



IL BILANCIO DI GENERE DI UNISALENTO 2022

8.03.2024

ORE 10.00 | SALA CONFERENZE DEL RETTORATO



BILANCIO DI GENERE 2022

In occasione della Giornata internazionale della donna, venerdì 8 alle ore 10.00, nella sala Conferenze del Rettorato dell'Università del Salento e in streaming, sono stati presentati i risultati del Bilancio di Genere 2022 (redatto dalla Delegata alle Politiche di Genere prof.ssa Anna Maria Cherubini, prof.ssa Manuela Mosca, dott.sse Sabina Mastrolia e Maria Pasqualina Colazzo; parte statistica e raccolta dati: dott.ssa Monica Croce e dottor Giovanni Mega).

Il "Bilancio di genere" è uno strumento fondamentale per implementare la parità all'interno di una istituzione in quanto fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università, la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione e monitora le azioni dell'Ateneo.

L'indagine effettuata all'interno del Bilancio di Genere ha preso come riferimento nella maggioranza degli indicatori i dati disponibili per le annualità 2019, 2020 e 2021, sia pubblici, estrapolati dal sito dell'USTAT (portale dei dati dell'istruzione superiore del MUR), del Consorzio interuniversitario ALMALAUREA e del CONTO ANNUALE (Rilevazione censuaria sulle amministrazioni pubbliche effettuata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), che interni all'Università stessa. Rispetto al bilancio precedente, l'Ateneo ha adottato misure di rafforzamento

[continua a pag. 1]



SEX TALK ABBATTIAMO TABÙ E PREGIUDIZI

Nel pomeriggio di martedì 26 marzo si è tenuto l'evento dal titolo "SEX TALK: Abbattiamo tabù e pregiudizi", promosso dal CUG: un momento di confronto e scambio reciproco inserito nel più ampio percorso

[continua a pag. 3]

[continua da pag. 1] delle sue politiche di genere, la principale delle quali è stata l'approvazione del Piano di eguaglianza di genere (GEP 2022-2025), piano strategico ad ampio spettro per la cui definizione il precedente Bilancio di Genere 2020 ha rappresentato un fondamentale punto di partenza, mettendo in evidenza le aree critiche bisognose di intervento.

Di seguito, alcune delle principali evidenze emerse nelle analisi delle varie componenti della comunità di questo Ateneo.

Per quanto riguarda la **componente studentesca** di UniSalento:

- si conferma la forte preponderanza femminile nella componente studentesca, che proviene per lo più dalla regione e da famiglie a reddito medio-basso. Viene quindi confermato il ruolo fondamentale del nostro Ateneo per lo sviluppo culturale ed economico del territorio, e come 'ascensore sociale';
- per le scelte di studio si rileva una distribuzione che riprende la tendenza nazionale, anche per le discipline STEM che vedono un incremento di iscritte;
- la *performance* delle studentesse in termini di voto e tempi di laurea è ulteriormente migliorata rispetto a quella degli studenti.

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 in prima fascia sono solo il 23% (Figura 1), con un *Glass Ceiling Index* più alto rispetto sia alle università del benchmark sia al dato nazionale e pari, nell'ultimo anno di rilevazione, a 1,73 (Figura 2): questo dato è tuttavia leggermente migliorato rispetto al bilancio precedente;
- 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 (Figura 3);
- 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;

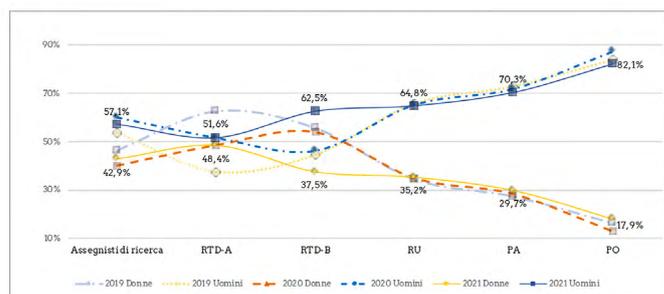


Figura 1 : Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere in aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2021)

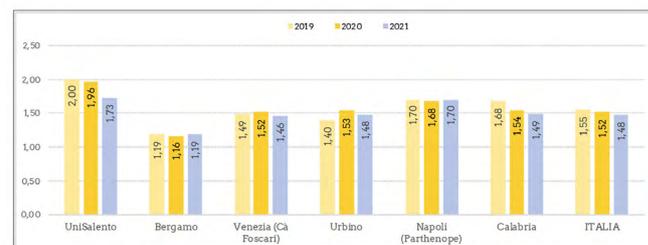


Figura 2 : Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2019/2021)

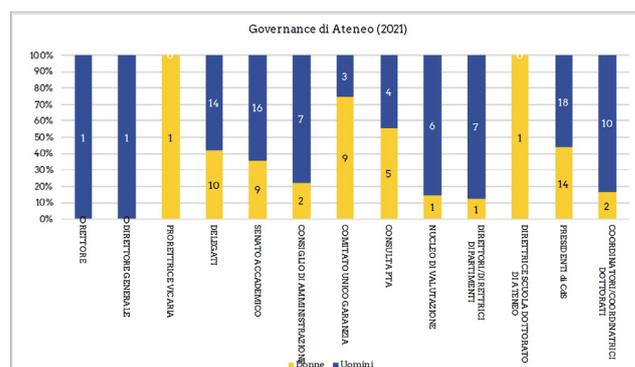


Figura 3 : Governance di Ateneo per genere (ottobre 2021)

- 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%.
- Per quanto riguarda la composizione del **personale tecnico amministrativo** in servizio si evidenzia:
- parità di genere nel triennio 2019-2021 con una presenza femminile di poco inferiore al 50%, con notevoli prevalenze nell'ambito delle aree funzionali Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche e Area CEL, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale;
 - nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile che passa dal

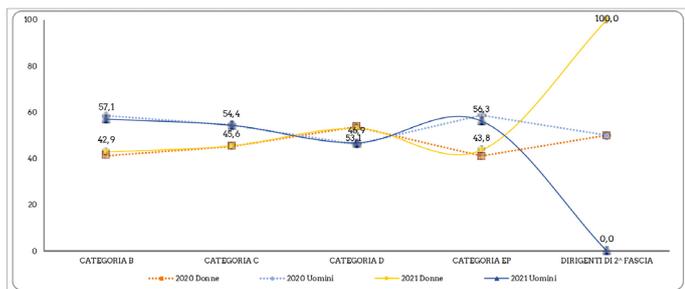


Figura 4 : Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2020 e 2021)

76,5% all'80% negli anni del triennio; ugualmente l'area Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile;

- la presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP) (Figura 4). Osserviamo che, sino al 2017, il legislatore aveva bloccato le progressioni verticali. Le nuove procedure sono state inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 e hanno costituito una opportunità di avanzamento per il genere femminile;

- i dati inerenti all'utilizzo del tempo parziale evidenziano un maggiore ricorso, complessivamente e tenendo conto dei fattori esogeni che possono aver inciso nel triennio osservato, del part time così come dei congedi parentali;

- i valori e i trends emersi dall'analisi indicano l'opportunità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

La disaggregazione resa possibile dal Bilancio di Genere ha consentito di mettere in luce le caratteristiche e le dinamiche delle diverse componenti della comunità accademica. Da questa edizione del bilancio, in continuità con i dati del bilancio precedente, è emersa la forte presenza femminile nella componente studentesca dell'Ateneo e la sua migliore performance rispetto a quella degli studenti, ma la loro minore presenza nei dottorati e nel mondo del lavoro. Sul fronte del personale docente, si conferma la presenza di donne per circa la metà del totale, ma si conferma anche la loro difficoltà ad accedere ai gradi più alti delle carriere accademiche e ad occupare posti apicali nella governance. Questo stesso fenomeno di *glass ceiling* si verifica anche per il PTA, anche se in questo caso il gap di genere è ridotto rispetto al personale docente.

[continua da pag. 1] previsto dall'organo a partire dallo scorso anno, "Le sfide dell'inclusione", avente l'obiettivo di scambiare buone pratiche, collegandole a bisogni avvertiti come reali e urgenti dalla comunità e dagli stakeholders.

Il talk ha visto la partecipazione dell'Odv "Piacere Per Tutti", rappresentata dalla sessuologa e psicoterapeuta Azzurra Carrozzo, la cui esperienza nel settore ha permesso di riflettere sull'importanza della sessualità e della libertà sessuale, nonché sulla necessaria - oggi più che mai, visione intersezionale delle questioni relative ai diritti delle persone. L'intervento ha ripercorso i punti centrali legati alla tematica - il sostegno all'educazione sessuale, l'importanza di non renderla un tabù, l'esigenza di non operare alcuna divisione tra persone, con o senza disabilità, riportandola al preziosissimo lavoro svolto sul territorio dall'associazione e al riscontro ottenuto negli anni dal punto di vista della partecipazione e della socializzazione tra le persone.

L'evento, a seguito di un momento di dibattito tra la platea e la Dott.ssa Carrozzo, è proseguito con un intervento della Presidente del CUG, Prof.ssa Irene Strazzeri, la quale, riprendendo uno studio da lei pubblicato nel 2011 per L'Harmattan di Parigi, ha riportato la drammaticità delle vite di moltissime donne con disabilità che subiscono violenze e discriminazioni e di cui conosciamo pochissimo, concentrandosi sulla necessità di impegnarsi nella ricerca, nello studio, nell'elaborazione di dati inclusivi e trasversali; nel concludere il proprio intervento, ha poi sottolineato la volontà di promuovere all'interno dell'organo e in linea con i suoi obiettivi, le azioni utili a sviluppare un senso unità e inclusività che possano condurre a un cambiamento *in primis* culturale rispetto al tema.

Infine, il talk è terminato con l'intervento del Dott. Giuseppe Antonioli, psicologo e tutor presso l'Ufficio Integrazione Disabili di UniSalento, in rappresentanza del progetto "Abbattitabù", attraverso il quale l'Ateneo da qualche anno promuove attività di sensibilizzazione, di ascolto e di informazione sul tema della sessualità delle persone disabili.





EVENTO INCLUSIONE 18 MARZO

Nell'ambito del 'Ciclo di seminari di sensibilizzazione sull'inclusione sociale' a cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Unisalento - che rientra nella programmazione delle attività annuali del CUG, lunedì 18 marzo 2024, nella sala conferenze del Rettorato, si è svolto il secondo incontro dal tema: Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e le sfide dell'inclusione nel mondo dell'istruzione. Dopo i saluti della presidentessa CUG UniSalento, Irene Strazzeri, della presidentessa CUG ASL, Cristina del Prete, e della Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, Antonella Pappadà, il format dell'evento ha previsto due diversi momenti: la prima parte della giornata è stata impostata seguendo una modalità classica, con due solide relazioni che introducevano il tema esplorato, seguite dalla presentazione di due diverse esperienze d'inclusione a Lecce: *La scuola in ospedale* (SIO) e *L'Università in carcere*.

Stefania Pinnelli, prof.ssa ordinario di "Didattica e pedagogia Speciale", ci ha parlato d'integrazione sociale per lo studente in condizione di svantaggio, focalizzandosi sui linguaggi dell'inclusione a partire dalla dimensione valoriale che ciascuno di noi attribuisce. Ha evidenziato come a scuola l'integrazione funziona a macchia d'olio, ma in Italia funziona, e il nostro modello è studiato dall'estero. In Europa, l'inclusione totale non esiste.

Camilla Gaiaschi, ricercatrice di Sociologia, ha parlato di genere e disuguaglianze nel settore accademico e della ricerca, mostrando i risultati di anni di ricerche sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, della scienza e della ricerca, che mostrano le ragioni strutturali e i meccanismi, spesso invisibili, alla base delle disuguaglianze di genere nel lavoro e nella scienza. Ci ha mostrato come si riproducono, le resistenze che provocano e i paradossi che le accompagnano.

La scuola in ospedale è un'esperienza istituita dall'Ufficio Scolastico regionale in sinergia con ASL LE per garantire il diritto allo studio, la continuità didattica e il benessere psico-fisico degli alunni degenti. Coinvolge bambini e ragazzi della scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado ricoverati all'ospedale Vito Fazzi di Lecce e impossibilitati a seguire le lezioni in classe. L'anno scolastico 2023/24 è il 12° anno scolastico di questo progetto, che ha avuto importanti riconoscimenti, come, nel 2022, il prestigioso premio nazionale: "Atlante Italian Teacher award", dove è risultata fra i primi sei migliori progetti italiani. Hanno presentato il progetto Cristina Del Prete, Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia ASL/LE e direttrice del dipartimento di Riabilitazione, Fabio Manni, responsabile Scuola in Ospedale Lecce (I.C. Alighieri / Diaz), e Roberta Tornese, dirigente medico direzione sanitaria P.O. Vito Fazzi – referente SIO ASL Lecce.

L'Università in carcere è il progetto del polo penitenziario universitario dell'Università del Salento, attivato con la Casa Circondariale di San Nicola. Aderisce alla Conferenza Nazionale Universitaria dei Poli Penitenziari istituita dai Rettori delle Università Italiane (CRUI), e nasce per promuovere percorsi condivisi tra Università del Salento e amministrazione penitenziaria di Lecce, per trasformare la detenzione da un tempo sospeso ad un periodo fecondo, affinché le persone detenute possano investire sul proprio capitale umano. Hanno presentato il progetto Marta Vignola, delegata del Rettore per la Casa Circondariale di Lecce, Cinzia Conte, responsabile area educativa della Casa Circondariale di Lecce, Rossana Aprile, funzionario giuridico pedagogico della Casa Circondariale di Lecce.

La seconda parte della giornata ha previsto un *format* coraggioso e innovativo, pensato come momento



di confronto e apprendimento reciproco per coinvolgere attivamente gli attori sociali che vivono ogni giorno le sfide dell'inclusione, provando a guardarle insieme come opportunità da abbracciare per costruire un presente-futuro migliore per tutti.

Attraverso un talk, pensato come momento di confronto e apprendimento reciproco tra dirigenti scolastici, professori, informatici, PTA, studenti, dirigenti amministrativi... sono state esplorate le sfide dell'inclusione nel mondo dell'istruzione a partire dai diversi punti di vista e rispetto alle conoscenze, alle esperienze, al ruolo di ciascuno dei partecipanti.

Questa scelta operativa nasce dall'esigenza di coltivare, potenziare, co-costruire modelli e buone pratiche a partire da alcune sollecitazioni formulate attraverso le domande poste dalla moderatrice.

Hanno partecipato Maria Rosaria Manca, dirigente Scuola Secondaria di Primo Grado "Ascanio Grandi" di Lecce, Raffaele Capone, dirigente Liceo Scientifico De Giorgi di Lecce, Patrizia Colella, dirigente ITES Olivetti di Lecce, Loredana Di Cuonzo, dirigente Liceo Classico e Musicale "G. Palmieri" di Lecce, Donato De Benedetto, Direttore Generale Unisalento, Tiziana De Falco e Massimo Marra, PTA e membri del CUG Unisalento, Paola Martino, Capo Ufficio Integrazione Disabili e Responsabile gestione studenti detenuti e rapporti con la Casa Circondariale, Franca Sangiorgio, tecnico area scientifica ed elaborazione dati e docente a contratto di Ecologia; Maria Cristina Solombrino, capo settore didattica dipartimento di Scienze Umane e Sociali; Carla Trevisi, capo settore amministrativo dipartimento di Scienze Giuridiche, Anastasia Giannuzzi e Abdoulaye Magassuba, in rappresentanza degli studenti, e Flavia Lecciso, Delegata del Rettore alle Politiche d'inclusione per l'Università del Salento. Era programmata anche la

partecipazione di Annarita Corrado, dirigente del Liceo Scientifico "Leonardo da Vinci" di Maglie (LE), che non ha potuto partecipare in presenza, ma ha gentilmente inviato il suo contributo.

Ciascuno dei partecipanti ha risposto, presentandosi e identificandosi rispetto alla tipologia in cui si riconosce:

sfera politica: sceglie le strategie di azione (dirigenti scolastici, direttore generale...)

sfera tecnico - specialistica: mette in atto le azioni portate avanti dalla sfera politica (docenti, PTA, informatici...)

stakeholders: portatori d'interesse (studenti e tutti noi).

In pieno spirito delle regole del gioco, non sono mancati i casi in cui qualcuno dei partecipanti si è riconosciuto in un *cluster* diverso rispetto a quello di appartenenza per la risposta che stava dando.

Gli aspetti chiave emersi sono stati documentati in diretta nella mappa concettuale costruita in tempo reale con il supporto di Giorgio Coen Cagli, dottorando in *Human e Social Studies*, Anastasia Giannuzzi, Rappresentante degli Studenti al Comitato Unico di Garanzia e al Consiglio di Dipartimento di Beni Culturali, e di Silvia Cazzato, capo ufficio stampa Unisalento.

Tanto le risposte formulate che quelle latenti ci ricordano che l'inclusione nasce da un cambiamento culturale, prima ancora che giuridico. Il talk nasce per capire meglio ciò che si può fare insieme: troppo spesso affrontiamo le sfide dell'inclusione singolarmente.

La partecipazione degli ospiti ha avvalorato istituzionalmente e politicamente l'azione sinergica che si è voluto sollecitare in questo appuntamento.

Il confronto sinergico sulle sfide dell'inclusione nel mondo dell'istruzione non si ferma qui, ma, proprio a partire da quanto è emerso, intendiamo riflettere e lavorare insieme per esplorare nuovi approcci, valorizzare le diversità, promuovere la cultura dell'accettazione e del rispetto reciproco.

Siamo tutti chiamati a lavorare insieme per superare queste sfide e costruire un futuro in cui ogni individuo possa realizzare il proprio potenziale, indipendentemente dalle differenze.

Insieme, possiamo trasformare le sfide in opportunità.

Il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è l'organo di Ateneo che si occupa di tutelare, valorizzare e promuovere la dignità e i diritti della persona all'interno della comunità universitaria.

MEMBRI DEL CUG:

Presidente – Irene Strazzeri

Componenti effettivi:

Marco Aiena, Tiziana Teresa De Falco, Anna Rita Gabellone, Anastasia Giannuzzi, Cinzia Gravili, Gianluigi Mancino, Chiara Marcucci, Massimo Marra, Claudia Morini, Franca Sangiorgio, Sarah Siciliano, Paola Spagnolo, Carla Tonia Trevisi

GRUPPO DI LAVORO NEWSLETTER - CUG:

Anna Rita Gabellone, Cinzia Gravili, Gianluigi Mancino, Franca Sangiorgio, Sarah Siciliano, Irene Strazzeri

informazioni:

www.unisalento.it/cug

www.facebook.com/cugunisalento

contatti:

Antonella Maniglio: cug@unisalento.it