



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

# BILANCIO DI GENERE

## 2022



# **BILANCIO DI GENERE**

## **2022**

## Indice

Sommario .....	2
Sezione 1   Composizione di genere della comunità UNIFI .....	5
1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali.....	5
1.2 Personale docente e ricercatore .....	7
1.2.1 <i>Genere, età e ruoli accademici</i> .....	7
1.2.2 <i>Forbice delle carriere</i> .....	9
1.2.3 <i>Genere e aree disciplinari</i> .....	11
1.2.4 <i>Gruppi e progetti di ricerca</i> .....	13
1.3 Personale tecnico amministrativo.....	16
1.3.1 <i>Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative</i> 16	
1.3.2 <i>Età e anzianità di servizio</i> .....	17
1.3.3 <i>Regime di impiego e modalità di lavoro</i> .....	19
1.4 Componente studentesca.....	21
1.4.1 <i>Scelta dei percorsi e avvii di carriera</i> .....	21
1.4.2 <i>Percorso di studi</i> .....	22
1.4.3 <i>Post-laurea</i> .....	24
1.4.4 <i>Condizione occupazionale</i> .....	25
Sezione 2   Strategie e iniziative per la parità di genere .....	27
Riconoscimenti.....	30

Il Bilancio di Genere illustra la **composizione per genere della comunità accademica** (personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, componente studentesca) e presenta le politiche di Ateneo e le **iniziative avviate per favorire la parità tra i generi**.

L'Università di Firenze redige e pubblica il Bilancio di Genere dal 2018, nel rispetto della normativa in materia (cfr. fig. 1).

Seguendo lo standard fissato nelle [linee guida per il Bilancio di Genere](#) elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), per

garantire la comparabilità dei dati con gli altri Atenei, le informazioni demografiche e quelle relative alla carriera del personale docente e tecnico-amministrativo e alla progressione nei percorsi di studio del corpo studentesco sono prevalentemente tratte dal [Portale dei dati dell'istruzione superiore – Opendata MUR](#) e dal [Conto Annuale del MEF](#). I dati di questo Bilancio sono riferiti all'anno solare 2021 e all'anno accademico 2021/22. Nelle edizioni precedenti questa distanza temporale era in parte ridotta, in quanto i dati riferiti al personale tecnico-amministrativo erano stati tratti per lo più da fonti interne, di più tempestivo aggiornamento. La scelta per questa nuova e diversa opzione che porta ad un utilizzo di dati spesso più lontani nel tempo produce indubbi vantaggi consentendo, nell'immediato, un riallineamento delle fonti e dei periodi di osservazione applicate a tutte le componenti della comunità accademica; in prospettiva futura, di avvalersi del Cruscotto "Bilancio di Genere" Cineca, che adotta proprio questa stessa impostazione. Il Cruscotto trae, infatti, la maggior parte dei dati dalle fonti ufficiali MUR/MEF, elaborandoli per ciascun Ateneo e ponendoli già in confronto con i dati relativi alle medie nazionali. Con riferimento ai dati non presenti nelle fonti ufficiali MUR/MEF questi seppur dedotti direttamente dai gestionali interni di matrice Cineca possono interfacciarsi direttamente con il sistema proprio del Cruscotto.

Nel periodo di osservazione rappresentato in questo Bilancio si riscontrano ancora alcune dinamiche di genere presenti nell'ambito del lavoro, ovvero ipotesi di segregazione verticale (ovvero la maggiore difficoltà per le persone dell'uno o dell'altro genere nell'accesso agli studi o nell'avanzamento della carriera) e di segregazione orizzontale (maggiore concentrazione di un genere in specifici ambiti disciplinari o professionali).

In via generale e di prima approssimazione i dati evidenziano che:

- **La distribuzione di genere negli Organi Accademici** è in sostanziale equilibrio con una vistosa eccezione rappresentata dalle figure di vertice dei Dipartimenti (Direttori di Dipartimento);
- **All'interno della categoria del personale docente e ricercatore** si rileva - **con riferimento al solo personale strutturato** - una prevalenza del genere maschile, dato che risulta ancora più evidente se riferito al solo personale docente di ruolo PO. Sebbene il dato di Ateneo sia migliore rispetto a quello della media nazionale, anche con riferimento all'andamento della carriera continua ad essere presente un'ampia forbice: la componente femminile, infatti, proporzionalmente maggiore durante il periodo del percorso di studio e nella fase di avvio della carriera accademica nello scorrere della carriera inizia a decrescere in modo sistematico. Dal punto di vista della ricerca, parimenti la quota di progetti di ricerca finanziati presentati da *Principal Investigator* di genere maschile è

Risoluzioni del Parlamento Europeo  
3 luglio 2003, 10 febbraio 2010, 15 gennaio 2019

Commissione Europea  
Strategia per la parità di genere 2020-2025

►Fig. 1 – Fonti normative per la redazione del Bilancio di Genere delle pubbliche amministrazioni.

D.Lgs. 150/2009 (art. 10)  
L. 196/2009 (art. 38-septies)  
Direttiva MEF 2/2019

maggiore, con una eccezione nel settore delle scienze della vita, dove è più frequente il successo femminile.

- **Con riferimento al personale tecnico e amministrativo** si rileva una prevalenza del genere femminile nelle categorie contrattuali C, D ed EP; nella composizione del personale dirigente, prevalentemente maschile, si osserva un lieve riequilibrio. La presenza femminile è minore nelle aree tecniche. Gli istituti di conciliazione vita-lavoro sono mediamente più utilizzati dal personale di genere femminile.
- **Componente studentesca:** nei Corsi di Studio si ha una prevalenza della componente femminile, ma si evidenzia ancora una decisa preponderanza maschile nei corsi di ingegneria e ICT, un'assoluta maggioranza femminile nei corsi di scienza della formazione e, seppur in misura minore, nelle aree sanitaria, umanistica e delle scienze sociali. Le studentesse hanno una progressione di carriera più regolare e performance tendenzialmente migliori, ma questo non si riflette in una migliore condizione occupazionale.

È necessario considerare che alcuni dei fenomeni osservati dipendono da una molteplicità di fattori, *in primis* sociali ed economici, non tutti nel diretto controllo dell'Ateneo, e che cambiamenti significativi su questi aspetti richiedono spesso tempi medio-lunghi, in quanto presuppongono un cambio di paradigma culturale per tradursi una visione comune e in politiche attive da parte di tutti gli attori coinvolti (dal legislatore, agli enti pubblici e privati, ai singoli individui). Per questo, l'Università di Firenze è impegnata nella diffusione di un modello culturale basato sul principio delle pari opportunità e a dare supporto a tutte quelle azioni di riequilibrio delle disparità, nella piena convinzione che la qualità e l'innovazione nelle attività istituzionali dell'Università (didattica, ricerca, terza missione) si possono accrescere soltanto in un contesto capace di valorizzare il contributo che le diversità, tra cui quella di genere appunto, apportano dialetticamente allo sviluppo di conoscenza.

Dal punto di vista organizzativo, le figure che in Ateneo sono specificatamente preposte alla tutela delle pari opportunità sono la [Delegata all'Inclusione e alla Diversità](#), il [Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità](#), la [Garante dei diritti](#), la [Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico](#).

È in corso di nomina la figura della Consigliera di Fiducia.

<b>Delegata all'Inclusione e alla Diversità</b>	<b>Garante dei Diritti</b>
Maria Paola Monaco	Alessandra Dapas

#### **Comitato Unico di Garanzia (CUG) \***

Presidente	Chiara Adembri
Membri effettivi – Rappresentanti dell'amministrazione	Francesca Bucci, Irene Biemmi, Silvia D'Addario, Giacomo Massiach
Membri effettivi – Rappresentanti sigle sindacali	Salvina Di Gangi, Alessandra Pantani, Laura Velatta, Brunella Bandinelli, Priscilla Cioni

\*La composizione 2022 è significativamente diversa dall'attuale

#### **Commissione di Garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico**

Presidente	Alessandra Dapas
Membri	Gabriella Caminati, Caterina Contini, Silvia Ferrini, Micaela Frulli

▲Fig. 2 – Composizione degli organi di Ateneo preposti alla tutela delle pari opportunità al 31/12/2022.

Le misure individuate dall'Ateneo per favorire le pari opportunità tra i generi sono definite nel [Piano di uguaglianza di genere 2021-2024](#) ("Gender equality plan", GEP); ulteriori iniziative sono proposte nel [Piano triennale delle azioni positive](#) redatto annualmente dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

Di recente, inoltre, l'Ateneo ha intrapreso il percorso per la riclassificazione delle voci di bilancio in ottica di genere, i cui esiti potranno essere presentati nelle successive edizioni del documento.

Il Bilancio di Genere persegue l'obiettivo dell'uso di un linguaggio inclusivo; in tutto il documento, l'eventuale uso sovraesteso del genere grammaticale maschile, unicamente a scopo di semplificazione, è da intendersi riferito a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità accademica.

## Sezione 1 | Composizione di genere della comunità UNIFI

Nei paragrafi che seguono si analizzano per genere le consistenze, le caratteristiche demografiche e l'andamento delle carriere della componente docente, tecnico-amministrativa e studentesca dell'Università di Firenze. L'analisi si basa prevalentemente sui dati tratti dal più recente aggiornamento disponibile nel sistema [Opendata MUR](#) e nel [Conto Annuale del MEF](#), consolidati al 2021.

Per i titoli dei ruoli accademici si utilizzano i seguenti acronimi: PO= Prof. Ordinario (o di I fascia); PA= Prof. Associato (o di II fascia); RU= Ricercatore a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento ex L. 240/2010); RTDA= Ricercatore a tempo determinato (ex art. 24 c.3 lett.a della L. 240/2010); RTDB= Ricercatore a tempo determinato (ex art. 24 c.3 lett.b della L. 240/2010); AR= titolare di Assegno di ricerca. In alcuni diagrammi l'articolazione dei ruoli, per agevolare possibili comparazioni, segue le codifiche internazionali delle carriere accademiche con le seguenti corrispondenze: Grade A (Prof. Ordinario); Grade B (Prof. Associato); Grade C (tutte le tipologie di ricercatori); Grade D (assegnisti di ricerca).

I dati relativi al personale tecnico e amministrativo erano stati anticipati nell'edizione precedente del Bilancio di Genere, traendoli direttamente dal sistema SICO, che rileva i flussi informativi riguardanti il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, e che popola a consuntivo il Conto Annuale MEF; tuttavia in questo bilancio, per aderire più precisamente a quanto indicato nelle linee guida CRUI e per permettere quindi una migliore comparabilità dei dati a livello nazionale, si è scelto di attingere alla fonte ufficiale indicata nelle linee guida (Conto Annuale).

I dati relativi alla componente studentesca comprendono anche alcuni indicatori tratti dall'Anagrafe Nazionale Studenti e da Almalaurea (profilo dei laureati e condizione occupazionale).

Altri dati sono tratti da fonti interne o con termini temporali diversi, specificati nel testo e nelle didascalie delle tavole. Parimenti sono precisate laddove necessario eventuali diverse aggregazioni di varie tipologie di personale.

Per disporre di dati sempre più puntuali e comparabili tra le Università italiane, l'Ateneo ha stabilito di avvalersi, per la stesura dei prossimi bilanci di genere, della piattaforma Cineca, in corso di acquisizione.

### 1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali

Nel 2022 la distribuzione complessiva per genere degli incarichi istituzionali negli **Organi di governo, controllo e consultivi** dell'Ateneo mostra un **sostanziale equilibrio** nella rappresentanza (cfr. fig. 3), pur con una lieve prevalenza maschile e con alcune differenze:

- Continuano a registrare una **presenza femminile inferiore alla media il Senato Accademico** (35% donne) e il Collegio dei **Direttori di Dipartimento** (19% donne). Ciò è collegabile alla minore rappresentanza femminile tra i professori che svolgono l'incarico di Direttori di Dipartimento, che devono essere necessariamente docenti di prima fascia.

- Vi è sostanziale **equivalenza fra generi nella Presidenza di Scuole e Corsi di Laurea**.

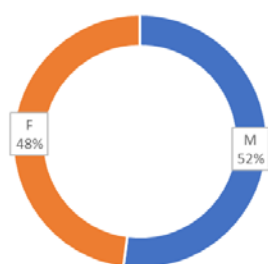
- **Aumenta** nell'ultimo anno la proporzione di **Coordinatrici di Corsi di Dottorato** (31%, contro il 27% del 2021), mentre **diminuisce lievemente quella delle Direttrici delle Scuole di Specializzazione** (22% contro il 23% del 2021), in entrambi i casi inferiori alla presenza femminile media in tutti gli Organi di Ateneo (48%).

➤ Risulta perfettamente **equa la distribuzione tra i rappresentanti degli studenti** che siedono negli Organi che lo prevedono.

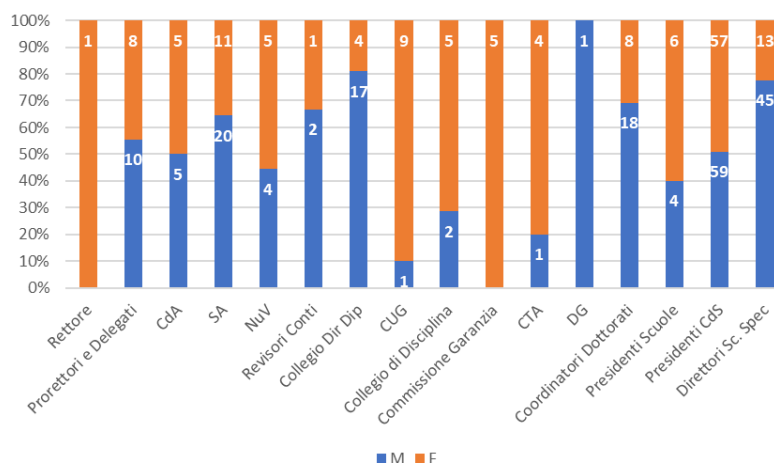
➤ Il **CUG** e la **Commissione di Garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico** evidenziano, invece, una composizione pressoché interamente femminile, suggerendo che ad occuparsi delle questioni di genere e di quelle ad esse collegate sono quasi sempre donne.

Pare opportuno monitorare queste differenze, poiché il riconoscimento e il prestigio legato ad alcuni ruoli ha effetti sia sulla capacità di incidere nei processi decisionali dell'Ateneo, che sulla progressione nella carriera accademica.

**Distribuzione M/F negli Organi di Ateneo**



**Rappresentanza M/F negli Organi e nelle Strutture**



▲Fig. 3 – Distribuzione percentuale M/F e valori assoluti negli incarichi istituzionali 2022: Organi di Ateneo, strutture didattiche e di ricerca (Fonte: elaborazione su dati di Ateneo).

Su un piano diverso da quello strettamente connesso alla rappresentanza, ma che, per *bias* più o meno inconsapevoli, può comunque avere riflessi sulle prospettive di carriera del personale universitario, si segnalano alcuni elementi relativi alla **composizione delle commissioni di concorso**:

➤ rispetto alla composizione delle **commissioni per il reclutamento di professori e ricercatori**, il regolamento di Ateneo in materia richiede di rispettare “un adeguato equilibrio di genere nella composizione delle terne” da cui sorteggiare i nominativi dei commissari. Pur con un sensibile riequilibrio rispetto all'anno precedente, nel quale le quote maschili erano più elevate, nelle 282 procedure espletate **nel 2022 il 57% dei commissari è uomo; tra i Presidenti di commissione il 64% appartiene al genere maschile.**

➤ nelle **commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico amministrativo nel 2022** si osserva un discreto bilanciamento tra i componenti (52% maschi, 48% femmine), ma con una lieve **prevalenza di Presidenti di commissione uomini (59%)**, particolarmente significativa alla luce della preponderanza femminile a livello nazionale tra il personale tecnico amministrativo.

Considerazioni analoghe valgono per quanto riguarda le commissioni di valutazione nell'ambito dei bandi di Ateneo per il finanziamento di progetti (cfr. § 1.2.4).

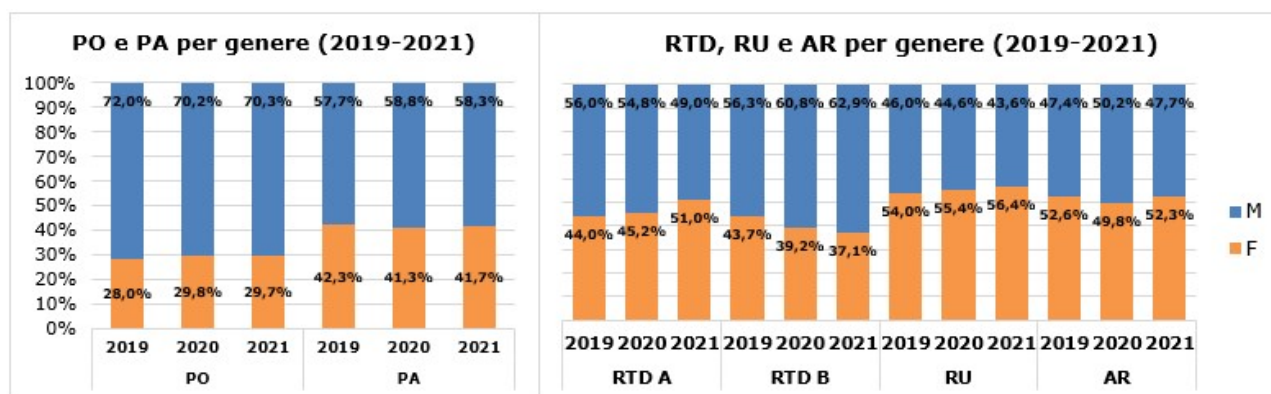


## 1.2 Personale docente e ricercatore

### 1.2.1 Genere, età e ruoli accademici

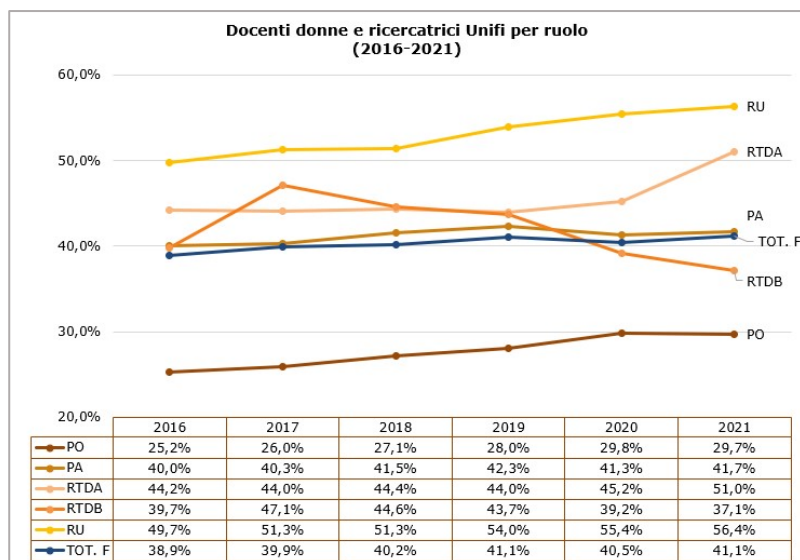
Nel 2021 il **personale docente e ricercatore dell'Ateneo** contava 1.722 unità di personale strutturato, con una chiara prevalenza del genere maschile, essendo 708 le **donne (41,1%)** e 1.014 gli **uomini (58,9%)**.

Includendo nell'analisi i 724 titolari di assegno di ricerca (per un totale di 2.446 unità di personale docente e ricercatore), la **distribuzione per genere nei diversi ruoli appare piuttosto diversificata** (cfr. fig. 4). Nel triennio 2019-2021, la forbice è mediamente **compresa tra il 29,2% di presenza femminile tra i professori ordinari e il 55,3% tra i ricercatori a tempo indeterminato** (ruolo ad esaurimento, per il quale la percentuale crescente di presenza femminile deve essere messa in relazione sia con le progressive cessazioni, che con i passaggi al ruolo di PA). Prosegue nel 2021 la **tendenza alla diminuzione del genere femminile tra il personale RTDB**, che dovrà essere attentamente monitorata considerando che il ruolo di RTDB rappresenta la porta di accesso alla carriera di professore.



▲Fig. 4 – Distribuzione percentuale per genere e ruolo accademico del personale docente e ricercatore Unifi dal 2019 al 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

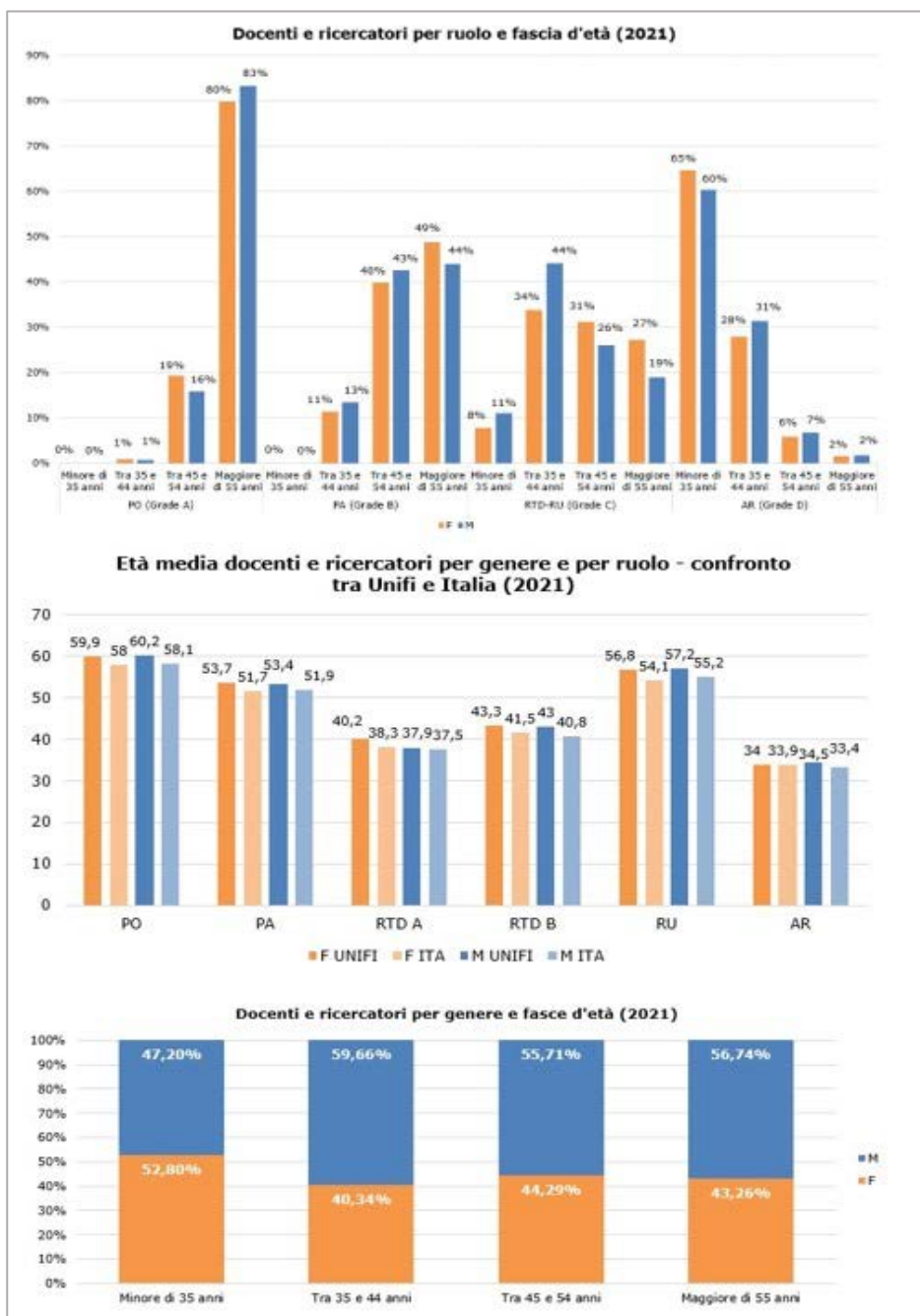
Osservando tali dinamiche retrospettivamente e con una visione di medio-lungo periodo, dal 2016 ad oggi si rileva un incremento della componente femminile in tutti i ruoli, ad eccezione dei RTDB (cfr. fig. 5). La percentuale delle PO si colloca su percentuali decisamente inferiori alla media di Ateneo di donne docenti e ricercatrici, ma anche in questo ruolo si registra una crescita significativa (dal 25,2% del 2016 al 29,7% di 2021) che rispecchia l'andamento della media nazionale (che passa dal 22,2% del 2016 al 26,2% del 2021). Tendenza opposta si osserva per



◀Fig. 5 – Serie storica del personale docente e ricercatore Unifi di genere femminile per ruolo accademico dal 2016 al 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

le RTDB di Unifi (dal 47,1% del 2017 al 37,1% del 2021), la cui proporzione resta invece costante nella media Italia (41% circa).

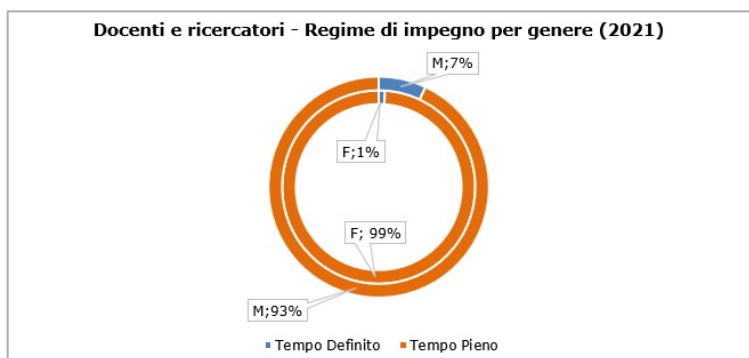
L'età media dei docenti e ricercatori di Ateneo (esclusi gli assegnisti di ricerca) è di 53,4 anni, in generale lievemente più elevata della media nazionale. **La distribuzione per fasce d'età** (cfr. fig. 6) **mostra un sostanziale equilibrio fra donne e uomini**, anche nei diversi ruoli, tranne che tra il personale RTDA, dove le donne risultano mediamente più anziane degli uomini. Rispetto al 2020, si osserva una percentuale maggiore di donne nella fascia di età sotto i 35 anni, che dovrebbe nel tempo riflettersi in una diminuzione dei tempi di accesso delle donne nei ruoli più elevati.



◀ Fig. 6 – Distribuzione percentuale per genere e fasce d'età del personale docente e ricercatore Unifi 2021 e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

La larghissima maggioranza del personale docente e ricercatore di entrambi i generi sceglie il **regime di impegno** a tempo pieno (cfr. fig. 7); più uomini che donne optano per il tempo definito (come dettato da obblighi di legge quando vi siano attività libero professionali e di lavoro autonomo incompatibili con il tempo pieno, fatta eccezione per il personale medico universitario

in afferenza assistenziale. Ciò potrebbe dipendere da una maggiore difficoltà per le donne di conciliare attività istituzionali ed ulteriori incarichi professionali con la vita privata.



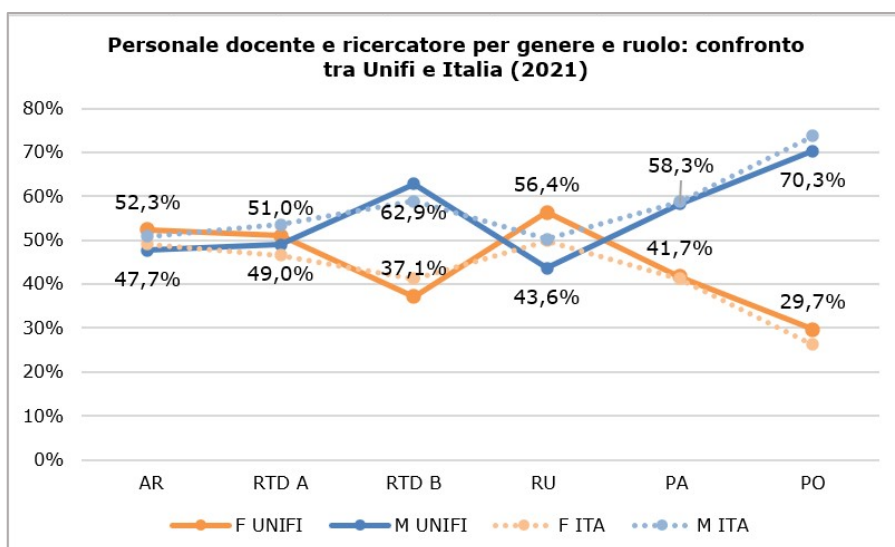
◀Fig. 7 – Distribuzione percentuale per genere e regime di impegno del personale docente e ricercatore Unifi 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

### 1.2.2 Forbice delle carriere

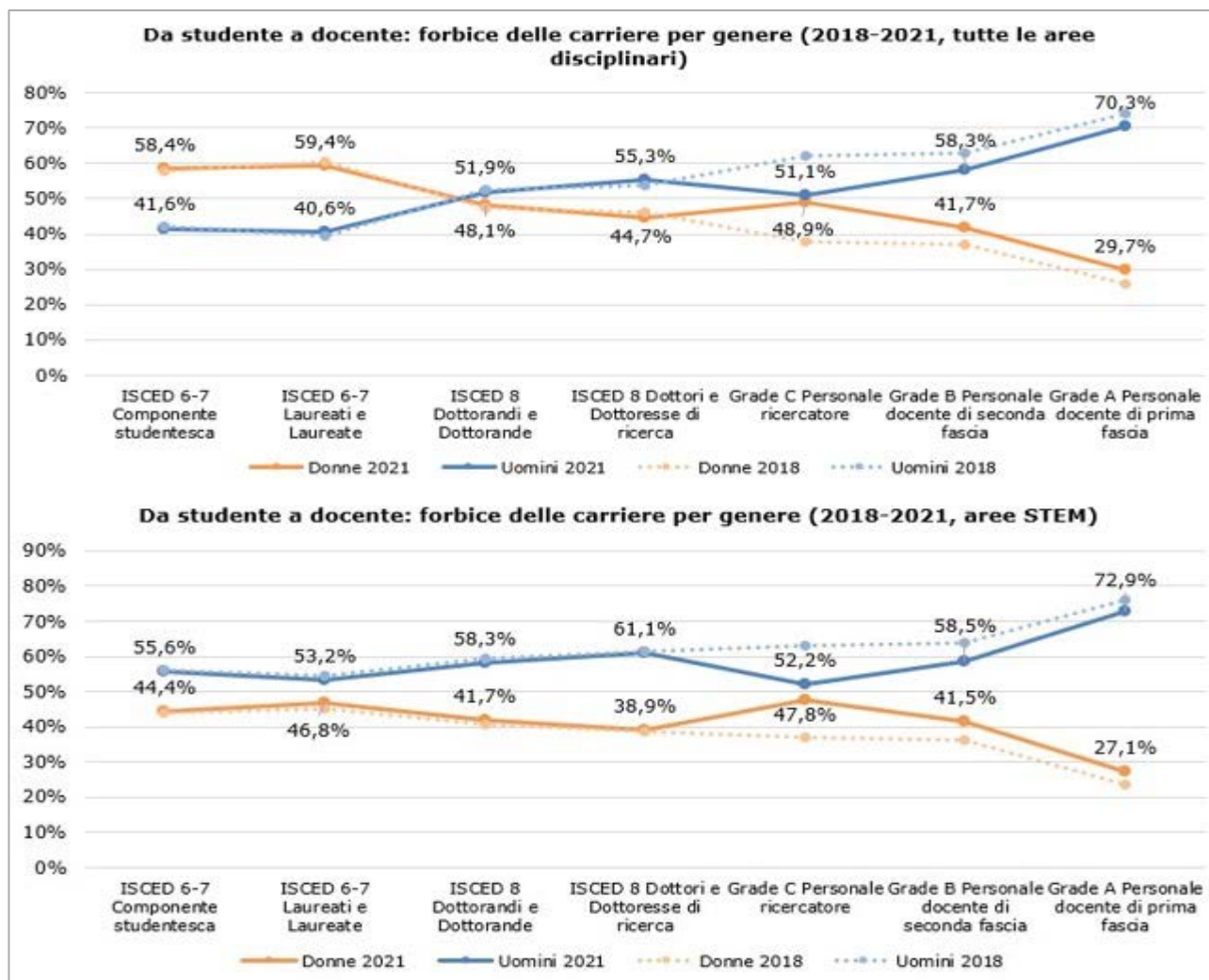
Lungo il percorso che attraversa i vari ruoli della carriera universitaria, si osserva un **lieve vantaggio femminile nelle fasi iniziali della carriera**, mentre **dal ruolo di RTDB si apre un pesante divario a sfavore delle donne**, che permane nella posizione di PA e si aggrava nel ruolo di PO (cfr. figg. 8-9). A livello nazionale la forbice è ancora più ampia di quella rilevata nel nostro Ateneo (personale PO di genere femminile Unifi: 29,7%; Italia: 26,2%).

La disparità appare ancora più pronunciata se si considera che le ragazze che si iscrivono all'università e si laureano sono più dei ragazzi (58,4% vs 41,6%). L'inversione di tendenza inizia a registrarsi al momento della frequenza del dottorato di ricerca e diventa ancora più marcata con riferimento alle percentuali di persone che acquisiscono il titolo di dottori e dottoresse di ricerca (55,3% vs. 44,7%).

Tuttavia, in prospettiva diacronica, tra il 2018 e il 2021 si osserva una **timida tendenza al riavvicinamento** delle proporzioni tra personale docente di prima e seconda fascia, sia considerando tutte le aree disciplinari che le sole aree STEM, dove comunque la percentuale di donne è lievemente minore rispetto al totale.



◀Fig. 8 – Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2021 per genere e ruolo accademico e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).



▲ Fig. 9 – Forbice delle carriere delle componenti studentesche e docenti e ricercatori Unifi 2021 per genere e area disciplinare. Le percentuali indicate nel grafico si riferiscono al dato Unifi 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

Uno degli indici creati per monitorare questi fenomeni è il *Glass Ceiling Index (GCI)*, che confronta la proporzione delle accademiche in tutti i ruoli con la proporzione delle donne in posizione apicale (PO), in un dato anno (%donne in tutti i ruoli)/%donne PO). Il valore 1 dell'indice segnala pari opportunità tra donne e uomini in termini di possibilità di accedere al ruolo di PO, mentre valori superiori a 1 rappresentano il cosiddetto effetto "soffitto di cristallo", ossia una sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni di PO rispetto al loro numero complessivo in tutti i ruoli. Dal 2017 ad oggi il valore del **Glass Ceiling Index a livello di Ateneo mostra valori sempre più favorevoli rispetto alla media nazionale ed una chiara tendenza al miglioramento** (cfr. fig. 10).

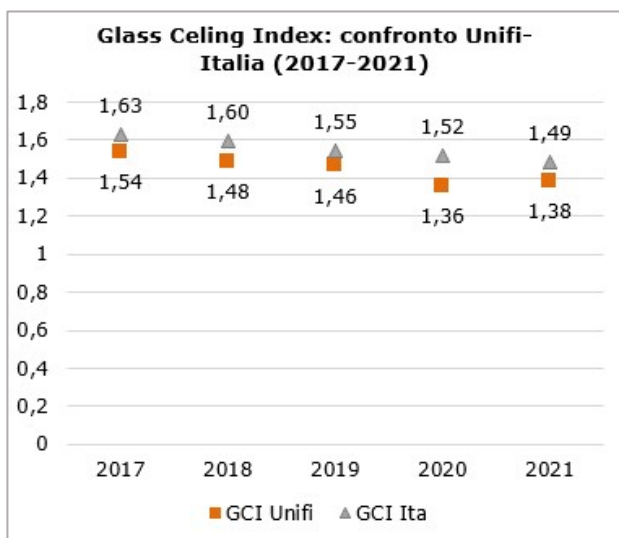
Il calcolo dell'indice **a livello dei singoli Dipartimenti di Ateneo** per il 2022 (cfr. fig. 11) restituisce **situazioni diversificate**:

- nei dipartimenti di Fisica, Ingegneria dell'Informazione e Biologia l'indice non è calcolabile, in quanto non ci sono donne PO;
- si rilevano valori molto superiori all'unità nei dipartimenti Scienze e Tecnologie Agrarie, Alimentari, Ambientali e Forestali (1,98), Scienze per l'Economia e l'Impresa (1,82), Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche (1,82) e Matematica e Informatica (1,72);



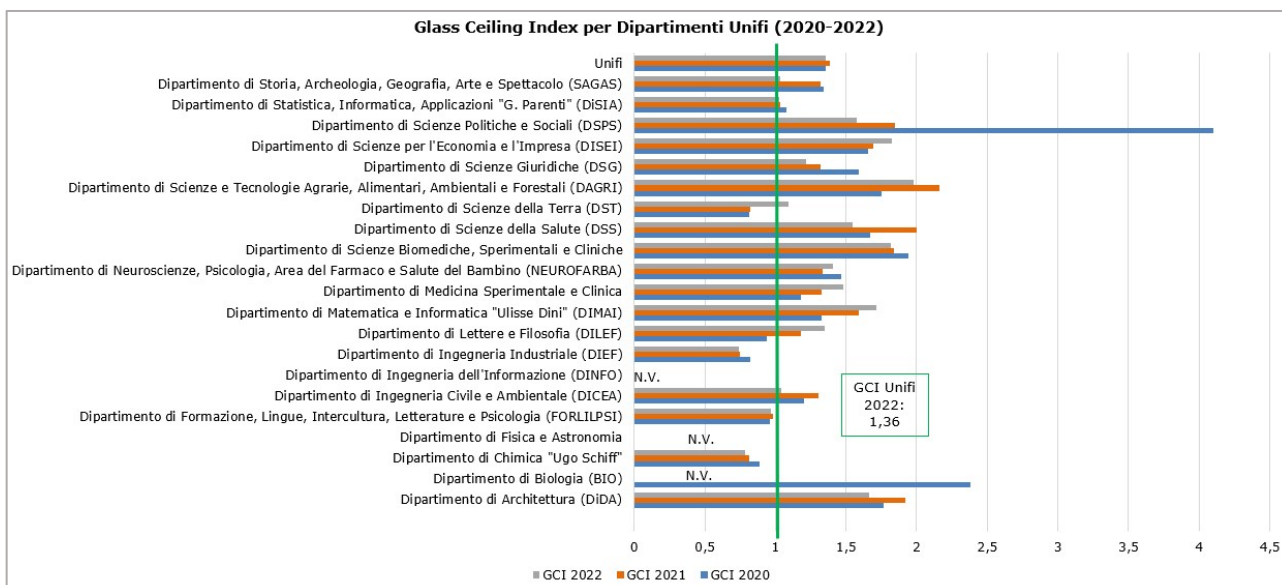
➤ nei restanti 14 dipartimenti, indipendentemente dal valore dell'indice, comunque più prossimo a 1, nel triennio 2020-2022 si osserva un tendenziale trend di miglioramento, tranne che per i dipartimenti di Scienze della Terra e Lettere e Filosofia.

Tali dati necessitano comunque di una lettura analitica, in quanto i fattori che incidono sul valore del GCI possono essere diversi all'interno di ciascun dipartimento (ad esempio, un consistente pensionamento di PO, non compensato da assunzioni femminili nella stessa posizione, o una sotto rappresentazione delle donne PO in particolari SSD; cfr. oltre).



◀Fig. 10 – Glass Ceiling Index, confronto Unifi con media Italia dal 2017 al 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento ottobre 2022).

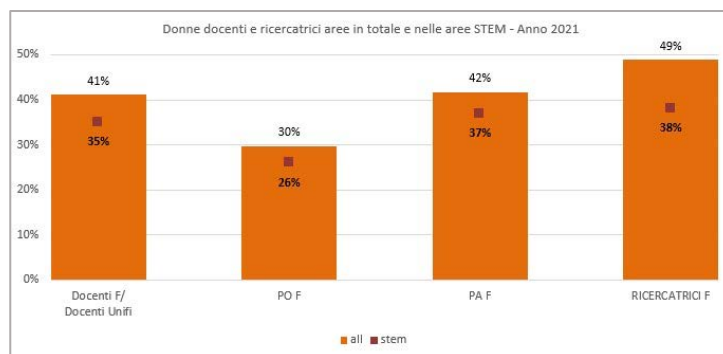
▼Fig. 11 – Glass Ceiling Index dei Dipartimenti Unifi dal 2020 al 2022. La linea verde rappresenta la situazione media di Ateneo. Fonte: Datawarehouse Ateneo Fiorentino, Docenti in servizio al 31/12 di ciascun anno.



### 1.2.3 Genere e aree disciplinari

Nelle discipline riferibili a Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (cosiddette **aree STEM**: per uniformità con le aree disciplinari della componente studentesca, sono state considerate le aree CUN 1-2-3-4-5-8-9), **la presenza femminile è costantemente inferiore in tutti i momenti del percorso accademico**, in particolare per quanto riguarda il ruolo di PO (cfr. fig. 12). Dopo il trend positivo che aveva portato il dato a crescere tra il 2017 e il 2020 di quattro punti percentuali, si segna invece una stasi nell'ultimo anno.

►Fig. 12 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2021 di genere femminile per ruolo e area disciplinare. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

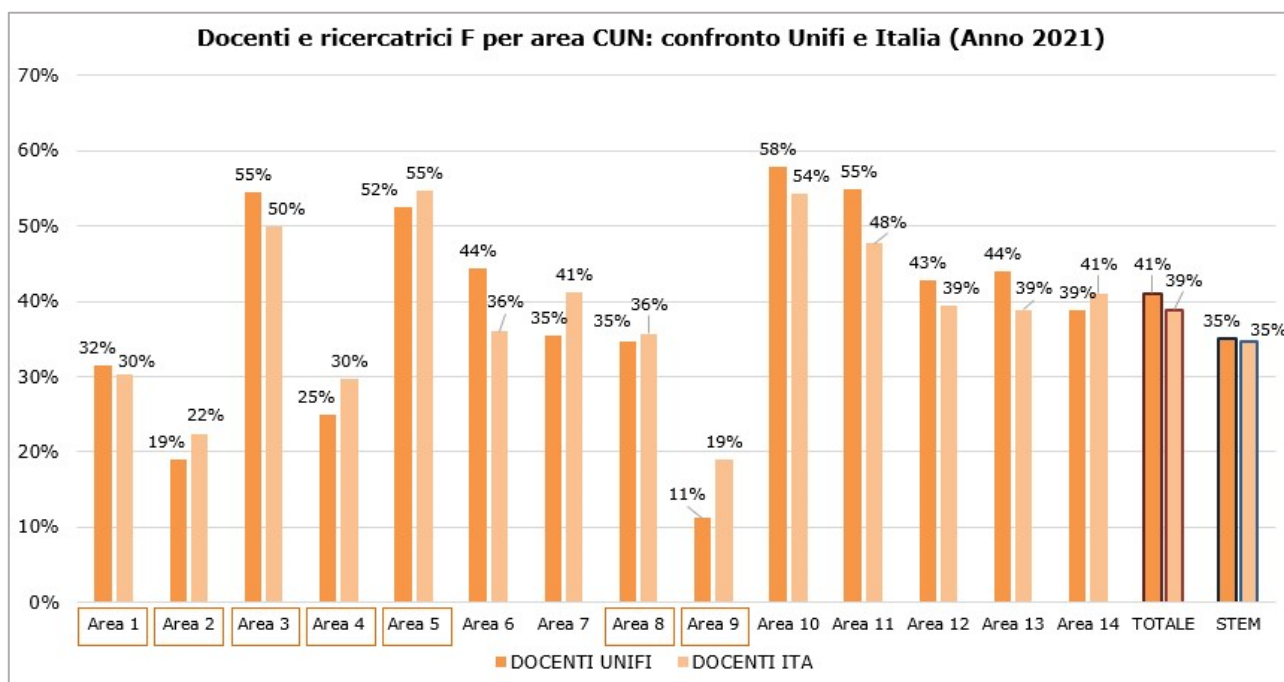


In realtà nell’ambito dell’area STEM la distribuzione di genere è maggiormente diversificata nelle diverse aree disciplinari. Disaggregando le proporzioni della componente femminile delle docenti per area CUN (cfr. fig. 13), si evidenzia che:

➤ le aree disciplinari che hanno una percentuale di presenza femminile minore rispetto al dato medio rilevato nell’area STEM sono quelle dell’**area 9 (Ingegneria industriale e dell’informazione), dell’area 2 (Scienze fisiche) e dell’area 4 (Scienze della terra)** e, in misura minore, **dell’area 1 (Scienze matematiche e informatiche)**. Tranne che per l’area 1 (Scienze matematiche e informatiche) e l’area 3 (Scienze chimiche), **il dato Unifi è sempre peggiore rispetto a quello nazionale**. Nel complesso, comunque, il dato medio nazionale risulta in equilibrio rispetto a quello di Ateneo.

➤ nelle **aree 3 (Scienze chimiche) e 5 (Scienze biologiche)** la percentuale di donne è molto superiore rispetto a quanto rilevato nell’area STEM ed è in prevalenza rispetto alla presenza di uomini.

Altre aree al di fuori delle discipline STEM dove si segnalano una **prevalenza di personale docente di genere femminile sono l’area 10 (Scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e l’area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche)**.



▲Fig. 13 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2021 di genere femminile per area CUN e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

Nella figura 14 viene descritto il **rapporto tra numero di donne e di uomini per ruolo e area disciplinare**. Il valore 1, rappresentato dal colore bianco, indica la parità numerica tra uomini e donne; i valori minori di 1 nelle diverse gradazioni di blu corrispondono alla maggiore prevalenza del genere maschile, mentre i valori superiori a uno nelle diverse gradazioni di arancione corrispondono alla prevalenza del genere femminile. Si conferma quanto già osservato rispetto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale:

➤ la **netta prevalenza di un genere sull'altro in talune aree disciplinari**: maschile nell'area informatica e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), nelle scienze fisiche e della terra, nell'ingegneria industriale e dell'informazione; femminile nelle scienze dell'antichità, filologico-letterarie, storico-artistiche, nelle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e nelle scienze chimiche;

➤ **una decisa maggioranza di uomini nel ruolo di PO anche nelle aree con una maggiore rappresentanza femminile**, tranne rarissime eccezioni (scienze chimiche, scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche);

➤ un lieve avvicinamento delle consistenze maschili e femminili nel ruolo di PA in aree tradizionalmente caratterizzate da segregazione femminile.

▼►Fig. 14 – Rapporto tra personale docente e ricercatore di genere femminile e di genere maschile per ruolo accademico e per area CUN, anni 2018 e 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2023).

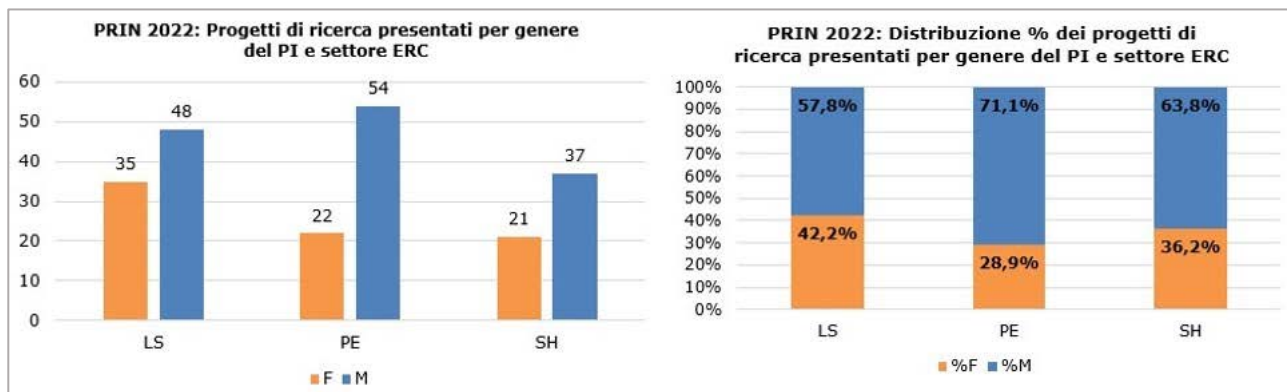
RAPPORTO DONNE- UOMINI	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	1 donna ogni uomo
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	pù di 2 donne ogni uomo

AMBITI DISCIPLINARI (AREE CUN)	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01-Scienze matematiche e informatiche	0,30	0,22	0,27	0,29	0,91	0,80	0,23	0,23
02-Scienze fisiche	0,29	0,31	0,50	0,80	0,15	0,21	0,00	0,00
03-Scienze chimiche	1,17	1,00	2,20	2,67	1,11	1,03	0,92	1,60
04-Scienze della terra	0,86	0,38	1,00	1,00	0,09	0,23	0,60	0,50
05-Scienze biologiche	0,81	0,75	1,60	1,29	1,68	1,63	0,55	0,56
06-Scienze mediche	2,00	1,45	1,70	2,15	0,54	0,66	0,29	0,30
07-Scienze agrarie e veterinarie	0,83	0,86	0,80	1,75	0,44	0,55	0,13	0,14
08-Ingegneria civile e Architettura	0,61	0,81	0,39	0,42	0,47	0,57	0,24	0,26
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,15	0,18	0,33	0,16	0,14	0,04	0,04
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,88	2,57	2,00	7,00	1,59	1,06	1,40	1,00
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,69	0,95	2,33	3,00	1,65	1,36	0,68	1,00
12-Scienze giuridiche	0,75	1,00	0,56	0,29	1,29	1,00	0,42	0,56
13-Scienze economiche e statistiche	0,83	0,83	2,33	3,00	0,85	0,97	0,34	0,50
14-Scienze politiche e sociali	0,67	0,33	3,00	3,00	0,82	0,75	0,30	0,20

#### 1.2.4 Gruppi e progetti di ricerca

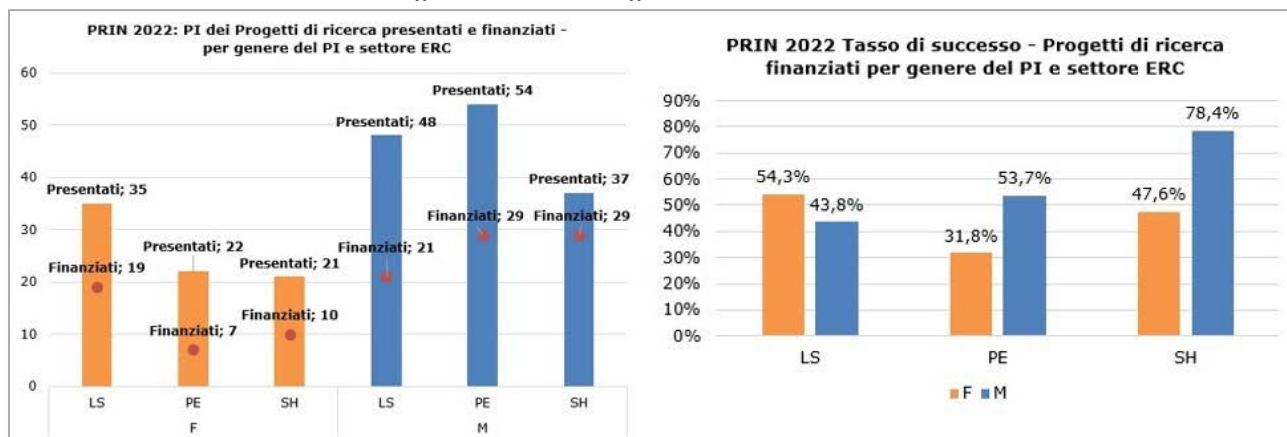
La percentuale di progetti di ricerca avviati nel 2022 da Principal Investigator (PI) di genere femminile riflette le considerazioni fin qui svolte.

Prendendo in considerazione la partecipazione ai progetti **PRIN 2022** la **disparità nella distribuzione fra generi** è diffusa su tutti i settori ERC (European Research Council), ma particolarmente **rilevante nel settore PE** (Physical Sciences and Engineering - cfr. fig. 15); il **tasso di successo** nel finanziamento è generalmente **più basso per progetti con PI donna, tranne che nel settore LS** (Life Sciences, cfr. fig. 16).

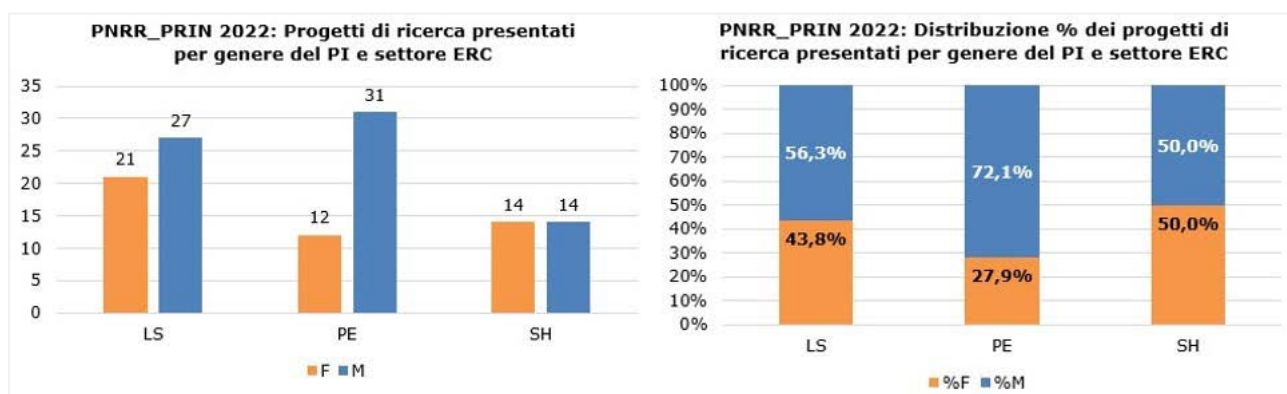


▲ Fig. 15 – N. e percentuale dei progetti di ricerca PRIN 2022 presentati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.

▼ Fig. 16 – Tasso di successo nel finanziamento dei progetti di ricerca PRIN 2022 avviati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.



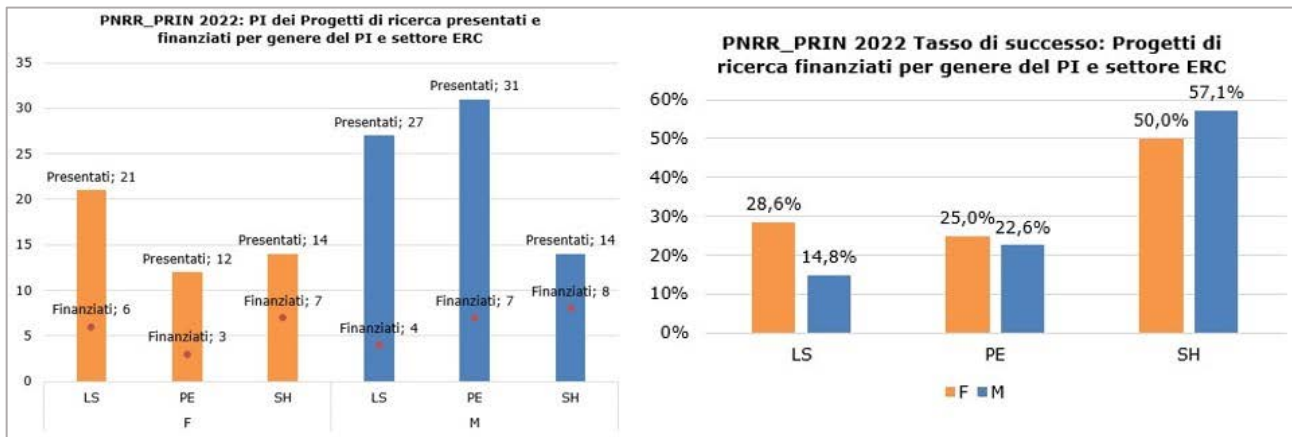
Per quanto riguarda invece i **progetti PNRR\_PRIN 2022** (cfr. figg. 17-18), le **proporzioni** tra PI di genere maschile e femminile sono **più equilibrate** nei settori LS e SH (Social Sciences and Humanities), ed i tassi di successo più alti per le donne nei settori LS e PE e solo lievemente più bassi nel settore SH.



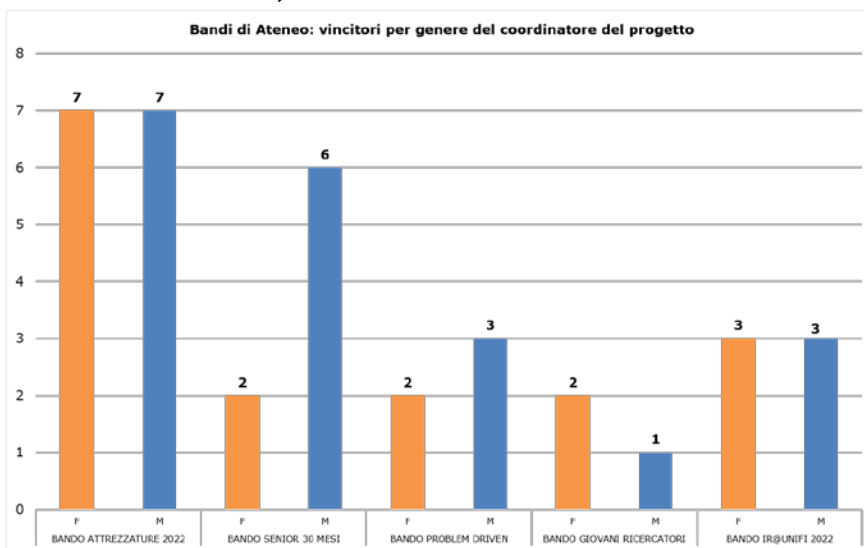
▲ Fig. 17 – N. e percentuale dei progetti di ricerca PNRR\_PRIN 2022 presentati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.



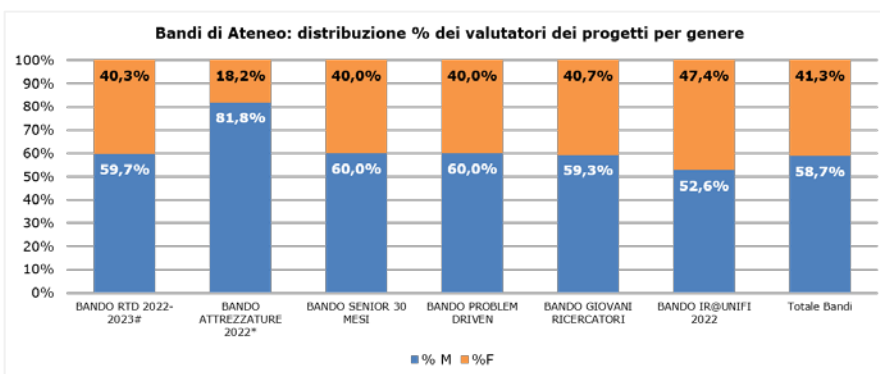
▼Fig. 18 – Tasso di successo dei progetti di ricerca PNRR\_PRIN 2022 avviati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.



Tra le iniziative di sostegno e promozione dell'attività di ricerca, l'Ateneo promuove annualmente una serie di **bandi per l'acquisto di attrezzature e per il finanziamento di progetti competitivi** (cfr. Bilancio Sociale, § 4.2). **Le quote assegnate sono nel complesso equamente suddivise per genere**, sia relativamente ai vincitori che ai coordinatori di progetto (cfr. fig. 19). Tra i valutatori dei progetti presentati la componente maschile è maggiormente rappresentata in ogni tipologia di bando (cfr. fig. 20), e ciò può essere messo in relazione con la disparità di rappresentanza nella banca dati Reprise (alla quale l'Ateneo ricorre per il bando per i progetti competitivi dei RTD) e nella Commissione Ricerca di Ateneo (che valuta i progetti nel bando infrastrutture).



◀Fig. 19 – Vincitori dei bandi di Ateneo Unifi 2022 per genere del coordinatore del progetto. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico.



◀Fig. 20 – N. e percentuale dei valutatori ai bandi di Ateneo Unifi 2022 per genere. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico.

## 1.3 Personale tecnico amministrativo

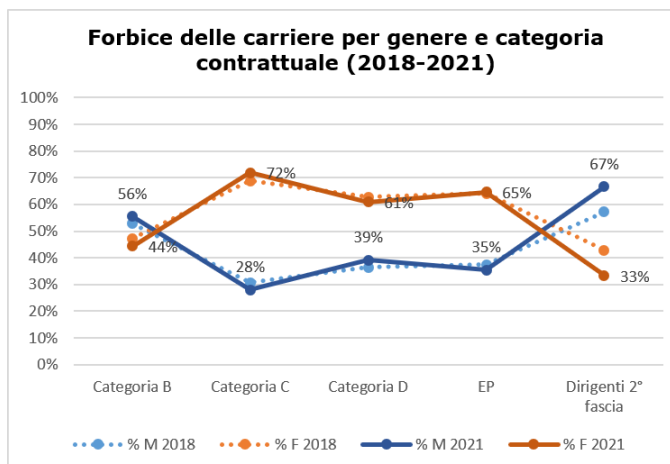
### 1.3.1 Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative

Tra il personale tecnico amministrativo nel periodo osservato (2018–2021, cfr. fig. 21) vi è una **decisa prevalenza del genere femminile** nelle categorie contrattuali C, D ed EP (mediamente 67%), **che tuttavia cala leggermente al crescere dei livelli contrattuali**. Parimenti, il personale dirigente vede la prevalenza del genere maschile (67%). Tuttavia, tra il 2022 e il 2023, con l'ingresso di tre nuove dirigenti donne, si osserva una tendenza al riequilibrio anche in questa fascia. Nel 2021 l'incarico di Direttore Generale era ricoperto da una donna; nel 2022, da un uomo.

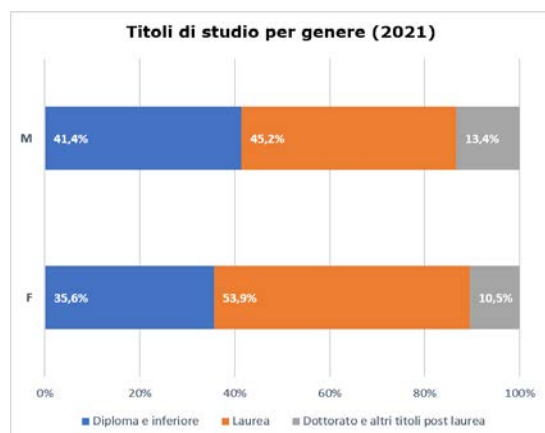
Nel triennio 2019-2021 circa il 4% del personale in servizio è assunto con **contratti a tempo determinato**; la quota femminile si attesta stabilmente sulle percentuali osservate nella popolazione totale (65%). La quota di personale di genere femminile appartenente alle **categorie protette** – conforme nei numeri a quanto stabilito dalla normativa - rappresenta circa il 60% del totale, con una maggiore presenza nelle categorie B e C, e risulta essere di poco inferiore rispetto al dato percentuale riferito alle consistenze generali.

La percentuale di personale che possiede una **laurea o titoli superiori** (cfr. fig. 22) è complessivamente **più elevata per il genere femminile** rispetto a quello maschile (64,4% vs 58,6%).

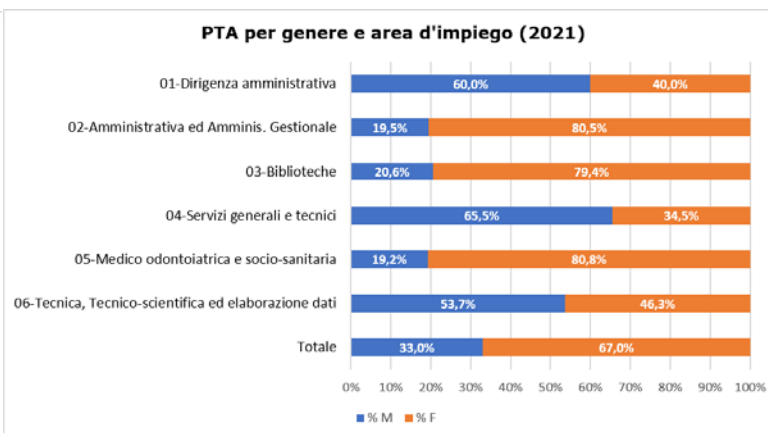
La ripartizione nelle **aree funzionali** (cfr. fig. 23) mostra che la **proporzione del personale di genere femminile** è particolarmente elevata nell'ambito amministrativo-gestionale, nelle biblioteche e nell'area socio-sanitaria, e decisamente **più bassa nei servizi tecnici e nell'area tecnico scientifica ed elaborazione dati, anche se con una lieve tendenza al rialzo** (2,3 %) rispetto all'anno precedente.



▲Fig. 21 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria contrattuale, anni 2018 e 2021. I valori riportati nel grafico si riferiscono al 2021. Fonte: Conto annuale MEF Struttura personale – Occupazione, dati al 31/12 di ciascun anno.

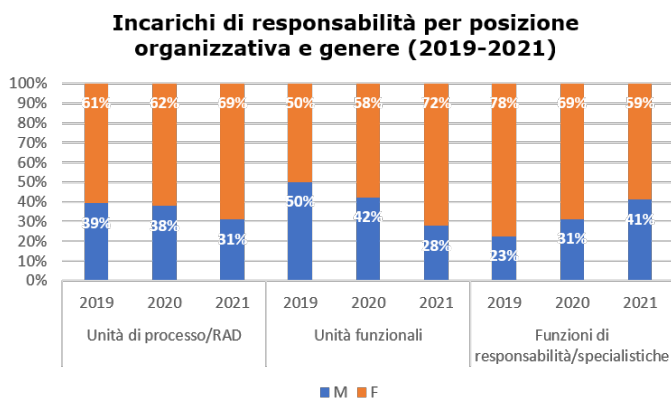


▲Fig. 22 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio nel 2021 per genere e livello di istruzione. Fonte: Conto annuale MEF Struttura personale – Titolo di studio, dati al 31/12 di ciascun anno.

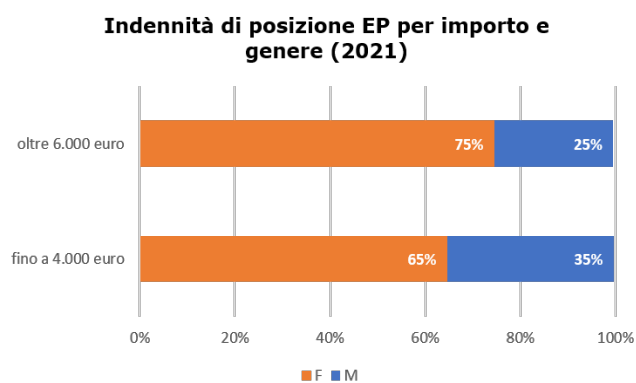


▲Fig. 23 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio nel 2021 per genere e area funzionale di impiego. Fonte Opendata MUR (dati.ustat.miur.it), Serie Personale TA, dati al 31/12/2021 (aggiornamento ottobre 2023).

Nel 2021, il 69% del personale di categoria EP è di genere femminile la ripartizione degli **incarichi di responsabilità** connessi a questa categoria contrattuale è perfettamente in linea con tale quota; le donne percepiscono in percentuale maggiore le indennità più elevate. Anche per le altre posizioni organizzative previste per il comparto (responsabili di unità funzionale/direttori tecnici, funzioni di responsabilità e funzioni specialistiche) **la rappresentanza femminile è generalmente più frequente, più o meno in linea con le consistenze generali** (cfr. figg. 24-25).



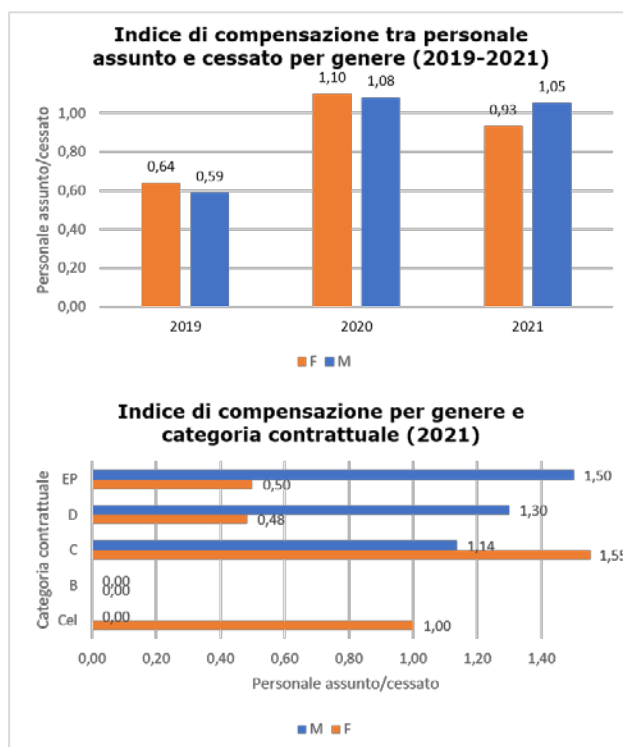
▲ Fig. 24 – Percentuale del personale tecnico amministrativo che ricopre incarichi organizzativi per genere e tipologia di posizione, anni 2019-2021. Fonte: Area Persone e Organizzazione (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).



▲ Fig. 25 – Percentuale del personale tecnico amministrativo EP per genere e fascia economica dell'indennità di posizione 2021. Fonte: Area Persone e Organizzazione (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).

### 1.3.2 Età e anzianità di servizio

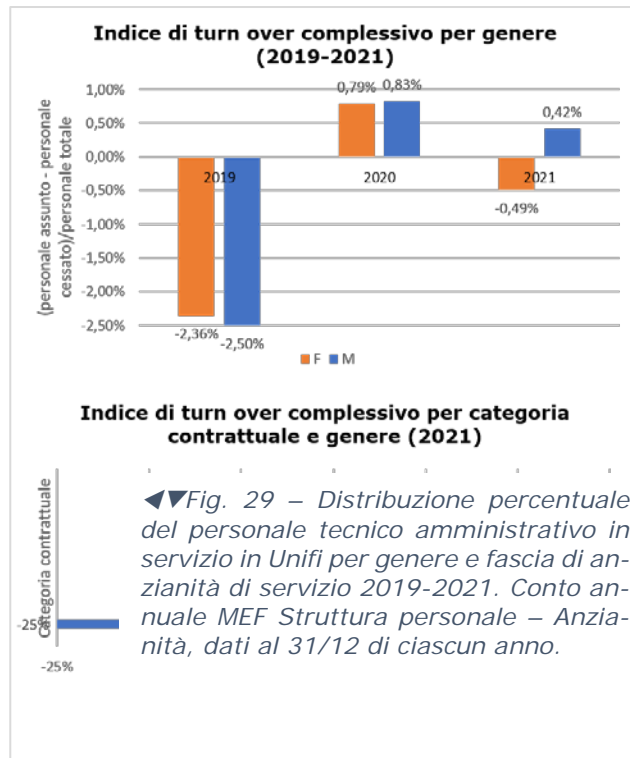
Dal 2020 si è avviato in Ateneo un ricambio via via più incidente tra il personale tecnico amministrativo, soprattutto a causa dei numerosi pensionamenti. **L'indice di compensazione** (unità di personale assunto / unità di personale cessato; con indice uguale ad 1 la situazione è in equilibrio) evidenzia che **le assunzioni hanno compensato le cessazioni, in misura simile per entrambi i generi**. Nel 2021, l'indice è maggiore per il personale di genere femminile di categoria C; **nelle categorie D ed EP si osserva una tendenza favorevole alla componente maschile** (cfr. fig. 26). Per quanto riguarda **l'indice di turnover complessivo** (differenza personale cessato e assunto su personale totale; con valore pari a 0 la situazione è in equilibrio; cfr. fig. 27) nel 2019 è stato negativo per entrambi i generi, nel 2020 è stato leggermente positivo e in equilibrio fra i generi (circa 0,8%) e nel 2021 è negativo per il genere femminile (-0,49%) e positivo per quello maschile (0,42%).



▲ Fig. 26 – Indice di compensazione tra personale assunto e cessato per genere e categoria contrattuale, anni 2019-2021. Fonte: Area Persone e Organizzazione (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).

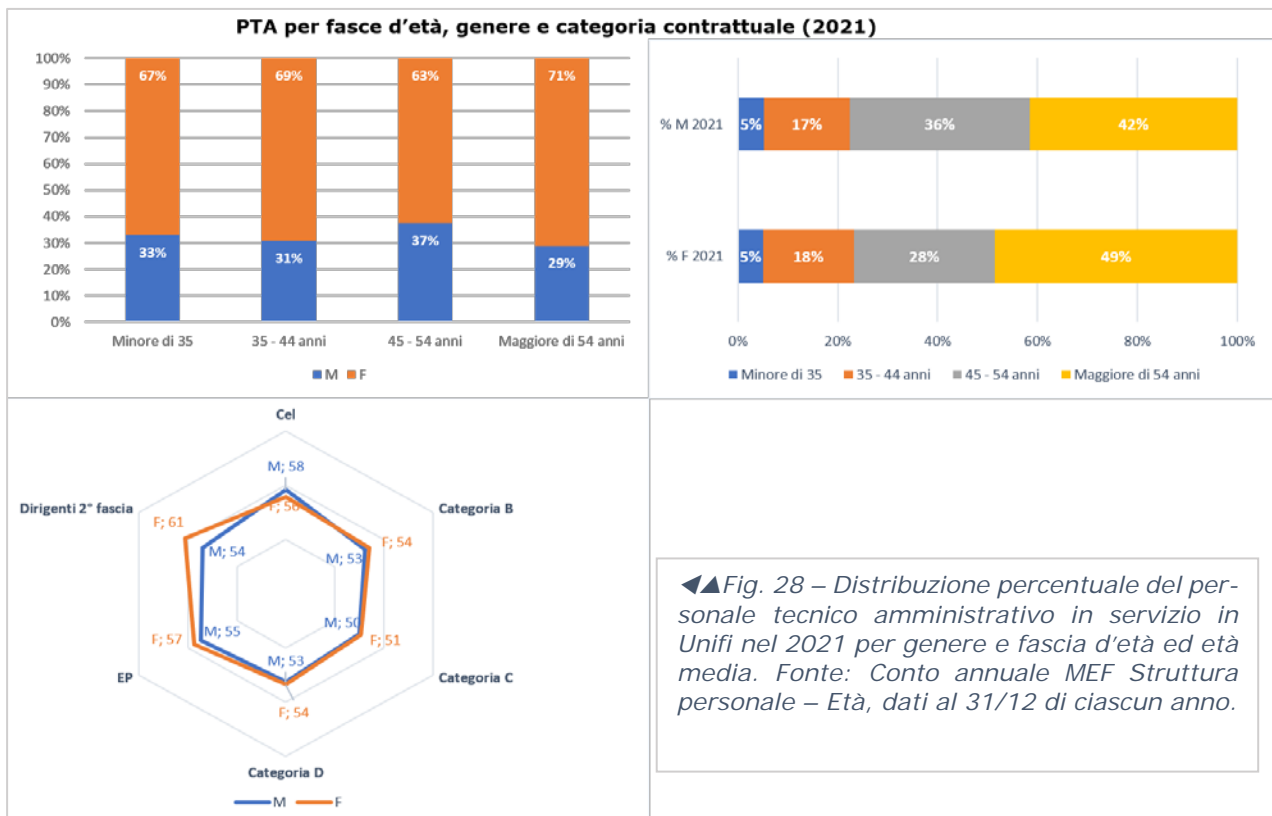
Anche in questo caso i valori sono maggiori per le donne nella categoria C; nelle categorie D ed EP i valori sono, invece, negativi per la componente femminile e positivi per quella maschile; nella categoria B e nei CEL il genere femminile è in equilibrio (0%) mentre quello maschile fa registrare rispettivamente un - 10% e un - 25%.

**L'età media** del personale tecnico amministrativo, pari a 52 anni nel 2021, si sta leggermente abbassando (53 anni nel 2019); la distribuzione per genere mostra valori coerenti con le consistenze complessive in ogni fascia d'età, ma una presenza femminile lievemente maggiore alla media nella fascia sopra i 54 anni. Si osservano valori simili tra i due generi anche all'interno delle diverse categorie contrattuali, ad eccezione delle categorie **EP e Dirigenti**, in cui **l'età media della componente femminile è maggiore** (cfr. fig. 28). Quasi la metà del personale (47%), con proporzioni analoghe all'interno della classe di uomini e donne, ha un'anzianità di servizio elevata, compresa tra 21 e 31 anni e oltre di attività; **nel triennio 2019-2021** si assiste ad un **deciso incremento del personale nelle fasce da 0 a 10 anni di servizio**, in ragione delle nuove assunzioni (cfr. fig. 29).

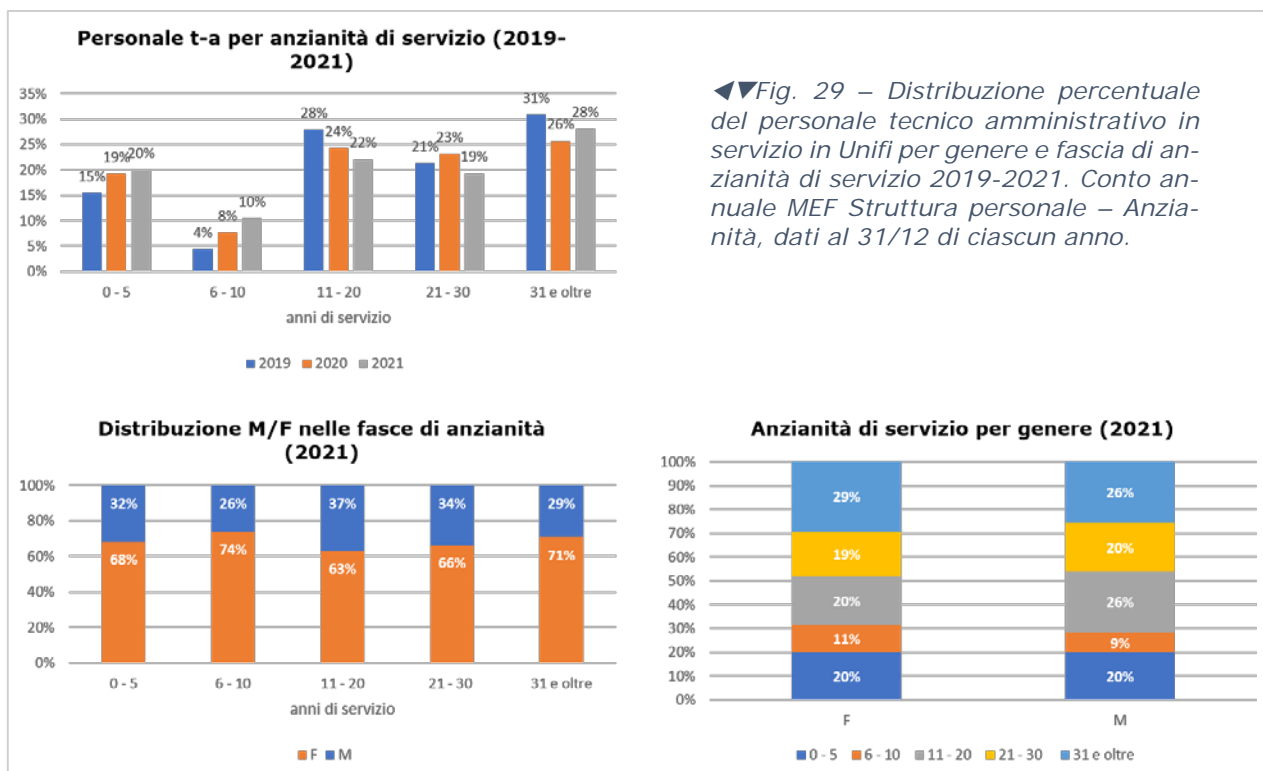


◀▼Fig. 29 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi per genere e fascia di anzianità di servizio 2019-2021. Conto annuale MEF Struttura personale – Anzianità, dati al 31/12 di ciascun anno.

▲Fig. 27 – Indice di turn over per genere e categoria contrattuale, anni 2019-2021. Fonte: Area Persone e Organizzazione (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).



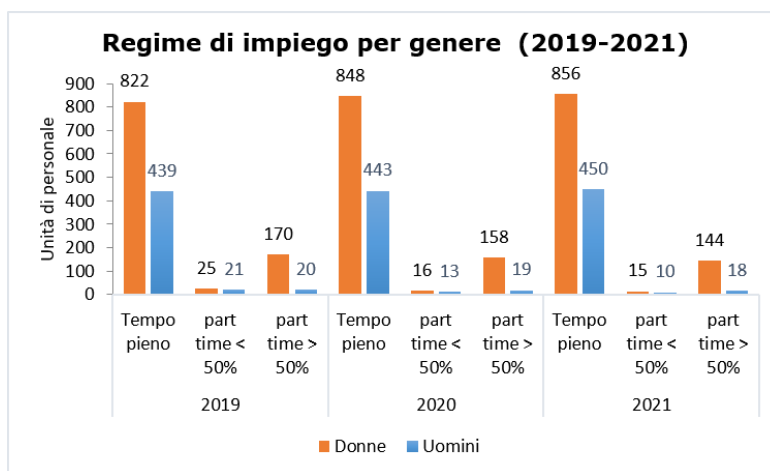
◀▲Fig. 28 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2021 per genere e fascia d'età ed età media. Fonte: Conto annuale MEF Struttura personale – Età, dati al 31/12 di ciascun anno.



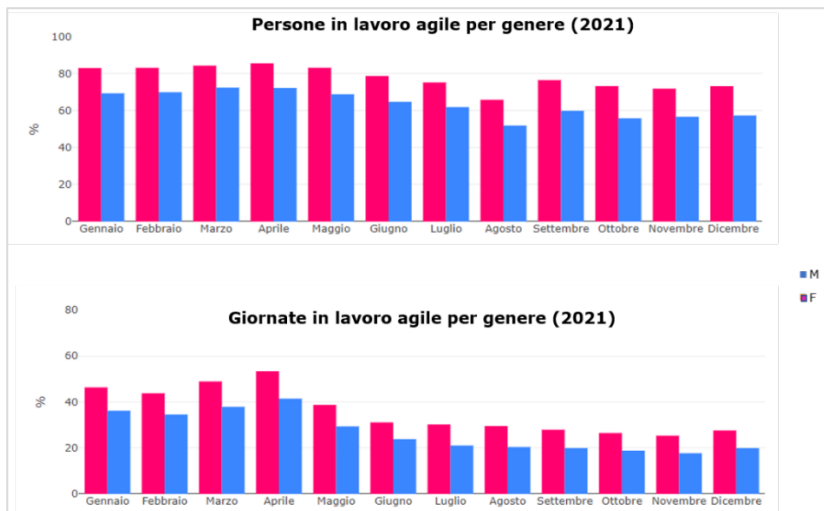
◀▼Fig. 29 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi per genere e fascia di anzianità di servizio 2019-2021. Conto annuale MEF Struttura personale – Anzianità, dati al 31/12 di ciascun anno.

### 1.3.3 Regime di impiego e modalità di lavoro

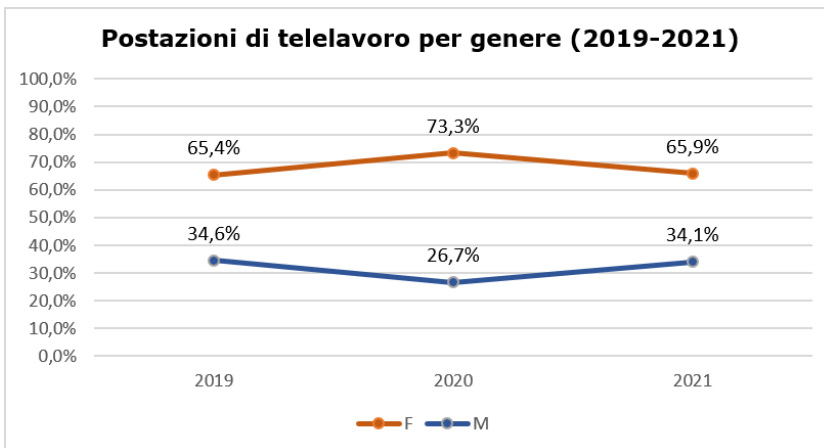
Tra il personale in servizio nel 2021 circa **l'84% delle donne e il 94% degli uomini** è in regime di impiego a **tempo pieno**; **l'85%** delle 187 unità impiegate in regime ridotto (**part-time** maggiore o minore del 50%) **appartiene al genere femminile** (cfr. fig. 30). In ogni caso, nell'ultimo triennio **aumentano sia tra gli uomini che tra le donne le unità di personale che sono in regime di impiego a tempo pieno** (84,2% nel 2019 vs. 87,5% del 2021); tale incremento è da mettersi in relazione con l'introduzione e/o il consolidamento degli istituti di **conciliazione vita-lavoro**, quali telelavoro e lavoro agile.



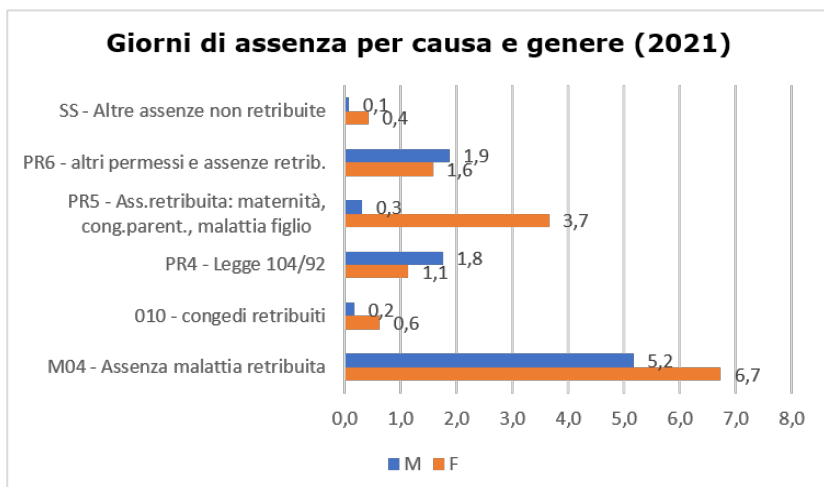
▲Fig. 30 – N. unità di personale tecnico amministrativo per regime di impiego e genere (2019-2021). Fonte: Conto annuale MEF Struttura personale – Occupazione, dati al 31/12 di ciascun anno.



▲Fig. 31 – Distribuzione percentuale M/F del personale con almeno 1 giorno di lavoro agile mensile sul totale del personale in servizio nel 2021 e delle giornate in lavoro agile sul totale di giornate di lavoro effettivo dell'anno 2021. Fonte: Cruscotto Direzionale UNIFI sul Lavoro Agile Cabina di regia POLA.



▲Fig. 32 – Distribuzione percentuale delle postazioni di telelavoro assegnate in UNIFI per genere (2019-2021). Fonte: Area Persone e Organizzazione (approvazione atti).



▲Fig. 33 – N. giorni medi di assenza fruiti nel 2021 per causale di assenza e genere del richiedente. Fonte: Conto annuale MEF Assenze, dati al 31/12/2021.

Nella prima parte del 2021, ancora caratterizzata dal quadro pandemico, vi è stato un maggiore ricorso al **lavoro agile**, via via decrescente con la ripresa delle attività in presenza, fino ad attestarsi stabilmente, nell'ultima parte dell'anno 2021, intorno al **30% delle giornate effettive di lavoro per le donne, e al 20% per gli uomini**. Nel corso dell'anno, **mediamente il 78% del personale contrattualizzato di genere femminile e il 63% del genere maschile ha svolto almeno una giornata di lavoro al mese in modalità agile** (cfr. fig. 31). Anche il ricorso al telelavoro è decisamente più frequente tra le lavoratrici (cfr. fig. 32).

Il personale di **genere femminile** tende mediamente ad usufruire di un **numero di giorni di assenza superiore rispetto agli uomini, soprattutto per i congedi maternità, parentali e per malattia del figlio** (cfr. fig. 33). Lievemente più alta la fruizione da parte degli uomini di permessi collegati alla L. 104/92 e di altri permessi retribuiti previsti nelle leggi speciali / CCNL.

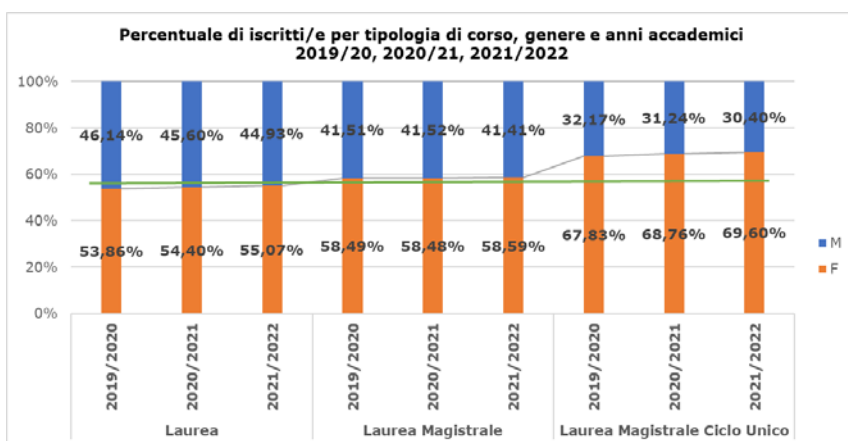
La prevalenza femminile nell'accesso a questi istituti (part-time, lavoro agile, telelavoro, permessi), se da un lato è in linea con le maggiori consistenze del genere femminile tra il personale tecnico amministrativo, dall'altro appare indicare la maggiore esigenza di un'organizzazione del lavoro flessibile, capace di conciliare i tempi di lavoro con gli impegni della vita privata e familiare, spesso di pertinenza del solo genere femminile.



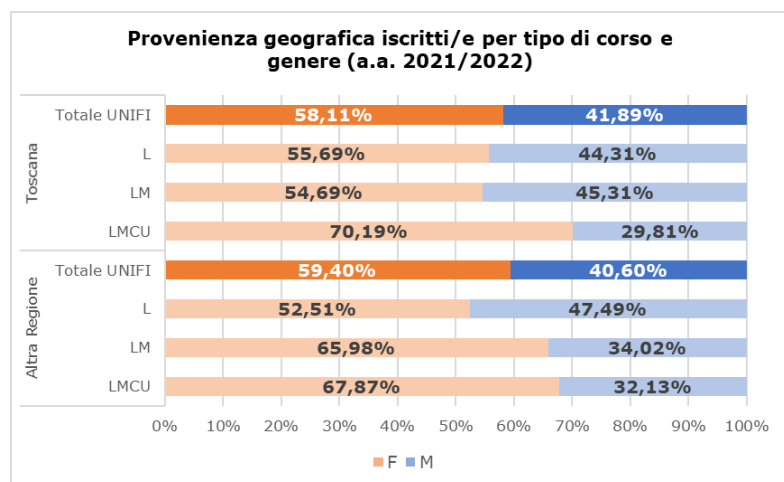
## 1.4 Componente studentesca

### 1.4.1 Scelta dei percorsi e avvii di carriera

Nel triennio accademico 2019/20-2021/22 la ripartizione percentuale tra iscritte e iscritti ai **Corsi di Laurea** si mantiene stabile, con una **prevalenza della componente femminile** (media 58%), in continua, lieve crescita e più marcata nelle Lauree Magistrali a Ciclo Unico (cfr. fig. 34). La ripartizione per genere della provenienza geografica riflette sostanzialmente la distribuzione media delle iscrizioni per genere, anche se tra gli iscritti alle lauree triennali provenienti da altre regioni la percentuale di studentesse è lievemente inferiore alla media (cfr. fig. 35). Dall'Indagine Almalaurea sul Profilo dei Laureati 2022 si rileva una maggioranza femminile anche nelle quote di cittadini stranieri (5,1% contro il 3,8% di maschi). Si osserva inoltre che la percentuale di studentesse di prima generazione, provenienti da famiglie senza genitori già laureati (69%) e appartenenti alla classe del lavoro esecutivo (20%), è maggiore rispetto a quella maschile (rispettivamente 63% e 18%), mentre la componente maschile è maggiormente rappresentata negli appartenenti alla classe media impiegatizia e alla classe elevata.

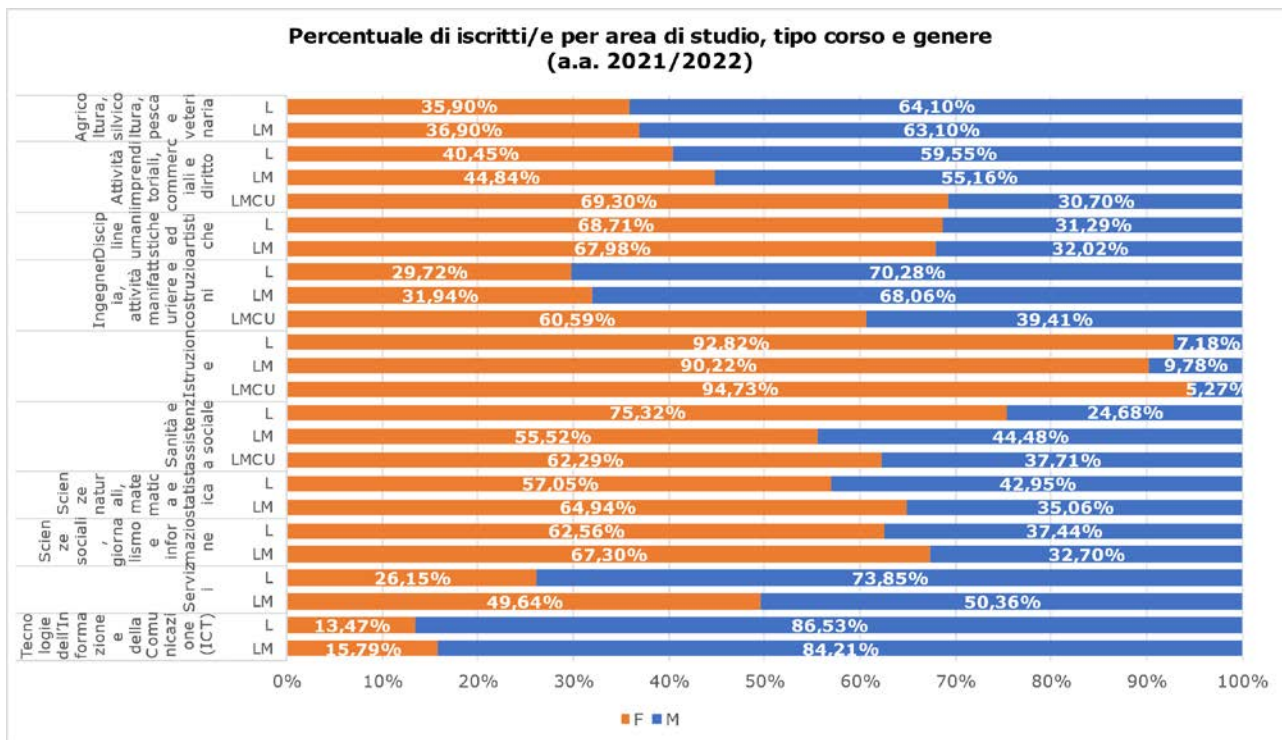


◀Fig. 34 – Distribuzione percentuale degli iscritti per genere e tipologia di CdS, a.a. 2019/20, 2020/21, 21/22. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).

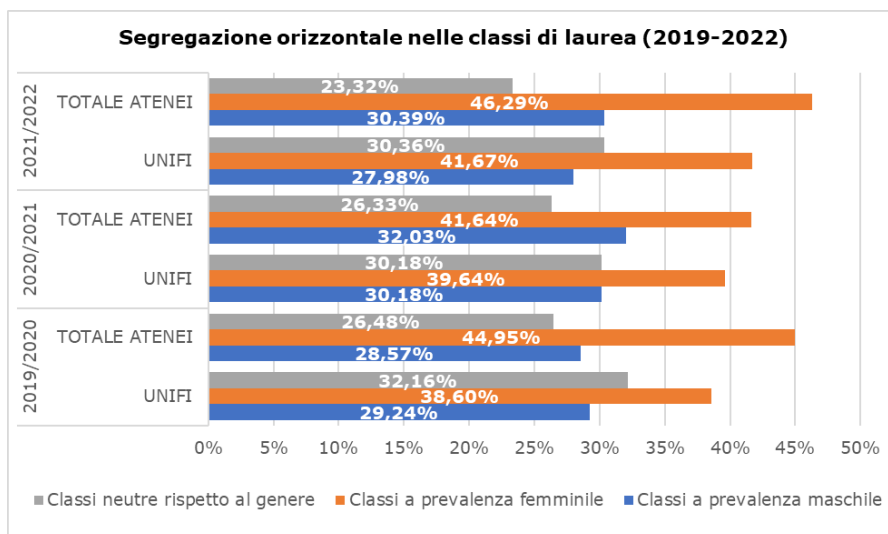


◀Fig. 35 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 21/22 per genere e area geografica di provenienza. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).

La distribuzione degli iscritti per aree disciplinari conferma il fenomeno della **segregazione orizzontale sia femminile che maschile in alcuni settori della conoscenza**: si evidenzia, infatti, malgrado un lento recupero del gap, ancora una decisa **preponderanza maschile nei corsi di ingegneria e ICT**, un'assoluta **maggioranza femminile nei corsi di scienza della formazione** e, seppur in misura minore, nelle aree **sanitaria, umanistica e delle scienze sociali** (cfr. fig. 36). In generale, circa il 30% dei corsi di studio dell'Ateneo attivi nel 2021/22 mostrano una equa ripartizione degli iscritti (cfr. fig. 37 – dato stabile rispetto all'anno precedente e migliore rispetto al 23% del dato nazionale, in calo invece di tre punti percentuali).



▲Fig. 36 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 21/22 per genere, area disciplinare e tipologia di CdS. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).



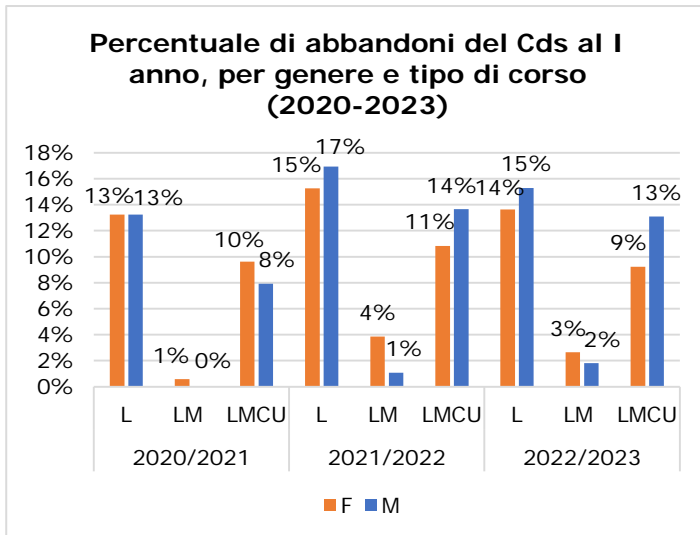
◀Fig. 37 – Segregazione dei corsi di studio rispetto al genere: percentuale delle classi di laurea con prevalenza maschile e femminile e classi neutre rispetto al genere, a.a. 2019/20, 20/21, 21/22, UNIFI e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).

### 1.4.2 Percorso di studi

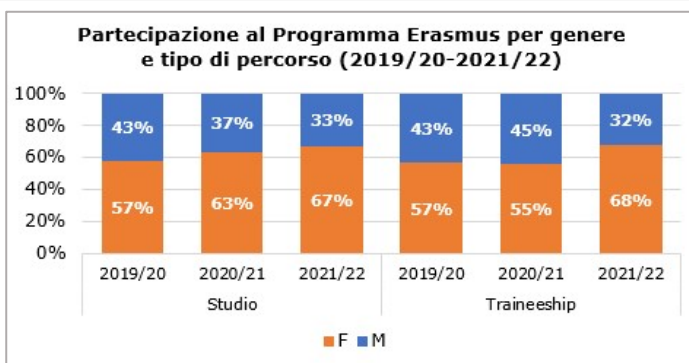
Il **tasso di abbandono al termine del primo anno di studi** è lievemente maggiore tra gli studenti di genere maschile nei CdS triennali e a ciclo unico, e lievemente più elevato tra le studentesse delle lauree magistrali (cfr. fig. 38).

La partecipazione al programma Erasmus è maggiore tra le studentesse rispetto ai colleghi maschi, in misura ben superiore alla proporzione media delle iscritte (quasi 10 punti percentuali, cfr. fig. 39).





◀ Fig. 38 – Distribuzione percentuale degli studenti che abbandonano al I anno di Cds per genere e tipo di corso, a.a. 20/21-21/22, 22/23. Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (aggiornamento settembre 2023).

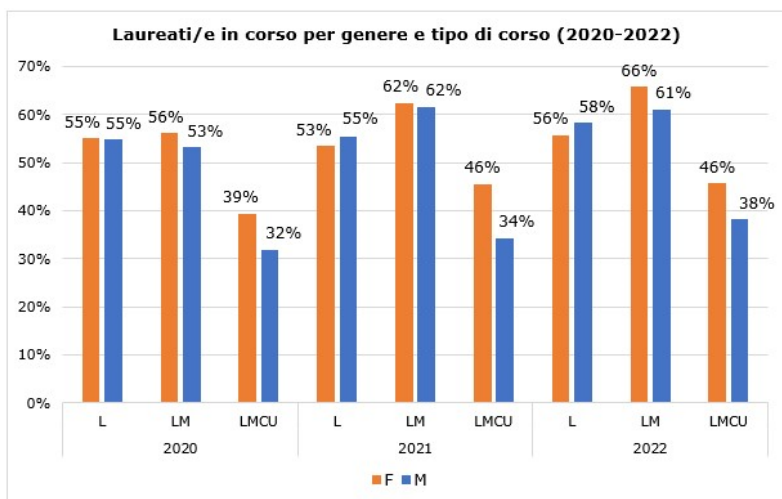


◀ Fig. 39 – Partecipazione studentesca al programma Erasmus: distribuzione percentuale per genere e tipo di programma, a.a. 2019/20-2021/22. Fonte: Area Servizi alla Didattica, UP Mobilità Internazionale (aggiornamento gennaio 2023).

La ripartizione tra generi dei **laureati** è **in linea con le consistenze delle iscrizioni**; la tendenza nel triennio 2019-2021 è quella di un riequilibrio tra generi rispetto agli anni precedenti, dove la percentuale di studentesse laureate era superiore a quella delle iscrizioni (cfr. fig. 40). Le **prestazioni delle studentesse** restano, comunque, un po' **migliori**: i voti di laurea sono tendenzialmente più elevati (in particolare, la votazione massima viene conseguita dal 63% delle studentesse e dal 37% degli studenti – cfr. fig. 40) e nelle lauree magistrali e a ciclo unico si laureano più frequentemente entro la durata normale del corso (mentre sulle triennali è migliore il dato degli studenti, cfr. fig. 41).



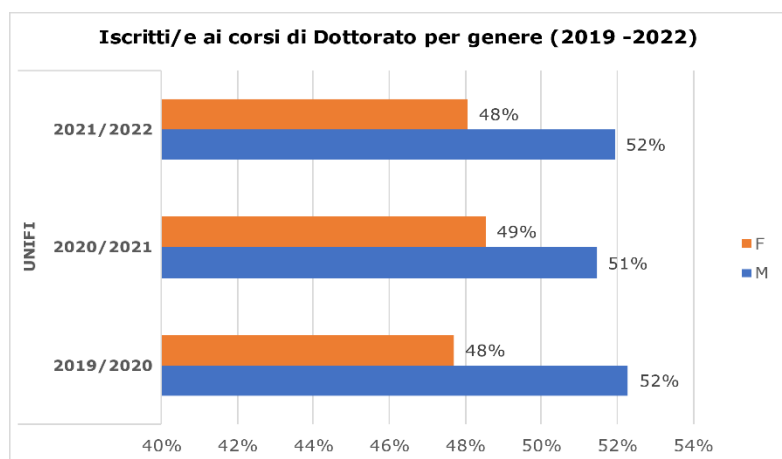
▲ Fig. 40 – Distribuzione percentuale dei laureati anni solari 2019-2021 e voto medio di laurea 2021 per genere. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).



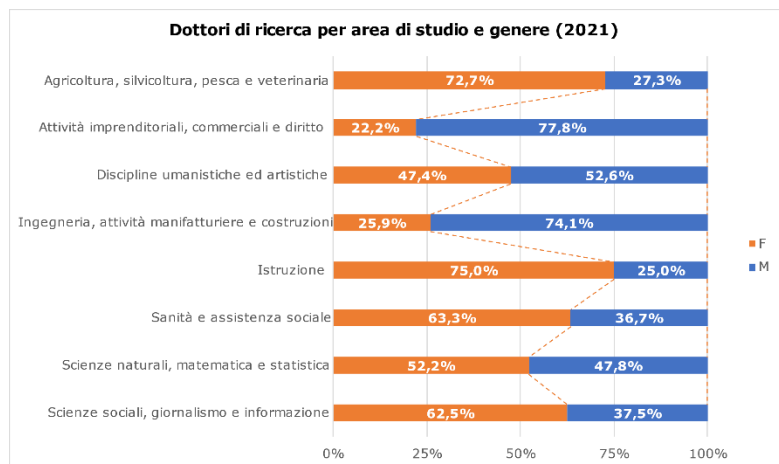
◀Fig. 41 – Distribuzione percentuale dei laureati in corso per genere e tipo di corso, anni solari 2020, 2021, 2022. Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (aggiornamento settembre 2023).

### 1.4.3 Post-laurea

Nell'ultimo triennio la percentuale di **iscritte al dottorato di ricerca** è sempre leggermente inferiore rispetto a quella maschile (cfr. fig. 42) ed è analoga alla media nazionale. Anche per i dottorati si assiste ad un fenomeno di segregazione orizzontale (anche se in misura minore rispetto ai Corsi di Laurea, cfr. fig. 43) con una **presenza femminile più marcata nelle aree dell'istruzione, della sanità e delle scienze sociali**. Anomalo, rispetto a quanto avviene per i CdS, il dato dei dottorati delle **scienze agrarie**, dove prevale il genere femminile.

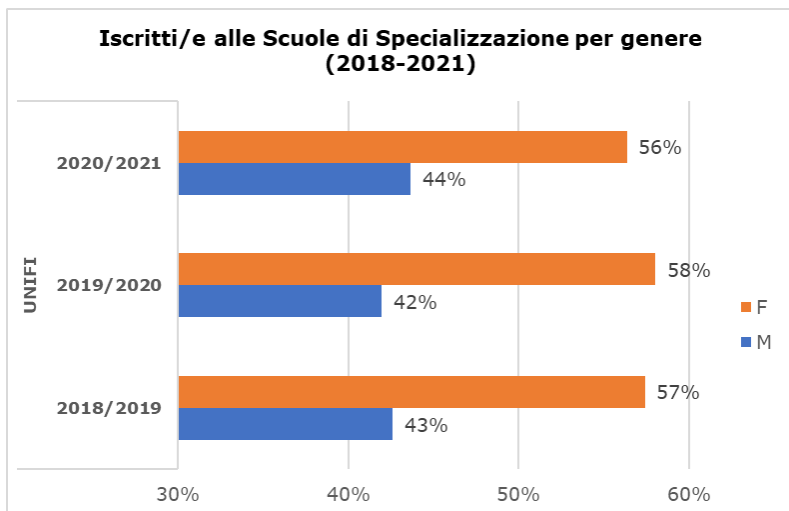


◀Fig. 42 – Distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato per genere, a.a. 19/20, 20/21, 21/22. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).



◀Fig. 43 – Distribuzione percentuale dei dottori di ricerca anno solare 2021 per genere e area disciplinare. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).

Nelle **Scuole di Specializzazione** la **componente femminile rappresenta la maggioranza degli iscritti**, dato che non sorprende visto che la maggior parte di queste Scuole appartengono all'area medico-sanitaria e a quella umanistica (cfr. fig. 44).



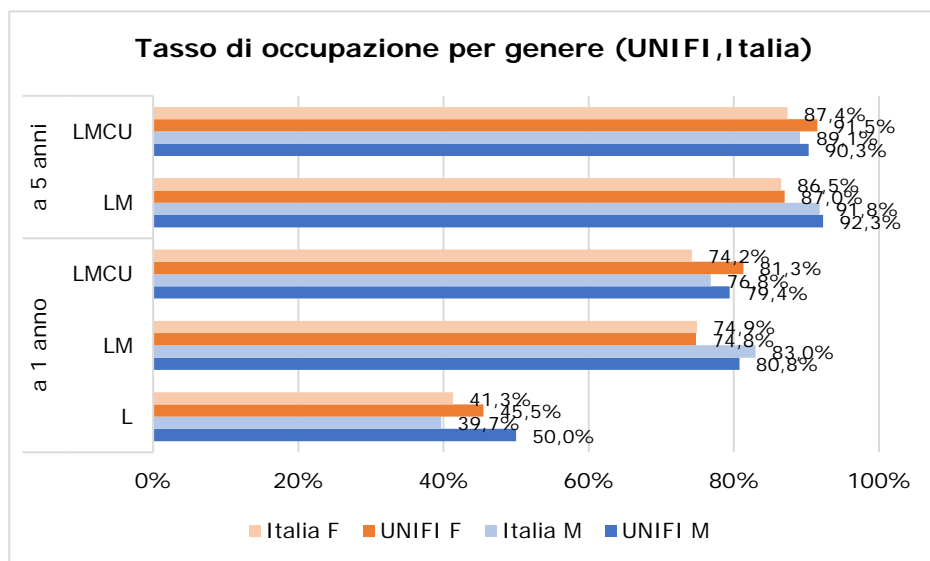
◀Fig. 44 – Distribuzione percentuale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere, a.a. 18/19, 19/20, 20/21. Fonte: Opendedata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2023).

#### 1.4.4 Condizione occupazionale

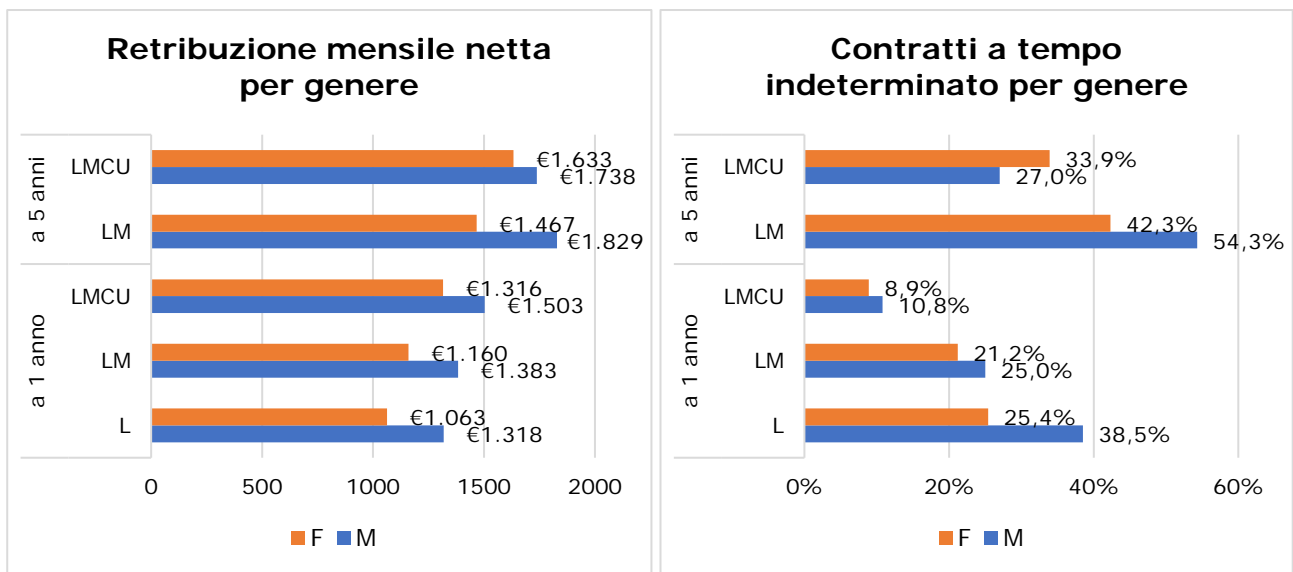
Le migliori performance del genere femminile nel ciclo degli studi non si riflettono direttamente in una migliore **condizione occupazionale**. Infatti dai dati dell'indagine Almalaurea 2023 (cfr. fig. 45), ad un anno dal titolo il tasso di occupazione è **più elevato per la componente maschile tra i laureati triennali e tra i laureati magistrali e migliore per la componente femminile solo tra i laureati a ciclo unico**. A 5 anni dal titolo, la forbice tra laureati e laureate magistrali, seppure in riduzione rispetto all'anno precedente, resta evidente (il 92% dei maschi sono occupati contro l'87% delle donne).

La **retribuzione netta mensile** risulta **sistematicamente più bassa tra le donne**, così come risultano **più frequenti i contratti a tempo indeterminato per il genere maschile** (cfr. fig. 46).

Queste osservazioni, probabilmente legate anche alle preferenze per determinate aree di studio, evidenziano la necessità di interventi mirati sulle politiche di orientamento e di placement.



◀Fig. 45 – Tasso di occupazione dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo, e confronto con media Italia. Fonte: Indagine Almalaurea 2023 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2022, relativo ad anno di conseguimento titolo 2021 e 2017).

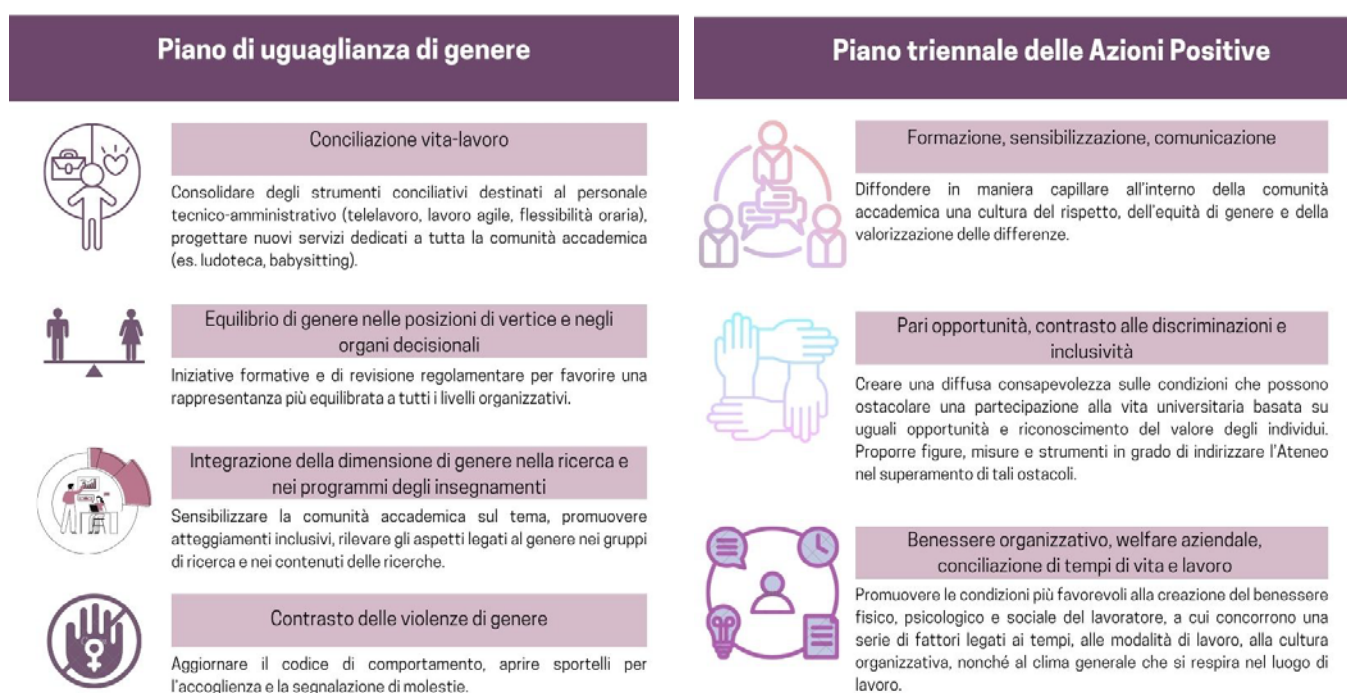


▲Fig. 46 – Retribuzione netta mensile e contratti a tempo indeterminato dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Fonte: Indagine Almalaurea 2023 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2022, relativo ad anno di conseguimento titolo 2021 e 2017).

## Sezione 2 | Strategie e iniziative per la parità di genere

Le analisi presentate nel Bilancio di Genere offrono all'Ateneo elementi conoscitivi utili a potenziare le strategie di Ateneo per le pari opportunità e a verificare gli impatti delle azioni promosse. La sua integrazione con gli altri documenti di programmazione, gestione e rendicontazione dell'Ateneo fa sì che la prospettiva di genere diventi parte integrante del governo dell'Ateneo.

In particolare, le strategie di Ateneo per l'eguaglianza di genere sono definite nel **Piano di uguaglianza di genere 2021-2024** ("Gender equality plan", GEP); a questo si affiancano le azioni promosse dal CUG nel **Piano triennale delle azioni positive** (PAP 2022-24). Le politiche ivi definite (cfr. fig. 47) sono parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). L'Ateneo ha inoltre avviato, nel corso del 2023, la **riclassificazione del conto economico in ottica di genere**.



▲Fig. 47 – Ambiti di azione del GEP 2022-2024 e del PAP 2022-2024.

Tra le **iniziative realizzate** nel 2022 in attuazione dei piani, si richiamano:

➤ **Attività di sensibilizzazione e divulgazione.** Un'azione trasversale necessaria per promuovere la consapevolezza e il contrasto ai pregiudizi parte dalla formazione della comunità accademica e della cittadinanza su questi aspetti. Tra i numerosi convegni, incontri, mostre, spettacoli e altre tipologie di iniziative divulgative organizzate dall'Ateneo nel 2022 si contano decine di **eventi dedicati a tematiche di genere**. Tra questi, si segnalano gli [incontri organizzati dal CUG](#): "La disabilità visiva nella ricerca: aggirare creativamente gli ostacoli", "Donne e famiglie nella pandemia", "Conversazione in(credibile) con Artemisia Gentileschi". Una giornata di riflessione sulla [lingua italiana in prospettiva di genere](#) è stata realizzata con il patrocinio dell'Accademia della Crusca. Nella **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** (25 novembre 2022), per ricordare le vittime della violenza di genere Piazza Santissima Annunziata si è colorata di cuori rossi: i membri della comunità accademica



hanno gridato il loro “no” a un lungo elenco di stereotipi e frasi discriminatorie che spesso si accompagnano alle violenze di genere.



▲Fig. 48 – La manifestazione in Piazza Santissima Annunziata in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).



▲Fig. 49 – Locandine degli eventi sui temi delle pari opportunità organizzati dal CUG nel 2022.

➤ Emanazione del [Regolamento di Ateneo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio](#) e istituzione della figura della/del [Consigliera/e di fiducia](#).

➤ Emanazione delle [Linee Guida per la tutela della maternità delle studentesse e delle altre lavoratrici equiparate dell'Ateneo](#).

➤ Inserimento del **requisito dell'equilibrio di genere nella composizione dei gruppi di ricerca per la partecipazione ai bandi di Ateneo** per il finanziamento dei progetti di ricerca dei RTD e delle infrastrutture per la ricerca.

➤ [Accordo quadro tra Unifi e la Città Metropolitana](#) per curare la **redazione del bilancio di genere della Città Metropolitana e di 36 comuni dell'area**.

➤ **Partecipazione alla campagna europea “No Women No Panel-Senza Donne non se ne parla”**: l'Università di Firenze, la Città Metropolitana di Firenze e la RAI hanno siglato

l'adesione il 19 dicembre 2022 in Palazzo Medici Riccardi, al fine di promuovere una partecipazione bilanciata e plurale di donne e uomini negli eventi di comunicazione, con l'obiettivo di garantire e diffondere modelli e messaggi comunicativi e interventi negli spazi formativi di comunicazione, rispetto della dignità personale, culturale e professionale della donna valorizzando una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità dei ruoli assunti dalle donne nella società. Dalla firma dell'intesa è stata censita la partecipazione femminile nei vari ruoli organizzativi in circa 100 eventi promossi dai partner in collaborazione con soggetti esterni (cfr. fig. 50).

<b>Soggetti Partner</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>% F</b>
<i>Referenti istituzionali</i>	45	89	66%
<i>Moderatori</i>	50	32	39%
<i>Esperti</i>	110	143	57%
<i>Altro</i>	6	18	75%
<b>Soggetti Esterni</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>%F</b>
<i>Referenti istituzionali</i>	25	27	52%
<i>Moderatori</i>	44	36	45%
<i>Esperti</i>	602	536	47%
<i>Altro</i>	3	2	40%

◀ Fig. 50 – Proporzione di genere nei ruoli organizzativi degli eventi censiti nel 2022 nell'ambito dell'iniziativa "No woman no panel". Fonte: Delegata per l'Inclusione e la Diversità.

➤ **Conciliazione vita-lavoro.** Nel corso del 2022 è stato integralmente **revisionato il Regolamento sul Telelavoro**. Per regolamentare il **lavoro agile**, a maggio 2022 l'Ateneo ha stipulato un primo accordo (esteso al 2023) con i dipendenti che hanno manifestato l'interesse a svolgere una parte del lavoro con modalità agili, nei limiti stabiliti dall'amministrazione (massimo 15% delle ore lavorative settimanali). È stato infine approvato un **nuovo documento sull'orario di lavoro**, nel quale, per intercettare le diverse esigenze, sono state previste più formule orarie. Una verifica degli effetti prodotti dalla riorganizzazione dei processi lavorativi con forme flessibili è stata effettuata dal **CUG**, che nel 2021 ha commissionato un'**indagine** sul punto di vista del personale tecnico amministrativo in merito ad aspetti positivi e criticità **delle nuove modalità lavorative**. I risultati del questionario (cui ha partecipato il 37% di tutto il personale tecnico amministrativo) sono stati pubblicati online, all'inizio del 2022.

➤ **Sportello Unifi Include.** Nell'ambito delle più generali politiche per l'inclusione dell'Ateneo, lo sportello e il portale dedicato raccolgono le informazioni sui servizi promossi dall'Ateneo sulle **tematiche di genere**, tra cui ad esempio la possibilità di attivare la "**carriera alias**" (che permette alle persone *transgender*, non binari, *gender non conforming* di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, il nome elettivo).

## Riconoscimenti

Università degli Studi di Firenze

Bilancio di Genere 2022

Coordinamento: Enrico Marone, Maria Paola Monaco

Redazione a cura dell'Unità Supporto alla Pianificazione, AQ e Valutazione

© Università degli Studi di Firenze 2023



