

2024

Bilancio di Genere



PEGASO
Università Digitale

SUMMARY

Introduzione

Nota metodologica

01

La componente studentesca

- 1.1 Studenti e studentesse iscritti/e ai corsi di studio
- 1.2 Performance degli studenti e delle studentesse iscritti ai Corsi di Studio
- 1.3 Dottorandi e dottorande

02

Personale docente e ricercatore (faculty)

- 2.1 Composizione
- 2.2 Docenti e aree disciplinari
- 2.3 Glass Ceiling Index e carriere
- 2.4 Produzione scientifica

03

Personale tecnico e amministrativo (staff)

- 3.1 Composizione
- 3.2 Carriere
- 3.3 Retribuzione

04

Incarichi istituzionali e di governo (governance)

- 4.1 Organi di Governo di Ateneo
- 4.2 Posizioni di vertice

Conclusione

Introduzione

Con questa seconda edizione del Bilancio di Genere, l'Università Telematica Pegaso prosegue con determinazione il percorso intrapreso, consolidando l'impegno nell'analisi dei dati principali relativi a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo da una prospettiva di genere. Questo Bilancio rappresenta un pilastro fondamentale per interpretare e guidare la crescita e l'evoluzione della nostra comunità accademica. La sua importanza risiede nella capacità di mettere in luce tanto le differenze che arricchiscono la nostra realtà, quanto i divari che ancora la caratterizzano. Prendendone atto, ed attivando il cambiamento, possiamo progettare azioni che promuovono equità, sostenibilità, inclusione, e valorizzano le diversità esistenti. L'impegno in questa direzione è quindi centrale per il nostro Ateneo e per tutta la Sua comunità. La missione dell'Università Telematica Pegaso si fonda saldamente sugli **Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**.

Questi obiettivi, autentica bussola per tutte le politiche strategiche europee, rappresentano il cuore pulsante del nostro mandato educativo e formativo, e ci guidano con forza verso un futuro più equo, inclusivo e sostenibile.

Ci impegniamo quotidianamente per assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e per promuovere opportunità di apprendimento per tutte e per tutti, rendendo più concreto l'**Obiettivo n.4** "Istruzione di qualità".

Con lo stesso impegno e dedizione, approfondiamo energie per rendere effettiva la parità di genere (**Obiettivo n.5** - "Parità di genere") e ridurre le disuguaglianze (**Obiettivo n.10** - "Ridurre le disuguaglianze")

In questo quadro, all'interno della nostra comunità accademica le sfide non mancano.

È fondamentale lavorare senza sosta per sensibilizzare e coinvolgere profondamente studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, trasformando la consapevolezza in azioni concrete. Solo così sarà possibile superare stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti che ancora oggi ostacolano il raggiungimento della parità e il superamento delle disuguaglianze.



Il Bilancio di Genere non è quindi semplicemente un documento formale, ma piuttosto un esempio concreto di ascolto e partecipazione, un punto di partenza per individuare le aree critiche, elaborare soluzioni innovative e costruire strategie efficaci a sostegno dell'eguaglianza di genere. Esso, inoltre, rappresenta il punto di partenza e la lente attraverso cui elaborare e attuare un Gender Equality Plan, tagliato su misura per la comunità universitaria di Pegaso.

Il presente Bilancio, dunque, ci ricorda che il nostro impegno non si esaurisce nell'analisi dei dati, ma si deve tradursi in un impatto reale, tangibile, che può trasformare la comunità e arricchire la vita delle persone che formiamo.

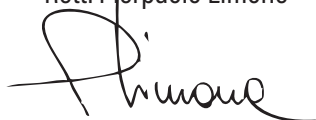
La formazione e la ricerca devono rimanere i pilastri fondamentali su cui costruire una società equa e inclusiva.

L'inclusione è un diritto inalienabile da difendere, e le diversità sono risorse preziose da valorizzare. Solo promuovendo questi valori potremo contribuire a realizzare un futuro sostenibile e inclusivo, in cui l'eguaglianza di genere e le pari opportunità non siano più obiettivi lontani, ma realtà quotidiane da consolidare e preservare.

Si ringrazia la professoressa Valentina Grion, Delegata all'eguaglianza di genere, per il lavoro svolto per la redazione del presente Bilancio.

Firma

Rett. Pierpaolo Limone



Nota metodologica

Questa edizione del Bilancio di Genere rappresenta un passo significativo verso una comprensione più approfondita della parità di genere all'interno della nostra Università. L'analisi ha esaminato in dettaglio la componente studentesca, il personale docente e ricercatore (faculty), il personale tecnico-amministrativo (staff) e gli incarichi istituzionali e di governance. Per la sua realizzazione, l'Università Telematica Pegaso ha seguito le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, elaborate dal Gruppo CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, adattandole alle specificità e alle esigenze del proprio contesto istituzionale.

Questa edizione si avvale del lavoro di un Gruppo di Coordinamento costituito da figure chiave dell'Ateneo, tra cui il Magnifico Rettore, Pierpaolo Limone, il Direttore Generale, dott. David Vannozi e la delegata eguaglianza di genere, Valentina Grion, e da rappresentanti delle diverse componenti della comunità d'ateneo, studenti, personale tecnico-amministrativo e docenti di diverse aree disciplinari, e del gruppo Multiversity di cui Pegaso è parte integrante.

Componenti del Gruppo di Coordinamento:

Pierpaolo Limone, Magnifico Rettore

David Vannozi, Direttore Generale

Valentina Grion, Delegata al Gender

Vittorio Sabato Ambrosio, Delegato agli studenti e al personale tecnico-amministrativo

Angela Arsena, Componente del corpo docente

Michela Baldini, Componente del corpo docente

Erika Bernacchi, Componente del corpo docente

Valentina Cattivelli, Componente del corpo docente

Gianluca de Benedictis, Rappresentante del personale tecnico-amministrativo

Angela Maria De Feo, Componente del corpo docente

Claudia Fabrizio, Componente del corpo docente

Leonardo Galteri, Componente del corpo docente

Maria Natale, Componente del corpo docente

Talita Rossi, Componente del corpo docente

Pierluigi Sciacca, Rappresentante della componente studentesca

Anna Siri, Componente del corpo docente

Il lavoro si è basato principalmente su dati interni forniti dagli uffici competenti dell'Ateneo, integrati, ove necessario, con informazioni tratte dalla banca dati del Ministero dell'Università e della Ricerca. Questo approccio, pur rispettando le linee guida CRUI, ha permesso di valorizzare le specificità che contraddistinguono l'Università Telematica Pegaso, consentendo di raccogliere e analizzare i dati in modo più aderente alla realtà del nostro Ateneo. Grazie alla collaborazione tra numerosi uffici, è stato possibile costruire un quadro completo e accurato sull'eguaglianza di genere, con un'analisi focalizzata sui dati relativi al triennio 2021/2023 (estrazione dataset: 18 novembre 2024).

Per facilitare la comprensione, ciascuna sezione del documento presenta inizialmente un breve riassunto dei principali risultati, consentendo una lettura più agevole e mirata.

La componente studentesca

01

Questo capitolo del Bilancio di Genere si concentra sull'analisi della diversità e dell'inclusione tra gli studenti dell'Università Telematica Pegaso, basandosi su dati descrittivi relativi alla composizione studentesca nei tre anni accademici 2021/22, 2022/23 e 2023/24. L'analisi prende in esame le seguenti categorie di iscritti ai Corsi di Laurea Triennali (L), Corsi di Laurea Magistrali (LM) e ai Dottorati di Ricerca.

In breve...

- La distribuzione per genere si mantiene equilibrata nell'arco del periodo considerato, con una prevalenza maschile nel primo anno, e una inversione verso la componente femminile nei due anni successivi.
- In ambito STEM, le studentesse sono meno presenti nei primi anni di formazione universitaria. Tuttavia, mostrano una maggiore determinazione e un più alto tasso di successo nel raggiungere livelli di specializzazione più elevati rispetto agli studenti.
- L'Università consolida la propria scala geografica a livello nazionale. Campania e Sicilia rappresentano le regioni con maggiori percentuali di studenti e studentesse, seppur abbiano registrato una lieve flessione. Altre regioni, soprattutto settentrionali, segnano una crescita, in particolare tra la componente femminile.
- I dati relativi alla prosecuzione nello stesso Corso di Studi tra il primo e il secondo anno, mostrano una riduzione nel periodo considerato. Le percentuali delle studentesse sono costantemente superiori rispetto a quelle degli studenti, suggerendo una maggiore persistenza femminile nei CdS. Tuttavia, la distanza tra i due gruppi sembra diminuire leggermente nel corso degli anni.
- Le studentesse sono maggiormente presenti nei corsi di laurea triennale e magistrale. Nei percorsi a ciclo unico, gli studenti sono presenti in numero leggermente superiore.
- Guardando alla composizione per classe di età, si nota una netta prevalenza di studenti appartenenti alle fasce di età più giovani (in particolare tra i 25 e i 34 anni). Tra questi prevalgono gli studenti. Tuttavia, nelle fasce più mature (dai 35 in su), prevalgono le studentesse: costoro intraprendono e/o perseguono il percorso universitario anche in età più avanzata. In queste fasce, la componente maschile è più marginale e costante nel tempo.
- I dati complessivi relativi agli iscritti ai percorsi di dottorato mostrano una sostanziale parità tra i generi. Tuttavia, nel dettaglio, tale parità si conferma nei percorsi di Digital Humanities e Mentoring, mentre è disattesa negli altri due percorsi. Nel percorso Equity prevalgono nettamente le dottorande, mentre rimangono in minoranza nel percorso di Digital Transformation.

1.1 Studenti e studentesse iscritti/e ai corsi di studio

La distribuzione degli studenti per genere, osservata nel corso di tre anni accademici consecutivi, mostra un andamento dinamico e caratterizzato da variazioni significative.

Nel primo anno accademico di osservazione (2021/2022), la componente maschile rappresenta il 50,71% del totale, superando lievemente quella femminile, pari al 49,29%.

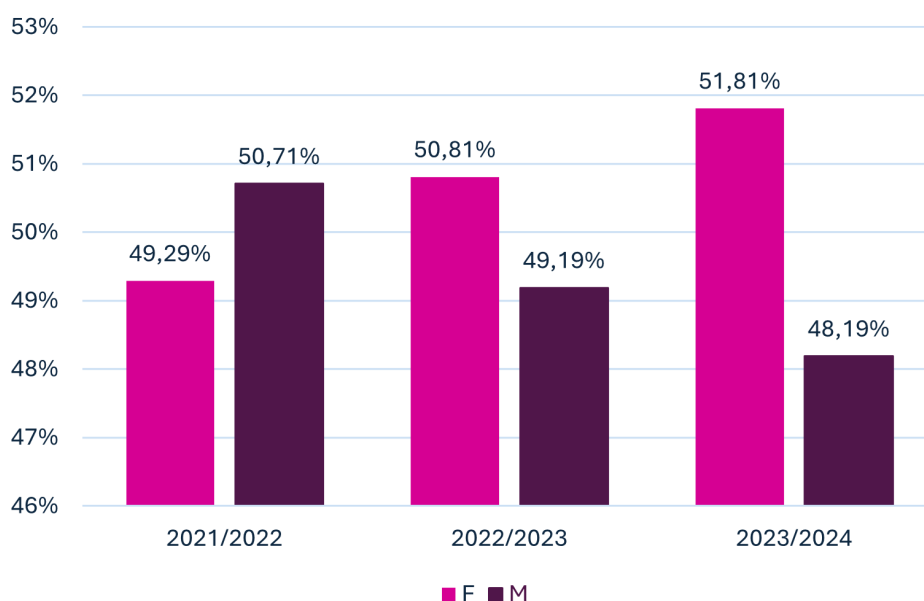
Tra il 2021/2022 e il 2022/2023, si registra un aumento nella percentuale di studentesse, accompagnato da un decremento nella quota degli studenti maschi.

Nell'anno accademico 2023/2024, la percentuale di studentesse cresce ancora rispetto all'anno precedente, mentre quella degli studenti maschi subisce una flessione ulteriore.

Nonostante le variazioni riscontrate, la distribuzione per genere si mantiene complessivamente equilibrata nell'arco dei tre anni, con una prevalenza maschile nel primo anno e un lieve predominio femminile negli anni accademici successivi (Figura 1).



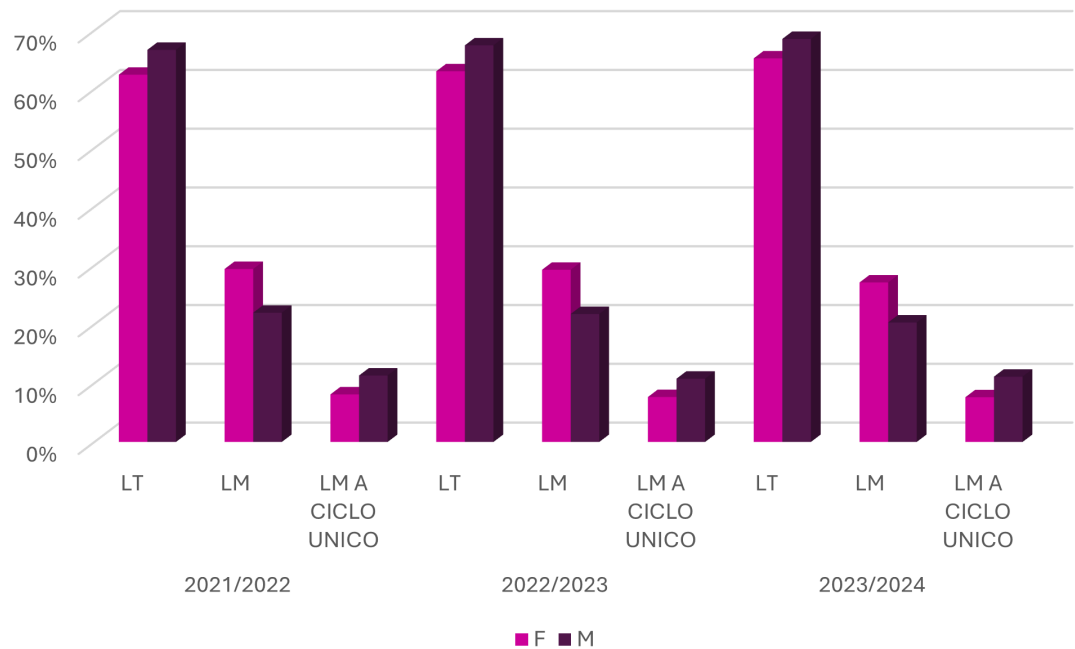
Figura 1 - Iscritti ai corsi di Laurea (LT), Laurea Magistrale (LM) e Laurea Magistrale a ciclo unico, per anno accademico e per genere (%)



Fonte: Nostra elaborazione 2024, su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa.aa. 2021/22, 2022/23, 2023/24)

Nel triennio accademico considerato, la distribuzione di genere tra gli iscritti ai corsi di laurea rivela una tendenza interessante: la presenza di studentesse è predominante nei corsi di laurea magistrale (LM), mentre nei percorsi a ciclo unico triennale (LT) e (LM a ciclo unico) si registra una leggera prevalenza di studenti maschi. Questa dinamica è rappresentata con chiarezza nel grafico (Figura 2), che sintetizza le differenze osservate nei vari anni accademici.

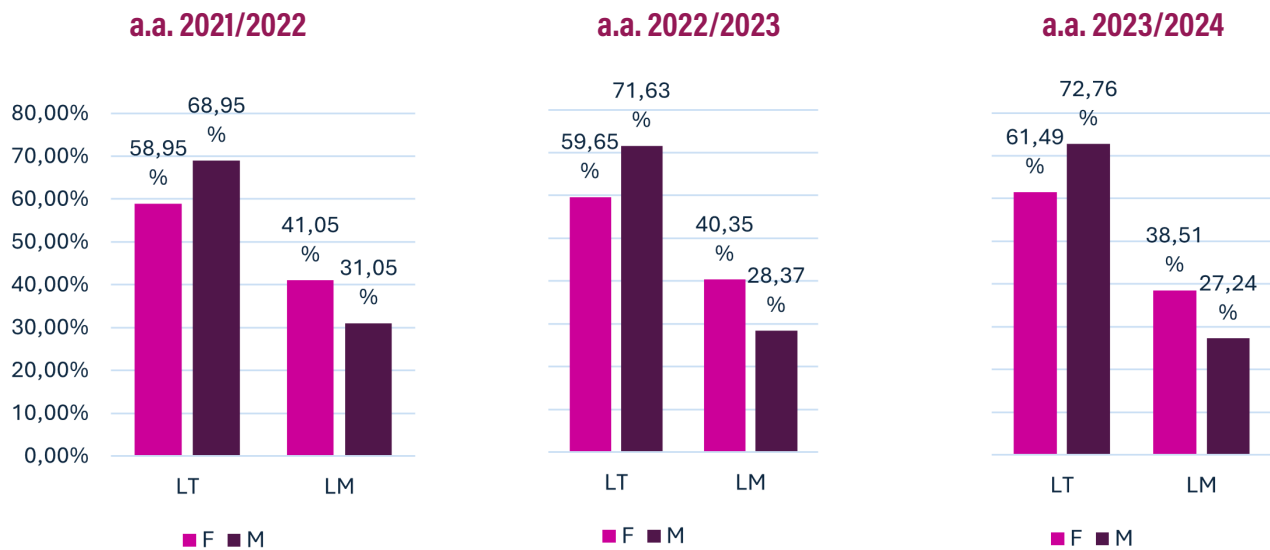
Figura 2 – Iscritti/e ai corsi di studio, per tipo di laurea, genere, anno accademico (%)



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa.aa. 2021/22, 2022/23, 2023/24)

Analizzando i dati degli iscritti/e ai Corsi di Studi delle aree STEM attivati dall'Ateneo (L-7 Ingegneria Civile, L-31 Informatica, LM-26 Ingegneria della Sicurezza) si evidenzia, nell'a.a. 2021/2022, una maggiore presenza maschile nelle lauree triennali; al contrario, una predominanza della componente femminile nella laurea magistrale.

Figura 3 – Iscritti/e ai corsi di studio nelle aree STEM, per genere e anno accademico (%)



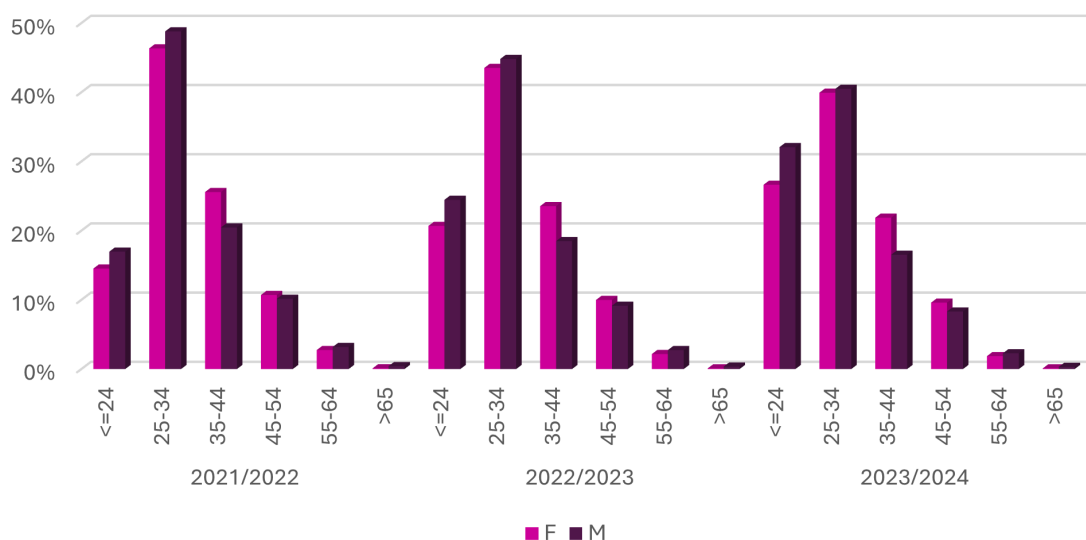
Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa.aa. 2021/22, 2022/23, 2023/24)

L'analisi dei dati relativi agli iscritti ai corsi di studio STEM negli anni accademici considerati rivela un'interessante dinamica di genere. Sebbene a livello di lauree triennali si osservi una prevalenza di studenti maschi, la situazione si inverte nei percorsi di laurea magistrale, dove la percentuale di studentesse iscritte supera quella dei colleghi uomini. Questo dato, in controtendenza rispetto alla generale sottorappresentazione femminile in ambito STEM, suggerisce una maggiore propensione delle donne a proseguire gli studi e specializzarsi in discipline scientifiche e tecnologiche, nonostante una minore partecipazione iniziale ai corsi di laurea triennale. In altre parole, le donne, pur essendo meno numerose all'inizio del percorso universitario, mostrano una maggiore determinazione e un più alto tasso di successo nel raggiungere livelli di specializzazione più elevati. Nell'anno accademico 2021/2022, si registra la più alta percentuale di studentesse iscritte a corsi di laurea magistrale in ambito STEM, pari al 41,05%, a fronte di una percentuale maschile del 31,05%.

La composizione della popolazione studentesca negli anni accademici 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024, suddivisa per fasce d'età e genere (femminile e maschile), rivela una netta prevalenza di studenti appartenenti alle fasce di età più giovani, in particolare nella categoria 25-34 anni, che rappresenta il gruppo demografico più significativo nel contesto analizzato.

La distribuzione per genere mostra una prevalenza della componente maschile nelle fasce d'età più giovani nei periodi analizzati. Questa tendenza è particolarmente pronunciata nella fascia 25-34 anni, che registra le percentuali più alte sia per gli uomini che per le donne, con un picco significativo per la componente maschile nell'anno accademico 2021/2022 (Figura 4).

Figura 4 - Composizione studentesca nel triennio per fascia d'età (%)



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa.aa. 2021/22, 2022/23, 2023/24)

La seconda fascia più rilevante è quella degli studenti di età pari o inferiore a 24 anni, che mostra una crescita costante nel corso del triennio.

Le fasce di età superiori ai 35 anni (35-44, 45-54, 55-64 e >65) presentano invece percentuali progressivamente in diminuzione. All'interno di queste fasce si osserva una maggiore incidenza del genere femminile, indicando una propensione delle donne a intraprendere o proseguire percorsi universitari in età più avanzata. Al contrario, la partecipazione maschile in queste categorie rimane marginale e stabile nel tempo.

Per quanto riguarda la provenienza, l'Università Telematica Pegaso si conferma un ateneo a scala nazionale. La Campania e la Sicilia rappresentano le regioni con la maggiore percentuale di iscritti, sia per la componente femminile che per quella maschile.

Tuttavia, si nota una riduzione progressiva delle percentuali per entrambi i generi in queste regioni nel corso degli anni, suggerendo una potenziale redistribuzione degli iscritti verso altre regioni. Al contrario, regioni come Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna e Sardegna mostrano una crescita costante nella rappresentanza femminile, segno di un incremento di attrattività per le studentesse.

Il Veneto e la Toscana mantengono valori relativamente stabili nel tempo, con un lieve aumento delle iscrizioni maschili nell'ultimo anno accademico.

In diverse regioni si rileva una predominanza maschile. Ad esempio, in Campania e Lazio, la componente maschile supera quella femminile in modo significativo. Alcune regioni evidenziano invece un recupero del divario di genere o una maggiore presenza femminile, come la Lombardia, che nel 2023/2024 registra un incremento significativo della percentuale di studentesse. Friuli-Venezia Giulia e Liguria mostrano un andamento interessante con un aumento più marcato della rappresentanza femminile rispetto a quella maschile.

Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta mantengono percentuali basse per entrambi i generi, sebbene si osservi una leggera crescita della rappresentanza femminile in Valle d'Aosta nell'ultimo anno. San Marino rimane stabile con valori trascurabili.



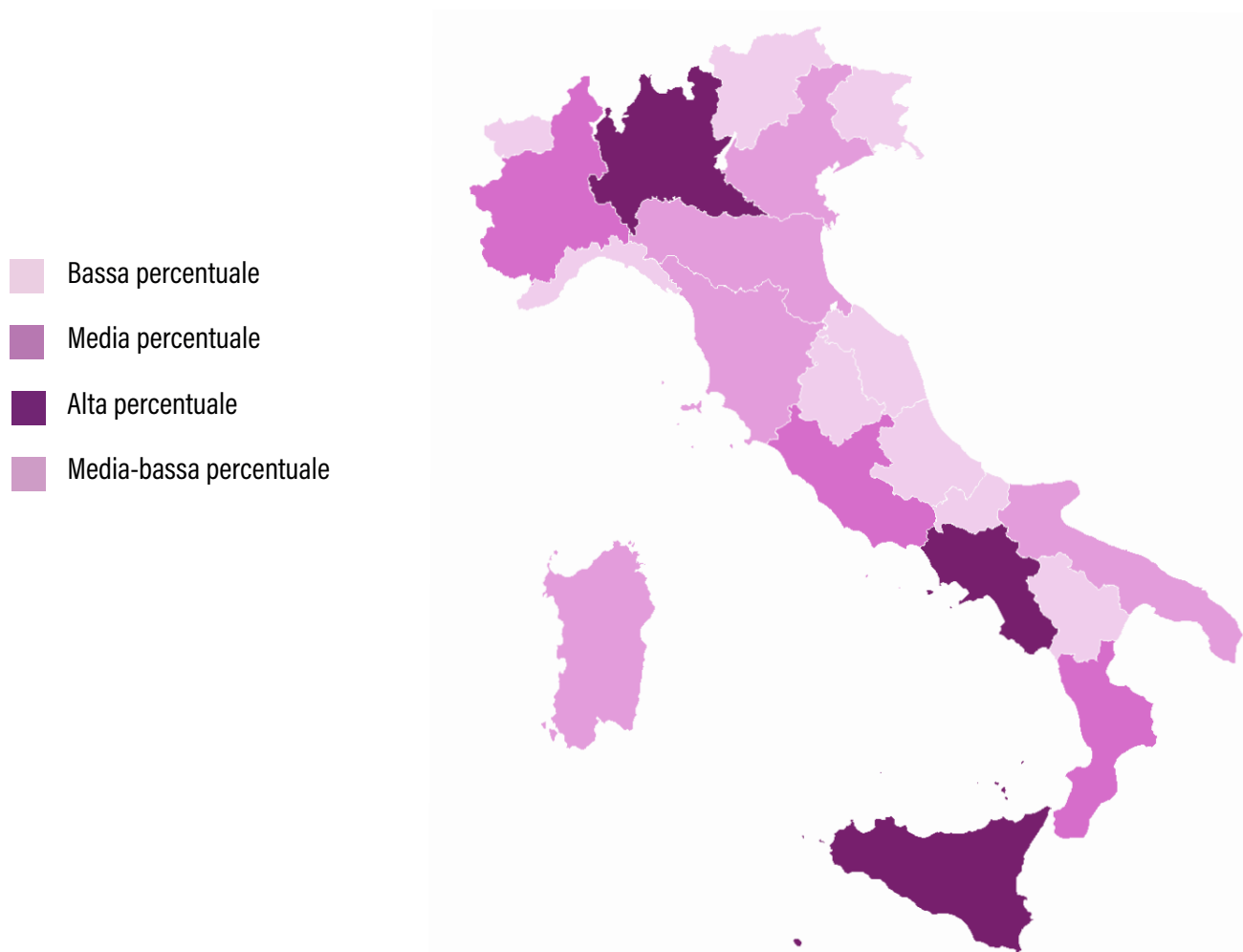
Tabella 1 - Provenienza della componente studentesca per genere e anno accademico (%)

	2021/2022		2023/2024		2022/2023	
	F	M	F	M	F	M
REGIONI ITALIANE						
ABRUZZO	1,57%	1,86%	1,61%	1,80%	1,59%	1,76%
BASILICATA	1,30%	1,32%	1,37%	1,53%	1,40%	1,56%
CALABRIA	6,93%	7,27%	6,96%	7,51%	6,74%	7,32%
CAMPANIA	22,04%	26,06%	21,10%	24,70%	19,92%	23,12%
EMILIA-ROMAGNA	2,95%	2,60%	3,13%	2,78%	3,35%	2,92%
FRIULI VENEZIA GIULIA	1,21%	0,96%	1,34%	1,04%	1,33%	1,13%
LAZIO	7,98%	9,21%	8,07%	9,36%	8,12%	9,62%
LIGURIA	1,50%	1,28%	1,70%	1,33%	1,86%	1,41%
LOMBARDIA	8,95%	6,46%	9,42%	6,88%	10,37%	7,58%
MARCHE	0,87%	1,04%	0,91%	1,07%	0,90%	1,12%
MOLISE	0,41%	0,60%	0,42%	0,58%	0,46%	0,54%
PIEMONTE	5,46%	3,74%	5,83%	3,86%	6,38%	4,29%
PUGLIA	8,94%	8,45%	9,13%	8,77%	9,15%	8,94%
SARDEGNA	1,75%	1,69%	2,06%	1,92%	2,37%	2,21%
SICILIA	19,31%	18,72%	18,07%	17,85%	16,68%	16,98%
TOSCANA	3,05%	3,08%	3,18%	3,40%	3,52%	3,66%
TRENTINO-ALTO ADIGE	1,13%	1,03%	1,02%	0,99%	1,06%	0,94%
UMBRIA	0,92%	0,82%	0,87%	0,83%	0,91%	0,92%
VALLE D'AOSTA	0,19%	0,13%	0,24%	0,17%	0,32%	0,22%
VENETO	3,24%	3,38%	3,32%	3,30%	3,32%	3,50%
ESTERO						
ALTRI PAESI	0,23%	0,24%	0,23%	0,25%	0,23%	0,27%
SAN MARINO	0,01%	0,00%	0,01%	0,01%	0,02%	0,01%

Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa 2021/22, 2022/23 e 2023/24)

Guardando ai soli dati relativi all'ultimo anno accademico e strutturando le regioni in quattro classi per presenza femminile (Bassa percentuale (0% - 2%); Media-bassa percentuale (2% - 5%); Media percentuale (5% - 10%); Alta percentuale (10% - 20%) (Figura 5).

Figura 5 - Composizione studentesca - % presenza femminile nelle diverse regioni per l'anno accademico 2023/2024



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa 2023/24)

La provenienza dall'estero presenta percentuali molto basse, ma in lieve crescita, riflettendo un modesto incremento di studenti internazionali.

1.2 Performance degli studenti e delle studentesse iscritti ai Corsi di Studio

Nei Bilanci di Genere degli Atenei, la performance degli studenti è tradizionalmente valutata attraverso indicatori quali la percentuale di abbandoni al primo anno, il voto di laurea e percentuale di laureati in corso.

Tuttavia, l'indicatore sugli abbandoni al primo anno presenta alcune criticità, poiché non fornisce una visione completa sul percorso accademico pregresso, né sugli sviluppi successivi degli studenti. Inoltre, concentrarsi esclusivamente sul primo anno esclude i casi di abbandono negli anni successivi, limitando così l'accuratezza dell'analisi.

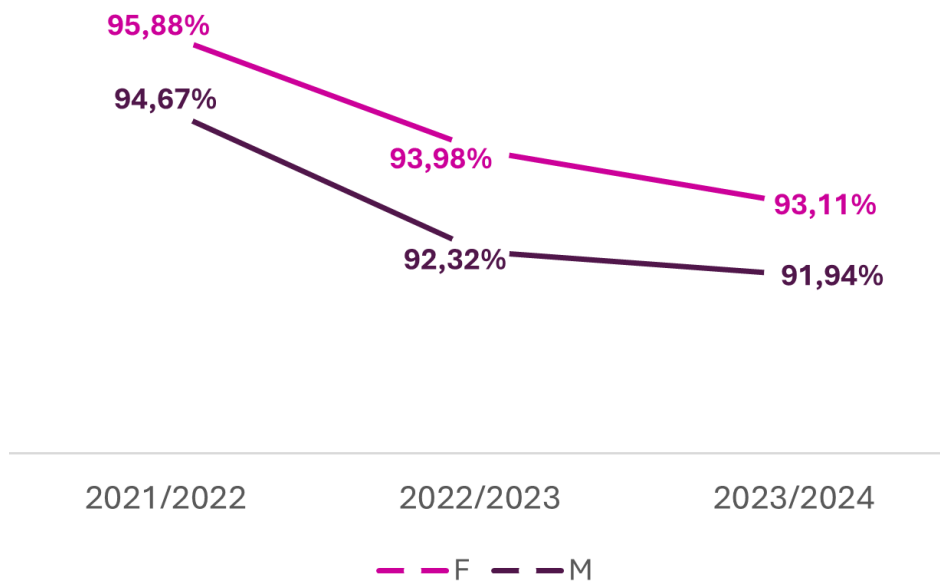
A queste criticità si aggiunge la peculiarità del nostro Ateneo, in cui le iscrizioni avvengono durante tutto l'anno accademico, e non in particolari periodi, rendendo impossibile definire una data univoca di inizio e fine per la raccolta dei dati.

Per ovviare a tali limitazioni, in questa edizione del Bilancio di Genere, si è scelto di sostituire il dato sugli "abbandoni" con l'analisi delle prosecuzioni di carriera. Questo nuovo approccio mira a valorizzare la continuità del percorso formativo, evitando di interpretare in modo negativo le scelte di coloro che decidono di interrompere gli studi o di proseguirli in un altro Corso di Studio o in altro Ateneo. La prosecuzione di carriera è stata misurata verificando la permanenza degli studenti nello stesso CdS nell'anno accademico successivo.

Il grafico mostra la percentuale di prosecuzioni nello stesso Corso di Studi tra il primo e il secondo anno, differenziata per genere nel triennio considerato (Figura 6). Si osserva una tendenza complessivamente decrescente per entrambe le categorie. Le percentuali delle studentesse sono costantemente superiori rispetto a quelle degli studenti, suggerendo una maggiore persistenza femminile nei CdS. Tuttavia, la distanza tra i due gruppi sembra diminuire leggermente nel corso degli anni. Questo potrebbe indicare fattori strutturali o motivazionali che influenzano la continuità negli studi comuni ad entrambi i generi.



Figura 6. Percentuale di prosecuzioni nello stesso CdS tra primo e secondo anno



Fonte: Nostra elaborazione 2024, su dati aa.aa 2021/2022, 2022/2023, 2023/2023, Università Telematica Pegaso.

La Figura 7 mostra la distribuzione dei voti di laurea per genere nel triennio accademico considerato, suddivisa in fasce di punteggio (<90, 91-100, 101-105, 106-110, 110L). Si evidenzia una certa stabilità nella distribuzione dei voti per entrambe le categorie di genere nel corso degli anni, con alcune differenze interessanti.

Figura 7 - Composizione laureati e laureate per voto di laurea



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso (aa.aa 2021/22, 2022/23 e 2023/24)



Tra il 2021 e il 2023, l'Università Telematica Pegaso ha conferito 77.048 lauree, con una lieve prevalenza femminile (51% donne, 49% uomini). Sussiste pertanto una sostanziale parità di genere tra coloro che hanno conseguito il titolo universitario negli anni considerati. Tale differenza è pressoché nulla nell'anno accademico 2021/2022 (le donne, infatti, superano gli uomini di solo 11 unità), leggermente più marcata in quelli successivi (le donne superano di circa 700 unità in quello immediatamente successivo e di circa 1.600 unità nell'anno accademico 2023/2024). La crescita del numero di laureati è stata significativa

nel 2022/2023 (+18%), seguita da una flessione nell'a.a. 2023/2024. La maggioranza dei laureati/e si colloca nelle fasce di voto più alte, con circa il 60% che ottiene votazioni superiori a 101. Tuttavia, il numero di laureati/e nelle fasce di eccellenza (110 e lode) è diminuito drasticamente nell'a.a. 2023/2024.

Le differenze di genere sono evidenti: le studentesse superano gli studenti nelle votazioni alte (106-110 e 110 e lode), con un divario netto soprattutto nell'ultimo anno accademico considerato. I laureati prevalgono nelle fasce di voto più basse (91-100) nei primi due anni accademici, mentre nel terzo anno il divario si riduce.

1.3 Dottorandi e dottorande

Durante l'anno accademico 2023/2024, in corrispondenza del Ciclo di Dottorato XXXIX, l'Università Telematica Pegaso coordinava e gestiva direttamente quattro percorsi di dottorato (Figura 8):

■ il Dottorato Associato in Digital Humanities, di concerto con l'Università telematica degli studi IUL e dall'Università telematica Universitas Mercatorum

■ il Dottorato di interesse nazionale in Digital Transformation, di concerto oltre che dalle citate università telematiche anche dall'Università telematica Giustino Fortunato e dall'Università telematica San Raffaele

■ il Dottorato di interesse nazionale in Equity, Diversity and Inclusion, di concerto con l'Università degli studi di Foggia, l'Università telematica Giustino Fortunato, l'Università telematica degli studi IUL e l'Università telematica Universitas Mercatorum

■ il Dottorato in Metodi di inclusione, mentoring e sviluppo delle competenze nei nuovi contesti del sapere e del lavoro

Figura 8 - Dottorati gestiti e coordinati dall'Università Telematica Pegaso e i relativi partner

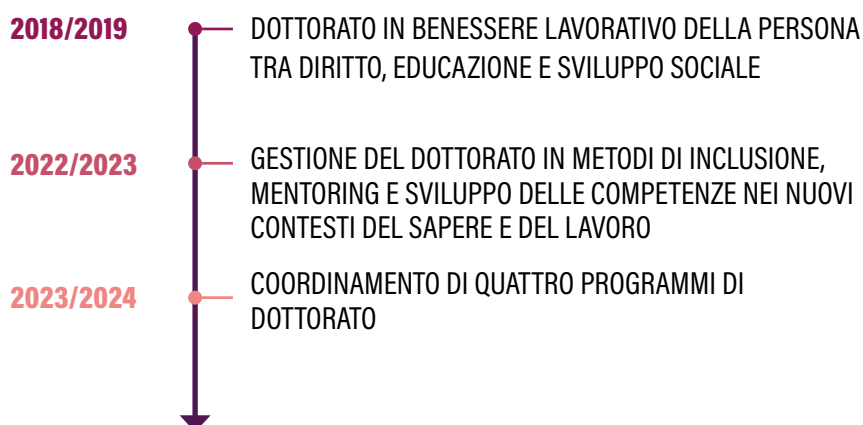


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati sito internet Università Telematica Pegaso (ultimo accesso novembre 2024)

Di fatto, la gestione di questi percorsi denota un forte impegno da parte dell'Università Telematica Pegaso nella formazione dottorale nell'ultimo anno. Nell'anno accademico precedente, il 2022/2023, in corrispondenza del Ciclo di Dottorato XXXVIII, gestiva e coordinava direttamente un solo dottorato, il Dottorato in Metodi e inclusione, mentoring e sviluppo delle competenze nei nuovi contesti del sapere e del lavoro. Vi partecipavano undici persone, di cinque aspiranti dottoresse di ricerca.

Prima di allora, il suo impegno nella gestione di questi percorsi era limitato. Solo nell'anno accademico 2018/2019, era infatti sede di un solo dottorato, il Dottorato in Benessere Lavorativo della persona tra Diritto, Educazione e sviluppo sociale. Ad esso, erano iscritti otto dottorandi, equamente divisi tra i generi (Figura 9).

Figura 9 – L’Impegno dell’Università Telematica Pegaso nella formazione dottorale



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati sito internet Università Telematica Pegaso (ultimo accesso novembre 2024).

Dal 2018 al 2023, si osserva una crescita costante degli iscritti/e ai percorsi di dottorato. Nel XXXVIII ciclo si registrava la partecipazione di undici dottorandi/e, con una quasi perfetta parità di genere. Nel ciclo successivo, il numero degli iscritti/e è aumentato considerevolmente, raggiungendo quota 100, e ha visto una significativa rappresentanza femminile: 57 iscritte erano donne, oltre la metà del totale. Questo dato evidenzia non solo un incremento dell'interesse verso i percorsi di alta formazione, ma anche un progresso rilevante in termini di equilibrio di genere, con un'importante presenza femminile che riflette una tendenza verso una maggiore inclusività nei programmi di dottorato (Figura 10).

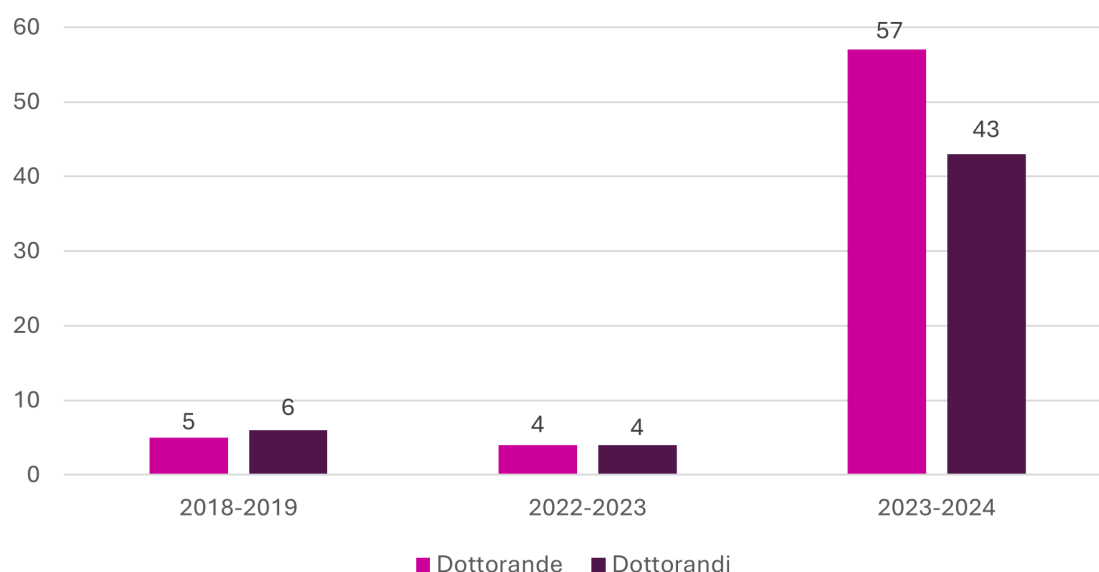


INTRODUCTION OF FOCUSED CARDIAC ULTRASOUND

CONFERENCE ON
THE USE OF FOCUSED CARDIAC ULTRASOUND
IN THE MANAGEMENT OF HEART FAILURE
AND OTHER CARDIAC CONDITIONS

CONFERENCE ON
THE USE OF FOCUSED CARDIAC ULTRASOUND
IN THE MANAGEMENT OF HEART FAILURE
AND OTHER CARDIAC CONDITIONS

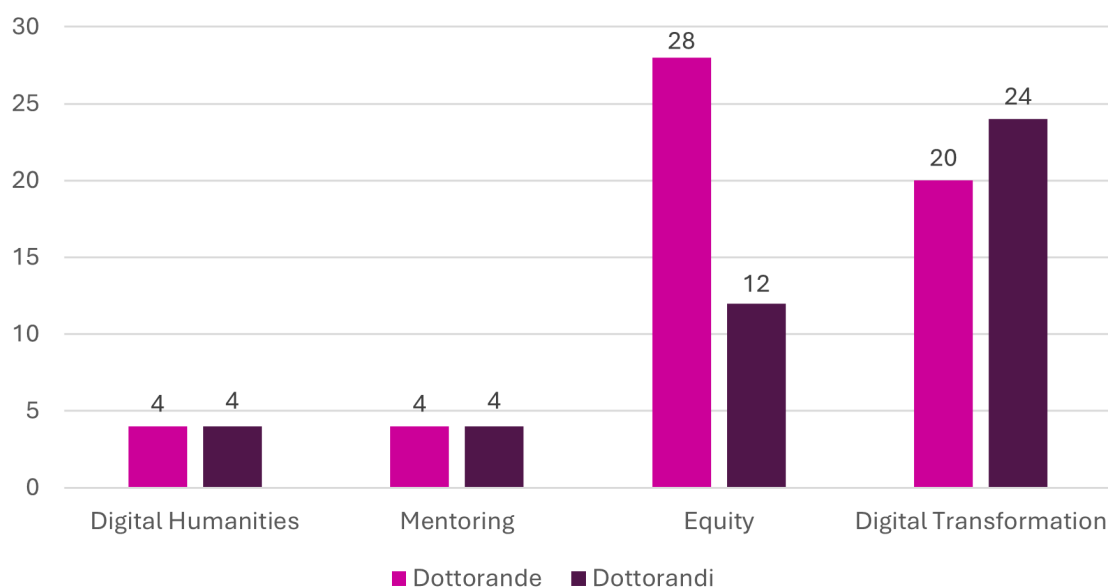
Figura 10 – Iscritti/e ai percorsi di dottorato, per ciclo e genere



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati MIUR per il 2018/2019 e Università Telematica Pegaso per i restanti cicli.

Dal 2018 al 2023, si osserva una crescita costante degli iscritti/e ai percorsi di dottorato. Nel XXXVIII ciclo si registrava la partecipazione di undici dottorandi/e, con una quasi perfetta parità di genere. Nel ciclo successivo, il numero degli iscritti/e è aumentato considerevolmente, raggiungendo quota 100, e ha visto una significativa rappresentanza femminile: 57 iscritte erano donne, oltre la metà del totale. Questo dato evidenzia non solo un incremento dell'interesse verso i percorsi di alta formazione, ma anche un progresso rilevante in termini di equilibrio di genere, con un'importante presenza femminile che riflette una tendenza verso una maggiore inclusività nei programmi di dottorato (Figura 10).

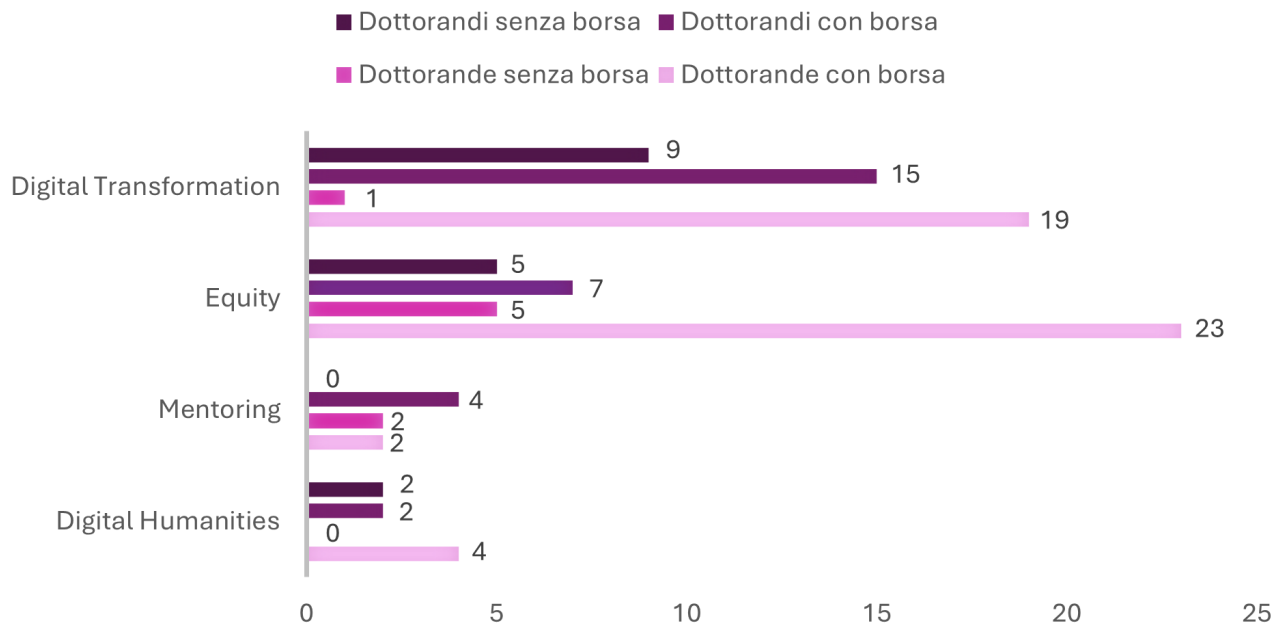
Figura 11 – Iscritte/i ai percorsi di dottorato in Università Telematica Pegaso del XXXIX ciclo, per genere



Nel ciclo più recente, la distinzione degli iscritti per percorso di dottorato evidenzia alcune dinamiche interessanti sia in termini di genere, sia di accesso alle borse di dottorato (Figura 12). Per quanto riguarda il dottorato in Digital Humanities, si registra una sostanziale parità di genere, con una leggera prevalenza femminile tra coloro che percepiscono una borsa di studio. Tuttavia, nessuna donna risulta iscritta senza borsa, mentre ci sono due uomini in questa situazione. Questo dato potrebbe riflettere una maggiore capacità o possibilità da parte delle dottorande di ottenere borse di studio in questo ambito. Nel dottorato in Mentoring, la distribuzione per genere appare equilibrata tra dottorande con borsa e senza borsa, mentre gli uomini registrano un numero maggiore di borse di studio (4) e nessun iscritto senza borsa. Questa differenza potrebbe indicare una maggiore competitività o successo degli uomini nell'ottenere finanziamenti in questo settore specifico. Il dottorato in Equity mostra invece una netta prevalenza femminile tra coloro che percepiscono una borsa di

studio, con 23 donne rispetto a 7 uomini, a fronte di una sostanziale parità tra i generi tra chi non ha accesso alla borsa. Questo dato sembra suggerire un forte interesse da parte delle donne per i temi legati all'equità e una loro maggiore rappresentanza nei percorsi finanziati in quest'area. Infine, il dottorato in Digital Transformation presenta una situazione opposta rispetto a quello in Equity, con una marcata prevalenza maschile tra gli iscritti. Per quanto riguarda il dottorato in Digital Transformation, esiste un discreto bilanciamento tra i generi nella distribuzione delle borse di dottorato (19 donne e 15 uomini). Tuttavia, tra coloro senza borsa, gli uomini sono molto più numerosi (9 rispetto a 1 donna). In definitiva, la distribuzione delle borse di dottorato favorisce le donne in aree come Equity e Digital Transformation. Gli uomini sono in minoranza in tutte le aree tranne che in Mentoring. Questi ultimi costituiscono una quota significativa (o predominante) di coloro che scelgono di proseguire il dottorato senza supporto economico (Figura 12).

Figura 12 – Iscritti/e ai percorsi di dottorato in Università Pegaso del XXXIX ciclo, per genere e borse di studio



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati Dottorandi/Dottorande con/senza borsa del XXXIX ciclo forniti dall'Università Telematica Pegaso

**Personale
docente
e ricercatore
(faculty)**

02

In breve...

- Nel 2023, l'Università Telematica Pegaso ha registrato un significativo incremento del personale docente, raggiungendo un totale di 115 unità. Tra le figure femminili, si evidenzia una crescita marcata di ricercatrici rispetto al 2021, a testimonianza di un maggiore impegno verso l'inclusione femminile.

- L'Università Telematica Pegaso riflette tendenze nazionali in termini di disuguaglianze di genere, ma i recenti progressi indicano un percorso positivo verso una maggiore equità, pur evidenziando la necessità di ulteriori interventi mirati per garantire pari opportunità di carriera e per superare le barriere strutturali ancora presenti.

- Nonostante questi progressi, permangono ancora disuguaglianze di genere nelle posizioni apicali, evidenziando la persistenza del fenomeno della "segregazione verticale". Nel 2023, infatti, solo il 7% delle donne nel corpo docente ha raggiunto il ruolo di I fascia, contro il 9% degli uomini.

- Dal punto di vista disciplinare, si riscontra anche una "segregazione orizzontale": le donne sono più numerose nelle aree socio-umanistiche, mentre gli uomini prevalgono nettamente in ambiti STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica). Tuttavia, alcune aree, come Scienze della Terra e Scienze Biologiche, mostrano una netta prevalenza femminile, rappresentando un'eccezione rispetto al panorama nazionale.

2.1 Composizione

Negli anni accademici compresi tra il periodo 2021/2023, si assiste ad una crescita costante del personale docente in tutte le categorie, e quindi ad un trend positivo (Tabella 2). Nello specifico, si osserva un incremento per i ruoli di PO e ricercatrici e ricercatori. Le donne hanno aumentato la loro presenza in tutti i ruoli, con una crescita significativa tra ricercatrici e ricercatori nel 2023. Nonostante ciò, la proporzione tra uomini e donne rimane costante, con una leggera prevalenza maschile tra i PO e le PA. Ciò riflette l'operare, anche nell'Università Telematica Pegaso, del fenomeno della "segregazione verticale", fenomeno per cui la presenza femminile tende a ridursi all'aumentare della posizione nella scala gerarchica.

Tabella 2 - Personale docente, per ruolo e per genere (anni solari 2021, 2022, 2023)¹

CATEGORIA	2021			2022			2023		
	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot
PO	2	4	6	2	3	5	8	11	19
PA	12	17	29	14	23	37	21	31	52
RTT	4	6	10	12	10	22	28	16	44
Totale	18	27	45	28	36	64	57	58	115

Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

Il personale docente e ricercatore è passato infatti da 45 unità nel 2021 a 115 unità nel 2023. L'incremento è stato quindi del 155% circa in tre anni. Nel dettaglio, la crescita è stata di 19 unità dal 2021 al 2022 (+42%) e di 51 unità dal 2022 al 2023 (+79%).

¹ La categoria "Ricercatori/trici" comprende studiosi con contratti di Ricercatore a t.d. - t. defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10), Ricercatore a t.d. - t. defin. (art. 24 c.3-b L. 240/10), Ricercatore a t.d. - t. defin. (L. 79/2022), Ricercatore a t.d. - t. pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10), Ricercatore a t.d. - t. pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10), Ricercatore a t.d. - t. pieno (L. 79/2022).



NO_3^- Nitrate ion

MnO_4^- Permanganate ion

ClO_2^- Chlorite ion

ClO Hypochlorite ion

HCO_3^- Hydrogencarbonate ion

HSO_3^- Hydrogensulfite ion

HSO_4^- Hydrogensulfate ion

H_2PO_4^-

CH_3

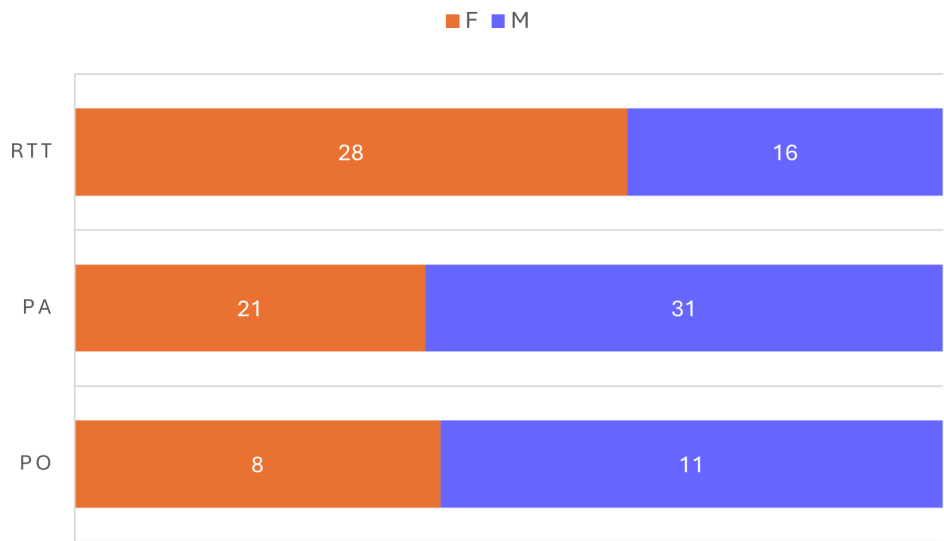
CrO_4^{2-} Chromate ion

$\text{Cr}_2\text{O}_7^{2-}$ Dichromate ion

O_2^{2-} Peroxide ion

Le Professoressse Ordinarie sono passate da 2 unità del 2021 a 8 del 2023 (+300%), mentre i Professori Ordinari da 4 a 11 (+175%), le Professoressse Associate da 12 unità del 2021 a 21 nel 2023 con un aumento del 75%, mentre i Professori Associati sono passati da 17 unità nel 2021 a 31 unità nel 2023 registrando un aumento di circa 82%. Infine le Ricercatrici sono passate da 4 unità del 2021 a 28 unità del 2023 (+600%) mentre i ricercatori da 6 unità nel 2021 a 16 unità nel 2023 (+ 166%). Questo notevole incremento del personale docente e ricercatore (+155% in tre anni), con una crescita più marcata tra il 2022 e il 2023 (+79%), è particolarmente significativo per l'aumento di ricercatrici (+600%) e professoressse ordinarie (+300%). Questo dato testimonia un positivo cambio di passo verso una maggiore inclusione e valorizzazione delle donne nel mondo accademico, sebbene la strada verso la parità di genere sia ancora lunga (Figura 13).

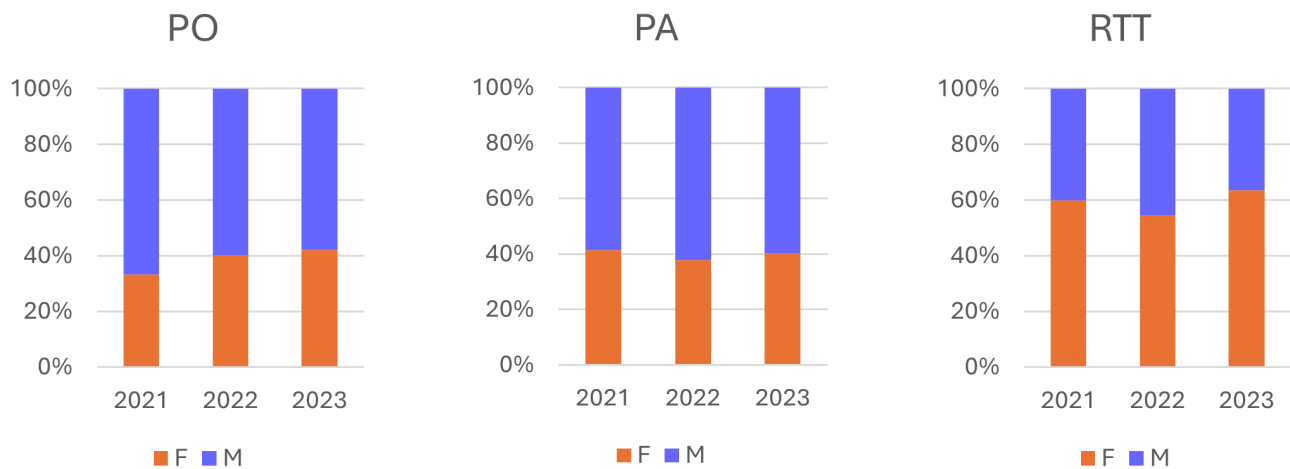
Figura 13 - Composizione personale docente, per ruolo e per genere 2023



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

Sebbene il grafico (Figura 14) mostri una leggera prevalenza maschile nel complesso (1 unità in più), è importante notare che le donne sono più numerose in ruoli specifici. In particolare, c'è una maggiore presenza femminile tra le ricercatrici e i ricercatori, il che indica un trend positivo di inclusione delle donne nel mondo accademico, specialmente nelle posizioni di ricerca. Tuttavia, la sottorappresentazione femminile nei ruoli apicali di PO suggerisce la necessità di interventi mirati per garantire pari opportunità di carriera e per raggiungere una piena equità di genere in ambito accademico.

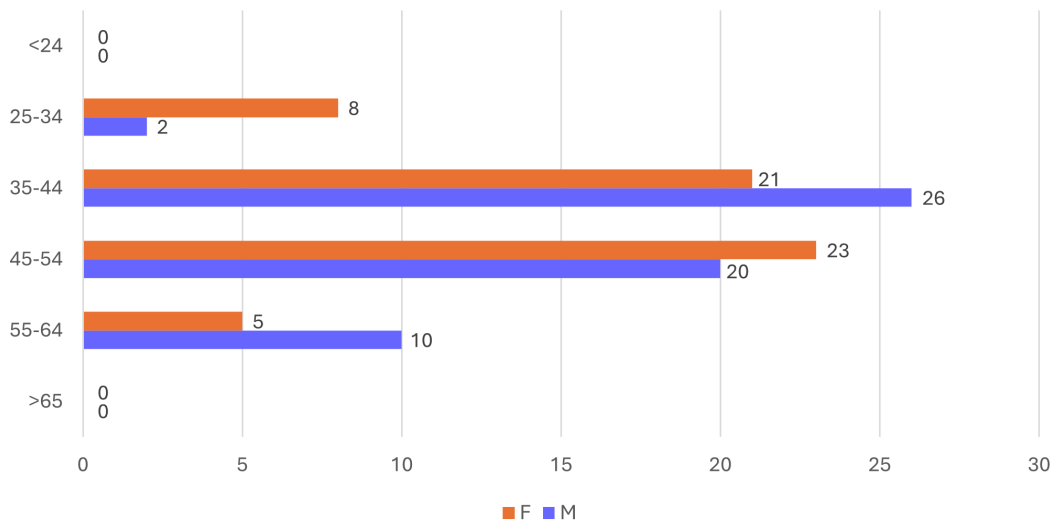
Figura 14 - Composizione personale docente, per ruolo e per genere (%)



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

L'analisi della distribuzione del personale docente per genere ed età, calcolata in anni compiuti al 31/12/2023 (Figura 15), mostra una presenza significativa del personale femminile in quasi tutte le fasce d'età esaminate per l'anno 2023.

Figura 15 - Composizione personale docente, per età e genere

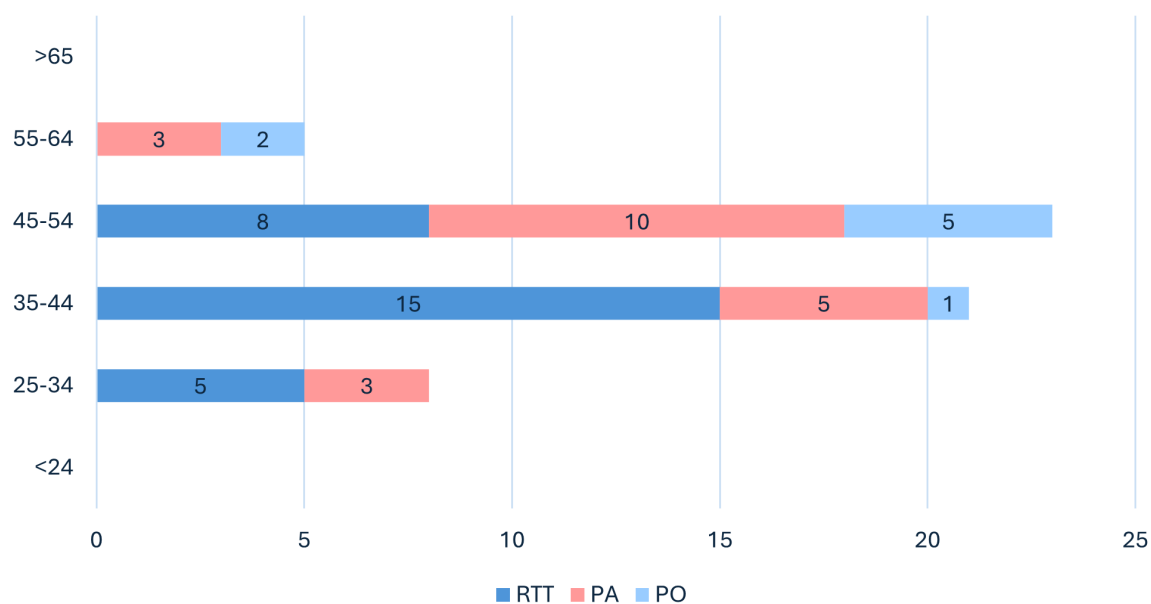


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.

Nel dettaglio, emerge un significativo squilibrio nelle fasce d'età più giovani (inferiori ai 34 anni), con una marcata sproporzione tra la presenza di docenti donne (8) e uomini (2).

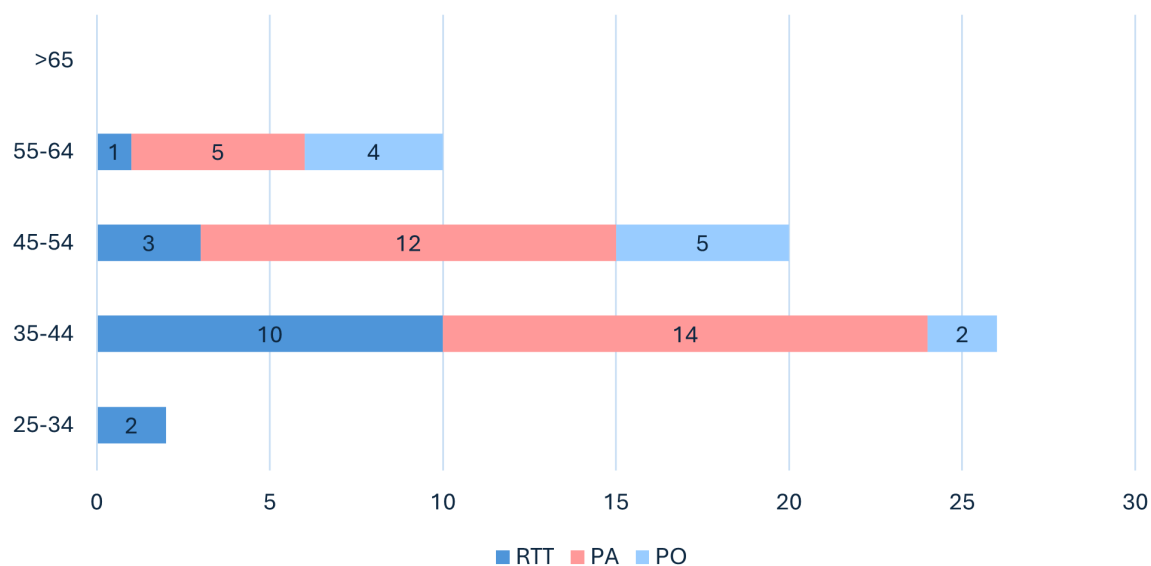
Le Figure 16a, 16b e 16c approfondiscono la relazione tra genere e ruolo del personale docente, includendo anche la variabile "età". Queste rappresentazioni offrono una visione dettagliata su come genere ed età incidano sulla distribuzione dei ruoli accademici

Figura 16a Distribuzione docenti donne per ruolo e fasce di età, anno 2023



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.

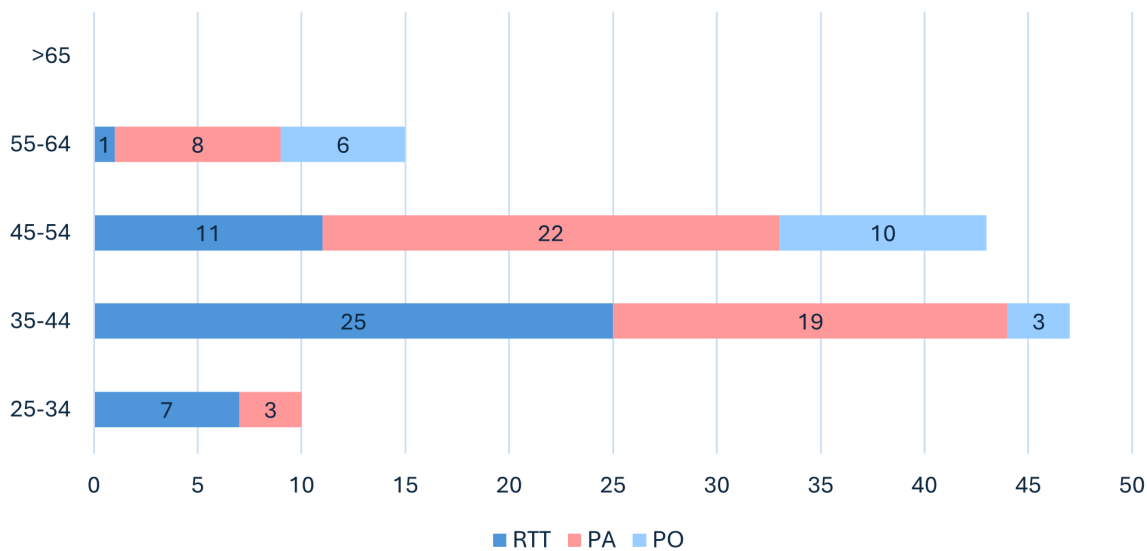
Figura 16b Distribuzione docenti uomini per ruolo e fasce di età, anno 2023



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.



Figura 16c Composizione totale docenti per età e per ruolo, anno 2023



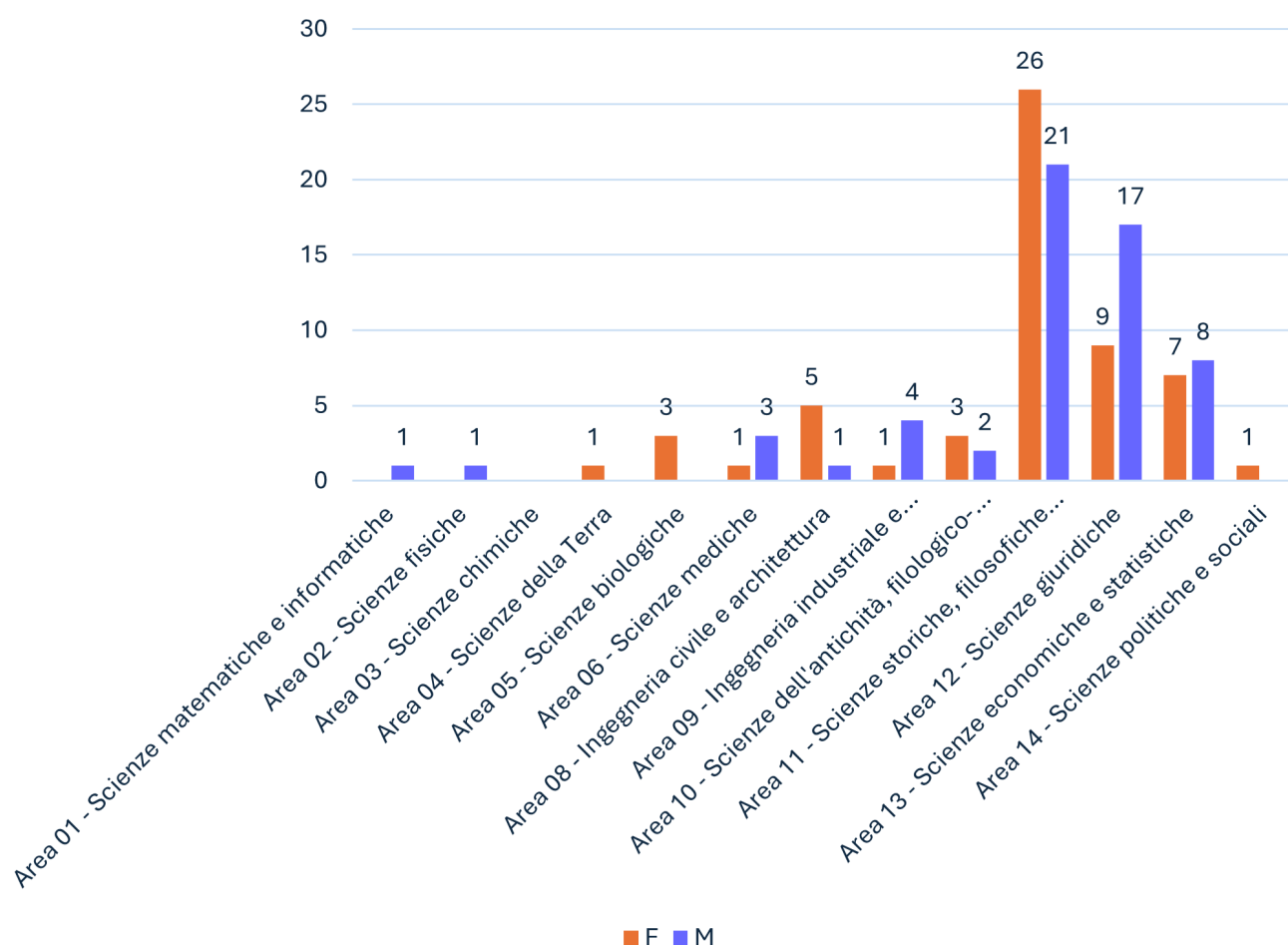
Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.

È interessante osservare che, per entrambi i generi, la percentuale di docenti ordinari/ie aumenta con l'avanzare dell'età. Tuttavia, nonostante si registri una progressiva riduzione del fenomeno della segregazione verticale, le disuguaglianze di ruolo restano evidenti, anche tra i/le docenti appartenenti alle fasce di età più giovani. Complessivamente, tra la popolazione docente, ricoprono il ruolo di PO circa il 7% delle donne e il 9% degli uomini, evidenziando una persistente disparità di genere.

2.2 Docenti e aree disciplinari

L'analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore nelle diverse Aree CUN (Figura 17) evidenzia una marcata segregazione orizzontale di genere. Mostra una netta prevalenza maschile nelle Aree 01 (Scienze Matematiche e Informatiche), 02 (Scienze Fisiche) e 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), dove gli uomini rappresentano oltre il 75% del totale. Al contrario, le Aree 04 (Scienze della Terra) e 05 (Scienze Biologiche) sono esclusivamente occupate da figure femminili, mentre nelle Aree 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche) le donne risultano più numerose. Questo fenomeno riflette la presenza di una segregazione orizzontale di genere nei settori disciplinari universitari, anche se in alcune aree l'impatto risulta meno pronunciato (Figura 17).

Figura 17 - Personale docente per genere e area scientifica, anno 2023



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.

Le disuguaglianze di genere – sia in termini di segregazione verticale² per ruolo, sia di segregazione orizzontale per settore disciplinare – riflettono dinamiche simili a quelle riscontrate nel complesso degli Atenei italiani. La segregazione verticale emerge dalla maggiore presenza di Ricercatrici e Professoressse Associate rispetto alle Professoressse Ordinarie, mentre la segregazione orizzontale si manifesta nella sottorappresentazione delle donne in aree di studio come le STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e nella loro prevalenza in discipline umanistiche, come le scienze storiche e letterarie.

Tabella 3 – Distribuzione docenti per carriera, per genere e area disciplinare, anno 2023

	RTT		PA		PO	
	F	M	F	M	F	M
REGIONI ITALIANE						
Area 01 - Scienze matematiche e informatiche	0	0	0	1	0	0
Area 02 - Scienze fisiche	0	0	0	1	0	0
Area 03 - Scienze chimiche	0	0	0	0	0	0
Area 04 - Scienze della Terra	1	0	0	0	0	0
Area 05 - Scienze biologiche	1	0	2	0	0	0
Area 06 - Scienze mediche	0	0	1	3	0	0
Area 08 - Ingegneria civile e architettura	3	0	1	0	1	1
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	3	0	1	0	0
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche	0	1	2	1	1	0
Area 11 - Scienze storiche, filosofiche pedagogiche e psicologiche	14	5	9	13	3	3
Area 12 - Scienze giuridiche	3	5	4	7	2	5
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	5	2	1	4	1	2
Area 14 - Scienze politiche e sociali	0	0	1	0	0	0
TOTALE	28	16	21	31	8	11

Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anno solare 2023.

In conclusione, le dinamiche osservate nell'Università Telematica Pegaso ricalcano in gran parte le tendenze nazionali. Tuttavia, si distinguono alcune eccezioni rilevanti, come nelle Aree 04 (Scienze della Terra) e 05 (Scienze Biologiche), in cui la presenza femminile supera ampiamente la media nazionale, evidenziando un dato positivo rispetto al contesto generale.

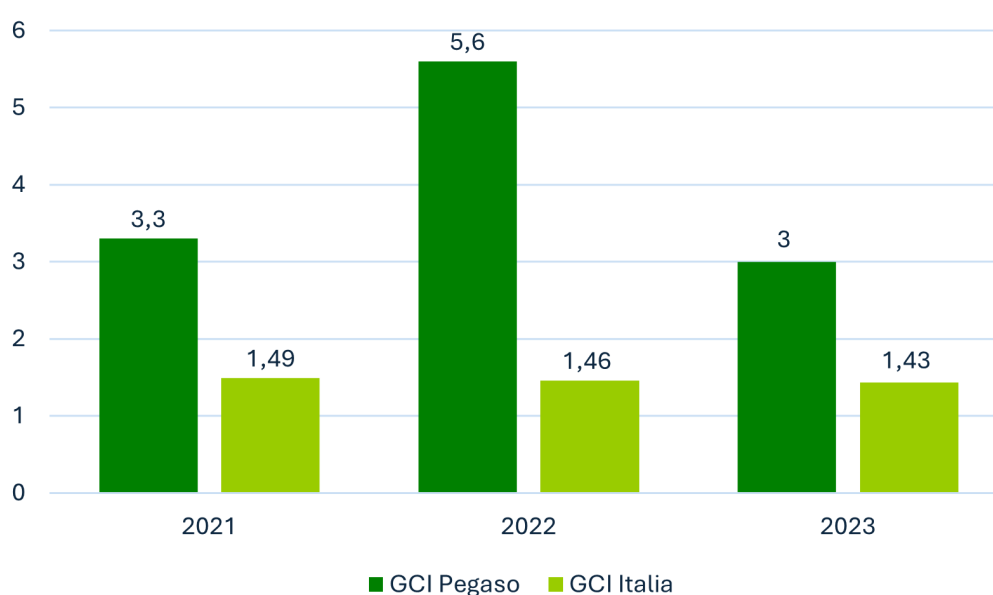
² La segregazione verticale è rappresentata spesso in letteratura [Naldini e Poggio, 2023; EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021] attraverso alcune metafore, che ne illustrano e specificano i meccanismi: il “soffitto di cristallo” (glass ceiling), ossia la barriera invisibile che rende più difficile alle donne scalare le posizioni; la “tubatura che perde” (leaky pipeline), il processo per cui le donne hanno più probabilità di abbandonare la carriera scientifica nelle diverse tappe del percorso; la “porta di cristallo” (glass door), che sottolinea le maggiori difficoltà delle donne, in un contesto di crescente precarietà, nell’accedere a posizioni stabili.

³ Fonte per i dati nazionali: MUR

2.3 Glass Ceiling Index e carriere

L'indice di Glass Ceiling, che confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le Professori/esse della fascia più elevata⁴, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale. Osservando la Figura 18, che mostra l'andamento del Glass Ceiling Index (GCI) per l'Università Pegaso e per il sistema Universitario Italiano nel triennio 2021/2023, emergono alcune considerazioni importanti: in generale, sia l'Università Telematica Pegaso sia l'Italia mostrano un GCI superiore a 1 in tutti e tre gli anni, il che indica la presenza di un "soffitto di cristallo" che ostacola la progressione delle donne ai livelli più alti della carriera. L'Università Pegaso presenta un GCI significativamente più elevato rispetto all'Italia in tutti gli anni considerati, evidenziando una maggiore disparità di genere.

Figura 18 - Glass Ceiling Index confronto tra Università Pegaso e Italia (anni 2021, 2022, 2023)



Fonti: Nostra elaborazione 2024, su dati 2021, 2022, 2023, Università Telematica Pegaso, per i dati nazionali: MUR

Nel 2022 si osserva un picco preoccupante con un valore di 5,6 punti, che suggerisce un peggioramento della situazione in quell'anno; il GCI dell'Italia, pur rimanendo al di sopra del valore che rappresenta l'equità (1), mostra un andamento più stabile rispetto a Pegaso. Il divario tra il GCI di Pegaso e quello dell'Italia rimane consistente in tutto il periodo, indicando che vi siano margini di miglioramento significativi per raggiungere una maggiore equità di genere.

⁴ L'indice di Glass Ceiling è il rapporto tra la quota di donne nel Personale Docente complessivo (grado A, grado B e grado C) e la quota delle donne nel solo ruolo dei/le Professori/esse Ordinari/ie (grado A). Un valore uguale a 1 indica che non vi sono differenze tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professore/essa Ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo più elevato è superiore alla loro presenza tra il Personale Docente; un valore superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto "soffitto di cristallo". Maggiore è il valore assunto dall'indice di Glass Ceiling al di sopra del valore unitario, più forte è la segregazione.

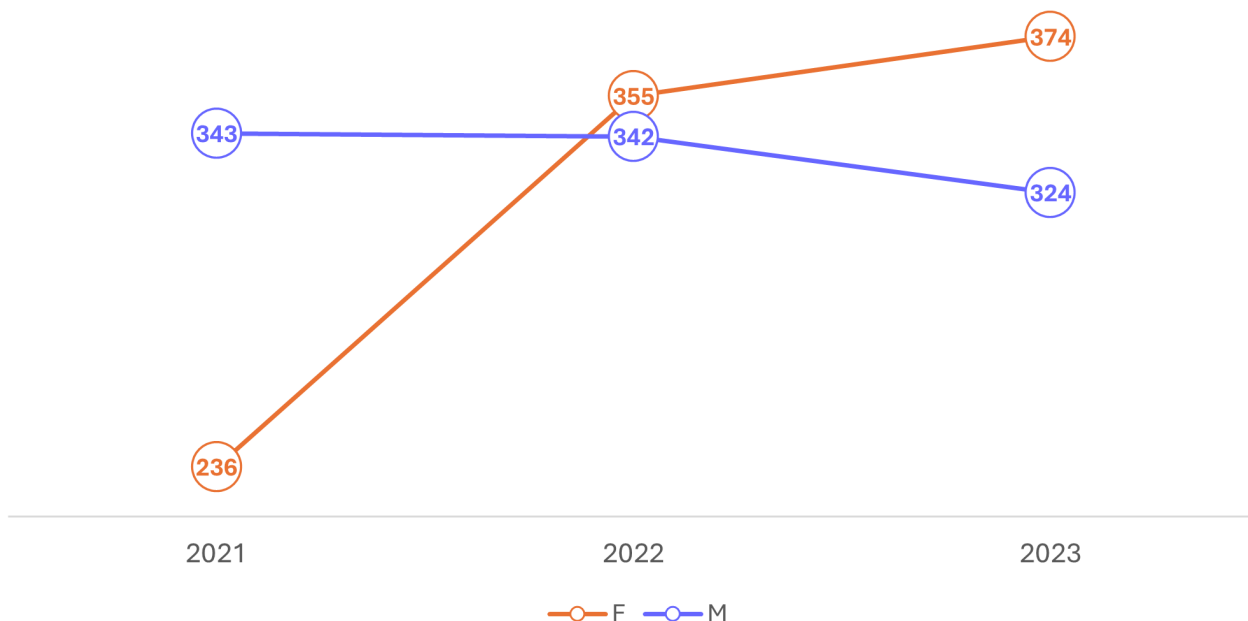
2.4 Produzione scientifica

L'analisi dei dati relativi al trend della partecipazione femminile alla produzione accademica evidenzia una crescita costante negli ultimi anni. Nel 2021 si riscontrava una prevalenza del genere maschile, attribuibile anche alla maggiore numerosità di componenti maschili nel corpo docente e ricercatore. Tuttavia, a partire dal 2022, si registra un'inversione di tendenza, con un progressivo aumento del contributo femminile. Il dato del 2023 è

particolarmente significativo: a parità numerica tra i due generi (54 componenti ciascuno), le donne hanno pubblicato o contribuito a pubblicare 374 lavori, superando gli uomini, che ne hanno realizzati 324. Questo andamento positivo testimonia un cambiamento culturale in atto, che vede le donne ricoprire un ruolo sempre più centrale e rilevante nella produzione accademica (Figura 19).



Figura 19 – Pubblicazioni scientifiche, per genere e per anno

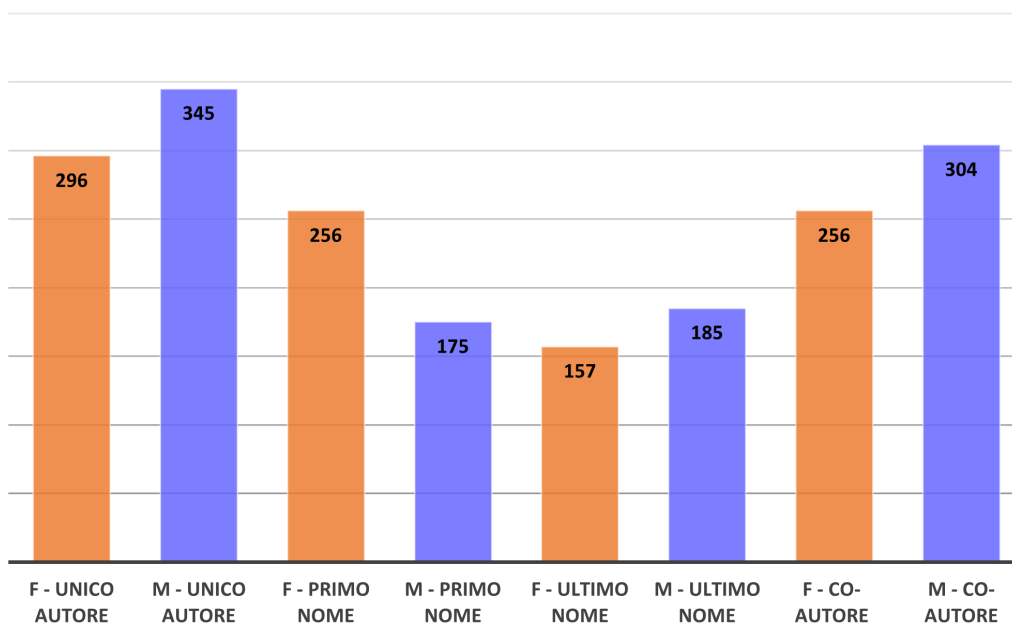


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati IRIS, anni solari 2021, 2022, 2023 (estrazione al 18/11/2024).

L'analisi delle pubblicazioni nel triennio 2021/2023 evidenzia un quadro complesso in termini di partecipazione e leadership femminile. Se da un lato si osserva una persistente prevalenza maschile nel ruolo di "Unico autore" (345 prodotto vs. 296) e tra i "Co-autori" (304 vs 256), dall'altro emerge con forza la crescente leadership delle donne, che si manifesta nella predominanza nella categoria "Primo nome" (256 vs 175). Questo dato

incoraggiante suggerisce che le donne stanno assumendo un ruolo sempre più centrale e visibile nella produzione scientifica, guidando progetti di ricerca e ottenendo il meritato riconoscimento per il loro contributo. Tuttavia, la persistente disparità in altre categorie, come 'Unico autore' e 'Ultimo nome', indica che permangono sfide da affrontare per raggiungere una piena parità di genere (Figura 20).

Figura 20 – Pubblicazioni scientifiche, per genere e autorship

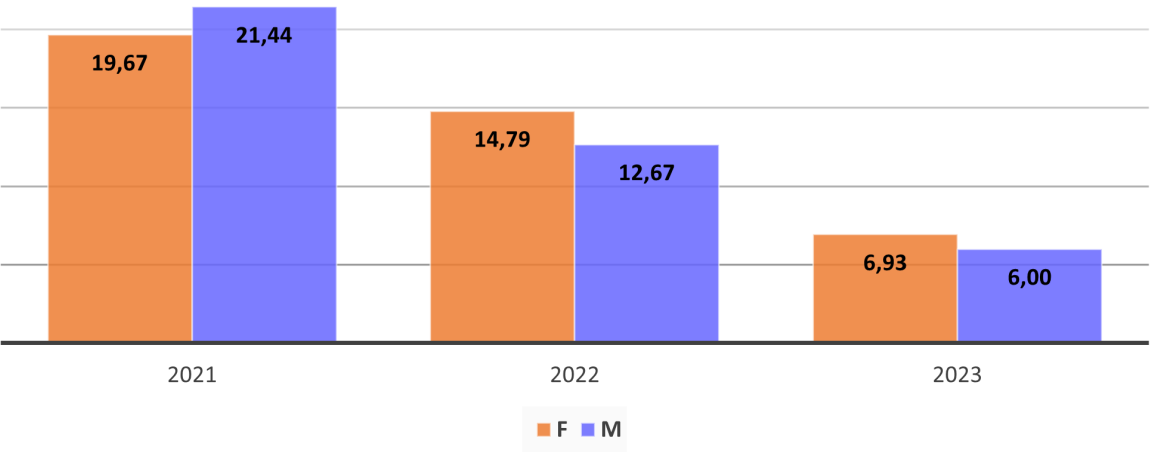


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati IRIS, anni solari 2021, 2022, 2023 (estrazione al 18/11/2024).

Analizzando lo stesso dato relativamente alla media di pubblicazioni pro-capite, scendendo a livello annuale si rileva che il 2021 riporta la prevalenza del genere maschile riscontrata a livello dell'intero triennio, mentre nel 2022

e nel 2023 si rileva una inversione a favore del genere femminile che risulta in entrambi gli anni più prolifico del genere maschile (Figura 21).

Figura 21 - Media annuale pubblicazioni pro-capite

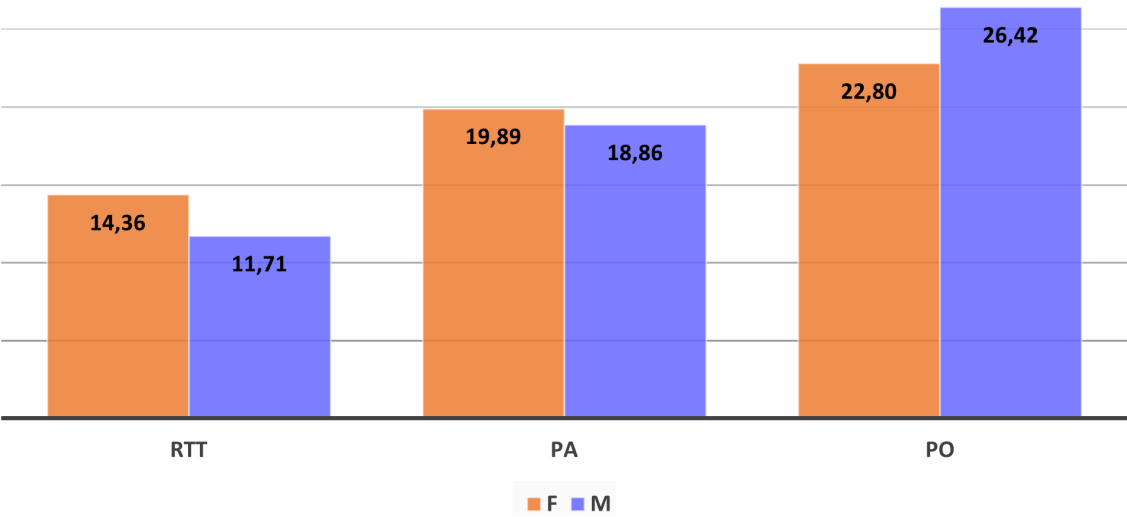


Fonte: Nostra elaborazione su dati IRIS, anni solari 2021, 2022, 2023 (estrazione al 18/11/2024).

Per entrambi i generi, la media delle pubblicazioni aumenta con la seniority accademica: i Ricercatori hanno la media più bassa, seguiti da PA e infine PO, che presentano la media più alta. Tra i PA e i Ricercatori, le donne mostrano una media di pubblicazioni superiore rispetto agli uomini (Figura 22). Tra i professori ordinari (PO), gli uomini registrano in

media un numero di pubblicazioni più elevato rispetto alle donne. Questo fenomeno potrebbe essere spiegato da un maggiore carico didattico e/o amministrativo-gestionale che grava sulle colleghe, oppure da fattori come le responsabilità familiari, tra cui la maternità e la cura della famiglia, che incidono sul tempo disponibile per dedicarsi alla ricerca.

Figura 22- Media pubblicazioni scientifiche pro-capite, per genere e fascia



Fonte: Nostra elaborazione su dati IRIS, anni solari 2021, 2022, 2023 (estrazione al 18/11/2024).

Personale tecnico e amministrativo (staff)

03

In breve...

Negli ultimi anni, l'Ateneo ha registrato una notevole espansione del personale dipendente e in collaborazione, a conferma dell'evoluzione delle sue strutture organizzative e del suo impegno nella qualità dei servizi offerti.

A dicembre 2023, il personale tecnico-amministrativo dell'Università Telematica Pegaso risulta composto da 298 unità, evidenziando un incremento complessivo del 38% rispetto al 2021. Tale crescita, distribuita in maniera uniforme nell'arco del triennio, sottolinea una prevalenza significativa della componente femminile, che rappresenta circa il 70% dell'organico.

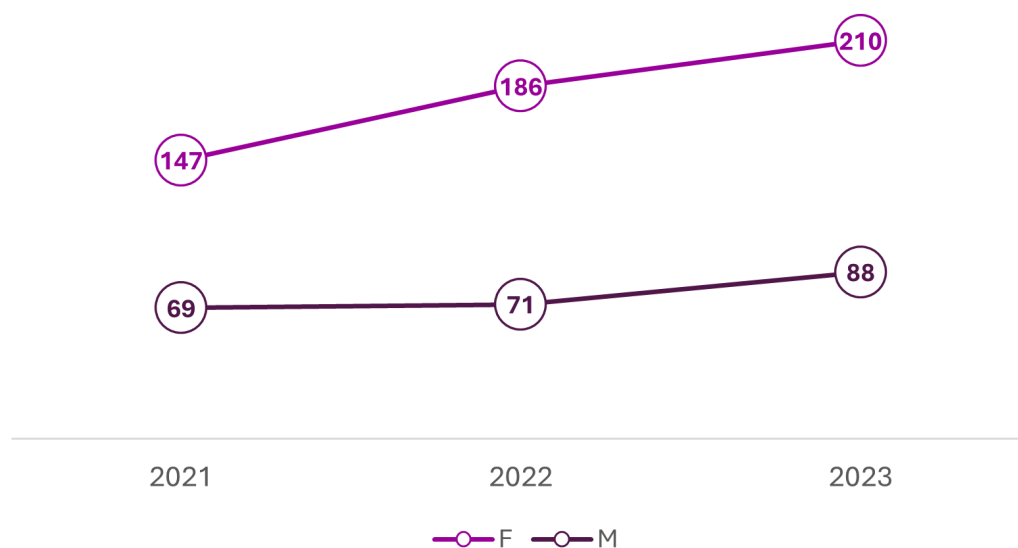
3.1 Composizione

Al dicembre 2023, il Personale Tecnico Amministrativo (Staff) dell'Università è composto da 298 unità, evidenziando una crescita continua e significativa nel triennio 2021/2023. Nel periodo considerato, il numero è aumentato da 216 unità nel 2021 a 298 nel 2023, registrando un incremento annuo costante di 41 unità sia tra il 2021 e il 2022 che tra il 2022 e il 2023, pari a una crescita complessiva del 38%.

Dal punto di vista della distribuzione di genere, emerge una netta prevalenza femminile: le donne rappresentano circa il 70% dello staff, a fronte del 30% costituito da uomini. La quota di donne impiegate in ruoli tecnici e/o amministrativi è cresciuta, passando dal 68% nel 2021 al 70% nel 2023. La componente femminile ha registrato la crescita più marcata nel periodo considerato: il numero di donne nello staff è aumentato di 63 unità in due anni (da 147 a 210), corrispondente a una crescita percentuale del 43%. Al contrario, la componente maschile ha evidenziato un incremento più contenuto, pari a 19 unità (da 69 a 88), corrispondente a una crescita del 28% (Figura 23).



Figura 23 - Personale Tecnico Amministrativo, per genere



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

L'incremento complessivo del personale, sia maschile che femminile, indica un'espansione dell'organico, probabilmente correlata alla crescita delle attività o alle esigenze amministrative di Università Telematica Pegaso. La distribuzione di genere, caratterizzata da una marcata prevalenza femminile, risulta in linea con le tendenze tipiche del settore amministrativo dell'istruzione superiore in Italia. Dal punto di vista dell'età, si registra una significativa crescita della fascia di dipendenti compresa tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta una componente sempre più rilevante all'interno dello staff. Questa fascia rappresenta la maggioranza della forza lavoro ed è in costante crescita. Nel 2021, i dipendenti compresi tra i 30 e i 50 anni erano 165 unità; due anni dopo, nel 2023, il loro numero è aumentato significativamente, e raggiunge le 236 unità (Figura 24).

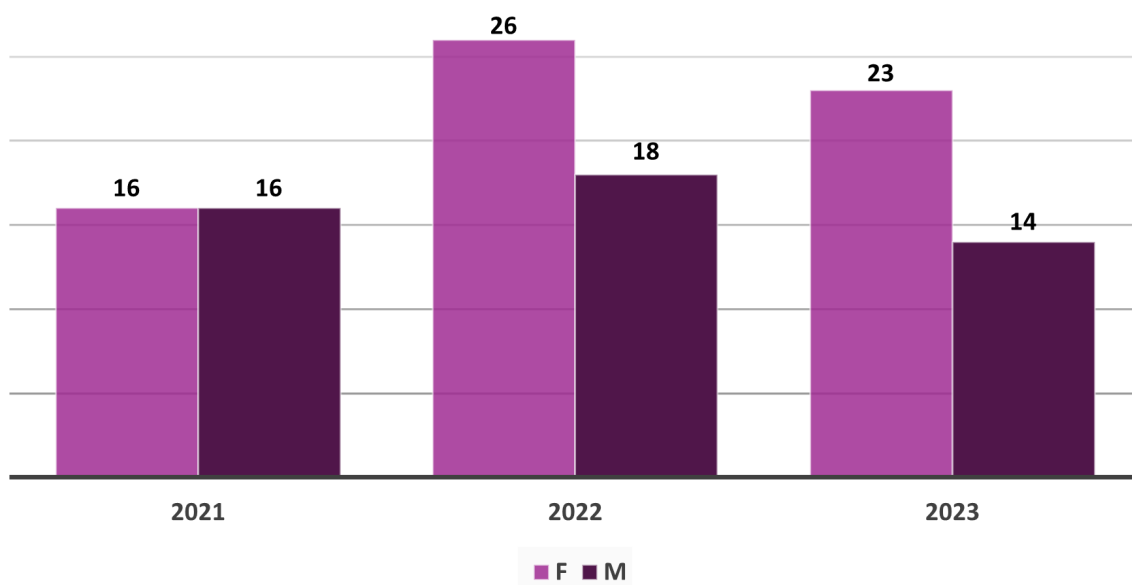
Figura 24 - Variazione personale dipendente per classi di età. Valori assoluti



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

I lavoratori più giovani, under 30, mostrano una crescita moderata, caratterizzata da un andamento meno costante e più altalenante. Nel 2021 erano 32 unità, salite a 44 nel 2022, per poi ridursi a 37 nel 2023. Questo andamento potrebbe indicare fluttuazioni nel reclutamento o difficoltà nel trattenere i lavoratori appartenenti a questa fascia d'età. Dal punto di vista del genere, il focus tra i lavoratori delle due fasce agli estremi mostra andamenti interessanti. Tra gli under 30 si nota uno squilibrio crescente. Nel 2021 vi era una sostanziale parità numerica tra uomini e donne; tuttavia, nel corso del triennio, tale equilibrio è progressivamente scomparso, lasciando spazio a un divario sempre più marcato a sfavore di uno dei due generi (Figura 25).

Figura 25 - Variazione genere tra il personale Under 30. Valori assoluti.

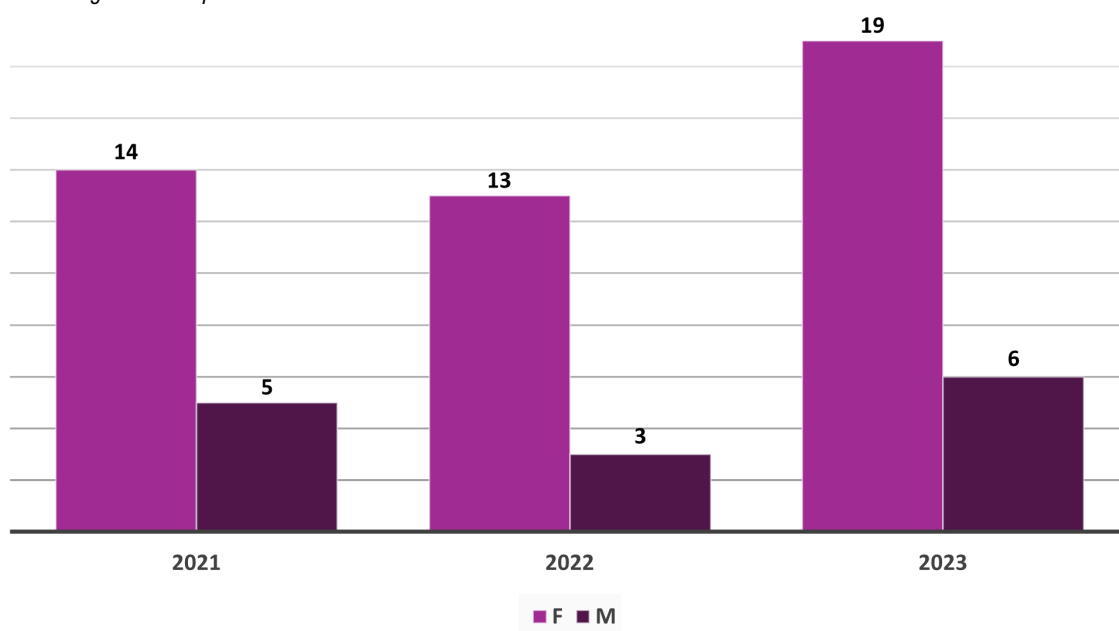


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

Gli over 50, invece, rappresentano la quota minoritaria del personale, con un trend diverso. Erano 19 unità nel 2021, scese a 16 nel 2022, ma aumentate significativamente a 25 nel 2023. Questo incremento potrebbe essere attribuito a una maggiore permanenza di queste figure nel loro ruolo, favorita da politiche volte a valorizzare l'esperienza maturata, o a un aumento del reclutamento nella fascia over 50, probabilmente determinato dalla necessità di competenze consolidate e capacità di gestione strategica, particolarmente rilevanti per far fronte a nuove sfide o alla complessità crescente delle attività dell'Ateneo.

Gli over 50 sono in prevalenza donne (Figura 26).

Figura 26 - Variazione genere tra il personale over 50 anni. Valori assoluti.



Fonte: Nostra elaborazione 2024, su dati 2021, 2022, 2023, Università Telematica Pegaso.

3.2 Carriere

Nel periodo considerato, l'articolazione del personale per area funzionale e genere mostra una dinamica interessante.

Tra coloro che vantano una qualifica dirigenziale, si nota un'alternanza di genere annuale. Nel 2021, sussisteva solo una posizione dirigenziale ed era occupata da un uomo. Nel 2022, a seguito della cessazione dal servizio, la posizione è stata occupata da una donna. Nel 2023, la posizione di dirigente è tornata a essere occupata da un uomo. Questo cambiamento evidenzia una rotazione significativa nella leadership, con un cambiamento nella rappresentanza di genere di anno in anno.

Relativamente alla posizione intermedia, quella dei quadri, la dinamica è altrettanto particolare. Nel 2021 e nel 2022, la posizione era solo una ed era ricoperta da una donna. Più tardi, nel 2023, la situazione è cambiata. I quadri sono aumentati a 6 unità e per loro sussiste la perfetta parità (50% uomini e 50% donne).

Questi dati evidenziano il cambiamento e l'adattamento

nella leadership e nell'organizzazione dell'Università Pegaso. Di fatto, sono il risultato dell'impegno dell'Ateneo verso una maggiore equità di genere nella selezione e nell'affidamento di ruoli di livello intermedio. Per questa posizione, la transizione verso un maggiore equilibrio di genere è stata effettivamente intrapresa ed è ora consolidata.

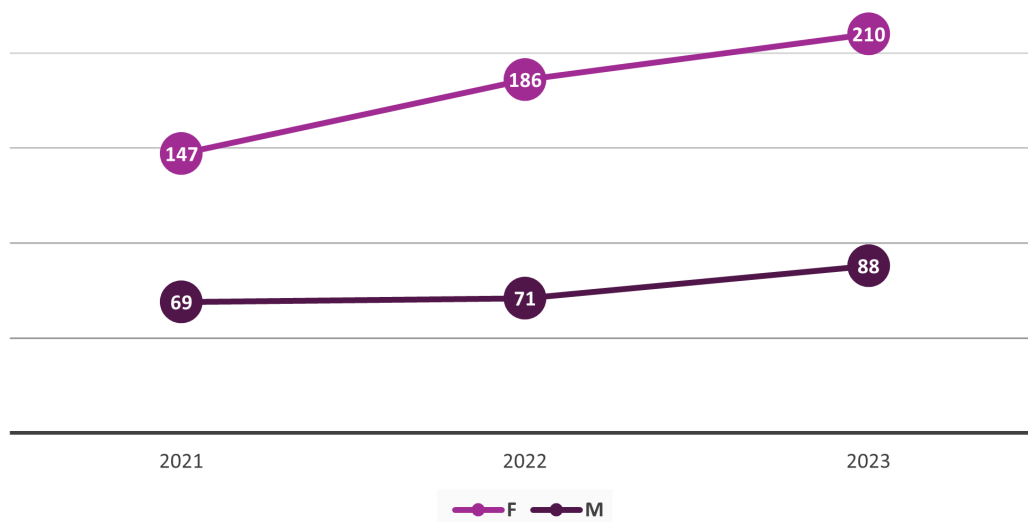
La composizione numerica della parte dello staff rappresentata dagli impiegati mostra una dinamica altrettanto interessante. Il numero complessivo di coloro che sono inquadrati in questa posizione è cresciuto costantemente nel triennio, passando da 214 unità nel 2021 a 291 nel 2023. La crescita è stata quindi del 36% in tre anni. È stata più marcata nel 2022 (+41 unità), mentre nel 2023 ha leggermente rallentato (+36 unità). Dipende probabilmente da un'espansione dell'organico legata a una crescita delle attività dell'Università nel triennio considerato. Non a caso, il numero dei neoassunti, a fine dicembre 2023, era di 117 unità di cui 71 donne.



Guardando alla composizione per genere di tale parte del personale, le donne costituiscono la maggioranza degli impiegati in tutti e tre gli anni considerati. La crescita del numero di impiegate è stata costante e ha contribuito in modo sostanziale all'incremento complessivo del personale. Il loro numero è passato da 145 unità nel 2021 a 207 nel 2023 e ha registrato una crescita del 43%. Con tale crescita, la componente femminile ha aumentato di alcuni punti la propria presenza, rispetto a quella maschile, e si assesta stabilmente intorno al 70% del totale degli

impiegati. In altri termini, le donne continuano a costituire la maggioranza del personale impiegatizio ad evidenza di una forte rappresentanza femminile nell'organico del personale impiegatizio. Il numero di impiegati di genere maschile è invece aumentato da 69 unità nel 2021 a 84 nel 2023, e ha registrato quindi un incremento del 22%. La sua crescita è stata più modesta e costante e ha portato la componente maschile stabilmente al 30% circa del totale degli impiegati (Figura 27).

Figura 27 - Focus sul personale impiegatizio. Numero e Distinzione per Genere. Valori assoluti.



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

A dicembre 2023, il Personale Tecnico Amministrativo è dato da personale reclutato a tempo indeterminato e a tempo determinato. Complessivamente, le unità sono 298 (dicembre 2023).

Il personale reclutato a tempo indeterminato è aumentato costantemente nel triennio, passando da 168 unità nel 2021 a 213 unità nel 2023. Il suo numero ha quindi registrato un incremento del 27% in tre anni.

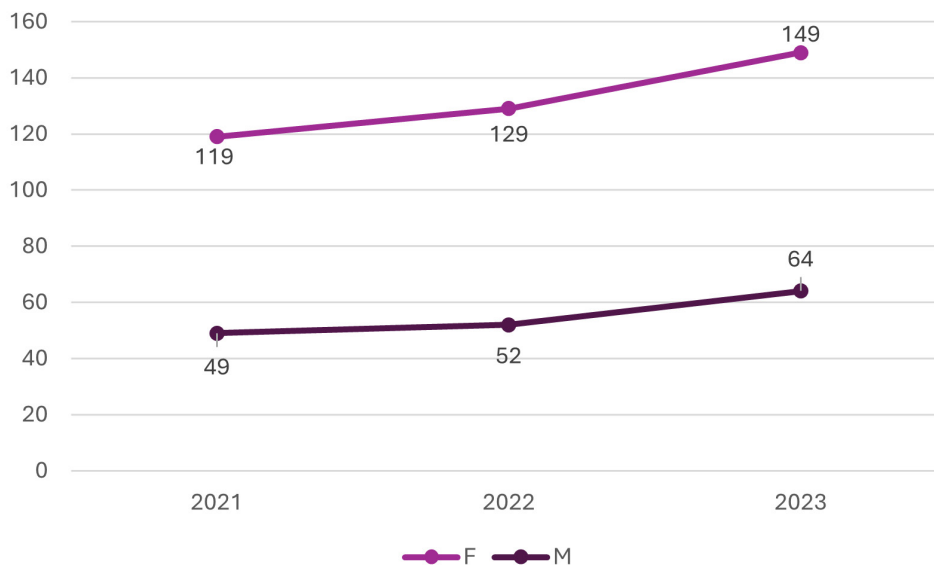
Questo aumento suggerisce una tendenza verso la stabilizzazione dell'organico, accelerata significativamente nel 2023 (+32 unità), probabilmente a fronte di una crescita delle attività e di un consolidamento delle risorse

umane all'interno dell'Università Pegaso.

All'interno del personale reclutato con un contratto a tempo indeterminato, esistono differenze per genere.

Il numero di uomini reclutati a tempo indeterminato è cresciuto da 49 unità nel 2021 a 64 unità nel 2023. Il numero di donne a tempo indeterminato è aumentato da 119 nel 2021 a 149 nel 2023. Sebbene entrambi i generi abbiano registrato un aumento, il numero di donne è cresciuto in modo più consistente, tanto da continuare a costituire la maggior parte del personale così inquadrato (Figura 28).

Figura 28 - Il Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato per genere. Valori assoluti.

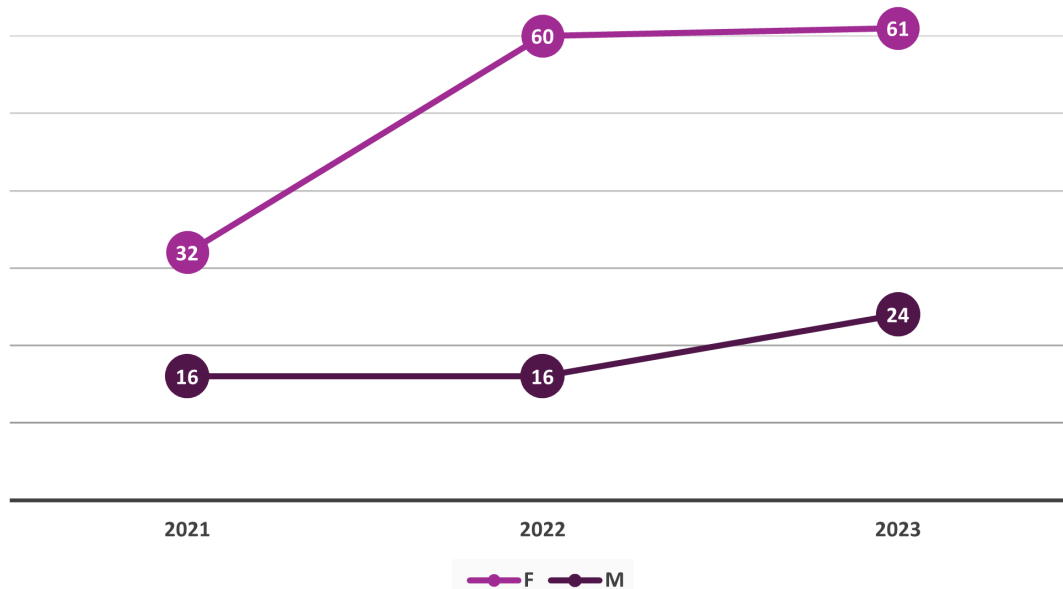


Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

Il personale inquadrato a tempo determinato è passato da 48 unità nel 2021 a 85 unità nel 2023. Ha quindi registrato un incremento del 77% in tre anni. Questo aumento suggerisce un utilizzo crescente di contratti a tempo determinato, forse per far fronte a esigenze amministrative temporanee o a progetti specifici.

Il numero di uomini con contratto a tempo determinato è rimasto stabile a 16 unità nel 2021 e nel 2022, ed è aumentato a 24 unità nel 2023. È quindi aumentato del 50% rispetto al 2021. Il numero di donne con contratto a tempo determinato è cresciuto in maniera significativa, passando da 32 unità nel 2021 a 61 unità nel 2023. Il suo incremento è stato 91% nei primi due anni, per poi assestarsi su valori costanti nell'ultimo. Le donne rappresentano la netta maggioranza tra coloro che sono inquadrati in questa tipologia contrattuale (Figura 29).

Figura 29 - Il Personale tecnico amministrativo a tempo determinato per Genere. Valori assoluti.



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

3.3 Retribuzione

Nel periodo considerato, non esistono differenziali salariali per i dirigenti. Gli uomini e le donne che si sono avvicendati in questa posizione hanno percepito lo stesso salario.

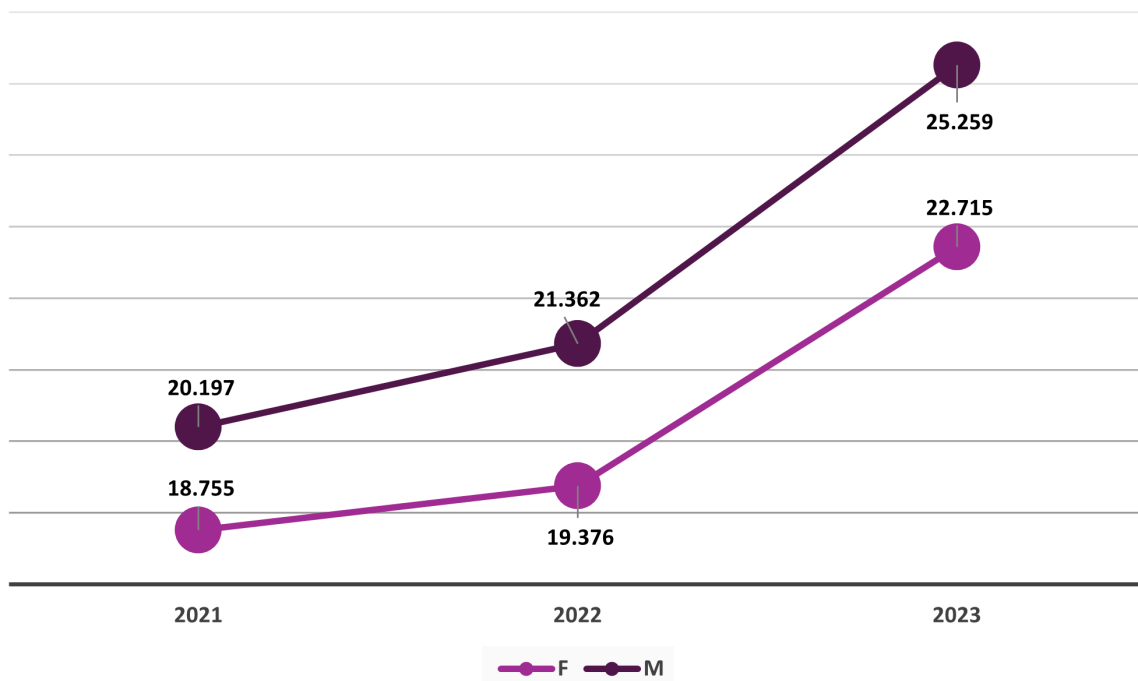
Al contrario, i quadri uomini hanno ricevuto una remunerazione media inferiore a quella delle donne. I primi hanno percepito circa 46 mila euro, a fronte dei quasi 69,5 mila delle donne. Tale differenza probabilmente dipende dall'entità delle diverse retribuzioni integrative ed indennità specifiche legate alla funzione svolta.

La situazione è più complessa per quanto riguarda gli impiegati. Il loro salario medio è cresciuto costantemente passando da circa 19 mila euro nel 2021 a poco più di 23 mila euro nel 2023. Tale variazione corrisponde ad una crescita del 22% in tre anni ed è dovuta probabilmente a politiche aziendali di adeguamento salariale o a un miglioramento delle condizioni economiche.

Esiste però un divario tra i generi. Il salario medio per gli uomini è aumentato di circa il 25%, ed è passato da poco più di 20 mila nel 2021 a circa 25 mila euro nel 2023. Quello delle donne è invece passato da quasi 19 mila nel 2021 a quasi 23 mila nel 2023 con un aumento del 23%. Nonostante, i loro salari siano cresciuti, il divario retributivo rispetto agli uomini persiste. Il divario è progressivamente aumentato nel triennio. Nel 2021, quello degli uomini era più alto del 7,7% di quello delle donne. L'anno seguente il divario è aumentato e salito a circa il 10,2%, mentre nel 2023 ha raggiunto e superato l'11%. Nonostante tale crescita, persiste un divario significativo tra uomini e donne, con una differenza che sembra aumentare nel tempo. Questo potrebbe indicare disparità nelle posizioni ricoperte o nelle opportunità di avanzamento tra uomini e donne, oppure potrebbe indicare il maggior ricorso delle seconde all'istituto del part-time. O ancora il loro minore ricorso allo straordinario o a forme di retribuzioni aggiuntive per progetti integrativi (Figura 30).



Figura 29 - Il Personale tecnico amministrativo a tempo determinato per Genere. Valori assoluti.



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati dell'Università Telematica Pegaso, anni solari 2021, 2022 e 2023.

Nello stesso periodo, l'analisi dei congedi rivela un marcato squilibrio di genere. I dati mostrano che le richieste di congedo legate a esigenze familiari sono quasi esclusivamente a carico delle donne: su 36 dipendenti in stato di congedo a qualsiasi titolo, 30 sono donne, mentre gli uomini rappresentano solo una piccola quota (6 unità). Nel dettaglio, hanno fatto ricorso al congedo parentale, 13 donne e un solo uomo.

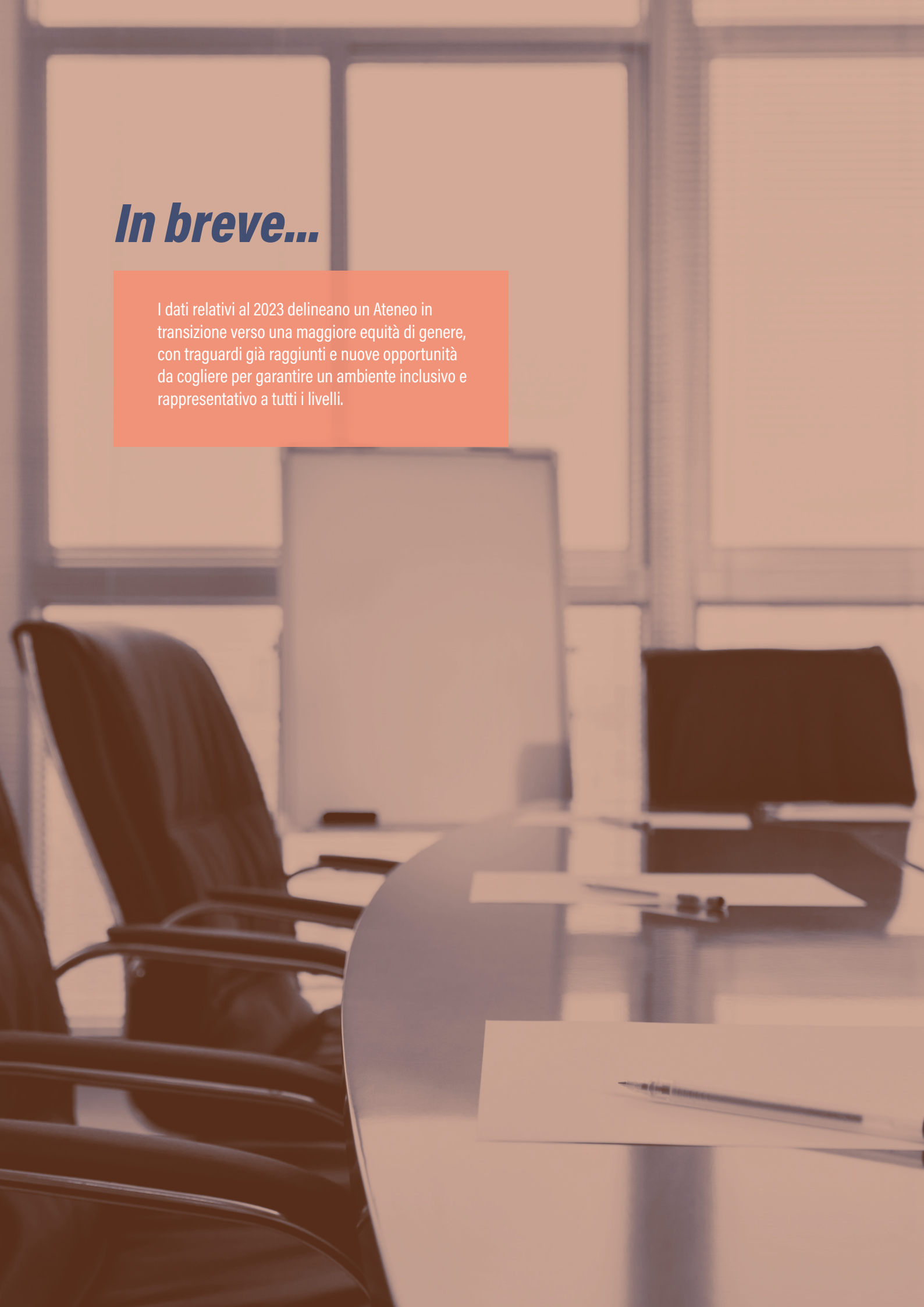
Questi dati confermano una distribuzione diseguale delle responsabilità familiari, con un ricorso al congedo di paternità pressoché nullo, e mettono in luce l'impatto delle dinamiche di genere sull'equilibrio tra vita lavorativa e familiare.

Incarichi Istituzionali e di Governo (Governance)

04

In breve...

I dati relativi al 2023 delineano un Ateneo in transizione verso una maggiore equità di genere, con traguardi già raggiunti e nuove opportunità da cogliere per garantire un ambiente inclusivo e rappresentativo a tutti i livelli.



4.1 Organi di Governo di Ateneo

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e le scadenze dei mandati sono differite nel tempo, l'analisi viene effettuata in relazione ai dati al 31 dicembre 2023. I ruoli e le funzioni prese in esame sono:

Rettore

Rettore Vicario

Direttore Generale

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Direttore Scientifico di Ateneo

Preside della Facoltà di Economia e Giurisprudenza

Preside della Facoltà di Scienze Umane della Formazione e dello Sport

Preside della Facoltà di Ingegneria e Informatica

Direttore del Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione

Direttore del Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport

Direttore del Dipartimento di Ingegneria

Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza

Direttore del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Filosofici

Direttore del Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione

Direttore del Dipartimento di Management ed Economia

Componenti del Senato Accademico

Componenti del Consiglio di Amministrazione

Componenti del Collegio Sindacale

Componenti del Nucleo di Valutazione

Componenti del Presidio di Qualità di Ateneo



4.2 Posizioni di vertice

L'analisi dei dati relativi al 2023 evidenzia significativi progressi nel bilancio di genere nei ruoli di leadership dell'Università Telematica Pegaso, pur indicando ambiti in cui vi è ancora spazio per migliorare. Tra i risultati più positivi spiccano la presenza di tre Presidi donna su tre e l'incremento della rappresentanza femminile nel Senato Accademico, che raggiunge il 36,36%. Questi dati testimoniano un'evoluzione significativa e un impegno concreto verso una maggiore inclusione delle donne nei ruoli decisionali e di leadership accademica.

Tuttavia, il quadro generale suggerisce la necessità di ulteriori passi avanti per raggiungere un'equità piena e duratura. Sebbene siano stati compiuti importanti progressi, i ruoli apicali dell'istituzione – Rettore, Direttore Generale e Presidente del Consiglio di Amministrazione – sono attualmente ricoperti da uomini. Inoltre, la composizione del Consiglio di Amministrazione, un organo centrale per la governance dell'università, non include ancora rappresentanti femminili. Questo dato evidenzia un'opportunità per promuovere una maggiore diversità di genere anche ai vertici strategici.

A livello dipartimentale, la situazione appare diversificata. Alcuni esempi virtuosi, come la guida del Dipartimento di Giurisprudenza affidata a una donna, dimostrano che sono in atto cambiamenti positivi. Tuttavia, la presenza di dipartimenti a guida maschile, 6 su 7, segnala l'importanza di continuare a lavorare per una distribuzione più equilibrata delle opportunità di carriera tra il personale docente.

Nel Nucleo di Valutazione si registra invece una perfetta parità di genere (3 uomini e 3 donne), mentre il Presidio di Qualità di Ateneo mostra una prevalenza maschile, con 6 uomini su 7 membri.



Tabella 5 - Posizioni di leadership per genere (2023)

ORGANI DI ATENEO	Tot				
	M	F	i	%M	%F
Rettore	1	0	1	100%	0%
Rettore Vicario	1	0	1	100%	0%
Direttore Generale	1	0	1	100%	0%
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	0	1	100%	0%
Senato Accademico	7	4	11	64%	36%
Consiglio di Amministrazione	5	0	5	100%	0%
Collegio Sindacale	2	1	3	67%	33%
Direttore Scientifico di Ateneo	1	0	1	100%	0%
Preside della Facoltà di Economia e Giurisprudenza	0	1	1	0%	100%
Preside della Facoltà di Scienze Umane della Formazione e dello Sport	0	1	1	0%	100%
Preside della Facoltà di Ingegneria e Informatica	0	1	1	0%	100%
Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione	1	0	1	100%	0%
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	1	0	1	100%	0%
Dipartimento di Ingegneria	1	0	1	100%	0%
Dipartimento di Giurisprudenza	0	1	1	0%	100%
Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Filosofici	1	0	1	100%	0%
Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione	1	0	1	100%	0%
Dipartimento di Management ed Economia	1	0	1	100%	0%
Nucleo di Valutazione	3	3	6	50%	50%
Presidio di Qualità di Ateneo	6	1	7	86%	14%
TOTALI	34	13	47	72%	28%

Fonte: Nostra 2024 elaborazione su dati 2023 dell'Università Telematica Pegaso.

Conclusione


Il Bilancio di Genere dell'Università Telematica Pegaso rappresenta uno strumento fondamentale per analizzare e interpretare lo stato dell'equità di genere in un contesto accademico in costante evoluzione. La seconda edizione di questo documento evidenzia come l'Ateneo stia progressivamente affrontando le sfide legate alla rappresentanza, all'inclusione e alla valorizzazione della diversità, registrando importanti progressi ma anche persistenti disuguaglianze che richiedono interventi mirati e strutturali.

L'analisi dei dati relativi alla componente studentesca mostra un trend positivo verso un maggiore equilibrio di genere. Sebbene inizialmente la partecipazione maschile prevalga nei corsi di laurea STEM a livello triennale, le donne dimostrano una maggiore determinazione nel proseguire i percorsi formativi fino ai livelli più alti, invertendo la tendenza a livello magistrale. Anche nei percorsi dottorali, in tre percorsi su quattro nell'ultimo ciclo, la presenza delle dottorande è pari, se non addirittura superiore a quella dei dottorandi. La loro preparazione consente di conseguire borse di dottorato e di concludere il percorso con ottimi tassi di successo. Questi dati sono particolarmente significativi in un panorama nazionale che ancora registra una sottorappresentazione femminile in ambito scientifico-tecnologico. Tuttavia, permangono discrepanze nella distribuzione per genere in alcuni settori disciplinari e nelle fasce di età più giovani, che richiedono una riflessione più approfondita sulle politiche di orientamento e supporto.

Anche sul fronte del personale docente e ricercatore,

l'Ateneo registra un'evoluzione positiva, con un incremento significativo della componente femminile nei ruoli di ricercatrice e docente ordinaria. Tuttavia, l'analisi del Glass Ceiling Index evidenzia come il fenomeno della segregazione verticale sia ancora marcato, soprattutto nei ruoli apicali, riflettendo una dinamica strutturale diffusa nel sistema universitario italiano. La segregazione orizzontale, invece, si manifesta con una forte polarizzazione di genere nelle aree disciplinari, con una netta prevalenza maschile in settori STEM e una predominanza femminile nelle scienze umane e sociali. Questi dati richiedono un approccio strategico, che includa politiche di mentoring, iniziative di sensibilizzazione e interventi specifici per promuovere la leadership femminile.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, l'Università Pegaso evidenzia una netta prevalenza femminile, coerente con le tendenze nazionali. Tale presenza è stata rafforzata dalle assunzioni dell'ultimo biennio e si consolida nelle qualifiche medie-basse. Ai vertici della struttura amministrativa, tra le qualifiche medie e medie-alte, si va verso una sempre più vicina parità. Tuttavia, le disparità retributive persistono, nonostante un aumento generale dei salari medi. Questo dato riflette non solo un gap di genere nella struttura retributiva, ma anche dinamiche più complesse legate alla distribuzione delle qualifiche, alle modalità contrattuali e alla prevalenza di donne in ruoli part-time o con minori opportunità di straordinario e incentivi. Pesa anche lo scarso ricorso ai congedi parentali/famigliari da parte dei padri.



Tali disparità possono essere affrontate attraverso una revisione delle politiche di remunerazione e una maggiore trasparenza nei meccanismi di progressione di carriera. Nell'ambito della governance, l'Ateneo ha compiuto importanti passi avanti verso l'inclusione femminile, come dimostrato dalla crescente presenza di donne nei ruoli di preside e nei nuclei di valutazione. Tuttavia, la sottorappresentazione femminile nei ruoli di vertice, come quelli di Rettore, Direttore Generale e Presidente del Consiglio di Amministrazione, segnala la necessità di ulteriori interventi per riequilibrare la distribuzione di genere nelle posizioni di leadership strategica. Dal punto di vista metodologico, il Bilancio di Genere rappresenta un esempio di come un'analisi scientificamente solida e basata su dati possa fungere da leva per il cambiamento. L'utilizzo di indicatori chiave come il Glass Ceiling Index, la distribuzione delle pubblicazioni scientifiche per genere e l'analisi delle carriere consente di identificare con precisione le aree critiche e di valutare l'impatto delle azioni intraprese. Inoltre, l'adozione delle Linee Guida CRUI e l'integrazione con dati specifici dell'Ateneo testimoniano l'impegno dell'Università Pegaso nel perseguire standard elevati di trasparenza e accountability. Il Bilancio di Genere non deve essere considerato un punto di arrivo, ma una base per azioni future. Gli obiettivi fissati dal Gender Equality Plan (GEP), in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, rappresentano una roadmap chiara per affrontare le sfide evidenziate e promuovere un ambiente accademico inclusivo e

sostenibile.

Nonostante i progressi rilevati, l'analisi evidenzia alcune aree di miglioramento strategiche. Una raccolta dati più puntuale, dettagliata e disaggregata su base annua permetterebbe un confronto sistematico sia all'interno dell'Ateneo che in relazione al panorama universitario nazionale e internazionale. Una maggiore granularità consentirebbe di cogliere dinamiche complesse, come abbandoni e cambi di percorso accademico, e identificare criticità specifiche. L'armonizzazione con i benchmark nazionali e internazionali, come quelli definiti da Horizon Europe per il Gender Equality Plan, favorirebbe una visione più ampia delle performance dell'Ateneo. Inoltre, l'integrazione di survey, interviste e approcci partecipativi aumenterebbe la consapevolezza e il coinvolgimento della comunità accademica nel processo di cambiamento. È necessario continuare a investire in politiche di promozione che favoriscano l'equilibrio di genere, in percorsi di formazione che sensibilizzino l'intera comunità accademica e in strumenti di monitoraggio che garantiscano un miglioramento costante. Solo attraverso un impegno sistematico e condiviso sarà possibile superare le barriere ancora presenti, valorizzare pienamente il potenziale di tutte le componenti della comunità accademica e consolidare un modello di università capace di essere non solo luogo di apprendimento, ma anche esempio concreto di equità e giustizia sociale.

