

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

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

<sup>10</sup> 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.

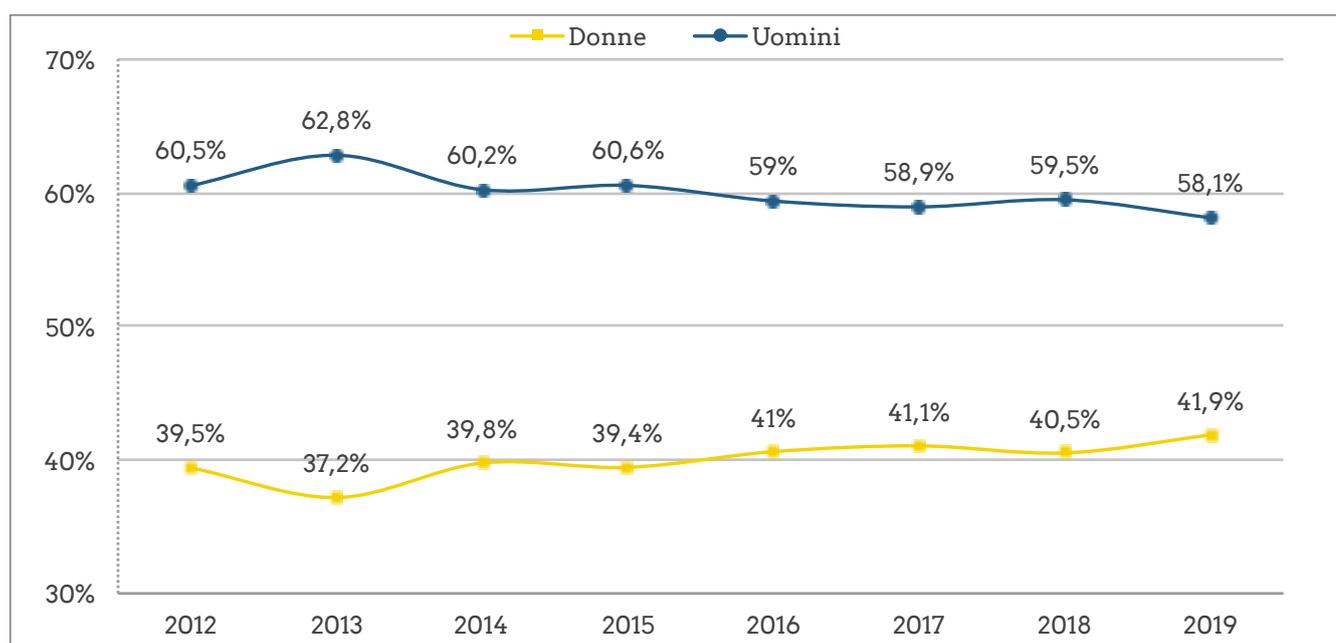
La distribuzione delle diverse fasce di docenza fra uomini e donne è comparata con il contesto nazionale nella Tabella 7, da cui si evince che la distribuzione di genere di Ateneo è sostanzialmente in linea con la distribuzione nazionale e gli scostamenti più evidenti si riscontrano per la prima fascia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

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

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

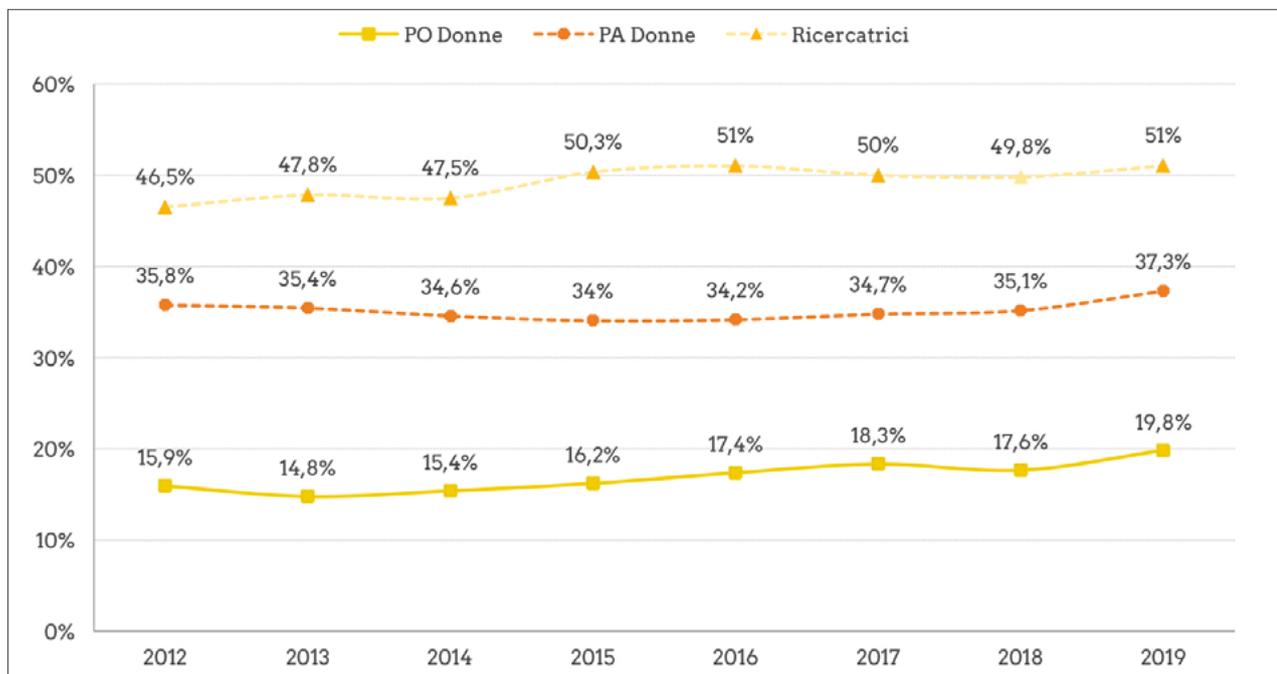
**Tabella 7:** Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2019)

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,



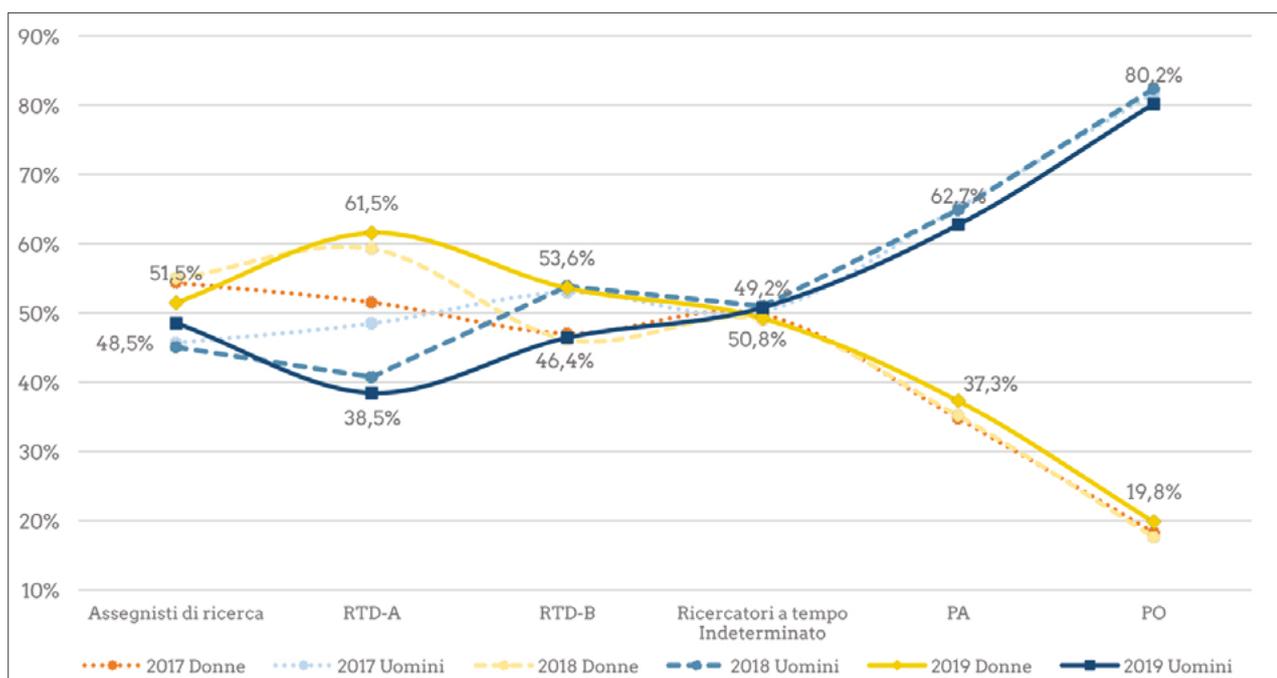
**Figura 22:** Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2012/2019)

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.

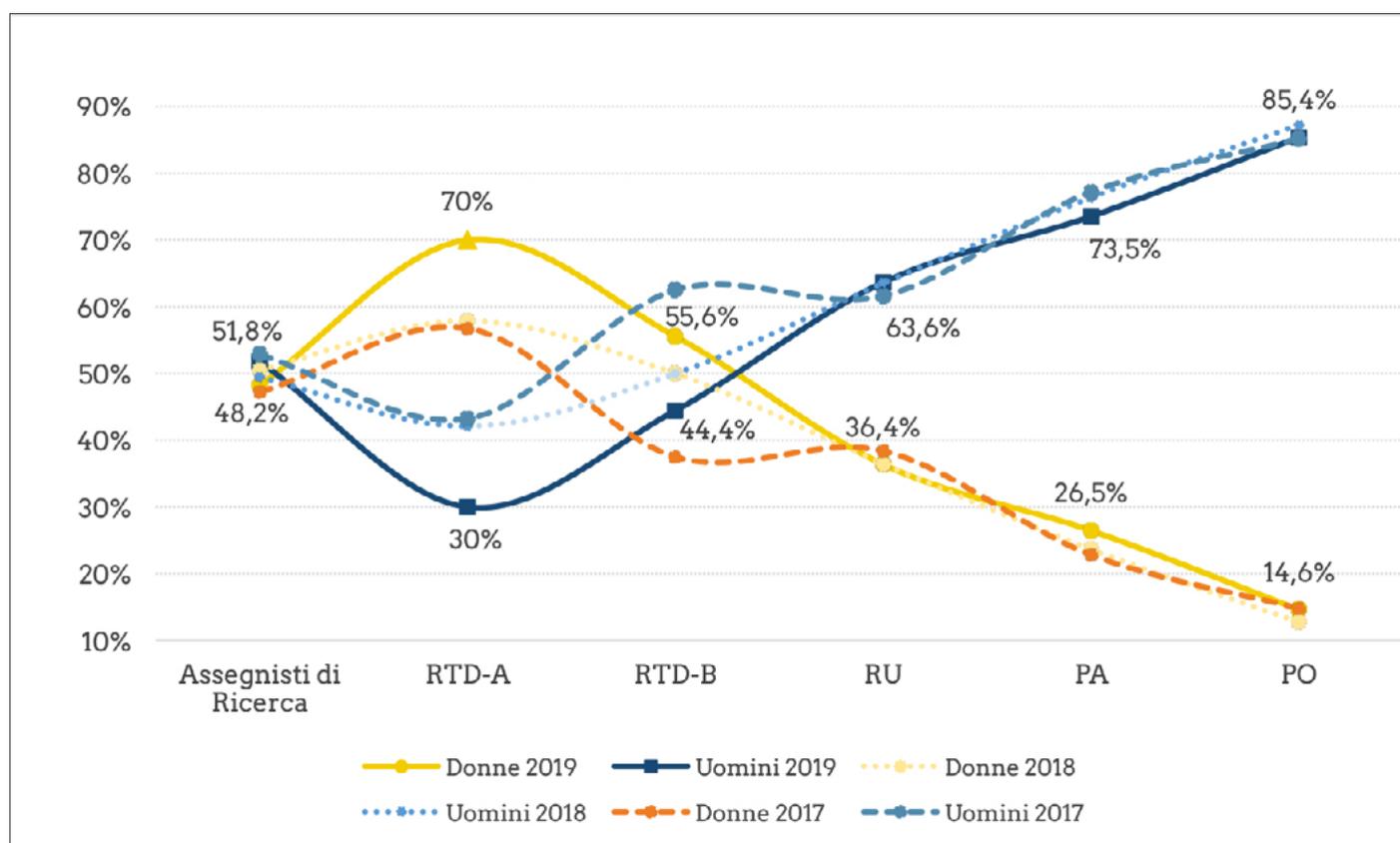
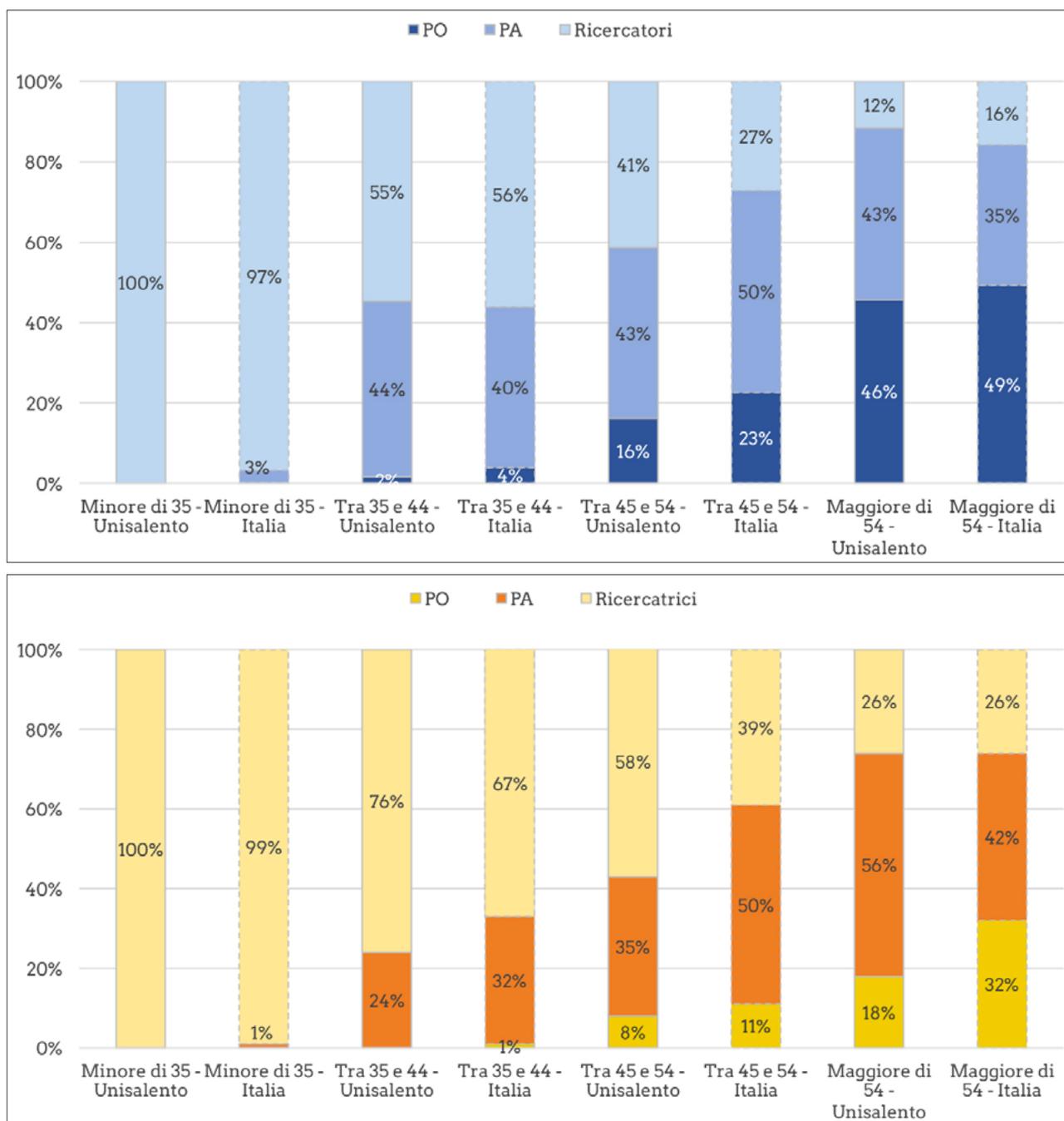


Figura 25: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2019)

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*).<sup>11</sup>

<sup>11</sup> 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.

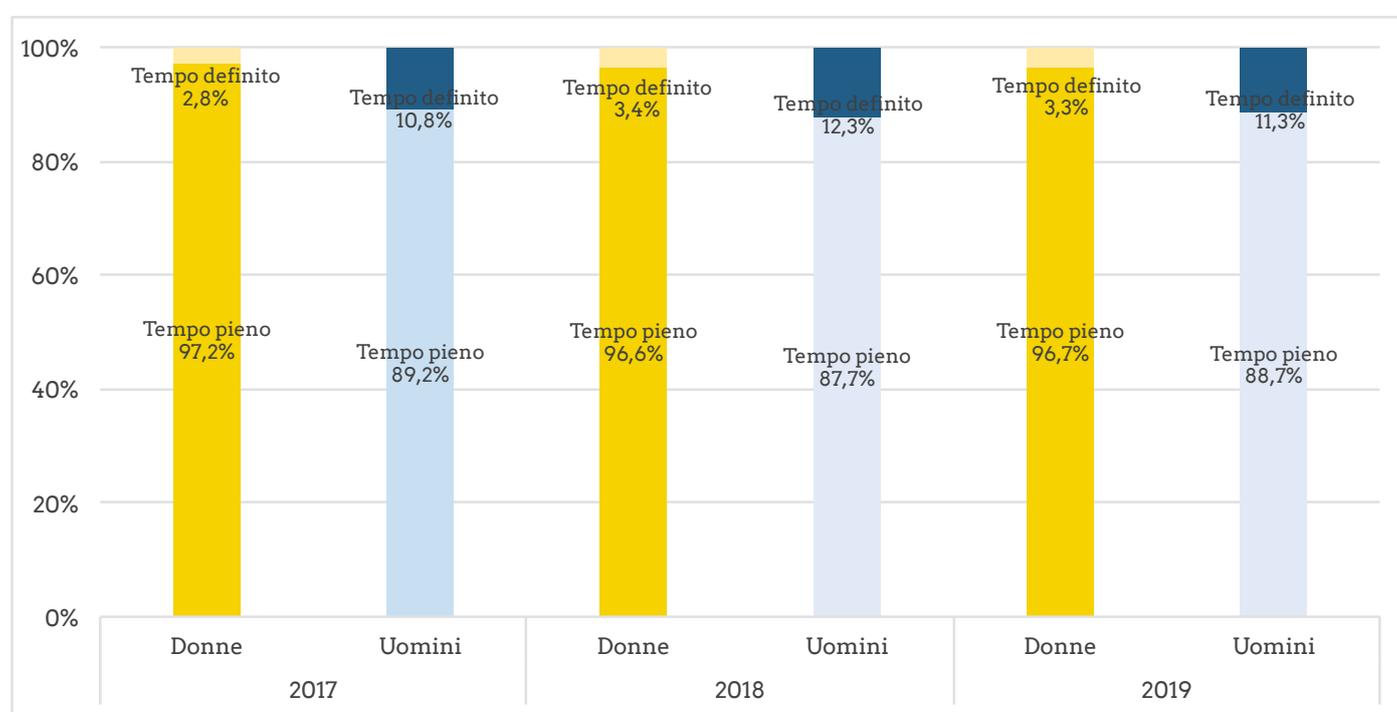


Figura 27: Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2019)

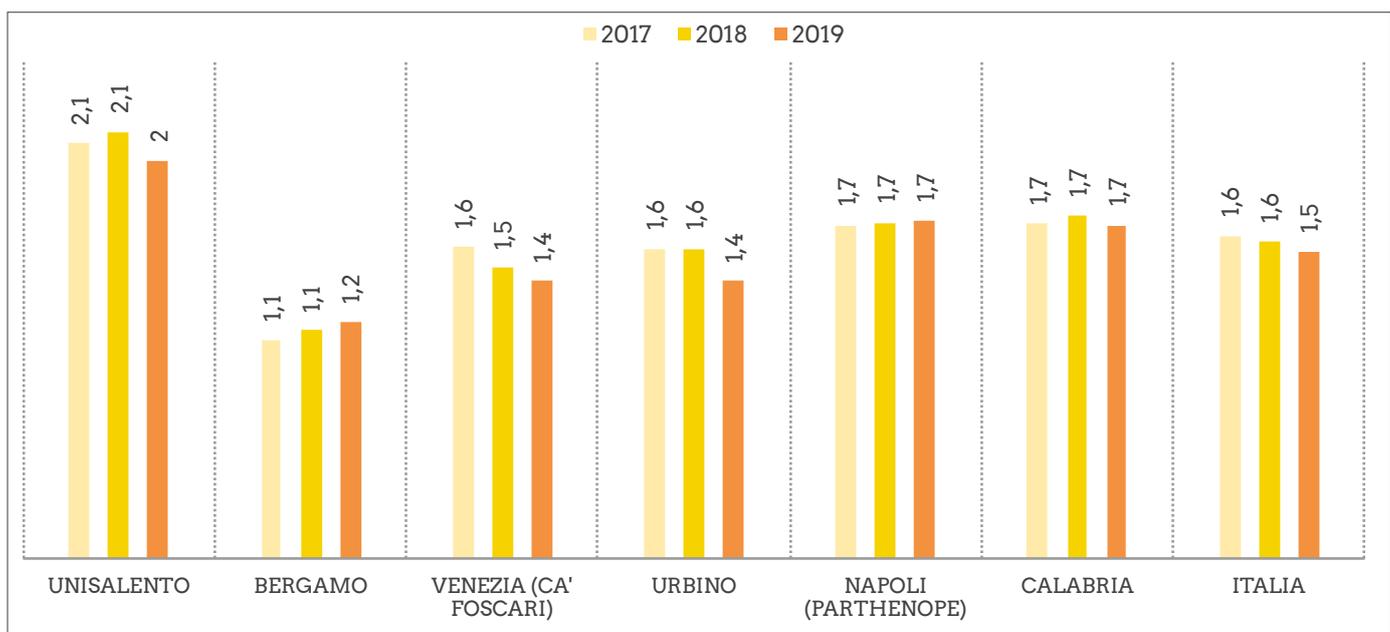
Come emerge con chiarezza dai dati, le donne sono maggiormente orientate verso un regime di impiego a tempo pieno (e per converso il regime di impiego a tempo definito oscilla fra il 2,8 e il 3,3%) mentre nella componente maschile il regime a tempo definito è scelto da un range di personale docente fra 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	
<b>Totale</b>		<b>609</b>	<b>51</b>	<b>562</b>	<b>55</b>	<b>552</b>	<b>49</b>
<b>TOTALE</b>		<b>660</b>		<b>617</b>		<b>601</b>	

**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.

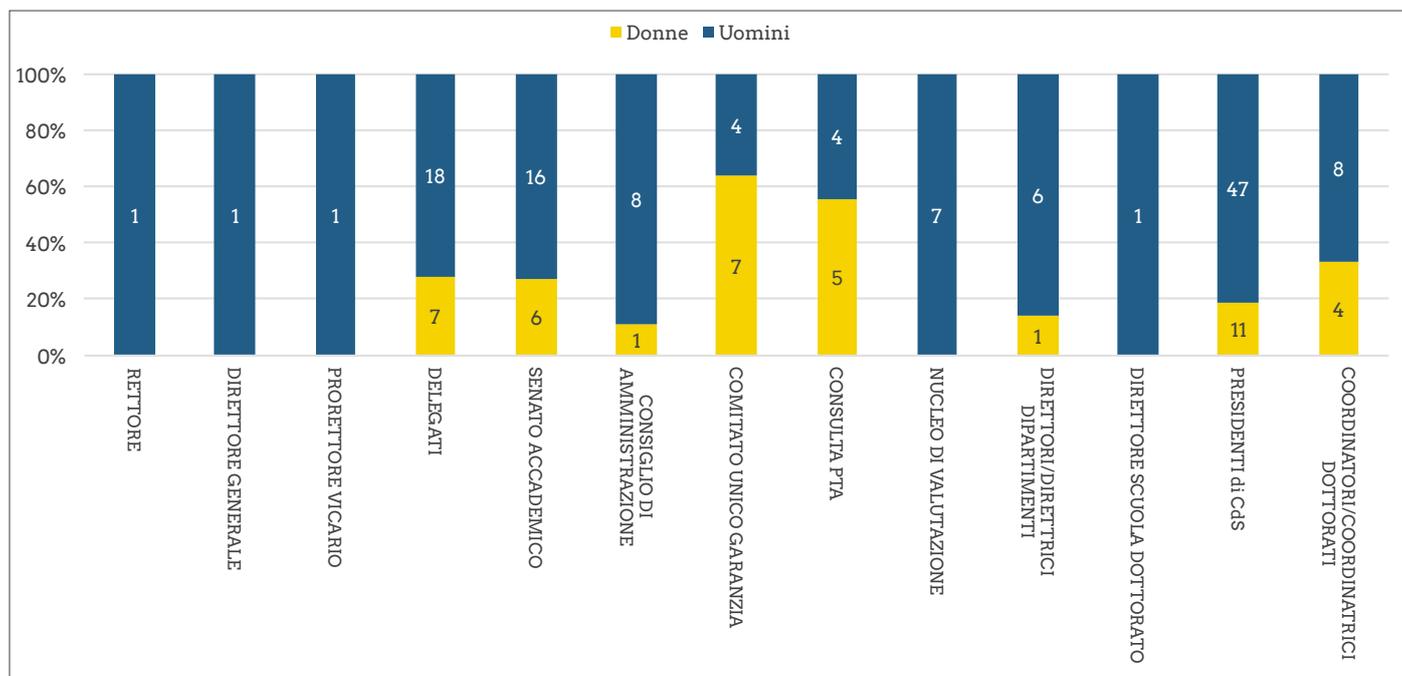


Figura 29: Governance di Ateneo per genere (2018)

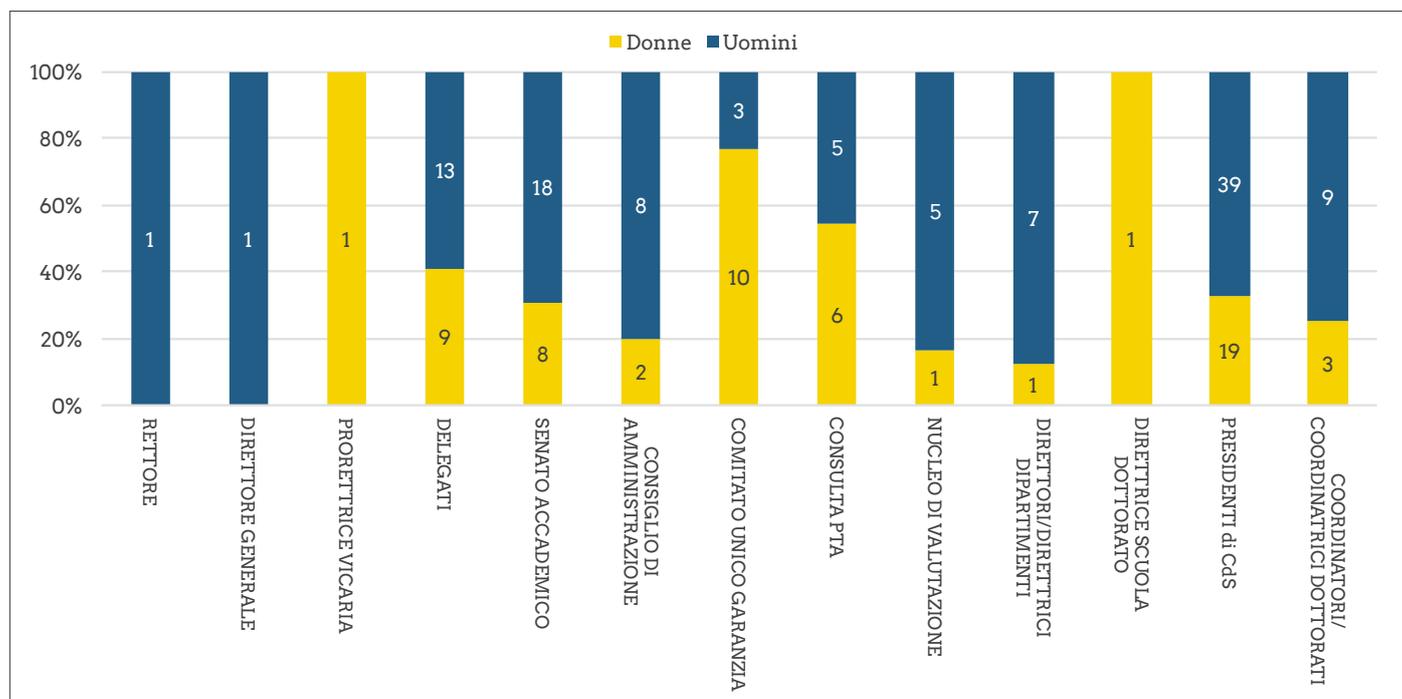
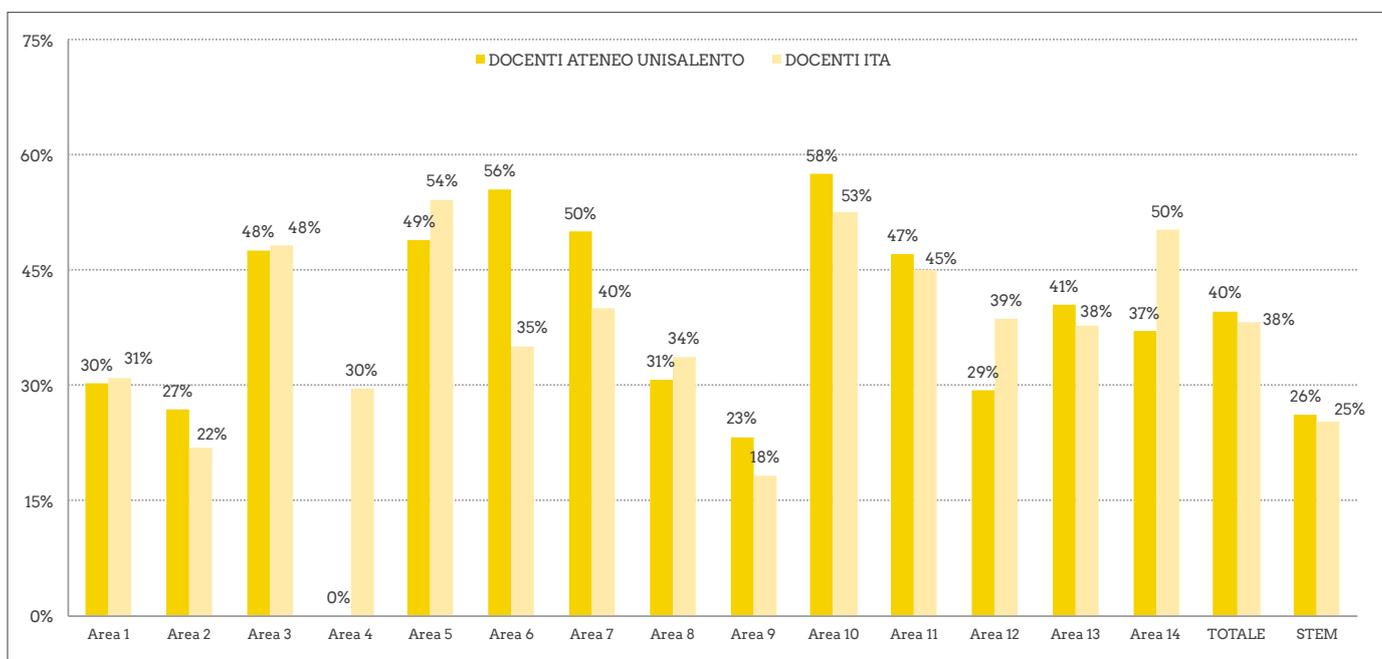


Figura 30: Governance di Ateneo per genere (biennio 2019/2020)

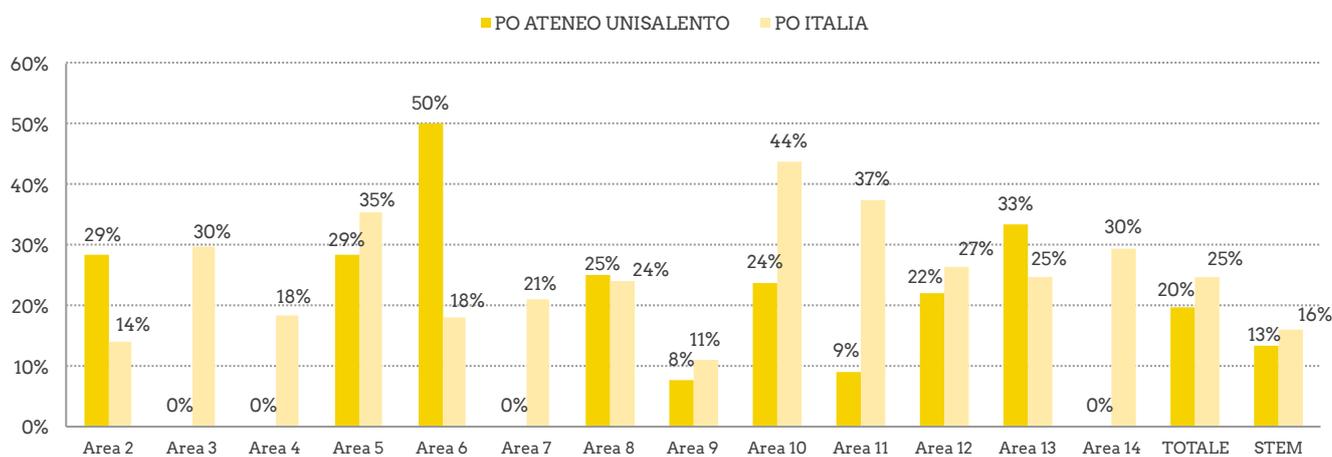
Nell'ultima annualità del 2019 il divario di genere è leggermente attenuato con l'insediamento del nuovo Rettore: in particolare per la prima volta la Rettrice vicaria è una donna ed è donna la direttrice della Scuola di Dottorato. Per il resto, le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità 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).

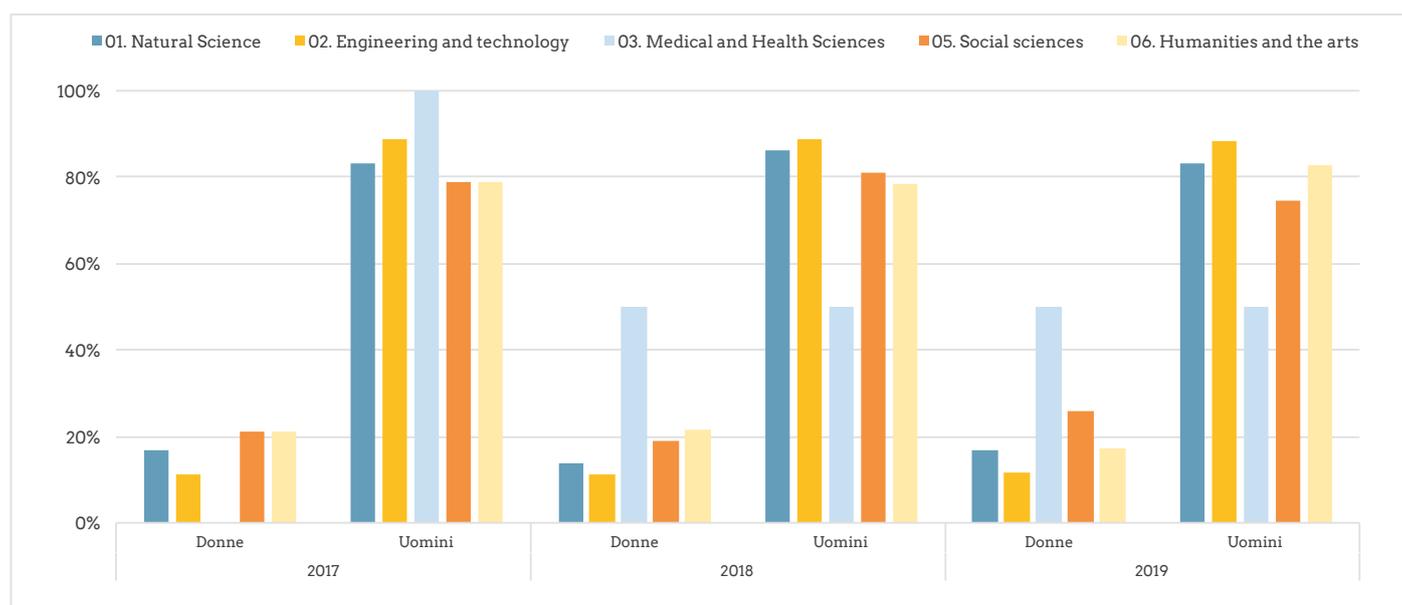


**Figura 31:** Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)



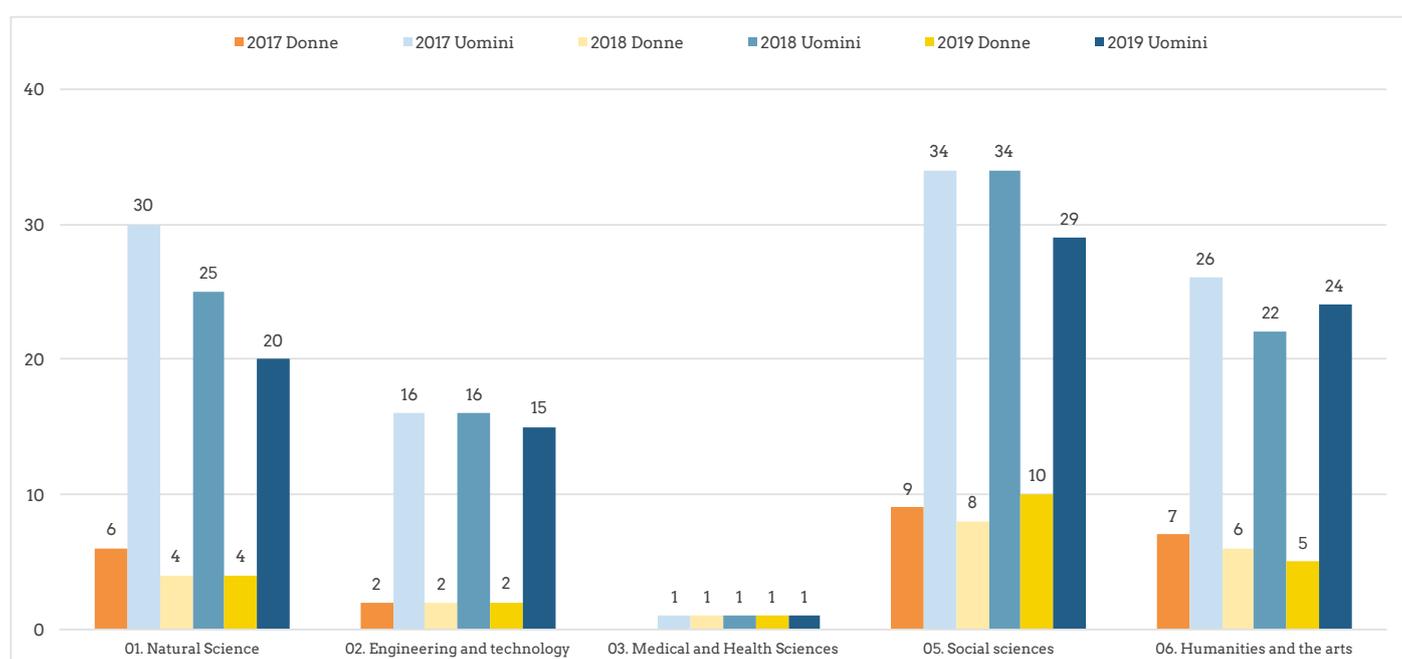
**Figura 32:** Percentuale di donne PO e confronto con con il sistema universitario pubblico nazionale (2019)

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

<b>RAPPORTO DONNE- UOMINI</b>	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)<sup>12</sup>

<sup>12</sup> 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"

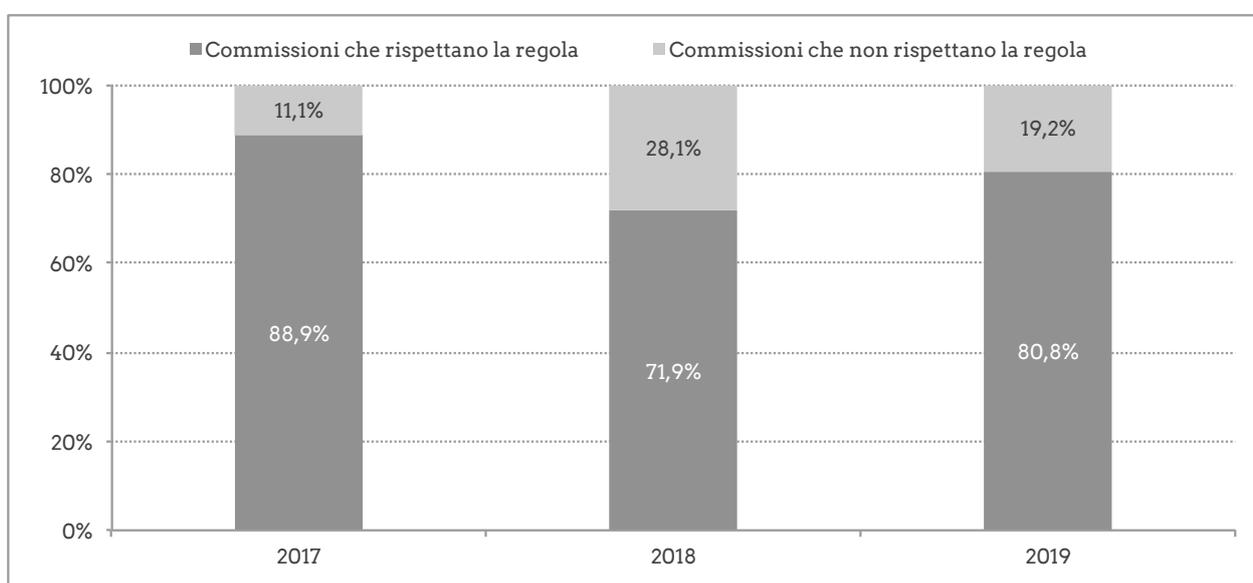
**PA:** 07 - Scienze agrarie e veterinarie (2017): "0"

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

<sup>13</sup> [https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Comunicazione/ConsultazioniOnline/20170803/Aggiornamento%202017\\_PNA\\_cons.pdf](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 Anticorruzione<sup>13</sup>.



**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)

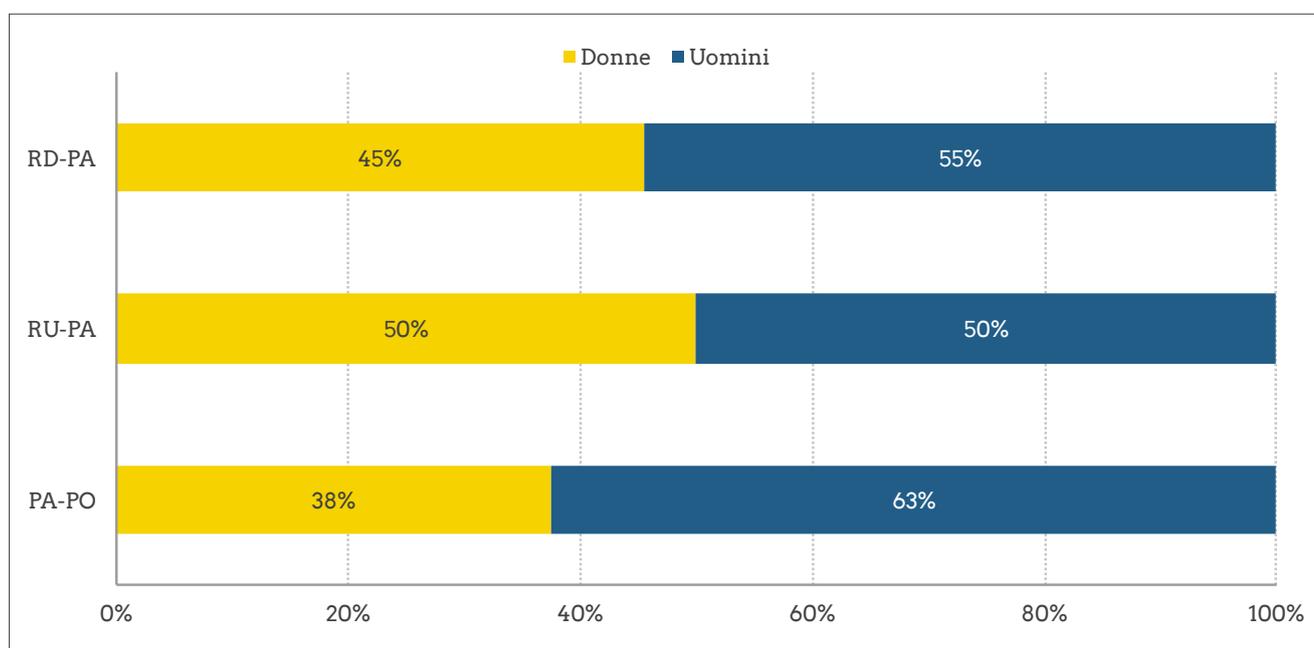
Per quanto attiene ai passaggi di ruolo, nella Tabella 10, vengono esposti i dati di Ateneo relativi ai passaggi da Ricercatore/trice a tempo determinato a professore/ssa Associato/a (RD-PA), i passaggi da ricercatore/trice a tempo indeterminato a professore/ssa Associato/a (RU-PA) e infine i passaggi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

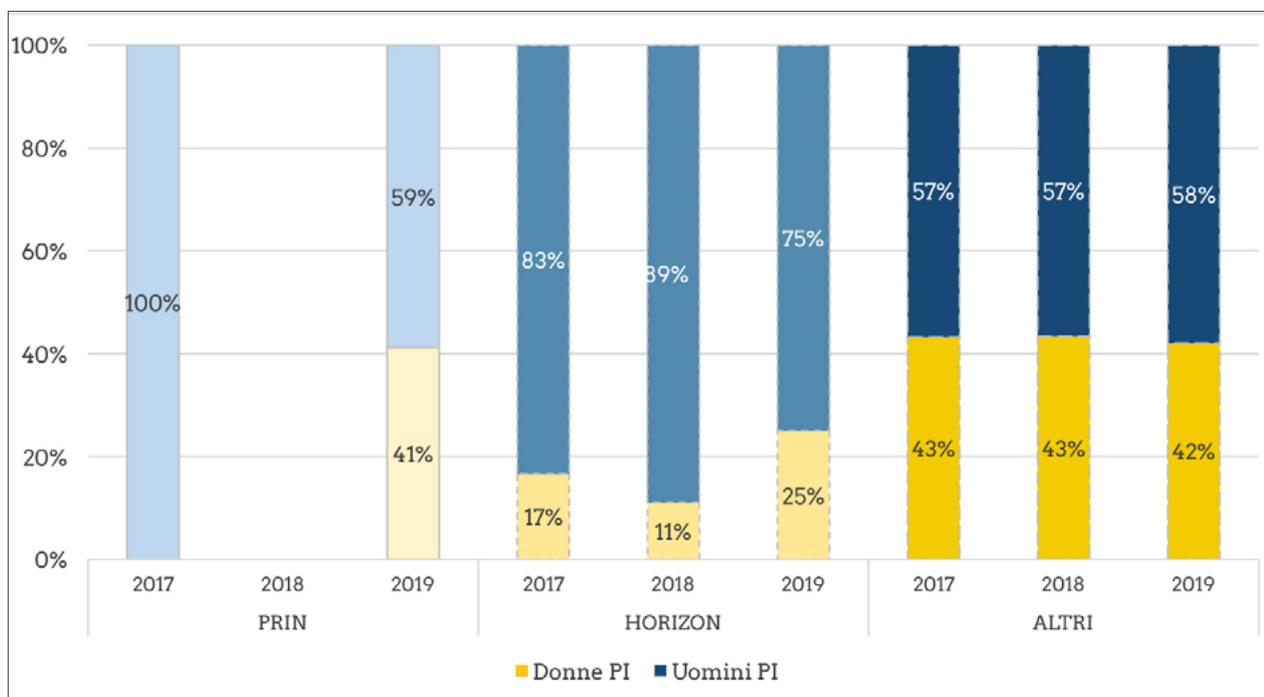


Figura 37: Distribuzione percentuale dei/le Responsabili di Progetto per genere (2017/2019)

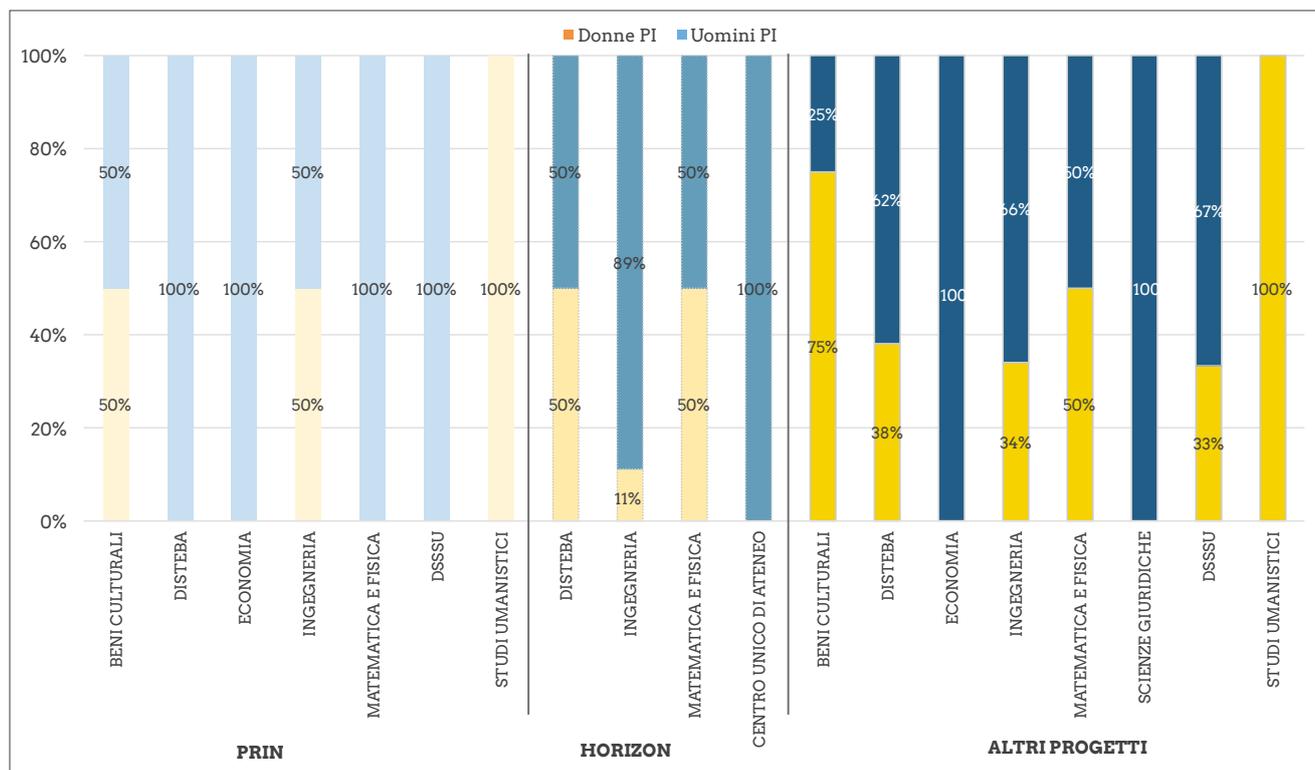
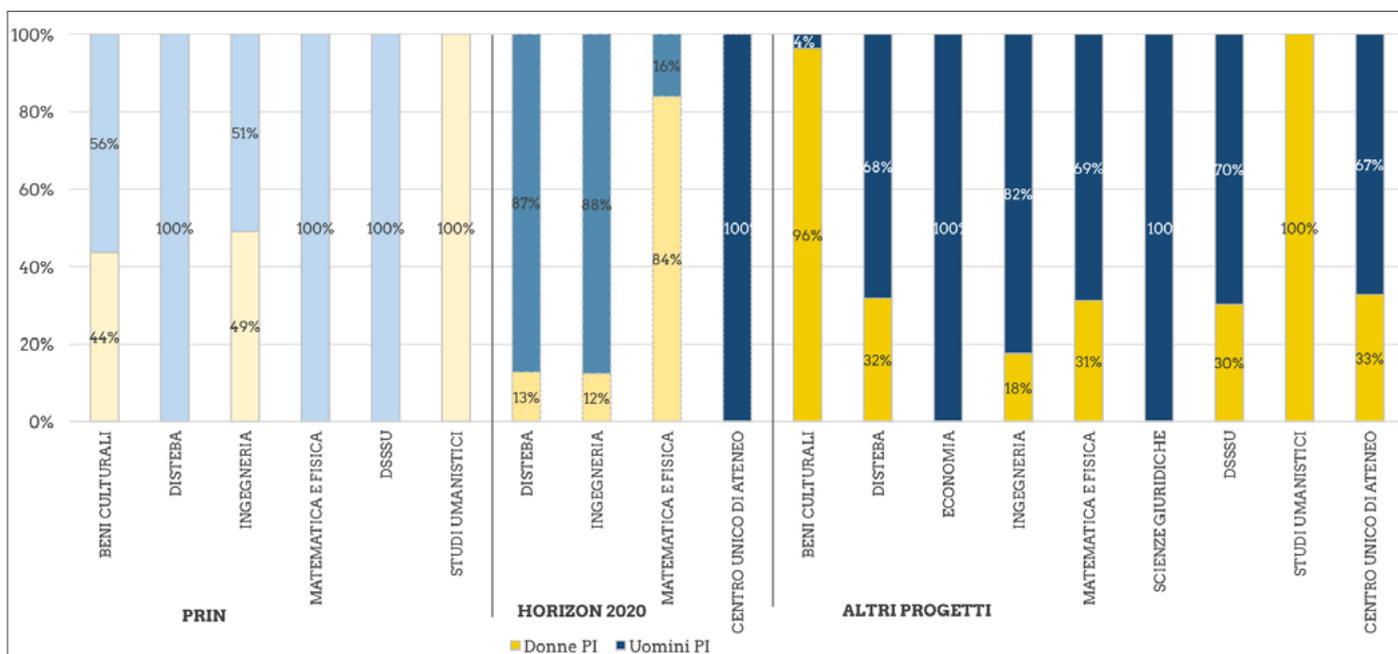


Figura 38: Distribuzione percentuale dei/le Responsabili per tipologia, genere e dipartimento

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.

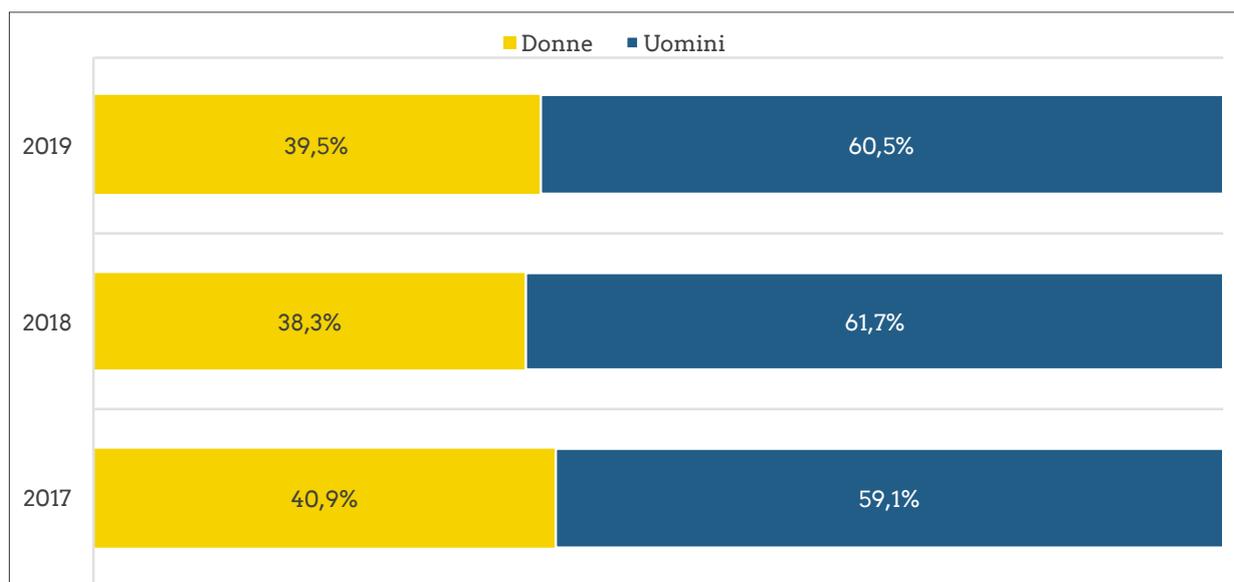


Figura 40: Serie storica dei/le relatori/trici delle tesi di laurea (2017/2019)

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%
<b>Totale a.s. 2015</b>		<b>38,7%</b>	<b>61,3%</b>	<b>20,5%</b>	<b>79,5%</b>	<b>16,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>41,9%</b>	<b>58,1%</b>	<b>51,2%</b>	<b>48,8%</b>	<b>27,5%</b>	<b>72,5%</b>	<b>37,1%</b>	<b>62,9%</b>	<b>48,7%</b>	<b>51,3%</b>
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%
<b>Totale a.s. 2016</b>		<b>32,1%</b>	<b>67,9%</b>	<b>16,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>23,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>41,0%</b>	<b>59,0%</b>	<b>53,5%</b>	<b>46,5%</b>	<b>23,7%</b>	<b>76,3%</b>	<b>42,4%</b>	<b>57,6%</b>	<b>43,3%</b>	<b>56,7%</b>
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%
<b>Totale a.s. 2017</b>		<b>31,6%</b>	<b>68,4%</b>	<b>23,3%</b>	<b>76,7%</b>	<b>24,2%</b>	<b>75,8%</b>	<b>42,7%</b>	<b>57,3%</b>	<b>51,5%</b>	<b>48,5%</b>	<b>28,6%</b>	<b>71,4%</b>	<b>50,9%</b>	<b>49,1%</b>	<b>45,6%</b>	<b>54,4%</b>
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%
<b>Totale a.s. 2018</b>		<b>32,5%</b>	<b>67,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>78,4%</b>	<b>17,1%</b>	<b>82,9%</b>	<b>41,0%</b>	<b>59,0%</b>	<b>50,9%</b>	<b>49,1%</b>	<b>23,3%</b>	<b>76,7%</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>	<b>43,9%</b>	<b>56,1%</b>
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%
<b>Totale a.s. 2019</b>		<b>51,5%</b>	<b>48,5%</b>	<b>19,6%</b>	<b>80,4%</b>	<b>17,6%</b>	<b>82,4%</b>	<b>43,0%</b>	<b>57,0%</b>	<b>54,7%</b>	<b>45,3%</b>	<b>27,2%</b>	<b>72,8%</b>	<b>47,7%</b>	<b>52,3%</b>	<b>43,2%</b>	<b>56,8%</b>

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.