

CONCLUSIONI

Riassumiamo qui, in un quadro d'insieme, alcune delle principali evidenze emerse nelle analisi delle varie componenti della comunità di questo Ateneo.

Si conferma la forte preponderanza femminile nella **componente studentesca**, che proviene per lo più dalla regione e da famiglie a reddito medio-basso. La lettura incrociata dei dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza geografica evidenzia l'alta percentuale di giovani del territorio per i quali la nostra università rappresenta una concreta possibilità di crescita culturale e sociale. Viene quindi confermato il ruolo fondamentale del nostro Ateneo per lo sviluppo culturale ed economico del territorio, e come 'ascensore sociale'.

La performance accademica delle studentesse è ulteriormente migliorata, evidenziando voti più alti e tempi di laurea inferiori rispetto agli studenti. A fronte di questo dato, registriamo ancora minori percentuali di laureate impiegate, rispetto ai laureati, e un gap salariale a loro svantaggio.

La distribuzione delle scelte di studio riprende la tendenza nazionale, anche per le discipline STEM, che vedono in generale un incremento di iscritte. Tuttavia, il fenomeno osservato nel precedente bilancio che vedeva una inversione rispetto alla tendenza nazionale per quanto riguarda, nel loro insieme, le scienze matematiche fisiche e biologiche con più studentesse che studenti non è confermato dagli ultimi dati. Osserviamo un alto numero di corsi segregati per genere: l'unica area di studio a segregazione maschile è, globalmente, quella delle ingegneria, con fluttuazioni nei corsi di laurea specifici.

Per quanto riguarda il **personale docente**, i dati confermano per lo più le tendenze nazionali. La presenza femminile diminuisce nettamente al progredire della carriera ed in particolare nelle posizioni apicali, dove le donne in prima fascia sono solo il 23%, con un Glass Ceiling Index più alto rispetto sia alle università del benchmark sia al dato nazionale e pari, nell'ultimo anno di rilevazione, a 1,73; questo dato è tuttavia leggermente migliorato rispetto al bilancio precedente. La scarsa presenza di donne soprattutto nelle posizioni medie o apicali è ancora più evidente nelle discipline scientifiche.

I dati sulle abilitazioni nazionali indicano che, a fronte di un maggior tasso di successo delle donne nelle abilitazioni alla prima fascia, gli effettivi passaggi di ruolo sono prevalentemente maschili. Questo dato di base, che può essere portato ad un equilibrio in tempi ragionevolmente brevi solo con politiche attive specifiche, incide sulla maggioranza degli altri indicatori, in primis sulla scarsa presenza di donne negli organi di governance. Ne consegue anche che i destinatari della maggior parte della spesa dell'Ateneo sono uomini (che ricevono il 63% della spesa). Ancora più rilevante è il divario di genere per quanto riguarda il finanziamento da progetti competitivi esterni all'Ateneo, che per l'82% va a uomini.

La dinamica relativa al **personale tecnico-amministrativo** rivela nel complesso una composizione paritaria (di poco inferiore al 50%). Tuttavia, nonostante lo sblocco governativo delle progressioni di carriera verticali, la presenza femminile rimane scarsa nei ruoli apicali e mostra notevoli variazioni nell'ambito delle aree: si nota una netta prevalenza femminile in area Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche ed Collaboratori Linguistici (il che evidenzia la presenza di segregazione orizzontale), e una netta prevalenza maschile (tra il 70% e l'80%) nelle aree di Servizi generali, Tecniche e Informatiche riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a composizione maschile. I dati inerenti all'utilizzo del tempo parziale evidenziano un maggiore ricorso, complessivamente e tenendo conto dei fattori esogeni che possono aver inciso nel triennio osservato (pandemia COVID 19), al part time così come dei congedi parentali.

Per quanto riguarda le analisi relative al personale docente e PTA, i valori e i trends emersi da questa nuova edizione del Bilancio di Genere confermano ancora una volta la necessità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.