

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

La percentuale di donne per tutte le fasce nel personale docente e ricercatore, rispetto alla situazione riscontrata nel 2021 (42,1%) è in leggero aumento ed ha superato il 43%, sia nel 2022 (43,5%) sia nel 2023 (43,2%), come si evince dalla Tabella 9, con una debole seppur costante crescita, salvo 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 (come risulta dalle Tabelle 9-11 e dalle Figure 30-32): le donne costituiscono il 50% dei ricercatori (considerando sia le posizioni a tempo determinato sia quelle a tempo indeterminato), ma tale percentuale scende al 40,4% tra i professori di II fascia e si riduce al 24,8% tra i professori di I fascia.

	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO	26	86	112	28	91	119	33	100	133
PA	97	155	252	115	177	292	113	167	280
Ricercatori	72	78	150	55	45	100	51	39	90
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD a	31	28	59	38	34	72	31	31	62
di cui RTD b	12	9	21	26	41	67	28	42	70
Assegnisti di Ricerca	67	63	130	131	122	253	109	100	209
Totale	305	419	724	393	510	903	365	479	844
Incidenza annuale di genere	42,1%	57,9%	100%	43,5%	56,5%	100%	43,2%	56,8%	100%

Tabella 9: Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2021/2023)

I dati evidenziano 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 2023 le donne rappresentano il 50% degli RTD-A (31 su 62); in termini assoluti, il numero di donne è rimasto inalterato (31) rispetto al 2021, mentre gli uomini in questa fascia sono leggermente cresciuti in numero (da 28 a 31). Queste posizioni, ormai a esaurimento, sono state in generale finanziate da programmi specifici e discontinui, di tipo regionale, nazionale o europeo, 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 2023, un forte aumento rispetto al 2021 (da 21 a 70). Tale aumento è spiegabile con il fatto che uno specifico programma assunzionale dal ministero è partito tra il 2022 e il 2023. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/trici a tempo indeterminato (indicati in alcune figure di questo capitolo con RU), in termini assoluti i numeri calano, essenzialmente a causa dei passaggi di carriera alla seconda fascia, ma la percentuale di donne risulta in aumento, dal 48% (72 su 150) al 56,7% (51 su 90): questo riflette il fatto che si registra una maggior frazione di passaggi al ruolo di professore associato tra gli uomini che non tra le donne.

Nella fascia PA (Professore/ssa Associato/a) le donne nel 2023 rappresentano oltre il 40% della composizione, con un costante aumento percentuale rispetto ai valori che si registravano in passato (ad esempio prossimi al 34% tra il 2015 e il 2018). Questo trend in significativa crescita è il frutto della dinamica di passaggi di carriera e pensionamenti, e continua

positivamente anche nell'ultimo biennio: in termini assoluti, infatti, tra 2021 e 2023 si registra un aumento di ben 16 unità per le donne e di sole 12 unità per gli uomini.

L'accesso alla fascia PO (Professore/ssa Ordinario/a) continua ad interessare maggiormente gli uomini, ma la percentuale di donne tra coloro che vengono promosse a tale ruolo cresce ancor più velocemente rispetto al caso della fascia PA: nel 2023 tale percentuale è passata al 24,8%, mentre nel 2021 era solo il 23,2% (contro il 19,8% del 2019). In termini relativi, la crescita in dieci anni dal 15,4% del 2014 all'attuale 24,8% rappresenta un aumento di oltre tre quinti rispetto al valore di partenza. In tutto il numero di professoresse ordinarie del nostro ateneo nel 2023 è salito a 33, con una dinamica parzialmente influenzata anche dal pensionamento di un numero di uomini maggiore rispetto alle donne.

Nel seguito vengono riportati (prima in termini assoluti tra donne e uomini in , e poi in termini percentuali per le donne in Tabella 11) i dati numerici sulla composizione di ognuno dei nove Dipartimenti, in riferimento agli/alle afferenti a ciascuno dei ruoli accademici (Professori/sse ordinari/e e associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato di tipo "A" e "B")

Struttura di afferenza	Ordinari		Associati		Ricercatori		RTD-a		RTD-b		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
BENI CULTURALI	2	8	11	11	3	2	1	2	2	3	45
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	2	14	15	35	3	10	6	17	5	7	114
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	2	14	8	25	4	5	7	2	3	6	76
MEDICINA SPERIMENTALE	6	10	3	7	0	1	3	1	6	4	41
SCIENZE DELL'ECONOMIA	8	11	10	16	7	7	1	1	1	5	67
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	1	11	19	23	7	1	9	4	5	2	82
SCIENZE GIURIDICHE	4	15	10	14	3	5	1	1	1	4	58
SCIENZE UMANE E SOCIALI	3	11	16	20	11	3	3	1	2	5	75
STUDI UMANISTICI	5	6	21	17	13	5	0	2	3	6	78

Tabella 10: Docenti e Ricercatori per Dipartimento (2023)

Struttura di afferenza	% Donne Ordinari	% Donne Associati	% Donne Ricercatori	% Donne Ricercatori TD/a	% Donne Ricercatori TD/b	% Donne Totale
BENI CULTURALI	20%	50%	60%	33%	40%	42%
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	13%	21%	23%	26%	42%	27%
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	13%	16%	44%	78%	33%	32%
MEDICINA SPERIMENTALE	38%	21%	0%	75%	60%	44%
SCIENZE DELL'ECONOMIA	42%	31%	50%	50%	17%	40%
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	8%	41%	88%	69%	71%	50%
SCIENZE GIURIDICHE	21%	36%	38%	50%	20%	33%
SCIENZE UMANE E SOCIALI	21%	40%	79%	75%	29%	47%
STUDI UMANISTICI	45%	62%	72%	0%	33%	54%

Tabella 11: Percentuali di donne per Dipartimento (2023)

In area STEM, e in particolare per i Dipartimenti di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali, di Ingegneria dell’Innovazione e di Matematica e Fisica, appare evidente come la percentuale di donne tra i docenti di prima fascia raggiunga i valori più bassi in assoluto (al di sotto del 15%).

La Tabella 12 illustra 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 e PA, mentre sono più rappresentate in quelli di RU, RTD-A e RTD-B. Succede, conseguentemente, il contrario per gli uomini, i quali per UniSalento sono più rappresentati rispetto alla media nazionale nei ruoli PO, PA e RU e meno rappresentati nelle categorie dei ricercatori. Questo scenario evidenzia per UniSalento, come già in passato, uno sbilanciamento che pone le donne nei livelli più bassi delle carriere ancora più pronunciato rispetto al contesto nazionale.

	UniSalento					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	28	91	119	23,5%	76,5%	100%
Professori Associati	115	177	292	39,4%	60,6%	100%
Ricercatori a tempo indeterminato	55	45	100	55,0%	45,0%	100%
RTD a	38	34	72	52,8%	47,2%	100%
RTD b	26	41	67	38,8%	61,2%	100%
Totale	262	388	650	40,3%	59,7%	100%
Assegnisti di Ricerca	67	63	130	131	122	253
Totale	305	419	724	393	510	903

	Italia					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari	3.962	10.568	14.530	27,3%	72,7%	100%
Professori Associati	10.651	14.490	25.141	42,4%	57,6%	100%
Ricercatori a tempo indeterminato	2.429	2.504	4.933	49,2%	50,8%	100%
RTD a	2.860	3.205	6.065	47,2%	52,8%	100%
RTD b	2.617	3.751	6.368	41,1%	58,9%	100%
Totale	22.519	34.518	57.037	39,5%	60,5%	100%
Assegnisti di Ricerca	67	63	130	131	122	253
Totale	305	419	724	393	510	903

Tabella 12: Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca e confronto con il dato nazionale, escluse le università private e telematiche (2023)

Nella Figura 29 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 un’iniziale stazionarietà a cui segue un leggero incremento della percentuale di personale femminile, di quasi tre punti percentuali tra il 2020 e il 2023 (dal 40,4% al 43,2%), a discapito di quello maschile nel medesimo periodo. Si tratta di una variazione complessivamente piccola, da confrontare con il divario di 6,8 punti percentuali che ancora mancano al raggiungimento della parità.

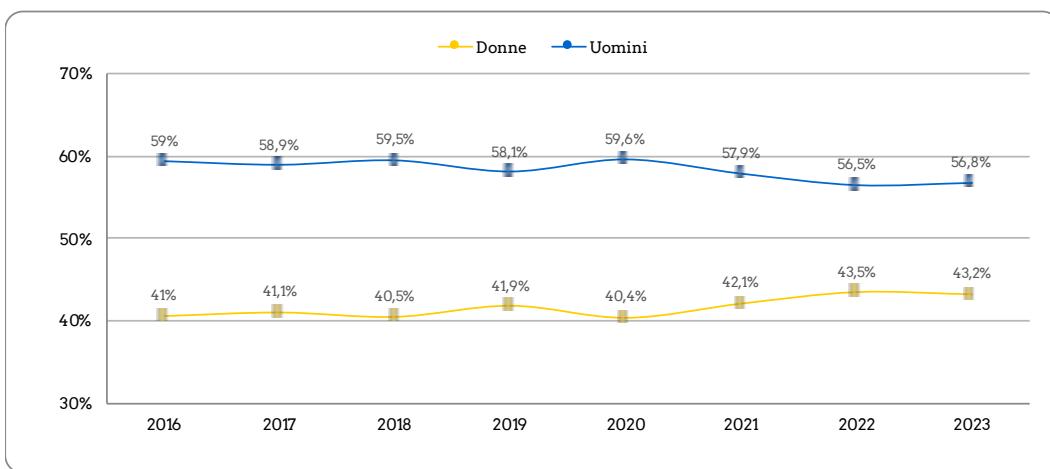


Figura 29: Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2016/2023)

Nella Figura 30 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 tra i ricercatori/trici e una continua e consolidata crescita, soprattutto dal 2018 al 2023) sia per le professoresse associate (+5.3%) sia per le professoresse ordinarie (+7.2%).

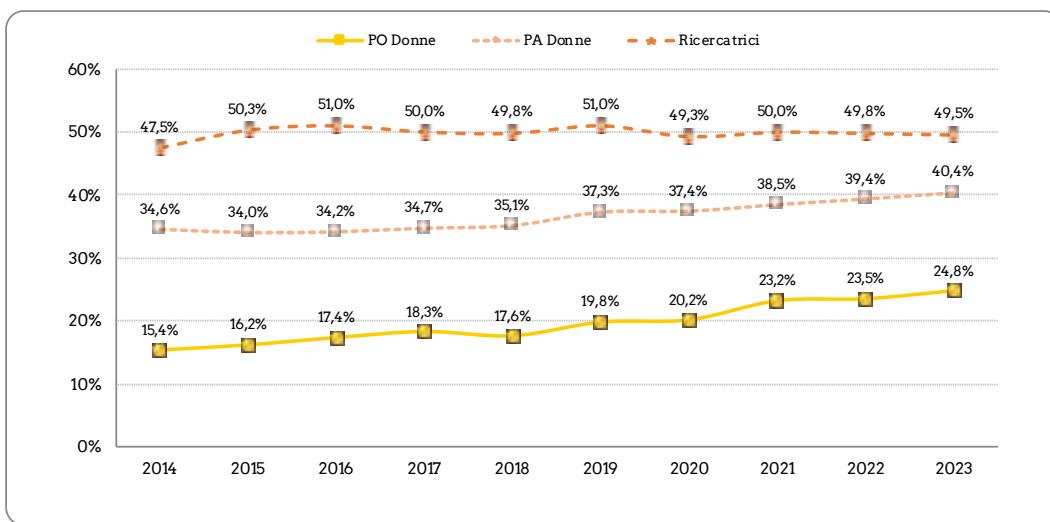


Figura 30: Serie storica del personale femminile per ruolo (2016/2023)

La dinamica delle carriere è riportata nella Figura 31 che rappresenta, tra il 2021 e il 2023, la progressione delle carriere dal ruolo di assegnista di ricerca fino alla prima fascia. Rispetto ai bilanci precedenti, si conferma a livello di ricercatori un gap a favore delle donne RTD-A, mentre il gap a livello di RTD-B ha subito un'inversione tra il 57% registrato nel 2021 e il 40% del 2023, ma questa fluttuazione si spiega facilmente per effetto della bassa numerosità di RTD-B (solo 21 nel 2021 contro i 70 nel 2023). La curva si incrocia al livello di ricercatori a tempo indeterminato (in corrispondenza del quale le donne costituiscono il 56,7%), con un divario che torna ad allargarsi a livello di docenza di seconda fascia (40,4% donne e 59,6% uomini) e ulteriormente a livello di PO (24,8% donne e 75,2% uomini), come già rilevato sopra.

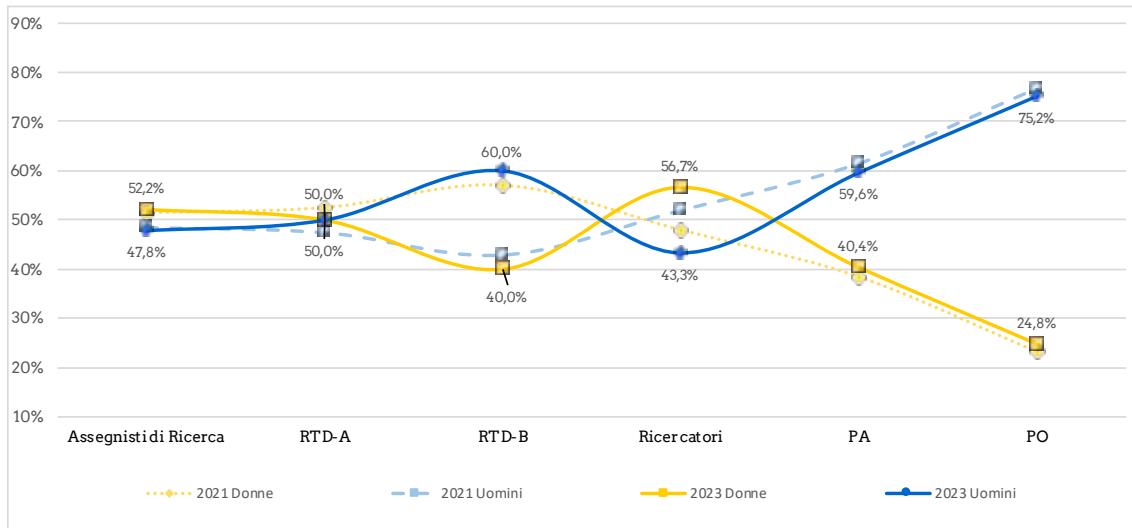


Figura 31: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)

Il divario di genere nelle carriere STEM (Figura 32), diversamente da quanto si osserva in generale per l'intero Ateneo, conferma la prevalenza del numero di uomini rispetto al numero delle donne già prima dai primi livelli della carriera universitaria: a differenza di quanto si registrava nel 2021, la percentuale di donne tra gli assegnisti di ricerca è salita (dal 42,9% al 46,6%), ma è scesa tra i RTD-A (dal 48,4% al 46,3%), a tutto vantaggio del livello RTD-B (dal 37,5% al 50%); il miglioramento per fascia dei professori associati è marginale, con il 31,8% delle donne nel 2023 contro il 29,7% nel 2021, mentre peggiora la situazione per le professoresse ordinarie: erano il 17,9% nel 2021 e ora sono il 15,6%.

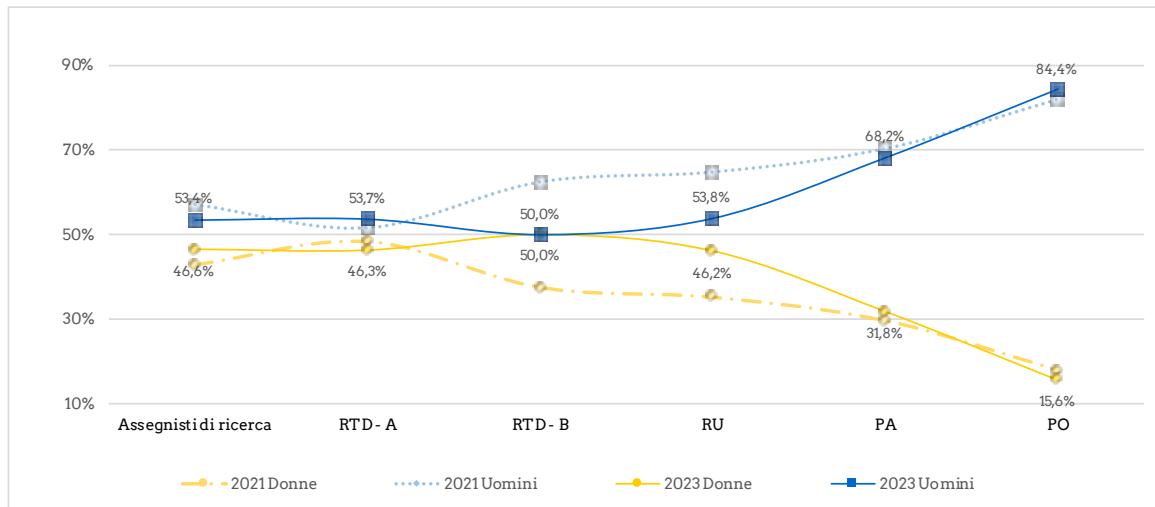


Figura 32: Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento al 2021 e al 2023)

Un altro interessante dato riguarda la distribuzione del personale docente per genere e per classi d'età, riportata nella Figura 33 per quanto riguarda il 2023. Essa fornisce inoltre un confronto tra l'Università del Salento ed il dato italiano, riferito a tutte le università, ad esclusione delle telematiche e delle 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. Ciò conferma la difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi e nelle progressioni di ruolo, in maggior misura rispetto a quanto si riscontra mediamente nel panorama nazionale.

Questo fenomeno è decisamente più accentuato per la carriera delle donne: non ci sono PA donne sotto i 35 anni (contro circa l'1% in Italia), non ci sono PO donne sotto i 45 anni (in Italia sono l'1,6%) mentre ci sono PO uomini in tale fascia d'età (il 2% contro il 4% italiano). Inoltre, tra i 35 e i 44 anni le donne sono il 30% (una percentuale perfettamente in linea con la media nazionale, a totale compensazione dello scarto di ben 11 punti percentuali che si osservava nel 2021), mentre per gli uomini si osserva un 22% (con uno scarto di ben 13 punti percentuali rispetto alla media nazionale, raddoppiato rispetto al 2021). Nella fascia 45-54 le PO donne sono il 5% contro il 15% nazionale, gli uomini sono il 9% contro il 27% nazionale; le PA sono il 55% (61% in Italia) e gli uomini sono il 60% (sopra la media italiana del 55%). In questa fascia si osserva, parallelamente, 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 31%, ancora in ritardo rispetto al 35% nazionale, mentre per gli uomini PO la percentuale del 53% è allineato al valore medio di altri atenei.

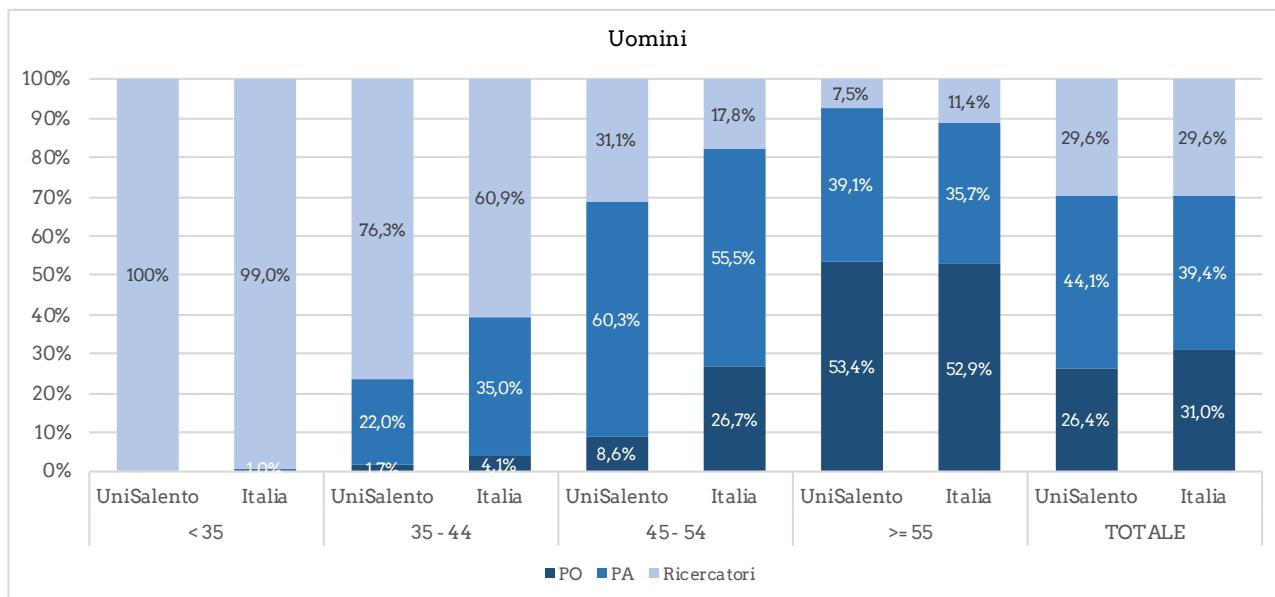
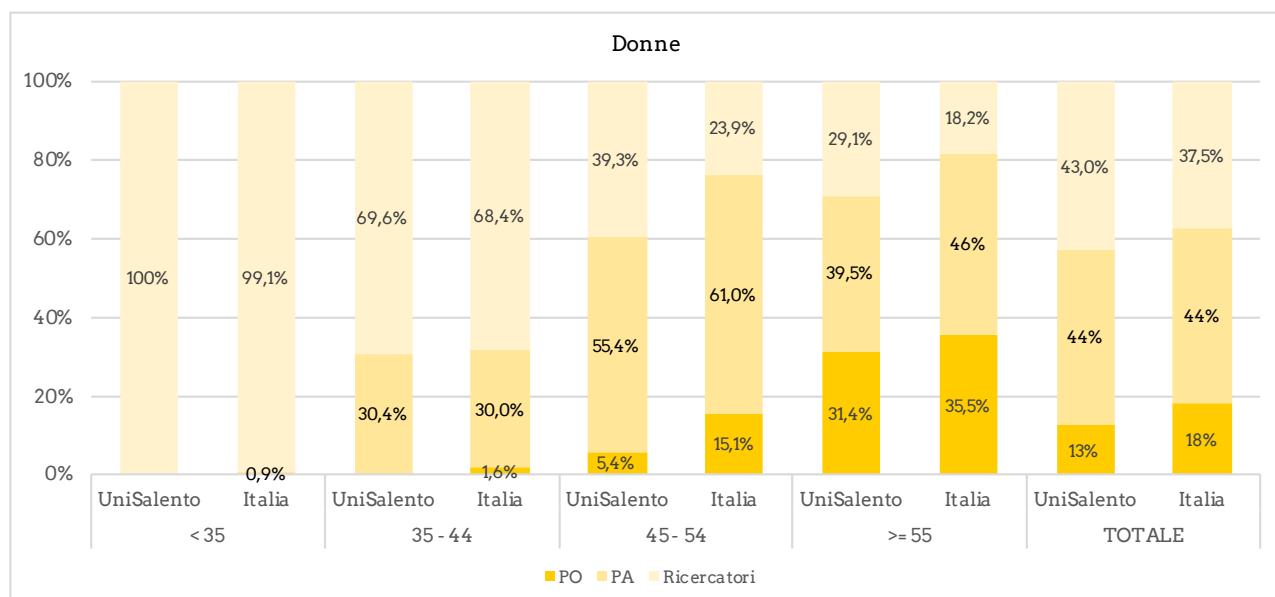


Figura 33: Classi di età del personale docente per genere e ruolo (2023). Confronto tra UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale

Successivamente, nella Figura 34 e nella Tabella 13 viene analizzato il regime di impiego di donne e uomini (tempo pieno – tempo definito) nelle annualità dal 2021 al 2023.

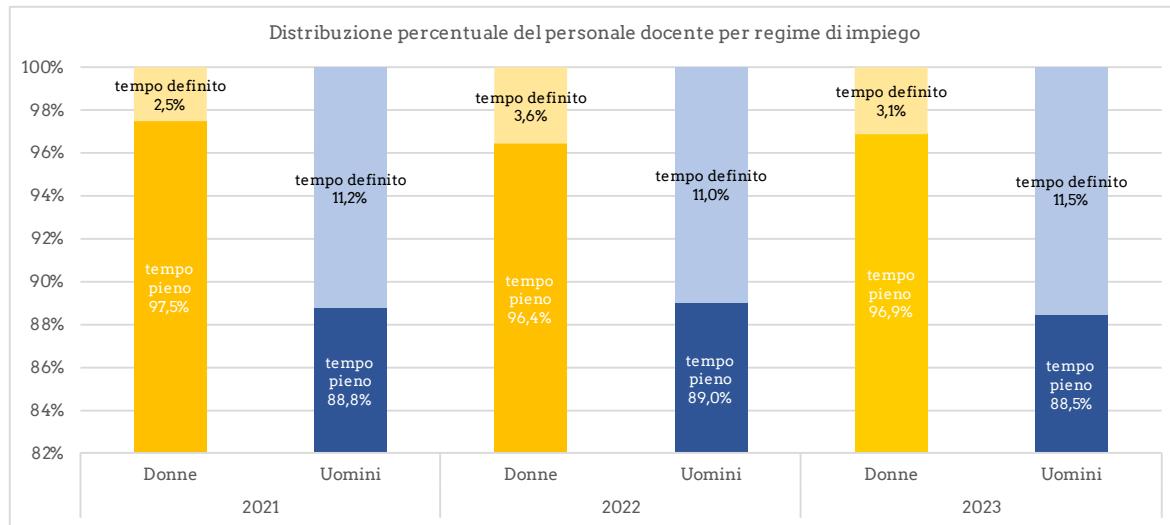


Figura 34: Distribuzione percentuale del personale docente per regime di impiego personale docente (2023)

Come emerge con chiarezza dai dati, le donne sono maggiormente orientate verso un regime di impiego a tempo pieno (mentre la percentuale di scelta del regime di impiego a tempo definito oscilla tra il 2,5% e il 3,6%). D'altra parte, nella componente maschile il regime a tempo definito è scelto da circa l'11% nel triennio in esame. In genere il tempo definito è richiesto dal personale docente in caso di altro impegno professionale.

		2021		2022		2023	
		Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito	Tempo pieno	Tempo definito
Ordinari	Donne	25	1	27	1	32	1
	Uomini	72	14	77	14	82	16
Associati	Donne	93	3	111	4	109	4
	Uomini	138	17	160	18	152	16
Ricercatori	Donne	72	1	54	1	50	1
	Uomini	69	9	38	7	31	8
RTDb	Donne	12	0	24	2	27	1
	Uomini	9	0	41	0	42	0
RTDa	Donne	30	1	36	2	29	2
	Uomini	28	0	32	1	30	1
Totale		548	46	600	50	548	50
TOTALE		594		650		634	

Tabella 13: Distribuzione del personale docente per genere e regime di impiego (2021/2023)

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) 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. Il GCI 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 GCI pari a 1 segnala che non vi è differenza di genere, mentre un valore minore (o maggiore) di 1 indica che le donne sono sovra-rappresentate (o sotto-rappresentate) nelle posizioni accademiche apicali (di prima fascia). Nella seguente Figura 35 vengono rappresentati i valori del CGI per UniSalento, nelle tre annualità 2021-2023, comparati con le università che fanno parte del benchmark. Come si nota, l'indice per UniSalento, che nel 2019 valeva 2, dall'1,73 del 2021 è ulteriormente diminuito, passando nel 2023 a 1,62. Nonostante tale riduzione, il CGI di UniSalento rimane più alto sia rispetto agli atenei individuati per la comparazione, sia rispetto al dato nazionale di 1,42.

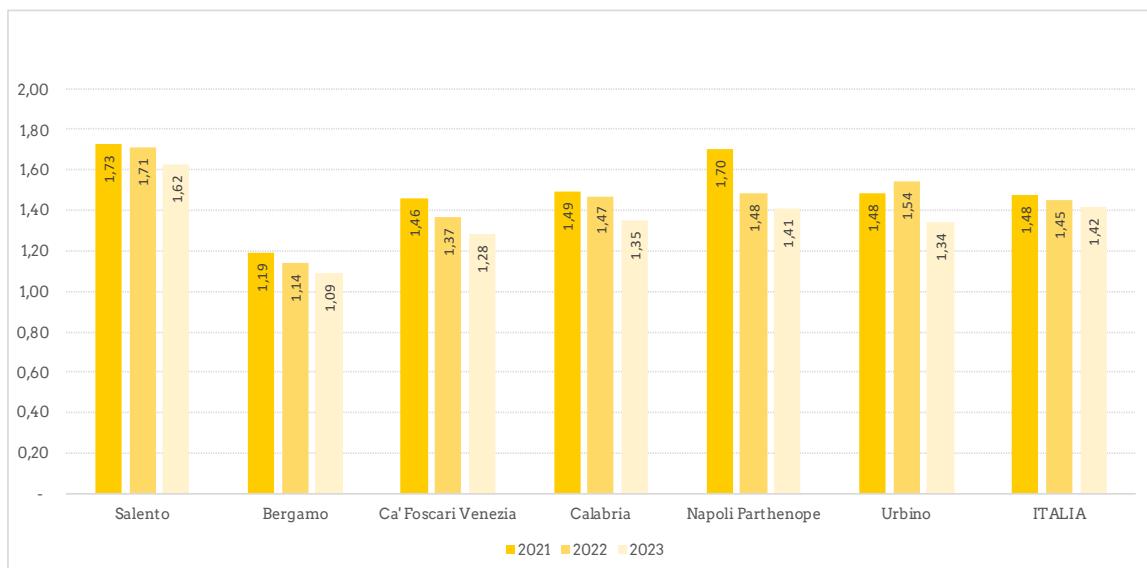


Figura 35: Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2021/2023)

Il GCI calcolato per ciascuno dei nove Dipartimenti è riportato nella Tabella 14. In un solo caso (per il Dipartimento di Scienze dell'Economia) si osserva un valore del GCI minore di 1, mentre prevale in tutti gli altri dipartimenti una sovrappresentazione del genere maschile.

STRUTTURA DI AFFERENZA	GCI
BENI CULTURALI	2,11
INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	2,18
MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	2,53
MEDICINA SPERIMENTALE	1,17
SCIENZE DELL'ECONOMIA	0,96
SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	6,00
SCIENZE GIURIDICHE	1,56
SCIENZE UMANE E SOCIALI	2,18
STUDI UMANISTICI	1,18

Tabella 14: GCI per Dipartimento (anno 2023)

GOVERNANCE

Nel 2023 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 36 analizza la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo.

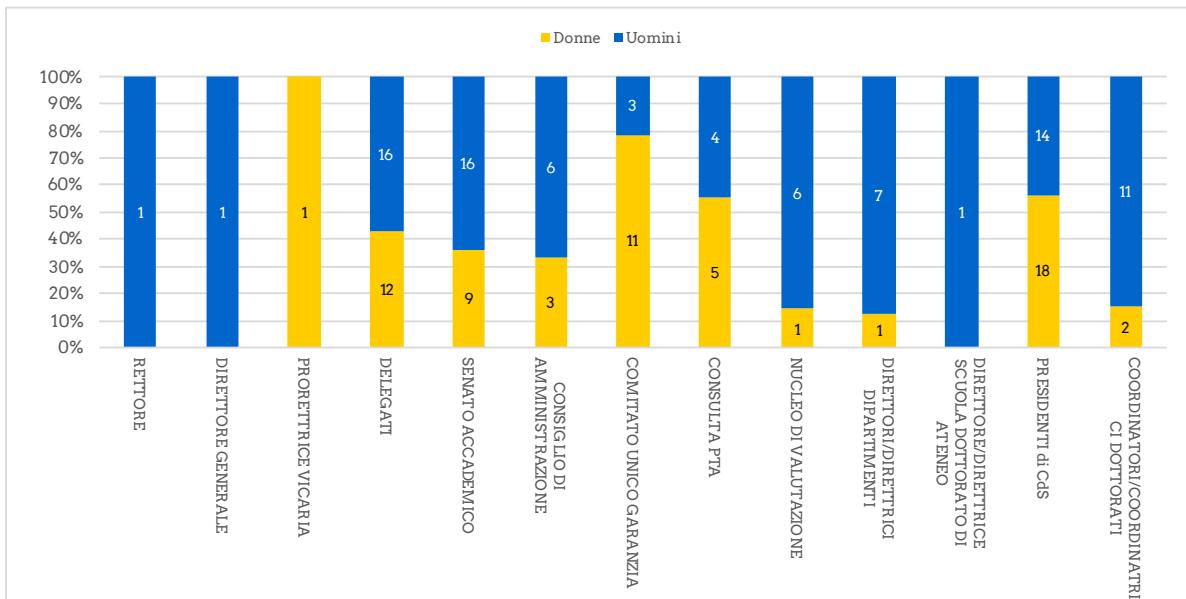


Figura 36: Governance di Ateneo per genere (dicembre 2023)

Come già dal 2020 e fino al momento dell'attuale rilevazione (dicembre 2023), la Prorettrice Vicaria è una donna. In quasi 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 (3 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 (2 donne su 13). D'altra parte, si riscontra una prevalenza del genere femminile nella Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo (5 donne su 9 componenti) e nel Comitato Unico di Garanzia (11 donne su 14). È da evidenziare inoltre che, al 2023, le donne costituiscono la maggioranza dei Presidenti di Corsi di Studio (18 su un totale di 32), invertendo per la prima volta in assoluto la situazione che si era osservata fino al 2021.

DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana, che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori STEM (si veda la Figura 37), con eccezione di alcune aree nel campo delle scienze della vita, come le scienze biologiche (area 05) e le scienze chimiche (area 03), dove le donne superano il 50% sia a livello locale che nazionale. La scarsa rappresentazione delle donne nelle STEM si scontra con quanto osservato per la componente studentesca, che vede invece una forte affluenza di iscritte in alcuni corsi scientifici.

Emergono inoltre differenze sostanziali tra le aree CUN per le donne che ricoprono il ruolo di PO. Nello specifico, sia dalla Tabella 15, che riporta il valore assoluto, che dalla Figura 38, che riporta quello in percentuale, è possibile osservare che nelle Aree: 03 (Scienze Chimiche), 04 (Scienze della Terra) e 07 (Scienze agrarie e veterinarie) non sono presenti donne PO a livello locale. In genere, con eccezione delle aree 06 (Scienze mediche), 08 (Ingegneria civile ed Architettura) e 13 (Scienze economiche e statistiche), la percentuale di donne ordinario a UniSalento è inferiore rispetto al dato italiano, anche nelle aree umanistiche e sociali (Figura 31). Su questo fronte, si riscontra l'assenza di donne ordinarie, a UniSalento,

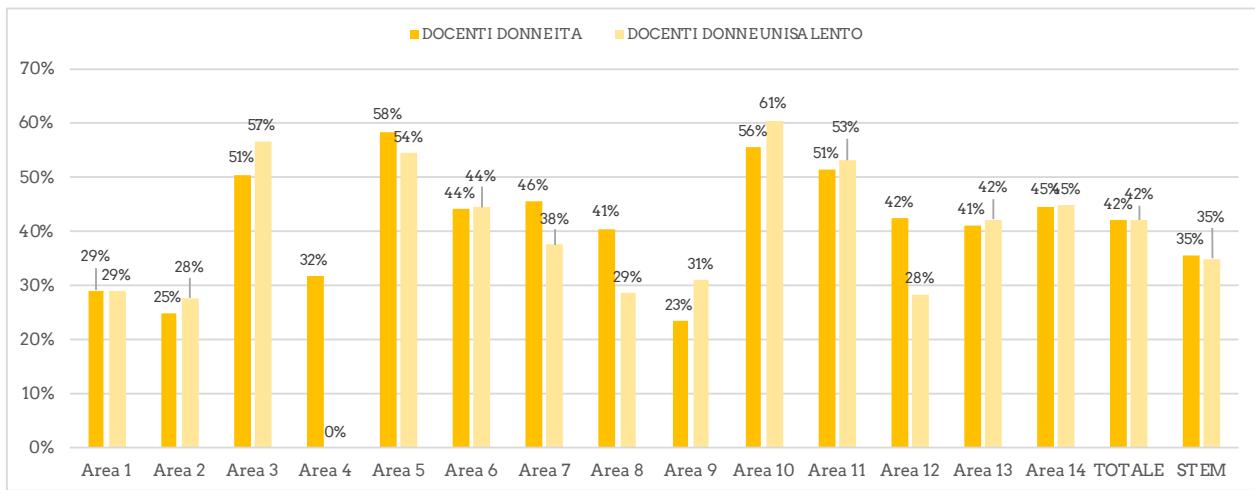


Figura 37: Percentuale di donne nel personale docente e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)

nell'area 14. Si noti tuttavia che queste considerazioni devono essere ponderate alla luce dei numeri assoluti, riportati in Tabella 15: come si vede si tratta di numeri molto bassi, quindi di percentuali soggette ad alta fluttuazione.

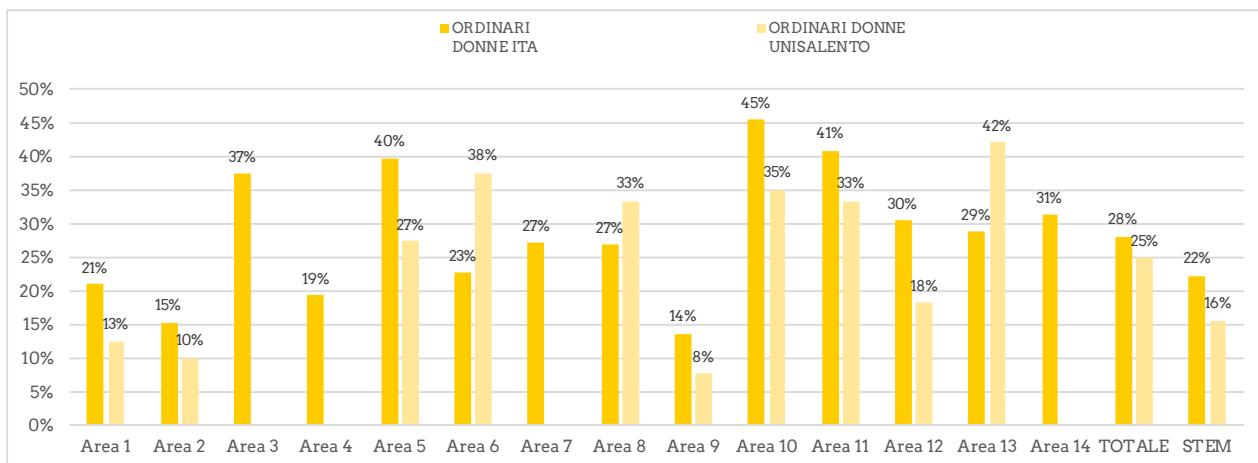


Figura 38: Percentuale di donne PO e confronto con il sistema universitario pubblico nazionale (2023)

	SOLO ORDINARI (ANNO 2023)			
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISA LENTO	DOCENTI UOMINI UNISA LENTO
Area 01	207	784	1	7
Area 02	102	566	1	9
Area 03	272	456		3
Area 04	49	204		1
Area 05	423	642	3	8
Area 06	450	1.542	3	5
Area 07	216	580		1
Area 08	267	731	1	2
Area 09	275	1.741	1	12
Area 10	524	632	7	13

Tabella 15: continua >>

SOLO ORDINARI (ANNO 2023)				
	DOCENTI DONNE ITA	DOCENTI UOMINI ITA	DOCENTI DONNE UNISALENTO	DOCENTI UOMINI UNISALENTO
Area 11	467	678	4	8
Area 12	475	1.084	4	18
Area 13	446	1.109	8	11
Area 14	128	282		2
Totale	4.301	11.031	33	100
STEM	1.274	4.464	7	38

Tabella 15: Numero di docenti di prima fascia per area e genere a UniSalento e in Italia

La Figura 39 e la Figura 40 ricodificano le aree CUN sulla base della classificazione delle aree Ocse (Fields of Research and Development), mostrando la percentuale (Figura 39) e i relativi valori assoluti (Figura 40) dei docenti di prima fascia per genere nel triennio considerato. I dati mostrano un andamento pressoché costante, con alcune aree di miglioramento, in particolare l'area 03 "Medical and health sciences" e 05 "Social sciences". In leggera contrazione, invece, l'area 01 "Natural Sciences" e 02 "Engineering and technology".

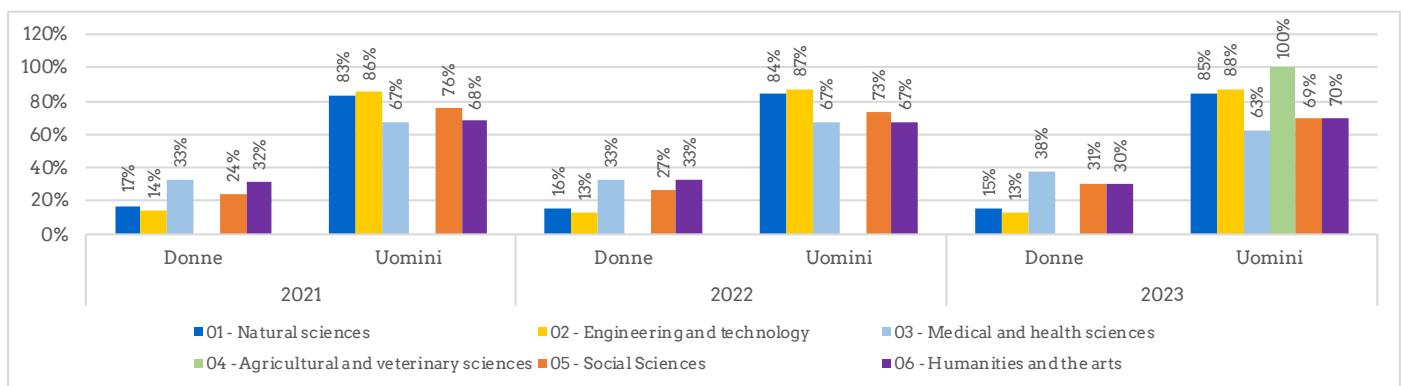


Figura 39: Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)

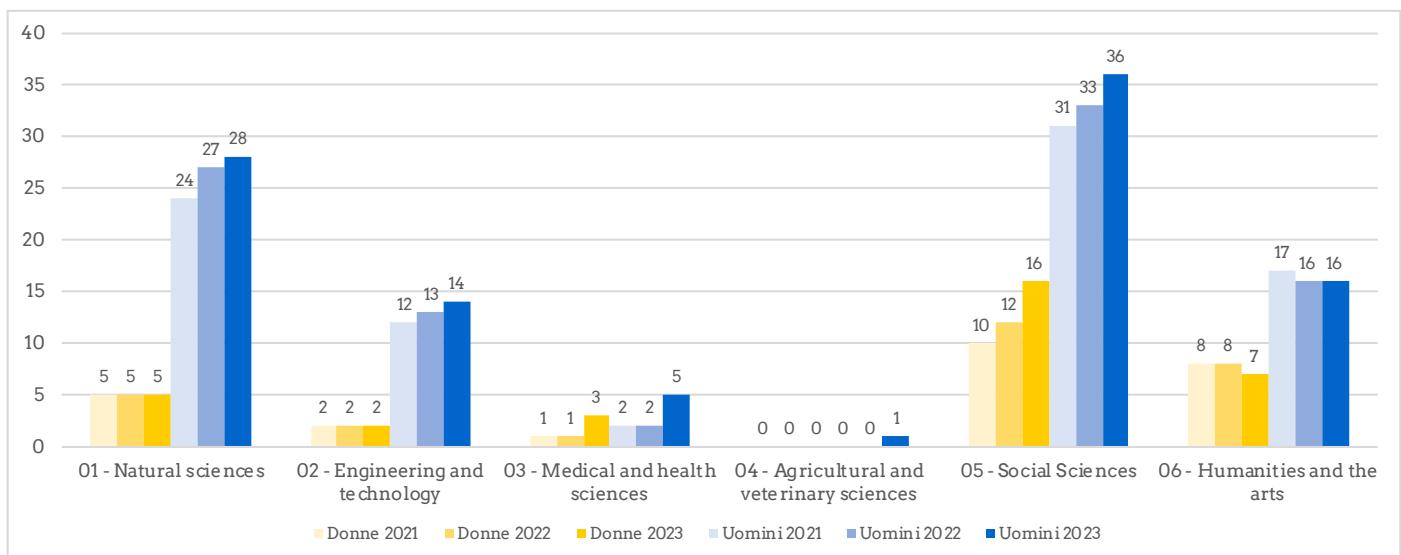


Figura 40: Valori assoluti dei docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2021/2023)

La Figura 41 illustra il livello di femminilizzazione nelle varie aree e a vari livelli di carriera. Indici compresi tra 0 e 0,5 indicano una prevalenza di uomini, quelli tra 0,5 e 1 indicano una sostanziale parità, mentre gli indici superiori a 1 indicano una prevalenza femminile. La legenda sotto la figura spiega nel dettaglio il significato dei colori: le celle nelle gradazioni del blu indicano la prevalenza maschile, che cresce man mano che il blu si fa più scuro, quelle azzurre indicano sostanziale parità e quelle nelle gradazioni del giallo indicano una prevalenza femminile, che cresce a mano a mano che il giallo si intensifica. La prevalenza di uomini nella fascia superiore della docenza è immediatamente visibile grazie al colore quasi totalmente blu delle prime sei colonne. Tra gli associati prevale l'azzurro chiaro, indice di una sostanziale parità, ad eccezione di Scienze fisiche (area 02) e Scienze della terra (area 04), a prevalenza maschile, e Scienze dell'antichità (area 10), a prevalenza femminile.

	PO			PA			RU			RTD		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,2	0,1	0,1	0,5	0,6	0,6	0,8	1,0	0,7	0,0	0,3	0,3
02 - Scienze fisiche	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,8	0,7	1,0	0,9	2,0
03 - Scienze chimiche	0,0	0,0	0,0	0,4	0,8	0,8	2,0	1,0	1,0	+	+	+
04 - Scienze della terra	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0						0,0
05 - Scienze biologiche	0,4	0,4	0,4	0,9	0,7	0,9	2,7	7,0	+	1,5	10,0	6,0
06 - Scienze mediche	0,5	0,5	0,6	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	+	1,0	0,5
07 - Scienze agrarie e veterinarie			0,0	0,3	0,7	0,7				2,0	0,5	1,0
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,5	0,5	0,5	0,7	0,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	1,0	0,6	0,6
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,5	0,7	0,5	1,5	1,4	1,5	2,4	5,0	4,7	1,6	0,8	0,5
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,4	0,3	0,5	0,8	0,9	0,9	2,2	2,0	2,0	1,5	0,9	0,8
12 - Scienze giuridiche	0,2	0,2	0,2	0,5	0,5	0,6	0,3	0,4	0,5	0,5	0,2	0,3
13 - Scienze economiche e statistiche	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,5
14 - Scienze politiche e sociali	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,5	1,6	2,3	7,0	2,0	1,0	0,3

Figura41: Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione (2021-2023)

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

Legenda

DINAMICA DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA

I dati del triennio considerato confermano che le dinamiche del reclutamento e delle progressioni di carriera indicano una situazione di disparità femminile nelle posizioni apicali. Come è noto queste dinamiche dipendono solo in parte dall'Ateneo e molto dal sistema di reclutamento nazionale.

Un aspetto rilevante in questo contesto riguarda la composizione delle commissioni di concorso che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. La Figura 42 riporta la distribuzione percentuale delle commissioni in regola, e non, a UniSalento dal 2021 al 2023, dalla quale emerge che la percentuale di commissioni non in regola è piuttosto elevata e stabile nel tempo, oscillando tra il 25% e il 27% a seconda dell'anno.

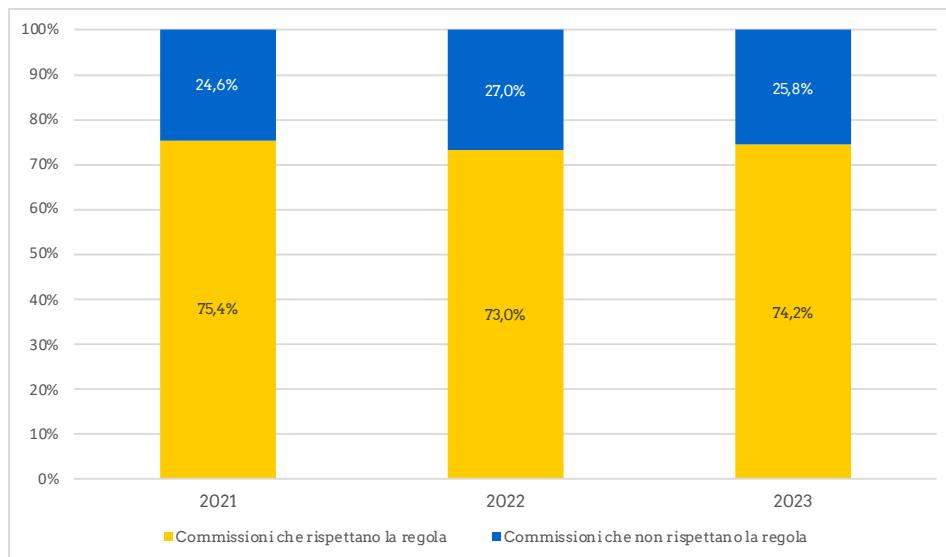


Figura 42: Percentuale delle commissioni di concorso che rispettano la rappresentanza di genere (2021/2023)

La Tabella 16 indica i dati relativi alle abilitazioni di prima e seconda fascia del personale docente di UniSalento per tutti i quadrimestri della tornata di abilitazione 2021-2023. Come emerge dai dati aggregati in termini percentuali, donne e uomini hanno tassi di successo simili per quanto riguarda la prima fascia (64,1% vs 65,4%) mentre le donne sovrapropongono gli uomini per quanto riguarda la seconda fascia, con un tasso di successo al 66,1% contro il 57,1% degli uomini.

	Donne		Uomini		Abilitazioni %	
	Domande	Abilitazioni	Domande	Abilitazioni	Donne	Uomini
Fascia 1	64	41	107	70	64,1%	65,4%
Fascia 2	56	37	77	44	66,1%	57,1%

Tabella 16: Distribuzione di domande abilitazioni per fasce e genere (tornata 2018, dati 2021-2023)

Per quanto attiene alla dinamica delle carriere, la Tabella 17 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) nel triennio 2021-2023 (dati aggregati). Da questa rilevazione emerge che i passaggi da RD e PA sono equalitari, anzi mostrano un leggero vantaggio femminile (16 quelli femminili contro i 13 maschili nel periodo considerato) mentre al contrario quelli da RU a PA vedono una prevalenza di transizioni maschili (44 vs 29). Questo dato, si noti, è coerente con gli studi nazionali che hanno messo in luce la costante crescita della percentuale femminile tra gli RU, a riprova del fatto che la sovra-rappresentazione delle donne in questa fascia risente dei maggiori passaggi di carriera – verso la posizione di associato – da parte degli uomini. Rimane favorevole agli uomini anche la transizione da PA a PO, con 24 passaggi maschili contro le 14 femminili.

TRIENNIO 2021-2023			
	RD-PA	RU-PA	PA-PO
Donne	16	29	14
Uomini	13	44	24

Tabella 17: Passaggi di ruolo per genere (valori assoluti, triennio 2021/2023)

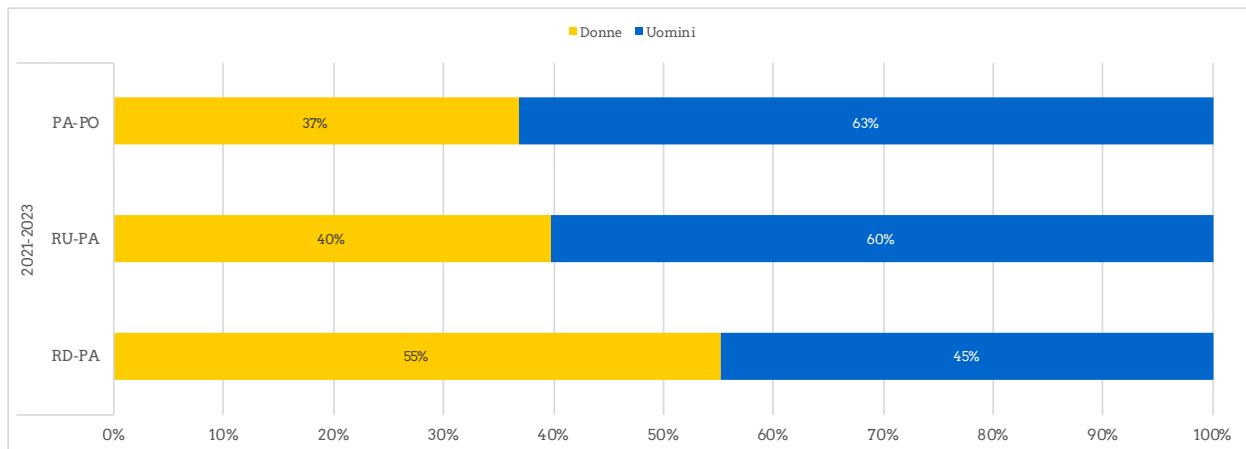


Figura 43: Percentuali passaggi di ruolo per genere (2021/2023)

Tuttavia, confrontando i dati dei passaggi di ruolo con quelli relativi alla distribuzione di genere tra chi è “già” in ruolo, i risultati offrono qualche elemento di ottimismo. Se la percentuale di donne reclutate tra le PA (pari al 40% nei tre anni considerati) è equivalente a quella delle donne presenti nella stessa fascia (40,4% al 2023), quella delle donne reclutate tra le PO (pari al 37%) è invece superiore rispetto a quella delle donne presenti (pari al 24,8% nel 2023), circostanza che suggerisce un possibile miglioramento per il futuro su questa fascia.

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 13 nel 39° ciclo, un dato costante negli ultimi tre anni ma in peggioramento se confrontato con i primi cicli monitorati in Figura, ovvero i cicli 35° e 36°, dove erano 3. Le due coordinatrici appartengono ai dottorati in Matematica e informatica e in Filosofia. Inoltre, come si vede dalla Tabella 18, gli uomini all'interno dei collegi di dottorato sono pari al 60% del totale in entrambi i cicli, un dato costante con i cicli 36° e 37° monitorati all'interno dello scorso Bilancio di Genere. Guardando nel dettaglio alle diverse offerte formative, gli uomini superano le donne in tutti i dottorati nei settori STEM e quindi nei due dottorati di Ingegneria, di Matematica e di Fisica, mentre in Nanotecnologie e nelle Scienze Biologiche la sovra-rappresentanza maschile è meno marcata (due unità in più). Tra le SSH, gli uomini prevalgono in Diritto e in Filosofia. Il dottorato di Human and Social Sciences è a prevalenza femminile, in controtendenza con i cicli 36° e 37° dello scorso Bilancio di Genere, quando era a prevalenza maschile. Lingue e Transizione digitale sono anch'essi a prevalenza femminile.

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie	12	20	32	12	20	32
Ingegneria dei Sistemi complessi	10	29	39	10	29	39
Fisica e nanoscienze	8	22	30	8	23	31
Matematica e informatica	8	17	25	8	17	25
Nanotecnologie	11	13	24	11	13	24
Diritti e sostenibilità	16	39	55	16	40	56
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	13	18	31	18	20	38
Human and Social Sciences	17	14	31	17	14	31
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	9	22	31	9	22	31
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	31	19	50	31	19	50
Transizione digitale e sostenibilità	15	18	33	15	18	33
Totale	150	231	381	155	235	390

Tabella 18: Componenti dei collegi di dottorato per genere

Per quanto riguarda la supervisione delle tesi di dottorato, la Tabella 19 mostra conferma la prevalenza maschile in entrambi i cicli con alcune eccezioni: Scienze del patrimonio culturale, Fisica e Nanoscienze (tutti a sovra-rappresentanza femminile) nel 38° ciclo, Diritti e sostenibilità, Human and Social Sciences e Transizione digitale nel 39°. Anche Lingue mostra un equilibrio di genere in entrambi i cicli. Come si può osservare, i numeri complessivi sono nettamente minori rispetto ai componenti dei collegi di dottorato e questo comporta una forte variabilità tra gli anni. Va specificato che i numeri della Tabella 19 comprendono anche docenti esterni a UniSalento e che talvolta le tesi sono seguite congiuntamente da più docenti.

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Scienze del patrimonio culturale	12	20	32	12	20	32
"Ingegneria dei materiali e delle strutture e nanotecnologie "	10	29	39	10	29	39
Ingegneria dei Sistemi complessi	8	22	30	8	23	31
Fisica e nanoscienze	8	17	25	8	17	25
Matematica e informatica	11	13	24	11	13	24

Tabella 19: continua>>

Corsi di dottorato	38° CICLO (2022-23)			39° CICLO (2023-24)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Nanotecnologie	16	39	55	16	40	56
Diritti e sostenibilità	13	18	31	18	20	38
Scienze e tecnologie biologiche ed ambientali	17	14	31	17	14	31
Human and Social Sciences	9	22	31	9	22	31
Filosofia: forme e storia dei saperi filosofici	31	19	50	31	19	50
Lingue, letterature, culture e loro applicazioni	15	18	33	15	18	33
Transizione digitale e sostenibilità	1	8	9	5	4	9
Totali	59	135	194	50	94	144

Tabella 19: Relatrici e relatori di tesi di dottorato

DIDATTICA

Per ciò che concerne la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea nel triennio 2021/2023, i dati – anche per questo bilancio – rilevano una presenza femminile inferiore rispetto ai colleghi uomini, in peggioramento nell’ultimo anno monitorato. La Figura 44 mostra infatti che le donne rappresentano il 43% del totale dei relatori nel 2021, il 44% nel 2022 e il 39% nel 2023, con un calo di cinque punti percentuali rispetto all’anno precedente. 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.

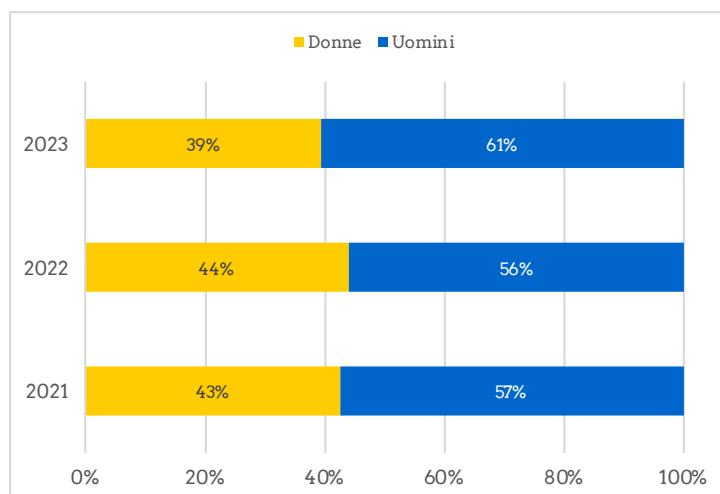


Figura 44: Percentuale dei/lle relatori/trici delle tesi di laurea (2021-2023)

La Tabella 20 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 una prevalenza femminile tra i relatori e 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 e del dipartimento di Scienze Umane e Sociali. 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
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%	
2022	I livello	24,1%	75,9%	34,3%	65,7%	17,4%	82,6%	39,5%	60,5%	53,2%	46,8%			57,4%	42,6%	41,3%	58,7%
	II livello	45,8%	54,2%	22,1%	77,9%	31,6%	68,4%	38,6%	61,4%	59,4%	40,6%	27,5%	72,5%	57,5%	42,5%	44,8%	55,2%
Totale a.s. 2022	51%	49%	26%	74%	15%	85%	44%	56%	57%	43%	27%	73%	49%	51%	45%	55%	
2023	I livello	38,2%	61,8%	29,8%	70,2%	29,7%	70,3%	33,4%	66,6%	44,5%	55,5%			42,7%	57,3%	40,5%	59,5%
	II livello	41,3%	58,7%	24,6%	75,4%	24,0%	76,0%	36,2%	63,8%	50,8%	49,2%	24,0%	76,0%	56,3%	43,7%	46,3%	53,7%
Totale a.s. 2023	40%	60%	28%	72%	28%	72%	34%	66%	46%	54%	21%	79%	47%	53%	43%	57%	

Tabella 20: Distribuzione percentuale dei/le relatori/trici di tesi per genere e per tipologia di corso (2021/2023)

RICERCA E FINANZIAMENTI

La Figura 45 si riportano i dati dei progetti di ricerca finanziati. Nelle quattro categorie di progetti (PRIN, Horizon, PNRR e altri progetti) si evidenzia ancora una netta minoranza di PI (Principal Investigator), ovvero di coordinatrici di progetti, donne, con un'unica eccezione per i progetti Horizon nel 2022, dove le PI donne sono la maggioranza. Tale dato mette in luce la scarsa possibilità per le donne di acquisire, grazie ai finanziamenti, la responsabilità di gruppi di ricerca, che rappresenta una tappa fondamentale per la propria carriera. Inoltre, coordinare un gruppo di ricerca ha effetti positivi sulla produttività scientifica.

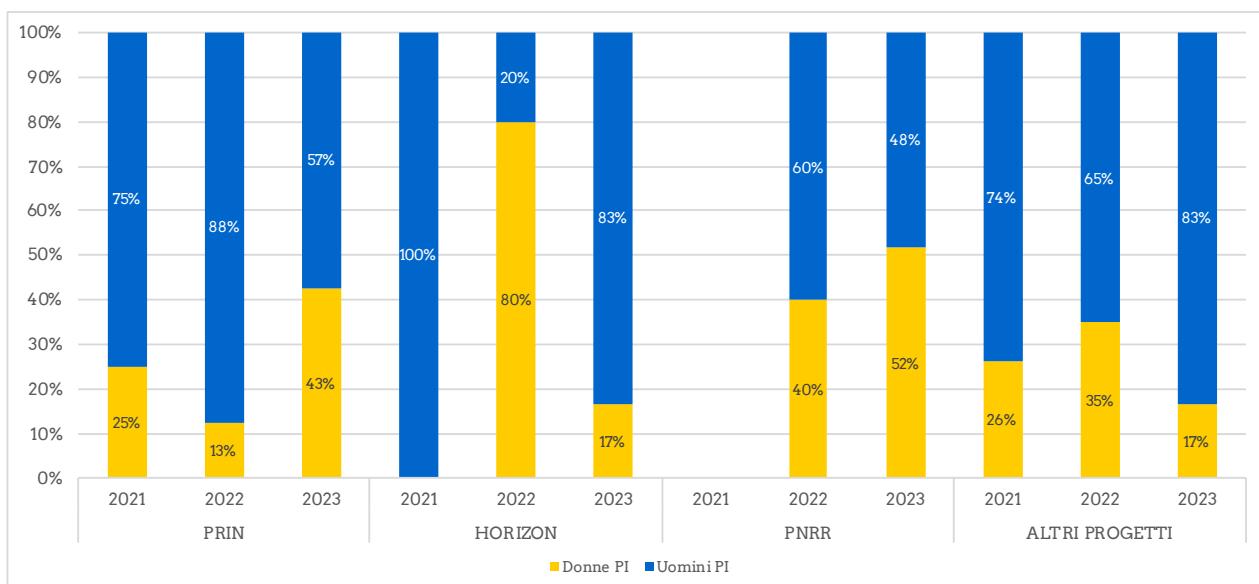


Figura 45: Distribuzione percentuale dei/le responsabili di Progetto per genere (2021/2023)

La Figura 46 mostra la distribuzione percentuale di genere per tipologia di progetto e Dipartimento. Laddove sono presenti solo PI uomini (barra interamente blu) o solo PI donne è necessario precisare che in molti casi si tratta di un unico progetto in tutto il dipartimento e il dato non è pertanto significativo. Fanno eccezione i PRIN al dipartimento di Matematica e Fisica – con 9 progetti tutti a conduzione maschile e – nella categoria “altro” – il dipartimento di Matematica e Fisica e il dipartimento di Scienze Giuridiche, con rispettivamente 3 e 4 progetti tutti a conduzione maschile. Per il resto, la situazione è sicuramente molto eterogenea e migliorativa rispetto allo scorso Bilancio di Genere. Rimane importante la presenza maschile: è il caso per esempio di Ingegneria (con 15 PRIN a conduzione maschile e solamente 5 a conduzione femminile), del DISTeBA (5 Horizon a conduzione maschile e 1 a conduzione femminile) e del DISUS (14

PRIN a conduzione maschile e 5 a conduzione femminile). D'altra parte, emergono alcuni segnali in controtendenza, con situazioni di sostanziale parità o di leggera sovra-rappresentazione femminile. Da segnalare la buona performance di Scienze Giuridiche, con 4 PRIN femminili e 1 maschile.

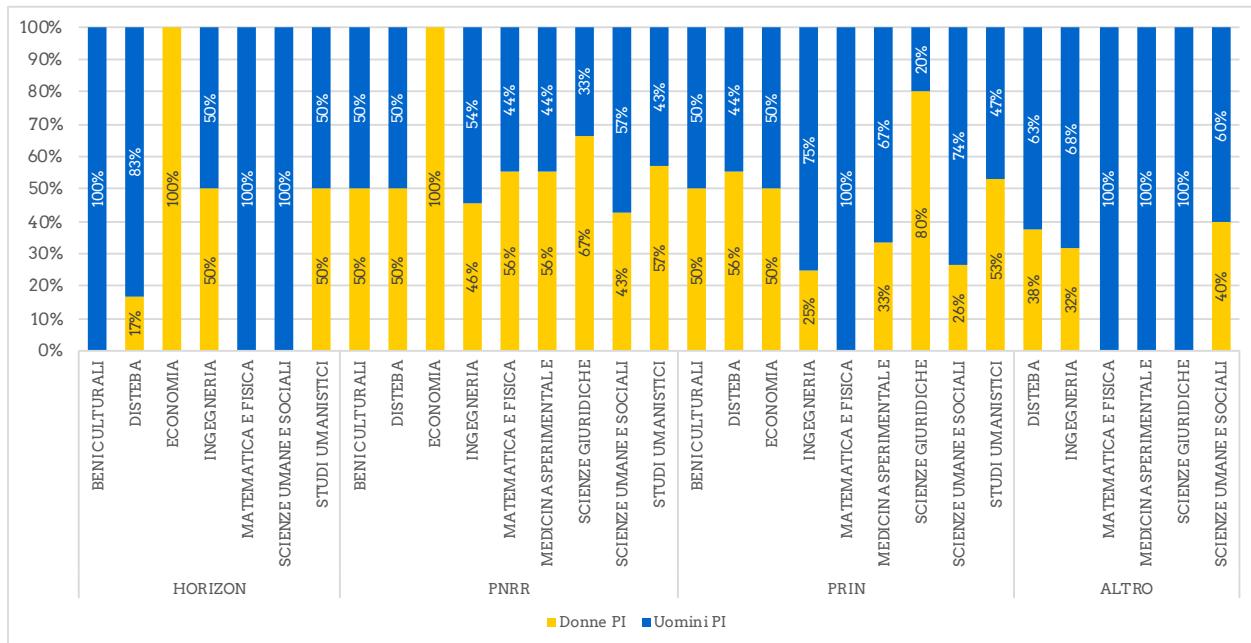


Figura 46: Distribuzione percentuale dei/lle responsabili per tipologia, genere e dipartimento sui totali degli anni 2021/2023.

Le differenze evidenziate nelle figure precedenti si riflettono nei dati sui finanziamenti distinti per genere (Figura 47). A parte qualche caso eccezionale di concentrazione delle risorse in mano alle donne (Horizon e il PNRR ad Economia, i PNRR e i PRIN a Scienze Giuridiche), la maggior parte dei dipartimenti vede o un sostanziale equilibrio nella distribuzione dei fondi o una maggiore concentrazione in mano agli uomini.

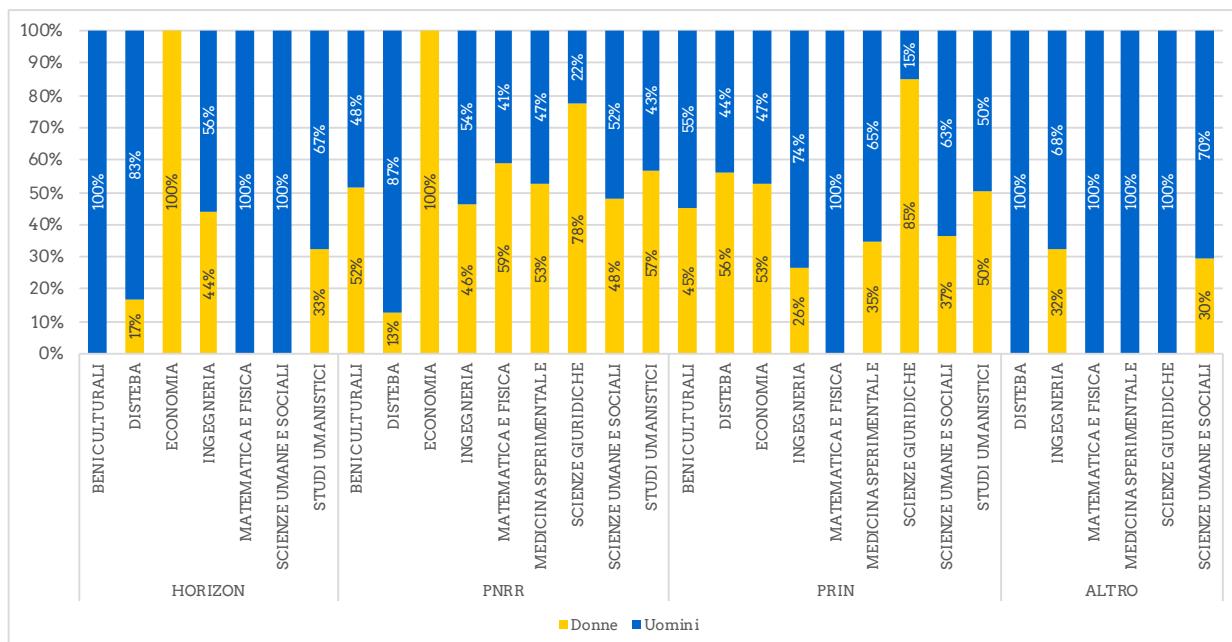


Figura 47: Distribuzione percentuale dei finanziamenti da progetto per tipologia, genere e dipartimento (sommati sugli anni 2021/2023)

IN PILLOLE

- La percentuale di donne per tutte le fasce del personale docente e ricercatore è leggermente cresciuta nei tre anni presi in considerazione, passando dal 42% al 43%, un trend in linea con lo scorso Bilancio di Genere (anche allora l'aumento era stato pari a un punto percentuale in tre anni).
- Considerando i diversi livelli di carriera, sussiste una sostanziale parità di genere tra gli assegnisti di ricerca ma a mano a mano che si progredisce nella scala gerarchica la percentuale di donne scende, per arrivare al 25% sul totale dei professori ordinari. Il dato è in miglioramento di quasi 2 punti percentuali rispetto al 2021 ma resta al di sotto della media nazionale (al 28%).
- Il miglioramento della proporzione di donne tra gli ordinari si riflette nel Glass Ceiling Index di UniSalento che è diminuito, scendendo da 1,73 nel 2021 a 1,62 nel 2023, pur restando il più alto sia rispetto al gruppo delle università individuate nel sia rispetto al dato nazionale (1,42).
- Il divario di genere sembra peggiorato a livello apicale nelle discipline STEM, con il 16% di donne tra i professori ordinari nel 2023 contro il 18% del 2021.
- Le donne sono in genere sottorappresentate nella governance d'Ateneo, dove si rileva una sostanziale continuità rispetto al bilancio precedente.
- La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni ha solo in parte contribuito a ridurre il divario di genere. A fronte di tassi di successo simili per uomini e donne nelle abilitazioni alla prima fascia e migliori per le donne in quelle di seconda fascia, gli effettivi passaggi di ruolo a, rispettivamente, PA e PO restano prevalentemente maschili. D'altra parte, se la percentuale di donne reclutate tra i PA (pari al 40% nei tre anni considerati) è equivalente a quella delle donne presenti nella stessa fascia (40,4% al 2023), quella delle donne reclutate tra i PO (pari al 37%) è superiore rispetto a quella delle donne già PO (che è pari al 24,8% nel 2023), circostanza che suggerisce un possibile miglioramento per il futuro su questa fascia.
- Sul fronte della didattica, si conferma una minore presenza femminile in tutti i ruoli della docenza per il dottorato.
- Per quanto riguarda i finanziamenti da progetti competitivi esterni, le PI donne sono ancora una netta minoranza, con risvolti negativi in termini di possibilità di coordinamento di gruppi di ricerca e avanzamento di carriera.