

## 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 definiti<sup>14</sup>. Il GEP dovrà essere approvato dagli organi di governo ed adottato ufficialmente dall'Ateneo<sup>15</sup>. 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.

<sup>14</sup> [https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication\\_en\\_2012.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf)

<sup>15</sup> 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](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)