

# CONCLUSIONI

Proponiamo qui una sintesi delle principali evidenze emerse dalle analisi precedenti, con l'obiettivo di offrire una visione concisa delle dinamiche di genere rilevate nel triennio considerato, mettendo in luce tendenze, criticità e segnali di cambiamento nei diversi ambiti della vita accademica e amministrativa. Particolare attenzione viene dedicata alla nuova sezione sull'analisi dei costi in ottica di genere, che rappresenta un passo concreto per completare l'implementazione del *gender budgeting*.

## COMPONENTE STUDENTESCA

Si conferma una marcata prevalenza femminile nella componente studentesca, costituita in larga parte da giovani provenienti dal territorio regionale e da contesti familiari a reddito medio-basso. Rispetto al bilancio precedente, è aumentata la percentuale di studenti e studentesse con genitori privi di titolo universitario, così come quella di chi ha genitori senza alcun titolo di studio, che risulta ora la più alta tra gli atenei del benchmark. In particolare, le studentesse provenienti da famiglie senza laurea o senza titoli sono sensibilmente più numerose rispetto agli studenti, con uno scarto che può arrivare fino a 10 punti percentuali. Questi dati confermano il ruolo dell'Università del Salento come strumento concreto di mobilità culturale e sociale, soprattutto per le giovani donne del territorio.

Le performance accademiche femminili continuano a essere mediamente migliori rispetto a quelle maschili: le studentesse ottengono voti di laurea più alti e completano gli studi in tempi più brevi. Il divario nella fascia media dei voti si è lievemente ridotto, mentre resta stabile nella fascia più alta. Si rileva un calo nella percentuale di laureate e laureati in corso nei corsi magistrali rispetto al bilancio precedente. Anche sul fronte dell'abbandono al primo anno si registrano differenze di genere: il tasso è significativamente più basso tra le ragazze.

Nonostante le migliori performance accademiche, le donne continuano a registrare tassi occupazionali più bassi rispetto agli uomini e a subire un divario salariale. Nell'arco del triennio osservato, l'occupazione a uno e a cinque anni dalla laurea è leggermente diminuita per entrambi i generi, ma il gap di genere, a cinque anni, appare in lieve riduzione. In questo stesso intervallo temporale si evidenzia un "effetto STEM", con tassi di occupazione più elevati per chi ha frequentato corsi nelle aree scientifico-tecnologiche; tuttavia, il vantaggio è ora più marcato per gli uomini, invertendo la tendenza emersa nel bilancio precedente, dove a beneficiarne erano in misura maggiore le laureate. Anche le retribuzioni riflettono un divario: le occupate percepiscono tra i 200 e i 300 euro in meno al mese rispetto agli occupati, sia a uno che a cinque anni dalla laurea magistrale. Tale divario si attenua nelle aree STEM, dove si riduce a 115 euro, pur restando rilevante. In generale, si osserva un peggioramento delle condizioni occupazionali, più marcato a un anno dalla laurea, verosimilmente legato agli effetti della crisi pandemica.

Per quanto riguarda le scelte di studio, le scienze naturali presentano una percentuale stabile di studentesse nella triennale (65%), ma subiscono un calo nelle magistrali, probabilmente a causa di trasferimenti verso altre sedi. Prosegue invece l'aumento della presenza femminile nei corsi di ingegneria, passata dal 24% del 2020 all'attuale 31%. Nonostante questo progresso, ingegneria rimane l'unica area a segregazione maschile, pur con differenze tra i singoli corsi. Le aree delle scienze sociali, invece, continuano a essere fortemente connotate al femminile, con punte del 97% nei corsi pedagogici. L'area giuridica, un tempo a segregazione femminile, appare oggi neutra, pur mantenendo una sostanziale stabilità nei numeri complessivi, dato che sembra indicare un cambiamento nelle scelte di studio delle studentesse.

A livello di dottorato, si conferma un equilibrio di genere più marcato rispetto ai corsi di laurea, anche se si osservano alcune dinamiche legate al genere. In particolare, l'aumento temporaneo delle borse finanziate dal PNRR ha beneficiato in misura maggiore gli uomini. In corrispondenza del picco di borse PNRR si registra anche un incremento degli abbandoni, più elevato tra gli uomini.

La mobilità internazionale è in ripresa dopo il rallentamento dovuto alla pandemia, sia in entrata sia in uscita. Tuttavia, le esperienze in uscita non hanno ancora raggiunto i livelli pre-pandemici. In entrambi i flussi si conferma una prevalenza femminile. Anche nell'ambito del programma UniSalento4Talents, nel triennio considerato, le partecipazioni femminili risultano maggiori.

### **PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE**

Per quanto riguarda la componente docente, le donne rappresentano, nel 2023, il 43% del totale, in lieve incremento percentuale rispetto agli anni precedenti, corrispondente ad una lieve diminuzione percentuale di uomini. I dati continuano a mostrare una riduzione della presenza femminile al crescere della carriera accademica. La parità di genere si registra tra assegnisti/e di ricerca, con una lieve prevalenza femminile, e si mantiene tra i/le ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RTD-A). Le donne risultano in maggioranza tra i/le ricercatori/trici a tempo indeterminato, probabilmente perché gli uomini accedono in percentuale maggiore alla fascia degli associati, come confermato dai dati sulle transizioni di carriera.

A livello di RTD-B, che rappresentano il vero punto di ingresso nella carriera accademica dopo la riforma Gelmini, la situazione si inverte: nel 2023 gli uomini costituiscono il 60% e le donne il 40%. Questa distribuzione è analoga a quella della seconda fascia della docenza. La presenza femminile cala sensibilmente in prima fascia, dove le donne rappresentano ora circa il 25% del totale, contro una media nazionale del 28%. Il Glass Ceiling Index di UniSalento, che misura la difficoltà delle donne ad accedere ai livelli più alti della carriera accademica, è sceso da 1,7 nel 2021 a 1,6 nel 2023. Sebbene il dato sia in miglioramento, resta superiore sia alla media nazionale (1,4), sia a quella del gruppo di università di riferimento.

Nel settore STEM le disuguaglianze di genere emergono già dai livelli iniziali della carriera universitaria, e diventano particolarmente evidenti ai vertici: nella seconda fascia, le donne sono circa il 32%, mentre in prima fascia scendono al 16%, in calo rispetto al 18% rilevato nel 2021.

Per quanto riguarda la governance, nel 2023 si conferma un divario di genere all'interno degli organi dell'Ateneo: le donne sono 3 su 9 nel Consiglio di Amministrazione e 9 su 25 nel Senato Accademico. Solo una su 8 delle direzioni di Dipartimento è attualmente ricoperta da una donna, e tra i/le coordinatori/trici di Dottorato le donne sono 2 su 13.

Sul fronte dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (tornata 2021–2023), si osservano tassi di successo simili tra donne e uomini per la prima fascia (64% contro 65%), mentre per la seconda fascia le donne presentano performance migliori (66% contro 57%). Riguardo ai passaggi di carriera, la percentuale di donne reclutate in seconda fascia (40%) è in linea con la loro presenza complessiva in quella fascia. Più positiva la situazione per la prima fascia, dove le donne reclutate rappresentano il 37%, a fronte di una presenza complessiva femminile del 25%. Questo dato lascia sperare in un possibile riequilibrio futuro.

Infine, per quanto riguarda i finanziamenti alla ricerca, si registra una significativa sottorappresentazione delle donne come Principal Investigator (PI) in tutte le tipologie di progetti analizzati, ad eccezione dei progetti Horizon nel 2022. La difficoltà nell'acquisire le risorse economiche per finanziare laboratori e strumenti e costruire gruppi di ricerca, passaggi cruciali per la progressione accademica, è uno dei tanti fattori alla base dello squilibrio delle carriere.

### **Personale tecnico e amministrativo, di biblioteca e CEL**

L'analisi complessiva dei dati relativi al Personale Tecnico Amministrativo (PTA) al 31 dicembre 2023 evidenzia una sostanziale parità numerica tra i generi, in controtendenza rispetto al dato nazionale, che registra una prevalenza femminile intorno al 60%.

Emerge la presenza di 2 figure dirigenziali femminili e di un uomo come Direttore Generale e si osserva un consolidamento della rappresentanza femminile nelle *Posizioni Organizzative* lungo tutto il triennio, con un trend di crescita rispetto ai periodi di osservazione precedente.

Per quanto riguarda le *Funzioni Specialistiche*, permane una prevalenza maschile, seppure con un progressivo avvicinamento tra i generi nel periodo 2021–2023.

Per quanto riguarda il ricorso al part-time, permane una differenza nelle modalità di utilizzo: gli uomini tendono a optare per part-time con impegno lavorativo inferiore al 50% del tempo pieno, mentre le donne preferiscono formule impegno lavorativo superiore al 50% del tempo pieno. La differenza si può attribuire alle diverse ragioni che portano a scegliere di lavorare a tempo definito: gli uomini tendono a farlo per dedicarsi ad attività lavorative esterne all'università, le donne per far fronte a carichi di cura familiare.

Sul fronte delle assunzioni, il triennio 2021–2023 è stato segnato da un incremento delle possibilità occupazionali, grazie a Piani Straordinari ministeriali che hanno messo a disposizione punti organico aggiuntivi (extra FFO). Le scelte degli organi di governo hanno consentito di destinare tali risorse al rafforzamento del PTA, compensando il cronico sottodimensionamento dell'organico e rispondendo alle nuove esigenze organizzative e gestionali. Questo ha reso possibile, a partire dal 2023, l'avvio di una politica di reclutamento più adeguata e strutturata, progettata anche verso gli anni successivi, rispetto a quelle limitatissime degli anni precedenti.

In sintesi, il triennio 2021–2023 ha mostrato sia un'aumentata dinamica per quanto riguarda le carriere del PTA sia segnali più concreti di valorizzazione delle competenze femminili.

Dal confronto con i precedenti bilanci di genere (2017–2019 e 2019–2021) emergono tendenze di lungo periodo con qualche recente variazione:

- Un miglioramento recente nella presenza femminile nei ruoli apicali, dopo una lunga fase di sottorappresentazione;
- Una consolidata prevalenza di donne nelle Aree amministrativa, gestionale, bibliotecaria e tra i/le collaboratori ed esperti linguistici (CEL);
- Una persistente predominanza maschile nelle Aree tecnico-scientifica, servizi generali e ICT, confermando il divario di genere nelle professioni STEM, dove le donne risultano ancora sotto-rappresentate.

## CATALOGAZIONE DEI COSTI E LORO RICLASSIFICAZIONE IN PROSPETTIVA DI GENERE

Questa nuova sezione propone una rilettura dei bilanci di esercizio 2021–2023 secondo una prospettiva di genere. Sebbene il bilancio sia solitamente considerato uno strumento neutro, la sua apparente oggettività cela il rischio di trascurare tanto le differenze tra donne e uomini nei ruoli, bisogni e opportunità quanto il diverso impatto che allocazioni finanziarie e scelte di priorità hanno su uomini e donne. La disaggregazione dei dati economici per genere consente di rendere visibili tali asimmetrie, aumentando trasparenza e responsabilità nel rendere conto delle scelte fatte.

L'analisi ha riguardato le Unità Previsionali di Base (UPB) dell'Amministrazione Centrale, escludendo i Centri di Gestione Autonoma, alla luce della coesistenza di sistemi contabili eterogenei e della transizione in corso verso il sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual, pienamente operativo entro il 2026. Nonostante ciò, la copertura dell'analisi ha raggiunto circa il 90% dei costi complessivi dell'Ateneo.

Le UPB sono state classificate in tre macro-categorie:

- *Neutrali*, prive di impatti di genere identificabili;
- *Sensibili*, riferite a costi allocati direttamente a individui;
- *Potenziali*, legate ad attività che, per natura e destinatari, possono influenzare le disuguaglianze di genere.

Alcune UPB hanno mostrato una doppia valenza, originando due categorie intermedie:

- *Neutre/Potenziali*, come l'acquisto di risorse bibliografiche potenzialmente rilevanti sotto vari aspetti relativi al genere;
- *Sensibili/Potenziali*, come i costi per dottorati e assegni di ricerca, che rappresentano sia risorse individuali sia strumenti per promuovere carriere lavorative più equilibrate.

I costi "sensibili" risultano predominanti e in crescita assoluta (da 76,3 a 83,9 milioni di euro), anche se in lieve calo relativo rispetto al totale. Includono emolumenti al personale docente e tecnico-amministrativo, gettoni e compensi per organi e commissioni, spese legate alla mobilità internazionale del personale e interventi per il diritto allo studio e il benessere studentesco.

Sebbene i costi delle UPB "potenziali" restino contenuti in termini percentuali, si registra una progressiva espansione, legata all'attivazione di nuove iniziative di orientamento; anche le UPB 'sensibili/potenziali' sono in crescita, grazie al reperimento di risorse esterne.

Al di là dei dati, questa analisi, pur limitata e sperimentale, rappresenta un primo grande passo per leggere i numeri in funzione delle pari opportunità, evidenziando ambiti in cui le scelte di bilancio possono promuovere l'uguaglianza di genere. Il *gender auditing* proposto, con la lettura di bilanci a consuntivo, apre la strada al *gender budgeting* cioè alla piena integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi del ciclo economico, dalla programmazione alla rendicontazione. Il processo è stato avviato e rappresenta un impegno concreto verso un'uguaglianza sostanziale.