

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

I dati del 2021 confermano che la percentuale di donne per tutte le fasce nel personale docente e ricercatore è ancora il 42% (vedi Tabella 6), con piccole variazioni nella serie storica (Figura 22). Se si osserva la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse fasce della docenza, si conferma 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 le Tabelle 6 e 7 e le Figure dalla 22 alla 25).

Dalle Tabelle 6 e 7 si osserva che la maggiore variabilità delle carriere nel triennio considerato si registra a livello di ricercatori/trici a tempo determinato, in particolare a livello di RTD-A, figura intrinsecamente precaria. Nel 2021 le donne rappresentano il 52,5% degli RTD-A; in termini assoluti le donne in questa fascia sono raddoppiate e gli uomini triplicati rispetto al 2019. Queste posizioni sono in generale finanziate da programmi specifici e discontinui, regionali, nazionali o europei e non dal finanziamento ordinario ministeriale. Gli RTD-B invece rappresentano sostanzialmente una tenure track, che garantisce agli/alle abilitati/e il passaggio alla seconda fascia della docenza a tempo indeterminato. Queste posizioni dipendono soprattutto da finanziamenti ministeriali e vedono, nel 2021, una leggera diminuzione numerica rispetto al 2019, dato spiegabile con il fatto che il numero di nuove assunzioni in questo ruolo è stato inferiore ai passaggi di carriera. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/trici a tempo indeterminato (indicati in alcune figure di questo capitolo con RU), permane nel tempo una uguaglianza nella distribuzione tra uomini e donne, mentre in termini assoluti i numeri calano soprattutto per i passaggi di carriera alla seconda fascia.

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO	22	89	111	22	87	109	26	86	112
PA	91	153	244	88	147	235	97	155	252
Ricercatori	95	98	193	83	91	174	72	78	150
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD a	16	10	26	33	32	65	31	28	59
di cui RTD b	15	13	28	19	16	35	12	9	21
Assegnisti di Ricerca	70	66	136	56	71	127	67	63	130
Totale	309	429	738	301	444	745	305	419	724
Incidenza annuale di genere	41,9%	58,1%	100%	40,4%	59,6%	100%	42,1%	57,9%	100%

Tabella 6: Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2019/2021)

Nella fascia PA (Professore/ssa Associato/a) le donne nel 2021 rappresentano circa il 38,5% della composizione, con un leggero aumento percentuale rispetto al 37% del 2021, frutto della dinamica di passaggi di carriera e pensionamenti: in termini assoluti tra 2019 e 2021 si registra un aumento di 6 unità per le donne e 2 per gli uomini. La percentuale scende notevolmente nella prima fascia (Professore/ssa Ordinario/a) che vede nel 2021 solo il 23,2% di donne (contro il 20% del 2019) dovuto ad un leggero aumento numerico delle donne (4 unità) e ad una riduzione degli uomini (3 unità). In tutto le professoresse ordinarie del nostro ateneo nel 2021 sono 26, e anche in questo caso la dinamica è stata fortemente influenzata dal pensionamento di un numero di uomini maggiore rispetto alle donne.

La Tabella 7 illustra anche la distribuzione delle diverse fasce di docenza in confronto con il contesto nazionale, e mostra che le donne sono percentualmente meno rappresentate nei ruoli PO, PA e RU, e più rappresentate in quelli di RTD-A e RTD-B. Succede essenzialmente il contrario per gli uomini: sono percentualmente più rappresentati rispetto alla media nazionale nei ruoli PO, PA e RU e meno rappresentati nelle categorie dei ricercatori a tempo determinato. Questo scenario evidenzia per UniSalento uno sbilanciamento che vede le donne nei livelli più bassi delle carriere ancora più pronunciato rispetto al contesto nazionale.

	UniSalento					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	26	86	112	23,2%	76,8%	100%
Professori Associati	97	155	252	38,5%	61,5%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	72	78	150	48,0%	52,0%	100%
RTD a	31	28	59	52,5%	47,5%	100%
RTD b	12	9	21	57,1%	42,9%	100%
Totale	238	356	594	40,1%	59,9%	100%

	Italia					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	3.712	10.321	14.033	26,5%	73,5%	100%
Professori Associati	9.411	13.392	22.803	41,3%	58,7%	100%
Ricercatori a tempo Indeterminato	3.571	3.573	7.144	50,0%	50,0%	100%
RTD a	2.307	2.636	4.943	46,7%	53,3%	100%
RTD b	2.125	3.027	5.152	41,2%	58,8%	100%
Totale	21.126	32.949	54.075	39,1%	60,9%	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. La dinamica delle carriere analizzate in un intervallo temporale di otto anni conferma una essenziale stazionarietà: in questo periodo la presenza maschile è calata di soli due punti percentuali, quella femminile è cresciuta nella stessa misura, esattamente come si era rilevato nel bilancio precedente (fino al 2019). Dal 2019 al 2021 il cambiamento è irrisorio, si parla di oscillazioni di un decimo di punto percentuale.

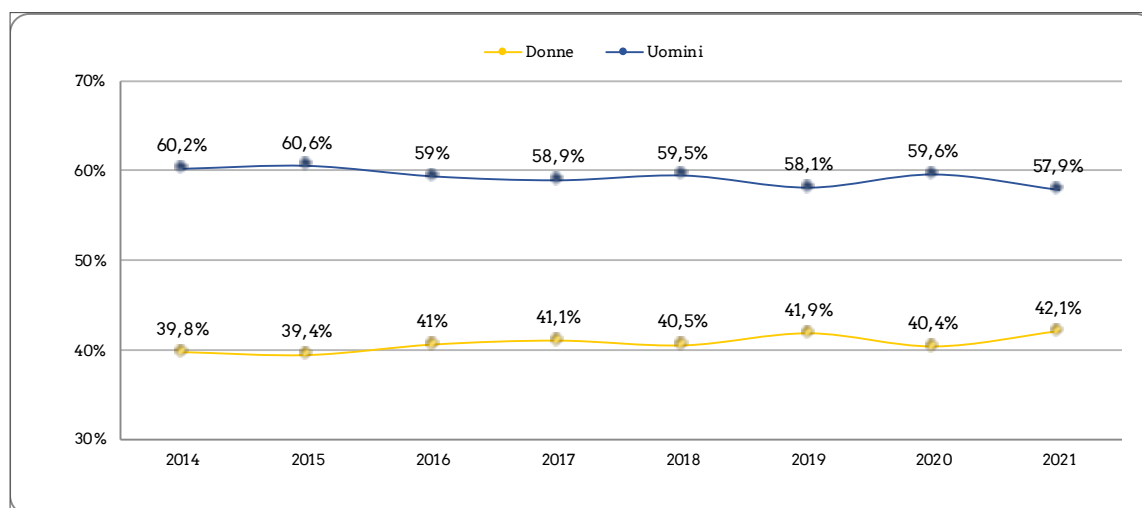


Figura 22: Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2014/2021)

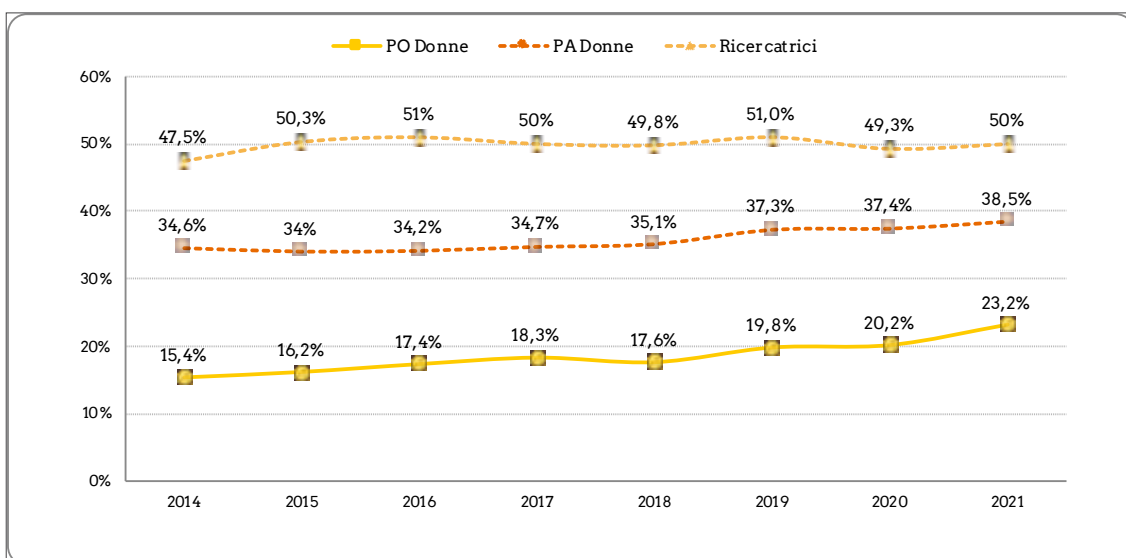


Figura 23: Serie storica del personale femminile per ruolo (2014/2021)

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. Una leggera crescita viene registrata solo per le professoressse ordinarie che vedono un aumento di 3 punti percentuali negli ultimi due anni, pari a 4 unità di personale.

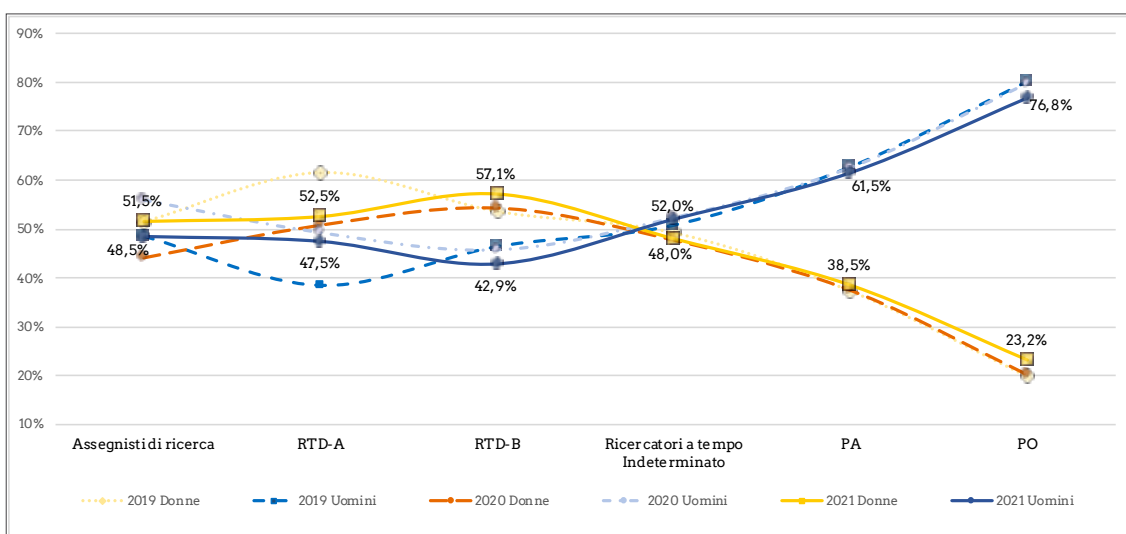


Figura 24: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021)

La dinamica delle carriere è rilevata con chiarezza nella Figura 24 che riporta, tra il 2019 e il 2021, la progressione delle carriere dal ruolo di assegnista di ricerca fino alla prima fascia. Rispetto al bilancio precedente, che vedeva a livello di ricercatori un gap rilevante a favore delle donne RTD-A (nel 2019), il gap è traslato, pur se ridotto, a livello di RTD-B, che vedono il 57% di donne. Ricordiamo però che i dati si riferiscono a poche unità, 21 in totale. La forbice si incrocia al livello di ricercatori a tempo indeterminato e si allarga nelle fasce superiori della docenza. Il grafico conferma la lieve riduzione del gap a livello di PO, già rilevata sopra.

Il divario di genere nelle carriere STEM (Figura 25) sembra invece decisamente peggiorato in questa rilevazione: pur osservando nel 2021 una leggera riduzione di gap (6 punti percentuali) a livello di PO, corrispondente però all'aumento di una sola unità per genere rispetto al 2019, nel grafico relativo al 2021 non si osserva neanche più l'incrocio rilevato in Figura 24 e presente negli anni precedenti: gli uomini sono la maggioranza sin dal livello di assegnista e il divario si amplia in modo sostanziale per la seconda e la prima fascia della docenza. Nel caso delle STEM l'andamento a livello di RTD-B è infatti opposto rispetto a quello rilevato in Figura 24, con il 62,5% di uomini. Gli RU sono per il 65% uomini, i PA per il 70% e i PO per l'82%.

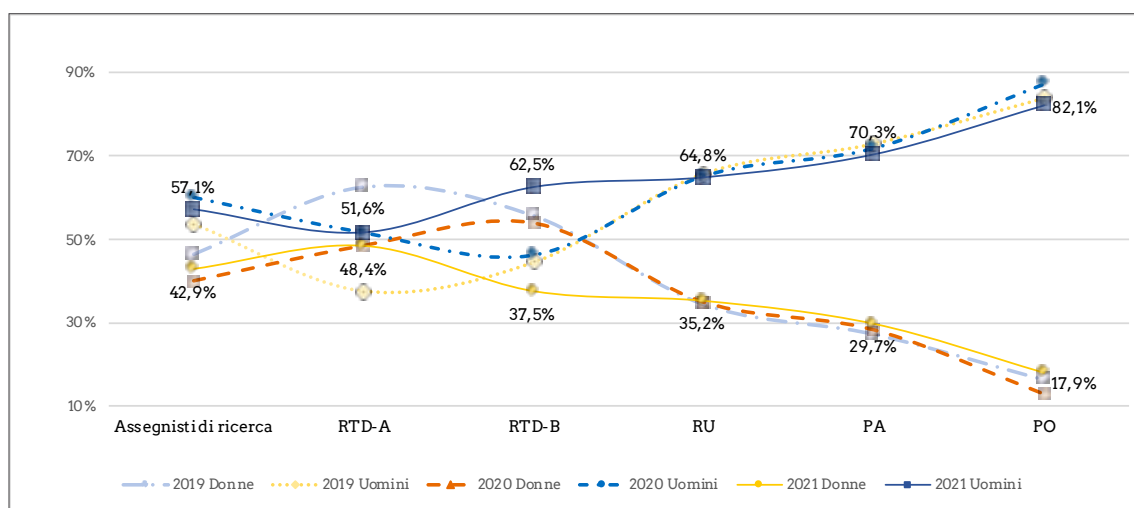


Figura 25: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2021)

Un altro interessante dato riguarda la distribuzione del personale docente per genere e per classi d'età, riportata nella Figura 26 per quanto riguarda il 2021. Essa fornisce inoltre un confronto tra l'Università del Salento ed il dato italiano, ad esclusione di università telematiche e private. Il primo commento suggerito dai dati è che per entrambi i generi le carriere all'Università del Salento sono più lente rispetto alla media italiana, e conferma la difficoltà nel raggiungimento dei propri obiettivi e nelle progressioni di ruolo che emerge anche dal panorama nazionale.

Questo fenomeno è decisamente più accentuato per la carriera delle donne: non ci sono PA donne sotto i 35 anni (contro circa il 2% in Italia), non ci sono PO donne sotto i 45 anni (in Italia sono circa il 2%) mentre ci sono PO uomini (il 2% contro il 5% italiano). Inoltre nella fascia tra i 35 e i 44 anni le donne sono il 23% (con uno scarto di 11 punti percentuali rispetto alla media nazionale) e gli uomini sono il 34% (con uno scarto di solo 6 punti percentuali). Nella fascia 45-54 le PO donne sono il 4% contro il 13% nazionale, gli uomini sono l'11% contro il 25% nazionale; le PA sono il 45% (56% in Italia) e gli uomini sono il 50% (quasi pari alla media italiana del 53%). In questa fascia si osserva una percentuale di ricercatori/trici molto più alta di quella italiana, che indica in generale molti meno avanzamenti di carriera in questo ruolo. Per quanto riguarda la fascia di età oltre i 55 anni, le PO sono circa il 28% contro il 34%, mentre gli uomini PO sono 45% contro il 51%. Le PA sono il 46% contro il 43% nazionale e gli uomini il 42% contro il 35% nazionale. Ricercatori/trici sono allineati con la media nazionale.

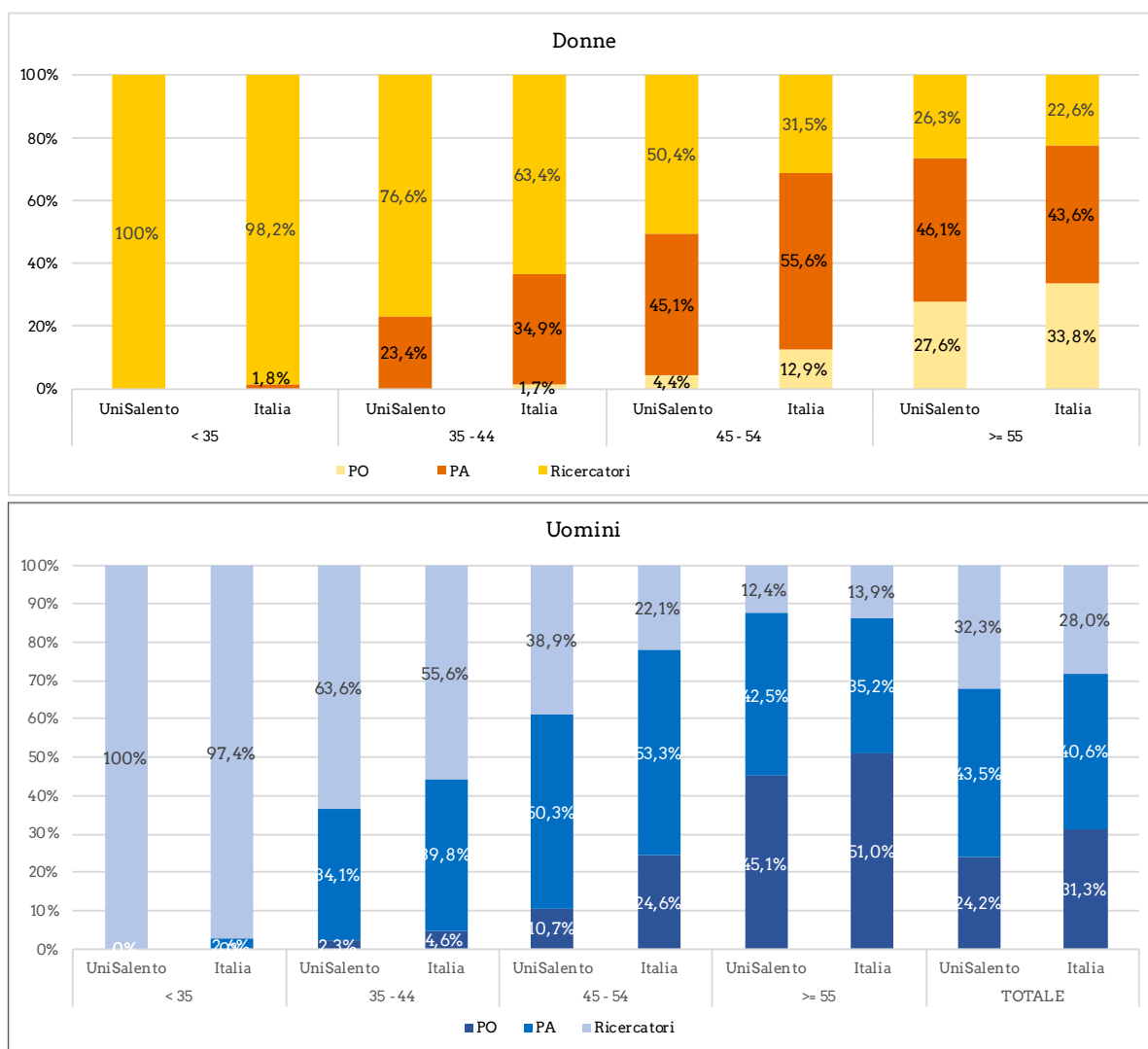


Figura 26: Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2021). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale

Nella Figura 27 e nella Tabella 8 viene invece analizzato il regime di impiego di donne e uomini (tempo pieno – tempo definito) nelle annualità dal 2019 al 2021.

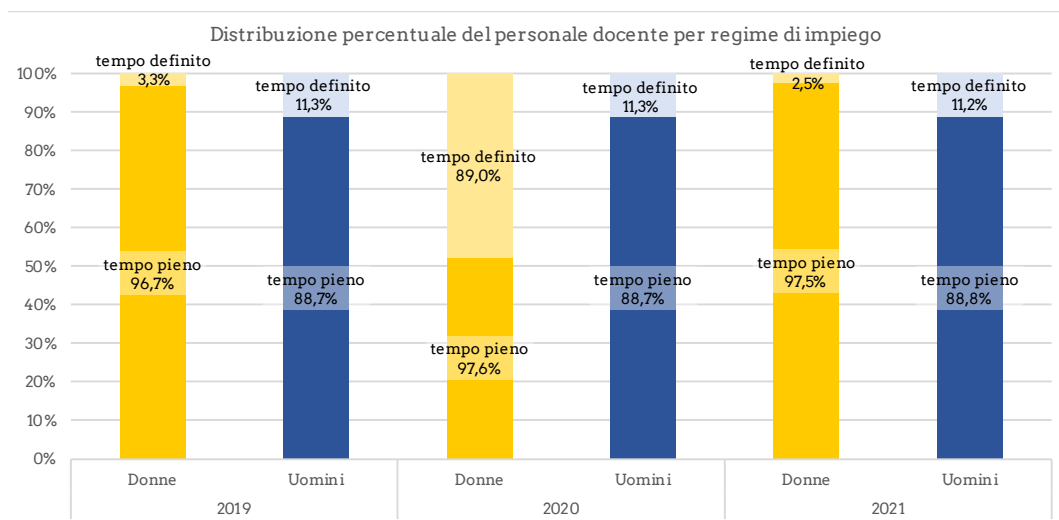


Figura 27: Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego (2021)

		2019		2020		2021	
		Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito
Ordinari	Donne	21	1	21	1	25	1
	Uomini	76	13	74	13	72	14
Associati	Donne	87	4	85	3	93	3
	Uomini	136	17	132	16	138	17
Ricercatori	Donne	93	2	82	1	72	1
	Uomini	86	11	79	12	69	9
RTDb	Donne	15		19		12	0
	Uomini	13		16		9	0
RTDa	Donne	15	1	32	1	30	1
	Uomini	10		32		28	0
Totale		552	49	572	47	548	46
TOTALE		601		619		594	

Tabella 8: Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2019/2021)

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 per UniSalento, nelle tre annualità 2019-2021, comparati con le università che fanno parte del benchmark. Come si nota, l'indice per UniSalento è diminuito, scendendo da 2 a 1,73, pur restando il più alto sia rispetto agli atenei individuati per la comparazione, sia rispetto al dato nazionale di 1,4.

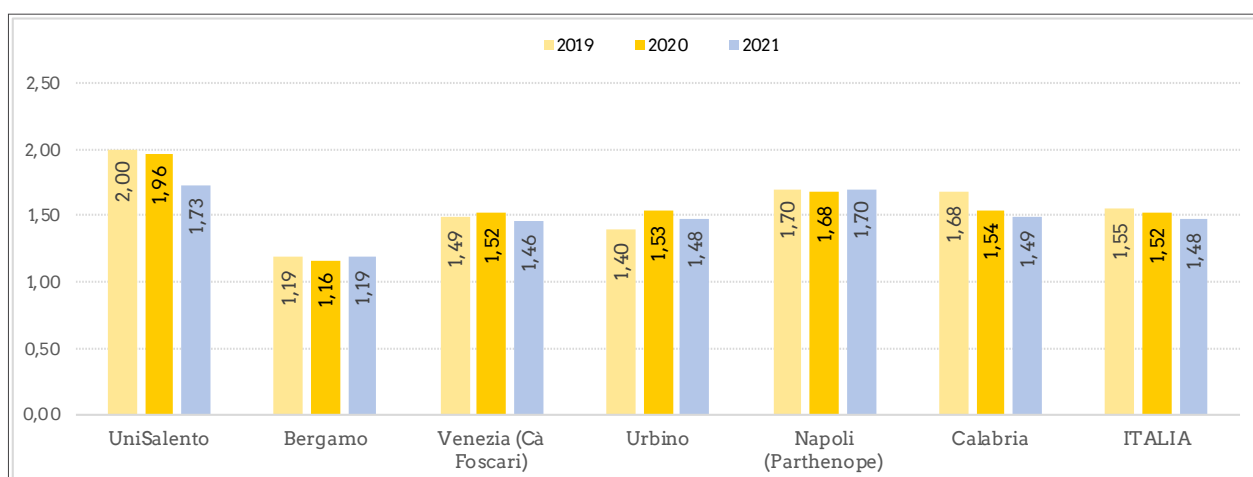


Figura 28: Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2019/2021)

GOVERNANCE

Nel 2021 si conferma il divario di genere negli organi della governance, dovuto soprattutto alla scarsa presenza di donne nei ruoli apicali. Infatti, in molti casi, l'accesso ad alcune posizioni di governo è riservato solo a docenti di prima e seconda fascia, che sono le posizioni in cui, come abbiamo visto in precedenza, le donne sono meno presenti.

La Figura 29 analizza la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo.

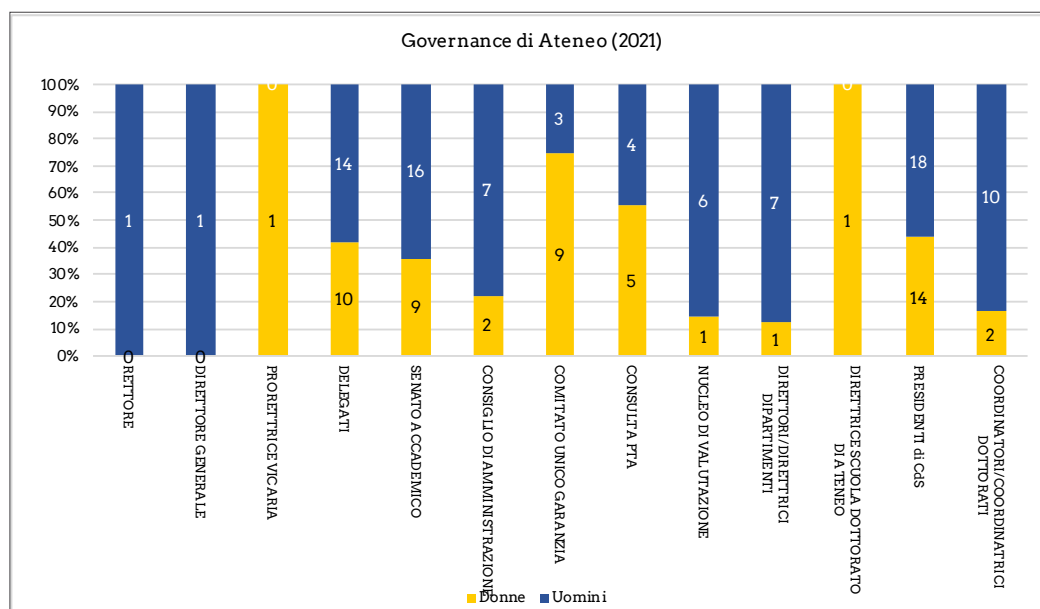


Figura 29: Governance di Ateneo per genere (ottobre 2021)

Come nel 2020, anche nel 2021 la prorettrice vicaria è una donna, come pure la direttrice della scuola di dottorato. In tutti gli altri organi di governance le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità. La differenza è molto netta nel Nucleo di Valutazione (1 donna su 7), nel Consiglio di Amministrazione (2 donne su 9), nel Senato Accademico (9 donne su 25), tra i direttori di Dipartimento, che sono componenti di diritto del Senato Accademico (1 donna su 8) e tra i coordinatori di dottorato (3 donne su 12). Fanno eccezione la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo ed il Comitato Unico di Garanzia (3 uomini su 12 componenti).

DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana, che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori scientifici (si veda la Figura 30, che mostra il 35% di donne nell'area STEM). Questo nonostante quanto osservato per la componente studentesca, che vede invece una forte affluenza di iscritte in alcuni corsi scientifici. Considerando tutti i ruoli della docenza, la percentuale delle donne a Unisalento è leggermente maggiore della media nazionale.

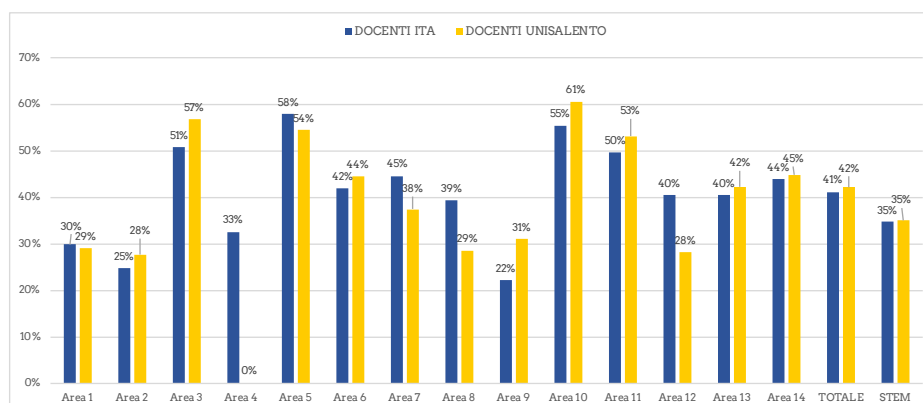


Figura 30: Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)

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).

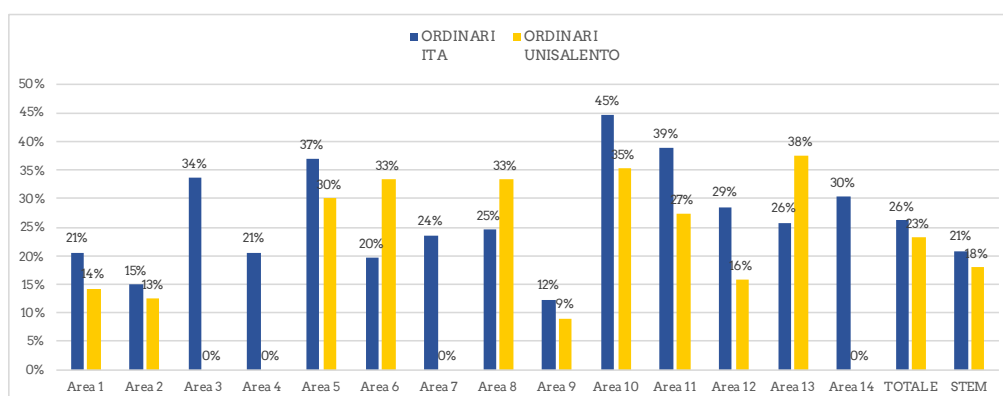


Figura 31: Percentuale di donne PO e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2021)

Il quadro cambia nella Figura 31, che considera solo docenti di prima fascia. Dall'analisi dei dati emergono differenze sostanziali tra le diverse aree CUN. Infatti, nelle Aree 3 (Scienze Chimiche), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie) e 14 (Scienze politiche e sociali) non sono presenti donne PO. Nelle Aree 1 (Scienze Matematiche ed informatiche), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) sono presenti in Ateneo donne PO, ma la percentuale è molto al di sotto del dato italiano. Nelle Aree 6 (Scienze mediche), 8 (Ingegneria civile e architettura) e 13 (Scienze economiche e statistiche) la media è superiore a quella nazionale. Questa analisi tuttavia deve essere completata dai numeri assoluti, riportati in Tabella 9: come si vede si tratta di numeri molto bassi, quindi di percentuali soggette ad alta fluttuazione.

	SOLO ORDINARI			
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISALENTO	DOCENTI UOMINI UNISALENTO
Area 01	189	731	1	6
Area 02	91	516	1	7
Area 03	216	427	0	3
Area 04	48	185	0	1
Area 05	377	644	3	7
Area 06	409	1676	1	2
Area 07	178	577	0	0
Area 08	222	680	1	2
Area 09	228	1615	1	10
Area 10	507	630	6	11
Area 11	457	720	3	8
Area 12	477	1196	3	16
Area 13	450	1295	6	10
Area 14	124	285	0	3
Totale	3973	11177	26	86
STEM	1107	4186	7	32

Tabella 9: Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia

Nelle Figure 32 e 33 troviamo la distribuzione dei docenti di prima fascia per genere e per settori di ricerca (Field of Research and Development) nel triennio considerato. Il cambiamento più rilevante dal 2019 al 2021 riguarda il settore 06 "Humanities and Arts", dove le donne sono aumentate (da 5 a 8 unità) e gli uomini diminuiti (da 24 a 17). In tutti gli altri settori la presenza delle donne è rimasta pressoché costante, mentre per gli uomini è aumentata nel settore 01 "Natural Sciences", 03 "Medical and health sciences" e 05 "Social sciences", ed è diminuita nel settore 02 "Engineering and technology".

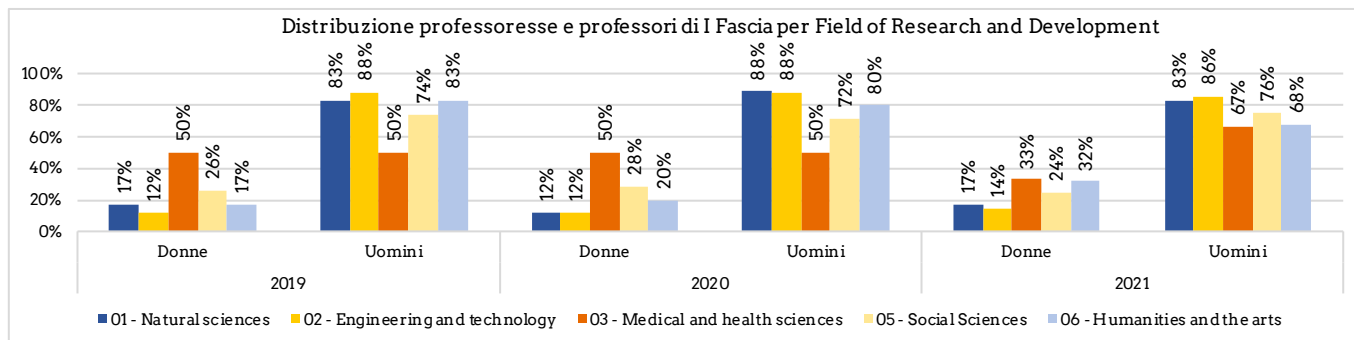


Figura 32: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2019/2021)

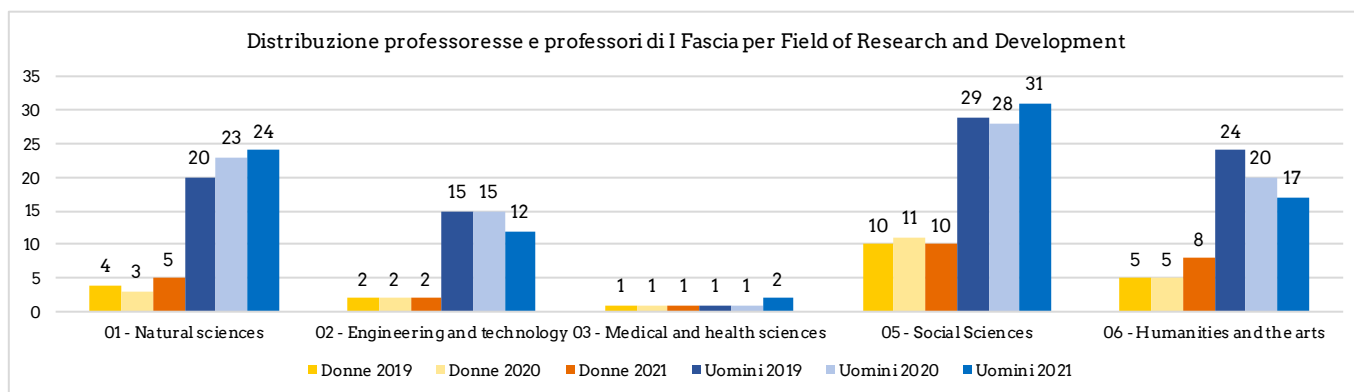


Figura 33: Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2019/2021)

La distribuzione in tutti i settori è indicata qui sinteticamente nella Figura 34, che illustra il grado di "femminilizzazione" nelle varie aree e ai vari livelli di carriera. La legenda sotto la figura spiega nel dettaglio il significato dei colori: in particolare le celle nelle gradazioni del blu indicano la prevalenza maschile, che cresce man mano che il blu si fa più scuro. La prevalenza di uomini nelle due fasce superiori della docenza è immediatamente visibile grazie al colore quasi totalmente blu delle prime sei colonne, pur tenendo conto del fatto che il colore celeste chiaro indica anche il caso di parità di presenza (coefficiente 1).

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		

	PO			PA			RU			RTD		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0	0	0,2	0,4	0,4	0,5	1	1	0,8	1	0,3	0
02 - Scienze fisiche	0,4	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	2	1	1
03 - Scienze chimiche	0	0	0	0,4	0,4	0,4	1,3	2	2	+	+	+
04 - Scienze della terra	0	0	0	0	0	0						
05 - Scienze biologiche	0,4	0,3	0,4	0,8	0,8	0,9	1,8	1,8	2,7	1,3	1,4	1,5
06 - Scienze mediche	1	1	0,5	0	0	1	2	1	0	+	+	+
07 - Scienze agrarie e veterinarie				1	0,5	0,3				1	1	2
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,3	0,3	0,5	1	1	1	0	0	0	1	0,5	0,5
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	1,7	1,3	1
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,3	0,4	0,5	1,6	1,7	1,5	3,3	2,6	2,4	0,5	1	1,6
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,1	0,1	0,4	0,8	0,9	0,8	1,9	1,9	2,2	1,5	1	1,5
12 - Scienze giuridiche	0,3	0,3	0,2	0,5	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	1	0,6	0,5
13 - Scienze economiche e statistiche	0,5	0,6	0,6	0,8	0,7	0,7	0,8	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7
14 - Scienze politiche e sociali	0	0	0	0,3	0,3	0,4	1,6	1,6	1,6	0	2	2

Figura 34: Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021)

DINAMICA DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

I dati del triennio considerato confermano che la dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera non inverte la disparità di genere a svantaggio delle donne nelle posizioni apicali. Come è noto queste dinamiche dipendono solo in parte dall'Ateneo e molto dal sistema di reclutamento nazionale. La discussione a livello nazionale sull'introduzione di misure esplicite per riequilibrare la rappresentanza di genere nei vari stadi della carriera accademica è ormai matura e si prospettano modifiche legislative in questo senso, che tuttavia al momento appaiono piuttosto blande (per esempio, l'indicazione di favorire il genere meno rappresentato *ceteris paribus*).

Un aspetto rilevante in questo contesto riguarda la composizione delle commissioni di concorso che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. Nella Figura 35 è rappresentata la composizione per genere delle commissioni a UniSalento dal 2019 al 2021, dalla quale emerge che la percentuale di commissioni non in regola è piuttosto elevata: dal 19% del 2019 al 25% del 2021, passando per il 31% nel 2020 (anno in cui le commissioni nominate dai Dipartimenti di UniSalento sono state 62, contro le 163 del 2021, quindi si può ipotizzare un 'effetto pandemia', ma la percentuale è comunque molto rilevante).

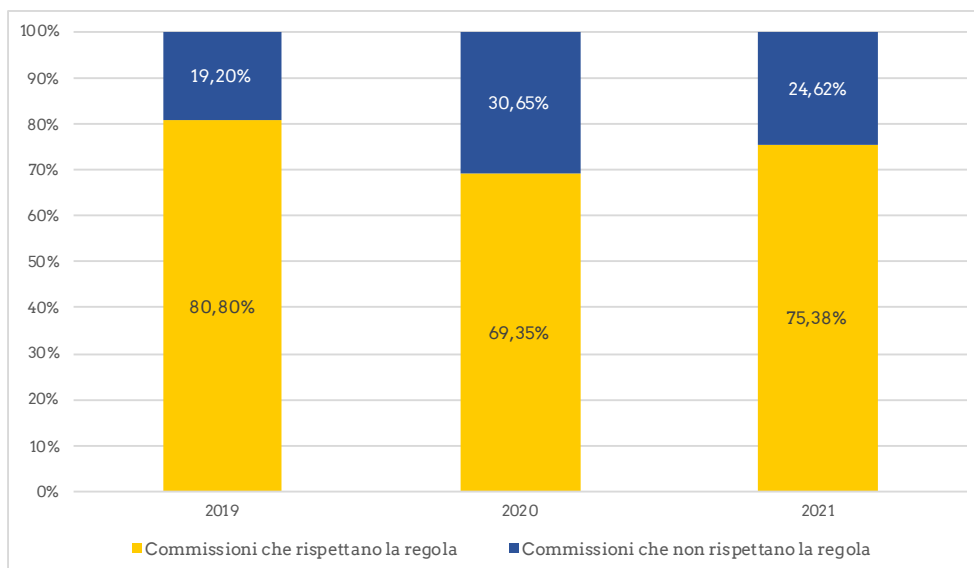


Figura 35: Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2019/2021)

La Tabella 10 indica i dati relativi alle abilitazioni di prima e seconda fascia del personale docente UniSalento per tutti i quadrimestri della tornata di abilitazione 2018, che comprende le abilitazioni fino al 2021. 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	44	26	63	28	60,6%	49,6%
Fascia 2	33	17	50	29	50,7%	59,2%

Tabella 10: Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2018-2021)

Per quanto attiene alla dinamica delle carriere, la Tabella 11 riporta i dati di Ateneo relativi ai passaggi RD-PA (da ricercatore/trice a tempo determinato a professore/ssa associato/a), i passaggi RU-PA (da ricercatore/trice a tempo indeterminato a professore/ssa associato/a) e infine i passaggi PA-PO (da associato/a a ordinario/a). Da questa rilevazione emerge che i passaggi sia da RD e PA, sia da RU a PA sono piuttosto egualitari tra uomini e donne, mentre il passaggio PA e PO è in generale favorevole agli uomini, salvo il dato del 2021 che speriamo segni una controtendenza.

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RD - PA	5	6	11	8	9	17	6	8	14
RU - PA	5	5	10	6	7	13	9	8	17
PA - PO	3	5	8	1	4	5	5	4	9

Tabella 11: Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2019/2021)

La Figura 36 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 conferma la dinamica di sotto-rappresentazione delle donne al vertice delle posizioni accademiche.

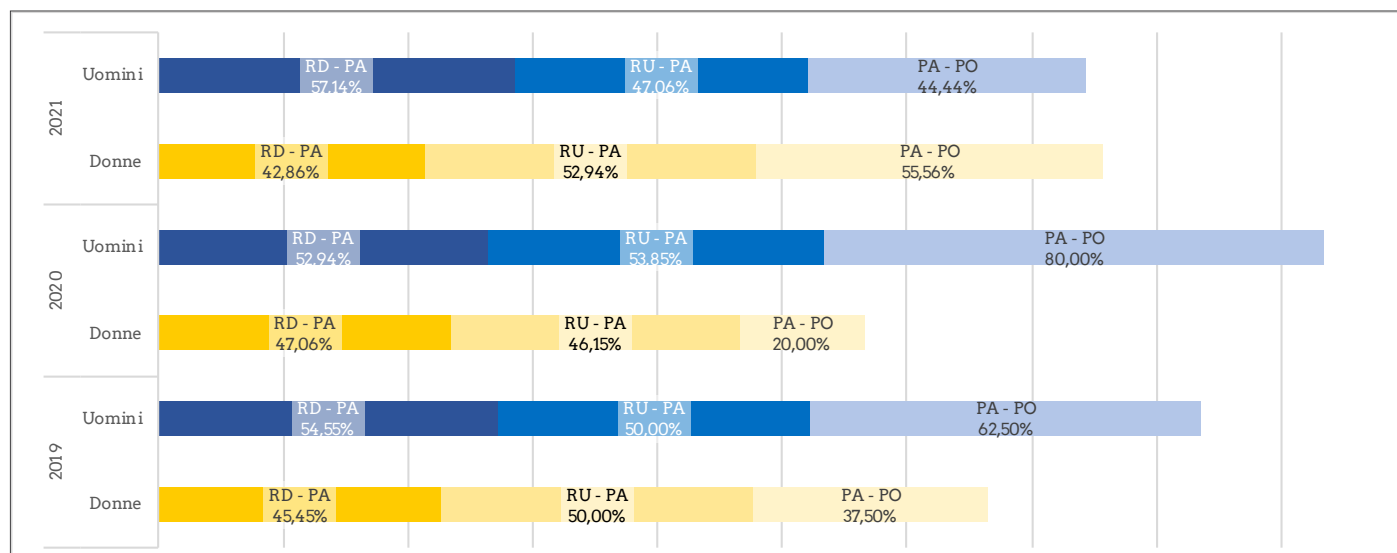


Figura 36: Percentuali passaggi di ruolo per genere (2019/2021)

COLLEGI E SCUOLA DI DOTTORATO DI RICERCA

Come già osservato sopra nella Figura 29, le coordinatrici dei dottorati presenti a UniSalento sono soltanto 2 su un totale di 12 nel 37° ciclo (nel 36° erano 2 donne su un totale di 9, in quel ciclo uno dei dottorati non era attivo). Le due coordinatrici appartengono ai dottorati in Matematica e informatica e in Filosofia. Come si vede dalla Tabella 12, gli uomini rappresentano più del 60% dei componenti dei collegi di dottorato: si rileva infatti la prevalenza maschile nei due dottorati di Ingegneria, di Matematica, di Diritto, di Scienze Sociali, di Fisica (solo nel 37° ciclo) e di Filosofia. Il dottorato di Lingue è invece a prevalenza femminile, mentre gli altri quattro vedono una rappresentanza grosso modo paritaria.

	36° CICLO (2020-21)			37° CICLO (2021-22)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	12	14	26	14	16	30
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	7	19	26	7	19	26
Ingegneria dei Sistemi complessi	5	22	27	5	22	27
Fisica e nanoscienze	12	15	27	10	22	32
Matematica e informatica	6	18	24	7	17	24
Nanotecnologie	12	15	27	13	14	27
Diritti e sostenibilità	17	45	62	15	49	64
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	13	18	31	13	18	31
Human and Social Sciences	12	20	32	12	20	32
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	7	16	23	7	19	26
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	32	18	50	32	18	50
Transizione digitale e sostenibilità	n.a.	n.a.	n.a.	10	16	26
Totale	135	220	355	145	250	395

Tabella 12: Componenti dei collegi di dottorato per genere

Per quanto riguarda la supervisione delle tesi di dottorato, la Tabella 13 mostra in modo ancora più marcato la prevalenza maschile. Si noti che tale prevalenza si verifica in ogni dottorato e in entrambi i cicli. Come si può osservare, i numeri complessivi sono nettamente minori rispetto ai componenti dei collegi di dottorato e questo accentua il fenomeno della minore presenza femminile come relatrici di tesi di dottorato. Va specificato che i numeri della Tabella 13 comprendono anche docenti esterni a UniSalento e che talvolta le tesi sono seguite congiuntamente da più docenti.

Corsi di dottorato	36° CICLO (2020-21)			37° CICLO (2021-22)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	1	4	5	2	6	8
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	3	4	7	2	7	9
Ingegneria dei Sistemi complessi	1	14	15	3	12	15
Fisica e nanoscienze	7	6	13	7	8	15
Matematica e informatica	3	2	5	1	7	8
Nanotecnologie	2	5	7	7	4	11
Diritti e sostenibilità	2	6	8	2	10	12
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	3	9	12	8	13	21
Human and Social Sciences	3	3	6	4	6	10
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	1	7	8	2	6	8
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	1	3	4	3	2	5
Transizione digitale e sostenibilità	n.a.	n.a.	n.a.	2	4	6
Totale	27	63	90	43	85	128

Tabella 13: Relatrici e relatori di tesi di dottorato

Per quanto riguarda la Scuola di Dottorato, entrambi i cicli vedono la presenza di una direttrice e di una vicedirettrice, mentre il resto della Giunta è composto da tre uomini.

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.

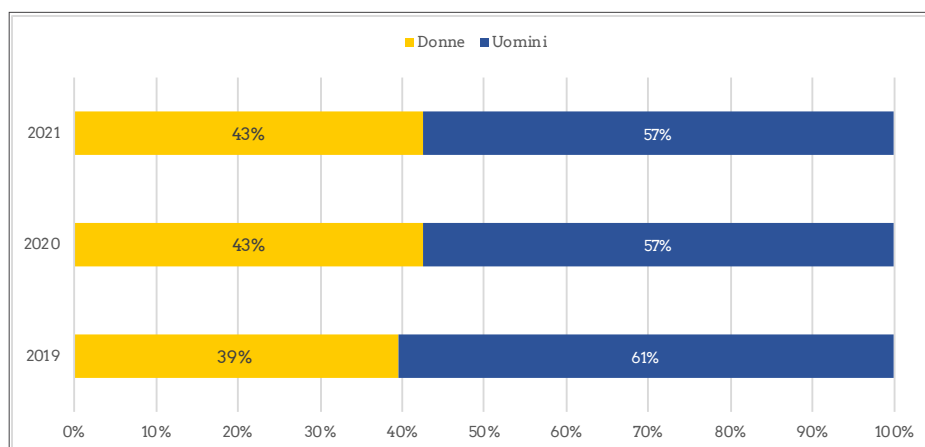


Figura 37: Percentuale dei/le relatori/trici delle tesi di laurea (2019/2021)

La Tabella 14 riporta, per il triennio di osservazione, la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea separatamente per tipologia di corso di laurea e per Dipartimento (la laurea a ciclo unico in Scienze Giuridiche è stata riportata come laurea di secondo livello). Le caselle in giallo indicano la prevalenza femminile, dalla loro scarsa presenza si evince che le donne ricoprono il ruolo di relatrici di tesi in misura nettamente minore rispetto agli uomini per entrambi i livelli e nella quasi totalità dei corsi. In tutti gli anni considerati si rileva una maggiore presenza femminile come relatrici di tesi in alcuni livelli di laurea del DISTEBA, dove le donne sono in prevalenza fino al livello di ricercatore; qualche punta di prevalenza si rileva anche nel Dipartimento di Beni Culturali e di Scienze Umane e Sociali, aree che vedono una prevalenza di donne fino al ruolo di associato (vedi Figura 34). Si noti invece il grande divario di genere nei dipartimenti scientifici (Matematica e Fisica e Ingegneria) e a Scienze Giuridiche.

Anno solare	Tipo Corso	Beni Culturali		Ingegneria dell'Innovazione		Matematica e Fisica		Scienze dell'Economia		DiStEBA		Scienze Giuridiche		Scienze Umane e Sociali		Studi Umanistici	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
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	54,3%	45,7%	22,7%	77,3%	23,9%	76,1%	52,3%	47,7%	43,3%	56,7%	27,2%	72,8%	45,1%	54,9%	46,6%	53,4%
Totale a.s. 2019		51%	49%	20%	80%	17%	83%	43%	57%	54%	46%	27%	73%	48%	52%	43%	57%
2020	I livello	55,3%	44,7%	24,3%	75,7%	13,5%	86,5%	42,5%	57,5%	61,5%	38,5%			46,1%	53,9%	42,6%	57,4%
	II livello	47,8%	52,2%	27,8%	72,2%	18,4%	81,6%	47,6%	52,4%	45,1%	54,9%	26,8%	73,2%	52,6%	47,4%	46,8%	53,2%
Totale a.s. 2020		51%	49%	26%	74%	15%	85%	44%	56%	57%	43%	27%	73%	49%	51%	45%	55%
2021	I livello	41,3%	58,7%	29,7%	70,3%	14,8%	85,2%	38,6%	61,4%	60,2%	39,8%			50,3%	49,7%	41,3%	58,7%
	II livello	33,9%	66,1%	23,5%	76,5%	19,4%	80,6%	42,9%	57,1%	58,7%	41,3%	25,4%	74,6%	49,4%	50,6%	43,7%	56,3%
Totale a.s. 2021		38%	62%	27%	73%	16%	84%	40%	60%	60%	40%	25%	75%	50%	50%	42%	58%

Tabella 14: Distribuzione percentuale dei/le relatori/trici di tesi per genere e per tipologia di corso (2019/2021)

RICERCA E FINANZIAMENTI²

Nella Figura 38 si riportano i dati dei progetti di ricerca finanziati. Per il PRIN il dato si riferisce soltanto al 2021 in quanto non vi sono stati bandi negli altri due anni considerati in questo bilancio. Nelle tre categorie di progetti (PRIN, Horizon-ERC e Altri) si evidenzia ancora una netta minoranza di PI (Principal Investigator) donne³. Tale dato mette in luce la scarsa possibilità per le donne di acquisire, grazie ai finanziamenti, la responsabilità di gruppi di ricerca, che costituisce una tappa fondamentale per la propria carriera.

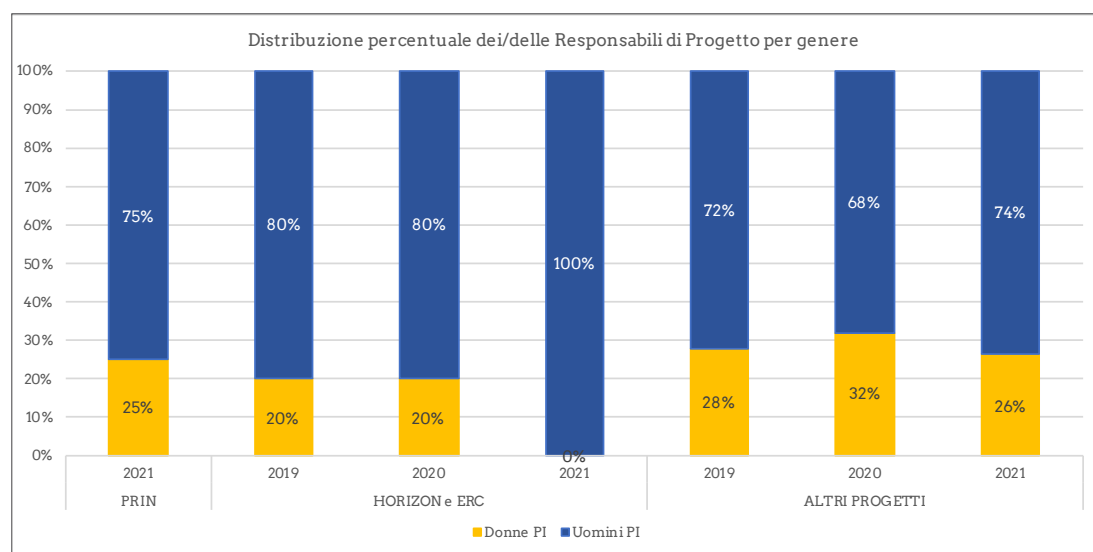


Figura 38: Distribuzione percentuale dei/le responsabili di Progetto per genere (2019/2021)

² Si ringrazia l'ufficio Fundraising per le elaborazioni sui dati grezzi.

³ Con la sigla PI in questo paragrafo ci si riferisce sia al coordinamento nazionale dei progetti, sia a quello locale.

Per quanto riguarda i progetti PRIN della figura 39, i numeri assoluti mostrano la presenza di 4 PI donne e 9 PI uomini (ricordiamo che i PRIN costituiscono solo una piccola parte del totale dei finanziamenti). I progetti europei (Horizon e ERC) sono stati ottenuti da 2 PI donne e 13 PI uomini, mentre negli Altri progetti sono presenti 18 donne contro 43 uomini. Per i progetti europei si rileva una netta predominanza di PI nel Dipartimento di Ingegneria, mentre la voce Altri progetti vede Ingegneria e il DISTEBA (Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali) nelle prime posizioni. In entrambi i casi si osserva una minoranza di PI donne (una su 6 nei progetti europei per ingegneria e soltanto due uomini per il DISTEBA, invece negli altri progetti le donne sono 12 a 26 per Ingegneria e 3 a 10 per il DISTEBA). Come si era visto nella Figura 33, si tratta delle aree di ricerca in cui la presenza maschile nei ruoli di prima fascia è molto elevata.

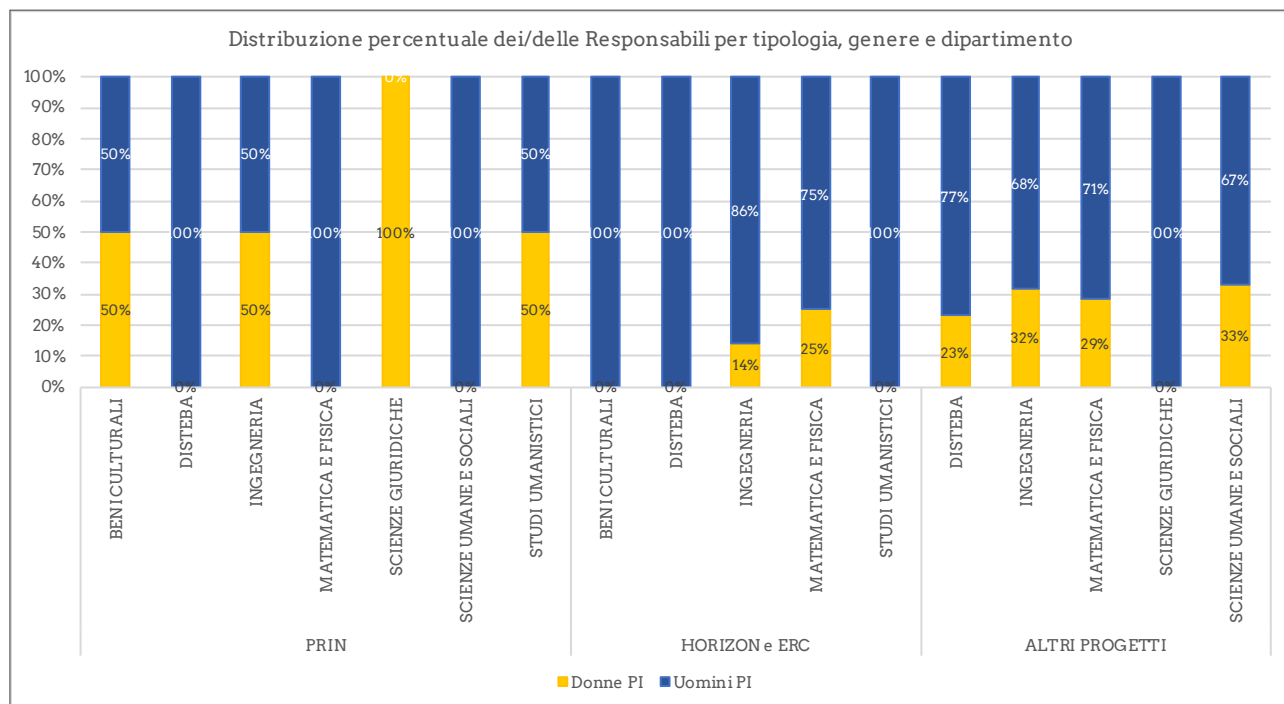


Figura 39: Distribuzione percentuale dei/le responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2019/2021

Le differenze evidenziate nelle figure precedenti si riflettono nei dati sui finanziamenti distinti per genere (Figura 40). Le somme di entità più rilevanti sono quelle dei Dipartimenti di Ingegneria, DISTEBA e Matematica e Fisica. Incrociando questi dati con quelli della Figura 39 si nota come la maggioranza dei finanziamenti a disposizione degli uomini sia schiacciante. Per esempio le donne ricevono solo l'8% dei finanziamenti a Ingegneria sui progetti Horizon, e solo il 4% al DISTEBA sugli Altri progetti. Nel caso del Dipartimento di Matematica e Fisica, malgrado la presenza di PI donne sia inferiore a quella degli uomini (una su 4) per gli Horizon, l'entità di questo unico finanziamento è maggiore degli altri; per quanto riguarda invece gli altri progetti di questo Dipartimento, le donne hanno solo il 5% delle somme disponibili. Considerato nel complesso, il divario di genere per i finanziamenti da progetti è eclatante: nei tre anni considerati le donne ne percepiscono soltanto il 18%.

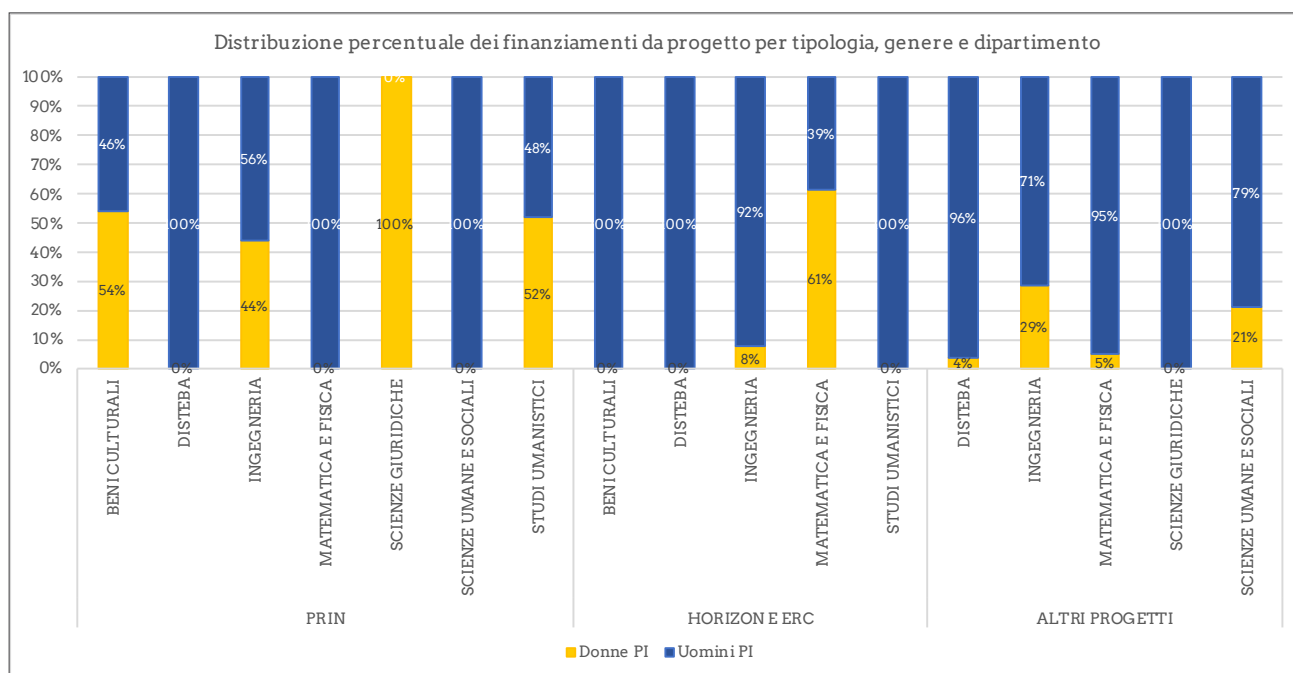


Figura 40: Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2019/2021)

RETRIBUZIONI

La Figura 41 riporta, per il 2021, le retribuzioni dei docenti distinte per ruolo e per genere. Non sorprendentemente, in un paese come l'Italia in cui nel settore pubblico non esiste la contrattazione individuale, la figura riflette la distribuzione di genere dei docenti per ruolo già ampiamente discussa. I pochi scostamenti possono ricondursi ad anzianità, indennità di ruolo e incarichi aggiuntivi. È più indicativa a questo proposito la distribuzione dei fondi di ricerca illustrata sopra (vedi Figure 37 - 39). La Tabella 15 evidenzia in modo lampante che i destinatari della maggior parte della spesa di UniSalento per le retribuzioni sono uomini: nel 2021 in complesso le donne percepiscono soltanto il 37 % di tale spesa.

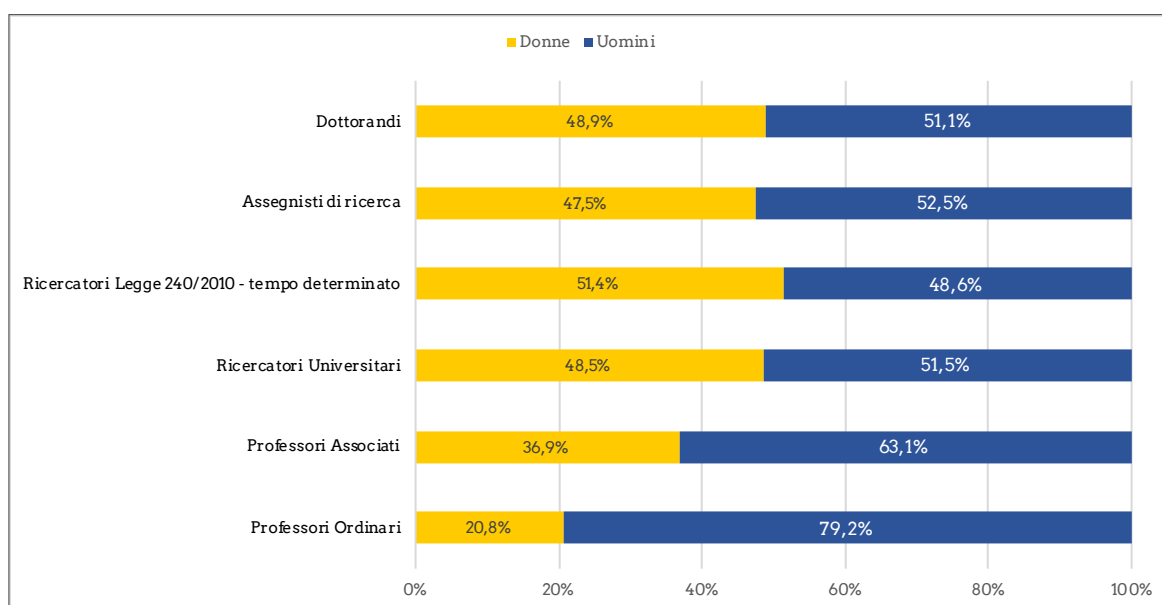


Figura 41: Retribuzione in percentuale per genere e ruolo (2021)

	2021		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	1.968.956,27	7.485.592,64	1.880.405,65	7.621.380,42
Professori Associati	5.304.581,68	9.083.699,29	5.379.020,61	9.052.752,84
Ricercatori Universitari	4.006.692,50	4.252.725,04	4.280.994,57	4.146.955,07
Ricercatori T.D.	1.990.574,01	1.882.311,40	1.335.027,15	1.056.493,10
Totale	13.270.804,46	22.704.328,37	12.875.447,98	21.877.581,43

Tabella 15: Spesa annuale di UniSalento per il personale docente e ricercatore

IN PILLOLE

- La percentuale di donne per tutte le fasce del personale docente e ricercatore è passata dal 41% al 42%; la presenza femminile nella composizione del personale docente diminuisce all'aumentare del livello di carriera fino a scendere al 23% nella prima fascia della docenza.
- Il divario di genere sembra globalmente peggiorato nelle discipline STEM, in cui nel 2021 gli uomini sono la maggioranza sin dal livello di assegnista e le donne PO sono il 18%.
- Le donne sono in genere sottorappresentate nella governance d'Ateneo, dove si rileva una sostanziale continuità rispetto al bilancio precedente.
- Il Glass Ceiling Index di UniSalento è diminuito, scendendo da 2 a 1,73, pur restando il più alto sia rispetto al gruppo delle università individuate nel benchmark (il cui dato peggiore è 1,70 di Napoli Parthenope) sia rispetto al dato nazionale (1,4).
- La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni ha contribuito solo marginalmente a ridurre il divario di genere. A fronte di un maggior tasso di successo delle donne nelle abilitazioni alla prima fascia, gli effettivi passaggi di ruolo sono prevalentemente maschili.
- Si rileva una minore presenza femminile in tutti i ruoli della docenza per il dottorato.
- Una conseguenza del gap di genere nelle carriere è che i destinatari della maggior parte della spesa dell'Ateneo per le retribuzioni sono gli uomini: nel 2021 le donne ne percepiscono solo il 37%.
- Per quanto riguarda i finanziamenti da progetti competitivi esterni, il divario di genere è ancora più eclatante: nei tre anni considerati le donne ne percepiscono soltanto il 18%.