

Anna Maria Cherubini, Enrico Ciavolino, Monica Croce, Emanuela Ingusci,
Sabina Mastrolia, Monica Mc Britton, Stefania Presicce, Claudia Sunna, Andrea Ventura

BILANCIO DI GENERE

2020



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**



Anna Maria Cherubini, Enrico Ciavolino, Monica Croce, Emanuela Ingusci,
Sabina Mastrolia, Monica Mc Britton, Stefania Presicce, Claudia Sunna, Andrea Ventura

BILANCIO DI GENERE

2020



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

**La stesura del Bilancio è stata a cura di un gruppo di lavoro
appositamente istituito dal Rettore e dal Direttore Generale**
e di cui hanno fatto parte, con il coordinamento di Anna Maria Cherubini,
le docenti Monica Mc Britton, Emanuela Ingusci e Claudia Sunna, i docenti
Enrico Ciavolino e Andrea Ventura, le dottoresse Monica Croce, Sabina
Mastrolia e Stefania Presicce. Ha collaborato il dottor Fulvio Signore.



INDICE

INFOGRAFICA SUL BILANCIO DI GENERE	10
PRESENTAZIONE DEL RETTORE	13
PRESENTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	15
INTRODUZIONE	17
STUDENTESSE E STUDENTI	19
Descrizione del contesto	19
Scelte di studio	20
Mobilità internazionale	22
Performance studentesca	23
Dottorati e scuole di specializzazione	25
Occupazione	28
Il contesto salentino: estrazione sociale e capacità reddituale	29
In pillole	31
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	32
Distribuzione e dinamica delle carriere	32
Governance	39
Distribuzione per settori disciplinari	40
Dinamica di reclutamento	43
Ricerca e finanziamenti	44
Didattica	46
In pillole	47
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	48
Composizione	48
Situazione occupazionale	53
Turnover	54
Retribuzione	57
In pillole	58
Nota giuridica	59
CONCLUSIONI	61
NOTA METODOLOGICA	64
APPENDICE	71

INDICE TABELLE

Tabella 1	21
Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2019/20)	
Tabella 2	22
Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Aree STEM senza Ingegneria (2019)	
Tabella 3	24
Dati per genere e voto di laurea (2019)	
Tabella 4	26
Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo (dati dal 33° al 35°)	
Tabella 5	30
Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il benchmark nell'anno 2019)	
Tabella 6	32
Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2017/2019)	
Tabella 7	33
Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2019)	
Tabella 8	38
Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2017/2019)	
Tabella 9	42
Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (dato aggiornato a novembre 2020)	
Tabella 10	43
Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornate dal 2012 al 2018)	
Tabella 11	44
Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, 2019)	
Tabella 12	47
Distribuzione percentuale dei/lle relatori/trici per genere e per tipologia di corso (2017/2019)	
Tabella 13	48
Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2017/2019)	
Tabella 14	53
Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2017/2019)	
Tabella 15	53
Giorni di assenza per congedo parentale ed altri permessi retribuiti	

Tabella 16 Indice di compensazione per genere e categoria (2017/2019)	54
Tabella 17 Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2017/2019)	54
Tabella 18 Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2017/2019)	55
Tabella 19 Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2017/2019)	56
Tabella 20 Indennità di responsabilità del personale appartenente alle categorie C e D per genere (2017/2019)	57
Tabella 21 Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2017/2019)	58
Tabella 22 Indicatori e Fonte dati per la sezione "Studentesse e studenti"	65
Tabella 23 Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"	66
Tabella 24 Descrizione delle aree CUN	68
Tabella 25 Aree STEM (Grafici distribuzione per settori disciplinari)	68
Tabella 26 Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN	68
Tabella 27 Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico-Amministrativo"	69
Tabella 28 Offerta Formativa Lauree a.a. 2019/2020	71
Tabella 29 Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2019/2020	72
Tabella 30 Dottorati di ricerca istituiti – ciclo XXXV	72

INDICE FIGURE

Figura 1	19
Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (dal 2013/14 al 2019/20)	
Figura 2	20
Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2017/2019)	
Figura 3	20
Provenienza degli/le studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 4	21
Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2019/20)	
Figura 5	22
Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari (a.a. 2019/20)	
Figura 6	23
Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2016/17 all'a.a. 2018/19)	
Figura 7	23
Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2019)	
Figura 8	24
Percentuale di Laureate/i in corso per genere e per tipologia di corso di laurea (2017/2019)	
Figura 9	25
Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2017/2019)	
Figura 10	25
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 33°, 34° e 35°	
Figura 11	26
Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 33°, 34° e 35°	
Figura 12	27
Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 13	28
Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 1 anno (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 14	28
Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 15	28
Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 5 anni (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 16	28
Tasso di occupazione Laureate/i a Ciclo Unico a 5 anni (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 17	28
Retribuzione mensile di Laureati/e di corsi Magistrali e Magistrali ciclo unico a 1 anno dalla laurea (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	

Figura 18	29
Retribuzione mensile Laureati/e Magistrali e Magistrali a ciclo unico a 5 anni dalla laurea (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/20)	
Figura 19	29
Localizzazione lavorativa Laureati/e Magistrali e Magistrali a ciclo unico a 1 anno e 3 anni (in percentuale, triennio 2017/2019)	
Figura 20	29
Distribuzione ISEE per genere (2019)	
Figura 21	30
Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con università del benchmark	
Figura 22	33
Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2012/2019)	
Figura 23	34
Serie storica del personale femminile per ruolo (2012/2019)	
Figura 24	34
Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2019)	
Figura 25	35
Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2019)	
Figura 26	36
Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2019). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale	
Figura 27	37
Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2019)	
Figura 28	38
Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2017/2019)	
Figura 29	39
Governance di ateneo per genere (2018)	
Figura 30	39
Governance di ateneo per genere (biennio 2019/2020)	
Figura 31	40
Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)	
Figura 32	40
Percentuale di donne PO e confronto con con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)	
Figura 33	41
Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2017/2019)	

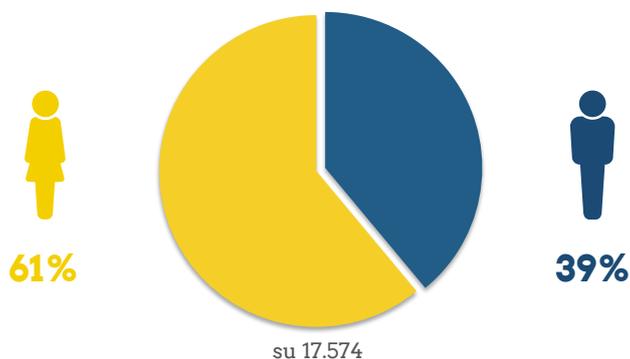
Figura 34	41
Composizione docenti di prima fascia per genere e per Field of Research and Development (valori assoluti 2017/2019)	
Figura 35	43
Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2017/2019)	
Figura 36	44
Percentuali passaggi di ruolo per genere (2019)	
Figura 37	45
Distribuzione percentuale dei/lle Responsabili di Progetto per genere (2017/2019)	
Figura 38	46
Distribuzione percentuale dei/lle Responsabili per tipologia, genere e dipartimento	
Figura 39	46
Distribuzione percentuale dei finanziamenti da Progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2017/2019)	
Figura 40	47
Serie storica dei/lle relatori/trici delle tesi di laurea (2017/2019)	
Figura 41	49
Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2017/2019)	
Figura 42	49
Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2017/2019)	
Figura 43	50
Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2012/2019)	
Figura 44	50
Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (Anno 2019)	
Figura 45	51
Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2017 e 2019)	
Figura 46	51
Composizione percentuale del personale per genere ed età (2019)	
Figura 47	52
Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2017/2019)	
Figura 48	52
Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale ed anzianità nel ruolo (2019)	

INFOGRAFICA SUL BILANCIO DI GENERE

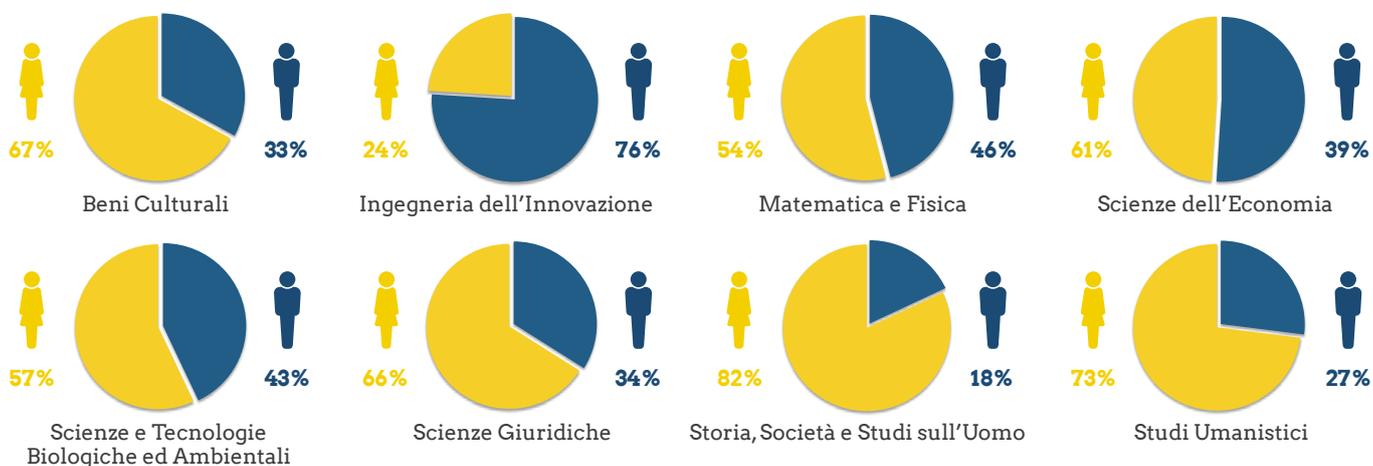
COMPONENTE STUDENTESCA

A.A. 2019/2020

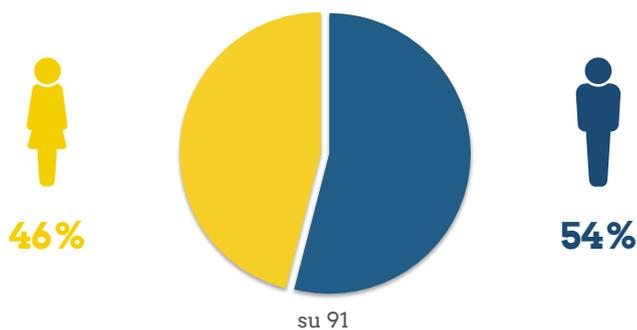
Iscritti/e ai corsi di laurea e ai corsi di laurea magistrale



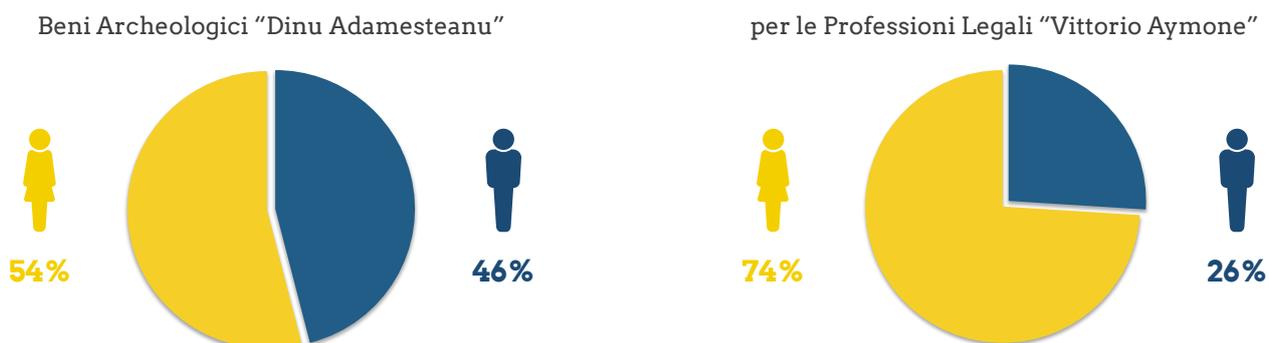
Iscritti/e per Dipartimento



Dottorato di Ricerca: 35° ciclo

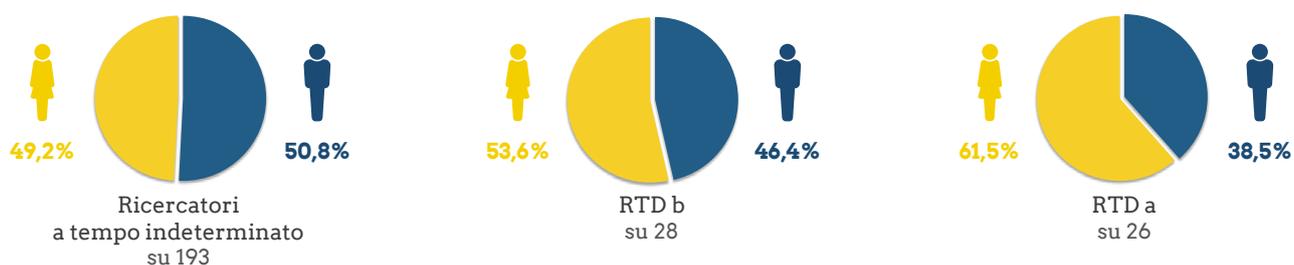
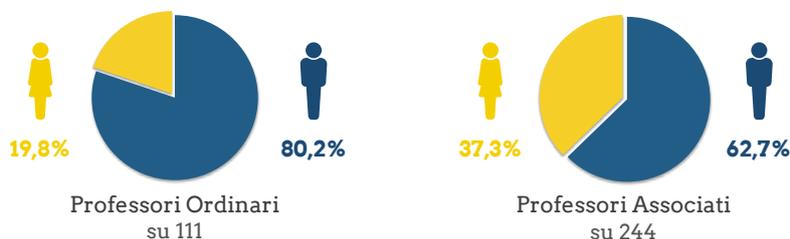


Scuole di Specializzazioni



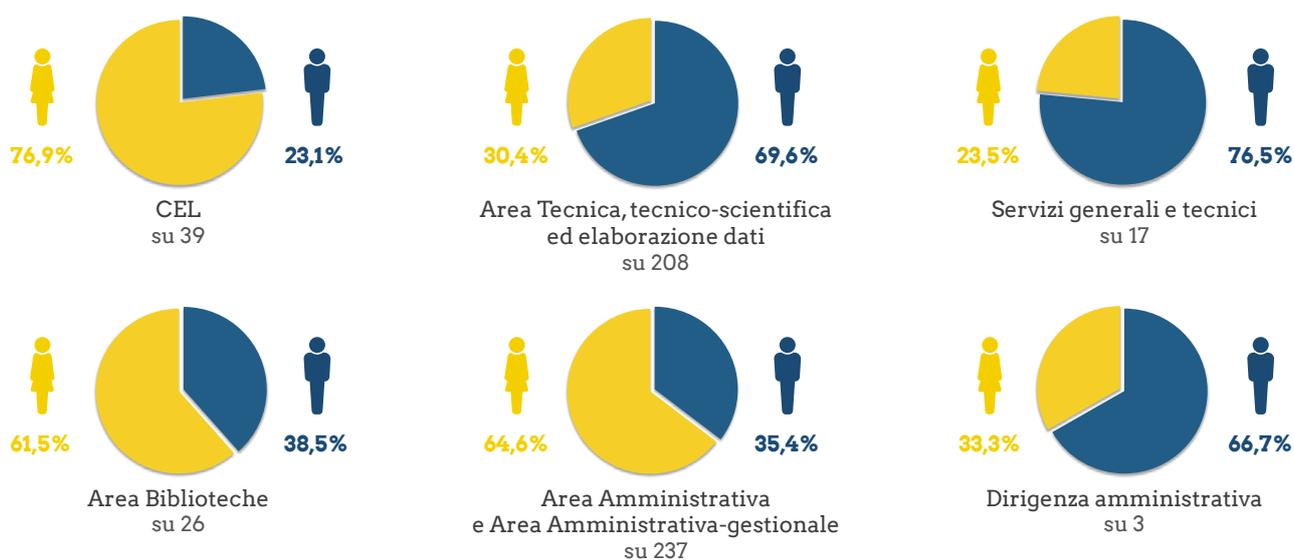
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

ANNO 2019



PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

ANNO 2019



ORGANI DI GOVERNO

BIENNIO 2019/2020



Rettore
su 1



Direttore Generale
su 1



Prorettrice Vicaria
su 1



Delegati del Rettore
su 22



Senato Accademico
su 26



Consiglio di Amministrazione
su 10



Comitato Unico di Garanzia
su 13



Consulta Personale Tecnico-Amministrativo
su 11



Nucleo di Valutazione
su 6



Direttore/Direttrice di Dipartimento
su 8



Direttrice Scuola di Dottorato
su 1



Presidente/ssa Consiglio degli Studenti
su 58



Coordinatore/Coordinatrici Dottorato
su 12

IL BILANCIO DI GENERE

Una riflessione imprescindibile per un Ateneo che vuole proporsi come un faro culturale

Ogni organizzazione dovrebbe riflettere su come al proprio interno è garantita la parità di genere, su quali siano i fattori che ne impediscono la realizzazione e sulle azioni che, al contrario, potrebbero favorirne il raggiungimento. Ancor di più dovrebbe farlo una Università, come l'Ateneo salentino, che intende rafforzare il proprio ruolo di faro culturale sia in ambito locale che in ambito nazionale ed internazionale, individuando la strada da percorrere per realizzare una società più equa e sostenibile, in grado di mettere in valore l'individuo e spingerlo a collaborare al perseguimento del bene comune. L'Università, infatti, non deve solo produrre e trasferire conoscenza, deve anche fare in modo che questa conoscenza si traduca in un miglioramento delle condizioni di benessere attuale e prospettico, a partire da quelle del contesto nel quale opera e a cui attinge larga parte delle proprie risorse intellettuali. Si tratta di attivare un processo traslazionale che trasferisca i risultati della ricerca dall'Università alla società e alla politica, così come avviene in medicina là dove questo processo si sostanzia nella trasformazione dei risultati ottenuti dalla ricerca di base in applicazioni cliniche, al fine di migliorare ed implementare i metodi di prevenzione, diagnosi e terapia delle patologie umane. Ma come può un Ateneo promuovere la parità di genere nel proprio territorio e spingere la politica a farlo, se non riesce a realizzarla al proprio interno? Quale credibilità può avere nel promuovere lo sviluppo sostenibile nel proprio contesto territoriale, se i principi della sostenibilità non trovano applicazione all'interno della propria organizzazione? Occorre inoltre considerare che la formazione universitaria, al di là delle differenze dettate dai diversi indirizzi che ne compongono l'offerta, ha una forte connotazione culturale e obiettivo istituzionale è anche quello di formare persone che siano in grado di rendere più equa, solidale e sostenibile la società in cui vivono. Realizzare il bilancio di genere, condividerne le risultanze con la popolazione universitaria e farne momento di riflessione collettiva, contribuisce a diffondere una cultura della parità e a promuoverne la concreta applicazione.

Di qui l'importanza del bilancio di genere per il nostro Ateneo: non si vuole solo migliorare il benessere della nostra organizzazione, facendo in modo che le differenze di genere non determinino le opportunità di carriera e vengano interpretate come un elemento di ricchezza, ma avere un effetto disseminativo sul territorio, spingendo molte altre strutture pubbliche e private a fare altrettanto. All'interno di un'organizzazione la diversità di genere, come ogni altra forma di diversità, può contribuire a migliorare il clima organizzativo e avere effetti propulsivi, incrociando sensibilità differenti, sulla creatività e sull'innovazione che sono alla base del successo di istituzioni quali quelle universitarie, dedite alla ricerca e alla produzione della conoscenza.

Il bilancio di genere restituisce una fotografia della nostra organizzazione hanno la componente maschile e femminile, ma – come precedentemente sottolineato – costituisce anche un'eccellente opportunità per riflettere sui fattori che hanno concorso a determinare la situazione attuale e, sulla scorta di questa riflessione, per individuare azioni concrete che possano ristabilire la parità di genere o, quantomeno, creare le condizioni perché questa possa essere raggiunta negli anni a venire, operando altresì un cambiamento culturale tanto nell'organizzazione stessa, quanto nel contesto in cui questa si trova ad operare. Ciascun individuo tende infatti a trasporre nei propri comportamenti organizzativi i valori culturali di cui è portatore, valori che sono fortemente influenzati dal contesto territoriale di cui è parte.



Ciò che emerge dalle pagine di questo rapporto è l'immagine di un Ateneo che è ancora lontano dal realizzare una parità di genere. Le differenze più rimarchevoli riguardano le asimmetrie nelle carriere dei docenti: l'incidenza delle donne sul personale docente si riduce al crescere del ruolo accademico, fino a scendere al di sotto della soglia della soglia del 20% con riferimento al ruolo di professore ordinario. Si tratta peraltro di un differenziale che non si è ridotto nel corso degli ultimi anni; segno evidente di come, in assenza di una concreta politica di genere, gli interventi sin qui realizzati siano stati largamente inefficaci. A rendere ancor più negative le risultanze del bilancio è la constatazione che le differenze di genere nelle carriere universitarie sono assai più evidenti di quelle che si registrano negli Atenei utilizzati come benchmark di riferimento.

La situazione è indubbiamente migliore con riferimento al personale tecnico-amministrativo, ma anche qui le opportunità di carriera risultano ancora fortemente influenzate dal genere e la componente femminile nelle posizioni apicali resta assolutamente marginale.

Una riflessione a parte merita l'analisi di genere riferita alla popolazione studentesca. Sebbene negli ultimi anni si sia manifestata una lieve tendenza alla riduzione della sua incidenza, la componente femminile rappresenta poco meno del 62% della popolazione studentesca. Si tratta di un dato che potremmo leggere in termini sicuramente positivi, interpretandolo come la più alta propensione delle donne a intraprendere gli studi universitari, ma potrebbero esservi anche altre spiegazioni di segno completamente opposto: da un lato, vista l'elevata incidenza degli studenti che si iscrivono in Atenei fuori regione, potrebbe essere l'effetto di una disparità di genere sull'investimento formativo, ossia famiglie che investono di più sui figli maschi spingendoli ad iscriversi ad Atenei che si ritiene possano offrire maggiori opportunità occupazionali; dall'altro, considerate le disparità di accesso al mercato del lavoro, questa differenza potrebbe risiedere nelle minori opportunità occupazionali che hanno le donne dopo il diploma e che le spingerebbero a proseguire gli studi, iscrivendosi all'Università. Come si vede il fenomeno merita di essere ulteriormente indagato, perché solo la conoscenza approfondita delle disparità di genere e delle cause che ne sono alla base, può portare all'elaborazione di politiche efficaci e permeanti. Di qui l'esigenza di sviluppare statistiche gender sensitive e di monitorare non solo la realtà universitaria, ma anche il contesto territoriale, collaborando, a monte, con le scuole per il monitoraggio della filiera formativa e, a valle, con le aziende per il monitoraggio del mercato occupazionale.

Il bilancio di genere per la nostra comunità non è che un punto di partenza per impostare una politica di medio-lungo termine che porti non solo a ristabilire la parità di genere nella nostra organizzazione, ma anche a raggiungere un'equità sostanziale e fare in modo che ognuno abbia le stesse opportunità, ognuno possa essere messo nelle condizioni di realizzare pienamente se stesso, contemperando le esigenze personali con quelle collettive. Dobbiamo costruire un'organizzazione sempre più inclusiva che possa essere d'esempio per il nostro territorio e per l'intero Paese. Siamo coscienti che non sarà un cammino facile, ma sappiamo che deve essere percorso e siamo determinati a percorrerlo.

Il Rettore
Fabio Pollice

IL BILANCIO DI GENERE

Un altro passo nel cammino verso la parità

L'Università del Salento è una comunità di donne e di uomini che si riconoscono nella libera promozione della ricerca e della didattica come strumenti di sviluppo umano, di affermazione del pluralismo e di perseguimento delle pari dignità sociale. Ed è da questo principio, contenuto nel primo articolo dello Statuto, che nasce l'esigenza di dar voce a quel pluralismo così importante per continuare a percorrere il sentiero della crescita culturale democratica.

L'impegno di apprendere le dinamiche del contesto ambientale e l'esigenza, poi, di far emergere gli aspetti sociali della gestione ha condotto alla progettazione ed alla nascita di nuovi strumenti di auto-valutazione e di comunicazione. Consapevoli che il cambiamento inizia con l'apprendimento, un primo sviluppo istituzionale è stato inaugurato nel 2018 con la stesura del bilancio sociale. Giungere alla redazione del Bilancio di Genere è stato il successivo e naturale passo, in quanto rendere sempre più trasparente l'organizzazione è il primario obiettivo dell'intendere il progresso come sostenibile e condiviso. Quindi conoscere per immaginare, progettare, programmare, realizzare iniziative ed azioni concrete, con sempre maggiore consapevolezza da parte degli organi universitari e del personale in merito "anche" all'importanza dell'inclusione di genere.

Entrando nel merito del lavoro così accuratamente eseguito, è opportuno rilevare la differenza fra i generi nell'accesso e nella carriera tra i ruoli accademici e quelli tecnico-amministrativi, che possono essere – in parte – interpretati dal diverso regime dei contratti, a prova che il sistema delle regole normative è la condizione fondamentale sulla quale operare per una effettiva parità di accesso alle diverse posizioni lavorative. Ciò che appare ulteriormente significativo è che la partecipazione agli interventi di conciliazione fra vita e lavoro - quali ad esempio il part-time - è sempre più frequente tra le donne che tra gli uomini, attestando che l'impegno familiare è ancora mediamente a carico del genere femminile. È, comunque, evidente che il ruolo di un'organizzazione pubblica è quello di attivare forme di tutela e di flessibilità al fine di consentire alle persone - indipendentemente dal loro genere - di vivere il lavoro come una occasione di valorizzazione della persona.

Infine, mi preme rilevare il valore dell'analisi svolta e contenuta in questo documento, in quanto ha permesso di evidenziare le specificità del nostro Ateneo che non emergono dal bilancio tradizionale. Questo condurrà ad importanti riflessioni ed alla successiva pianificazione di politiche di gestione ed allocazione delle risorse in maniera non neutrale, in modo da avere impatti ed effetti futuri differenziati. E tutto questo, nella consapevolezza che solo la completa realizzazione dell'uguaglianza sostanziale può conferire unitarietà alla comunità, ovvero quel luogo in cui ognuno di noi si sente rispettato e valorizzato senza discriminazione alcuna.



*Il Direttore Generale
Donato De Benedetto*

INTRODUZIONE

Presentiamo in questa pubblicazione il primo Bilancio di Genere dell'Università del Salento, nel quale si analizzano in modo approfondito i molteplici aspetti dell'Ateneo da un punto di vista di genere.

I divari di genere sono presenti e persistenti in molti ambiti delle società contemporanee. Istruzione, mercato del lavoro, partecipazione politica, salute e sicurezza e, più in generale, capacità di accesso alle opportunità, sono solo alcuni degli ambiti in cui il divario fra i generi si manifesta ed è molto difficile da colmare, nonostante le specifiche politiche di intervento.

Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e di indirizzo delle politiche di parità all'interno delle istituzioni. È una modalità di analisi che utilizza gli strumenti e le tecniche proprie del ciclo di bilancio per mettere in evidenza i divari di genere e per promuovere la parità sostanziale. In letteratura emerge chiaramente come questo strumento sia un metodo di *gender mainstreaming*, vale a dire di pianificazione e di promozione delle politiche di intervento con una chiara consapevolezza circa l'impatto di genere di queste politiche e, allo stesso tempo, di intervento volto specificamente a promuovere la parità. Da diversi decenni le organizzazioni internazionali hanno esplicitamente promosso l'adozione del Bilancio di Genere considerandolo un intervento efficace per indirizzare l'allocatione delle risorse all'interno delle istituzioni.

In ambito europeo, in sintesi, sin dal 2001 si è avviato un processo di sensibilizzazione e diffusione del bilancio di genere come strumento di intervento all'interno di un quadro di iniziative pensate per promuovere le pari opportunità. Nel 2003 è stata presentata al Parlamento Europeo una proposta di risoluzione per il bilancio di genere. Nel 2009 sono state stilate delle linee guida per indirizzare l'adozione del bilancio di genere come strumento di intervento. In quest'ultimo caso il bilancio di genere è definito "a gender-based assessment of budgets, incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality".¹ In questa visione è determinante il ruolo assolto dal ciclo di bilancio perché attraverso una consapevole allocatione delle risorse nelle diverse voci di bilancio si possono orientare in modo determinante le politiche di intervento e si possono contrastare i divari di genere che sembrano particolarmente persistenti nel tempo.

Nel 2017 l'OECD ha promosso un'indagine conoscitiva sull'utilizzo dello strumento del bilancio di genere fra i paesi aderenti mettendo in evidenza la diversità di approcci possibili per l'applicazione pratica dei principi generali del bilancio di genere nei diversi contesti nazionali.² L'Italia, in particolare, ha introdotto il bilancio di genere come pratica sperimentale nella Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009), tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato. Attraverso questo intervento è stata predisposta per la prima volta un'analisi a rendiconto delle entrate e delle spese dello Stato per valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini economici, in relazione ai servizi e al tempo e al lavoro non retribuito. Il primo bilancio di genere dello stato italiano è stato pubblicato dalla Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze riferito ai dati del 2019.³ È una fonte molto articolata di dati ed analisi sulla normativa italiana, sulle misure politiche adottate e sui risultati in termini di parità di genere.

In ambito universitario nel settembre 2019 la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) ha pubblicato le **Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani** per fornire un indirizzo utile per mettere in pratica analisi di contesto riferite al sistema universitario italiano e ad individuare indicatori rilevanti per evidenziare le disparità su cui gli Atenei possono intervenire.⁴ In ambito internazionale esiste ormai una solida letteratura, anche comparata, sui divari di genere in ambito accademico. L'*European Institute for Gender Equality (EIGE)*, ha pubblicato ed aggiornato

¹ Council of Europe (2009), *Gender budgeting: practical implementation, Handbook*, Council of Europe, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, April.

² OECD (2017), *Gender Budgeting in OECD Countries*, in <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

³ In https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

⁴ In https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

periodicamente lo strumento denominato *Gear Tool (Gender Equality in Academia and Research)* che ha l'obiettivo di promuovere l'adozione del *Gender Equality Plan (GEP)* presso le istituzioni universitarie.⁵

L'Università del Salento, nel Piano Strategico 2020-2022, ha impostato la propria azione di governo sul tema generale della sostenibilità prevedendo un raccordo esplicito con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile promossi dalle Nazioni Unite che promanano dall'Agenda 2030 dell'ONU.⁶ È in questo contesto che l'Ateneo intende perseguire specifiche misure per la promozione delle pari opportunità di accesso, di crescita culturale e professionale di tutto il personale dell'Ateneo e degli studenti, a prescindere dal genere e dall'orientamento sessuale. Questo orientamento viene realizzato tramite una serie di iniziative coordinate nelle diverse aree strategiche di Ateneo (Ricerca, Didattica, Terza missione e Capacità istituzionale) che fanno capo alla Delegata per le Politiche di Genere, nominata nel Novembre 2019, e sono implementate anche grazie alla costituzione di un Team di progettazione ed implementazione delle politiche di genere costituito da rappresentanti di ogni Dipartimento dell'Ateneo, il team EOS⁷. Da non dimenticare poi il ruolo del *Comitato Unico di Garanzia*, previsto dallo Statuto Universitario, composto da rappresentanti del personale docente, tecnico-amministrativo e della componente studentesca, con il compito di promuovere e tutelare, all'interno della comunità universitaria, le pari opportunità ed il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di mobbing.

È in questo contesto che nasce questo documento, che è il primo passo di un processo: il Bilancio di Genere infatti si collocherà all'interno del ciclo di bilancio di Ateneo e costituisce un blocco fondamentale nella definizione del **Gender Equality Plan (GEP)**⁸, introdotto dal nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, *Horizon Europe*, all'interno nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Il GEP, requisito di accesso ai programmi europei di finanziamento della ricerca, è il piano strategico all'interno del quale si progetteranno e attueranno politiche di riequilibrio ed azioni positive (a questo proposito è importante ricordare che l'Università del Salento è partner del progetto *H2020 CALIPER*, che ha tra i suoi target il supporto alla stesura del GEP).

Il presente documento accoglie *in toto* e nella forma più estesa le raccomandazioni della CRUI per l'analisi delle differenze di genere nei diversi comparti in cui si definisce la comunità accademica. In aggiunta, sono stati approfonditi alcuni aspetti che mettono in particolare evidenza le specificità dell'Ateneo ed il suo ruolo di motore di sviluppo culturale e sociale in rapporto al territorio. Per tutti gli indicatori, quando possibile, sono state analizzate le serie storiche, raccogliendo dati per il triennio 2017-2019, nell'intento di cogliere possibili dinamiche e *trend*.

Il Bilancio si articola in tre capitoli centrali che riportano, nell'ordine, l'analisi dei dati per la componente studentesca, per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Alla conclusione di ognuno di questi capitoli abbiamo messo in evidenza in 'pillole' alcuni delle evidenze più significative emerse dalle analisi. Segue un capitolo conclusivo, in cui si tracciano brevemente i passaggi successivi (il cosiddetto *ciclo di bilancio* e il GEP) e si suggeriscono alcune azioni di riequilibrio, a partire dalle criticità emerse. A conclusione del lavoro è stata inserita una dettagliata nota metodologica che include un glossario e dettagli su indici e *database*. Infine, in Appendice, è stato inserito un elenco dei corsi di studio e dei dottorati dell'Università del Salento.

Ogni componente la comunità accademica emerge dall'analisi con una sua dinamica e sue caratteristiche, dipendenti in diversa misura da molti fattori sia locali che nazionali e legislativi. Alcune sono dinamiche note e comuni al mondo accademico, quali la difficoltà per le donne ad accedere ai gradi più alti nelle carriere accademiche o la cosiddetta segregazione orizzontale che vede aree disciplinari (tipicamente quelle scientifiche e tecnologiche) in cui le donne sono assenti o scarsamente presenti. D'altro canto emerge una sostanziale assenza di mobilità nelle carriere amministrative, dovuta in larga misura al quadro normativo nazionale. Si colgono però anche lati meno prevedibili, come una maggior propensione delle studentesse ad iscriversi a corsi scientifici, rispetto ai *trend* nazionali, ed una performance accademica nettamente migliore delle studentesse rispetto agli studenti.

I dati raccontano storie di donne e di uomini della nostra comunità, di scelte, di speranze, di opportunità e di ostacoli. I dati ci danno indicazioni su come possiamo agire per rimuovere gli ostacoli ed offrire a tutte e tutti l'opportunità di sviluppare i propri talenti e metterli al servizio della comunità, e gli strumenti per farlo.

Buona lettura.

⁵ In <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

⁶ <https://unric.org/it/agenda-2030-onu-italia/>

⁷ <https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere>

⁸ https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

STUDENTESSE E STUDENTI

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

Dal punto di vista studentesco, l'Università del Salento si caratterizza per essere un ateneo generalista, in cui i corsi di laurea coprono un ampio spettro di discipline in ambito tecnico-scientifico, economico-giuridico ed umanistico-sociale. L'offerta formativa prevede corsi di laurea di tutte e tre le tipologie previste dal DM 270/2004: laurea triennale (durata 3 anni), laurea magistrale (durata 2 anni), laurea magistrale a ciclo unico (durata 5 anni).

La distribuzione della componente studentesca dell'Ateneo è caratterizzata da una forte preponderanza femminile: si osserva il 62% di donne contro il 38% di uomini, su un totale di 17.574 iscrizioni nel 2019/20. In riferimento agli ultimi sette anni accademici, dalla Figura 1 si può notare una costante, seppur lieve, riduzione del divario rispetto al genere, con un aumento percentuale degli iscritti, che può essere in parte spiegata dall'evoluzione dell'offerta formativa dell'Ateneo: i nuovi corsi di studio attivati negli ultimi hanno accresciuto in assoluto l'attrattiva studentesca con un impatto relativamente maggiore sul genere maschile.

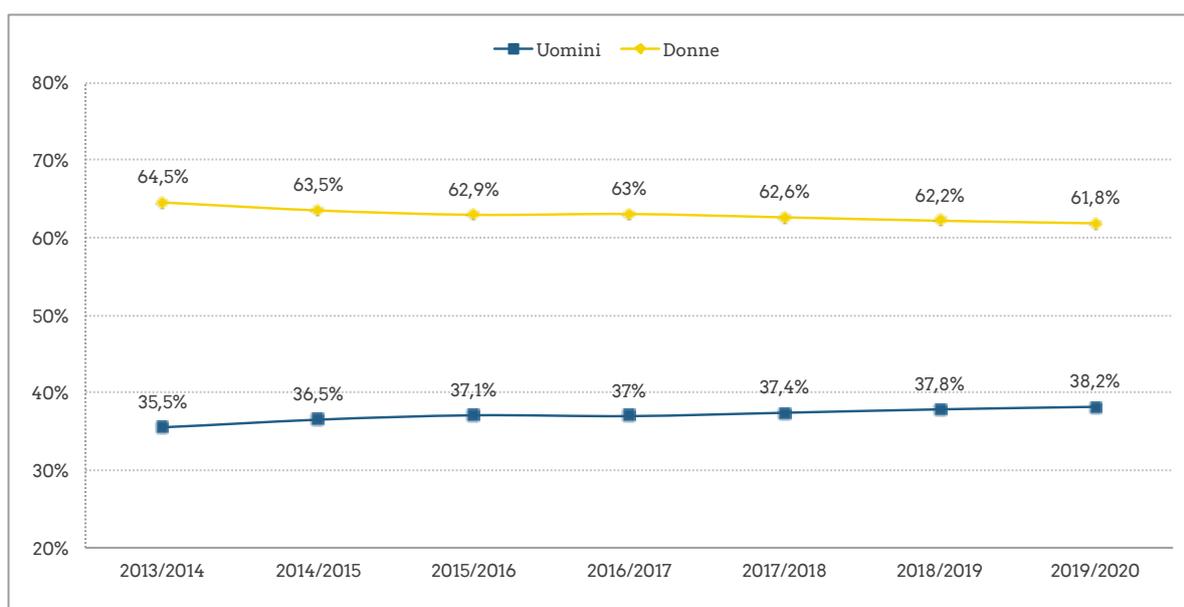


Figura 1: Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca (dal 2013/2014 al 2019/2020)

Ogni corso di laurea si definisce "segregato" (con una prevalenza femminile o maschile) se uno dei due generi supera la soglia del 60% del totale degli iscritti/e mentre, in caso contrario, viene definito "neutro rispetto al genere". Dalla Figura 2 si osserva che, con continuità nell'ultimo triennio, oltre i tre quinti dei corsi dell'Ateneo presentano una prevalenza femminile, mentre i restanti due quinti sono ripartiti piuttosto equamente tra prevalenza maschile e neutralità rispetto al genere.

La provenienza delle iscritte e degli iscritti costituisce un dato che riflette, costantemente negli anni, la realtà geografica in cui l'Ateneo si colloca. Come si nota in Figura 3, in particolare, nell'ultimo triennio la percentuale di studentesse e di studenti provenienti dalla Puglia supera stabilmente il 97%. D'altra parte, l'attrattiva da altre regioni italiane o dall'estero non va oltre il 2,3% nel caso del genere maschile e il 2,9% per il genere femminile. Si tratta di un dato che, mediamente, accomuna gli atenei di tutte le regioni meridionali e insulari.

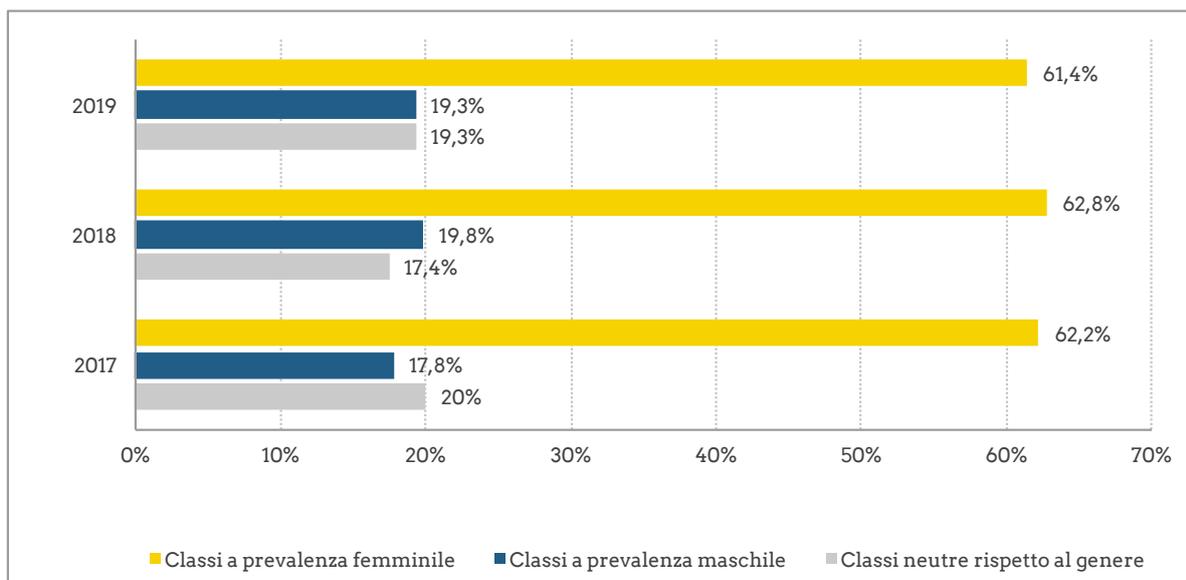


Figura 2: Classificazione dei corsi di laurea in base al genere (2017/2019)

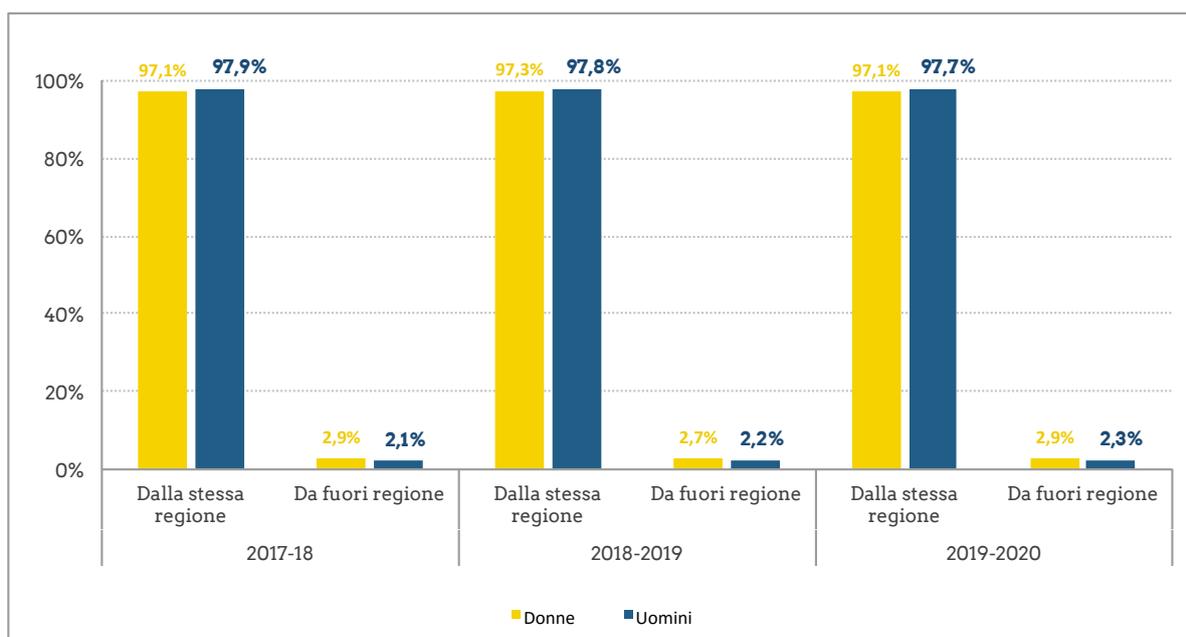


Figura 3: Provenienza degli/le studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/2020)

SCELTE DI STUDIO

Le scelte di studio delle iscritte e degli iscritti di UniSalento sono descritte nella Tabella 1 (in termini assoluti) e nel grafico di Figura 4 (in termini relativi), per le diverse aree disciplinari, raggruppate per Dipartimento di competenza nell'Ateneo. Queste scelte di studio sono anche rappresentate nel grafico in Figura 5 in termini di aree disciplinari per le diverse tipologie di corsi di studio (lauree triennali, specialistiche/magistrali e a ciclo unico)⁹. Con l'eccezione dei corsi di laurea in area economica, a composizione neutra, si evidenzia una prevalenza femminile nelle aree di pertinenza non tecnico-scientifica. In queste ultime si nota una prevalenza maschile nelle ingegnerie ed una distribuzione più equilibrata nei

⁹ Un elenco dei corsi di laurea attivi ad UniSalento è in Appendice

corsi di area matematica, fisica e biologica. Complessivamente, si conferma la prevalenza del genere femminile nella popolazione studentesca dell'Ateneo. La prevalenza del genere femminile risulta più elevata in alcuni ambiti (come nei corsi di studio di area pedagogica e sociale, con punte anche superiori al 95%), ma assume valori più equilibrati (ad esempio nel settore dei servizi, delle attività commerciali e di diritto) o anche decisamente inferiori (con valori prossimi al 25% nel caso delle materie ingegneristiche).

Dipartimenti	Donne	Uomini	Totale
BENI CULTURALI	482	236	718
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	539	1.738	2.277
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	320	276	596
SCIENZE DELL'ECONOMIA	1.350	1.416	2.766
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	1.216	934	2.150
SCIENZE GIURIDICHE	1.152	590	1.742
STORIA, SOCIETÀ E STUDI SULL'UOMO	3.614	777	4.391
STUDI UMANISTICI	2.128	806	2.934
Totale UniSalento	10.801	6.773	17.574

Tabella 1: Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento a UniSalento (a.a. 2019/2020)

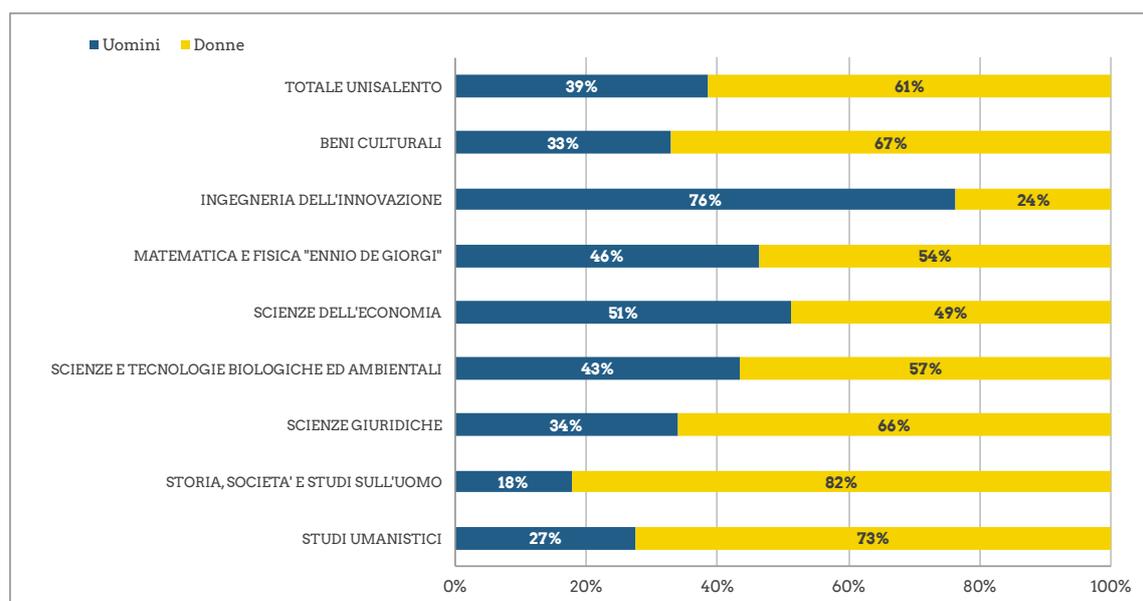


Figura 4: Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento (a.a. 2019/2020)

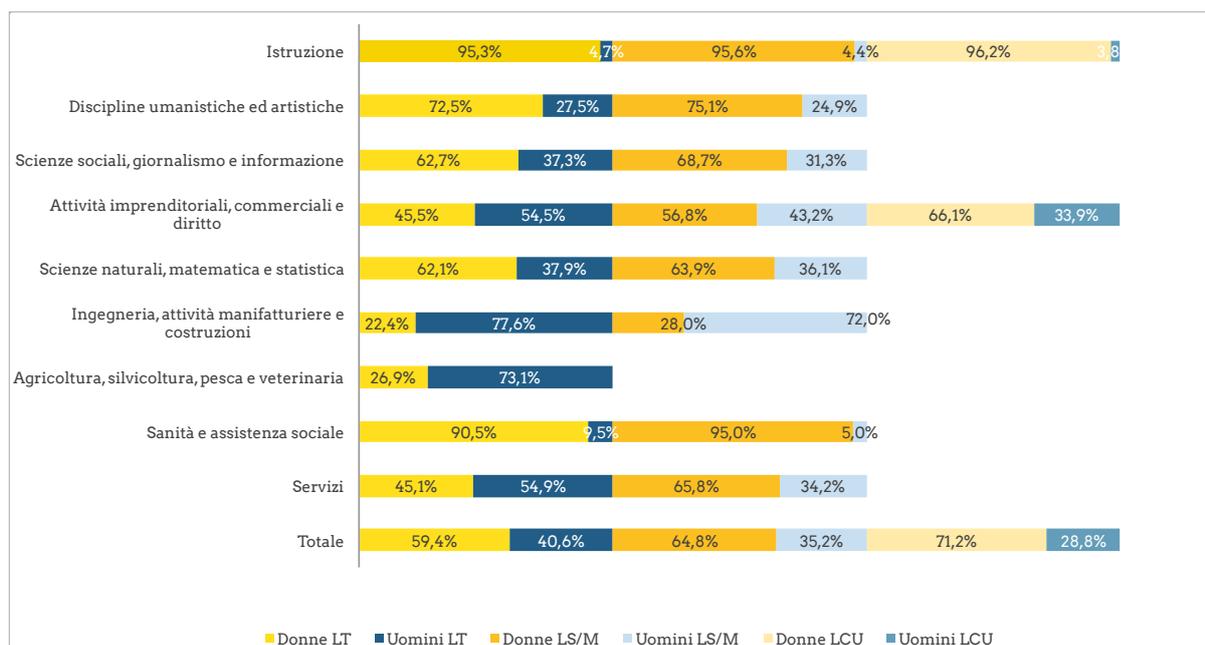


Figura 5: Percentuale iscritte/i per genere e per tipologia di corso di studio nelle aree disciplinari (a.a. 2019/2020)

Si può osservare che questa distribuzione riprende la tendenza nazionale, con l’eccezione delle discipline scientifiche. Infatti, l’andamento nazionale vede per le discipline STEM (matematica, fisica, scienze della vita e ingegneria) una prevalenza di studenti, che permane anche escludendo ingegneria. Per UniSalento la distribuzione quasi paritaria di iscritti/e nelle discipline scientifiche (matematica, fisica e biologia), a fronte di una nettissima prevalenza di studentesse nelle iscrizioni, già suggerisce una controtendenza, confermata dai dati AlmaLaurea su laureati/e, di cui in Tabella 2 si riportano i dati relativi al 2019.

	UniSalento				Italia			
	TRIENNALE		MAGISTRALE		TRIENNALE		MAGISTRALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
STEM senza Ingegneria	71%	27%	69%	31%	36%	64%	43%	57%

Tabella 2: Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere - Aree STEM senza Ingegneria (2019)

MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Si riscontra grande disponibilità alla mobilità delle studentesse e degli studenti, attraverso la fruizione di programmi di studio internazionali, sia in entrata sia in uscita: come evidenzia il grafico in Figura 6, la distribuzione per genere di studentesse e studenti in questi programmi rispecchia a grandi linee la distribuzione per genere nelle iscrizioni, con un ulteriore incremento percentuale delle ragazze rispetto alle iscrizioni, rilevato in particolare nel primo e nell’ultimo anno del triennio 2016/17-2018/19 preso in considerazione. Pur in assenza di mobilità regionale, dunque, studentesse e studenti di UniSalento usufruiscono delle opportunità di mobilità offerte dai programmi universitari.

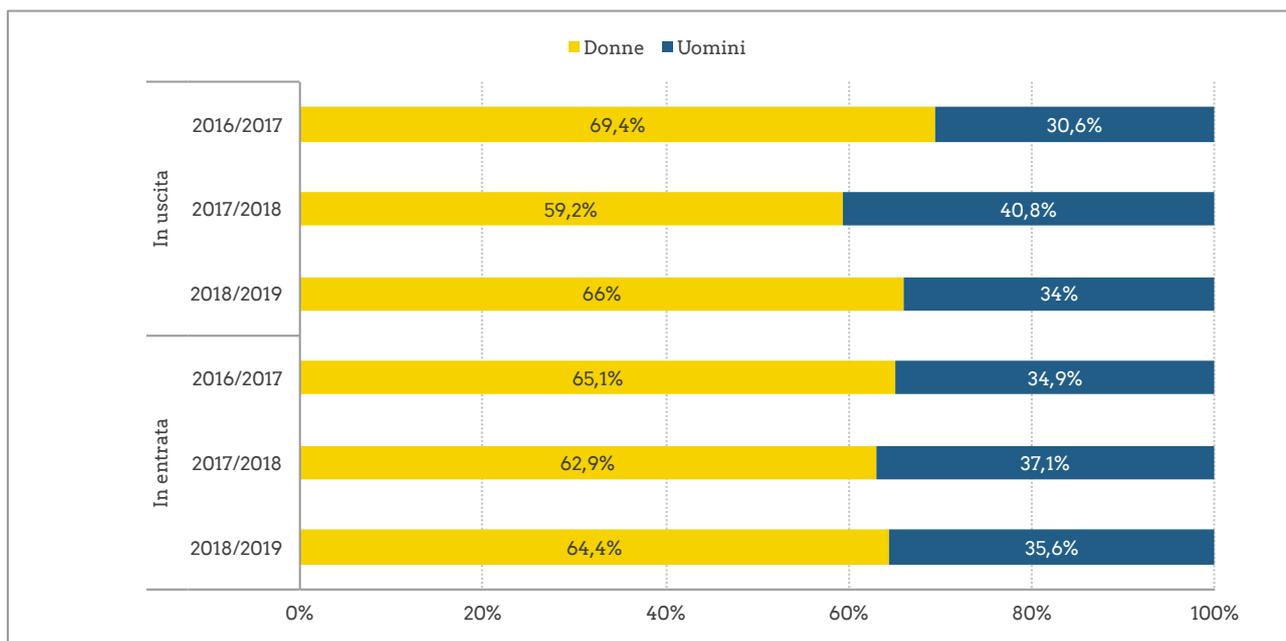


Figura 6: Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in entrata e in uscita (dall'a.a. 2016/2017 all'a.a. 2018/2019)

PERFORMANCE STUDENTESCA

Il grafico in Figura 7, come anche in Tabella 3, evidenziano (in particolare per l'anno solare 2019, su tutte le tipologie di corsi di laurea) che il 48.3% delle laureate ha un voto di laurea maggiore o uguale a 106/110, contro il 42.4% dei laureati. Tale divario in favore delle laureate si accresce ulteriormente se si considerano voti di laurea da 101/110 in su (67.9% delle laureate contro il 59.1% dei laureati).

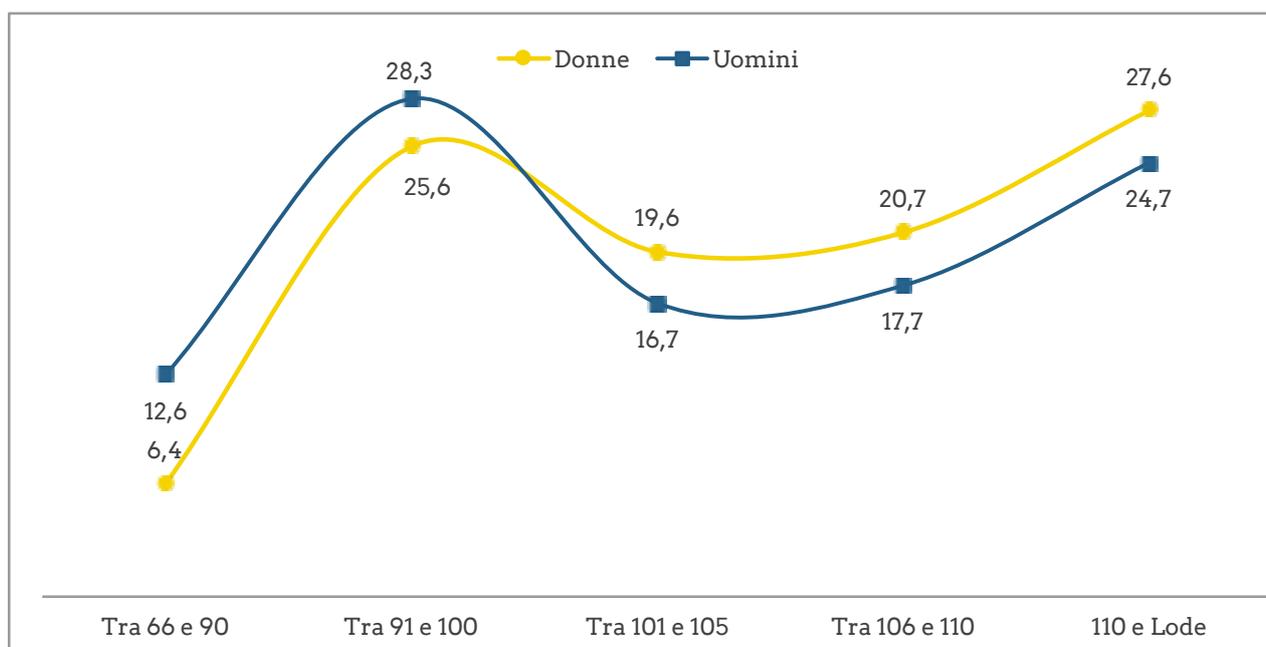


Figura 7: Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea (2019)

	Donne	Uomini
Voto compreso tra 66 e 90	129	139
Voto compreso tra 91 e 100	513	312
Voto compreso tra 101 e 105	393	184
Voto compreso tra 106 e 110	415	195
110 e Lode	554	272
Totale	2004	1102

Tabella 3: Dati per genere e voto di laurea (2019)

Questo indicatore, incrociato con gli indicatori di “regolarità degli studi” (ovvero in relazione al conseguimento del titolo di laurea nei tempi previsti), indica in generale una migliore performance femminile: il grafico riportato in Figura 8 dimostra una netta prevalenza di laureate triennali in corso (in crescendo nell’ultimo triennio, fino a superare il 60% del totale) rispetto ai laureati triennali (che non superano il 44%). Anche tra i laureati magistrali sono le studentesse (mediamente oltre il 66%) ad avere una maggior percentuale di completamento in corso degli studi rispetto agli studenti (che in media si fermano al 62%). Meno stabile, poiché basato su una minor statistica, è il dato corrispondente alle lauree a ciclo unico: in tal caso, in media, i laureati in corso superano percentualmente le laureate, sebbene nell’ultimo anno di rilevazione (2019) il genere femminile prevale (36%) su quello maschile (30%).

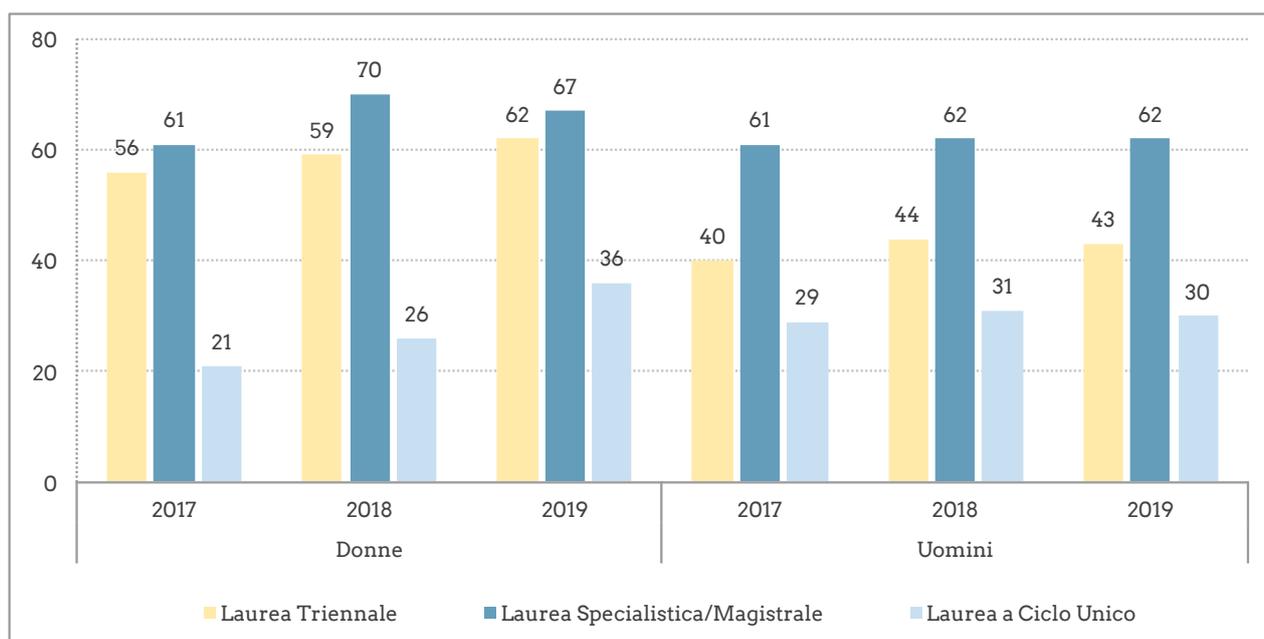


Figura 8: Percentuale di Laureate/i in corso per genere e per tipologia di corso di laurea (2017/2019)

Un ulteriore indicatore di performance studentesca concerne la percentuale di abbandono degli studi al termine del primo anno del corso di studio intrapreso. Il grafico in Figura 9 dimostra, anche in questo caso, la miglior performance del genere femminile. Nell’ultimo triennio la percentuale di abbandoni al primo anno si è aggirata sul 25% per le studentesse (si tratta di un dato più alto della media nazionale, ma leggermente inferiore alla media degli atenei meridionali e insulari), con un valore nettamente migliore rispetto agli studenti, la cui percentuale negli anni è leggermente scesa, e nel 2019 si è attestata sul 33%. Gli abbandoni al primo anno delle lauree magistrali risultano nettamente inferiori (prossime al 10%), con un sostanziale equilibrio tra le iscritte e gli iscritti, mentre nel caso delle lauree a ciclo unico (per le quali nel 2019 gli abbandoni hanno superato il 30%), il divario tra studenti e studentesse si è ridotto dal 10% del 2017 al 4% del 2019.

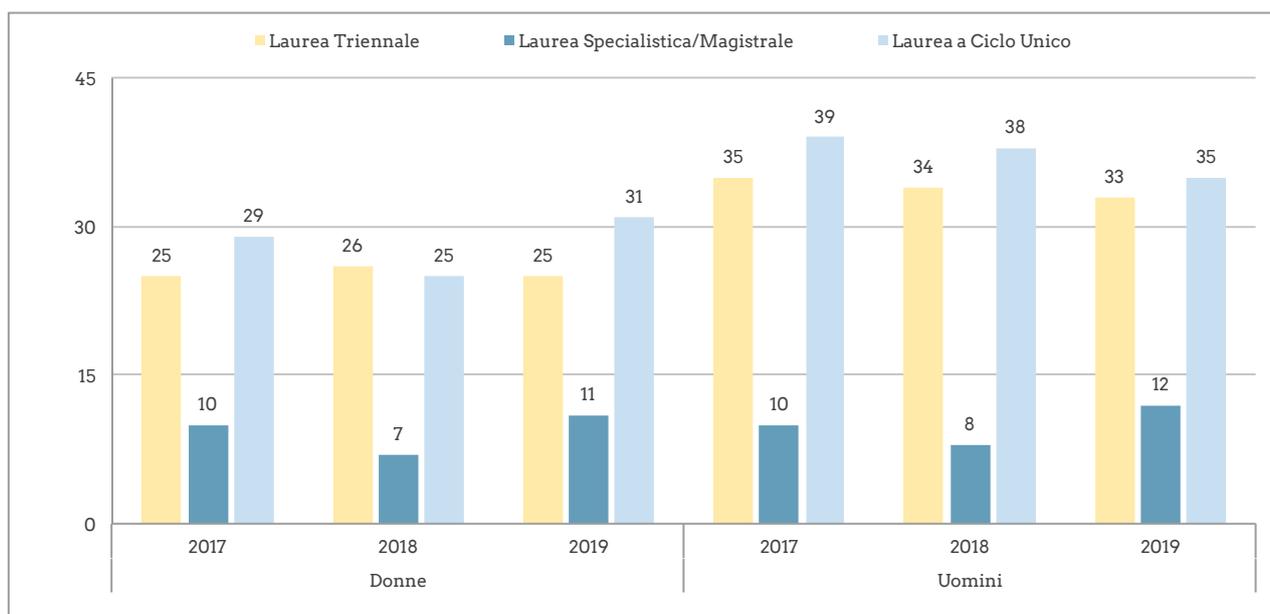


Figura 9: Percentuale di iscritte/i che abbandonano gli studi dopo il primo anno, per genere e per tipologia di corso di laurea (2017/2019)

DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Un'analisi sulla distribuzione di genere nell'ambito del dottorato meriterebbe un consistente approfondimento in cui si dovrebbe tener conto anche dell'evoluzione degli orientamenti normativi che lo hanno disciplinato dalla sua introduzione nel sistema formativo universitario fino ai giorni nostri, oltre che di considerazioni legate all'occupazione post-laurea. Questa non è la sede adeguata.

Osserviamo che i dati generali per i dottorati dei cicli 33°, 34° e 35° (come in Figura 10 e 11 e in Tabella 4) in numeri assoluti rivelano un maggior equilibrio di genere rispetto ai dati dei corsi di laurea: la media è di 54% di maschi e 46% di donne.

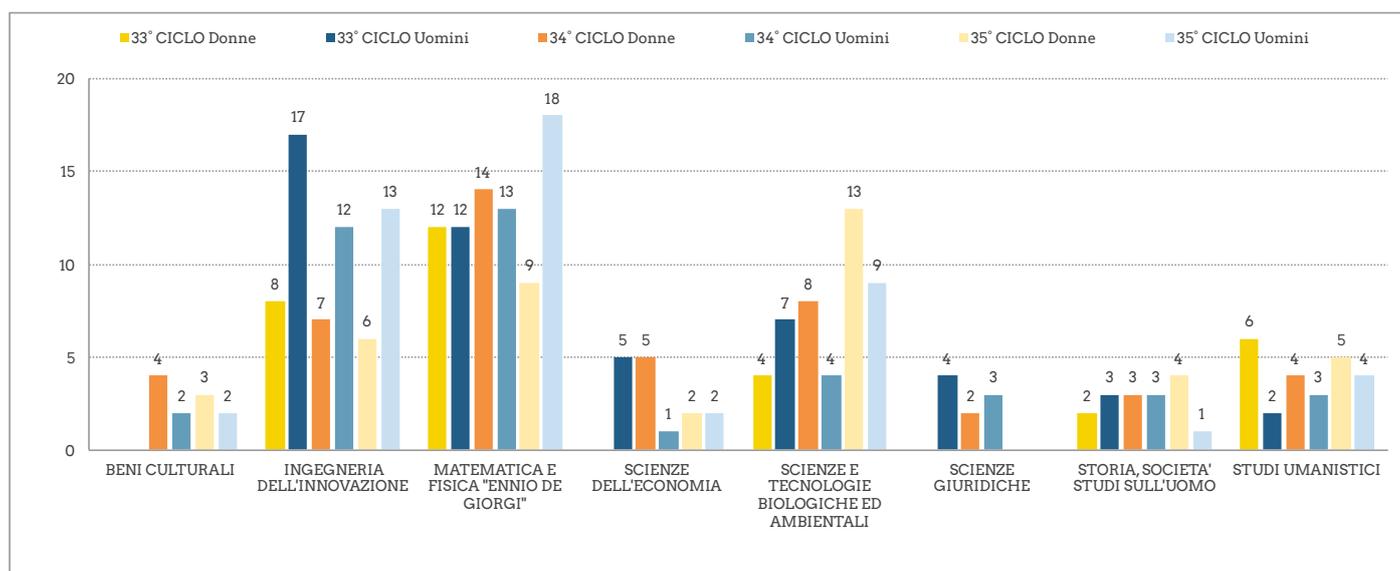


Figura 10: Distribuzione per genere delle/i dottorande/i nei Dipartimenti di UniSalento - Cicli 33°, 34° e 35°

Tuttavia, se si tiene conto della composizione per genere dei corsi di laurea, ove la composizione di genere è 39% di uomini e 61% di donne, tale riequilibrio implica una inversione di tendenza in rapporto alla composizione di genere. Purtroppo a questo livello di analisi le cause di tale differenziazione non sono immediatamente individuabili.

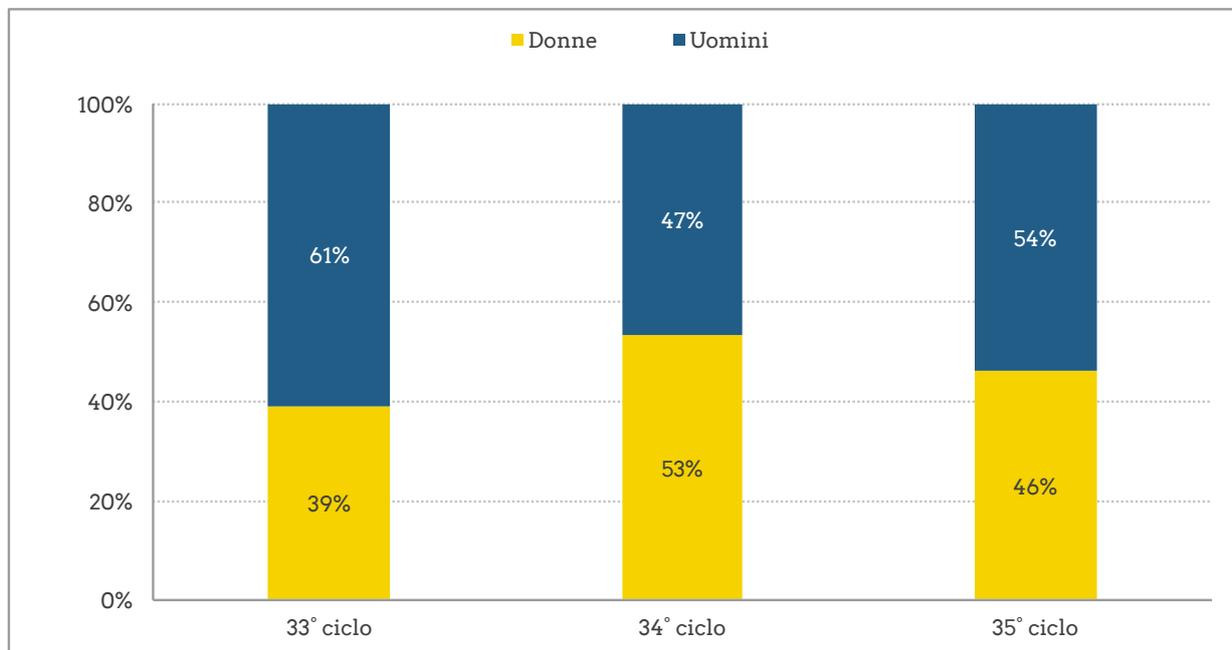


Figura 11: Distribuzione per genere delle/i dottorande/i di UniSalento – Cicli 33°, 34° e 35°

	33° CICLO			34° CICLO			35° CICLO			Totale
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
DIPARTIMENTO DI BENI CULTURALI				4	2	6	3	2	5	11
Scienze del Patrimonio Culturale				4	2	6	3	2	5	11
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	8	17	25	7	12	19	6	13	19	63
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	3	8	11	2	4	6	4	3	7	24
Ingegneria dei sistemi complessi	5	9	14	5	8	13	2	10	12	39
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	12	12	24	14	13	27	9	18	27	78
Fisica e nanoscienze	3	7	10	4	7	11	5	10	15	36
Matematica e informatica	3	3	6	3	3	6	2	4	6	18
Nanotecnologie	6	2	8	7	3	10	2	4	6	24
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELL'ECONOMIA		5	5	5	1	6	2	2	4	15
Economia, management e metodi quantitativi		5	5	5	1	6	2	2	4	15

Tabella 4: Iscritte ed iscritti al Dottorato per genere, per Dipartimento e per ciclo dal 33° al 35°

	33° CICLO			34° CICLO			35° CICLO			Totale
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	4	7	11	8	4	12	13	9	22	45
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	4	7	11	8	4	12	13	9	22	45
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE		4	4	2	3	5				9
Diritto dei beni privati, pubblici e comuni		4	4	2	3	5				9
DIPARTIMENTO DI STORIA, SOCIETÀ E STUDI SULL'UOMO	2	3	5	3	3	6	4	1	5	16
Human and social sciences	2	3	5	3	3	6	4	1	5	16
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	6	2	8	4	3	7	5	4	9	24
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	2	2	4	1	2	3	2	3	5	12
Lingue, letterature e culture moderne e classiche	4		4	3	1	4				8
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni							3	1	4	4
Totale	32	50	82	47	41	88	42	49	91	261

> continua **Tabella 4**

Sembrano più in linea con la composizione di genere dei corsi di laurea le distribuzioni di genere nelle due scuole di specializzazioni attive a UniSalento, come indicato in Figura 12. Anche in questo caso sarebbe utile una indagine più approfondita, relativa anche al panorama lavorativo, poiché tali scuole hanno un carattere marcatamente professionalizzante, mentre - come è noto - i dottorati hanno principalmente una funzione di avvio alla ricerca.

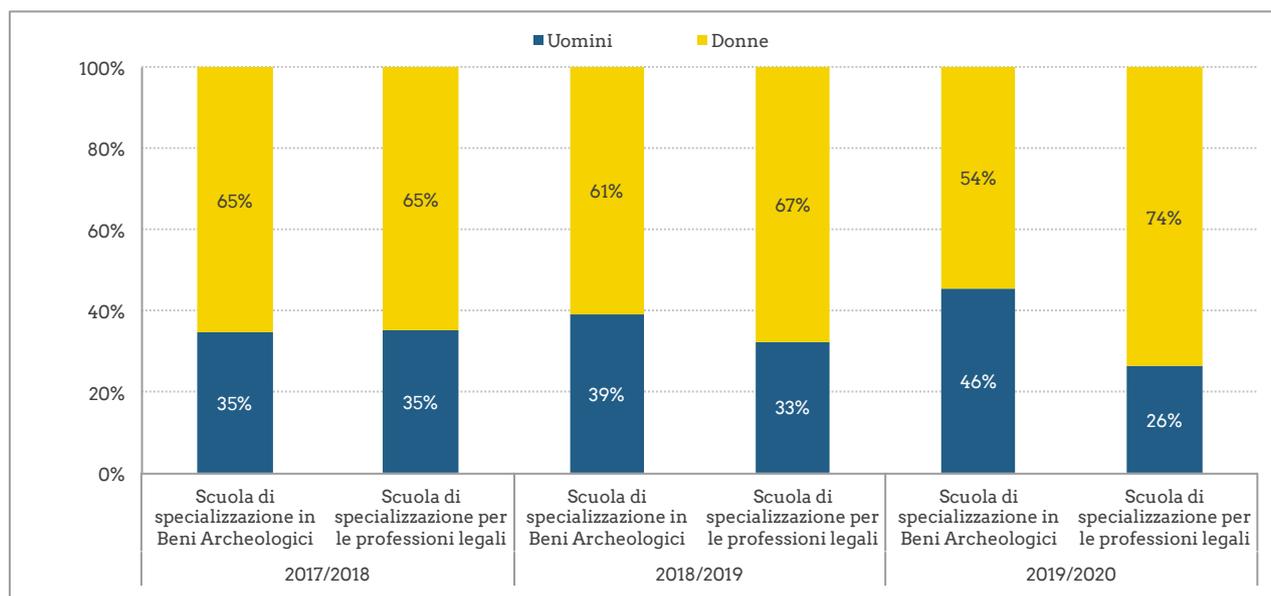


Figura 12: Percentuale di iscritte/i nelle scuole di specializzazioni attive in UniSalento (dall'a.a. 2017/18 all'a.a. 2019/2020)

OCCUPAZIONE

I dati per laureati/e magistrali indicano una percentuale maggiore di laureati maschi tra gli occupati, rispetto alle donne, sia dopo un anno dalla laurea che dopo cinque (Figure 13-16).

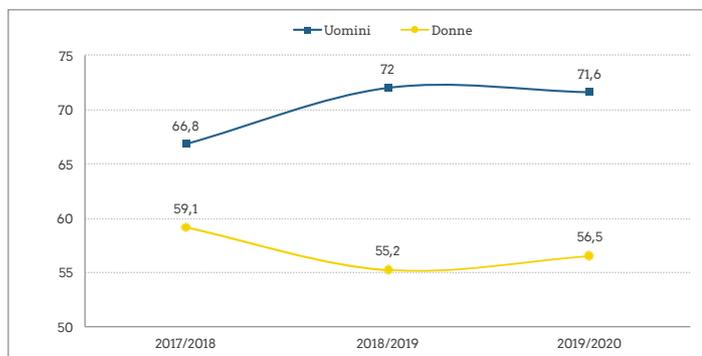


Figura 13: Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 1 anno (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

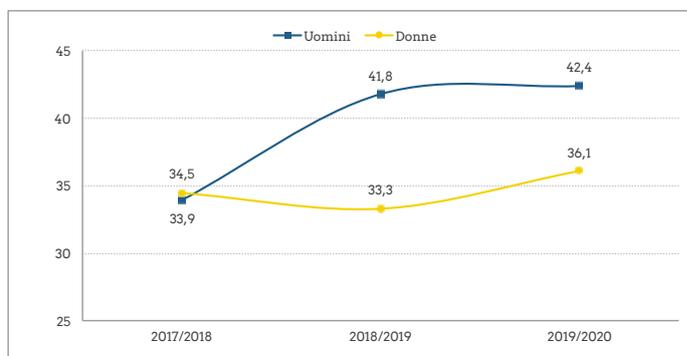


Figura 14: Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

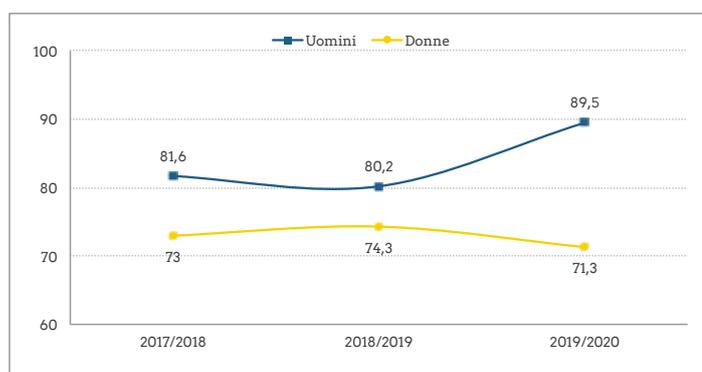


Figura 15: Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 5 anni (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

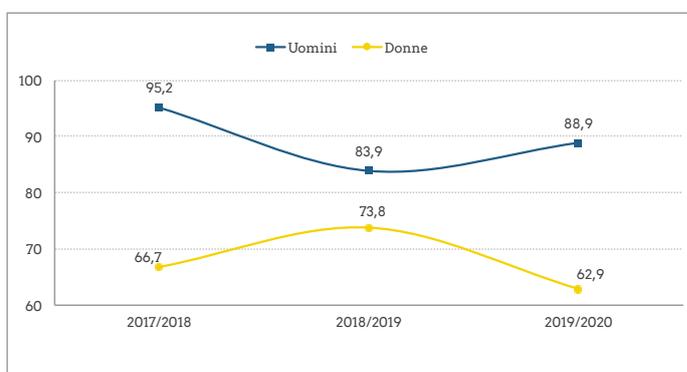


Figura 16: Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 5 anni (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

La retribuzione mensile netta evidenzia un divario a sfavore delle occupate generalmente di circa 300 euro (Figura 17 e 18).

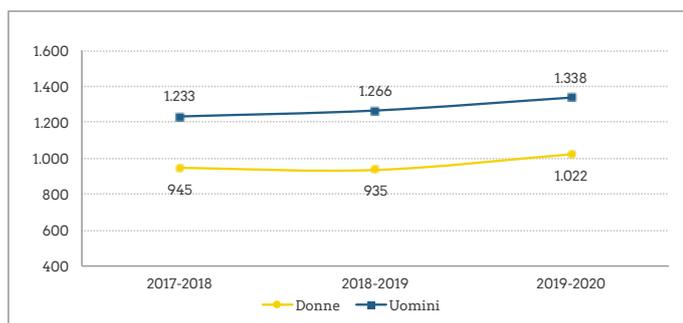
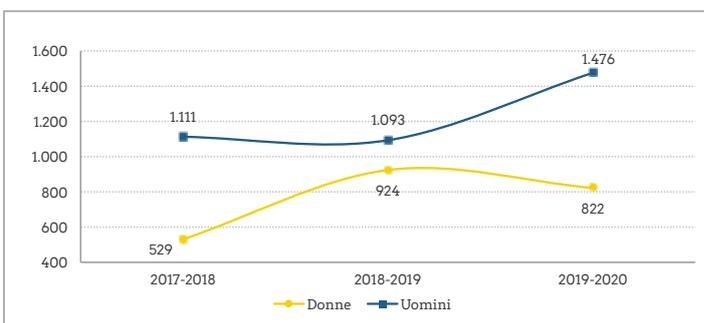


Figura 17: Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 1 anno (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)



Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

La discussione sul *gap* salariale è molto complessa, viste le caratteristiche del mercato del lavoro italiano. Qui ci limitiamo a riportare un ulteriore dato, relativo alla localizzazione (Figura 19, dove i dati risultano relativi a 1 e 3 anni dalla laurea), che evidenzia una maggiore tendenza delle laureate a rimanere al Sud, dove la situazione lavorativa è in generale ancora più svantaggiata per le donne.

Occorre anche sottolineare che comparare dati statistici concernenti l'occupazione e la disoccupazione è complicato dal fatto che la definizione di disoccupazione ai fini Istat non è sovrapponibile alla nozione di occupazione adoperata da AlmaLaurea.

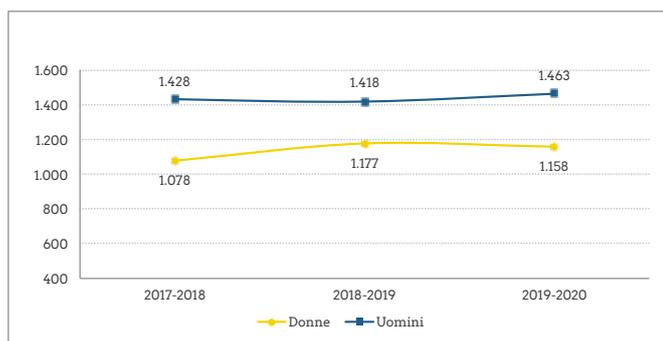
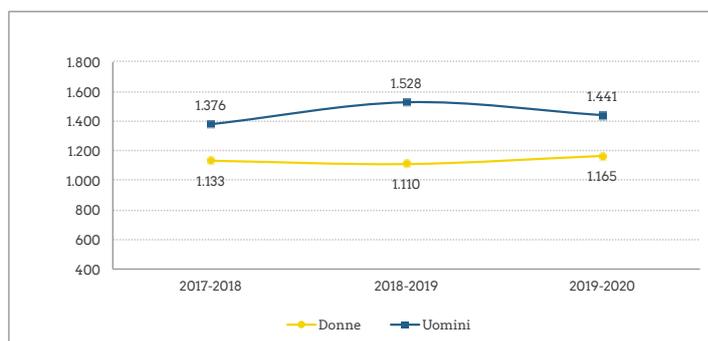


Figura 18: Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a 5 anni (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)



Retribuzione mensile di Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 5 anni (dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2019/2020)

Tuttavia, non è da sottovalutare che i dati Istat relativi alla disoccupazione - nel 2019 - in Puglia risultano essere del 17,6% per le donne e del 13,3% per gli uomini. I tassi di disoccupazione femminile sono così articolati: fino alla licenza elementare, 23%; fino alla licenza media, 23%; con diploma, 19,1% e con laurea e post-laurea: 9,4%. Mentre i tassi di disoccupazione maschile sono in tal modo suddivisi: fino alla licenza elementare: 25,4%; fino alla licenza media: 14,4%; con diploma, 13% e con laurea e post-laurea: 6,6%. Ciò comporta la rilevante conclusione che la formazione universitaria implica per donne e uomini un minore rischio di rimanere intrappolati nelle maglie della disoccupazione.

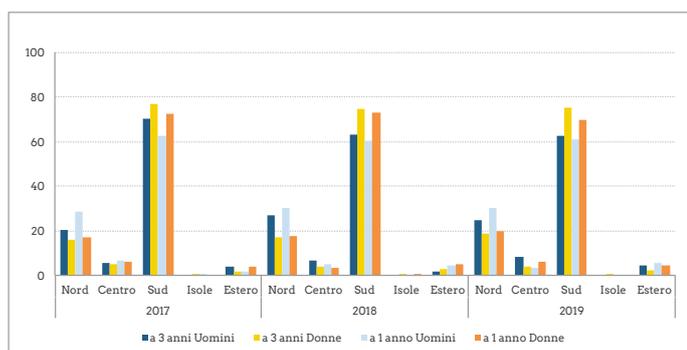
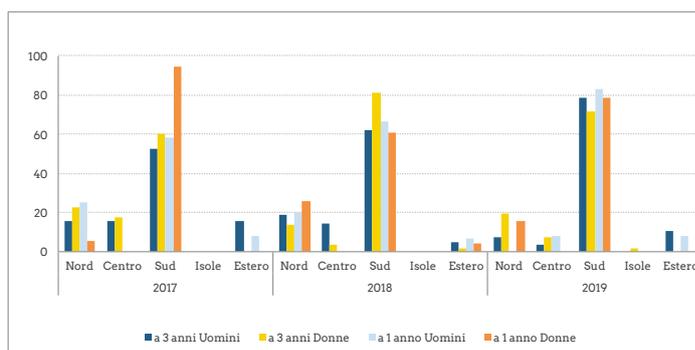


Figura 19: Localizzazione lavorativa Laureate/i Magistrali a 1 anno e a 3 anni (in percentuale, triennio 2017/2019)



Localizzazione lavorativa Laureate/i Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno e a 3 anni (in percentuale, triennio 2017/2019)

IL CONTESTO SALENTINO: ESTRAZIONE SOCIALE E CAPACITÀ REDDITUALE

Per descrivere completamente il contesto, in Figura 20 viene riportata la distribuzione del reddito secondo il parametro ISEE (non essendoci variazioni temporali significative riportiamo solo il 2019), nella quale si evidenzia che il 56% degli iscritti dichiara un ISEE inferiore a 20.000 euro, quindi un reddito che permette la totale o una significativa riduzione della tassazione universitaria.

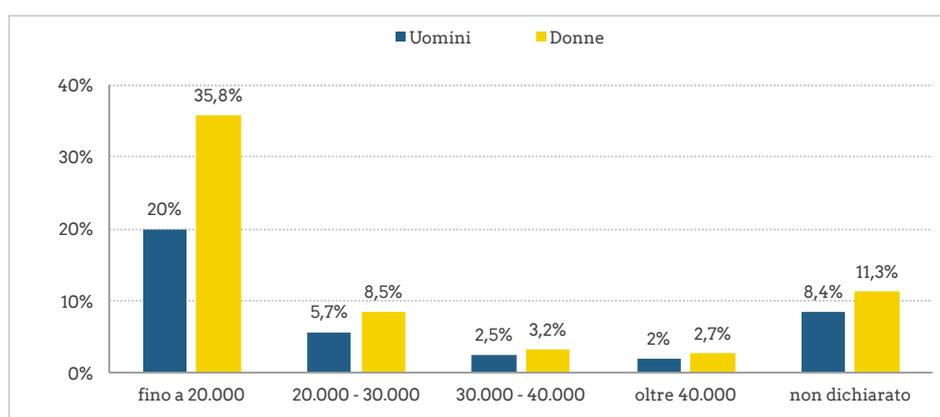


Figura 20: Distribuzione ISEE per genere (2019)

Dalla prospettiva di crescita culturale del territorio salentino, in particolare rispetto alle giovani donne, il confronto dei dati di UniSalento con quelle delle sedi universitarie del *benchmark*, illustrate in Figura 21 e riportate in Tabella 5, consentono alcune caute osservazioni. Innanzitutto, il dato è rilevante di per sé: i genitori del 41% delle donne laureate triennali a UniSalento non hanno alcun titolo di studio, contro il 30,3% dei maschi; per le laureate e laureati magistrali il dato è rispettivamente 38,5% e 30,1%. Se compariamo questi dati con quelli di Ca' Foscari a Venezia, lo scarto è notevole: in relazione ai dati della triennale, sono in analoga situazione solo il 27,9% delle laureate e il 20% dei laureati; se consideriamo la laurea magistrale le percentuali scendono a 25,1% e 25%.

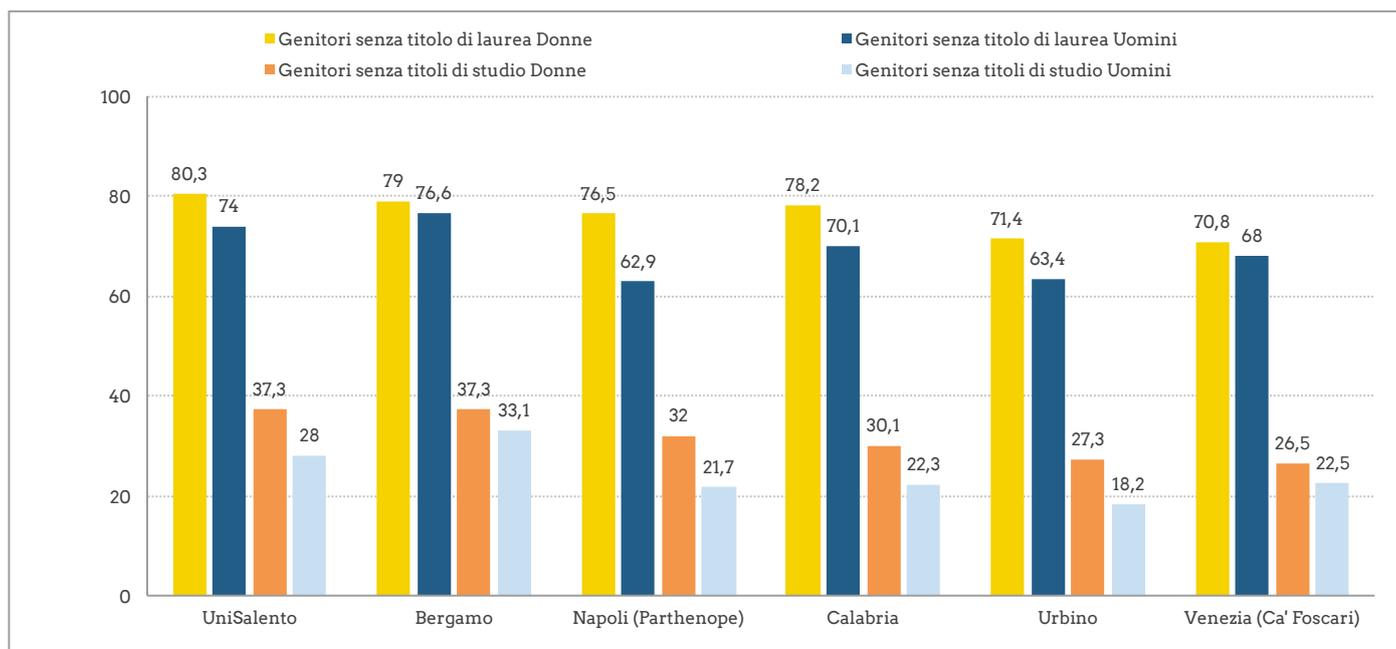


Figura 21: Quadro complessivo dell'estrazione sociale di laureate/i UniSalento in confronto con *benchmark*

	Laurea I livello			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	83,9	77	41,0	30
Bergamo	79	82,5	37,0	33,8
Napoli (Parthenope)	80,1	74,7	31	25,4
Calabria	81,0	72,0	30,6	22,4
Urbino	77,5	74,5	27,0	25,5
Venezia (Ca' Foscari)	73,1	69	27,9	20,0

	Laurea II livello			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	82,0	77	38,5	30
Bergamo	80	75,1	34,9	29,4
Napoli (Parthenope)	72,1	71,6	29	29,5
Calabria	79,3	70,9	32,9	25,0
Urbino	69,8	68,0	27,7	23,2
Venezia (Ca' Foscari)	68,5	67	25,1	25,0

Tabella 5: Estrazione sociale di laureate/i triennali, magistrali, a ciclo unico e complessivi (confronto con il *benchmark* nell'anno 2019)

	Magistrale a Ciclo Unico			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	75,0	67	32,5	24
Bergamo	78	72,2	40,0	36,1
Napoli (Parthenope)	77,2	42,4	37	10,2
Calabria	74,4	67,4	26,8	19,4
Urbino	67,0	47,8	27,1	6,0
Venezia (Ca' Foscari)	dati non disponibili	dati non disponibili	dati non disponibili	dati non disponibili

	Complessivo			
	GENITORI SENZA TITOLO DI LAUREA		GENITORI SENZA TITOLI DI STUDIO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UniSalento	80,3	74	37,3	28
Bergamo	79	76,6	37,3	33,1
Napoli (Parthenope)	76,5	62,9	32	21,7
Calabria	78,2	70,1	30,1	22,3
Urbino	71,4	63,4	27,3	18,2
Venezia (Ca' Foscari)	70,8	68	26,5	22,5

> continua **Tabella 5**

Sebbene in maniera meno accentuata, la comparazione dell'estrazione sociale dei/le laureati/e di UniSalento con quelli delle altre università che definiscono il benchmark di riferimento confermano l'esistenza di un divario culturale generazionale e di genere (più complesso da leggere è il dato relativo alle lauree magistrali a ciclo unico perché questa classe di laurea comprende un insieme più ristretto e non è sempre è facile una comparazione fra le diverse sedi). Tuttavia, complessivamente è da rimarcare la differenza fra studenti e studentesse relativamente all'istruzione dei genitori.

Concludendo, i dati sulla componente studentesca consentono una prima riflessione sul ruolo che l'Ateneo svolge sul territorio. L'analisi merita di essere approfondita successivamente e anche incrociata con altre specifiche indagini, come quelle svolte sistematicamente da SVIMEZ e ISTAT, tuttavia alcuni elementi sono particolarmente degni di essere già sottolineati. Infatti, i dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza degli studenti e delle studentesse dimostrano quanto sia importante la presenza di un'università pubblica nell'ambito salentino. Questo ruolo è ancora più rilevante se si considera la componente femminile. UniSalento rappresenta una concreta opportunità di crescita culturale e sociale per un consistente numero di giovani ed è auspicabile, ma anche attendibile, che si stia innescando un processo virtuoso. Assume oggi una dimensione ancora più rilevante, alla luce dell'esigenza di innescare in tutta Italia un processo di superamento di ataviche arretratezze. Infatti, perché questo processo avvenga non è possibile prescindere dell'apporto di una struttura accademica pubblica, in primo luogo verso il suo territorio di riferimento, verso quello nazionale e – tenendo conto della sua collocazione geografica – verso il bacino del Mediterraneo.

IN PILLOLE

- UniSalento ha circa il doppio di studentesse rispetto agli studenti.
- La provenienza geografica di iscritti/e è quasi totalmente regionale, ma la mobilità nei programmi di studio internazionali è elevata e rispecchia la composizione studentesca.
- Una parte consistente di iscritti/e dichiara redditi al di sotto della soglia richiesta per la piena tassazione; una grandissima maggioranza non ha genitori laureati.
- In controtendenza con i dati nazionali si rileva una maggiore percentuale di laureate in discipline scientifiche.
- La performance delle studentesse, in termini di voto e tempi di laurea, è nettamente migliore di quella degli studenti.
- I dati sull'occupazione e sulla retribuzione non rispecchiano tuttavia questo *trend* positivo di performance, confermando i divari a svantaggio delle donne riscontrati anche a livello nazionale.
- La lettura incrociata dei dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza degli studenti e delle studentesse confermano il rilevante ruolo che UniSalento svolge sul territorio in termini di crescita culturale e sociale complessiva della comunità salentina.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

Dai dati del 2019 emerge che la percentuale di donne per tutte le fasce della docenza nel personale docente e ricercatore è circa il 42%, con piccole variazioni nella serie storica (vedi Figura 22).

Se si osserva la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse fasce della docenza emerge che la componente femminile varia molto nella gerarchia delle carriere. In generale, al crescere del livello di carriera, la percentuale di donne diminuisce considerevolmente (vedi la 'forbice' in Figura 24, ripetuta in particolare per le carriere STEM in Figura 25, e la serie storica in Figura 23).

Rispetto alle analisi possibili negli anni passati, dove esisteva in entrata l'unico ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, che registrava una sostanziale parità di genere, con l'introduzione attraverso la legge 240/2010 (cosiddetta Riforma Gelmini) di nuove figure di ricercatori a tempo determinato (RTD-A e RTD-B, quest'ultima è in sostanza una *tenure track*), la dinamica si fa molto più complessa ed è analizzata in dettaglio nel prosieguo di questo documento. Per quanto riguarda la nostra università, la percentuale femminile tra gli RTD-A è di circa il 62% nel 2019. Come messo in evidenza nella Tabella 6, la figura dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato, che è quella meno tutelata dal punto di vista della continuità nelle prospettive di carriera, è anche quella caratterizzata da una maggiore variabilità nel tempo nella composizione di genere. Questo è anche dovuto al fatto che le immissioni di queste figure in Ateneo sono in gran parte collegati ad investimenti della Regione Puglia nell'ambito delle iniziative *Future in Research* e *Research for Innovation* che hanno permesso di finanziare un numero consistente di posizioni di ricercatori a tempo determinato di tipo A a partire dal 2014.¹⁰ Per quanto attiene alla figura degli RTD-B le percentuali erano a favore degli uomini fino al 2019, anno che vede il 53% di donne rispetto agli uomini. Queste ultime posizioni, che sono prospetticamente più stabili rispetto a quelle di RTD-A, dipendono sostanzialmente dalla disponibilità di fondi messi a disposizione dal Ministero. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/ici a tempo indeterminato (RU), permane nel tempo una uguaglianza nella distribuzione fra uomini e donne.

	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO	24	107	131	21	98	119	22	89	111
PA	82	154	236	84	155	239	91	153	244
Ricercatori	105	106	211	101	105	206	95	98	193
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD b	8	9	17	12	14	26	15	13	28
di cui RTD a	34	32	66	16	11	27	16	10	26
Assegnisti di Ricerca	75	63	138	61	50	111	70	66	136
Totale	328	471	799	295	433	728	309	429	738
Incidenza annuale di genere	41,1%	58,9%	100%	40,5%	59,5%	100%	41,9%	58,1%	100%

Tabella 6: Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2017/2019)

¹⁰ Per Future in Research si veda <https://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/SistemaPuglia/futureinresearch>; per REFIN si veda <https://www.refin.regione.puglia.it/pages/index>

Nella fascia PA (Professore/ssa Associato/a) le donne, nel 2019, rappresentano circa il 37% della composizione e la percentuale scende notevolmente passando alla prima fascia (Professore/ssa Ordinario/a) che vede nel 2019 solo il 20% di donne, corrispondente a 22 docenti donne contro 89 uomini. La dinamica di questa fascia della docenza negli ultimi anni è stata sostanzialmente influenzata dal collocamento a riposo di un numero di uomini maggiore rispetto alle donne, ma la ripartizione fra i due generi resta invariata nel tempo.

La distribuzione delle diverse fasce di docenza fra uomini e donne è comparata con il contesto nazionale nella Tabella 7, da cui si evince che la distribuzione di genere di Ateneo è sostanzialmente in linea con la distribuzione nazionale e gli scostamenti più evidenti si riscontrano per la prima fascia della docenza (PO) e per le due categorie di RTD-A e B.

	UniSalento					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	22	89	111	19,8%	80,2%	100%
Professori Associati	91	153	244	37,3%	62,7%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	95	98	193	49,2%	50,8%	100%
RTD b	15	13	28	53,6%	46,4%	100%
RTD a	16	10	26	61,5%	38,5%	100%
Totale	239	363	602	39,7%	60,3%	100%

	Italia					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	3.181	9.549	12.730	25%	75%	100%
Professori Associati	8.312	12.804	21.116	39,4%	60,6%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	5.053	5.105	10.158	49,7%	50,3%	100%
RTD b	1.698	2.400	4.098	41,4%	58,6%	100%
RTD a	1.743	2.073	3.816	45,7%	54,3%	100%
Totale	19.987	31.931	51.918	38,5%	61,5%	100%

Tabella 7: Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2019)

Nella Figura 22 è rappresentata la serie storica relativa al Personale Docente e Ricercatore, in forma aggregata e per ruolo accademico. Le serie storiche sono utili a definire la dinamica di un determinato fenomeno nel tempo, e in maniera sinottica,

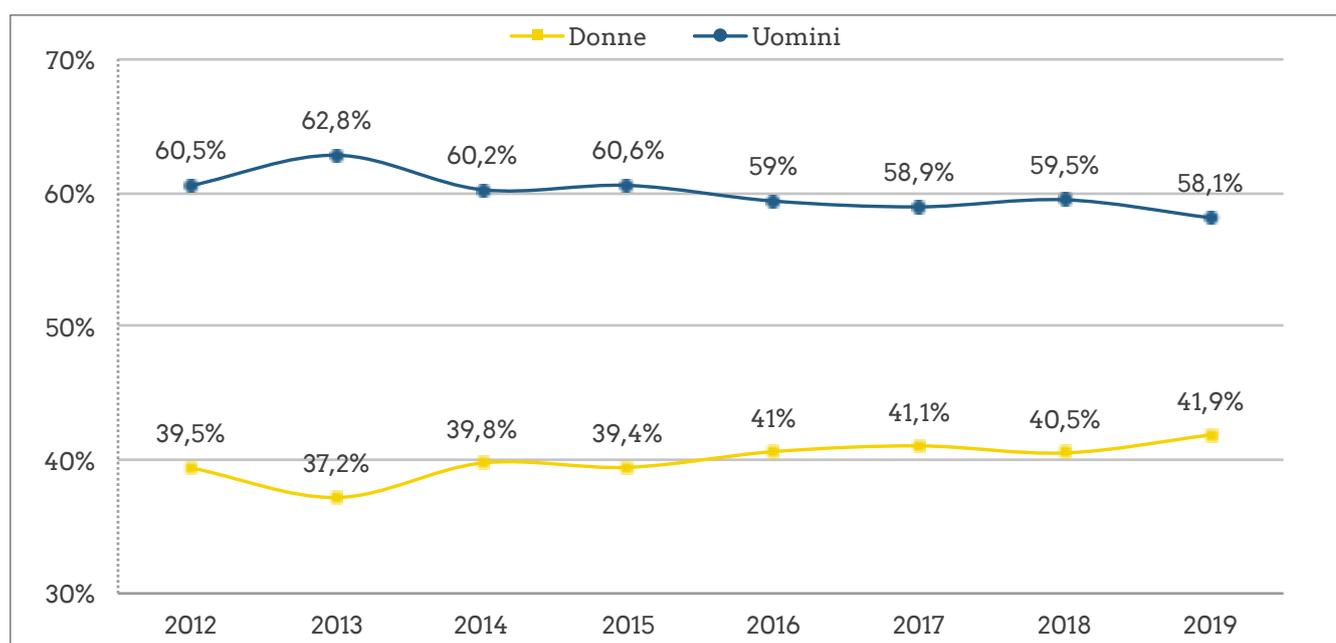


Figura 22: Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2012/2019)

presentano lo scenario rispetto alle annualità indicate. Si rileva, in generale, una tendenza costante per entrambi i generi, che spazia in un intervallo decrescente che va dal 60,5 al 58,1% (dal 2012 al 2019) per gli uomini, mostrando un leggero calo, e identifica un *range* tra il 39,5% ed il 41,9% per le donne, evidenziando un aumento inconsistente ed evidentemente un andamento troppo lento per l'intervallo di tempo considerato (otto annualità ed un aumento dell'1,4%), dunque quasi irrisorio.

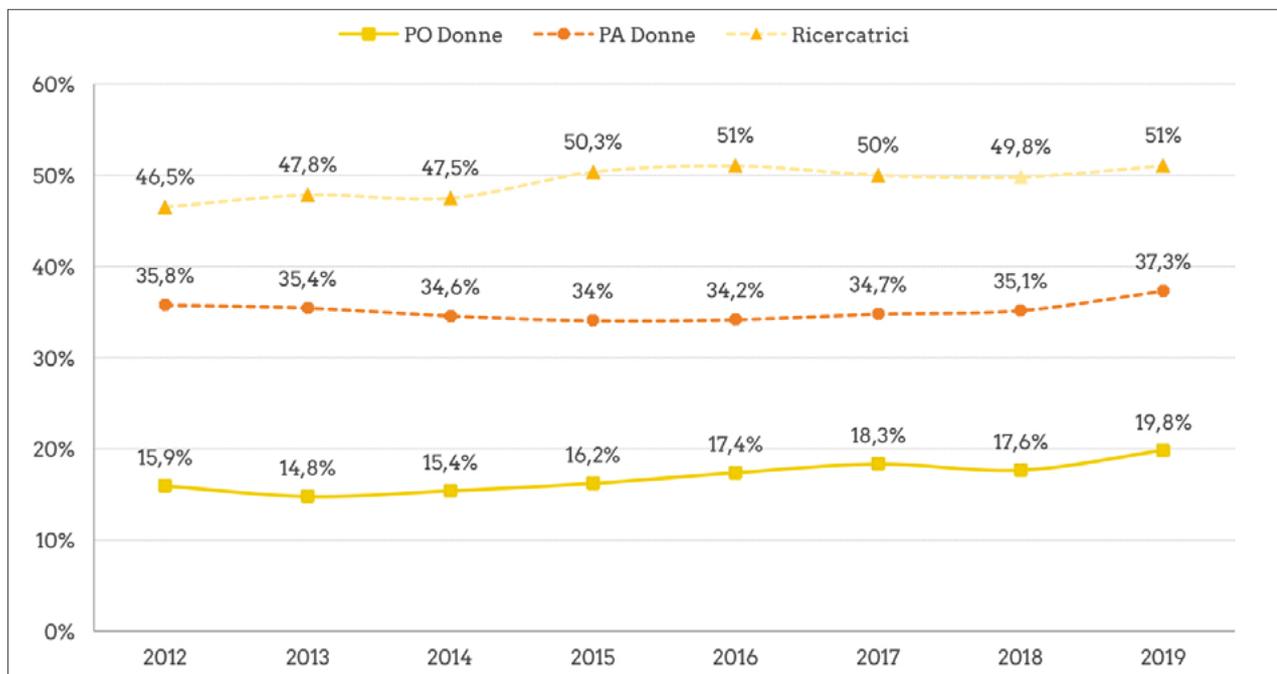


Figura 23: Serie storica del personale femminile per ruolo (2012/2019)

Nella Figura 23 viene invece riassunta la serie storica relativa ai ruoli del personale femminile di Ateneo nel tempo che, come nel grafico precedente, segnala una sostanziale costanza nella ripartizione di genere fra i ruoli con una dinamica di leggera crescita per tutte e tre le ripartizioni della docenza.

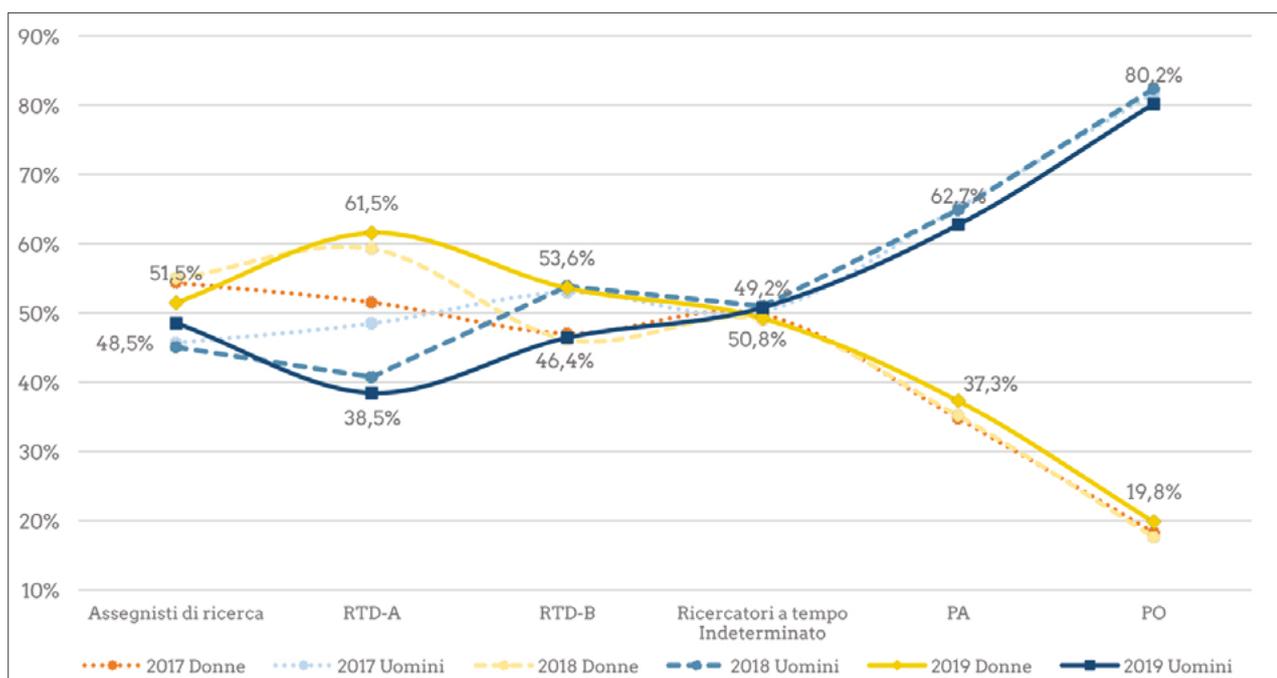


Figura 24: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2019)

La dinamica delle carriere è rilevata con chiarezza nella Figura 24 che riporta, per quanto attiene all'Ateneo fra il 2017 e il 2019, la progressione delle carriere dallo status di assegnista di ricerca fino alla prima fascia.

Come anticipato in precedenza, mentre nel periodo recente è osservabile una certa variabilità nella distribuzione fra uomini e donne nella posizione di RTD-A e B, non vi è differenza di genere fra il personale ricercatore a tempo indeterminato mentre la forbice si amplia in corrispondenza delle posizioni di seconda fascia (PA) e, come ricordato in precedenza, soprattutto nelle posizioni di prima fascia (PO).

La biforcazione nelle carriere fra donne e uomini nelle aree STEM, come messo in evidenza nella Figura 25 si avvia sin dalla fase del personale ricercatore a tempo indeterminato e, come per tutte le altre aree della ricerca, si amplia in modo sostanziale per la seconda e la prima fascia della docenza anche se, nel caso delle STEM, in modo più significativo rispetto alla figura precedente.

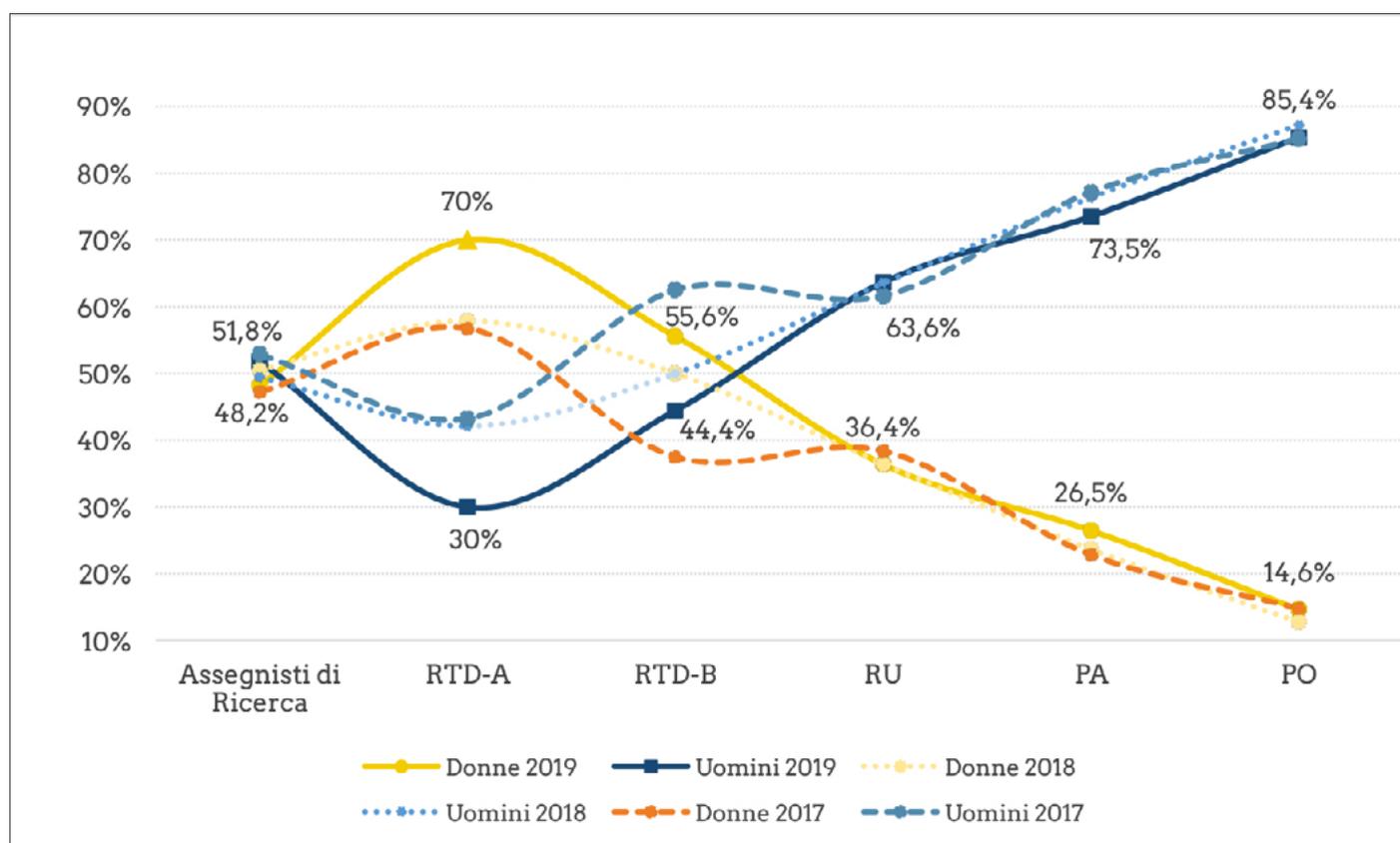


Figura 25: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2019)

Un altro interessante dato riguarda la distribuzione del personale per genere e per classi d'età. Ogni classe d'età fa riferimento ad una coorte generazionale che implica una serie di caratteristiche comuni; le quali vengono analizzate nel loro impatto sociale e lavorativo. Le coorti generazionali sono gruppi di persone che nascono in un determinato arco temporale e che si distinguono per una identità culturale e valoriale. Ogni generazione, infatti, conserva una chiave di lettura peculiare degli eventi storici attraverso la prospettiva economico-culturale propria del suo tempo. Nella Figura 26 vengono presentati i dati relativi alle classi di età del personale docente per genere e ruolo relativamente all'annualità del 2019. Viene inoltre fornito un confronto tra l'Università del Salento ed il dato italiano, ad esclusione di università telematiche e private. Partendo dal ruolo di PO, possiamo notare con chiarezza una netta differenza tra le due classi d'età 35-44 anni e 45-54 anni (che fanno parte della cosiddetta generazione di mezzo) e la classe d'età over 55 anni, denominata *baby boomers generation* (la generazione che comprende i lavoratori più anziani i quali, secondo un filone di studi internazionale, vengono definiti *older workers*).¹¹

¹¹ Si veda Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2015. 2:351-81.

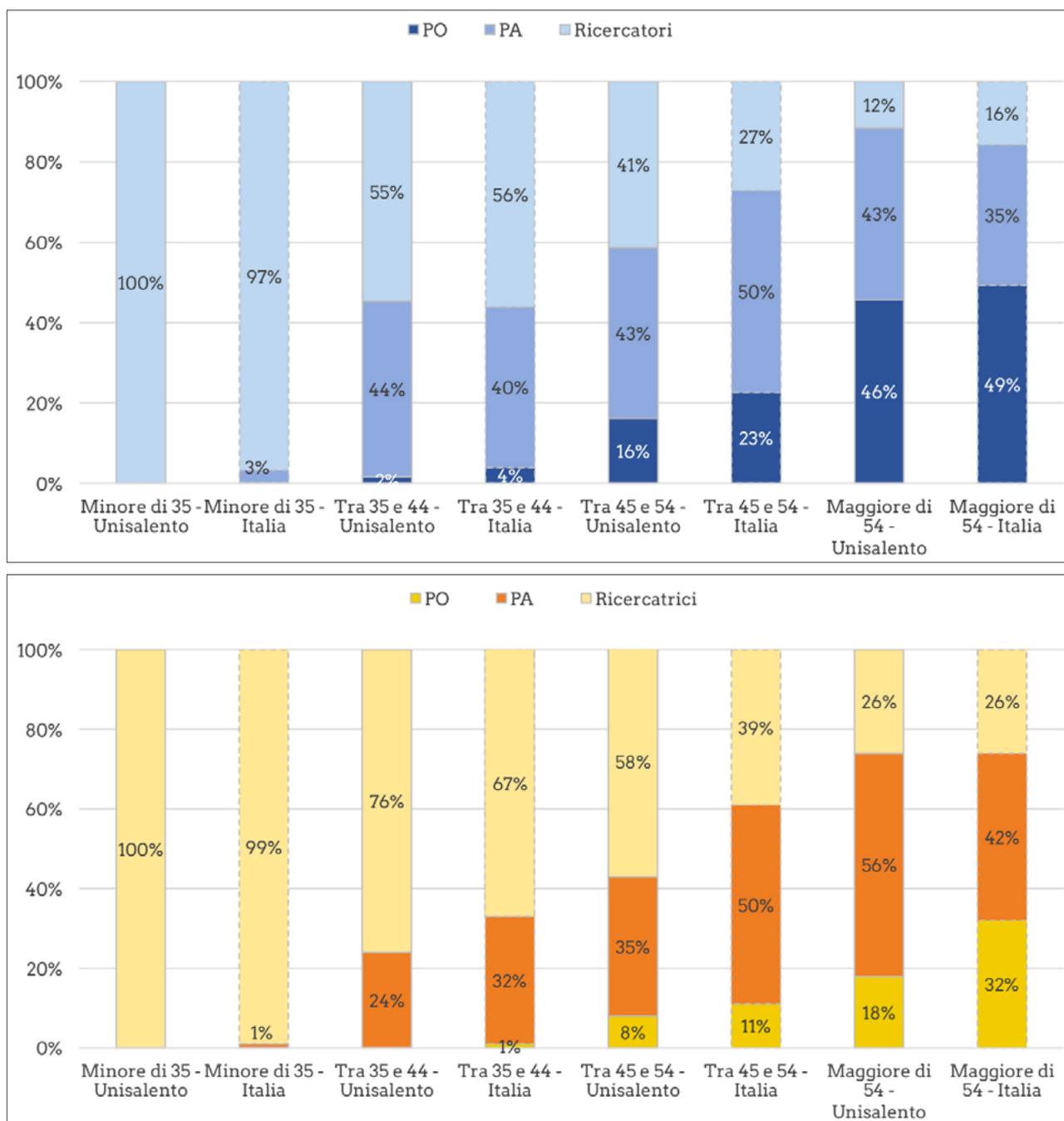


Figura 26: Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2019). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale

Nell'Università del Salento non sono presenti PA di classe under 35 anni e questo dato è confermato dalla media nazionale dove però c'è una presenza dei PA under 35, se pur poco sostanziale: uomini PA under 35 sono il 3% mentre le donne PA under 35 sono l'1%. La classe d'età 35-44 anni è scarsamente rappresentata nel ruolo PA, con una differenza di genere: ritroviamo infatti il 44% degli uomini PA di età compresa tra i 35 ed i 44 anni per UniSalento a fronte del dato nazionale che si discosta di poco (40% Italia). Le donne PA di età compresa tra i 35 ed i 44 anni sono invece il 24% (32% dato italiano).

La classe di età tra i 35 ed i 44 anni è composta da donne ricercatrici per un buon 76% a fronte delle colleghe PA aventi la stessa età (24%). Rimanendo sulla classe di età tra i 35 ed i 44 anni, un aspetto rilevante per le progressioni di carriera è la scarsissima percentuale di PO, 8% per gli uomini e praticamente inesistente per le donne. Progredendo nella classe di età tra i 45 ed i 54 anni, osserviamo una parità di genere tra PA ed un aumento nelle percentuali di PO, sia uomini che donne,

pur restando al di sotto della media nazionale. Si conferma quindi il *trend* nazionale che vede una particolare classe d'età nelle posizioni intermedie e lentezza nelle progressioni di carriera.

Il fenomeno dell'invecchiamento attivo (*ageing older workers*), è uno dei temi maggiormente trattati negli ultimi tempi ed è trasversale a diverse discipline. I recenti cambiamenti socio-demografici del contesto internazionale e nazionale hanno spostato il focus dell'attenzione sui lavoratori anziani e sulle nuove politiche di gestione della diversità nel lavoro. L'età, da variabile di secondo ordine, è diventata negli ultimi anni l'elemento principale di studi e ricerche sociologiche ed economiche sia per i processi decisionali di gestione delle risorse umane nelle organizzazioni pubbliche e private, sia per la promozione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e per una sostenibilità nel tempo di livelli di salute al lavoro. Gran parte della letteratura si è concentrata sui lavoratori anziani e sulle loro carriere. Pochi studi hanno invece evidenziato le difficoltà della generazione di mezzo, cioè le classi di età 35-44 e 45-54 anni. La Figura 26 conferma la difficoltà nel raggiungimento dei propri obiettivi di carriera e nelle progressioni da un ruolo all'altro, sia per gli uomini che per le donne, che emerge anche dal panorama nazionale.

Nella Figura 27 e nella Tabella 8 vengono invece analizzati il regime di impiego di donne e uomini (tempo pieno – tempo definito) nelle annualità 2017, 2018 e 2019.

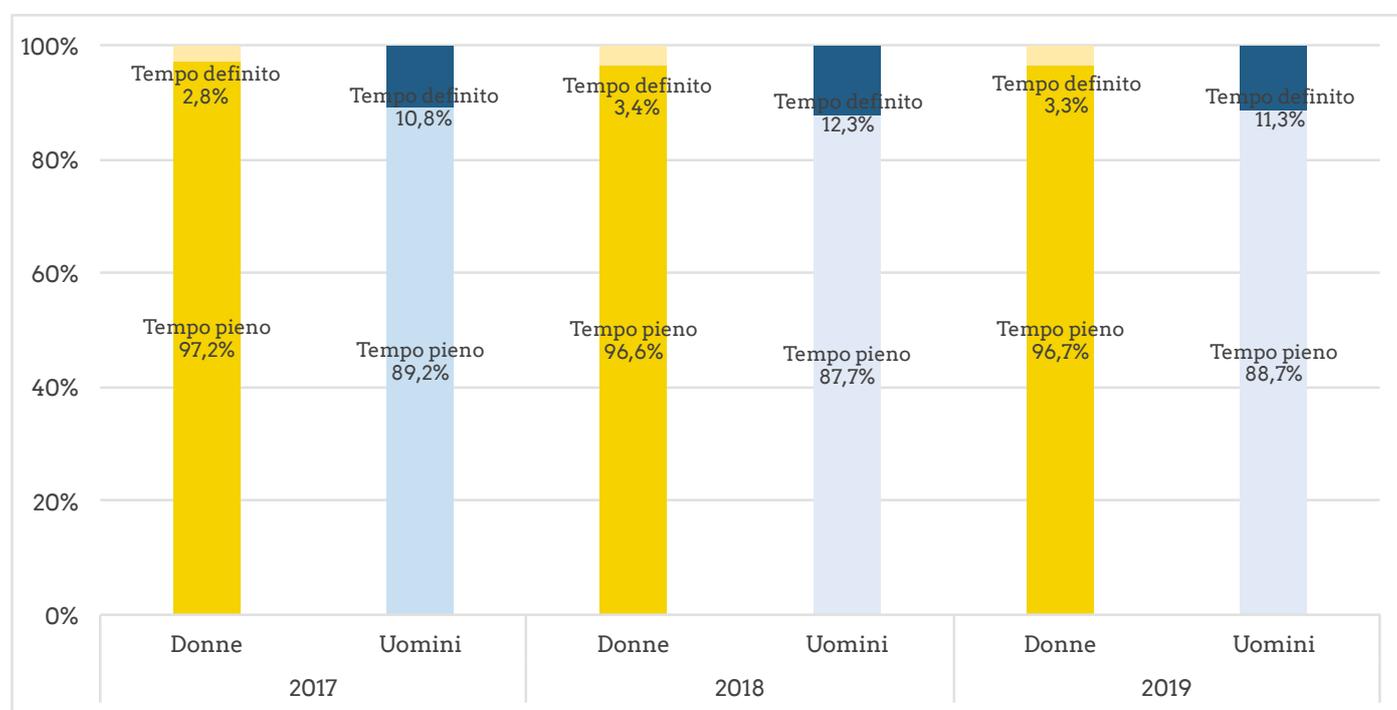


Figura 27: Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2019)

Come emerge con chiarezza dai dati, le donne sono maggiormente orientate verso un regime di impiego a tempo pieno (e per converso il regime di impiego a tempo definito oscilla fra il 2,8 e il 3,3%) mentre nella componente maschile il regime a tempo definito è scelto da un range di personale docente fra il 10,8 e l'11,3% nel periodo analizzato.

Il Glass Ceiling Index (CGI) è un indice suggerito dalla Commissione Europea all'interno del rapporto *She Figures*, che permette di cogliere in modo sintetico il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo', vale a dire la difficoltà per le donne di raggiungere una parità sostanziale con gli uomini nel ricoprire posizioni apicali all'interno delle istituzioni accademiche. L'Indice misura il rapporto tra il numero di donne PO e il numero totale di PO normalizzato con la percentuale totale di donne docenti in ateneo. Un valore del CGI pari a 1 segnala che non vi è differenza di genere mentre un valore minore di 1 indica che le donne sono sovra-rappresentate nelle posizioni accademiche di prima fascia (PO). Infine, un valore maggiore di 1 indica che le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni apicali. Nella seguente Figura 28 vengono rappresentati i valori del CGI UniSalento, per le tre annualità 2017-2019, comparati con le università che fanno parte del

		2017		2018		2019	
		Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito
Ordinari	Donne	23	1	20	1	21	1
	Uomini	93	14	83	15	76	13
Associati	Donne	79	3	80	4	87	4
	Uomini	137	17	137	18	136	17
Ricercatori	Donne	103	2	99	2	93	2
	Uomini	94	12	92	13	86	11
RTDb	Donne	8		12		15	
	Uomini	9		14		13	
RTDa	Donne	33	1	15	1	15	1
	Uomini	30	1	10	1	10	
Totale		609	51	562	55	552	49
TOTALE		660		617		601	

Tabella 8: Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2017/2019)

benchmark (università generaliste di medie dimensioni) individuato per la redazione del Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 e con il dato nazionale. L'Ateneo mostra i dati peggiori sia rispetto agli atenei individuati per la comparazione sia rispetto al dato nazionale, con un valore del CGI che è superiore a 2 in tutti gli anni della rilevazione.

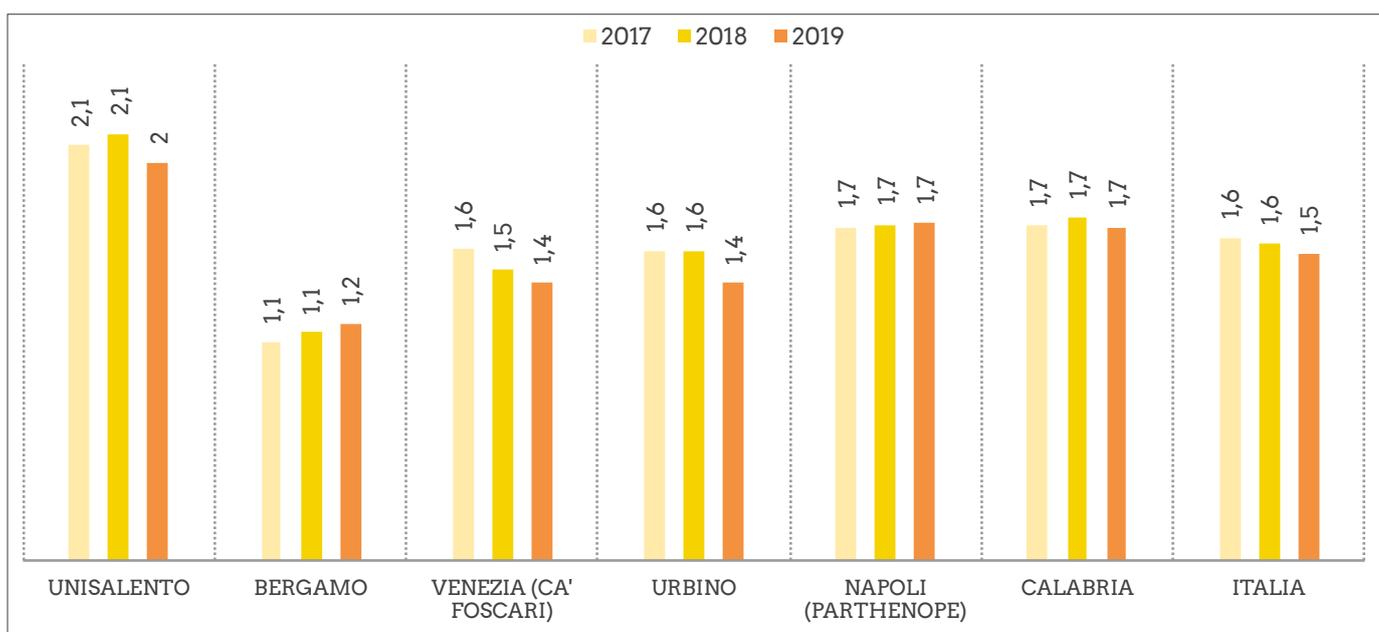


Figura 28: Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2017/2019)

GOVERNANCE

La scarsa presenza di donne nei ruoli apicali ha conseguenze dirette sul divario nella rappresentanza per genere negli organi di *governance* infatti, in molti casi, l'accesso ad alcune posizioni di governo è riservato solo ai docenti di prima e seconda fascia che sono quelli in cui, come abbiamo visto in precedenza, le donne sono meno presenti. La Figura 29 e la Figura 30 analizzano la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo.

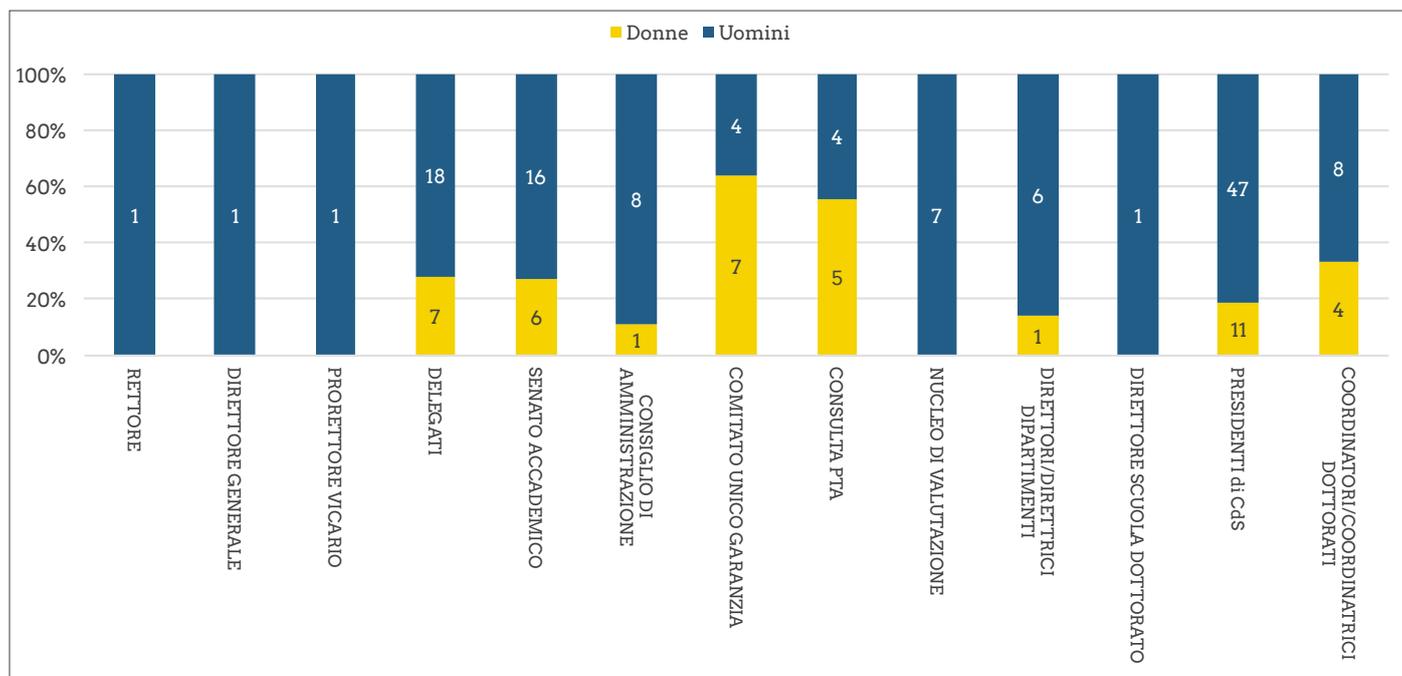


Figura 29: Governance di Ateneo per genere (2018)

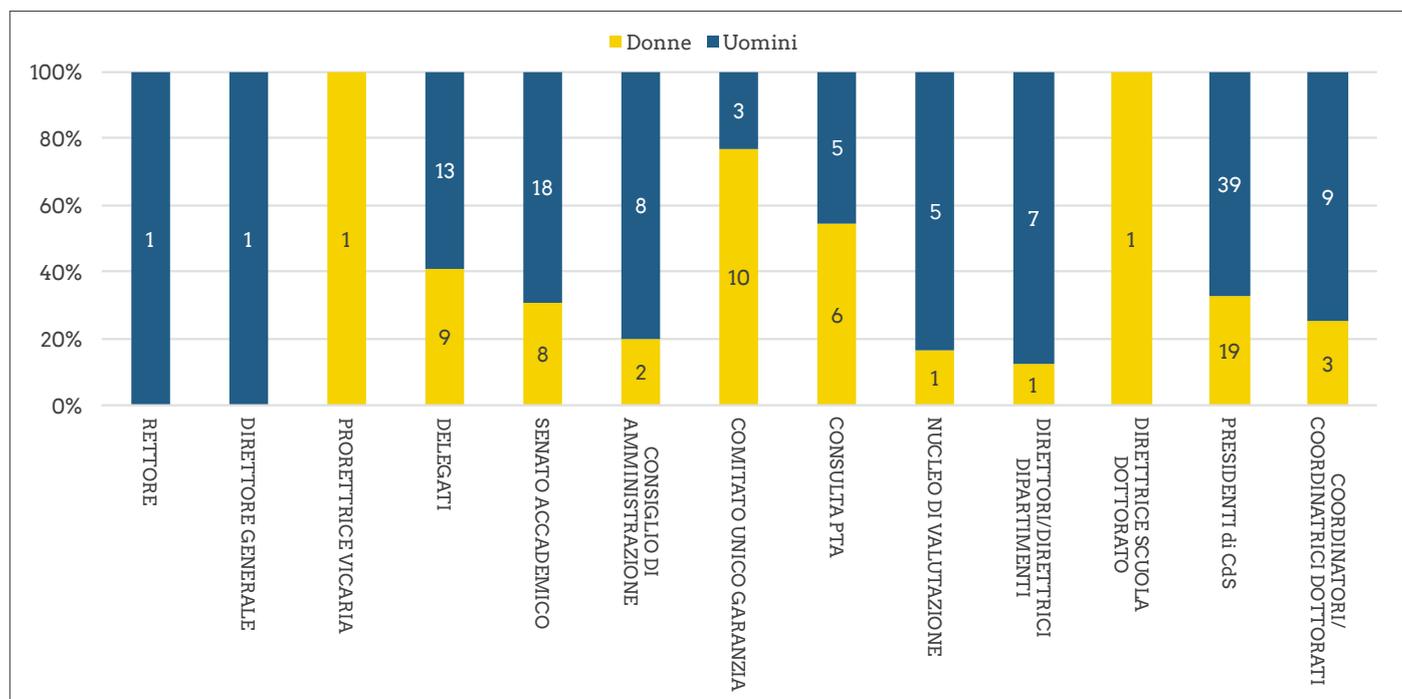


Figura 30: Governance di Ateneo per genere (biennio 2019/2020)

Nell'ultima annualità del 2019 il divario di genere è leggermente attenuato con l'insediamento del nuovo Rettore: in particolare per la prima volta la Rettrice vicaria è una donna ed è donna la direttrice della Scuola di Dottorato. Per il resto, le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità in tutti gli organi di *governance* (vedi una sola donna su 6 componenti nell'ambito della compagine del Nucleo di Valutazione e solo 2 donne su 10 componenti il Consiglio di Amministrazione). Fanno eccezione la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo ed il Comitato Unico di Garanzia. Anche nel numero di direttori di Dipartimento (che risultano componenti di diritto del Senato Accademico), di Presidenti di corsi di studio e di Coordinatori di dottorato di ricerca delle donne risultano in netta minoranza.

DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori scientifici (vedi Tabella 9). Questo nonostante quanto osservato per la componente studentesca, che vede una forte affluenza di iscritte nei corsi scientifici. In particolare, si osserva una scarsissima presenza di donne tra le PO: nel 2019 le PO in settori scientifici sono solo 4, di cui alcune oggi in pensione contro 20 PO uomini; in ingegneria si registrano 2 donne e 15 uomini PO (vedi Figura 34).

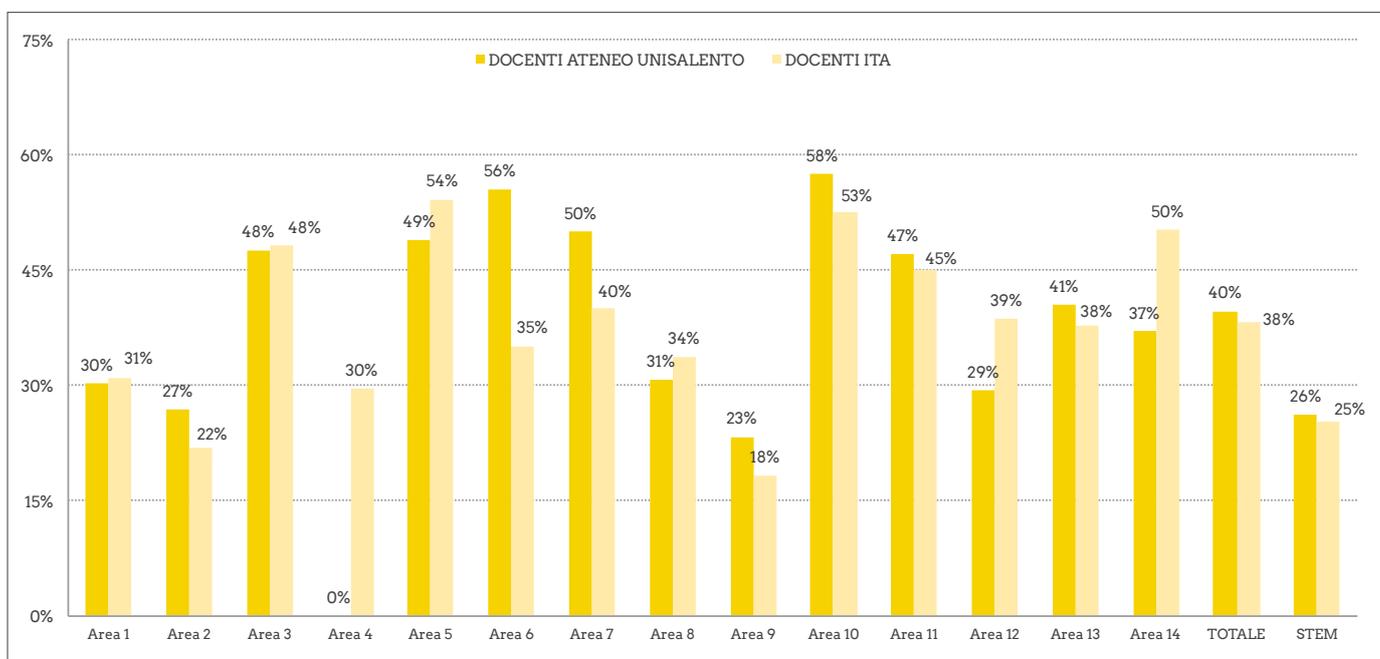


Figura 31: Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)

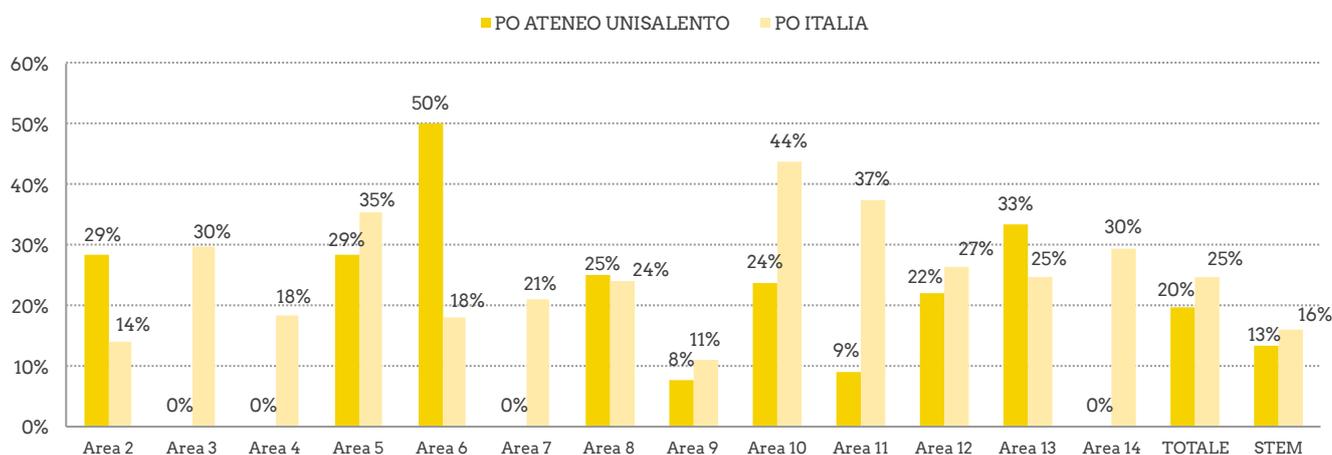


Figura 32: Percentuale di donne PO e confronto con con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)

Dall'analisi dei dati emergono differenze sostanziali tra le aree CUN per la presenza di donne che ricoprono il ruolo di PO. Nello specifico (Figura 32), è possibile osservare che nelle Aree: 1 (Scienze Matematiche ed informatiche), 3 (Scienze Chimiche), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie) non sono presenti donne PO. Nelle Aree 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 14 (Scienze politiche e sociali), sono presenti in Ateneo donne PO ma la percentuale è molto al di sotto del dato italiano. Nella Figura 33 troviamo la distribuzione dei docenti di prima fascia per genere e per settori di ricerca (*Field of Research and Development*) nel triennio considerata (2017/2019).

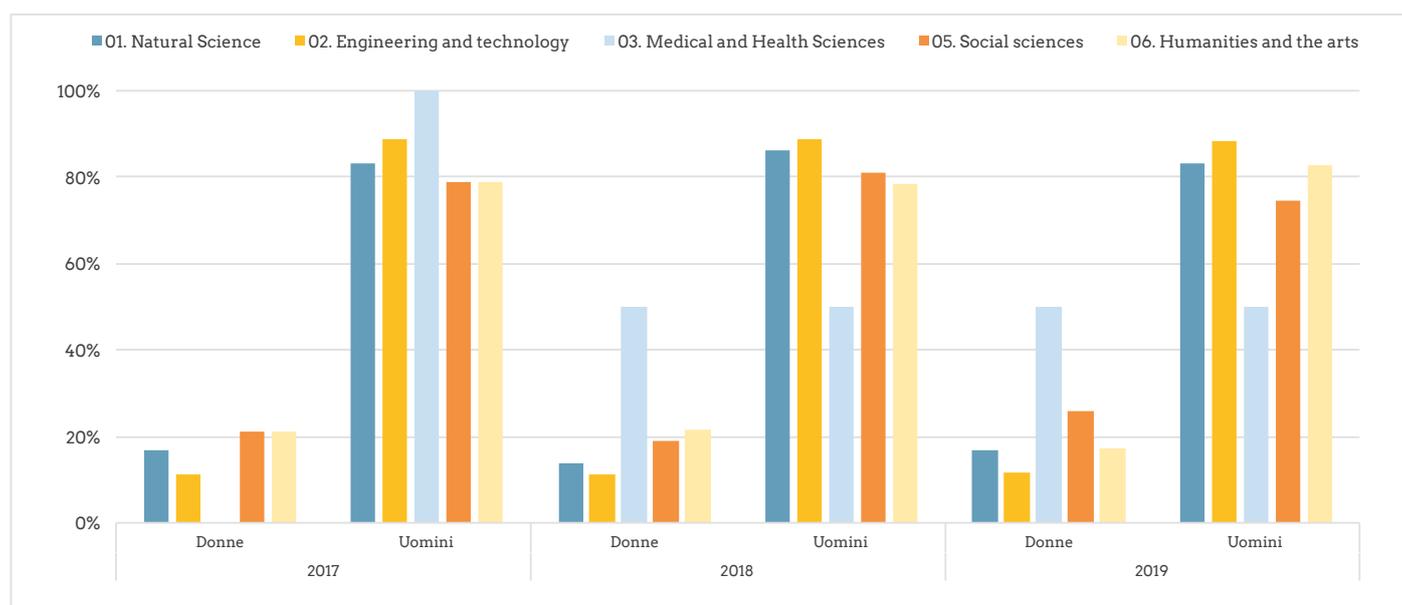


Figura 33: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e *Field of Research and Development* (2017/2019)

Come è evidente, la presenza di donne nel settore 03 "Medical and Health Sciences" inizialmente assente nell'anno 2017, inizia ad aumentare nel 2018, mantenendo un trend costante nel successivo anno (2019). Nel settore 05 "Social Sciences", ritroviamo una netta prevalenza del genere maschile (in media nei tre anni la presenza si attesta sul 78%)

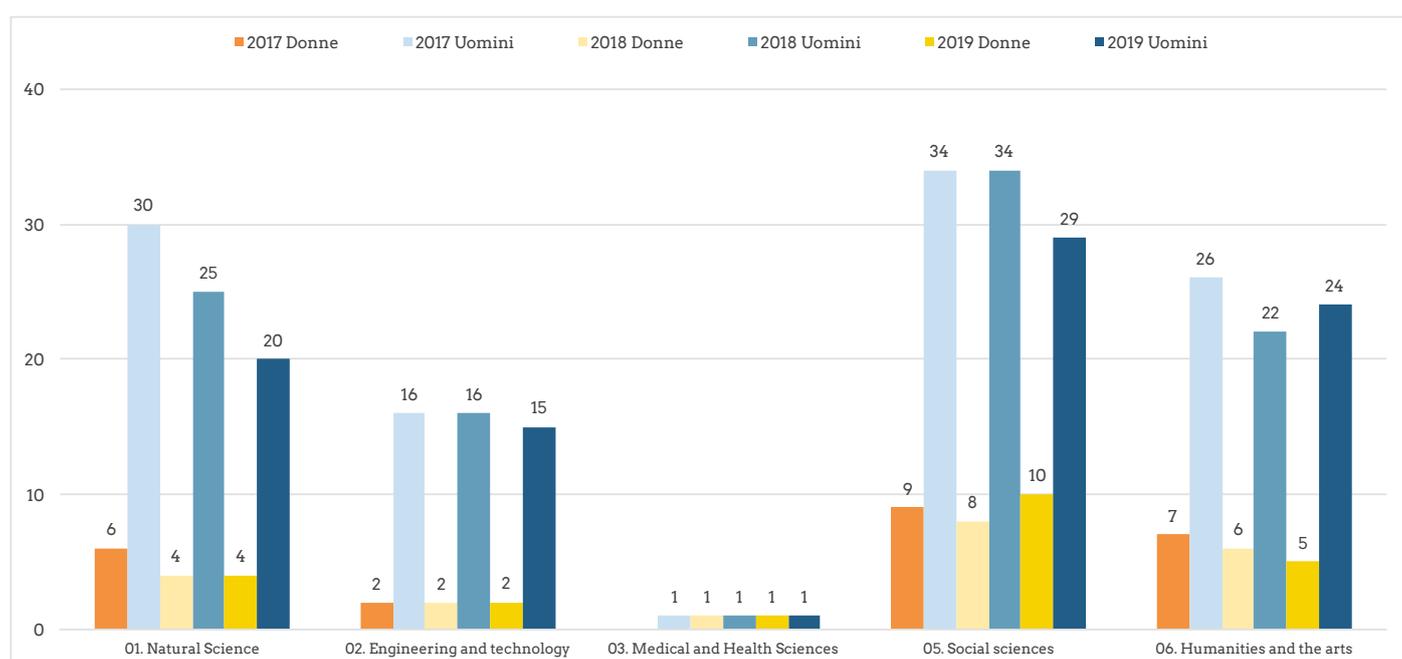


Figura 34: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e *Field of Research and Development* (2017/2019)

rispetto alla componente femminile (presenza media delle donne del 21,8%). Tale scenario si ripropone anche per il settore 06 "Humanities and Arts", dove in media nelle tre annualità il genere maschile è presente per l'80% a fronte di una componente femminile abbastanza scarsa (circa il 19%). Tale differenza si può notare anche nel settore 01 "Natural Sciences" con circa l'84% di uomini e il 15% di donne (media delle tre annualità), e nel settore 02 "Engineering and technology" con l'88,7% di presenza maschile e con una scarsissima presenza femminile (11,3%) (le percentuali si riferiscono alla media delle tre annualità).

La distribuzione in tutti i settori è indicata qui sinteticamente dalla Tabella 9 che illustra il grado di "femminilizzazione" nelle varie aree e ai vari livelli di carriera. Le celle dal blu chiaro al blu scuro indicano la prevalenza maschile.

	RTD			RU			PA			PO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	2	1	1	0,8	1	0,3	0,4	0,4	0	0	0
02 - Scienze fisiche	0,8	1	2	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4
03 - Scienze chimiche	1,3	2	+	1,3	1,3	1,3	0,5	0,4	0,4	0	0	0
04 - Scienze della terra	0	0					0	0	0	0	0	0
05 - Scienze biologiche	0,8	0,7	1,3	2,2	2,2	1,8	0,7	0,6	0,8	0,4	0,4	0,4
06 - Scienze mediche		0	+	2	2	2	0,5	0	0	0	1	1
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0	0	1					0	1			
08 - Ingegneria civile e Architettura	2	1,3	1	0,5	0,3	0	0	0	1	0,5	0,5	0,3
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,3	1,3	1,7	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,8	1,5	0,5	3	2,9	3,3	1,5	1,5	1,6	0,3	0,3	0,3
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,6	1	1,5	1,6	1,8	1,9	0,8	0,8	0,8	0,1	0,2	0,1
12 - Scienze giuridiche	1	0,7	1	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,3
13 - Scienze economiche e statistiche	0,4	1	0,5	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,3	0,3	0,5
14 - Scienze politiche e sociali	1,5	+	0	1,6	1,4	1,6	0,1	0,1	0,3	0	0	0

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
Meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
Da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
Assenza di dati		
Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	> 2	
Presenza esclusiva di sole donne per area		

Tabella 9: Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (dato del novembre 2020, per aggiornamenti vedi nota a piè di pagina)¹²

¹² In seguito agli aggiornamenti periodici del sito USTAT, alla data del 09/03/2021 risultano variare le seguenti celle:

RTD: 08 - Ingegneria civile ed architettura (2017): "1,5"; 08 - Ingegneria civile ed architettura (2018): "+"; 10 - Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche (2018): "0,5"; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (2018): "1"; 12 - Scienze giuridiche (2018): "1"

RU: 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (2019): "0,3"

PA: 07 - Scienze agrarie e veterinarie (2017): "0"

PO: 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (2017): "0"

¹³ https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Comunicazione/ConsultazioniOnline/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf

DINAMICA DI RECLUTAMENTO

Dai dati analizzati emerge che la dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni non è tale da invertire la disparità di genere nelle posizioni apicali. Naturalmente queste dinamiche dipendono solo in parte dall'Ateneo e molto dalla normativa vigente e dalle facoltà assunzionali degli Atenei che, a loro volta, vengono stabilite annualmente dal Ministero. Un altro fattore determinante per indagare la dinamica del reclutamento riguarda il sistema dell'Abilitazione Scientifica Nazionale che rappresenta l'unica via d'accesso alla carriera accademica. È in atto una discussione a livello nazionale che prende in esame l'effettiva neutralità dei parametri scelti per le abilitazioni, come anche l'opportunità di attuare azioni positive per riequilibrare la rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e negli organi di *governance*. Non appare superfluo, in questo contesto, evidenziare un aspetto rilevante per il reclutamento e le promozioni, ovvero la composizione delle commissioni che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. Nella Figura 35 è rappresentata la composizione delle commissioni di concorso dal 2017 al 2019 che rispettano la regola della parità di genere, secondo quanto indicato anche dalle linee guida ANAC nell'aggiornamento del 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione¹³.

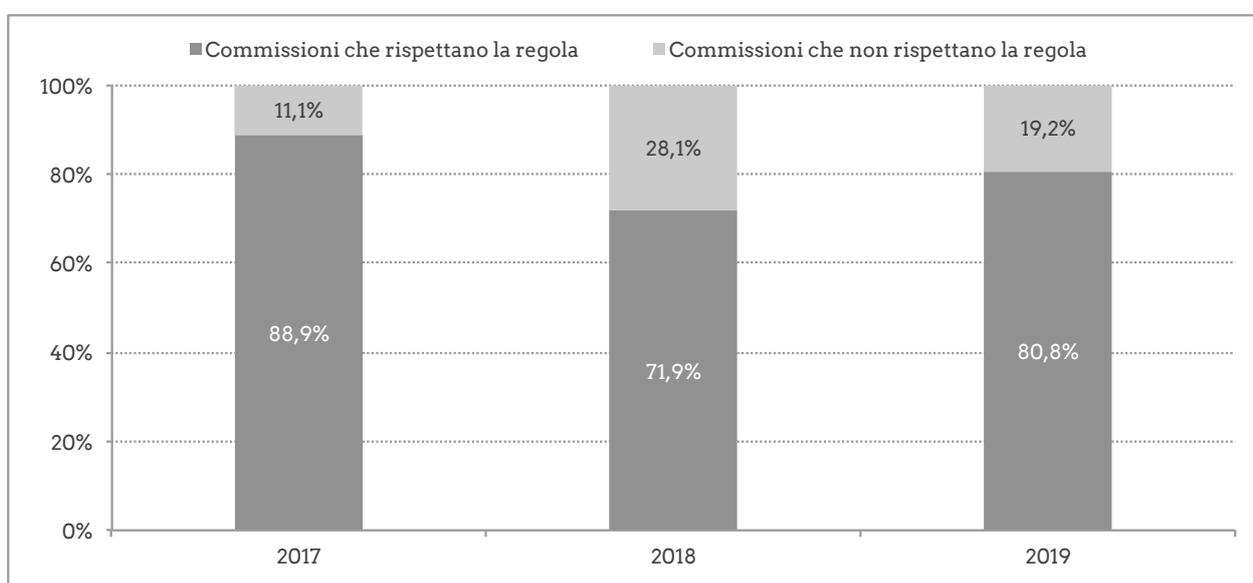


Figura 35: Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2017/2019)

La Tabella 10 indica i dati relativi alle abilitazioni di Prima e Seconda Fascia del personale docente UniSalento per tutte le tornate di abilitazione a partire dal 2012. Come emerge dai dati aggregati in termini percentuali le donne hanno un tasso di 'successo' nell'abilitazione maggiore per la prima fascia rispetto alla seconda mentre gli uomini hanno un tasso di 'successo' maggiore per la seconda fascia.

	Donne		Uomini		Abilitazioni %	
	Domande	Abilitazioni	Domande	Abilitazioni	Donne	Uomini
Fascia 1	104	63	238	118	60,6%	49,6%
Fascia 2	211	107	331	196	50,7%	59,2%

Tabella 10: Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornate dal 2012 al 2018)

Per quanto attiene ai passaggi di ruolo, nella Tabella 10, vengono esposti i dati di Ateneo relativi ai passaggi da Ricercatore/trice a tempo determinato a professore/ssa Associato/a (RD-PA), i passaggi da ricercatore/trice a tempo indeterminato a professore/ssa Associato/a (RU-PA) e infine i passaggi da Associato/a ad Ordinario/a (PA-PO). La rilevazione è riferita

al 2019 perché nelle annualità precedenti non ci sono state progressioni di carriera. Da questa rilevazione emerge che i passaggi da RU a PA sono egualitari fra uomini e donne mentre il passaggio fra RD e PA è di 5 donne e 6 uomini e il passaggio fra PA e PO è di 3 donne e 5 uomini.

	Donne	Uomini	Totale
RD - PA	5	6	11
RU - PA	5	5	10
PA - PO	3	5	8

Tabella 11: Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, 2019)

La Figura 29 analizza i medesimi dati dei passaggi di ruolo esposti in precedenza in termini percentuali. Emerge dunque con maggiore chiarezza che il passaggio alle posizioni apicali da PA a PO non è in controtendenza rispetto alla dinamica di sotto-rappresentazione delle donne al vertice delle posizioni accademiche.

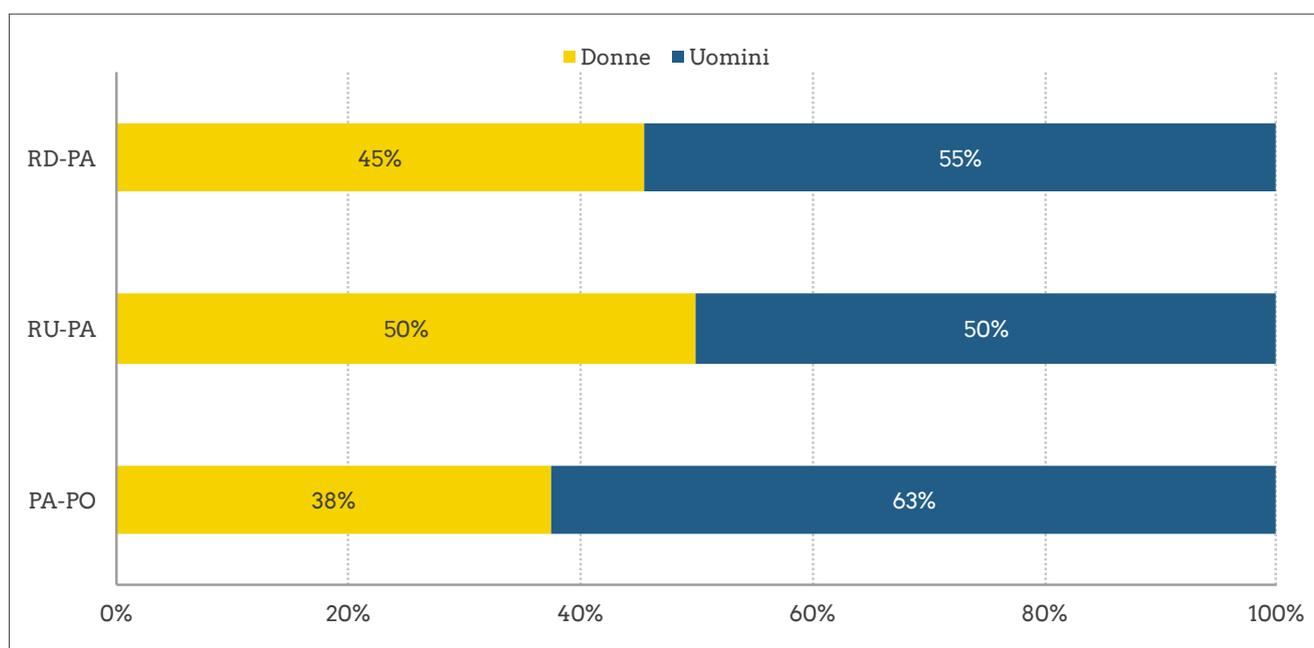


Figura 36: Percentuali passaggi di ruolo per genere (2019)

RICERCA E FINANZIAMENTI

Nel settore della ricerca e dei finanziamenti, dalla Figura 37, è possibile notare una differenza tra progetti di ricerca PRIN ed HORIZON con evidenti assenze di PI (*Principal Investigator*) donne sui PRIN negli anni 2017-2018 ed un rialzo considerevole nel 2019; ritroviamo invece una presenza sostanziale di componente maschile nei PI per HORIZON, ed una percentuale di PI donne che oscilla tra il 17% del 2017 ed il 25% del 2019. Tale dato può essere letto anche in una prospettiva organizzativa, in quanto mette in luce la possibilità per le donne di ottenere dei finanziamenti e di acquisire la responsabilità di gruppi di ricerca come una tappa fondamentale per la propria carriera.

Come si può facilmente desumere dalla Figura 38, la presenza di donne PI nel triennio 2017-2019 per quanto riguarda i progetti PRIN è pressoché assente nei dipartimenti di Economia, DISTEBA (Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali), Matematica e Fisica e DSSSU (Storia, Società e Studi sull'Uomo). La componente femminile è invece presente nel

Dipartimento di Studi Umanistici, in Beni Culturali e in Ingegneria. Per ciò che riguarda i progetti HORIZON, la situazione è diversa, la prima osservazione riguarda l'assenza di tutti i dipartimenti di area umanistico-sociale e economico-giuridica; rimangono presenti e rappresentati i dipartimenti di area tecnico-scientifica con alcune peculiarità: nel dipartimento di Matematica e Fisica e nel DISTEBA, c'è una parità di genere relativamente al numero di PI, nel dipartimento di Ingegneria vi è invece uno scarto notevole (11% donne).

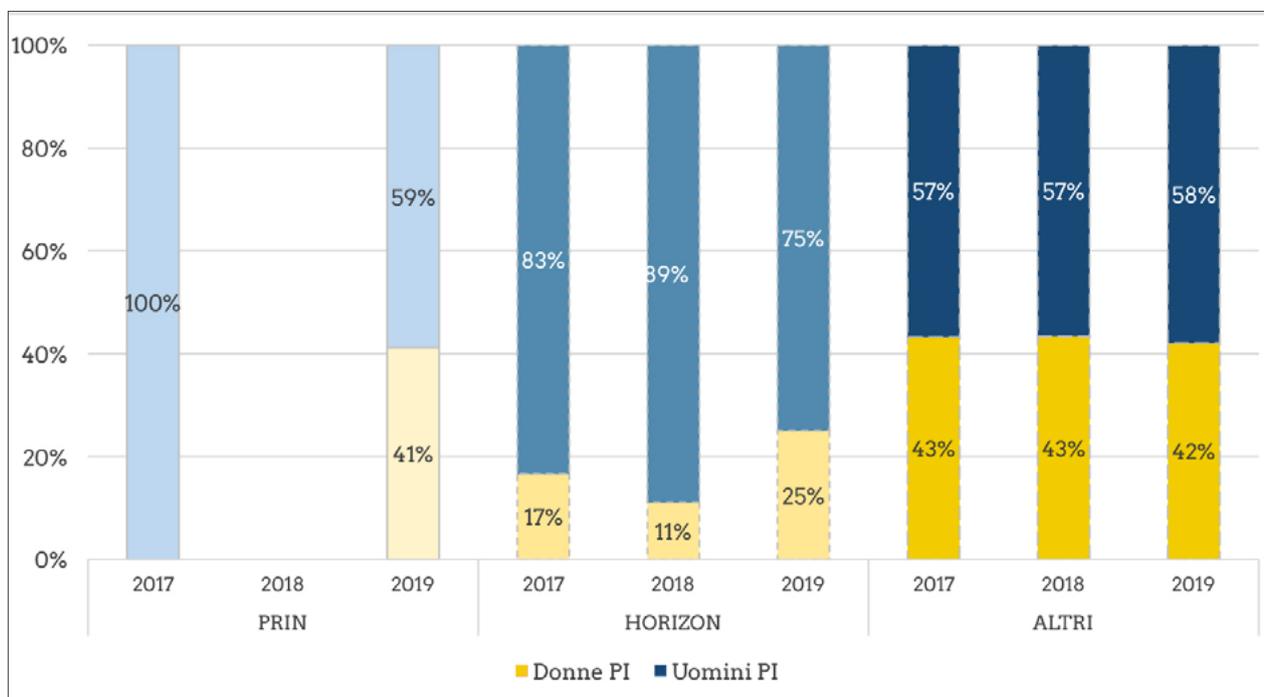


Figura 37: Distribuzione percentuale dei/le Responsabili di Progetto per genere (2017/2019)

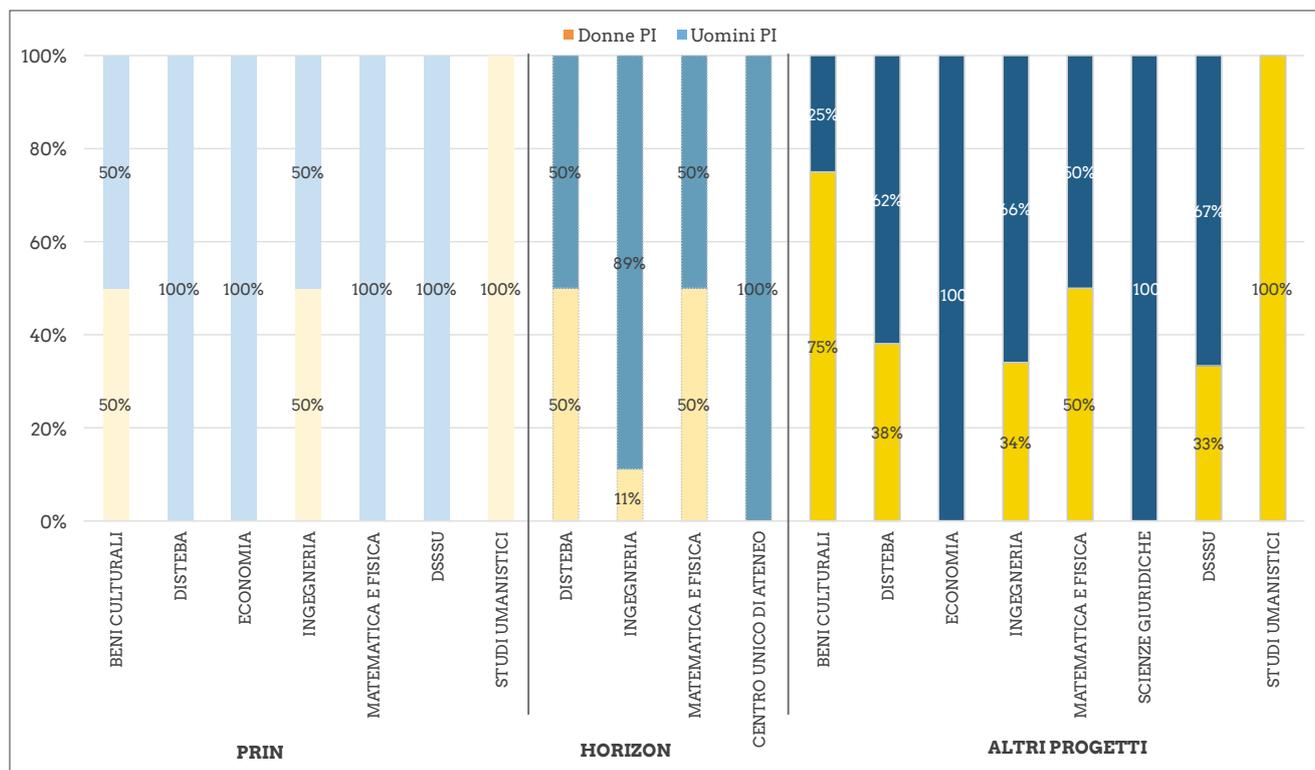


Figura 38: Distribuzione percentuale dei/le Responsabili per tipologia, genere e dipartimento

Le differenze evidenziate nelle figure precedenti confermano in alcune sezioni, il dato sull'entità media dei finanziamenti per genere (Figura 39), sottolineando però una diversità nelle caratteristiche dei progetti, poiché in alcuni casi, se pur la presenza di PI donne è inferiore a quella dei PI uomini, il progetto prevede un finanziamento maggiore, a conferma della qualità dei progetti stessi e della capacità da parte delle PI di attrarre fondi.

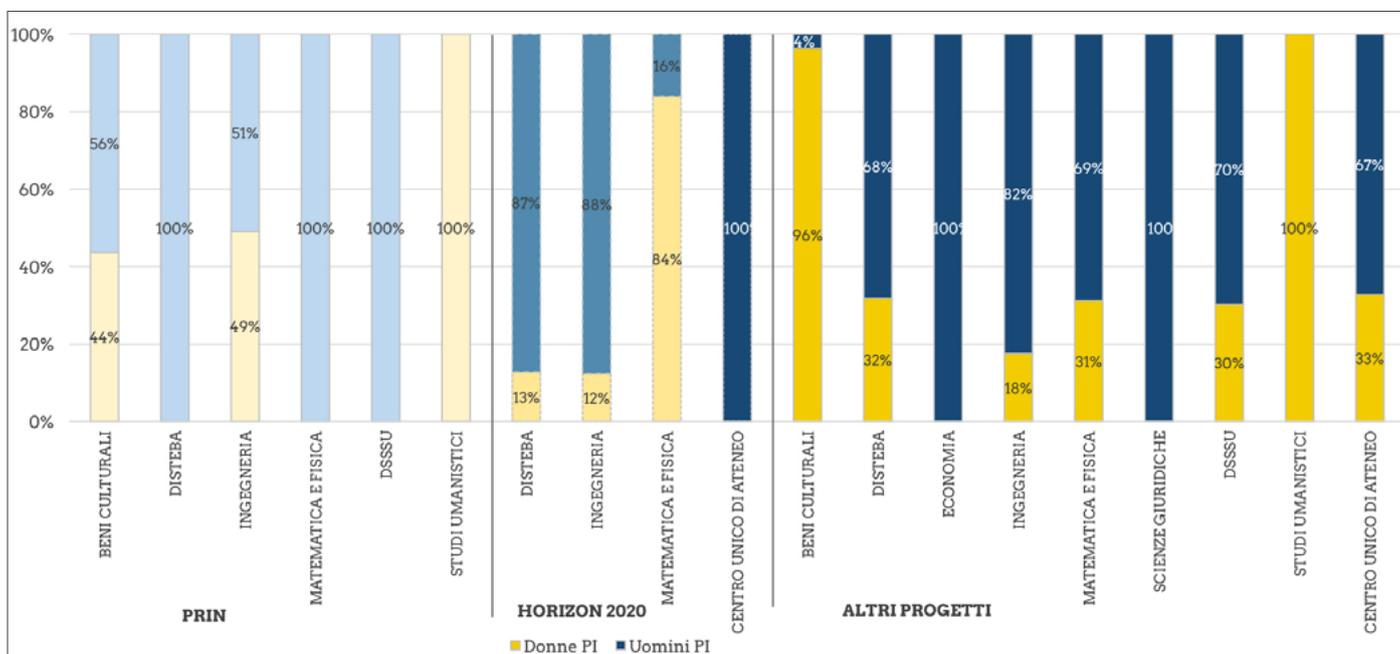


Figura 39: Distribuzione percentuale dei finanziamenti da Progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2017/2019)

DIDATTICA

Per ciò che concerne la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea nel triennio 2017/2019, i dati rilevano una presenza femminile inferiore rispetto ai colleghi. Considerati i valori generici degli estremi del segmento temporale di osservazione, si evidenzia che le donne rappresentano il 39,5% del totale dei relatori nel 2017 e il 39,5% nel 2019 (Figura 40). Questo dato è in linea con la distribuzione di genere delle diverse fasce della docenza che abbiamo analizzato in precedenza, che vede una prevalenza di docenti di seconda e prima fascia di genere maschile. A questo corrisponde un maggior carico didattico e presumibilmente un maggior numero di corsi tenuti da uomini: ne consegue che con maggiore probabilità che studenti e studentesse scelgano fra questi ultimi l'argomento per le loro tesi di laurea.

La Tabella 12 riporta, per il triennio di osservazione, la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea separatamente per Corso di Laurea (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) e per Struttura Dipartimentale. Dall'osservazione si evince che le donne ricoprono il ruolo di relatrici di tesi in misura minore rispetto agli uomini per entrambi i livelli e nella quasi totalità delle Strutture. Nell'anno 2019 le relatrici delle tesi dei Corsi di Laurea Triennale del Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali rappresentano il 63,4% del totale, mentre nel Dipartimento di Beni Culturali e relativamente ai Corsi di Laurea Magistrale la presenza femminile è poco più della metà (54,4%)

Nonostante il trend risulti nel maggior numero delle strutture dipartimentali, vi è da rilevare il deciso miglioramento di Beni Culturali dove l'affiancamento agli studenti laureandi è stato svolto, nel 2017, da circa 32 relatrici su un campione di 100 individui, mentre nel 2019 da circa 52 relatrici su un campione di 100 studenti.

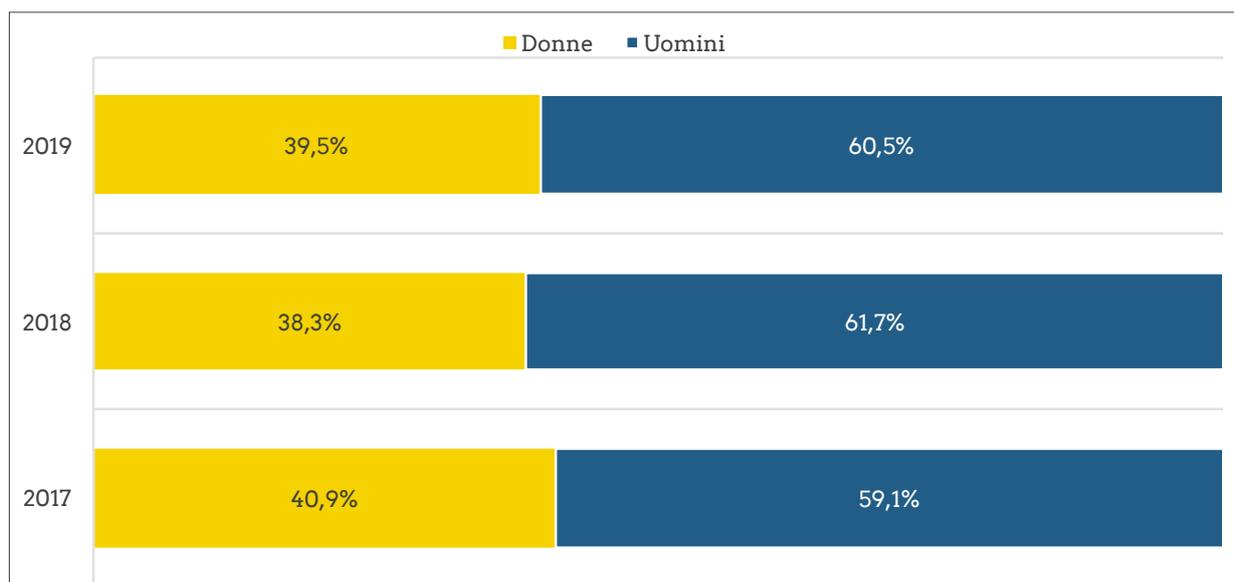


Figura 40: Serie storica dei/le relatori/trici delle tesi di laurea (2017/2019)

Anno solare	Tipo Corso	Beni Culturali		Ingegneria dell'Innovazione		Matematica e Fisica		Scienze dell'Economia		DISTEBA		Scienze Giuridiche		Storia, Società e Studi sull'Uomo		Studi Umanistici	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2015	I livello	41,1%	58,9%	20,3%	79,7%	12,2%	87,8%	50,6%	49,4%	54,5%	45,5%	30,8%	69,2%	37,2%	62,8%	43,6%	56,4%
	II livello	36,7%	63,3%	20,8%	79,2%	25,0%	75,0%	30,7%	69,3%	45,9%	54,1%	27,3%	72,7%	36,7%	63,3%	56,8%	43,2%
Totale a.s. 2015		38,7%	61,3%	20,5%	79,5%	16,1%	83,9%	41,9%	58,1%	51,2%	48,8%	27,5%	72,5%	37,1%	62,9%	48,7%	51,3%
2016	I livello	25,3%	74,7%	13,8%	86,2%	24,8%	75,2%	52,6%	47,4%	54,4%	45,6%	33,3%	66,7%	42,5%	57,5%	41,6%	58,4%
	II livello	40,6%	59,4%	20,1%	79,9%	17,9%	82,1%	27,9%	72,1%	52,0%	48,0%	23,4%	76,6%	42,2%	57,8%	47,0%	53,0%
Totale a.s. 2016		32,1%	67,9%	16,1%	83,9%	23,0%	77,0%	41,0%	59,0%	53,5%	46,5%	23,7%	76,3%	42,4%	57,6%	43,3%	56,7%
2017	I livello	35,5%	64,5%	22,4%	77,6%	26,6%	73,4%	47,2%	52,8%	57,0%	43,0%	0,0%	100,0%	49,2%	50,8%	40,6%	59,4%
	II livello	27,8%	72,2%	24,5%	75,5%	18,4%	81,6%	36,6%	63,4%	44,7%	55,3%	28,9%	71,1%	56,0%	44,0%	54,7%	45,3%
Totale a.s. 2017		31,6%	68,4%	23,3%	76,7%	24,2%	75,8%	42,7%	57,3%	51,5%	48,5%	28,6%	71,4%	50,9%	49,1%	45,6%	54,4%
2018	I livello	37,3%	62,7%	21,4%	78,6%	18,7%	81,3%	37,4%	62,6%	51,4%	48,6%	60,0%	40,0%	47,6%	52,4%	42,4%	57,6%
	II livello	29,7%	70,3%	22,0%	78,0%	12,1%	87,9%	45,3%	54,7%	50,3%	49,7%	22,7%	77,3%	42,5%	57,5%	45,6%	54,4%
Totale a.s. 2018		32,5%	67,5%	21,6%	78,4%	17,1%	82,9%	41,0%	59,0%	50,9%	49,1%	23,3%	76,7%	46,0%	54,0%	43,9%	56,1%
2019	I livello	45,7%	54,3%	18,0%	82,0%	14,6%	85,4%	37,9%	62,1%	63,4%	36,6%			48,8%	51,2%	40,2%	59,8%
	II livello	54,4%	45,6%	22,8%	77,2%	24,4%	75,6%	52,3%	47,7%	43,9%	56,1%	27,2%	72,8%	44,8%	55,2%	46,7%	53,3%
Totale a.s. 2019		51,5%	48,5%	19,6%	80,4%	17,6%	82,4%	43,0%	57,0%	54,7%	45,3%	27,2%	72,8%	47,7%	52,3%	43,2%	56,8%

Tabella 12: Distribuzione percentuale dei/le relatori/trici per genere e per tipologia di corso (2017/2019)

IN PILLOLE

- Le donne sono circa il 41% del personale docente; la presenza femminile nella composizione del personale docente diminuisce all'aumentare del livello di carriera fino a scendere al 20% nella prima fascia della docenza.
- La scarsa presenza di donne nelle posizioni medie ed apicali è ancora più evidente nelle discipline STEM.
- Nonostante i miglioramenti osservati nell'ultimo anno della rilevazione, le donne sono sottorappresentate nella governance d'Ateneo.
- Il *Glass Ceiling Index* di UniSalento evidenzia che le donne sono ancora più sottorappresentate nelle posizioni apicali di quanto lo siano nel gruppo delle università individuate nel *benchmark* e più in generale negli atenei italiani.
- La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni non ha contribuito a riequilibrare il divario di genere.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

COMPOSIZIONE

Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo (PTA) ed i collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nell'anno 2019 risultano essere complessivamente pari a n. 530 unità, di cui 268 donne (il dato risulta comprensivo del personale a tempo determinato). Come si evince dalla lettura dei dati riepilogati nella Tabella 13, la parità di genere è generalmente riscontrabile in ciascun anno del triennio 2017/2019, con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento.

Area funzionale	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
01 Dirigenza amministrativa	1	3	4	1	2	3	1	2	3
02 Amministrativa e Amministrativa-gestionale	157	89	246	156	89	245	153	84	237
03 Biblioteche	18	13	31	18	13	31	16	10	26
04 Servizi generali e tecnici	4	13	17	4	13	17	4	13	17
06 Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	64	151	215	62	146	208	64	144	208
07 Area non individuata - CEL	33	10	43	30	10	40	30	9	39
Totale	277	279	556	271	273	544	268	262	530
incidenza annuale di genere	49,8%	50,2%	100%	49,8%	50,2%	100%	50,6%	49,4%	100%

Tabella 13: Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2017/2019)

La Figura 41 riporta la composizione percentuale del personale per aree funzionali osservato nel triennio. Nell'area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale (02) e nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) si riscontra una forte e costante presenza femminile: nel 2017, rispettivamente, pari al 63,8% e al 76,7%; nel 2019 la partecipazione percentuale risulta lievemente migliorata, attestandosi, rispettivamente, al 64,6% e al 76,9%. E ancora, circa 6 donne su 10 presenze popolano l'area Biblioteche (03).

Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile pari al 70,2% in tutti gli anni del triennio; ugualmente l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio. Riepilogando le aree 02 e 03 risultano a prevalenza femminile, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale; di contro, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile.



Figura 41: Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2017/2019)

La Figura 42 mette in evidenza come, rispetto al dato italiano, la parità di genere nell'ambito del personale tecnico-amministrativo risulti ampiamente rispettata nel triennio preso in considerazione. Infatti, sebbene la prevalenza del genere femminile risulti consolidata negli atenei della penisola (58,5% nel 2017, 58,8% del 2018 e 59,4% del 2019), l'Università del Salento presenta una sostanziale uguaglianza tra i due generi.

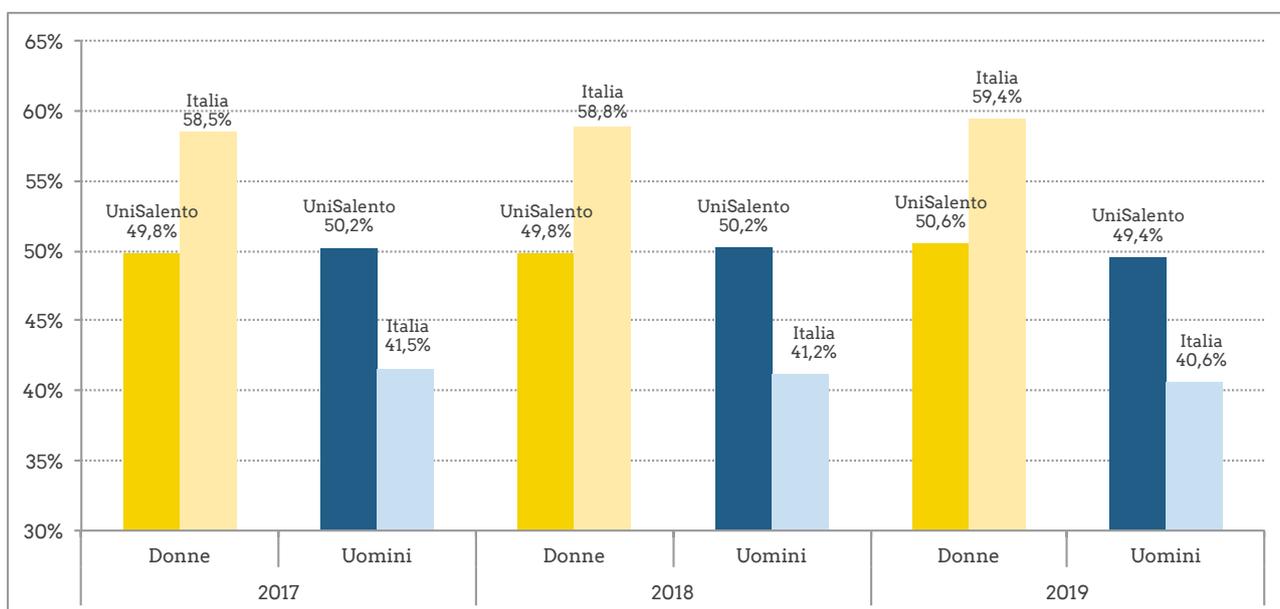


Figura 42: Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo - UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2017/2019)

Anche in termini di serie storica, confrontando il dato elaborato negli anni dal 2012 al 2019, è possibile notare come la percentuale massima di uomini risulta raggiunta nel 2016 (53,2%), con una tendenza che sembra abbassarsi negli anni seguenti arrivando a raggiungere la percentuale minima nel 2019 (51,5% Tabella 13). Considerando il dato inerente

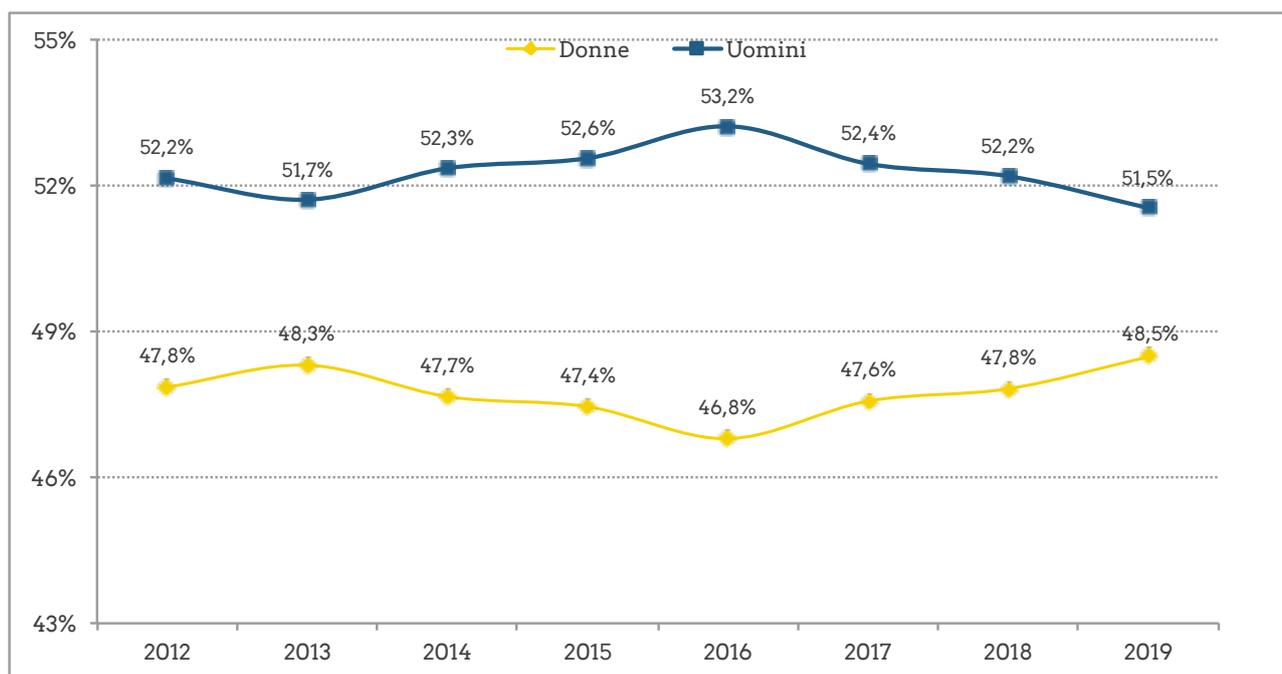


Figura 43: Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2012/2019)

alla distribuzione per genere ed area funzionale ed il confronto col dato nazionale (Figura 44), emerge una sostanziale sottorappresentazione delle donne in tutte le categorie, e nello specifico una più bassa percentuale in Dirigenza Amministrativa (-4,8%), Amministrativa ed Amministrativa gestionale (-9,4%), Biblioteche (-12,3%), Servizi generali e tecnici (-15,8%) e Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati (-7,3%). A questa minore prevalenza di lavoratrici di genere femminile è naturalmente associato un aumento in Università del Salento, rispetto al dato nazionale epurato di Università telematiche e private, di lavoratori di genere maschile nelle sopracitate aree funzionali con percentuali di segno opposto rispetto a quelle delle donne.

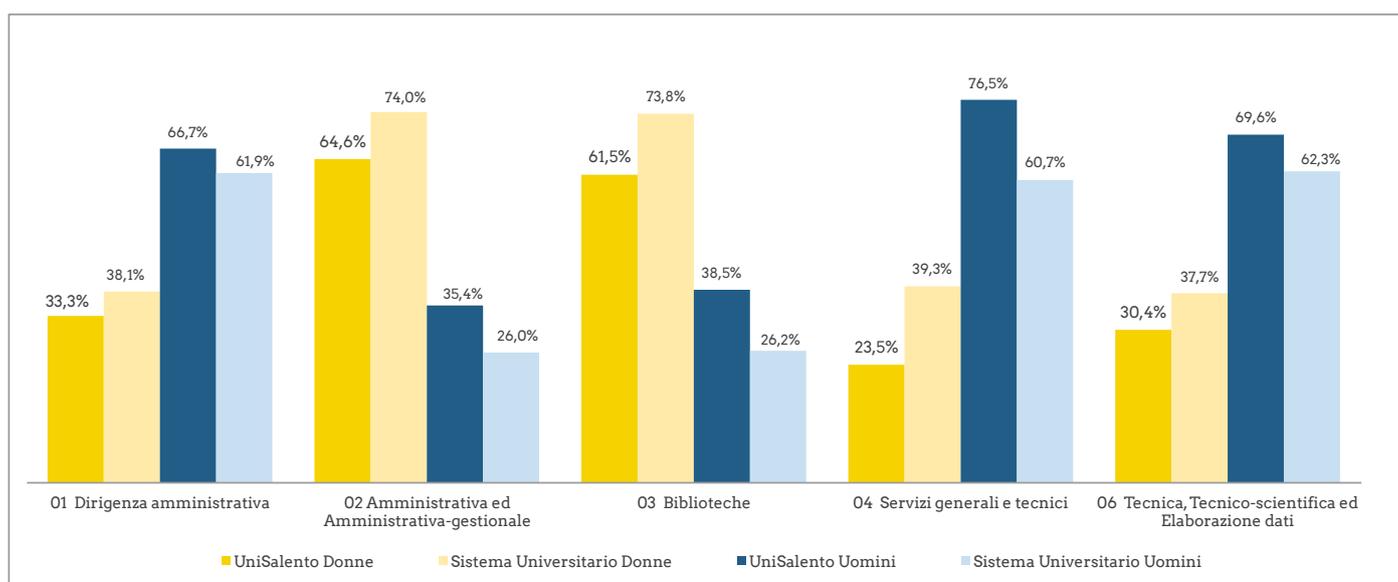


Figura 44: Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo – UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2019)

L'osservazione della distribuzione per genere e categoria contrattuale del personale tecnico-amministrativo avviene mediante la rappresentazione del diagramma a forbice delle carriere riportata in Figura 45, relativamente agli anni 2017 e 2019.

La categoria B rileva una prevalenza maschile, che si innalza ulteriormente nella categoria C. Nella categoria D il personale di genere femminile è pari al 54%, mentre nelle categorie di più elevata responsabilità e autonomia (EP e Dirigenti) si riscontra una presenza femminile minoritaria per la categoria EP (38,9%) e parità tra i due generi (1 e 1) nelle figure dirigenziali (ma soltanto per la circostanza del collocamento in aspettativa per altro incarico della seconda unità maschile).

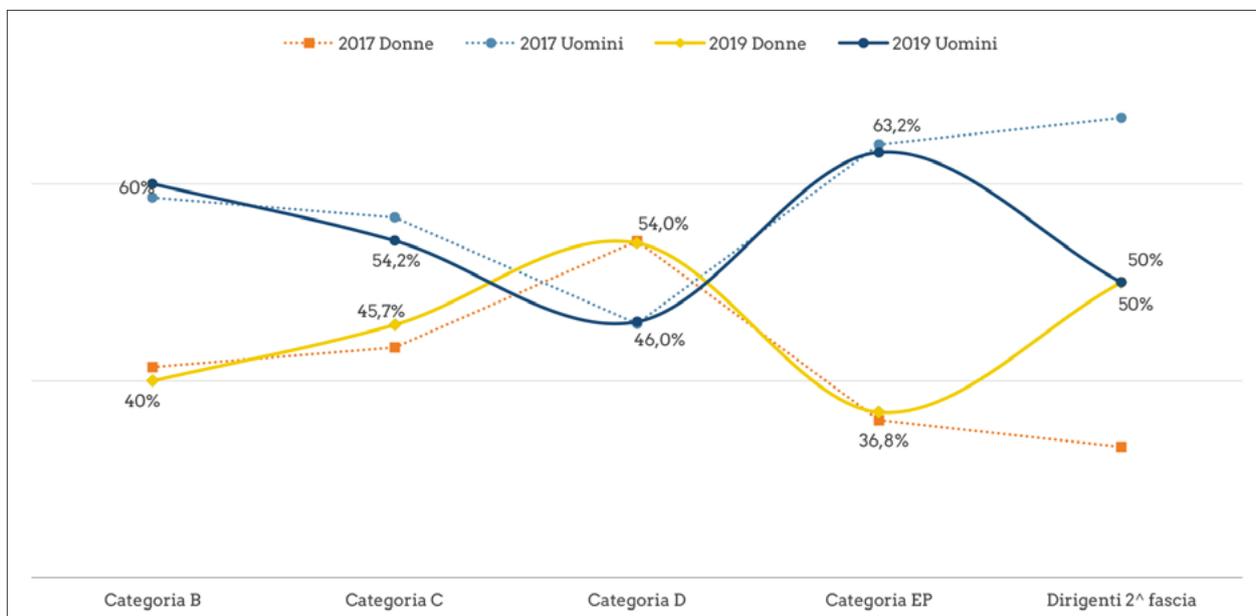


Figura 45: Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2017 e 2019)

L'analisi della composizione del personale per età anagrafica (Figura 46) evidenzia una sostanziale sovrapposizione percentuale di uomini e donne nella classe centrale: il 47,9% degli uomini ha tra 45 e 54 anni, contro il 47,4% delle donne.

Di contro, le donne hanno percentuali più basse rispetto a quelle degli uomini nella fascia maggiore di 54 anni (rispettivamente 33,5% e 36,20%). Nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di 2,7 punti percentuali a favore delle donne per il gruppo che si colloca tra 35 e 44 anni.

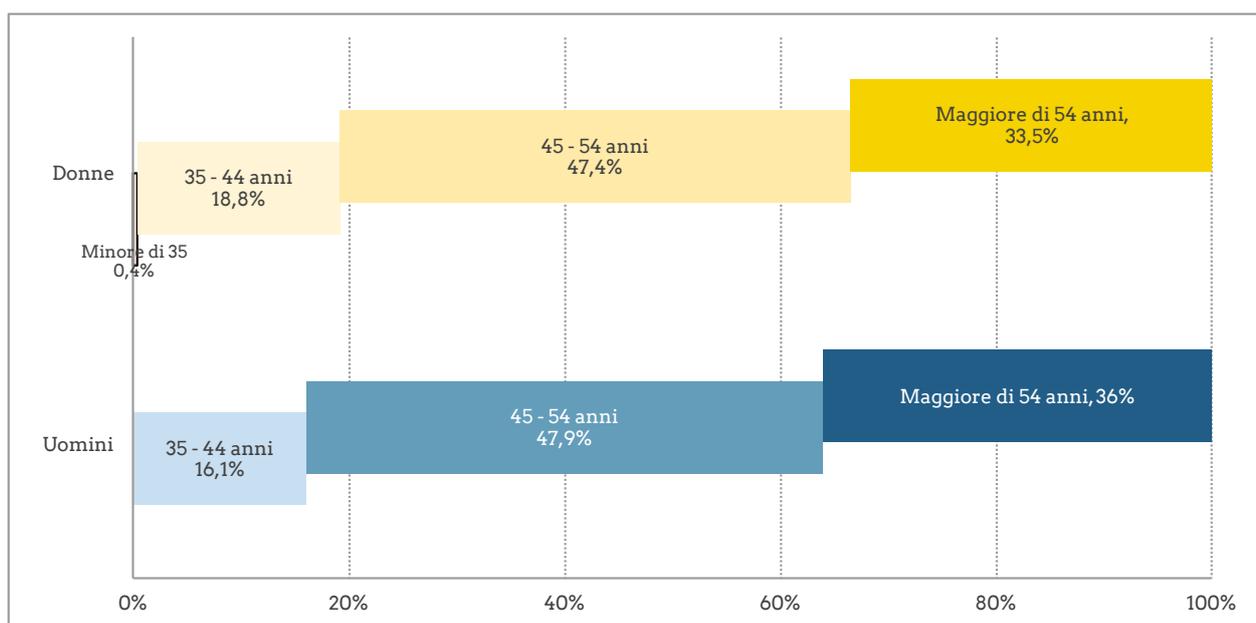


Figura 46: Composizione percentuale del personale per genere ed età (2019)

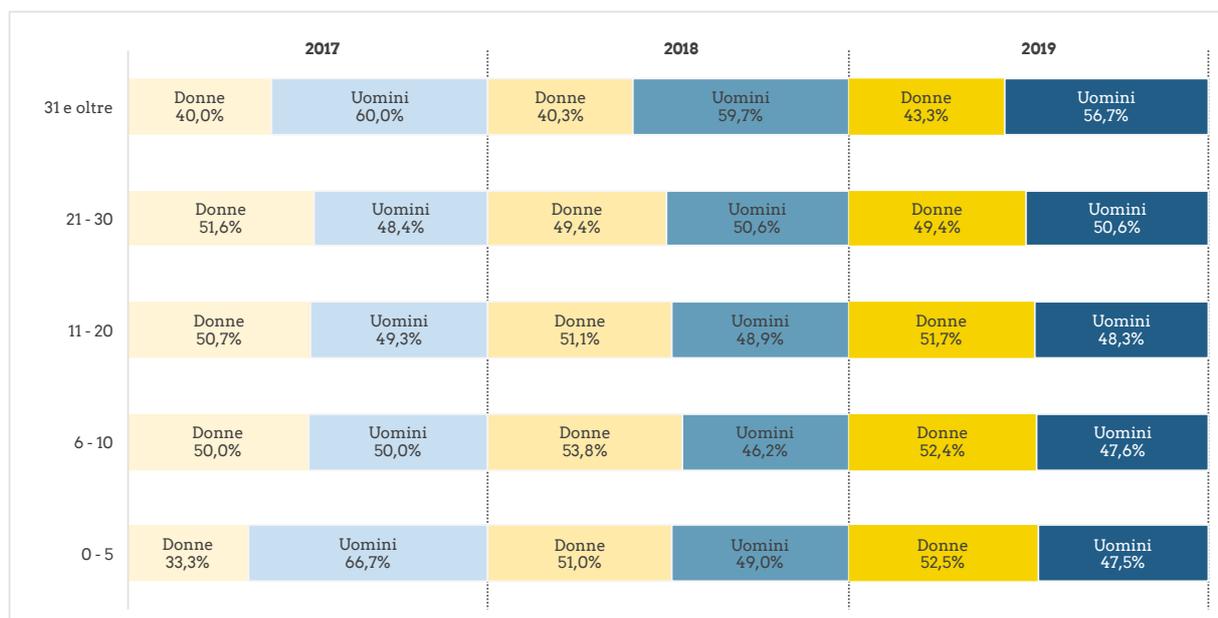


Figura 47: Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2017/2019)

In termini di fascia di anzianità del personale tecnico-amministrativo in essere al 31 dicembre 2019, si può notare che le percentuali risultano essere molto vicine alla parità (in tutti gli anni di analisi) tra uomini e donne nelle categorie "6 - 10", "11 - 20" e "21 - 30", mentre per i lavoratori con 31 anni e oltre di anzianità la situazione, nel triennio analizzato, risulta essere più sbilanciata verso il genere maschile, così come per la fascia 0 - 5 ma esclusivamente per l'anno 2017.

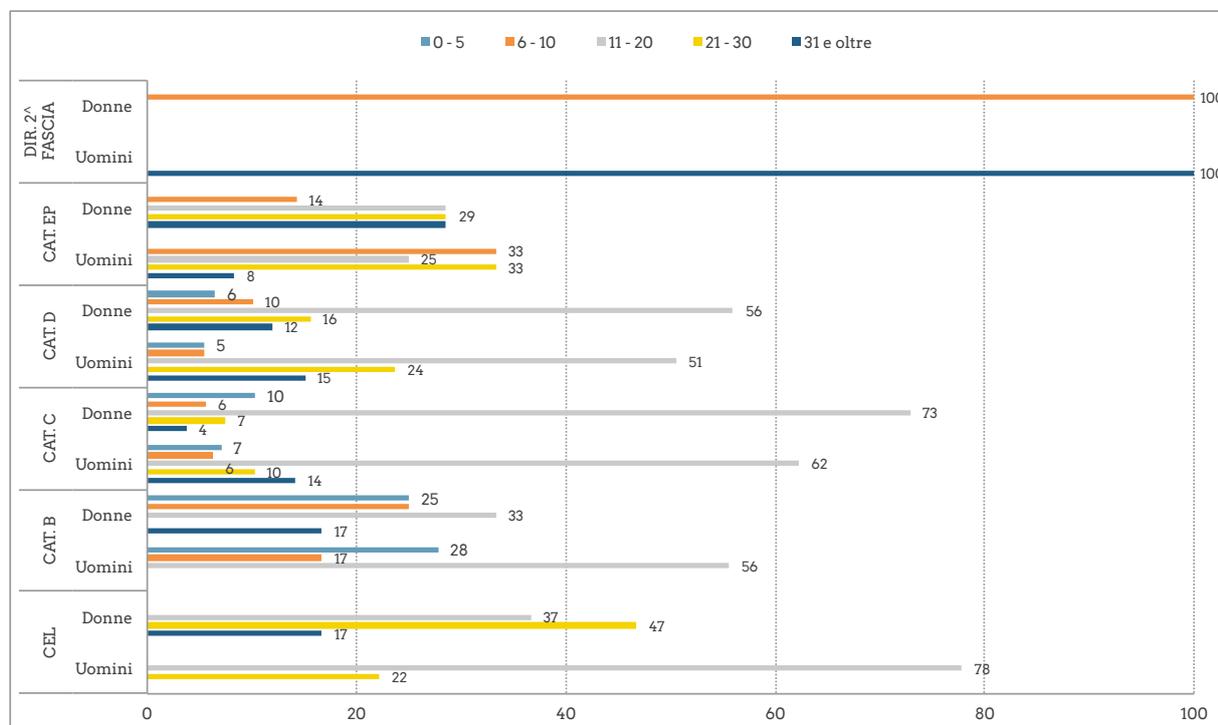


Figura 48: Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale ed anzianità nel ruolo (2019)

L'analisi sulle fasce di anzianità aziendale consente di far emergere come le fasce di anzianità prevalenti sia negli uomini che nelle donne nelle Categorie B, C e D, siano quelle tra 11 e 20 anni, mentre nelle posizioni più elevate, ovvero EP, tale andamento non viene confermato, in quanto gli anni di esperienza predominanti in entrambi i generi variano (per gli uomini 6-10 e 21-30, mentre per le donne 11-20, 21-30 e 31 e oltre).

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

La distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime di impiego evidenzia che, nel triennio, la scelta del tempo parziale risulta sostanzialmente stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. Dalla lettura dei dati esposti in Tabella 14 emerge come, nel periodo 2017/2019, siano in prevalenza le donne a optare per il contratto a tempo parziale. Nel confronto tra i generi - nel 2019 - il peso percentuale sul collettivo indica un 7,2% per le donne (pari a n. 38 unità), contro il 3,2% per gli uomini (ovvero n. 17 unità). Inoltre, nei contratti che prevedono un regime di impiego a tempo parziale minore del 50% le donne risultano maggiormente presenti rispetto agli uomini, mentre il ricorso al regime part-time superiore al 50% tende a ridursi nel tempo (n. 12 donne nel 2017 e n. 8 nel 2019), verosimilmente per variazione nelle possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

		Donne	Uomini	TOTALE
2017	Tempo pieno	221	257	478
	Part-time < 50%	33	12	45
	Part-time > 50%	12	2	14
		266	271	537
2018	Tempo pieno	222	252	474
	Part-time < 50%	30	13	43
	Part-time > 50%	17	7	24
		269	272	541
2019	Tempo pieno	228	244	472
	Part-time < 50%	30	15	45
	Part-time > 50%	8	2	10
		266	261	527

Tabella 14: Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2017/2019)

Il dato deve essere letto nel tempo ed accostando la rilevazione inerente alle giornate di assenza e le correlate cause.

	Assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio			Altri permessi ed assenze retribuite		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2017	147	1146	1293	294	25	319
2018	364	568	932	139	6	145
2019	297	613	910	14	2	16

Tabella 15: Giorni di assenza per congedo parentale ed altri permessi retribuiti

Dall'osservazione dei dati emerge una netta prevalenza dell'utilizzo delle assenze parentali da parte delle donne (nel dato risulta incluso anche il congedo per maternità). L'altra categoria esposta in tabella riepiloga le assenze motivate da assistenza a familiari con handicap grave, che vengono richiesti per lo più da uomini.

TURNOVER

In tale sezione rientrano indici atti a favorire una migliore comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere. Tra questi l'indice di compensazione, che misura il rapporto tra personale assunto e cessato. Nei dati presenti in Tabella 16, i "+" indicano personale solo assunto, senza cessazioni, i "-" personale solo cessato e non assunto, le celle in bianco assenza di movimentazione in entrata ed uscita. Nello specifico, il triennio preso in esame rappresenta, nella maggioranza dei casi, un contesto professionale in ambito PTA sostanzialmente caratterizzato da una quasi totale prevalenza di cessazioni nelle categorie CEL, B, C, D, EP.

Categoria	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-	-			-
CATEGORIA B		-		+		
CATEGORIA C	-	-	+	2,50	-	-
CATEGORIA D	0,25	-	3,00	0,50	0,50	1,00
CATEGORIA EP			-	-	-	-
DIRETTORI GENERALI				-		
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
Totale	0,14	0,00	1,80	1,00	0,57	0,15

Tabella 16: Indice di compensazione per genere e categoria (2017/2019)

L'anno 2017 e 2019 mostrano assunzioni, e quindi valori positivi, nella categoria D, mentre il 2018 ha previsto assunzioni anche nelle categorie B (solo per uomini) e C (sia uomini che donne). Nel complesso, il contesto dell'Università del Salento è chiaramente contraddistinto da un blocco delle assunzioni a fronte di diverse cessazioni.

A completamento di quanto appena descritto, la Tabella 17 rileva il tasso di turnover complessivo. L'indice è calcolato dalla somma di turnover negativo (rapporto tra cessati e personale in organico) e turnover positivo (rapporto tra assunti e personale in organico). Le percentuali in negativo in rosso indicano cessazioni superiori alle assunzioni (organico in diminuzione), quelle positive in azzurro assunzioni superiori alle cessazioni.

Categoria	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-10,00%	-10,00%			-11,11%
CATEGORIA B		-5,88%		5,56%		
CATEGORIA C	-2,97%	-3,03%	5,61%	2,22%	0,00%	-6,30%
CATEGORIA D	-2,73%	-7,53%	1,80%	-1,08%	-1,83%	0,00%
CATEGORIA EP			-12,50%	-14,29%	-14,29%	-16,67%
DIRETTORI GENERALI				-100,00%		
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
Totale	-2,26%	-4,80%	1,49%	0,00%	-1,13%	-4,21%

Tabella 17: Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2017/2019)

I dati relativi all'Università del Salento evidenziano come nell'anno 2017 l'ambito del personale tecnico-amministrativo abbia subito una diminuzione dell'organico in entrambi i generi, sebbene quello maschile abbia un turnover negativo doppio rispetto a quello femminile. L'anno di analisi 2018, invece, sottolinea un turnover complessivamente positivo per le donne (aumento in organico di +1,49%) e nullo per gli uomini. Il turnover torna ad essere negativo anche nell'anno 2019 per entrambi i generi, con quello maschile che subisce perdite di organico di quasi il triplo rispetto a quello femminile. In

generale, quindi, è possibile notare un andamento tendenzialmente negativo in tutte le categorie, pertanto una rispettiva situazione di cessazioni non bilanciate da assunzioni, come evidenziato anche dai numeri puri in Tabella 18.

2017				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	1	0
CATEGORIA C	0	0	4	3
CATEGORIA D	0	1	7	4
CATEGORIA EP	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	0	1	13	7

2018				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	0	3
CATEGORIA B	1	0	0	0
CATEGORIA C	5	6	2	0
CATEGORIA D	1	3	2	1
CATEGORIA EP	0	0	2	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	1	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	7	9	7	5

2019				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA C	0	2	8	2
CATEGORIA D	2	2	2	4
CATEGORIA EP	0	0	2	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	2	4	13	7

Tabella 18: Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2017/2019)

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Università del 2000 ha previsto la progressione economica all'interno di ciascuna categoria (progressione orizzontale), e le procedure selettive all'accesso a ciascuna categoria riservate al personale della categoria immediatamente inferiore (progressione verticale). Le procedure selettive per le progressioni orizzontali sono state avviate a cadenza regolare dall'Amministrazione, a partire dal 2001 e

fino all'anno 2010. Poi vi sono stati interventi legislativi restrittivi in tema di carriere e di progressioni, che hanno bloccato tali procedure sino al 2014 per poi essere riattivate nel 2015. L'andamento osservato nel triennio risulta uniformemente favorevole come tasso di successo femminile nella categoria D (Tabella 19), mentre risente di forte differenziazione a favore del genere maschile nelle altre categorie e, in particolare, nella categoria apicale (EP). Non sono state attivate procedure concorsuali per le progressioni verticali, in quanto abolite dal decreto legislativo 150/2009 (cosiddetta Riforma Brunetta).

		2017				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	5	90	100	8	203	49,2%
	Uomini	11	110	79	10	210	50,8%
	Totale	16	200	179	18	413	100,0%
Vincitori	Donne	0	6	16	0	22	36,7%
	Uomini	2	28	6	2	38	63,3%
	Totale	2	34	22	2	60	100,0%

		2018				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	10	92	83	0	185	49,9%
	Uomini	13	93	80	0	186	50,1%
	Totale	23	185	163	0	371	100,0%
Vincitori	Donne	4	23	20	0	47	55,3%
	Uomini	2	23	13	0	38	44,7%
	Totale	6	46	33	0	85	100,0%

		2019				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	7	74	77	8	166	46,1%
	Uomini	13	94	74	13	194	53,9%
	Totale	20	168	151	21	360	100,0%
Vincitori	Donne	0	7	10	3	20	38,5%
	Uomini	2	16	6	8	32	61,5%
	Totale	2	23	16	11	52	100,0%

Tabella 19: Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2017/2019)

RETRIBUZIONE

Gli incentivi (al lordo dell'importo IRPEF dovuto dal dipendente ed al netto degli oneri a carico dell'Ateneo) riconosciuti ai/alle dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni specialistiche e di responsabilità risultano correlati

alla performance organizzativa e a quella individuale, alla maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali e all'indennità di responsabilità.

Per ciò che concerne l'indennità di responsabilità corrisposta al personale tecnico amministrativo appartenente alle Categorie C e D, riportata in Tabella 20, si evidenzia che le donne titolari di posizione organizzativa sono più numerose rispetto agli uomini, mentre se si guarda alle funzioni specialistiche la situazione è ribaltata. In merito all'importo medio corrisposto, invece, si registrano valori positivi del rapporto donne/uomini per l'anno 2017 (sebbene per le Funzioni specialistiche il dato sia praticamente pari a zero), mentre lo stesso rapporto assume valori negativi nel 2018 e nel 2019. Non si osserva un andamento di genere univoco nel *gap* rilevato nelle indennità. Occorre, infatti, considerare che l'importo della indennità di responsabilità correlato a ciascuna posizione organizzativa deriva direttamente dalla pesatura della stessa, che viene effettuata sulla base degli indicatori di ponderazione stabiliti dalla contrattazione integrativa. Conseguentemente, anche l'importo medio corrisposto risulta influenzato da questa complessa metodologia di calcolo.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2017	Posizioni Organizzative	Donne	46	€ 40.207,91	€ 874,08	€ 89,21
		Uomini	26	€ 20.406,56	€ 784,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.740,73	€ 167,72	€ 0,23
		Uomini	85	€ 14.236,90	€ 167,49	
Anno 2018	Posizioni Organizzative	Donne	48	€ 39.472,49	€ 822,34	€ -84,97
		Uomini	23	€ 20.868,02	€ 907,31	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.335,63	€ 161,94	€ -5,65
		Uomini	89	€ 14.915,87	€ 167,59	
Anno 2019	Posizioni Organizzative	Donne	53	€ 41.354,46	€ 780,27	€ -102,60
		Uomini	23	€ 20.306,04	€ 882,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	78	€ 11.706,77	€ 150,09	€ -6,49
		Uomini	95	€ 14.874,73	€ 156,58	

Tabella 20: Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2017/2019)

Nella Tabella che segue sono riportati i dati relativi alla retribuzione accessoria del personale EP: indennità di posizione e indennità di risultato. Si evidenzia, innanzitutto, che il numero di donne che occupa le posizioni apicali all'interno della categoria EP è nettamente inferiore a quello degli uomini (9 a 16 per gli anni 2017 e 2018 e 8 a 14 per l'anno 2019). Se si confrontano, poi, i dati relativi alla indennità di posizione, si può constatare che c'è un deciso recupero, nel passaggio dal 2017 al 2019, del *gap* negativo che caratterizza il rapporto donne/uomini del valore medio del premio corrisposto: da un differenziale negativo pari ad euro 552,42 del 2017, si passa ad uno scarto positivo pari ad euro 478,29 nel 2019.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza % del valore medio del premio
Anno 2017	Indennità di posizione	Donne	9	€ 93.227,25	€ 10.358,58	-552,42
		Uomini	16	€ 174.576,00	€ 10.911,00	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.780,46	€ 2.308,94	-123,13
		Uomini	16	€ 38.913,18	€ 2.432,07	
Anno 2018	Indennità di posizione	Donne	9	€ 98.095,37	€ 10.899,49	-158,5
		Uomini	16	€ 176.927,78	€ 11.057,99	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.130,92	€ 2.236,77	-12,42
		Uomini	16	€ 35.987,07	€ 2.249,19	
Anno 2019	Indennità di posizione	Donne	8	€ 96.058,33	€ 12.007,29	478,29
		Uomini	14	€ 161.406,00	€ 11.529,00	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 28.817,50	€ 3.602,19	158,91
		Uomini	14	€ 48.205,93	€ 3.443,28	

Tabella 21: Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2017/2019)

Ciò potrebbe essere indice di un più elevato numero di giorni di presenza delle donne, elemento questo che rientra nella base di calcolo dell'indennità in argomento. Non si può trascurare, tuttavia, che l'indennità di posizione correlata a ciascuna posizione organizzativa è strettamente connessa alla sua pesatura. Pertanto, il recupero del *gap* è anche espressione di una migliore (in termini economici) ponderazione degli incarichi di responsabilità ricoperti dalle donne.

Per quanto attiene alla indennità di risultato, l'andamento è analogo, mentre nulla da rilevare in termini di appartenenza al genere.

IN PILLOLE

- Per quanto riguarda la composizione del personale tecnico amministrativo in servizio si evidenzia parità di genere nel triennio 2017/2019 con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento, con notevoli variazioni nell'ambito delle aree funzionali Amministrativa e Amministrativo- gestionale, Area Biblioteche e Area 02 CEL che vedono una forte prevalenza di donne con percentuali superiori al 60%.
- La presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP). Osserviamo che, sino al 2017, il legislatore aveva bloccato le progressioni verticali. Le nuove procedure sono state già inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 e possono essere una opportunità per riequilibrare la composizione per genere delle categorie apicali.
- Le donne tendono ad usufruire maggiormente del tempo parziale, così come dei congedi parentali. Tali dati indicano l'opportunità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

NOTA GIURIDICA

La presente nota è dedicata agli indicatori dell'Ambito "D" che include gli indici inerenti alle dinamiche e le variazioni, per genere, e per genere e categoria economica delle cessazioni e delle assunzioni (turnover) del personale tecnico-amministrativo, nonché l'analisi dei dati inerenti alle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo e i tassi di avanzamento di carriera per genere.

Con particolare riferimento a quest'ultimo indicatore, appare opportuno procedere con un breve inquadramento delle previsioni dei CC.CC.NN.LL., nonché di alcune disposizioni di legge e di taluni orientamenti di organismi nazionali, all'interno delle/dei quali è possibile circoscrivere il perimetro e comprendere le condizioni di concreta attuazione degli strumenti amministrativo-giuridici di progressione del personale tecnico-amministrativo.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto Università, sottoscritto in data 09/08/2000, ha previsto agli artt. 56 e 57, rispettivamente, la Progressione Economica all'interno di ciascuna categoria (Progressione Orizzontale), secondo criteri definiti in sede di Contrattazione Integrativa e le Procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore (Progressione Verticale), affidando la disciplina di queste ultime alla Regolamentazione d'Ateneo.

Tali istituti, con alcune modifiche e integrazioni disposte con la Contrattazione Collettiva intervenuta medio tempore, sono stati confermati nel CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 16/10/2008, agli artt. 79 e 80.

Per quanto attiene alle Progressioni Orizzontali, questa Amministrazione, in applicazione della suddetta normativa contrattuale, ha avviato a cadenza regolare le procedure selettive, a partire dal 2001 e fino all'anno 2010.

Fino all'anno 2008 con cadenza biennale (art. 56 CCNL 9/8/2000) e dal 2009 con cadenza annuale (art. 79 comma 2 del CCNL 16/10/2008).

Successivamente, è stato emanato il D.L. 31 maggio 2010, n. 78 che all'art. 9 c. 21 ha previsto che "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici" - norma la cui efficacia è stata prorogata sino al 31/12/2014 con D.P.R. 04/09/2013, n. 122.

Alla luce di quanto sopra, questa Amministrazione solo nell'anno 2014 (D.D. n. 560 del 26/11/2014) ha bandito una procedura di selezione per la progressione economica relativa all'anno 2011.

Prima della conclusione della suddetta procedura, con nota prot. n. 22273 del 14/10/2015, l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni), facendo rinvio sia all'orientamento espresso in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. n. 7259 del 5 febbraio 2014) e condiviso dalla Ragioneria Generale dello Stato, sia a quello espresso dal Dipartimento per la Ragioneria Generale dello Stato (nota prot. n. 17635 del 27 febbraio 2014), ha fornito chiarimenti in merito alla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali, evidenziando come "anche a seguito degli interventi legislativi restrittivi intervenuti in tema di carriere e progressioni" sia "necessario che l'approvazione della graduatoria si verifichi almeno nello stesso anno in cui viene fissata la decorrenza della progressione"; Considerando che la procedura in questione si è conclusa nell'anno 2015, gli inquadramenti sono stati disposti con decorrenza giuridica ed economica fissata all'01/01/2015.

Successivamente, è stata bandita la procedura riguardante gli anni dal 2012 al 2014. Anche questa, conclusa nell'anno 2015, con decorrenza degli inquadramenti, giuridici ed economici, dall'01/01/2015.

In seguito, tutte le procedure relative alle PEO 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 sono state regolarmente bandite con cadenza annuale e concluse negli anni di riferimento per le categorie B, C, D.

Per la categoria EP, invece, non è stata bandita alcuna procedura con riferimento solo all'anno 2018. Tanto, tenuto conto del fatto che la spesa andava imputata sul "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" ex art. 66 del medesimo CCNL per il personale appartenente a detta categoria e in considerazione del fatto che, nel corso del 2017, non c'è stata alcuna cessazione di personale della categoria EP, per cui la disponibilità del fondo per detta categoria per l'anno 2018 è stata pari a zero.

Per quanto riguarda, invece, le Progressioni Verticali, l'ultima disposta da questa Amministrazione è stata nell'anno 2004; in seguito la disciplina contrattuale sopra ricordata è stata abolita dal combinato disposto degli articoli 24 del D.Lgs. n. 150/2009 ("Riforma" Brunetta) e 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione della progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%.

In ultimo, è intervenuto l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), che ha previsto, per il triennio 2020-2022 e a precise condizioni, la facoltà di attivare procedure selettive riservate al personale interno, in deroga alla disciplina summenzionata. Le predette procedure devono comunque avere una natura concorsuale, nel senso di prevedere "prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti" (art. 22, comma 15, terzo periodo, del D.Lgs. n. 75/2017).

Ne consegue che occorre predeterminare, con apposite norme regolamentari, le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali, nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti.

L'Amministrazione di UniSalento si è già attivata in tal senso.

Con specifico riferimento alle procedure di Progressione Economica interna alla categoria, non appare superfluo ricordare, quale fattore oggettivo incidente sul "tasso di successo complessivo" del personale che partecipa alle stesse, che la Circolare del MEF n. 15 del 16/05/2019, nel Capitolo 5 – Monitoraggio della Contrattazione Integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001) stabilisce: «è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura (...)» e che, pertanto, la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del Contratto.

In ultimo, si evidenzia che la selezione viene effettuata sulla base dei seguenti elementi di ponderazione:

- a. Formazione certificata e pertinente** (formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali. La formazione certificata è quella attestata, per ciascun/a candidato/a dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, rilevandola sulla base del libretto formativo, aggiornato anche in esito alle informazioni ricevute dal personale interessato, limitatamente al periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento nella posizione economica e il 31 dicembre dell'anno precedente l'adozione del bando, attribuendo punti 0,05 per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 30 ore di formazione annue, corrispondenti a massimo 1,5 punti per anno);
- b. Arricchimento professionale** (provvedimenti relativi ad incarichi, rientranti in specifiche tipologie e certificati);
- c. Qualità della prestazione individuale** (determinata per il personale di categoria B, C e D utilizzando il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, proporzionati alla ponderazione delle categorie);
- d. Anzianità di servizio** (derivante dalla procedura informatizzata a cura dell'Ufficio Personale tecnico-amministrativo sulla base dei dati presenti in archivio);
- e. Titoli culturali e professionali** (abilitazioni, diplomi di laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, certificazioni linguistiche ed informatiche, attività di docenza, seminari, ecc.)

Non appare difficile ipotizzare che, talune connotazioni oggettive delle situazioni lavorative che vedono coinvolti i lavoratori e le lavoratrici (e.g.: maggiore frequenza di partecipazione ad attività di formazione – comunque contingentate dalla presenza del tetto massimo stabilito dal bando - maggiore coinvolgimento in procedimenti e incarichi aggiuntivi/gruppi di lavoro, opportunità di docenze *ratione materiae*, possibilità di maggiore frequenza di partecipazione a corsi di specializzazione/master per talune persone e minore possibilità per altre per difficoltà di conciliazione vita-lavoro, ecc.), possono determinare eventuali circostanze di differenziazione nel "profilo professionale", a parità di altre condizioni, che si riverberano nelle graduatorie finali, con potenziali riflessi anche sulle "impari" opportunità.

CONCLUSIONI

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

Viene confermato il ruolo fondamentale del nostro Ateneo per lo sviluppo culturale ed economico del territorio, e come 'ascensore sociale'. La **componente studentesca**, in gran parte femminile, proviene per lo più da famiglie a reddito medio-basso con genitori non laureati. Questo primo dato suggerisce un tema per uno studio successivo: per esempio una analisi per verificare se le famiglie incoraggino o supportino, anche a costo di spese maggiori, gli studenti che vogliono spostarsi per ragioni di studio e non le studentesse.

Anche se l'analisi del percorso post-accademico richiederebbe una ricerca specifica e specialistica, con dati consolidati, i nostri dati indicano comunque che la laurea offre possibilità di lavoro maggiori e meglio retribuite. Inoltre, osserviamo che le studentesse hanno una performance accademica in genere migliore degli studenti; a fronte di questo registriamo invece (con il *caveat* di cui sopra, sulla necessità di analisi più approfondite) minori percentuali di laureate impiegate, rispetto ai laureati, ed un *gap* salariale a loro svantaggio.

Per quanto riguarda le scelte di studio, osserviamo un alto numero di corsi segregati per genere: ad UniSalento il trend vede un sostanziale equilibrio di genere solo nei corsi di studio in matematica e fisica ed economia, con fluttuazioni se si va ad un'analisi dettagliata corso per corso. Le scienze naturali vedono in molti corsi una netta predominanza femminile. Le discipline umanistiche e artistiche e sociali sono a segregazione femminile, con punte del 95% di studentesse nelle discipline legate all'educazione e all'assistenza sociale. Le ingegnerie sono a predominanza maschile. La presenza numericamente superiore di studentesse in entrata amplifica dunque la tendenza nazionale, che vede le ragazze indirizzarsi in maggioranza verso le discipline umanistiche e sociali. Non viene scalfita la predominanza maschile nelle ingegnerie. C'è invece una inversione rispetto alla tendenza nazionale per quanto riguarda, nel loro insieme, le scienze matematiche fisiche e biologiche: questo potrebbe suggerire, e sarebbe degno di approfondimento, che le studentesse abbiano raccolto gli *input* trasmessi attraverso le iniziative in atto da qualche anno a livello liceale per promuovere studi STEM tra le ragazze.

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 sono solo il 20%, con un Glass Ceiling Index più alto rispetto alle università del *benchmark* e pari, nell'ultimo anno di rilevazione, a 2: questo dato (se ci si permette la semplificazione) indica che per le donne raggiungere la prima fascia è due volte più difficile che per gli uomini. La scarsa presenza di donne soprattutto nelle posizioni medie o apicali è ancora più evidente nelle discipline scientifiche.

I dati sulle abilitazioni nazionali indicano, a fronte di un minor numero di candidature femminili, percentuali di successo migliori per le donne candidate alla prima fascia (e peggiori per la seconda fascia), ma le effettive promozioni in prima fascia sono state troppo poche per riequilibrare la presenza di genere. Questo stato 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* una scarsa presenza di donne negli organi di governance. Inoltre, si rileva una percentuale di commissioni di concorso che non rispettano la rappresentanza di genere (circa il 19% nel 2019). Si rilevano anche differenze nel numero di responsabili di progetti di ricerca, e in modo particolare nei PRIN. Queste differenze sono comunque molto diverse a seconda delle aree scientifiche.

Anche la dinamica evidenziata nel **personale tecnico-amministrativo** rispecchia, in linea generale, l'andamento nazionale. Sarebbe anzi più opportuno parlare di 'non-dinamica' visto che la normativa vigente negli anni di analisi ha di fatto bloccato le progressioni di carriera verticali.

La presenza femminile è di poco inferiore al 50 per cento, con notevoli variazioni nell'ambito delle aree: si nota una netta prevalenza femminile in area Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche ed Area O2 CEL. La presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP). Le nuove procedure per le progressioni sono quindi una opportunità per sbloccare il sistema e riequilibrare la presenza di genere. Si osserva, inoltre, che in generale le donne tendono ad usufruire maggiormente del tempo parziale e dei congedi parentali, dati che suggeriscono l'opportunità di adottare politiche specifiche per la valorizzazione delle professionalità femminili, ed una rimodulazione e aggiornamento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

CICLO DEL BILANCIO DI GENERE E CICLO DI BILANCIO DELL'ATENEO

L'inserimento della prospettiva di genere nel Ciclo di Bilancio dell'Ateneo è uno degli esiti che l'Ateneo intende raggiungere attraverso la redazione di questo documento. Il monitoraggio continuo dei dati di contesto da cui promanano le politiche di intervento individuate è il primo passo necessario per questo tipo di integrazione. A tal fine occorre avviare un processo sistematico di raccolta dati disaggregati per genere nelle tre aree individuate (personale docente, studenti/studentesse, personale tecnico amministrativo). La disponibilità di dati disaggregati rappresenta un primo passo che semplifica ed agevola l'analisi di contesto da cui promanano le politiche di Ateneo.

Un primo obiettivo concerne quindi l'individuazione sistematica dei dati che sono necessari ai fini della redazione del Bilancio di genere nella sua parte descrittiva chiedendo a tutte le strutture coinvolte a livello centrale e decentrato dell'Ateneo di raccogliere tali dati in forma disaggregata per genere.

Un impegno attivo ai fini dell'integrazione del Bilancio di genere nel ciclo del Bilancio dell'Ateneo consiste nel lavoro di riclassificazione secondo una prospettiva di genere delle spese del bilancio preventivo, che ha forza autorizzatoria. Questo richiede un lavoro di coordinamento fra i punti rilevanti emersi dal presente documento e la programmazione delle voci di spesa per l'annualità successiva. Le attività di riclassificazione delle spese, come messo in evidenza anche dalle Linee guida CRUI, sono orientate all'individuazione delle spese di costo che ricadono sostanzialmente entro tre categorie:

1. costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, come ad esempio i costi relativi alle spese per il personale;
2. costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne, in questa categoria ricadono ad esempio i costi relativi al finanziamento della ricerca, quelli relativi alla mobilità internazionale (di personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti e studentesse) o infine le spese relative alla formazione del personale tecnico-amministrativo.
3. i costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le diseguaglianze di genere. In questa tipologia di costi ricadono tutti gli interventi che favoriscono la conciliazione fra tempi di vita e lavoro o che hanno come obiettivo il benessere lavorativo del personale di Ateneo o i costi destinati alla formazione sui temi della parità di genere

Il secondo obiettivo individuato è quindi relativo all'attività di riclassificazione delle voci di costo contenute nel bilancio preventivo di Ateneo seguendo una prospettiva di genere.

La riclassificazione delle voci di costo permetterà una valutazione ex-ante ed ex-post dell'efficacia delle politiche adottate ed il loro impatto sulle tre categorie analizzate dal presente documento. La valutazione dell'efficacia delle politiche richiederà anche un'analisi comparata fra le spese di bilancio programmate e le spese effettivamente sostenute che si possono desumere dal bilancio consolidato di Ateneo.

II GENDER EQUALITY PLAN

Il Bilancio di Genere è anche uno strumento di base per il *Gender Equality Plan* (GEP), già menzionato nell'Introduzione, la cui importanza come tool fondamentale per l'equilibrio di genere nelle istituzioni di ricerca è stata recentemente sottolineata dalla Comunità Europea, che lo ha reso requisito necessario per accedere ai fondi di ricerca nel piano Horizon

Europe. Il GEP è definito come il piano strategico per le politiche di genere d'Ateneo, all'interno del quale devono essere previsti *audit* di procedure esistenti nell'Ateneo per identificare eventuali *bias* di genere e i diversi impatti sui generi, con l'intento di identificare strategie per ridurre o rimuovere gli squilibri di genere e di implementarle. Strategie il cui impatto deve essere misurato da indicatori opportunamente definiti¹⁴. Il GEP dovrà essere approvato dagli organi di governo ed adottato ufficialmente dall'Ateneo¹⁵. Sono in preparazione da parte di un tavolo tecnico della CRUI delle linee guide per gli Atenei italiani, adattate alle specificità della normativa italiana (che già prevede un Piano delle Azioni Positive redatto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo).

Il primo passo per la stesura del GEP è la formazione di un *core group* per la scelta e la pianificazione di obiettivi. Non è quindi questa la sede per dettagliare le possibili azioni positive da implementare, tuttavia il nostro bilancio di genere suggerisce già con evidenza alcune aree di intervento. Per esempio, per la componente studentesca, è opportuno prevedere azioni per riequilibrare la presenza di genere nei corsi di studio e formazione trasversale a tutti i corsi di studio su competenze non esplicitamente previste nei corsi di laurea ma rilevanti per il mondo del lavoro. Per il riequilibrio delle carriere della componente docente, ma anche per il PTA, occorre pianificare azioni più incisive di conciliazione vita-lavoro. Altre azioni possibili sono il *mentoring* per le ricercatrici *early-stage* e la definizione di modalità di supporto alla progettazione e gestione di progetti, ma anche studi di fattibilità di meccanismi premiali per i dipartimenti o i centri che incentivino le carriere femminili. Per riequilibrare la *governance* si possono individuare meccanismi di revisione delle modalità di elezione degli organi.

Si tratta evidentemente di un elenco ben lungi dall'essere esaustivo che prevede, come base, la formazione sulle tematiche di genere e la sensibilizzazione alle problematiche relative, indispensabili per il cambiamento culturale auspicato dal nostro Rettore nella presentazione di questo primo Bilancio di Genere.

¹⁴ https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

¹⁵ Altri link utili: <https://ec.europa.eu/info/files/gender-equality-strategy-factsheet>
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

NOTA METODOLOGICA

L'indagine effettuata all'interno del Bilancio di Genere ha preso come riferimento nella maggioranza degli indicatori i dati disponibili per le annualità 2017, 2018 e 2019, sia pubblici, estrapolati dal sito dell'USTAT (portale dei dati dell'istruzione superiore del MUR: <http://ustat.miur.it/>), del Consorzio interuniversitario ALMALAUREA e del CONTO ANNUALE (Rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche effettuata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), che interni all'Università stessa. I prospetti di seguito evidenziano gli indicatori utilizzati per le analisi, rappresentati sotto forma di grafico o tabelle, e le fonti da cui i dati sono stati estratti.

Precisiamo che nelle rappresentazioni grafiche sono state utilizzate le gradazioni dell'arancio per i dati riguardanti il genere femminile e le gradazioni del blu per i dati riguardanti il genere maschile.

Per rendere più agevole la lettura delle analisi, gli indicatori che non sono semplici analisi di frequenza o medie percentuali saranno descritti in seguito, così come eventuali acronimi. I valori utilizzati per le serie storiche approfondite nelle analisi sono stati calcolati mediante media semplice delle misure del triennio. Le elaborazioni sono state svolte avvalendosi delle LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE (redatte dalla fondazione CRUI, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e delle risorse online ad esse collegate (inclusi i fogli di calcolo)¹⁶.

I confronti effettuati con il dato nazionale, così come esplicitato nelle varie sezioni del Bilancio di Genere, sono stati realizzati escludendo dall'analisi le Università Private e Telematiche, nello specifico:

- Aosta – Università degli studi
- Benevento – Università telematica “Giustino Fortunato”
- Bolzano – Libera Università
- Bra (CN) – Università di Scienze Gastronomiche
- Casamassima – Libera Università Mediterranea “Jean Monnet”
- Castellanza – Università “Carlo Cattaneo”
- Enna – Libera Università della Sicilia Centrale “KORE”
- Firenze – Università telematica “Italian University line”
- Milano – Libera Università di Lingue e Comunicazione (IULM)
- Milano – Università Cattolica del “Sacro Cuore”
- Milano – Università commerciale “Luigi Bocconi”
- Milano – Università Vita-Salute San Raffaele
- Napoli – Università degli studi “Suor Orsola Benincasa”
- Napoli – Università telematica “Pegaso”
- Novedrate (CO) – Università telematica “e-Campus”
- Roma – Libera Università Maria SS. Assunta (LUMSA)
- Roma – Link Campus University
- Roma – LUISS Libera Università internazionale degli studi sociali “Guido Carli”
- Roma – Saint Camillus International
- Roma – Università “Campus Bio-Medico”
- Roma – Università degli Studi Internazionali – UNINT
- Roma – Università Europea
- Roma – Università telematica “Guglielmo Marconi”
- Roma – Università telematica “San Raffaele” – già “UNITEL”

¹⁶ Presenti alla pagina web <https://www.cruir.it/bilancio-di-genere.html>

- Roma – Università telematica “Unitelma Sapienza”
- Roma – Università telematica internazionale “UNINETTUNO”
- Roma – Università telematica Niccolò Cusano (già UNISU)
- Roma – Universitas Mercatorum
- Rozzano (MI) Humanitas University
- Torrevicchia Teatina (CH) – Università telematica “Leonardo da Vinci”.

Infine, le Università facenti parte del benchmark, con caratteristiche paragonabili a quelle dell’Università del Salento sono:

- Università degli Studi di Bergamo
- Università della Calabria
- Università degli Studi di Napoli PARTHENOPE
- Università degli Studi di Urbino Carlo Bo
- Università Ca’ Foscari Venezia.

COMPONENTE STUDENTESCA

Per la componente studentesca la Tabella 22 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Corsi di studio segregati	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/a860fc0a-052f-4f91-9b45-e42ff8765c73
Distribuzione reddito ISEE per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Iscritti per dipartimento e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Serie storica della componente studentesca iscritta per genere	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590
Iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/bd2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f
Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere	Fonte interna: Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/e7046069-8cc9-444b-bbc8-4844dbedc835
Estrazione sociale dei laureati triennale e magistrale	https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
Localizzazione lavorativa laureati/e a 1 anno e 3 anni dalla laurea	https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere	Fonte interna: Ufficio Master e Dottorati
Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere	Fonte interna: Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti

Tabella 22: Indicatori e Fonte dati per la sezione “Studentesse e studenti”

TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

Corso segregato: corso con una prevalenza di genere superiore al 60% degli iscritti. I corsi neutri sono quelli in cui la percentuale di genere non supera tale soglia.

Aree STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

Occupazione, Retribuzione, Localizzazione delle/dei Laureate/i: le esplorazioni sono state compiute per anno di indagine. I corrispondenti anni dalla laurea sono da intendersi rispetto all'anno di indagine. Per esempio, 1 anno dalla laurea rispetto all'anno di indagine 2019 indica le/i laureate/i dell'anno 2018, a 3 anni quelli dell'anno 2016 e a 5 anni le/i laureate/i del 2014.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Per il personale docente e ricercatore, la Tabella 23 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

INDICATORI	FONTE
Distribuzione per genere e ruolo	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57
Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2
Forbice delle carriere universitarie e accademiche	http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario
Distribuzione per genere, ruolo e classe di età	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6027508d-2efd-4f86-bbbf-44cb914b29c2
Distribuzione tempo pieno/definito per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Docente
Glass Ceiling Index (GCI)	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57
Governance di ateneo	https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE_PERFORMANCE_2017.pdf/a55bcf0c-2f73-23f4-6b62-9cf4f208349d
	https://trasparenza.UniSalento.it/documents/66007/1050287/RELAZIONE+PERFORMANCE+2018.pdf/063ec576-02c8-1f52-196a-0ee51742ff12
	https://www.UniSalento.it/organi-di-governo
	Fonte interna: Segreteria del Rettore e Ufficio Master e Dottorati
Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il corrispondente dato nazionale	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57
Distribuzione personale docente di prima fascia fra i Field of Research and Development in <i>She Figures</i>	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57
Rapporto di femminilità	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57
Composizione per genere delle commissioni di concorso	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Reclutamento
Percentuale candidature alle abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere	MUR tramite richiesta specifica

Tabella 23: Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Docente e Ricercatore"

INDICATORI	FONTE
Passaggi di ruolo per ruolo per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Docente
Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	Fonte interna: Ufficio Informativo Statistico
PI nei progetti PRIN/SIR/ERC/altri progetti per genere e finanziamento erogato	Fonte interna: Strutture Dipartimentali e Centro Unico di Ateneo per la Gestione dei progetti di Ricerca e il Fund Raising
Finanziamenti progetti PRIN/SIR/ERC/ altri progetti per settore scientifico erc e genere del pi	

> continua **Tabella 23**

TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

RUOLI PROFESSIONALI:

- **RTD-A:** Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A
- **RTD-B:** Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B
- **RU:** Ricercatore/trice a tempo indeterminato
- **PA:** Professore/essa Associato
- **PO:** Professore/essa Ordinario

La definizione di Ricercatore/Ricercatrice utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A, RTD-B e RU. La definizione di RD (Ricercatore a Tempo Determinato) utilizzata in taluni grafici si riferisce alle categorie RTD-A e RTD-B. Per facilitare confronti con altre rilevazioni nazionali ed internazionali si è anche utilizzata la definizione dei ruoli europea in *grades*:

GRADE:

- **Grade A:** PO (Ordinari)
- **Grade B:** PA (Associati)
- **Grade C:** RU, RTD-B e RTD-A (Ricercatori)
- **Grade D:** Assegnisti di ricerca.

Il GLASS CEILING INDEX (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). La formula per il suo calcolo è

$$GCI = \frac{\text{Totale Grade A} \cdot \text{Donne docenti}}{\text{Donne Grade A} \cdot \text{Totale docenti}}$$

NB: Per 'docenti' si intende tutto lo staff accademico.

Un valore di GCI = 1 indica l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI < 1 indica la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI > 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia.

AREE CUN, STEM E FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT (FoRD)

Le informazioni riportate in Tabella 24, Tabella 25 e Tabella 26 riportano rispettivamente il dettaglio delle aree CUN, delle aree STEM ed i diversi ambiti FoRD (Field of Research and Development), utilizzati in alcuni grafici per uniformarsi ai dati europei, come previsto dalle LINEE GUIDA CRUI.

Area	Descrizione
01	Scienze matematiche e informatiche
02	Scienze fisiche
03	Scienze chimiche
04	Scienze della Terra
05	Scienze biologiche
06	Scienze mediche
07	Scienze agrarie e veterinarie
08	Ingegneria civile ed architettura
09	Ingegneria industriale e dell'informazione
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
12	Scienze giuridiche
13	Scienze economiche e statistiche
14	Scienze politiche e sociali

Tabella 24: Descrizione delle aree CUN

Area	Descrizione
01	Scienze matematiche e informatiche
02	Scienze fisiche
05	Scienze biologiche
08	Ingegneria civile ed architettura
09	Ingegneria industriale e dell'informazione

Tabella 25: Aree STEM (Grafici distribuzione per settori disciplinari)

Field of Research and Development	Area	Descrizione
01 Natural Sciences	01	Scienze matematiche e informatiche
	02	Scienze fisiche
	03	Scienze chimiche
	04	Scienze della Terra
	05	Scienze biologiche
02 Engineering and technology	08	Ingegneria civile ed architettura
	09	Ingegneria industriale e dell'informazione
03 Medical and health sciences	06	Scienze mediche
04 Agricultural and veterinary sciences	07	Scienze agrarie e veterinarie
05 Social sciences	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
	12	Scienze giuridiche
	13	Scienze economiche e statistiche
	14	Scienze politiche e sociali
06 Humanities and the arts	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

Tabella 26: Field of Research and Development (FoRD) e corrispondenza con Aree CUN

RAPPORTI DI FEMMINILITÀ

L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN (sd):

$$I_{r,a,sd} = \frac{\text{Donne}_{r,a,sd}}{\text{Uomini}_{r,a,sd}}$$

Nella determinazione dei rapporti di femminilità si è tenuto conto di due aspetti: l'assenza di personale per specifiche aree è stato indicato con casella bianca; i casi in cui, invece, è presente solo personale femminile, e quindi il denominatore della formula è zero, sono stati evidenziati tramite caselle arancione scuro con il simbolo "+".

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il Personale Tecnico Amministrativo, la Tabella 27 riporta gli indicatori utilizzati nel bilancio di genere e la corrispondente fonte dei dati.

TERMINOLOGIA E PRECISAZIONI VARIE

CEL: collaboratori esperti linguistici.

INDICATORI	FONTE
Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496
Serie storica complessiva del personale tecnico amministrativo	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496
Serie storica complessiva del personale tecnico amministrativo per area funzionale	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496
Forbice delle carriere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Distribuzione per genere e fasce d'età	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Età media per genere e categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta
Distribuzione per genere e tipologia di contratto	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Distribuzione per genere e regime d'impiego	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane Servizio Gestione Presenze https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze

Tabella 27: Indicatori e Fonte dati per la sezione "Personale Tecnico Amministrativo"

INDICATORI	FONTE
Indice di compensazione per genere e per categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Indice di turnover complessivo per genere e per categoria	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo https://trasparenza.UniSalento.it/dotazione-organica
Progressioni di carriera per genere	Fonte interna: Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo
Distribuzione per genere e indennità di responsabilità	Fonte interna: Ufficio Relazioni Sindacali
Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione	Fonte interna: Ufficio Relazioni Sindacali

> continua **Tabella 27**

Indice di compensazione: rapporto tra il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare.

Nella determinazione dell'indice di compensazione, i casi in cui vi è esclusiva presenza di personale assunto, accompagnato da nessuna cessazione, sono stati indicati con una casella scura (azzurra o arancione a seconda del genere) ed il simbolo "+". Al contrario, invece, le situazioni di personale solo cessato e non assunto sono state descritte con caselle con il simbolo "-". Infine, le celle in bianco specificano l'assenza di movimentazione in entrata ed uscita.

Indice di turnover complessivo: rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere. L'indice, per donne e uomini, è calcolato come segue:

$$I_{d/u} = \frac{N_{d/u}^{\text{assunzioni}} - N_{d/u}^{\text{cessazioni}}}{\text{Totale}_{d/u}}$$

APPENDICE

DIPARTIMENTO	LAUREA	LAUREA MAGISTRALE LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
Beni Culturali	Beni Culturali	Archeologia
		Diagnostics for Cultural Heritage
	Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo - DAMS	European Heritage, Digitale Media and the Information Society Storia dell'Arte
Studi Umanistici	Filosofia	Lettere Moderne
	Lettere	Lettere Classiche
	Lingue, Culture e Letterature Straniere	Lingue Moderne, Letterature e Traduzione
	Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica	Comunicazione Pubblica, Economica e Istituzionale Scienze Filosofiche
	Scienze della Comunicazione	Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotecnologie	Biologia
	Scienze Biologiche	Coastal and Marine Biology and Ecology
	Scienze Motorie e dello Sport	Biotecnologie Mediche e Nanobiotecnologie
	Viticultura ed Enologia	
	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente	Scienze Ambientali
Matematica e Fisica	Fisica	Fisica
	Matematica	Matematica
	Ottica e Optometria	
Storia, Società e Studi sull'Uomo	Educatore socio-culturale	Consulenza Pedagogica e Progettazione dei Processi Formativi
	Scienze e Tecniche Psicologiche	Metodologia dell'Intervento Psicologico
	Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali	Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali Sociologia e Ricerca Sociale
	Servizio Sociale	Studi Geopolitici ed Internazionali
	Sociologia	Scienze della Formazione (ciclo unico)
Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile	Aerospace Engineering
	Ingegneria dell'Informazione	Ingegneria Civile
	Ingegneria Industriale sede didattica Lecce	Communication Engineering and Electronic Technologies
		Management Engineering
	Ingegneria Industriale sede didattica Brindisi	Computer Engineering Ingegneria Meccanica
Ingegneria Biomedica	Materials Engineering and Nanotechnology	
Scienze dell'Economia	Manager del Turismo	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali
	Economia Aziendale	Management Aziendale
	Management Digitale	Interclasse in Economia, Finanza ed Assicurazioni
	Economia e Finanza	
Scienze Giuridiche		Governance euro-mediterranea delle politiche migratorie
		Giurisprudenza (a ciclo unico)

Tabella 28: Offerta Formativa Lauree a.a. 2019/2020

Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo
Interdisciplinare II livello - Esperto in valutazione e riabilitazione neurocognitiva dell'età evolutiva dell'adulto e dell'anziano
Dipartimento di Studi Umanistici
I livello - Mediazione linguistica interculturale in materia di immigrazione e asilo
Dipartimento di Scienze dell'Economia
I livello - Ricerche di marketing per le imprese e il territorio
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali
II livello - Biomedicina molecolare
II livello - Meteorologia e oceanografia fisica
Dipartimento di Scienze Giuridiche
II livello - Amministrazione pubblica: principi e regole, strumenti e tecniche (APREST)

Tabella 29: Offerta Formativa Post-Laurea a.a. 2019/2020

XXXV Ciclo di dottorato
Ingegneria dei materiali e delle strutture nanotecnologiche
Ingegneria dei sistemi complessi
Fisica e nanoscienze
Matematica e informatica
Nanotecnologie
Economia, management e metodi quantitativi
Scienze e tecnologie biologiche e ambientali
Human e social sciences
Filosofia: filosofia e storia dei saperi filosofici
Scienze del patrimonio culturale

Tabella 30: Dottorati di ricerca istituiti – ciclo XXXV

BILANCIO DI GENERE 2020

N. 1 n.s.

<http://siba-ese.unisalento.it/index.php/pariopp>

© 2024 Università del Salento