con quello italiano.

Complessivamente, la popolazione accademica precaria ha mostrato un progressivo invecchiamento nel tempo dovuto al taglio dei finanziamenti pubblici alla ricerca e al blocco del *turnover* che negli anni hanno intrappolato nel precariato migliaia di ricercatori e ricercatrici (Anzivino e Vaira 2024). Questo effetto sembra essere stato maggiormente penalizzante per le donne, per le quali si registra nel 2022 un'età media più elevata in tutti i ruoli precari in Italia, anche se per l'Università di Trento la differenza riguarda solo la figura dell'RTD-A, quella intermedia tra il contratto post-doc e la posizione *tenure-track* (Figura 23).

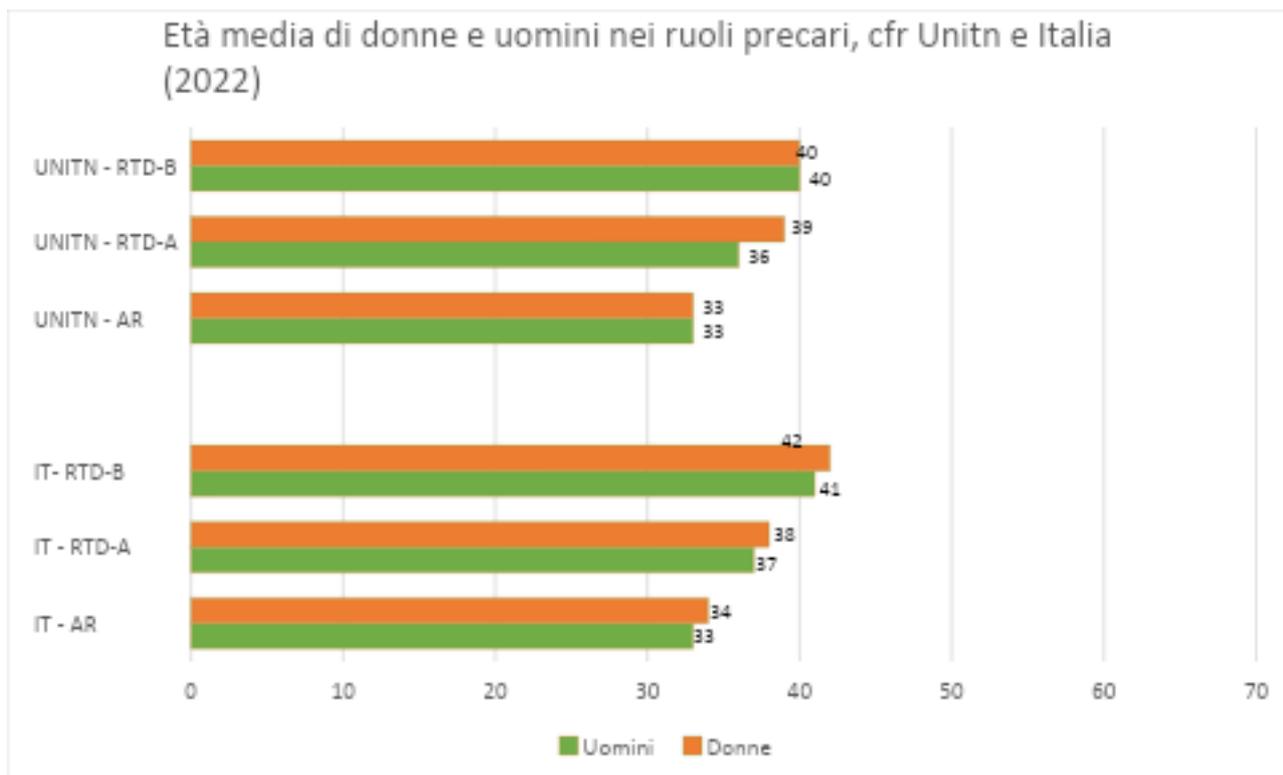


Fig. 23 - Confronto tra l'età media di donne e uomini nei ruoli precari in Italia e all'Università di Trento, 2022.

Infine, tra le figure precarie della ricerca vi sono i collaboratori e le collaboratrici che a vario titolo svolgono attività di ricerca. Queste figure hanno contratti spesso di qualche mese, che non possiedono nemmeno le minime tutele previdenziali previste dagli assegni di ricerca. Nel 2022 sono in totale 416, di cui il 48,1% è donna.

### 3.7 La produttività scientifica: pubblicazioni e attrazione di fondi

La produttività scientifica è diventata sempre più importante nella valutazione del personale docente e ricercatore e dei dipartimenti nell'ambito del perseguimento dell'eccellenza. Da essa dipendono l'attribuzione di fondi e finanziamenti, nonché la possibilità di avanzare nella carriera accademica.

La produttività scientifica è cresciuta in Italia nel medio periodo, da una parte per ragioni legate ai cambiamenti globali nel mondo della ricerca scientifica, dall'altra grazie a processi specifici del sistema italiano innescati dall'introduzione dell'abilitazione scientifica nazionale (L. 240/2010) e dal taglio dei finanziamenti e blocco del *turnover*, che hanno ridotto la disponibilità di posizioni accademiche e aumentato la competizione (Anzivino e Vaira 2024).

La letteratura scientifica mostra - pur con differenze e specificità contestuali e disciplinari che aumentano la variabilità dei risultati - che le donne sono mediamente meno produttive in termini quantitativi degli uomini, che il divario è presente anche in Italia, almeno in alcune discipline (Abramo et al. 2009, Anzivino e Dordoni, 2022), sebbene si stia riducendo tra le nuove generazioni (Anzivino e Dordoni 2021).

All'Ateneo di Trento il *gender productivity gap* negli ultimi quattro anni non sembra essere presente a livello generale, benché vi siano profonde differenze per area disciplinare. Ricorrendo a un indicatore grezzo, è possibile confrontare la percentuale di pubblicazioni in cui tra gli/le autori/trici è inclusa una donna con il tasso di femminilizzazione del Dipartimento/Centro/Facoltà a cui quelle pubblicazioni afferiscono. In altre parole, si confronta la quota di pubblicazioni che ha tra

gli/le autori/trici almeno il nome di una studiosa con la quota di donne presenti in Ateneo e in ciascuna struttura accademica.

Questi dati, non presenti nella prima edizione del Bilancio di Genere, sono disponibili per gli ultimi quattro anni, permettendo così di guardare al dato medio del periodo che è meno contingente e più sistematico di quello con cadenza annuale, che può, invece, risentire di specifiche condizioni temporanee.

A livello di Ateneo, le pubblicazioni con almeno una firma femminile interna all'Università sono state pari al 30,8% del totale a fronte di una percentuale media di donne nella componente docente e ricercatore negli ultimi quattro anni pari al 29,3%.

In alcuni Dipartimenti/Centri/facoltà si rileva, tuttavia, uno scarto tra la quota di pubblicazioni (anche) femminili e la quota di donne presenti, che delinea un *gender productivity gap* a sfavore delle donne: CIMeC, Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica, Ingegneria e Scienza dell'Informazione, Lettere e Filosofia, Matematica. In altre strutture, invece, il *gender productivity gap* risulta presente, ma a sfavore degli uomini: C3A, CIBIO, CISMED, Economia e Management, Fisica, Facoltà di Giurisprudenza, Ingegneria Industriale, Sociologia e Ricerca Sociale.

Questi dati non sembrano delineare una chiara tendenza riconducibile a fattori legati alla composizione di genere delle strutture. Tuttavia, il fatto che in tre dei sei Dipartimenti dove le donne sono al di sotto della media di Ateneo il *productivity gap* a loro favore sia molto più elevato del *gap* a loro sfavore negli altri tre, può far ipotizzare che all'opera ci sia un forte meccanismo di selezione femminile: in alcuni contesti a dominanza maschile le donne per essere selezionate devono essere più produttive degli uomini.

Tabella 23 - Proporzioni di pubblicazioni con almeno una firma femminile e proporzioni di donne per struttura accademica Università di Trento 2019-2023 (%).

	% Donne	% Pubblicazioni a firma femminile	Gap femminile
Ingegneria e Scienza dell'Informazione	13	9	-4
Fisica	14,3	32,3	+18
Matematica	16,3	14	-2,3
CISMED	16,5	38,5	+22
Ingegneria Industriale	18,5	24	+5,5
Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica	21,3	17,3	-4
<b>Totale Ateneo</b>	<b>29,3</b>	<b>30,8</b>	<b>+1,5</b>
Economia e Management	32	43,8	+11,8
CIBIO	32,8	36	+3,2
Facoltà di Giurisprudenza	34,3	36,5	+2,2
Sociologia e Ricerca Sociale	35	39,8	+4,8
C3A	37,5	40,3	+2,8
Lettere e Filosofia	39,8	32,8	-7
CIMeC	42,8	35,5	-7,3
Psicologia e Scienze Cognitive	48	47,5	-0,5
Scuola di Studi Internazionali	52,8	52,3	-0,5

Un'altra dimensione della produttività scientifica riguarda il coordinamento dei progetti di ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti.

La partecipazione delle docenti e ricercatrici come *Principal Investigator* (PI) nei progetti di ricerca finanziati da soggetti esterni come l'Unione Europea e il Ministero dell'Università, e/o cofinanziati dall'Università è senz'altro influenzata dalla presenza femminile nei vari Dipartimenti/Centri/Facoltà e aree disciplinari, così come anche l'ammontare dei finanziamenti dipende in larga misura dall'area disciplinare. Le strutture STEMM ottengono tendenzialmente maggiori fondi per la ricerca e sono anche quelli a maggiore composizione maschile, in generale. I dati presentati evidenziano, dunque, molteplici aspetti che riguardano i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Il riferimento temporale è quello dell'ultimo triennio disponibile, ovvero l'insieme dei progetti attivati nel 2020, nel 2021 e nel 2022 per l'Università di Trento.

La Tabella 24 mostra il complesso dei progetti di Ateneo: in totale, sono stati attivati nel triennio 1.762 progetti, dei quali 357, pari a uno su cinque (20,3%), hanno avuto una donna come coordinatrice (PI). Rispetto al 2019 il numero dei progetti è in progressivo aumento. Tra il 2020 e il 2022, sono stati finanziati/cofinanziati 836 progetti e ulteriori 363 sono stati sostenuti dai fondi di Ateneo. Il 20,8% dei primi e il 30,3% dei secondi hanno avuto una coordinatrice. I progetti conto/terzi sono stati 530, nei quali le coordinatrici sono l'11,9%. Nei progetti ERC (European Research Council) finanziati dalla Commissione Europea le coordinatrici sono state 2 su 6 e nei progetti PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale) finanziati dal MIUR sono state 8 su 19. Da un punto di vista finanziario, le donne ricevono il 18,5% delle risorse, e ottengono in media oltre 10mila euro in meno rispetto agli uomini. Considerati nello specifico i diversi anni e tipi di progetto, soltanto nel 2021 e nel conto terzi del 2020 le donne sono state finanziate più degli uomini.

Tabella 24 - Progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo, per tipo di progetto, tipo di finanziamento e genere del/della PI, 2020-2021-2022 (Numero, Importi complessivi e Importi medi).

PRG/FIN	Finanziamento	Anno	N. progetti		Importi (€)		Media (€)	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Contr./Fin. Ricerca	Finanziato/cofinanziato	2022	86	314	9.529.904	36.740.044	110.813	117.007
		2021	57	197	8.192.496	27.478.066	143.728	139.483
		2020	31	151	4.481.772	33.627.112	144.573	222.696
		Totale	174	662	22.204.172	97.845.222	127.610	147.802
	Fondi Ateneo	2022	45	80	249.981	604.504	5.555	7.556
		2021	33	65	510.888	2.280.549	15.481	35.085
		2020	32	108	1.050.936	7.240.382	32.842	67.041
		Totale	110	253	1.811.804	10.125.435	16.471	40.021
ERC	Finanziato/cofinanziato	2022	2	3	2.168.961	5.010.453	1.084.481	1.670.151
		2021	0	0	-	-	-	-
		2020	0	1	-	450.000	-	450.000
		Totale	2	4	2.168.961	5.460.453	1.084.481	1.365.113
PRIN	Finanziato/cofinanziato	2022	5	13	457.934	1.721.359	91.587	132.412
		2021	0	2	-	437.850	-	218.925
		2020	3	4	1.203.513	1.838.345	401.171	459.586
		Totale	8	19	1.661.447	3.997.554	207.681	210.398
Proventi c/t	Finanziato/cofinanziato	2022	23	152	299.110	3.331.484	13.005	21.918
		2021	18	164	537.554	6.655.644	29.864	40.583
		2020	22	151	2.161.815	8.473.935	98.264	56.119
		Totale	63	467	2.998.479	18.461.064	47.595	39.531
<b>Totale Ateneo</b>			<b>357</b>	<b>1.405</b>	<b>30.844.863</b>	<b>135.889.728</b>	<b>86.400</b>	<b>96.719</b>

Oltre i due terzi dei progetti di Ateneo (68,4%) riguardano l'area scientifico-tecnologica, per un ammontare pari al 76,4% del budget complessivo. In un'ottica di genere, la sottorappresentazione delle donne nelle discipline STEM e la maggiore presenza nelle aree HSS si riflette sulla distribuzione dei/delle PI nei progetti di ricerca delle diverse aree disciplinari. Nell'area scientifico-tecnologica, le coordinatrici non sono solo in esigua minoranza (168 su 1.205, pari al 14%) ma

mostrano in media un divario economico ancora più ampio, ricevendo quasi 15mila euro di risorse in meno rispetto ai coordinatori. Soltanto nel conto terzi del 2020 sono state finanziate mediamente di più le donne, mentre nel 2021 e nel 2022 e in tutti gli altri tipi di progetto gli uomini hanno ottenuto mediamente più risorse.

Tabella 25 - Progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo nell'area scientifica tecnologica, per tipo di progetto e genere del/della PI, 2020-2021-2022 (Numero, Importi complessivi e Importi medi).

AREA	PRG/FIN	Anno	N. progetti		Importi (€)		Media (€)	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scientifico - Tecnologica	Contr./Fin. Ricerca	2022	56	257	5.552.389	32.220.862	99.150	125.373
		2021	46	170	4.902.210	24.094.892	106.570	141.735
		2020	25	167	1.693.592	32.054.769	67.744	191.945
		Totale	127	594	12.148.191	88.370.524	95.655	148.772
	ERC	2022	1	2	1.500.000	4.511.920	1.500.000	2.255.960
		2021	0	0	-	-	-	-
		2020	0	1	-	450.000	-	450.000
		Totale	1	3	1.500.000	4.961.920	1.500.000	1.653.973
	PRIN	2022	2	6	206.530	1.001.216	103.265	166.869
		2021	0	2	-	437.850	-	218.925
		2020	0	0	-	-	-	-
		Totale	2	8	206.530	1.439.066	103.265	179.883
	Proventi c/t	2022	16	138	233.540	3.099.469	14.596	22.460
		2021	11	153	368.134	5.830.108	33.467	38.105
		2020	11	141	1.199.700	8.037.338	109.064	57.002
		Totale	38	432	1.801.374	16.966.916	47.405	39.275
<b>Totale area</b>			<b>168</b>	<b>1037</b>	<b>15.656.095</b>	<b>111.738.425</b>	<b>93.191</b>	<b>107.752</b>

Nell'area delle Scienze Cognitive la situazione è più paritaria, anche se i progetti coordinati da donne sono 64 su 153, ovvero il 41,8% e in media hanno ottenuto oltre 8mila euro in meno. Nei progetti conto terzi del 2020 e del 2021, e nei progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo nel 2022, le coordinatrici in quest'area hanno diretto progetti con maggiori risorse di quelli coordinati dai loro colleghi. Nell'area delle Scienze Mediche, recentemente attivata in Ateneo, con un progetto su 8 coordinato da una donna, lo svantaggio femminile nelle risorse fino ad ora ottenute è stato pari a 15mila euro.

Tabella 26 - Progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo nelle aree Scienze Cognitive e Scienze mediche, per tipo di progetto e genere del/della PI, 2020-2021-2022 (Numero, Importi complessivi e Importi medi).

AREA	PRG/FIN	Anno	N. progetti		Importi (€)		Media (€)	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze Cognitive	Contr./Fin. Ricerca	2022	27	43	1.224.352	1.704.154	45.346	39.631
		2021	13	27	564.372	2.063.413	43.413	76.423
		2020	15	17	1.579.209	2.359.608	105.281	138.800
		Totale	55	87	3.367.933	6.127.175	61.235	70.427
	Proventi c/t	2022	2	1	13.670	30.000	6.835	30.000
		2021	3	0	54.600	-	18.200	-
		2020	4	1	489.570	45.000	122.393	45.000
		Totale	9	2	557.840	75.000	61.982	37.500
<b>Totale area</b>			<b>64</b>	<b>89</b>	<b>3.925.773</b>	<b>6.202.175</b>	<b>61.340</b>	<b>69.687</b>
Scienze Mediche	Contr./Fin. Ricerca	2022	1	6	12.000	169.000	12.000	28.167
		2021	0	1	-	20.000	-	20.000
		2020	0	0	-	-	-	-
		Totale	1	7	12.000	189.000	12.000	27.000
<b>Totale area</b>			<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12.000</b>	<b>189.000</b>	<b>12.000</b>	<b>27.000</b>

Nell'area umanistica, aumenta l'incidenza delle donne fra il personale docente e ricercatore. I 124 progetti coordinati da donne corrispondono nel triennio al 31,3% dell'area e hanno ottenuto in media oltre 25mila euro di risorse in più rispetto a quelli coordinati da uomini. Nelle Scienze Umane, soltanto nei progetti PRIN e nel conto terzi degli ultimi due anni gli uomini hanno ottenuto maggiori finanziamenti rispetto alle donne.

Tabella 27 - Progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo nell'area umanistica, per tipo di progetto e genere del/della PI, 2020-2021-2022 (Numero, Importi complessivi e Importi medi).

AREA	PRG/FIN	Anno	N. progetti		Importi (€)		Media (€)	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Umanistica	Contr./Fin. Ricerca	2022	47	88	2.991.144	3.250.532	63.641	36.938
		2021	31	64	3.236.802	3.580.309	104.413	55.942
		2020	23	75	2.259.906	6.453.118	98.257	86.042
		Totale	101	227	8.487.852	13.283.958	84.038	58.520
	ERC	2022	1	1	668.961	498.533	668.961	498.533
		2021	0	0	-	-	-	-
		2020	0	0	-	-	-	-
		Totale	1	1	668.961	498.533	668.961	498.533
	PRIN	2022	3	7	251.404	720.143	83.801	102.878
		2021	0	0	-	-	-	-
		2020	3	4	1.203.513	1.838.345	401.171	459.586
		Totale	6	11	1.454.917	2.558.488	242.486	232.590
	Proventi c/t	2022	5	13	51.900	202.015	10.380	15.540
		2021	4	11	114.820	825.536	28.705	75.049
		2020	7	9	472.545	391.597	67.506	43.511
		Totale	16	33	639.265	1.419.148	39.954	43.004
<b>Totale area</b>			<b>124</b>	<b>272</b>	<b>11.250.995</b>	<b>17.760.127</b>	<b>90.734</b>	<b>65.295</b>

## 4. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

In questa sezione si presenta una panoramica della situazione relativa al personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Trento. Si prendono in considerazione, da un punto di vista di genere, la composizione generale e per categoria, la carriera, l'età e la formazione, le caratteristiche dell'impiego, dal tipo di contratto a indennità e retribuzioni, le cessazioni e le assunzioni. Per contribuire alla lettura degli indicatori contenuti in questa sezione, la Tabella 28 specifica in dettaglio le abbreviazioni utilizzate a seguire per classificare le categorie professionali di inquadramento del PTA. Considerato il riferimento temporale dei dati riportati in questa edizione del Bilancio di Genere, si è fatto riferimento alle categorie B, C, D, EP, anziché al nuovo sistema di classificazione in aree professionali introdotto a seguito della sottoscrizione del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024.

Tabella 28 – Legenda delle categorie professionali relative al PTA (rif. CCNL Comparto istruzione e ricerca).

Categoria	Grado di autonomia	Grado di responsabilità
B	compiti da svolgere sulla base di procedure prestabilite	relativa alla corretta esecuzione delle procedure
C	attività e procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti	relativa alla correttezza complessiva delle procedure da gestire
D	funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite	relativa alla correttezza tecnico- gestionale delle soluzioni adottate
EP	soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale	relativo alla qualità ed economicità dei risultati

### 4.1 Composizione del PTA e carriera

Come accade in generale nella pubblica amministrazione, all'interno del personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Trento la presenza femminile è molto ampia, con un 64,5% di donne su un totale di 755 addette/i nel 2022, in lieve e progressivo aumento rispetto al 63% del 2019 e al 62,1% del 2018. Anche nel personale CEL (collaboratori ed esperti linguistici) si rileva una componente altamente femminilizzata e la quota delle lavoratrici è cresciuta dal 77,8% del 2018 all'80%, su un totale di 35 persone, del 2022.

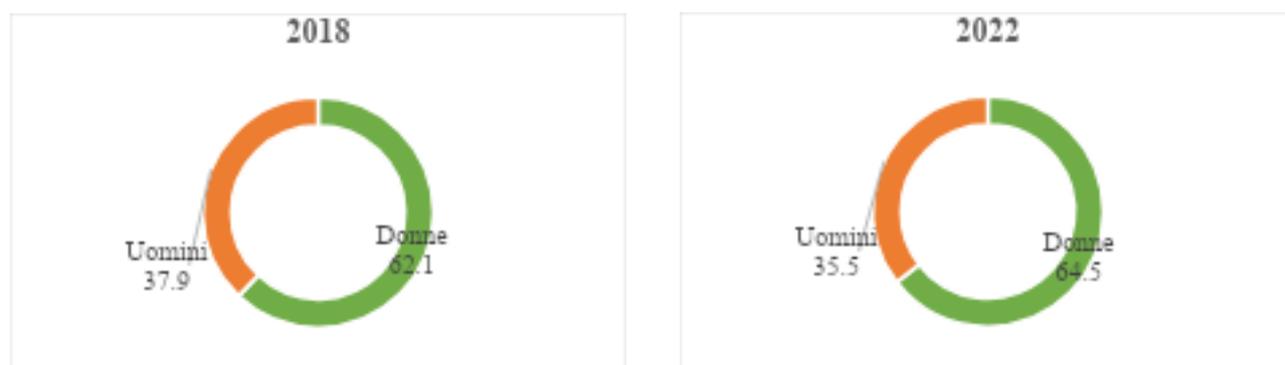


Fig. 24 – Composizione per genere del PTA dell'Università di Trento, cfr 2018 – 2022.

È tuttavia osservabile, anche all'interno della componente PTA, un'importante segregazione di genere orizzontale: alcune aree funzionali come le biblioteche e il comparto amministrativo sono altamente femminilizzate, mentre le aree tecnico-scientifiche e di elaborazione dati, i servizi generali e tecnici e la dirigenza amministrativa sono ambienti a forte composizione maschile.

Rispetto al 2019, lo squilibrio di genere in questi servizi è lievemente migliorato, nel 2022, ad eccezione dei servizi generali e tecnici, dove le donne sono ulteriormente diminuite, passando dal 20% al 16,7%.

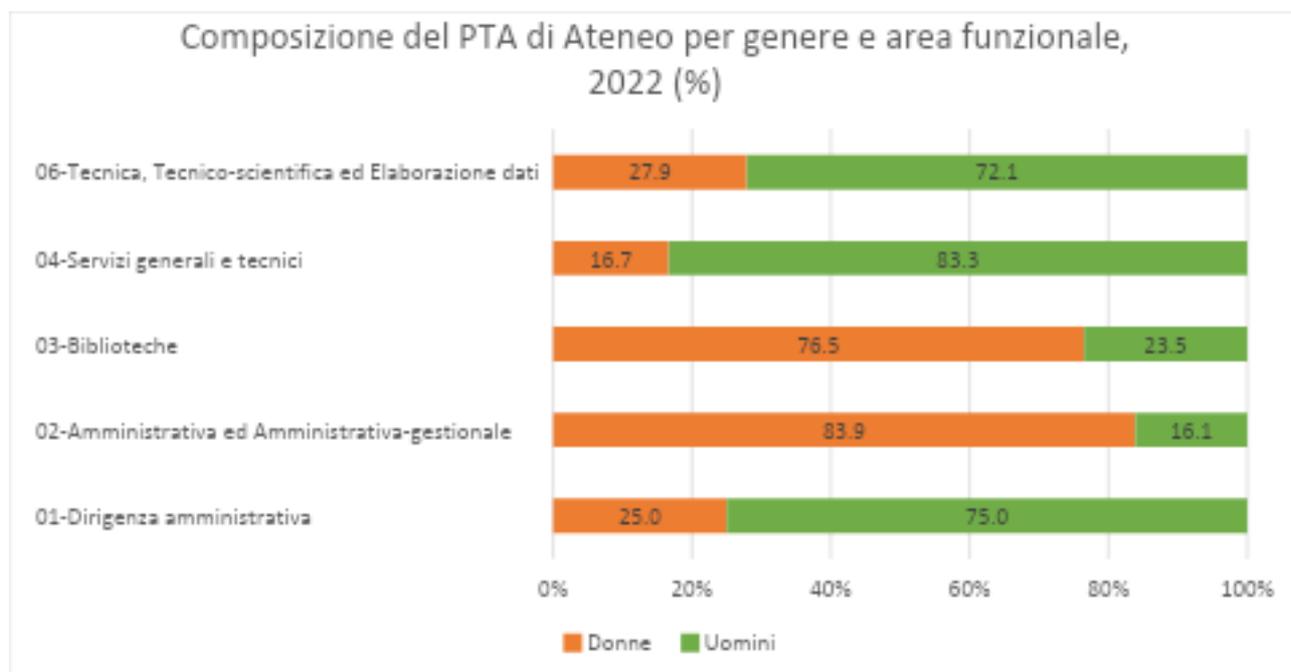


Fig. 25 - Composizione di genere del PTA per area funzionale, 2022.

La forbice delle carriere evidenzia il fenomeno della segregazione verticale all'interno del PTA: le donne sono molto più presenti nelle categorie di inquadramento contrattuale intermedio, come la categoria C, nella quale, nel 2022 sono il 71,2% (il lieve calo rispetto al 72,3% del 2019) e nella categoria D, dove sono il 65% (in crescita rispetto al 62,3% del 2019). Nella categoria a elevata professionalità sono invece meno presenti degli uomini e rappresentano il 45,6% (pur in aumento a fronte del 41% dell'edizione precedente). Inoltre, le 2 donne dirigenti sugli 8 totali rappresentano ancora soltanto una esigua minoranza che ha raggiunto l'apice della carriera.

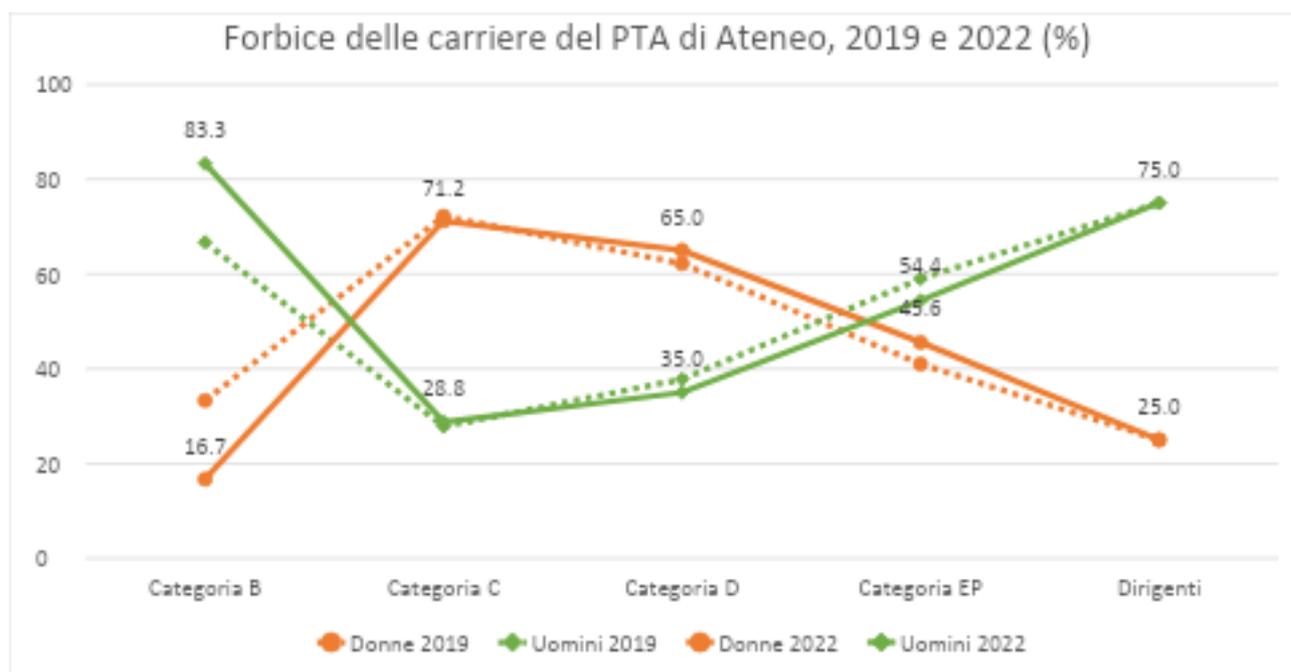


Fig. 26 - Forbice delle carriere del PTA all'Università di Trento, 2022 e 2019.

## 4.2 Età e formazione

Il PTA dell'Università di Trento, nel 2022, ha un'età media di 47,4 anni, lievemente aumentata rispetto al 47,2 del 2019. Le donne mostrano un'età media più bassa (46,7) degli uomini (48,8), nei quattro anni aumentata di poco sia per le lavoratrici, sia per i lavoratori.

Tra le collaborazioni, secondo dati MEF del 2021, l'età media è un po' più elevata, ed è pari a 50,7 anni per le donne e a 50,6 per gli uomini.

Tabella 29 - Età media del PTA di Ateneo per genere e categoria di appartenenza (2019-2022).

Categoria	2019			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
B	53,0	44,8	47,5	51,0	49,8	50,0
C	45,3	47,8	46,0	46,7	47,0	46,8
D	46,7	47,7	46,6	46,2	48,2	46,9
EP	50,9	53,3	52,3	51,8	54,4	53,2
Dirigente	48,5	54,8	53,3	53,5	52,5	52,8
<b>Totale Ateneo</b>	<b>46,4</b>	<b>48,6</b>	<b>47,2</b>	<b>46,7</b>	<b>48,8</b>	<b>47,4</b>

Fonte: UNITN

Nel PTA di Ateneo, donne e uomini si distribuiscono in maniera diversa secondo le fasce d'età, con una maggiore presenza tra le lavoratrici di persone nella fascia centrale tra i 35 e i 54 anni (il 27,9% tra i 35 e i 44 anni e il 43,6% tra i 45 e i 54 anni) e una presenza maggiore, rispetto alle donne, tra i lavoratori di persone nella fascia meno giovane (31,3% vs. 22,8%). La ragione potrebbe essere ricondotta ai meccanismi di reclutamento di genere caratteristici dei decenni scorsi. Tra i lavoratori, osserviamo però anche una quota di giovani lievemente più elevata (6,9% sotto i 35 anni), rispetto a quanto si osserva tra le lavoratrici (5,7%). I dati relativi al 2023, consultabili nella relazione annuale del CUG, sembrano andare verso un progressivo aumento del personale PTA di Ateneo con meno di 35 anni, un po' più pronunciato per le donne.

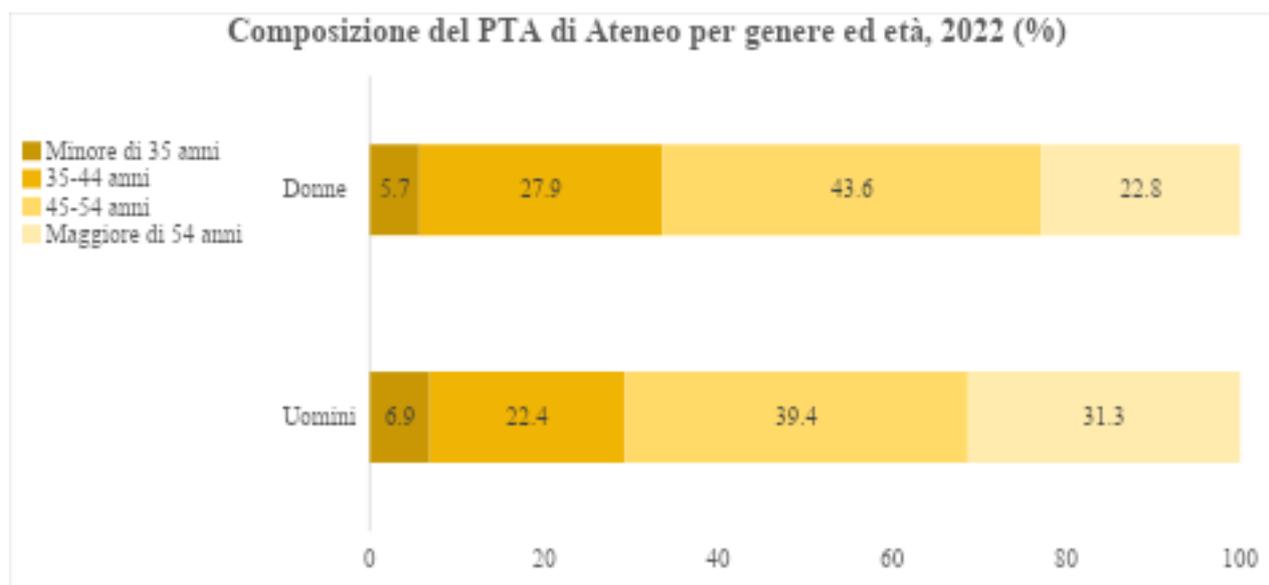


Fig. 27 - Distribuzione per classe di età del PTA di Ateneo per genere, 2022.

Le dipendenti, nel 2022, hanno un titolo di Laurea in una percentuale più elevata di casi rispetto ai colleghi (66,3% vs 60,2%); gli uomini hanno invece conseguito più frequentemente delle donne un dottorato di ricerca o altro titolo post-laurea (8,3% e 6,8%). I dipendenti, infatti, ricoprono come abbiamo visto con maggiore probabilità posizioni a elevata professionalità, che è possibile richiedano un titolo di studio più elevato.

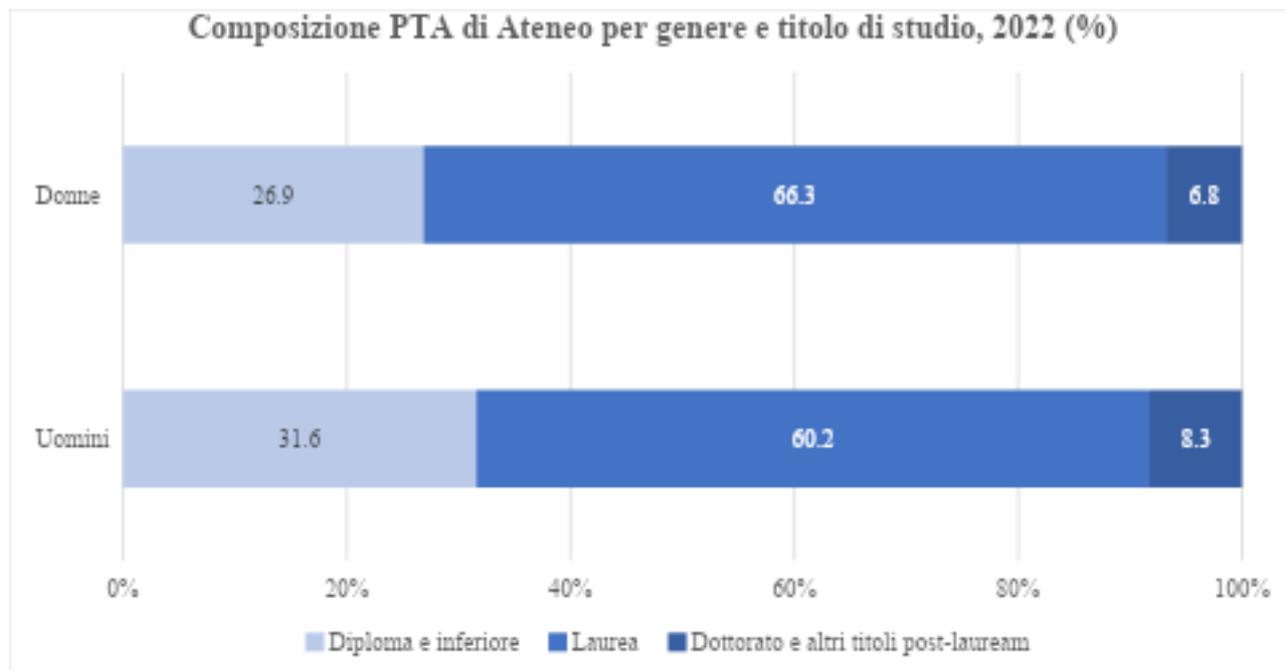


Fig. 28 - Distribuzione per titolo di studio del PTA di Ateneo per genere, 2022.

Nel 2019, sulle ore totali di formazione previste per il PTA, il 72% è stato utilizzato dalle dipendenti e nel 2022 la quota è aumentata al 73,2%. Su tale prevalenza incide certamente l'elevato grado di femminilizzazione che caratterizza il PTA di Ateneo. Le dipendenti usufruiscono comunque di un numero maggiore di ore di formazione rispetto ai colleghi: infatti, nel 2021, in media le donne hanno dedicato 2,8 giorni a queste attività e gli uomini 1,9 giorni (dati MEF). La presenza delle donne aumenta, inoltre, significativamente quando si considera la formazione non obbligatoria e aumenta in particolare nella formazione linguistica (80,8%) e nelle tematiche proprie del CUG (equità, discriminazione, pari opportunità ecc.) (80,5%).

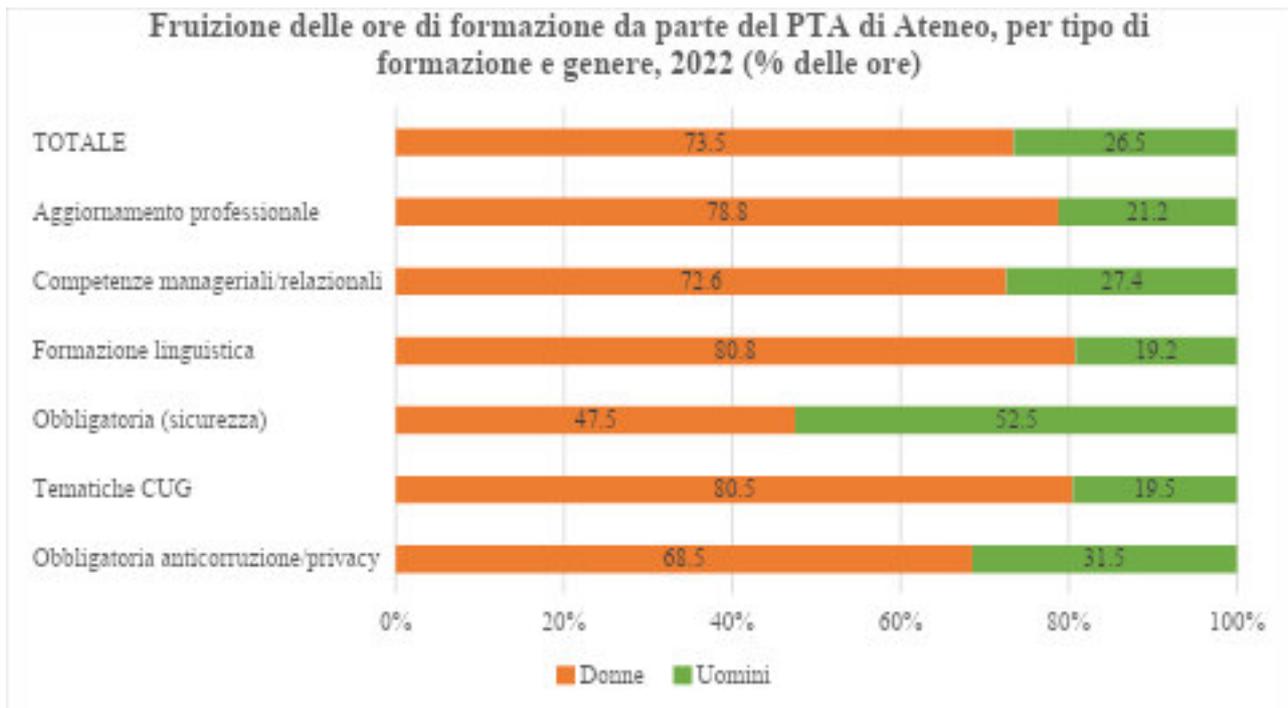


Fig. 29 - Fruizione delle ore di formazione da parte del PTA di Ateneo per genere, 2022.

### 4.3 Tipo di contratto e caratteristiche

Dal punto di vista contrattuale, nel PTA di Ateneo si rileva una situazione di quasi parità di genere nel 2022: i contratti a tempo determinato sono diffusi nel 10,3% delle lavoratrici e nel 10,1% dei lavoratori. Analizzando le differenti categorie professionali più numerose, nella categoria C hanno un contratto a tempo determinato il 22,5% delle donne contro il 21,3% degli uomini, mentre nella categoria D il 4,2% delle donne e il 4,8% degli uomini; nella categoria EP sono invece più precarie le donne, con il 7,7% dei contratti a termine a fronte del 3,2% degli uomini.

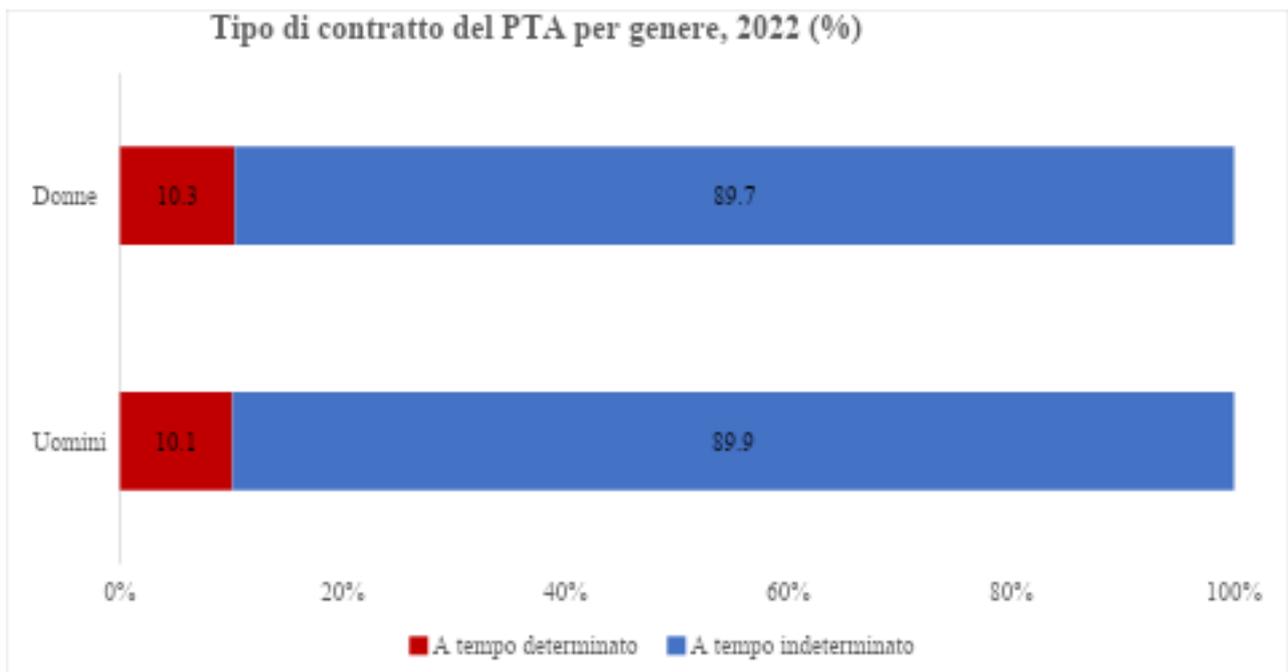


Fig. 30 - Distribuzione per tipo di contratto del PTA di Ateneo per genere, 2022.

Osservando la distribuzione dell'organico amministrativo fra tempo pieno e part-time per le lavoratrici e per i lavoratori, emerge come nelle categorie EP, D e C, la maggioranza delle donne dipendenti abbia un contratto di lavoro a tempo pieno, rispettivamente il 92,3%, 77,2% e 63,6% e nel 2022 tutte le quote sono in crescita rispetto al 2019. Tra gli uomini l'incidenza del tempo pieno è più elevata, raggiungendo il 96,8% per i dipendenti categoria EP, il 95,8% nella categoria D e il 90,2% nella categoria C: anche tra gli uomini la quota di dipendenti a tempo pieno è ulteriormente aumentata rispetto al 2019.

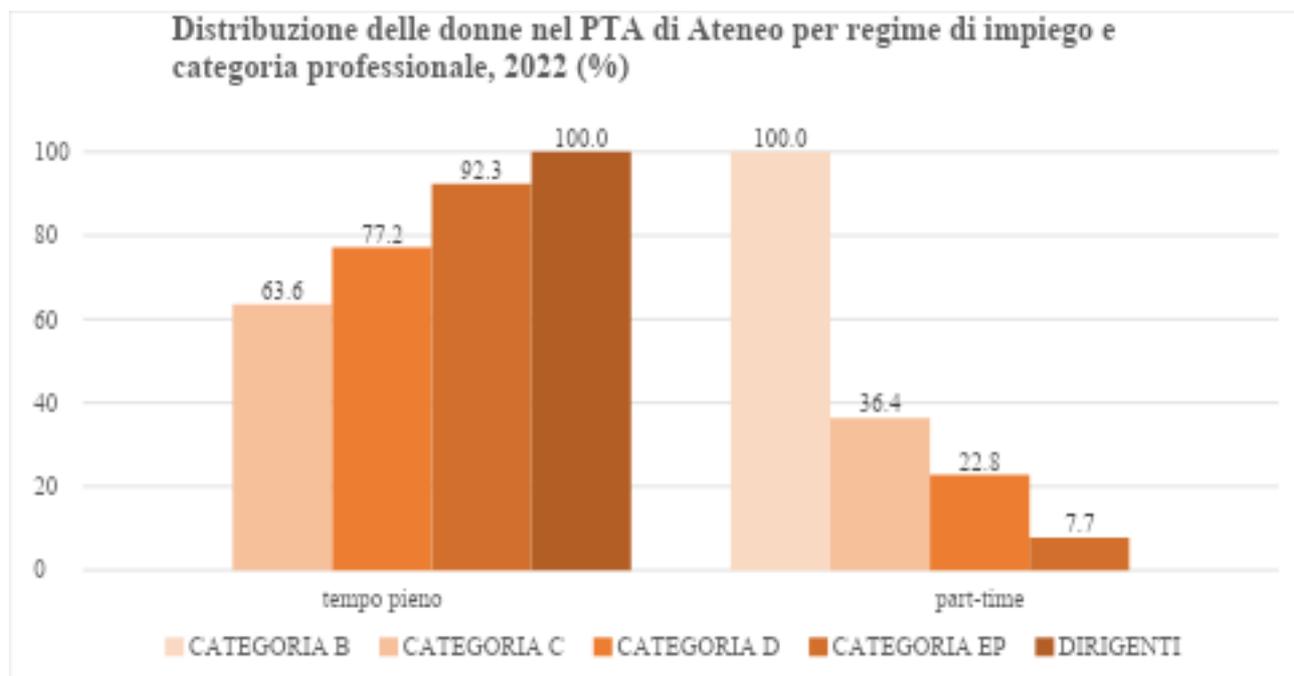


Fig. 31 - Distribuzione delle donne PTA di Ateneo per regime di impiego e categoria professionale, 2022.

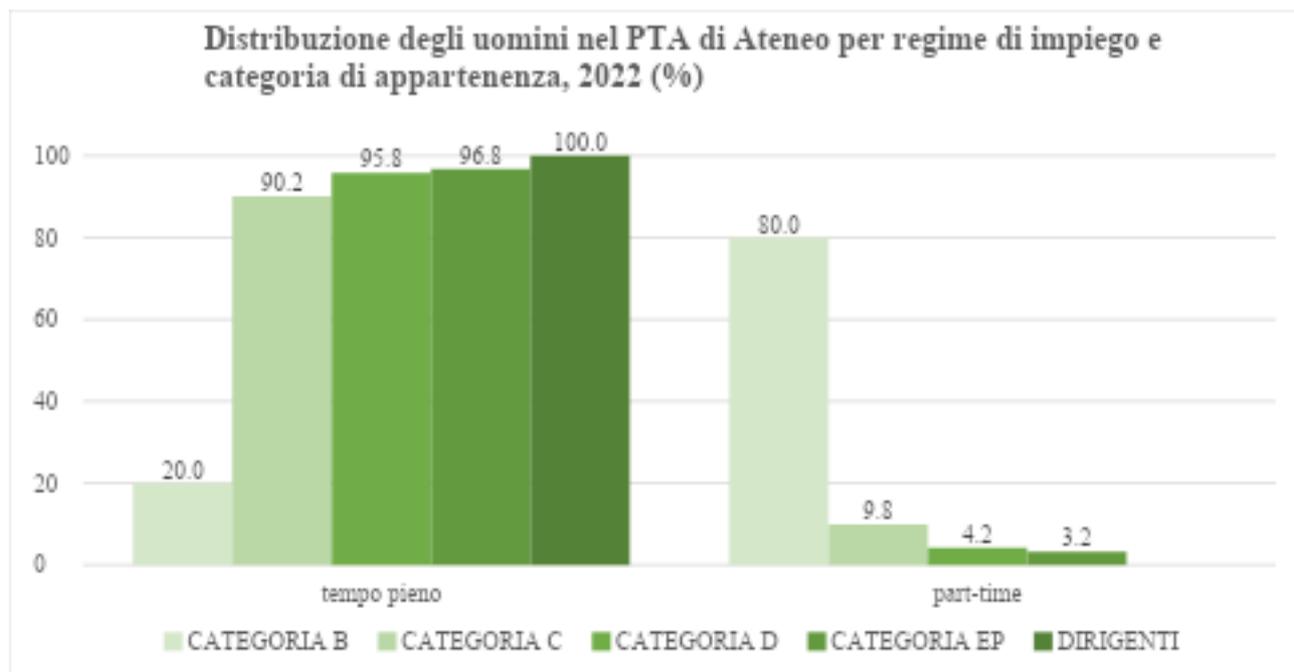


Fig. 32 - Distribuzione degli uomini PTA di Ateneo per regime di impiego e categoria professionale, 2022.

Osservando poi la distribuzione dell'organico amministrativo fra tempo pieno e part-time superiore o inferiore al 50%, per le donne e per gli uomini emerge pienamente lo squilibrio di genere su questo fronte. Complessivamente, nel 2022 le dipendenti con un regime d'impiego part-time sono quasi una su quattro: il 92,2% di uomini lavora a tempo pieno, a fronte del 73,3% di donne. Più diffuso il part-time maggiore del 50%, in particolare per le donne (25,2% rispetto al 4,9% degli uomini).

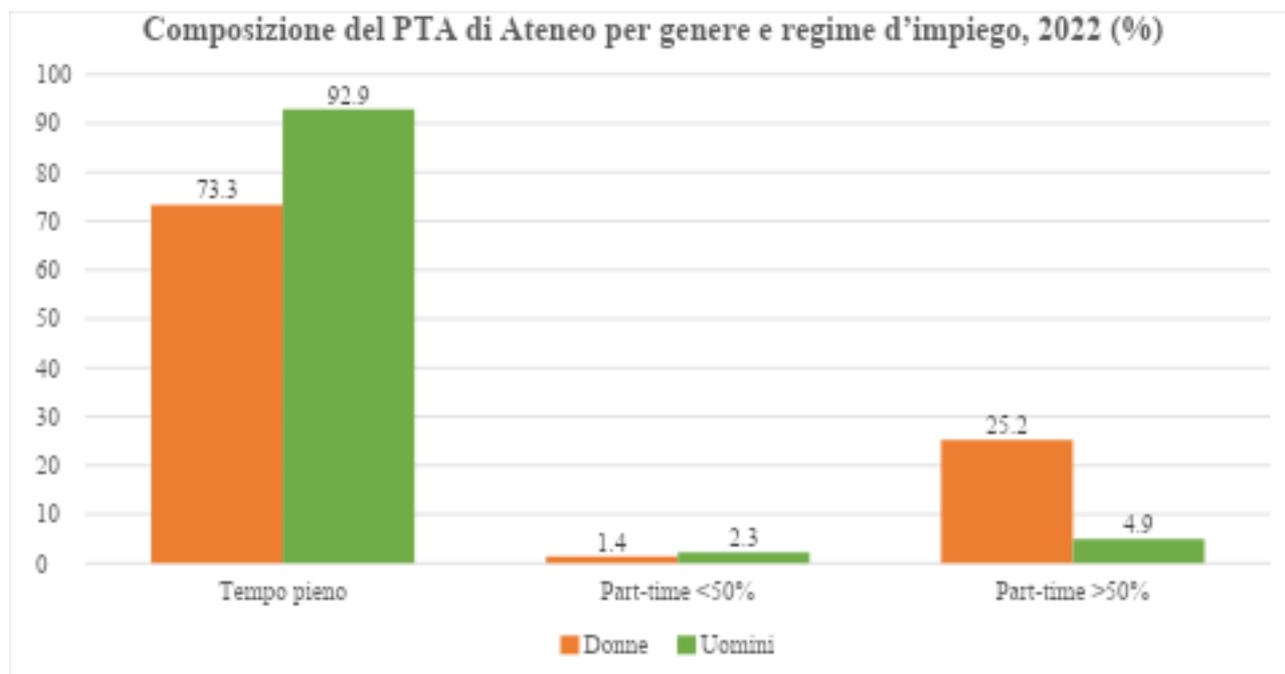


Fig. 33 - Tipo di regime di impiego del PTA di Ateneo per genere, 2022.

Secondo i dati MEF, la quota di lavoratrici a tempo pieno appare progressivamente aumentata, passando dal 66,4% del 2019 al 71,6% del 2021 e si sono ridotte entrambe le quote del part-time, superiore e inferiore al 50%. Per i lavoratori, il regime a tempo pieno è costante nel triennio considerato, mentre sono aumentati i lavoratori part-time superiore al 50% a scapito di quelli con un part-time inferiore.

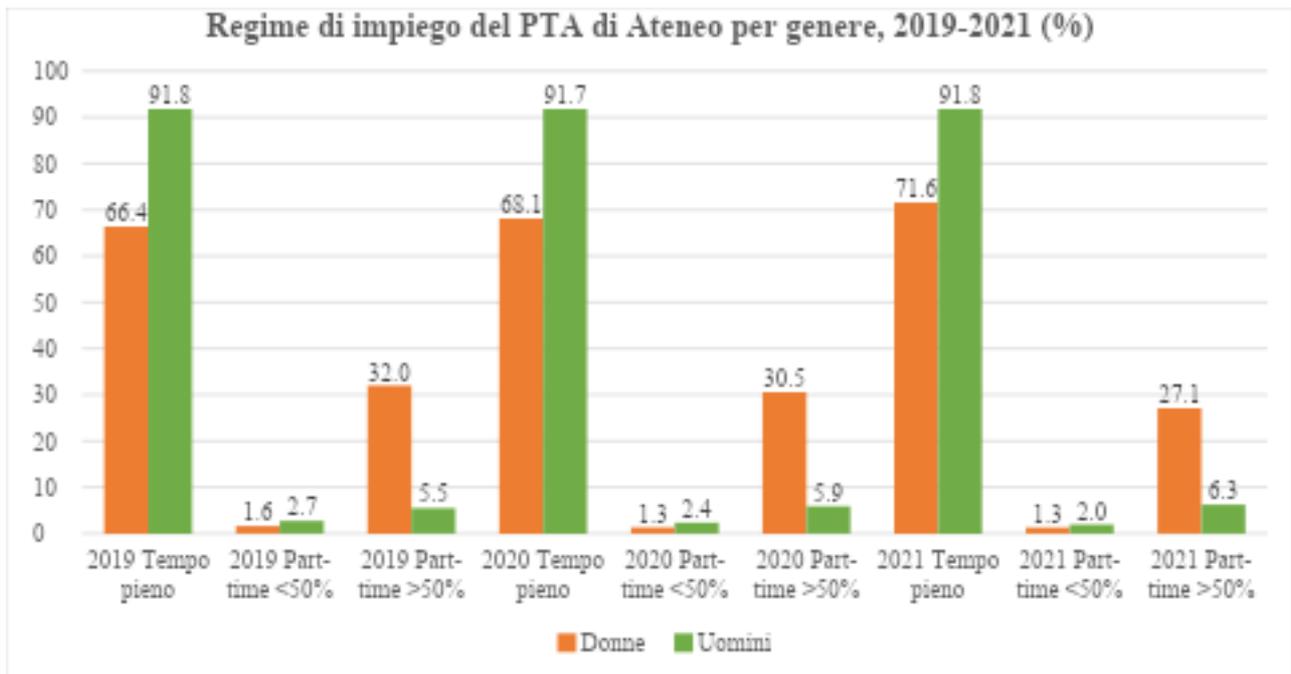


Fig. 34 - Tipo di regime di impiego del PTA di Ateneo per genere, 2019-2021 (Dati MEF).

Nell'analisi della condizione lavorativa per genere del PTA di Ateneo (non dirigenziale) si considerano per il 2022 quattro fasce di anzianità aziendale: da 0 a 3 anni, da 3 a 5, da 6 a 10 e oltre i 10 anni di servizio. La proporzione maggiore di donne nella fascia di anzianità aziendale più giovane dà conto probabilmente del maggiore reclutamento di donne negli ultimi anni da parte dell'Ateneo di Trento.

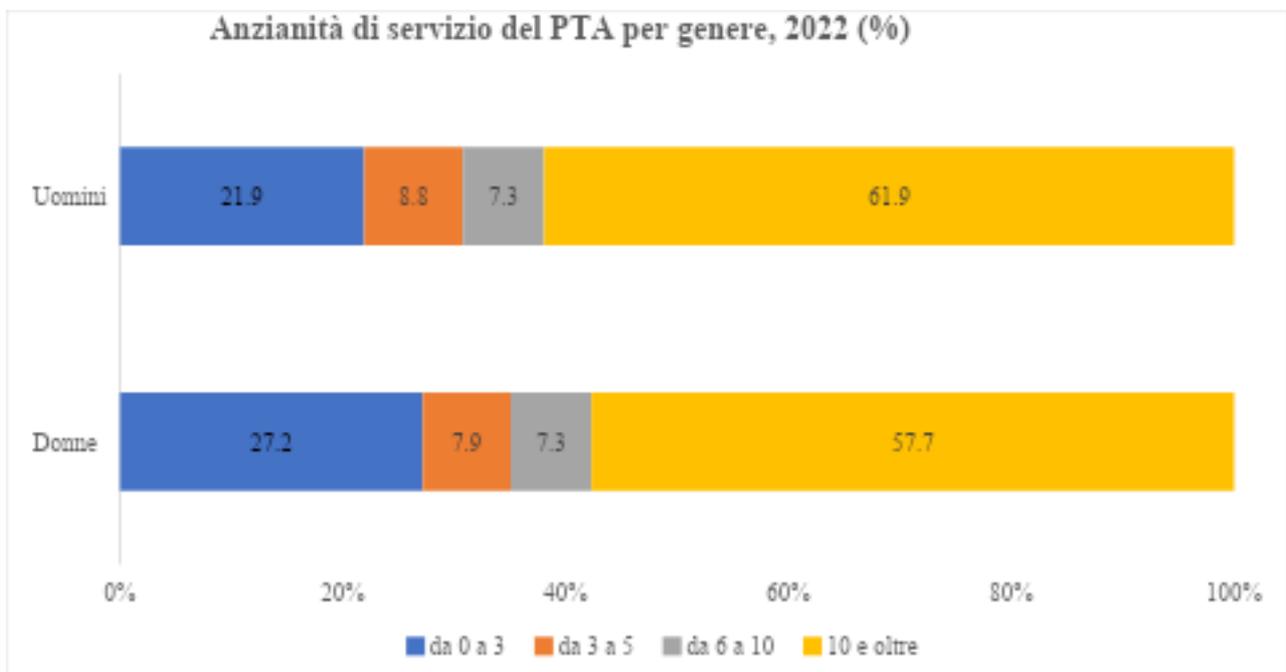


Fig. 35 - Anzianità di servizio del PTA di Ateneo per genere, 2022 (%).

Relativamente all'anzianità di servizio delle diverse categorie professionali (dati MEF sul personale attivo nel 2021), questa evidentemente riflette da una parte l'esperienza necessaria per ricoprire gli incarichi superiori, e dall'altra in linea di massima i titoli di studio necessari per ricoprire incarichi di responsabilità. È dunque plausibile che nelle due categorie per le quali non è richiesta una laurea (la

B e la C) sia maggiormente presente il personale con maggiore anzianità di servizio, che è anche probabilmente più anziano anagraficamente, mentre nella categoria D vi sia una quota maggiore di personale con minore anzianità di servizio. Parallelamente, nelle categorie dirigenziali e di elevata professionalità si ritrova una proporzione più elevata di lavoratori e lavoratrici con maggiore anzianità di servizio, mentre tra i/le collaboratori/trici esperti/e linguistici/che prevalgono le fasce di servizio più giovani.

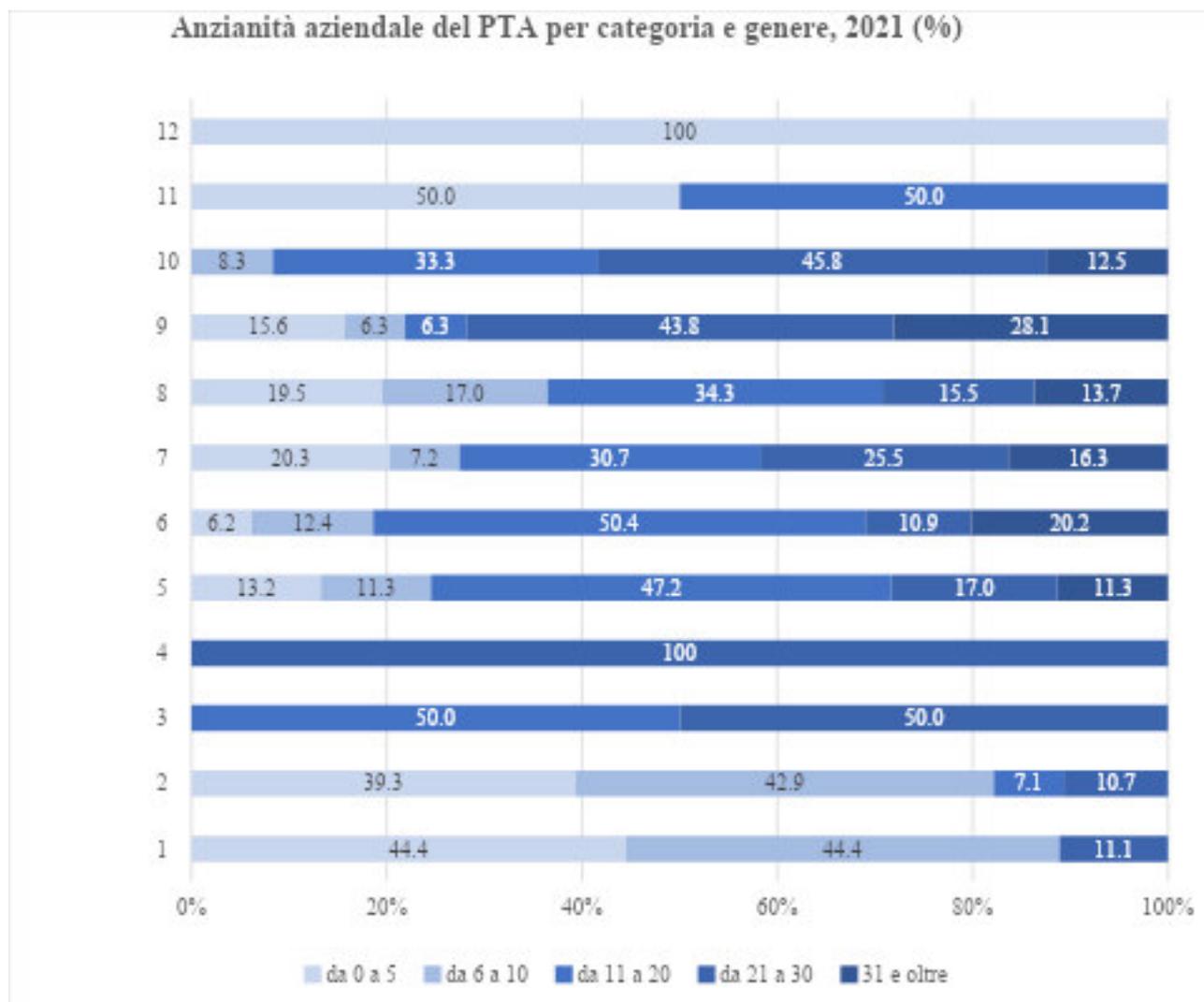


Fig. 36 - Anzianità di servizio del PTA di Ateneo per categoria professionale e genere, 2021 (Dati MEF, %).

#### 4.4 Conciliazione vita-lavoro

La distribuzione tra i generi del lavoro domestico e di cura è oggi ancora fortemente asimmetrica e il carico che grava sulle donne ha un impatto importante sull'impiego, le ore retribuite e le opportunità di carriera. Nel PTA un indicatore utile per approfondire questo aspetto è il numero di giorni medi di assenza per genere e le motivazioni, in riferimento ai diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) per le Università: congedi parentali, congedi e permessi per la Legge 104/1992 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti da disabilità grave), i congedi per motivi familiari, quelli per malattia, assenze per altri motivi retribuite e non retribuite.

Le donne usufruiscono, in media, di un più elevato numero di giorni di assenza rispetto agli uomini per tutti i tipi di cause, tranne che per la categoria "altre assenze non retribuite" dove le giornate di

assenza sono mediamente quasi la metà di quelle fruite dagli uomini e per la categoria “Legge 104/92”, dove non vi è una sostanziale differenza tra uomini e donne. Per il resto, le differenze più marcate riguardano i congedi e le assenze per malattia (mediamente 7,1 giorni per le donne vs 5,8 giorni per gli uomini) e i congedi parentali tra cui quello di maternità e quello per la malattia dei/delle figli/e (mediamente 6,7 giorni di assenza per le donne contro 0,8 giorni per gli uomini).

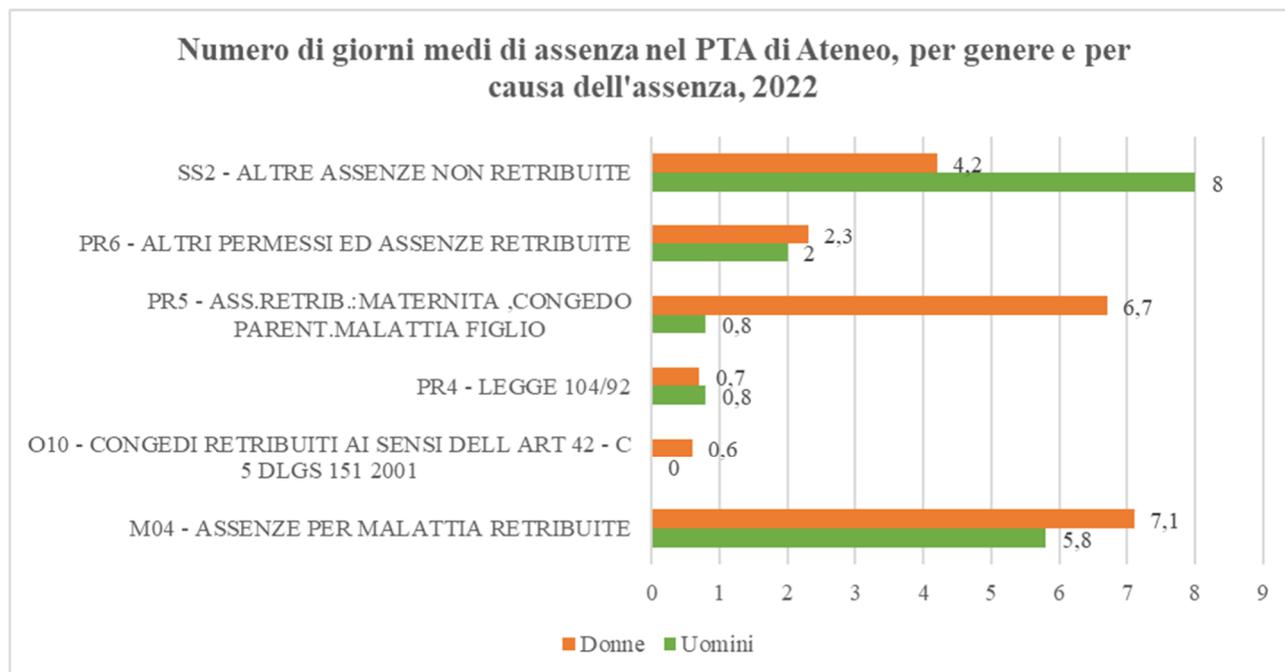


Fig. 37 - Giorni medi di assenza del PTA di Ateneo per causa dell'assenza e genere, 2022.

Tutte le misure di conciliazione previste dall'Ateneo di Trento sono state fruite in particolare dal personale femminile, ma su quelle legate alla cura e alle responsabilità parentali si registra il divario di genere più pronunciato: la quota di donne che ha usufruito dell'“orario genitore” è stata quattro volte superiore a quella degli uomini e la quota femminile che ha usufruito di permessi giornalieri per congedi parentali è stata di oltre quindici volte superiore a quella maschile.

Tabella 30 - Fruizione delle singole misure di conciliazione nel PTA di Ateneo per genere, 2022.

Tipo misura di conciliazione	Donne	Uomini	Donne (%)	Uomini (%)
N. persone con Smart Working	454	196	69,8	30,2
N. permessi L.104/1992 fruiti a giornata	330	182	64,5	35,5
N. permessi orari L.104/1992 fruiti (n. ore)	784	318	71,1	28,9
N. permessi per congedi parentali fruiti a giornata	1962	116	94,4	5,6
N. permessi orari per congedi parentali fruiti (n. ore)	847	396	68,1	31,9
N. persone con Orario genitore (pausa 10 minuti e fascia obbligatoria fino alle 15.30)	121	28	81,2	18,8
<b>Totale PTA di Ateneo</b>	<b>487</b>	<b>268</b>	<b>64,5</b>	<b>35,5</b>

#### 4.5 Assunzioni, indennità e retribuzioni

Nel corso del 2022, 40 persone facenti parte del personale tecnico amministrativo hanno cessato il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ateneo. Si tratta di 22 donne e 18 uomini. Per contro sono state assunte 48 persone a tempo indeterminato, di cui 31 donne e 17 uomini. L'indice di compensazione è il rapporto fra il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere, nelle varie categorie di appartenenza (in un anno solare). Per l'Ateneo di Trento nel 2022 il rapporto è più favorevole per le donne (1,4) che per gli uomini (0,9). Per la categoria C si registra un indice pari a 0,4 per le donne e di 0,2 per gli uomini: sono state/i infatti assunte/i 2 donne e 1 uomo in questa categoria, a fronte di 5 cessazioni per entrambi i generi. Nella categoria D, l'indice è pari a 1,8 per le lavoratrici e 1,6 per i lavoratori: sono state assunte 29 donne a fronte della cessazione del rapporto di lavoro di 16 lavoratrici e sono stati assunti 16 uomini a fronte della cessazione del rapporto di 10 lavoratori.

Tabella 31- Indice di compensazione (personale assunto/cessato) nel PTA di Ateneo, per genere, 2022.

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Categoria C	0,4	0,2
Categoria D	1,8	1,6
Categoria EP	0	0
Dirigenti	0	0
<b>Totale PTA di Ateneo</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>

L'indice di Turnover consente di rilevare eventuali squilibri di genere nei processi di entrata/uscita all'interno del PTA di Ateneo. L'indice è il rapporto fra le variazioni di organico (aumento/diminuzione per effetto di assunzioni/cessazioni) e l'organico di Ateneo. Se l'indice assume valori negativi, le cessazioni sono state superiori delle assunzioni, dunque l'organico è diminuito.

Analizzando i dati per categoria, il rapporto è positivo e, quindi, lavoratrici e lavoratori sono aumentate/i nella categoria D, in particolare le donne. Il rapporto è invece negativo e, quindi, lavoratori e lavoratrici sono diminuiti/e nelle categorie C ed EP e la riduzione è stata maggiore per gli uomini. In generale, i valori complessivi dell'indice indicano un aumento delle donne e una diminuzione degli uomini nel personale tecnico amministrativo di Ateneo per il 2022.

Tabella 32 - Indice di Turnover nel PTA di Ateneo per genere, 2022.

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Categoria C	-0,62	-1,49
Categoria D	2,67	2,24
Categoria EP	-0,21	-1,12
Dirigenti	0	0
<b>Totale PTA di Ateneo</b>	<b>1,85</b>	<b>-0,37</b>

La distribuzione del personale che riceve un'indennità di responsabilità, in termini percentuali, consente di confrontare la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ottenuto un certo tipo di indennità per aver rivestito un ruolo di coordinamento (ad esempio Responsabile di Settore, Responsabile di Servizio ecc.). È possibile osservare i dati per il triennio 2021-2023 nella Tabella 33 che mostrano, in particolare, la netta divisione di genere tra funzioni organizzative e funzioni specialistiche. Le donne con posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono maggioritarie tra le posizioni organizzative: stabilmente e ampiamente maggioritarie nella categoria D (dove le donne complessivamente costituiscono circa i due terzi della categoria), e nell'ultimo anno (il 2023) maggioritarie anche nella categoria EP (dove invece, pur in crescita, sono meno della metà del personale impiegato in tale categoria). Gli uomini, per contro, ottengono maggiori

indennità di responsabilità sulle funzioni specialistiche dove sono maggioritari sia nella categoria D sia nella categoria EP.

Tabella 33 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali per genere, 2021, 2022, 2023 (%).

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
D - Funzione specialistica	38,1	61,9	34,1	65,9	32,6	67,4
EP - Funzione specialistica	15,4	84,6	18,2	81,8	20,0	80,0
D - Posizione organizzativa	71,4	28,6	72,2	27,8	73,0	27,0
EP - Posizione organizzativa	46,5	53,5	47,6	52,4	51,2	48,8
<b>Totale</b>	<b>53,8</b>	<b>46,2</b>	<b>54,5</b>	<b>45,5</b>	<b>55,4</b>	<b>44,6</b>

Infine, è possibile osservare la differenza di genere tra le retribuzioni medie annue lorde per il personale tecnico amministrativo di Ateneo. L'indicatore, espresso in euro, evidenziava nel 2019 un differenziale retributivo a favore degli uomini fra i/le dirigenti di seconda fascia e anche per le categorie D, C e B. Per il personale non dirigenziale categoria EP, invece, la retribuzione risultava leggermente superiore per le dipendenti. Al divario retributivo contribuiscono diversi aspetti, dal grado di responsabilità, alla mansione e soprattutto il regime d'impiego, ovvero l'ampia diffusione del part-time tra le donne.

Nel 2022, lo svantaggio per le lavoratrici è evidente in tutte le categorie ed è pari a 1.691,20 € annue in meno nelle categorie D, C e B, 4.032,40 € nella categoria EP e 2.322,70 € per le dirigenti di seconda fascia.

Rispetto al 2019, il divario retributivo di genere si è ridotto notevolmente nella categoria dirigenziale di seconda fascia, passando dal 14,4% al 2,7%, mentre è invece aumentato nelle altre categorie: tra gli EP le donne sono passate dal guadagnare l'1% in più a percepire il 9,1% in meno degli uomini, mentre tra le categorie D, C e B il divario si è ampliato dal 3,9% al 6%.

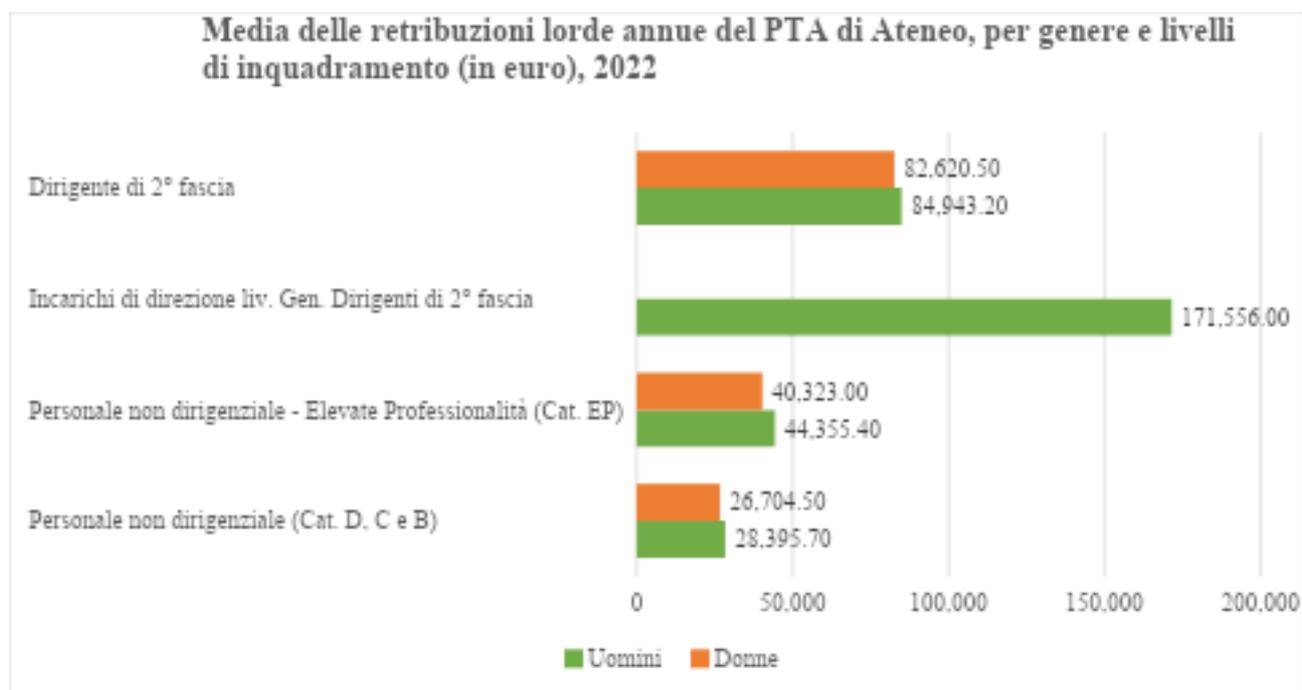


Fig. 38 - Retribuzioni medie lorde annue del PTA di Ateneo per livello di inquadramento e genere, 2022.

## 5. LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

In questo capitolo si esaminano sinteticamente le azioni per le pari opportunità che l'Università di Trento ha implementato nel corso del 2022 e del 2023. Lo sguardo è quindi rivolto a un periodo che copre i due terzi del Piano delle Azioni Positive (PAP) predisposto dall'Ateneo per il triennio 2022-2024.

Si precisa che, a seguito delle modifiche normative intervenute in materia, il Piano di Azioni Positive predisposto inizialmente è stato aggiornato con scorrimento annuale ed è stato inserito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in sigla "PIAO").

In questa sede, si offre un quadro sintetico dei costi sostenuti dall'Ateneo nel biennio di riferimento per la realizzazione dei diversi obiettivi inclusi nel PAP 2022-2024, a cui si rimanda per ogni dettaglio su finalità, strumenti e soggetti da coinvolgere, mentre si rimanda alle relazioni annuali del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per quanto riguarda il dettaglio dei singoli interventi, indicatori e soggetti effettivamente coinvolti dalle azioni realizzate.

È opportuno, prima di tutto, richiamare il quadro sinottico degli ambiti di intervento ritenuti prioritari e delle azioni previste dal PAP 2022-2024.

Tabella 34 - Quadro sinottico degli ambiti di intervento e delle relative azioni.

Ambito	Azioni
1. Eguaglianza di genere	1.a b c d Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere: valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento al genere rivolta al PTA; superamento delle asimmetrie nelle carriere scientifiche e consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali; prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca; prevenzione e contrasto alla violenza di genere.
2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza	2.a Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo; 2.b Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi; 2.c Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni.
3. Conciliazione vita e lavoro	3.a Conciliazione vita-lavoro.
4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	4.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali.
5. Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	5.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali; 5.b Libertà accademica; 5.c Nuove iniziative per le minoranze linguistiche.
6. Orientamento sessuale e identità di genere	6.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie.
7. Generazioni diverse al lavoro	7.a Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro.

Nelle Tabelle 35 e 36 sono riportate le azioni positive realizzate dall'Università di Trento rispettivamente nel 2022 e nel 2023, con il dettaglio degli obiettivi e dei soggetti destinatari. Per ciascuna azione/iniziativa è riportato anche il riferimento alla sezione e alla specifica azione prevista dal PAP 2022-2024, nonché le risorse economiche impiegate per realizzare le iniziative incluse nell'azione, sia a valere sui fondi del PAP, che su altri fondi. Si precisa che alcune azioni sono state finanziate anche con risorse provenienti da terzi, come nel caso dell'accoglienza di studiosi/i a rischio.

Tabella 35 - Azioni per le pari opportunità realizzate nel 2022 dall'Università di Trento.

Obiettivo	Azione	Fonte del dato	Destinatari	Risorse
Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere	Monitoraggio dati; organizzazione eventi; master GeDIE; partecipazione a convegni/scuole estive; progetto Fuori dall'ombra.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.1.	Tutta la comunità dell'Università di Trento.	€ 21.428,36
Promozione del benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro-correlato	Monitoraggio sul benessere organizzativo; formazione e promozione della conoscenza; campagne di prevenzione.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.2, azione 2.b	Tutta la comunità dell'Università di Trento, in particolare modo, il PTA e il PDR.	€ 106.052,88
Prevenzione e contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni	Riunioni periodiche; condivisione rapporto/suggerimenti consiglieria di fiducia e psicologa; aggiornamento web, formazione.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.2, azione 2.c	Tutta la comunità dell'Università di Trento.	€ 8.750,00mobilità
Conciliazione vita privata – vita lavorativa	Sviluppo e mantenimento azioni avviate; servizi inclusivi; monitoraggio Spazi Protetti.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.3	Tutta la comunità dell'Università di Trento; per alcune misure specifiche, coloro che lavorano in Ateneo.	€ 440.561,22
Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità e bisogni speciali	Organizzazione di eventi; Marchio Open; “Linee guida eventi accessibili”.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.4	Tutta la comunità dell'Università di Trento.	€ 7.374,17
Contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali	Prosecuzione progetti a supporto di studenti rifugiati/e; fundraising; tavolo di coordinamento; report biennale.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.5, azione 5.a	Tutta la comunità dell'Università di Trento.	€ 17.364,82
Promozione della libertà accademica	Bando SAR; reti e protocolli; collaborazione con Delegati/e; eventi; accoglienza studiosi/e; sito web; linee guida	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.5, azione 5.b	Tutta la comunità dell'Università di Trento e la cittadinanza.	€ 59.704,49
Garantire pari opportunità per le generazioni diverse al lavoro	Monitoraggio dati; forme di flessibilità spazio temporale o mobilità interna; tavolo Sicurezza inclusiva.	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.7	PDR; personale di ricerca non stabilizzato; PTA.	€ 8.726,50
<b>Totale</b>				<b>€ 669.962,44</b>

Tabella 36 - Azioni per le pari opportunità realizzate nel 2023 dall'Università di Trento.

Obiettivo	Azione	Fonte del dato	Destinatari	Risorse
Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere	Promozione pari opportunità di genere	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.1, azioni 1. a	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti esterni	€ 30.150,00
Rilevazione dati sulle pari	Interventi su pari opportunità di	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione	Tutta la comunità dell'Università di	€ 56.538,00

opportunità e sul benessere organizzativo	genere e benessere organizzativo	4.2, azioni 2.a, 2.b e 2.c	Trento e soggetti esterni	
Conciliazione vita privata – vita lavorativa	Sviluppo e mantenimento azioni di conciliazione	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.3, azione 3.a	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti esterni	€ 298.331,00
Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità permanenti e temporanee e bisogni speciali	Attività, eventi ed iniziative su inclusione e disabilità	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.4, azione 4.a	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti esterni	€ 6.041,00
Contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche e culturali	Prosecuzione progetti a supporto studiosi/e e studenti a rischio; realizzazione nuove azioni	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.5, azioni 5.a, 5.b, 5.c	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti esterni	€ 230.030,00
Garantire pari opportunità per le generazioni diverse al lavoro	Monitoraggio dati; Tavolo Sicurezza Inclusiva; forme di flessibilità	Riferimento PAP 2022 – 2024, sezione 4.7, azione 7.a	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti esterni	€ 4.800,00
Totale				€ 625.890,00

Il confronto tra le risorse economiche impiegate nei due anni considerati, restituisce una riduzione della spesa nel 2023 pari a € 44.072,44, ovvero nel 2023 l'Ateneo ha speso il 6,6% in meno di quanto ha speso nel 2022 per la realizzazione delle azioni di pari opportunità previste dal PAP. Ha dedicato complessivamente minori risorse agli ambiti del Benessere organizzativo, salute e sicurezza (-50,8%), della Conciliazione vita e lavoro (-32,3%), dell'Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali (-18,1%) e quello delle Generazioni diverse al lavoro (-45%); per contro le risorse si sono concentrate negli ambiti dell'Eguaglianza di genere (+40,7%) e delle Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica (+198,5%), dove tuttavia incide anche il finanziamento da terzi.

Tabella 37 - Risorse economiche impiegate per la realizzazione delle azioni positive per la promozione delle pari opportunità per ambito di intervento e anno.

	2022	2023
4.1 Eguaglianza di genere	€ 21.428,36	€ 30.150,00
4.2 Benessere organizzativo, salute e sicurezza	€ 114.802,88	€ 56.538,00
4.3 Conciliazione vita e lavoro	€ 440.561,22	€ 298.331,00
4.4 Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	€ 7.374,17	€ 6.041,00
4.5 Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	€ 77.069,31	€ 230.030,00
4.6 Orientamento sessuale e identità di genere	€ 0,00	€ 0,00
4.7 Generazioni diverse al lavoro	€ 8.726,50	€ 4.800,00
Totale	€ 669.962,44	€ 625.890,00

Un altro documento fondamentale nella programmazione di interventi nel periodo preso a riferimento, specificatamente in materia di genere, è costituito dal Gender Equality Plan (in sigla "GEP") per gli anni 2022 – 2024. Tale documento è stato redatto insieme ad un Gruppo di lavoro, che ha anche predisposto un modello per le schede di monitoraggio.

Il GEP individua per il triennio 5 aree di intervento, evidenziate nella Tabella 38. Per ciascuna Area sono indicate le Azioni programmate, per ciascuna delle quali sono dettagliati: descrizione, obiettivi, sotto-azioni, *target* diretto e indiretto, responsabili, *output*, *outcome*, risorse necessarie, KPI SUPERA/indicatori e priorità attribuita. Non è previsto un finanziamento *ad hoc*, in quanto le azioni sono finanziate ove necessario con fondi già stanziati nell’ambito del Piano strategico, del PAP, ecc.

Tabella 38 - Quadro sinottico delle Aree di intervento e delle relative azioni previste dal GEP 2022-2024.

Area	Azioni
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione	1.1. Monitoraggio e rilevazione dati in ottica di genere; progettazione di interventi e pubblicazione dei risultati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato; 1.2. Salute e sicurezza nell’ottica delle differenze; 1.3. Interventi di supporto al personale di ricerca non stabilizzato; 1.4. Interventi di formazione, sensibilizzazione e organizzazione di gruppi di discussione sui temi dell’equilibrio vita privata/vita lavorativa; 1.5. Servizi a sostegno dell’equilibrio tra vita privata e vita lavorativa; 1.6. Family Audit e Family District.
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1. Percorsi di mentoring e corsi di preparazione “Ricoprire posizioni di vertice”; 2.2. Attività di sensibilizzazione e formazione per Responsabili e Dirigenti per sostenere le loro capacità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze; 2.3. Definizione di regole interne per composizione paritetica degli organi decisionali; 2.4. Percorsi formativi per figure con ruoli di responsabilità per l’acquisizione di competenze di valutazione dei/delle candidati/e nei processi decisionali e per lo sviluppo di uno stile di leadership improntato al Diversity Management; 2.5. Iniziative a sostegno del riequilibrio di genere nelle posizioni apicali.
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1. Iniziative a sostegno dello sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate tramite attività di supporto alla carriera, anche in ottica di genere; 3.2. Iniziative a sostegno dell’accesso e della progressione di carriera per il genere sottorappresentato.
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	4.1. Organizzazione di eventi scientifici, corsi e momenti di (in)formazione sulle tematiche di genere; 4.2. Alta formazione: Master di primo livello in Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità (GeDIE); 4.3. Premi di laurea per elaborati finali inerenti alle questioni di genere e incentivi finanziari per ricerca in ottica di genere; 4.4. Integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti di diverse aree disciplinari; 4.5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.
Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i> , alle molestie e alle molestie sessuali	5.1. Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni: strumenti e azioni di formazione e sensibilizzazione; 5.2. Prevenzione e contrasto alla violenza; 5.3. Iniziative di sensibilizzazione culturale in prospettiva di prevenzione.

Il monitoraggio delle azioni previste dal GEP è oggetto di specifica relazione a cura del Gruppo di lavoro dedicato e non è, quindi, incluso in questo Rapporto. Tuttavia, è possibile anticipare che le azioni realizzate nel triennio sono molteplici e ricoprono tutte le aree di intervento, anche se non si

è riusciti a dare piena attuazione a quanto programmato. Il dettaglio del monitoraggio sarà, quindi, un utile strumento per la programmazione del nuovo triennio.

## NOTE CONCLUSIVE

La seconda edizione del Bilancio di Genere ha messo in luce alcuni aspetti sugli squilibri di genere, che vale la pena richiamare sinteticamente.

Il primo aspetto è relativo al confronto temporale con il precedente Bilancio di Genere. Sono emersi numerosi fronti in cui la situazione è migliorata, anche probabilmente grazie agli sforzi compiuti dall'Ateneo. La *governance*, per esempio, si è più femminilizzata come pure il personale docente e ricercatore di alcune strutture accademiche ad ampia prevalenza maschile. Permangono, tuttavia, notevoli *gap* di genere, sia in senso orizzontale, sia in senso verticale.

Donne e uomini sono ancora in parte segregati in aree disciplinari che fanno registrare altissimi tassi di femminilizzazione e soprattutto di maschilizzazione. Occorre, però, richiamare il lieve miglioramento che vede quattro dei cinque Dipartimenti a maggiore presenza maschile registrare, a distanza di tre anni, un aumento della componente femminile tra le iscrizioni, in particolare a Fisica, facendo ipotizzare l'avvio di un processo di de-segregazione di genere, che dovrà essere attentamente monitorato nei prossimi anni, in particolare in associazione con i dati sugli abbandoni, sulla performance e sugli esiti.

La segregazione orizzontale, tuttavia, non riguarda solo la componente studentesca. Il tipo di formazione si ripercuote (e si ritrova nei dati attuali) sulle carriere scientifiche di donne e uomini e persino sulle carriere del personale tecnico-amministrativo, che risulta diviso in funzioni organizzative, per lo più ricoperte da donne, e funzioni specialistiche, ricoperte principalmente da uomini.

Sul fronte della segregazione verticale, almeno per quanto riguarda la componente docente e ricercatore, l'Ateneo di Trento sembra stia raccogliendo i frutti del lavoro che ha impostato negli anni, fornendo anche incentivi economici per il riequilibrio di genere, che sono stati esaminati attraverso un'analisi per struttura accademica. L'indice comunemente utilizzato per misurare la segregazione verticale – il Glass Ceiling Index – si è sensibilmente ridotto fino a eguagliare quello nazionale. Nonostante la quota di donne nelle posizioni di vertice sia ancora troppo esigua e lontana dall'essere paritaria, la direzione intrapresa per ridurre gli squilibri di genere e garantire le pari opportunità alle donne di raggiungere i vertici della carriera accademica, appare promettente. È tuttavia da considerare il dato che vede le strutture accademiche con la maggiore componente femminile (benché minoritaria) utilizzare in misura maggiore gli incentivi economici per il reclutamento e la promozione delle donne. Da questo punto di vista, potrebbe essere utile sondare le disposizioni di accademiche e accademici verso questo tipo di misure di contrasto alle disuguaglianze, per capire se vi sono resistenze specifiche all'impiego di incentivi economici nei contesti disciplinari dove vi è una cultura professionale e una retorica discorsiva più orientata in senso meritocratico (Naldini e Poggio, 2023).

Sul fronte della produttività scientifica, i dati non mostrano squilibri sistematici tali da ricondurre la minore presenza di donne ai vertici della carriera accademica a una loro minore produttività.

Certamente, vi sono ancora squilibri nel coordinamento dei progetti e nei finanziamenti ottenuti, soprattutto nell'area scientifico-tecnologica; tuttavia, non potendo esaminare questi dati per il numero di progetti presentati alla valutazione per genere, è impossibile stabilire se si tratta di uno squilibrio a monte, ovvero un minor numero di progetti presentati, o a valle, quindi un minor numero di finanziamenti ottenuti.

Questo limite apre alle considerazioni relative ai dati utili all'analisi e al monitoraggio degli squilibri di genere in accademia. Poter disporre di una base di dati longitudinale e individuale sarebbe importantissimo per monitorare le carriere di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. A questo proposito, si tratterebbe di sistematizzare i dati di cui l'Ateneo dispone su molteplici aspetti e che ora fornisce solo in forma aggregata, creando un'unica base di dati individuali dove registrare tutte le informazioni ora distribuite in diversi archivi. Questo consentirebbe analisi molto più puntuali e complete, che consentirebbero non solo di vedere e

quantificare gli squilibri ma anche di spiegarli, almeno in parte, valutando il diverso peso dei tanti fattori alla base delle disuguaglianze di genere in accademia.

