



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Bilancio di Genere 2021





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Bilancio di Genere 2021



Sommario

Introduzione.....	2
Sezione 1 Gli organi di garanzia per la tutela delle pari opportunità	4
Sezione 2 Composizione di genere della comunità UNIFI.....	5
2.1 Distribuzione di genere negli Organi di governo	5
2.2 Personale docente e ricercatore.....	6
2.2.1 Genere, età e ruoli accademici	7
2.2.2 Forbice delle carriere	9
2.2.3 Genere e aree disciplinari	12
2.2.4 Gruppi e progetti di ricerca	14
2.3 Personale tecnico amministrativo	16
2.3.1 Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative.....	16
2.3.2 Età e anzianità di servizio	18
2.3.3 Regime di impiego e modalità di lavoro	20
2.4 Componente studentesca	21
2.4.1 Scelta dei percorsi e avvii di carriera	22
2.4.2 Percorso di studi.....	24
2.4.3 Post laurea	25
2.4.4 Condizione occupazionale	27
Sezione 3 Strategie e iniziative per la parità di genere	28
3.1 Iniziative realizzate	28
3.2 Azioni programmate	30
Riconoscimenti	33

Introduzione

Il Bilancio di Genere 2021 dell'Università degli Studi di Firenze illustra **la composizione per genere della comunità accademica** (personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, componente studentesca), **analizza in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Ateneo e descrive le iniziative avviate per favorire la parità tra i generi**. I contenuti di questo documento sono strettamente correlati con quelli del bilancio sociale, rispetto al quale viene analizzata e messa in evidenza la presenza del genere femminile e maschile rispetto alle varie componenti della comunità universitaria e alle diverse attività svolte nel nostro Ateneo.

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

Commissione Europea
Strategia per la parità di genere 2020-2025

►Fig. 0.1 – 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

Nella redazione del Bilancio di Genere 2021 (che tiene in considerazione anche del contenuto delle precedenti edizioni, coordinate dal CUG) si sono integrati due approcci:

► **Richiamo agli standard nazionali di riferimento per il bilancio di genere in ambito universitario.** Gli ambiti oggetto di analisi e le modalità di rappresentazione dei fenomeni fanno riferimento alla metodologia e alle indicazioni contenute nelle linee guida per il Bilancio di Genere elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), offrendo informazioni comparabili con quelle delle altre realtà accademiche italiane.

► **Personalizzazione del modello di rendicontazione,** per rappresentare efficacemente le peculiarità dell'Ateneo, valorizzare i risultati perseguiti alla luce delle proprie strategie e integrare in un quadro organico le prospettive del bilancio sociale, del bilancio di genere e del Piano di eguaglianza di genere. A tale scopo, dal punto di vista operativo è stato costituito in Ateneo un gruppo di lavoro, composto dagli attori maggiormente coinvolti nelle tematiche in questione, e coordinato dal Delegato al Bilancio, dalla Delegata all'Inclusione e diversità, dal Delegato alle Relazioni sindacali e alla programmazione del personale.

Il bilancio di genere costituisce una base informativa importante per definire azioni concrete finalizzate a promuovere le pari opportunità in tutti gli ambiti della vita universitaria. La fotografia che emerge dal bilancio di genere stimola una riflessione sulle disparità di genere vecchie e nuove (prevalentemente a discapito femminile, ma non solo) assai marcate e ancora rilevabili nell'Ateneo fiorentino. 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, che si traduca in una visione comune e in politiche attive da parte di tutti gli attori coinvolti (dal legislatore, agli enti pubblici e privati, ai singoli individui). In questo senso, le Università possono comunque giocare un ruolo importante sia nella diffusione di un modello culturale basato sul principio delle pari opportunità sia nell'orientamento delle sue azioni strategiche. Questo bilancio intende fare propria tale filosofia, sì da 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.**

Il Bilancio di Genere ovviamente 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 | Gli organi di garanzia per la tutela delle pari opportunità

All'interno dell'Università degli Studi di Firenze le figure specificatamente preposte alla tutela delle pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dalla normativa ovvero dallo Statuto, sono:

- 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](#).

Con il nuovo mandato rettorale, l'Ateneo ha posto con nuovo vigore all'attenzione della comunità universitaria la tematica del genere, prevedendo uno specifico presidio politico attraverso il conferimento della [Delega all'Inclusione e alla Diversità](#) la cui finalità è quella, fra le altre, di coordinare le diverse attività che afferiscono alle tematiche di genere per la realizzazione di ambienti di studio e lavoro realmente inclusivi.

Di seguito si riporta la composizione dei suddetti organi aggiornata al 30 settembre 2021.

Delegata all'Inclusione e alla Diversità

Delegata	Maria Paola Monaco	Garante	Alessandra Dapas
----------	--------------------	---------	------------------

Garante dei Diritti

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

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

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

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

Sezione 2| 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**. La fotografia della popolazione esposta può presentare tra un grafico e l'altro; ciò dipende dalla fonte utilizzata per gli specifici argomenti (fonti ministeriali vs. fonti interne), dalla data a cui fa riferimento l'estrazione del dato (alcuni dei dati ministeriali sono fermi al 2020), dall'inclusione o meno e dalle diverse aggregazioni di varie tipologie di personale (ad esempio, per il personale docente: ricercatori a tempo determinato A e B; per il personale tecnico amministrativo, personale a tempo determinato...).

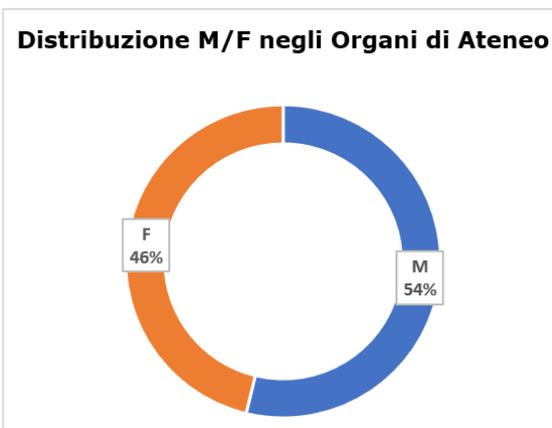
La lettura dei raccolti conferma la presenza anche **nella comunità accademica dell'Università di Firenze dei fenomeni tipicamente riferibili alle dinamiche di genere quali la segregazione verticale** – ovvero la maggiore difficoltà per le persone dell'uno o dell'altro genere nell'accesso agli studi o nell'avanzamento della carriera – e la **segregazione orizzontale** – ovvero una maggiore concentrazione di un genere in specifici ambiti disciplinari o professionali in adesione, più o meno consapevole, a stereotipi di genere diffusi nella società.

2.1 Distribuzione di genere negli Organi di governo

La **distribuzione complessiva per genere degli incarichi istituzionali** negli Organi di governo, controllo e consultivi dell'Ateneo mostra un **sostanziale equilibrio** nella rappresentanza (cfr. figg. 2.1-2.2), pur con alcune differenze:

➤ **Il Senato Accademico** (35% donne) e il **Collegio dei Direttori di Dipartimento** (19% donne) registrano una presenza femminile decisamente **inferiore alla media**. **In riferimento al Collegio dei Direttori, tale evidenza pare collegarsi alla** minore rappresentanza femminile tra i professori che svolgono l'incarico di Direttori di Dipartimento che devono essere necessariamente docenti di prima fascia (cfr. § 2.1). **Risulta equa, invece, la distribuzione tra i rappresentanti degli studenti** che siedono negli Organi che contengono tale previsione;

➤ **La composizione del CUG** e della **Commissione di Garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico** evidenziano, invece, una composizione **pressoché interamente femminile a dimostrazione del fatto che, in sintonia con il quadro nazionale, ad occuparsi delle questioni di genere ovvero a quelle ad esse collegate sono quasi sempre esclusivamente donne**;



▲Fig. 2.1 – Distribuzione percentuale M/F negli incarichi istituzionali 2021: Organi di governo, controllo, consultivi, di garanzia e tutela (cfr. fig. 2.1).

La lettura dei dati relativi alle strutture di didattica e di ricerca evidenzia una **sostanziale equivalenza fra generi nella Presidenza di Scuole e Corsi di Laurea** alla quale si contrappone un **ampio divario nella direzione dei Dipartimenti per i motivi sopra ricordati.**

In relazione alla ripartizione fra generi nell'ambito dei coordinatori delle strutture di alta formazione la presenza femminile è pari al 27% con riferimento alle Coordinatrici di **Corsi di Dottorato**; del 23% con riferimento alle Direttrici delle **Scuole di Specializzazione**). Pare opportuno monitorare queste differenze in considerazione del fatto che questi ruoli hanno un importante riconoscimento scientifico che si riversa sulla progressione nella carriera accademica.

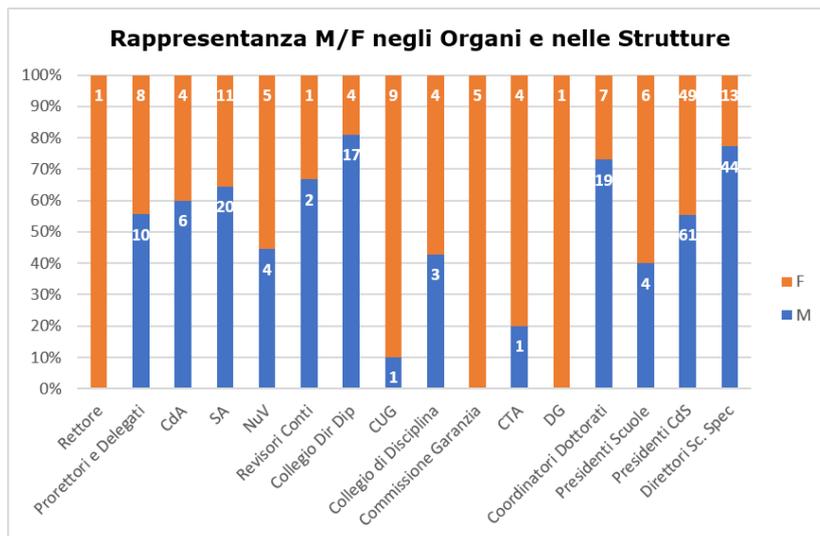
Su un piano diverso da quello strettamente connesso alla rappresentanza, ma che, per *bias* più o meno inconsapevoli, può comunque avere riflessi sulle prospettive di carriera del personale universitario, si segnalano alcuni elementi relativi alla composizione delle commissioni di concorso:

➤ 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. Tuttavia, si osserva che nelle 322 procedure espletate **nel 2021 il 64% dei commissari è uomo; ancora più elevata la quota dei Presidenti di commissione di genere maschile (71%)**. Possibili correttivi a questo squilibrio sono apportabili monitorando la composizione delle terne da cui sono estratti i nominativi dei commissari, per ridurre il rischio di un sorteggio iniquo in termini di genere, e operando, per quanto possibile, una più equa designazione dei Presidenti. Nel PAP 2022-2024 il CUG ha inoltre proposto una revisione del regolamento in tal senso (cfr. § 3.2).

➤ nelle **commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico amministrativo** le proporzioni sono pressoché equilibrate nella scelta dei membri (52% maschi, 48% femmine), ma nuovamente si osserva una **prevalenza di Presidenti di commissione uomini (71%)**, particolarmente significativa alla luce della preponderanza femminile a livello nazionale tra il personale tecnico amministrativo. Si osserva, inoltre, che nelle commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli D ed EP del 2021 non è mai stato individuato un presidente di commissione donna.

2.2 Personale docente e ricercatore

In riferimento al personale docente e ricercatori l'analisi è stata effettuata utilizzando i dati tratti dal più recente aggiornamento disponibile nel sistema [Opendata MUR](#); ciò ha dato la possibilità di calcolare le consistenze complessive del personale docente e ricercatore di Ateneo alla 31/12/2021, rimanendo tutte le altre variabili osservate ferme al 31/12/2020. Al fine di una più



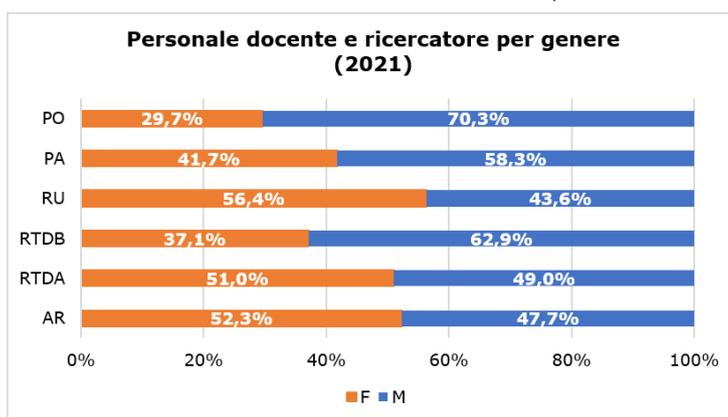
▲Fig. 2.2 – Distribuzione percentuale M/F e valori assoluti negli incarichi istituzionali 2021: Organi di Ateneo, strutture didattiche e di ricerca.

agevole lettura del documento i titoli dei ruoli accademici 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).

2.2.1 Genere, età e ruoli accademici

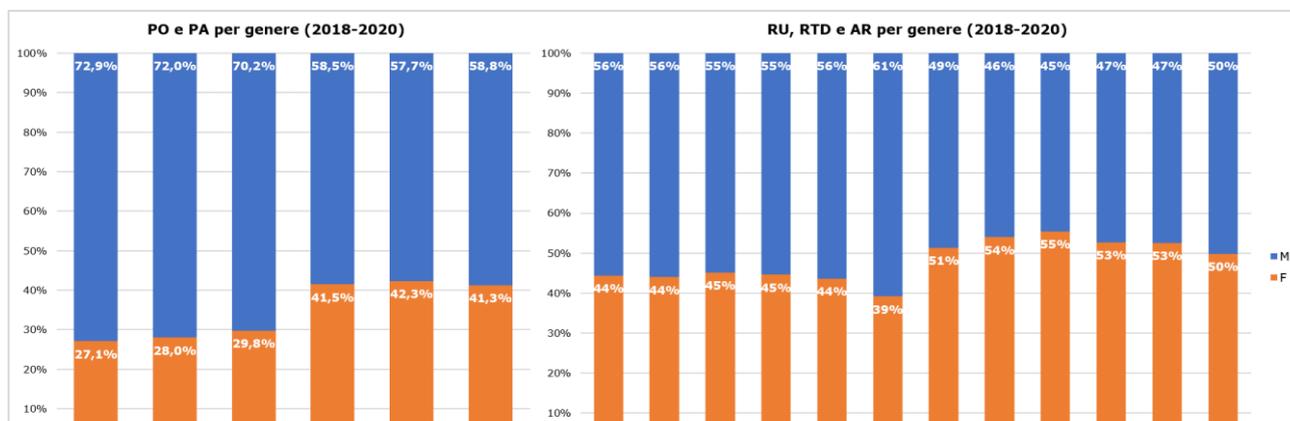
Nel 2021 il **personale docente e ricercatore dell'Ateneo** conta 1.722 unità, numero che arriva alle 2.446 unità includendo i titolari di assegno di ricerca. Considerando il solo personale strutturato questo vede una lieve prevalenza del genere maschile, essendo 708 le **donne (41,1%)** e 1.014 gli **uomini (58,9%)**.

Qualora poi si analizzi più nel dettaglio la **distribuzione per genere nei diversi ruoli, comprensiva in questo caso anche degli assegnisti, questa appare piuttosto diversificata**. La forbice è compresa tra il **30%** circa di **presenza femminile tra i professori ordinari** e il 56% circa di presenza femminile tra i ricercatori a tempo indeterminato (cfr. fig. 2.3). Nell'ultimo triennio tale squilibrio sembra attenuarsi in quanto i dati rilevati mostrano un **progressivo incremento della percentuale di donne PO** pari a circa il 3%. Un incremento al quale si contrappone una tendenziale **decrescita del genere femminile tra il personale RTDB** con una percentuale che passa dal 45% del 2018 al 39% del 2020. Tale tendenza dovrà essere attentamente monitorata in considerazione del fatto che il ruolo di RTDB rappresenta la porta di accesso alla carriera di professore. Con riferimento al personale RU – ruolo ad esaurimento – si rileva un aumento nell'arco del triennio della **percentuale di donne che permangono in tale ruolo**



▲Fig. 2.3 – Distribuzione percentuale per genere e ruolo accademico del personale docente e ricercatore Unifi 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2022).

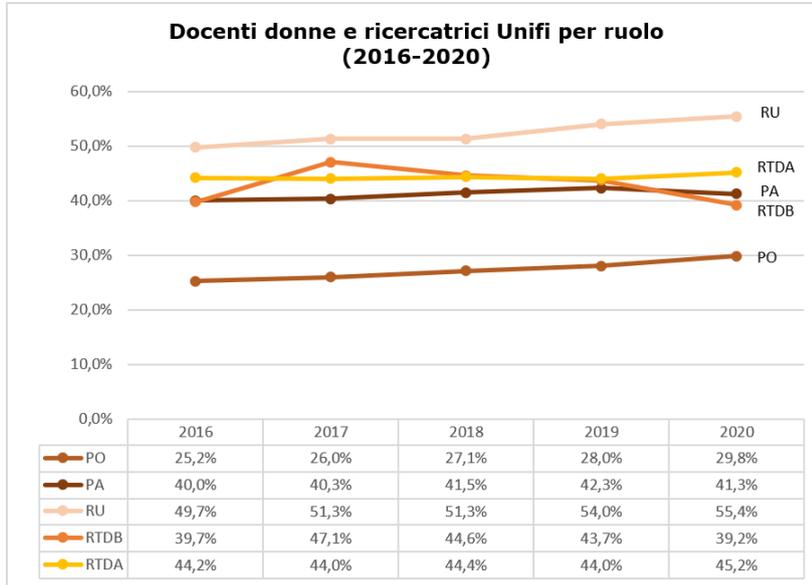
progressivo incremento della percentuale di donne PO pari a circa il 3%. Un incremento al quale si contrappone una tendenziale **decrescita del genere femminile tra il personale RTDB** con una percentuale che passa dal 45% del 2018 al 39% del 2020. Tale tendenza dovrà essere attentamente monitorata in considerazione del fatto che il ruolo di RTDB rappresenta la porta di accesso alla carriera di professore. Con riferimento al personale RU – ruolo ad esaurimento – si rileva un aumento nell'arco del triennio della **percentuale di donne che permangono in tale ruolo**



▲Fig. 2.4 – Distribuzione percentuale per genere e ruolo accademico del personale docente e ricercatore Unifi dal 2018 al 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

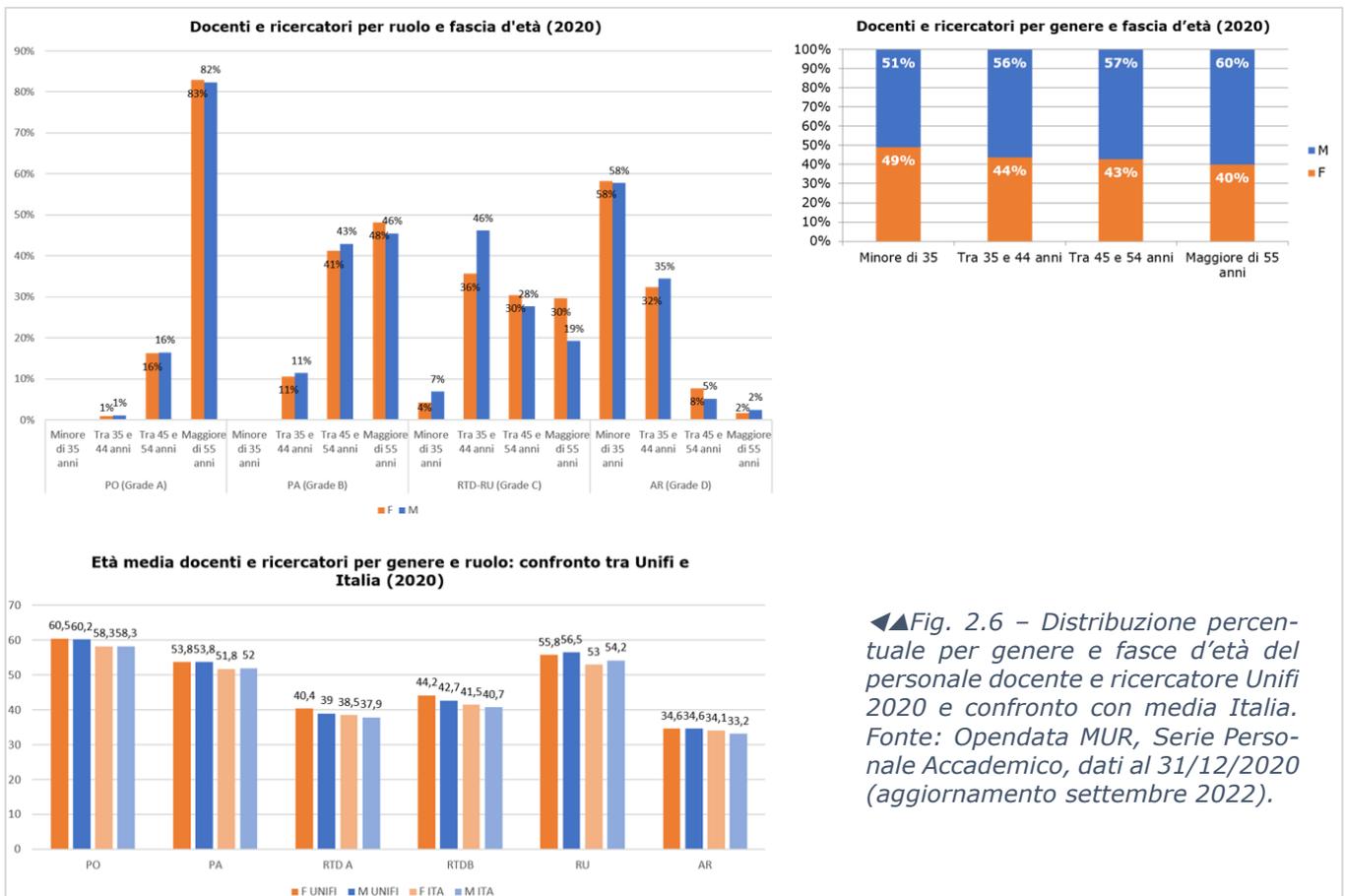
(dal 51% al 55%) che fa presupporre che una maggiore percentuale di uomini transiti nel ruolo di PA. Negli altri ruoli le proporzioni tra generi restano più o meno stabili e più prossime alla parità (cfr. fig. 2.4).

Osservando retrospettivamente tali dinamiche con una visione di medio-lungo periodo (cfr. fig. 2.5), dal 2016 ad oggi si rileva un incremento della componente femminile in tutti i ruoli, ad eccezione dei RTDB. Sebbene la percentuale delle PO si collochi su percentuali decisamente inferiori alla media di Ateneo di donne docenti e ricercatrici, è in questo ruolo che si registra la crescita maggiore (dal 25,2% del 2016 al 29,8% di 2020), in misura superiore alla media nazionale (che passa dal 22,2% del 2016 al 25,4% del 2020). Tendenza opposta si osserva per le RTDB (dal 47,1% del 2017 al 39,2% del 2020) a fronte di un andamento pressoché costante nella media Italia (41% circa).



eccezione dei RTDB. Sebbene la percentuale delle PO si collochi su percentuali decisamente inferiori alla media di Ateneo di donne docenti e ricercatrici, è in questo ruolo che si registra la crescita maggiore (dal 25,2% del 2016 al 29,8% di 2020), in misura superiore alla media nazionale (che passa dal 22,2% del 2016 al 25,4% del 2020). Tendenza opposta si osserva per le RTDB (dal 47,1% del 2017 al 39,2% del 2020) a fronte di un andamento pressoché costante nella media Italia (41% circa).

▲Fig. 2.5 - Serie storica del personale docente e ricercatore Unifi di genere femminile per ruolo accademico dal 2012 al 2020. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

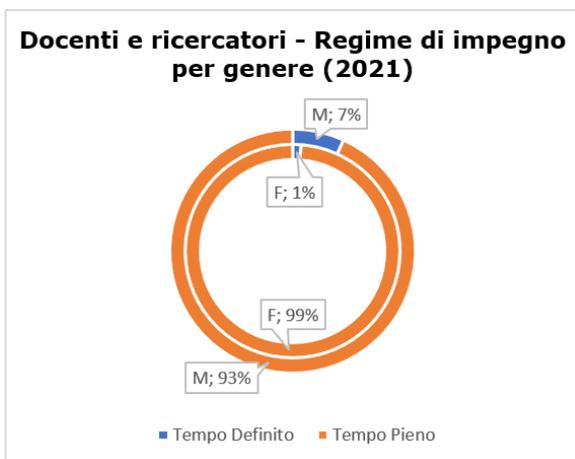


◀▲Fig. 2.6 - Distribuzione percentuale per genere e fasce d'età del personale docente e ricercatore Unifi 2020 e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

L'età media dei docenti e ricercatori di Ateneo (esclusi gli assegnisti di ricerca) è di **50,7 anni**, nel dettaglio quella delle donne risulta essere un poco più alta (51). Questa tendenza è maggiormente accentuata con riferimento al personale RTDA e RTDB in cui l'età media delle donne è più alta di circa 1,5 anni rispetto a quella degli uomini. In generale l'età media dei docenti Unifi è più alta della media nazionale (cfr. fig. 2.6) ed il dato è stabile nell'ultimo triennio.

La lettura dei dati relativi al genere, alle fasce d'età e al ruolo dei docenti e ricercatori riflette un rallentamento delle donne nelle previsioni attese di sviluppo delle carriere. La ripartizione fra generi, più o meno equa nella fascia d'età più giovane, idealmente corrispondente ai ruoli di AR e RTDA si diversifica con riferimento a tutte le fasce superiori; le donne hanno una presenza percentualmente maggiore rispetto alle consistenze generali nelle fasce d'età più elevate, testimonianza di tempi più lunghi per l'accesso ai ruoli successivi (PA, PO) rispetto ai colleghi uomini.

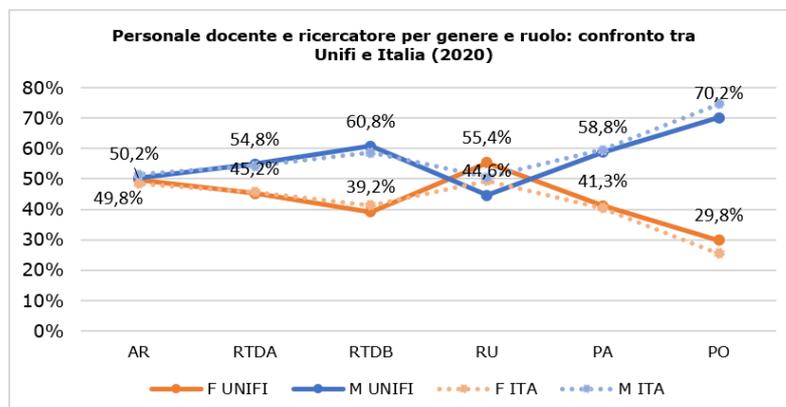
Con riferimento al regime di impiego la larghissima maggioranza del personale docente e ricercatore di entrambi i generi sceglie il regime di impegno a tempo pieno; la percentuale di personale che opta per il tempo definito (dettato da obblighi di legge quando vi siano attività libero professionali e di lavoro autonomo incompatibili con il tempo pieno, fatta eccezione per il personale medico universitario in afferenza assistenziale: cfr. Bilancio Sociale, § 2.7) mostra numeri percentualmente superiori degli uomini rispetto alle donne (cfr. fig. 2.7). Questo dato potrebbe avere spiegazione nella maggiore difficoltà delle donne di conciliare attività istituzionali ed ulteriori incarichi professionali con la vita privata.



▲Fig. 2.7 - Distribuzione percentuale per genere e regime di impegno del personale docente e ricercatore Unifi 2020. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

2.2.2 Forbice delle carriere

La composizione per genere dei ruoli lungo mostra una **sostanziale equità nel momento di avvio della carriera accademica**. Il divario tra i generi, sfavorevole a quello femminile, si comincia ad evidenziare nelle posizioni di RTDA e RTDB e si acuisce ulteriormente in quelle del personale PA e PO. L'andamento crescente del divario di genere allo scorrere della carriera è **osservabile anche nel contesto nazionale** (cfr. fig. 2.8) dove, peraltro, la forbice è ancora più ampia di quella rilevata nel nostro Ateneo (personale **PO di genere**

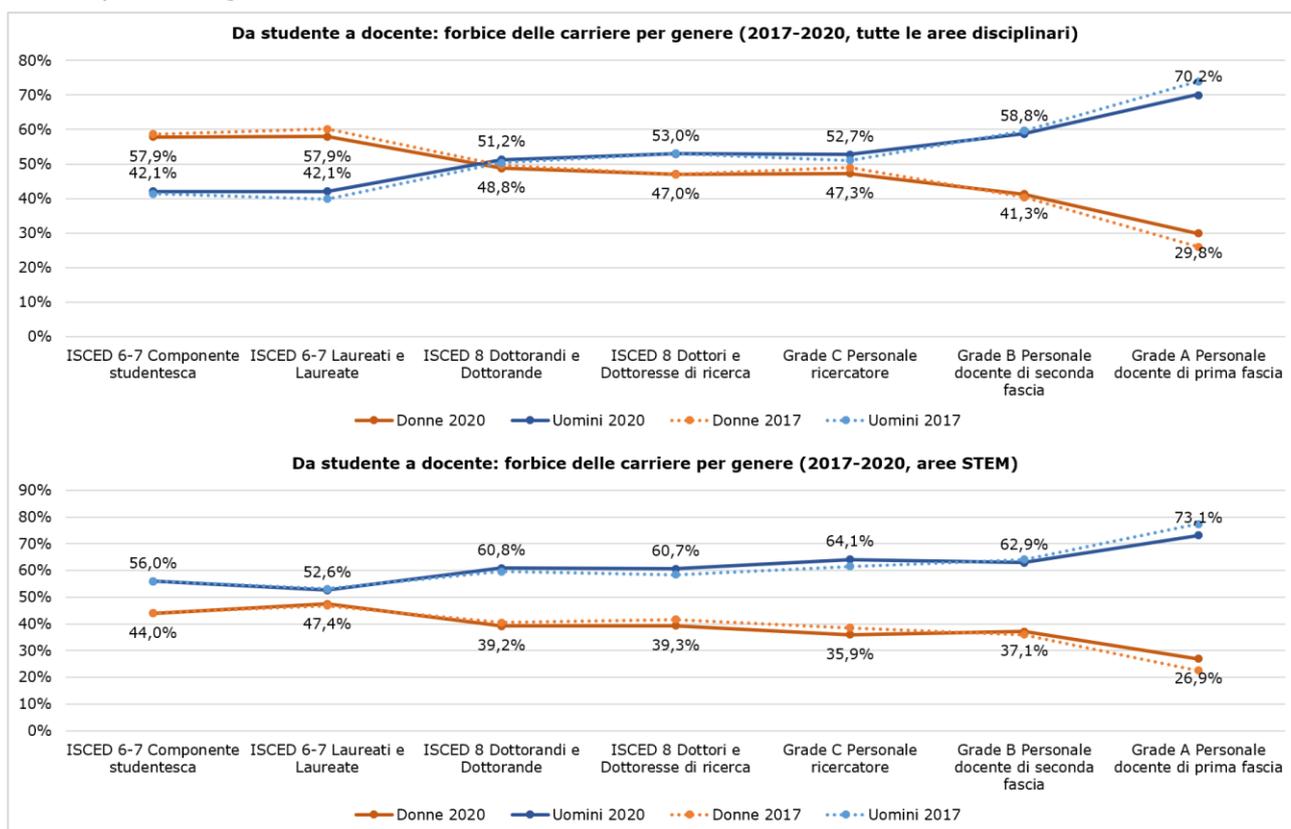


▲Fig. 2.8 - Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2020 per genere e ruolo accademico e confronto con media Italia. I valori riportati nel grafico si riferiscono a Unifi. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

femminile Unifi: 29,7%; Italia: 25,4%).

Se si considerano i dati di tutte le aree disciplinari, nel periodo 2017-2020, il divario è ancora più pronunciato (cfr. fig. 2.9) in quanto **le ragazze che si iscrivono all'università e si laureano sono più dei ragazzi** (58% vs 42%); il dato Unifi in calo dal 2017 nel quale era pari a circa il 62% ad oggi che è pari al 58% è in linea con la media nazionale (pari 57%); cfr. anche § 2.4. L'inversione di tendenza **inizia a registrarsi al momento della frequenza del dottorato di ricerca**. Nel 2020, infatti, i dottorandi erano composti per il 49% circa da persone di genere femminile, per il 51% da persone di genere maschile, con andamenti altalenanti ma fondamentalmente comparabili nel periodo di riferimento. Tale inversione di tendenza è ancora più marcata con riferimento **alle percentuali di persone che acquisiscono il titolo di dottori e dottoresse di ricerca** (53% vs. 47%).

Qualora si utilizzino il parametro internazionale "grade C" la proporzione tra uomini e donne appare in linea con quella propria della categoria dei dottorandi; qualora, invece, si scorpori la categoria dei ricercatori a tempo indeterminato (ad esaurimento, vedi *supra*) emerge una **forbice più ampia, e ulteriore sfavorevole al genere femminile, per i ruoli di RTDA (45,2%) e soprattutto RTDB (39,2%)**. Tale **divario si consolida definitivamente nella posizione di PA per allargarsi notevolmente nel ruolo di PO**.



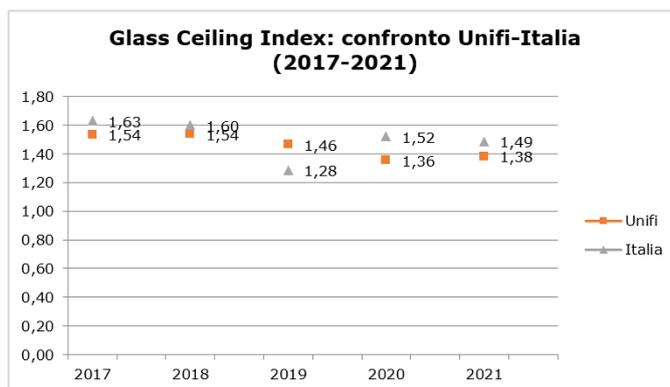
▲Fig. 2.9 – Forbice delle carriere delle componenti studentesche e docenti e ricercatori Unifi 2020 per genere e area disciplinare e confronto con media Italia. I valori riportati nel grafico si riferiscono a Unifi. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

Uno degli indici creati per monitorare questi fenomeni è il **Glass Ceiling Index**, che confronta la **proporzione delle donne nell'accademia in tutti i ruoli con la proporzione delle donne** in posizione apicale (**PO**), in un dato anno. 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 (c.d. **effetto "soffitto di cristallo"**) evidenziano una **sottorappresentazione delle donne**

nelle posizioni di PO rispetto a loro numero complessivo calcolato in relazione a tutti i ruoli.

Dal 2017 ad oggi il valore GCI complessivo di Ateneo è in costante miglioramento e più favorevole rispetto alla media nazionale (cfr. fig. 2.9).

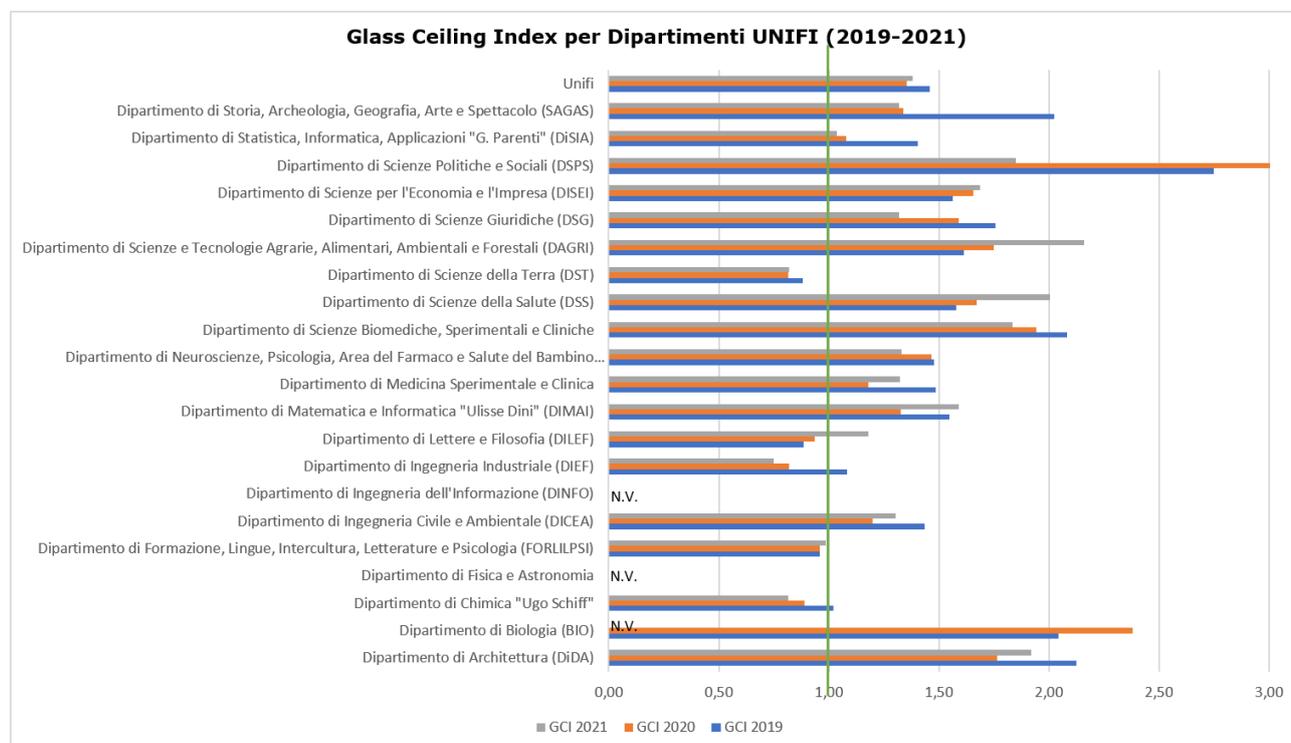
►Fig. 2.10 – Glass Ceiling Index, confronto Unifi con media Italia dal 2017 al 2021. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).



La situazione rilevata al 2021 si diversifica a livello dei singoli Dipartimenti di Ateneo (cfr. fig. 2.11):

- 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 (2,16) e Scienze della Salute (2);
- nei restanti 12 dipartimenti, indipendentemente dal valore dell'indice comunque prossimo a 1, nel triennio 2019-2021 si osserva un avvicinamento al valore unitario del GCI.

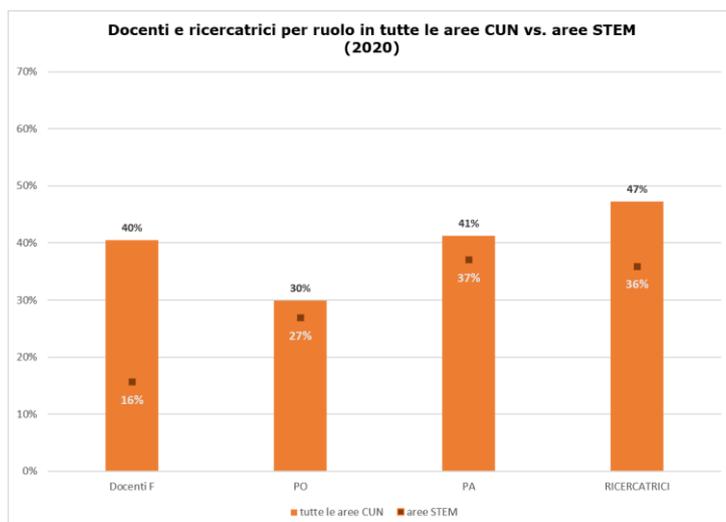
Si ricorda, tuttavia, che tali dati necessitano di una lettura analitica, in quanto i fattori che incidono sul valore del GCI possono essere diversi all'interno di ciascun dipartimento (ad esempio, un consistente pensionamento di PO, non compensato da assunzioni femminili nella stessa posizione, o una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



▲Fig. 2.11 – Glass Ceiling Index dei Dipartimenti Unifi dal 2019 al 2021. La linea verde rappresenta la situazione di equilibrio tra M e F nell'accesso al ruolo di PO. Fonte: Datawarehouse Ateneo Fiorentino, Docenti in servizio al 31/12 di ciascun anno.

2.2.3 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** fino a raggiungere il valore massimo per il ruolo di PO (cfr. fig. 2.12). Sebbene questo contesto non sia incoraggiante, si segnala un sensibile miglioramento rilevabile nella **crescita della presenza di donne proprio nella categoria PO**, in cui la percentuale passa dal 22,6% del 2017 al 26,9% nel 2020.

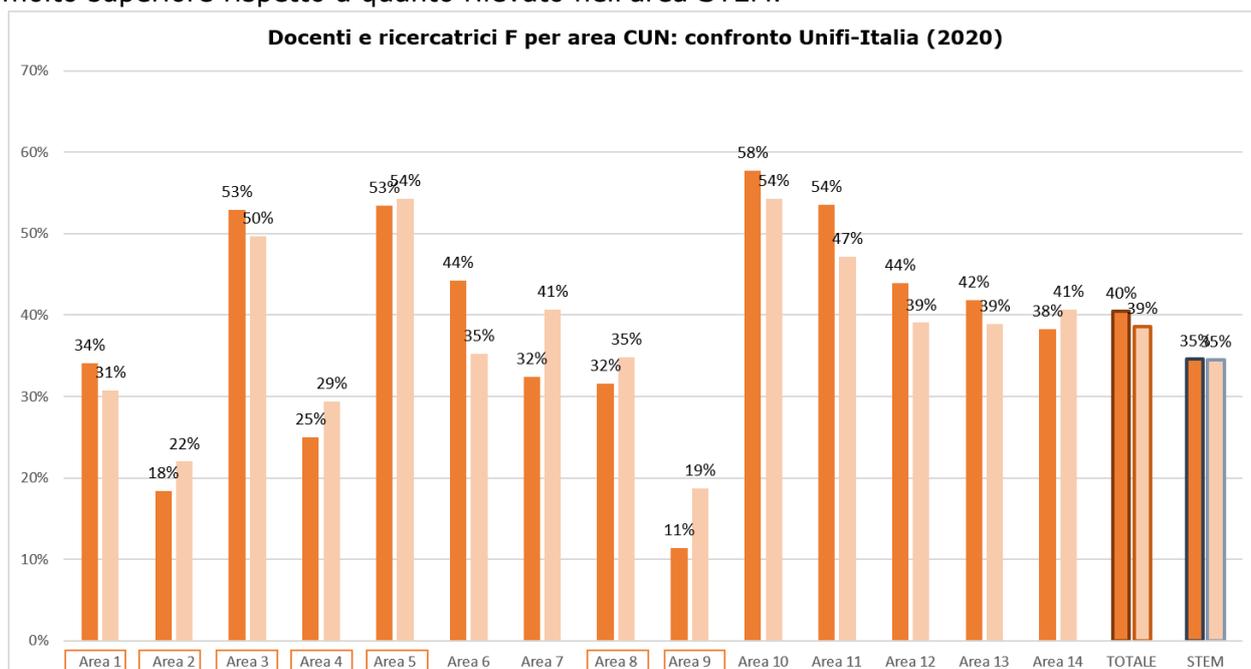


▲Fig. 2.12 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2020 di genere femminile per ruolo e area disciplinare. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

Nell'ambito dell'area STEM le **situazioni relativamente alla composizione di genere appaiono diversificate in funzione delle aree disciplinari**. Si reputa, quindi, di interesse osservare i dati della componente femminile delle docenti per area CUN (cfr. fig. 2.13). Tale punto di osservazione 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)**. Il dato medio nazionale risulta migliore 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.



▲Fig. 2.13 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2020 di genere femminile per area CUN e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

È interessante notare come al di fuori delle discipline STEM vi sia una **prevalenza di personale docente di genere femminile nelle aree 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche)**.

Nella Figura 2.14 viene descritto il **rapporto tra numero di donne e di uomini distinti per anno, 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 gradazione di arancione corrispondono alla prevalenza del genere femminile. La lettura della Figura offre un ricco quadro informativo che **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 e storico-artistiche;
- **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);
- la **tendenza all'avvicinamento delle consistenze maschili e femminili nel ruolo di PA**;
- la **diminuzione della presenza femminile in pressoché tutte le aree disciplinari nel ruolo di RTD**.

▼►Fig. 2.14 – Rapporto tra personale docente e ricercatore di genere femminile e di genere maschile per ruolo accademico e per area CUN, anni 2017 e 2020. Fonte: Opendata MUR, Serie Personale Accademico, dati al 31/12/2020 (aggiornamento settembre 2022).

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
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo

1 donna ogni uomo
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo
più di 2 donne ogni uomo

Ambiti disciplinari (Aree CUN)	RTD		RU		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01-Scienze matematiche e informatiche	0,80	0,09	0,50	0,22	0,75	1,05	0,22	0,32
02-Scienze fisiche	0,11	0,33	0,31	0,80	0,17	0,19	0,00	0,00
03-Scienze chimiche	1,20	0,89	1,89	2,67	1,12	1,00	0,91	1,27
04-Scienze della terra	1,33	0,60	0,67	0,50	0,10	0,14	0,60	0,50
05-Scienze biologiche	0,67	0,74	1,58	1,71	1,40	1,70	0,65	0,67
06-Scienze mediche	1,21	1,72	1,74	1,88	0,56	0,58	0,20	0,33
07-Scienze agrarie e veterinarie	0,75	0,90	1,50	1,17	0,24	0,44	0,15	0,17
08-Ingegneria civile e Architettura	1,22	0,47	0,44	0,50	0,45	0,55	0,12	0,25
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,06	0,11	0,33	0,19	0,17	0,05	0,04
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,83	2,00	2,50	7,00	1,38	0,94	1,36	1,75
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,89	0,67	2,00	3,33	1,70	1,54	0,71	0,82
12-Scienze giuridiche	1,20	0,88	0,75	0,43	1,21	1,24	0,36	0,46
13-Scienze economiche e statistiche	1,17	0,71	1,00	3,00	0,80	0,90	0,38	0,44
14-Scienze politiche e sociali	0,33	0,33	2,33	3,00	0,90	0,75	0,27	0,11

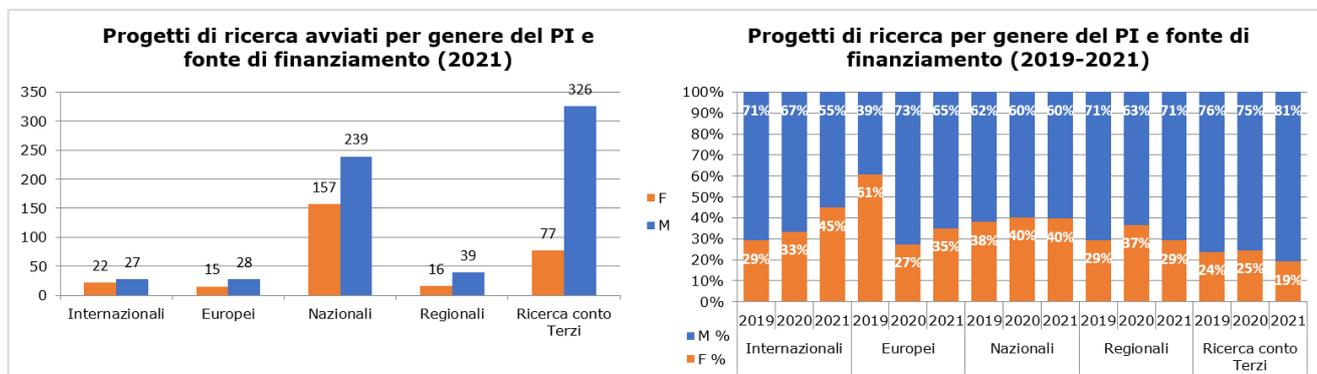
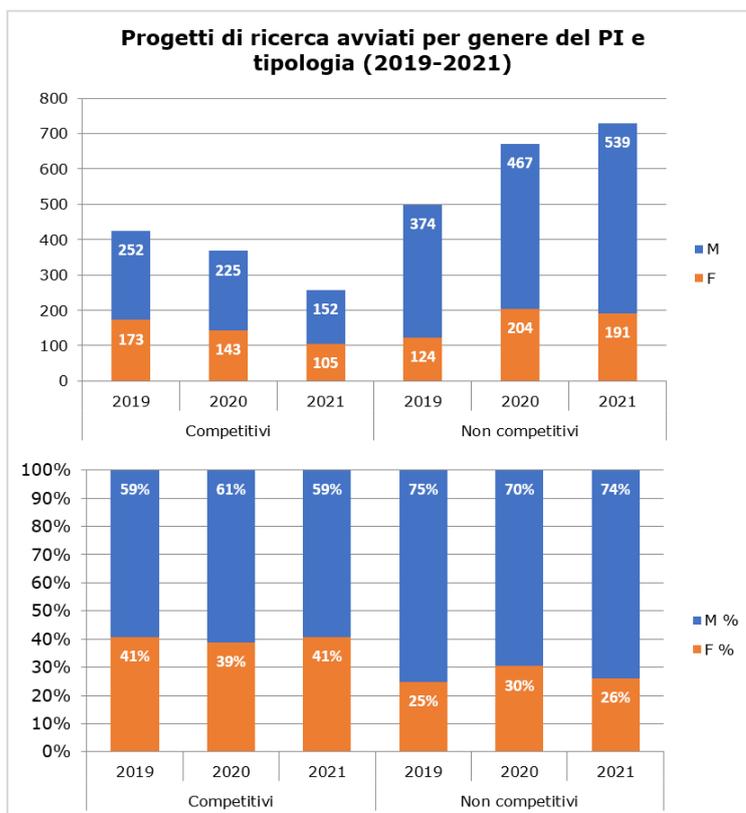
Poste le modifiche normative attese in materia di reclutamento del personale accademico, particolare attenzione deve essere posta alle disparità rilevate nella posizione delle ricercatrici a tempo determinato di tipo B, perché la forbice già presente attualmente potrebbe avere come conseguenza un ulteriore divario delle carriere.

2.2.4 Gruppi e progetti di ricerca

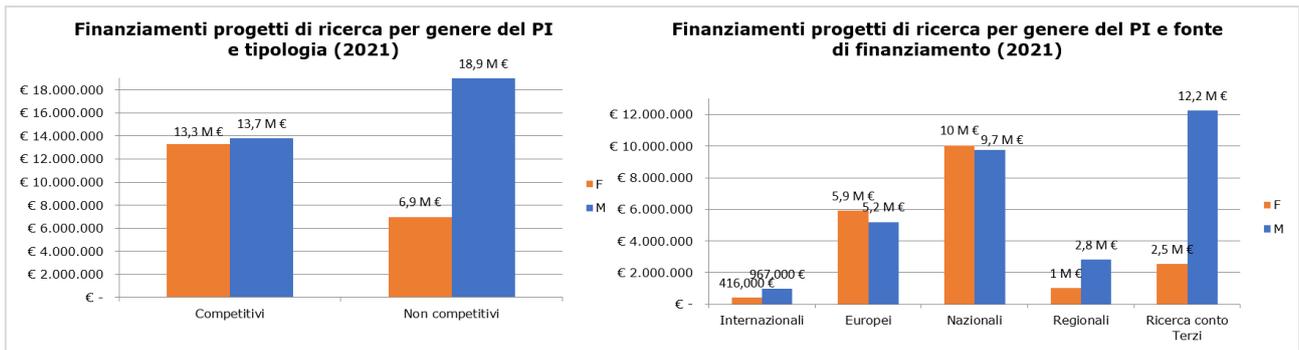
La percentuale di progetti di ricerca avviati **da Principal Investigator (PI)** di genere femminile **nel 2021** è sostanzialmente allineata con riferimento ai soli **finanziamenti competitivi** a quella complessiva dell'organico di Ateneo (**41%**). **Nell'ambito dei progetti non competitivi** invece, **la proporzione tra generi è più disomogenea**, soprattutto nei **progetti di ricerca commissionati da terzi** (cfr. fig. 2.16). **Nonostante la minore presenza di PI donne, il valore dei finanziamenti derivanti da bandi competitivi è essenzialmente pari tra i generi** (13,3 milioni di euro per i progetti guidati da donne, 13,7 per quelli guidati da uomini) (cfr. fig. 2.17).

La proiezione di questi dati nel triennio 2019 - 2021 mostra come la partecipazione femminile in qualità di PI ai progetti internazionali sia in crescita, restando più o meno stabile negli altri progetti; in termini di finanziamento la crescita maggiore si osserva sui progetti europei e nazionali (cfr. fig. 2.16).

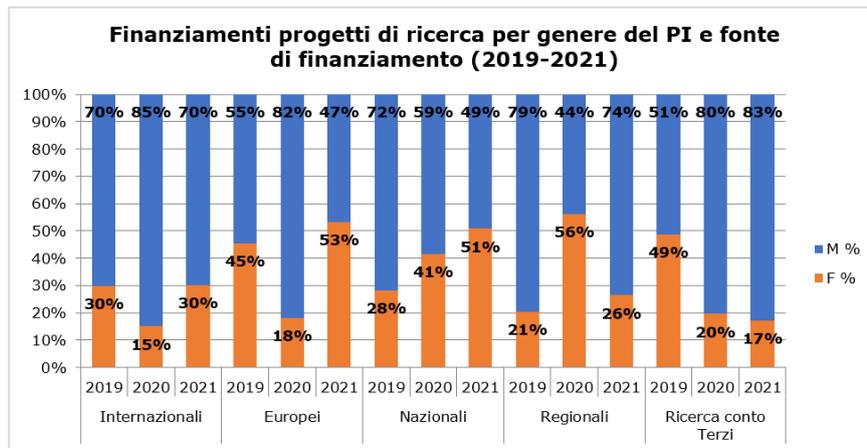
►Fig. 2.15 - N. e percentuale dei progetti di ricerca avviati dal personale docente e ricercatore Unifi 2020 per genere del Principal Investigator e tipologia di progetto. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2022).



▲Fig. 2.16 - N. e percentuale dei progetti di ricerca avviati dal personale docente e ricercatore Unifi 2020 per genere del Principal Investigator e fonte del finanziamento. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2022).

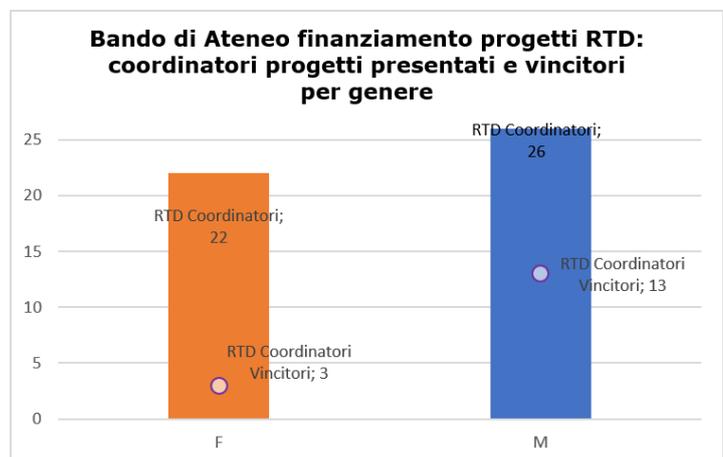


▲Fig. 2.17 – Importi dei finanziamenti ricevuti per progetti di ricerca avviati nel 2021 dal personale docente e ricercatore Unifi per genere del Principal Investigator, tipologia di progetto e fonte del finanziamento. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall’Anagrafe della Ricerca al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2022).



◀Fig. 2.18 – Percentuale dei progetti di ricerca avviati tra il 2019 e il 2021 dal personale docente e ricercatore Unifi per genere del Principal Investigator e fonte del finanziamento. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall’Anagrafe della Ricerca al 31/12/2021 (aggiornamento settembre 2022).

Tra le iniziative di sostegno e promozione dell’attività dei giovani ricercatori, l’Ateneo finanzia annualmente un **bando per il finanziamento di progetti competitivi guidati da RTD** (cfr. Bilancio Sociale, § 4.2). Al bando 2021 **hanno partecipato** ricercatrici e ricercatori in misura simile, sia in qualità di coordinatori di progetto che di partecipanti nei gruppi di ricerca; decisamente maggiore però è stata la percentuale di **progetti vincitori** del finanziamento coordinata dagli **uomini (80% circa** – cfr. fig. 2.19).

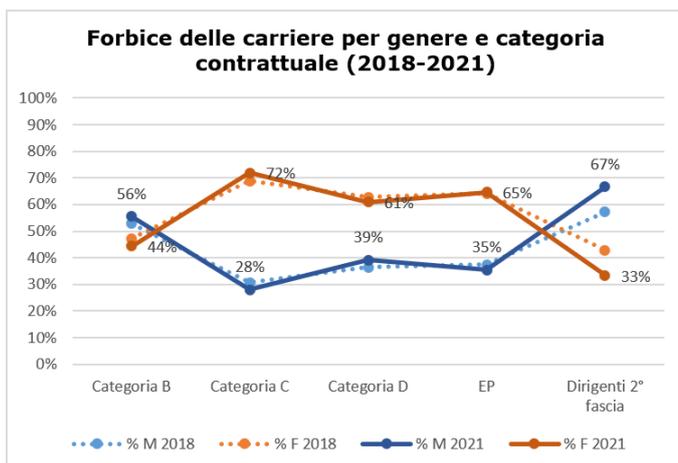


▲Fig. 2.19 – N. RTD partecipanti e vincitori del bando di Ateneo 2021 per il finanziamento di progetti di ricerca avviati da giovani ricercatori Unifi, per genere del Principal Investigator. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico.

2.3 Personale tecnico amministrativo

I dati sulle consistenze del personale tecnico amministrativo, aggiornati al 2021, sono in parte tratti dal sistema informativo SICO del Ministero dell'Economia e Finanza, dedicato all'acquisizione dei flussi informativi riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche, e in parte dai sistemi gestionali interni citati nelle didascalie delle immagini.

2.3.1 Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative



▲Fig. 2.20 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria contrattuale, anni 2018 e 2021. I valori riportati nel grafico si riferiscono al 2021. Fonte: Funzioni direzionali (dati Sico al 31/12 di ciascun anno).

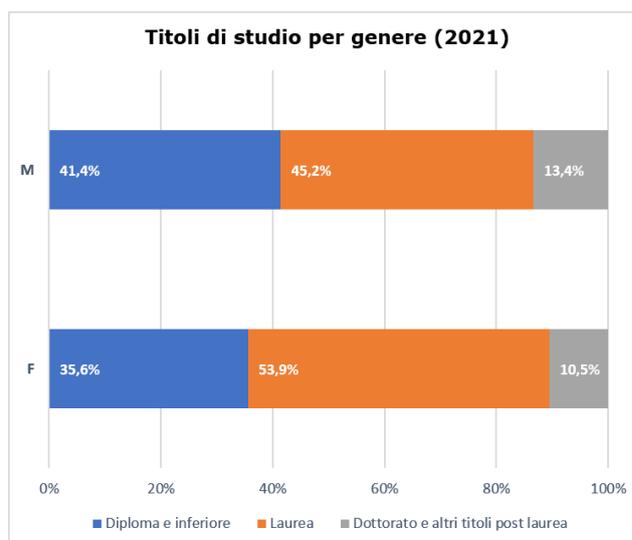
La ripartizione per genere del personale tecnico amministrativo nel periodo osservato (2018–2021) conferma una decisa **prevalenza del genere femminile (67%)** nelle categorie contrattuali C, D ed EP; diversamente il personale **dirigente vede la prevalenza del genere maschile (67%)**. Il raffronto fra tali dati percentuali evidenzia che **al crescere dei livelli contrattuali si riscontra altresì una significativa diminuzione percentuale della presenza del genere femminile** (cfr. fig. 2.20). Nel 2021 l'incarico di Direttore Generale era ricoperto da una donna.

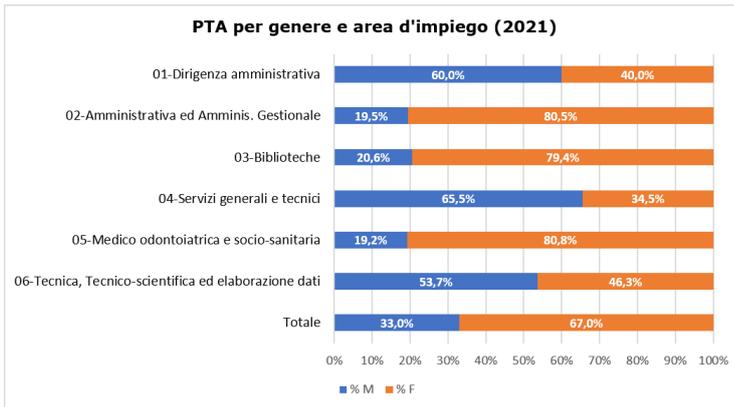
La quota di personale di genere femminile assunta con **contratti a tempo determinato** – pari nel triennio 2019-2021 al 4%

circa del personale in servizio - resta più o meno stabile attestandosi alla percentuale osservata 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.

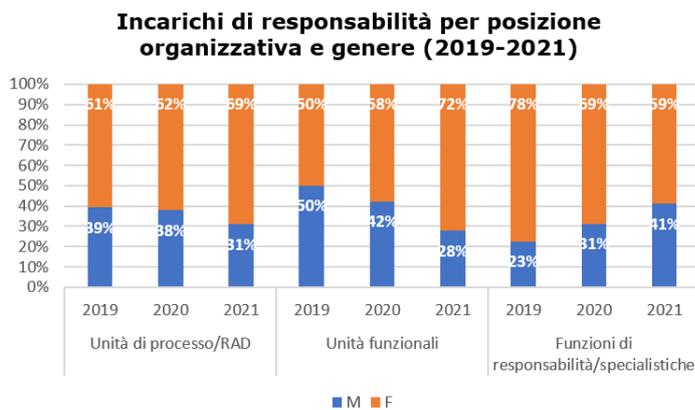
Con riferimento ai titoli di istruzione (cfr. fig. 2.21) i dati evidenziano che la percentuale di personale di genere femminile che possiede **una laurea o titoli superiori è complessivamente più elevata (64,4% vs 58,6%)**.

►Fig. 2.21 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio nel 2021 per genere e livello di istruzione. Fonte: Funzioni direzionali (dati SICO al 31/12 di ciascun anno).





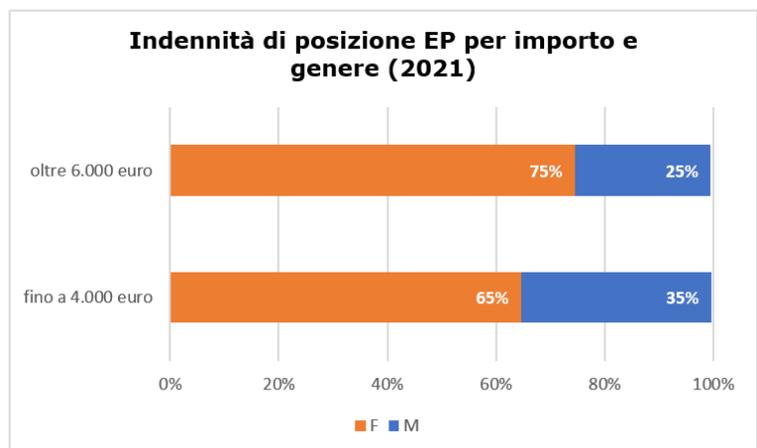
▲Fig. 2.22 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio nel 2021 per genere e area funzionale di impiego. Fonte: Funzioni direzionali (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).



▲Fig. 2.23 – Percentuale del personale tecnico amministrativo che ricopre incarichi organizzativi per genere e tipologia di posizione, anni 2019-2021. Fonte: Funzioni direzionali (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).

femminile è generalmente più frequente, più o meno in linea con le consistenze generali (cfr. fig. 2.23).

►Fig. 2.24 – Percentuale del personale tecnico amministrativo EP per genere e fascia economica dell'indennità di posizione 2021. Fonte: Funzioni direzionali (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).



Andando ad elaborare i dati per **aree funzionali** (cfr. fig. 2.22) si rileva che la percentuale di personale di genere femminile è particolarmente elevata nell'ambito amministrativo-gestionale, nelle biblioteche e nell'area socio sanitaria. Tale percentuale è sostanzialmente equivalente in **altre aree quali quelle tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati** (46,3%), con una tendenza al rialzo (2,3 %) rispetto all'anno precedente. Tale dato risulta confermato con riferimento alle figure apicali della dirigenza dove si assiste ad una percentuale di personale di genere femminile più elevata nella **dirigenza amministrativa rispetto a quella dei servizi generali e tecnici**.

Nel 2021, il personale di categoria EP include per il 69% donne e le stesse proporzioni tra i generi si ritrovano nell'assegnazione degli **incarichi di responsabilità** connessi a questa categoria contrattuale; le donne percepiscono in percentuale maggiore le indennità più elevate (cfr. fig. 2.24). Anche per le altre posizioni organizzative previste per il comparto (responsabili di unità funzionale/direttori tecnici, funzioni di responsabilità e funzioni specialistiche) **la rappresentanza**

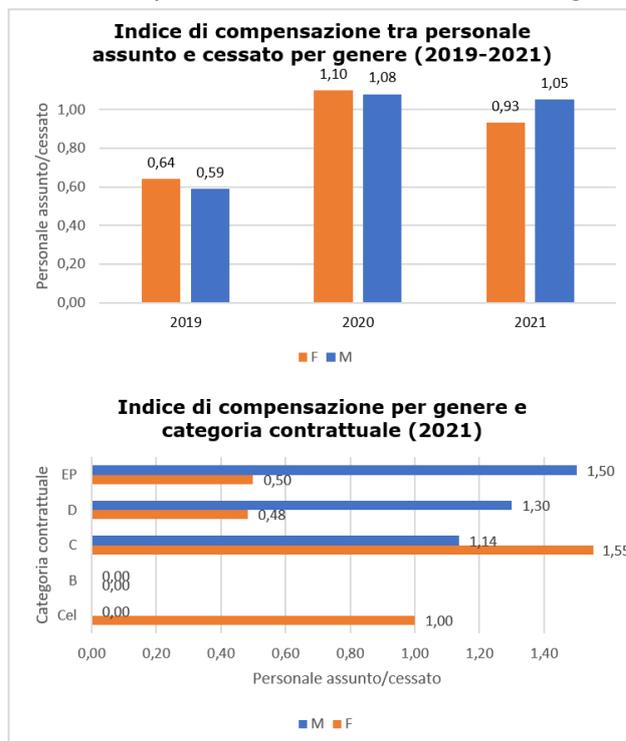
2.3.2 Et  e anzianit  di servizio

Dal 2020 si   avviato in Ateneo un significativo ricambio nel personale tecnico amministrativo, soprattutto a causa dei numerosi pensionamenti derivanti dal provvedimento "quota 100". L'indice di compensazione (unit  di personale assunto / unit  di personale cessato; con indice uguale ad 1 la situazione   in equilibrio) evidenzia che **le assunzioni hanno compensato le cessazioni, in misura complessivamente simile per entrambi i generi**; nel 2021, tuttavia, si osserva che tale indice   maggiore per il personale di genere femminile confluente nella categoria C; nelle categorie D ed EP i dati mostrano una tendenza opposta (cfr. fig. 2.25). Per quanto riguarda l'indice di turnover complessivo (differenza personale cessato e assunto su personale totale; con valore pari a 0 la situazione   in equilibrio; cfr. fig. 2.26) nel 2019   stato negativo per entrambi i generi, nel 2020   stato leggermente positivo e in equilibrio fra i generi (circa 0,8%) e nel 2021   negativo per il genere femminile (-0,49%) e positivo per quello maschile (0,42%).

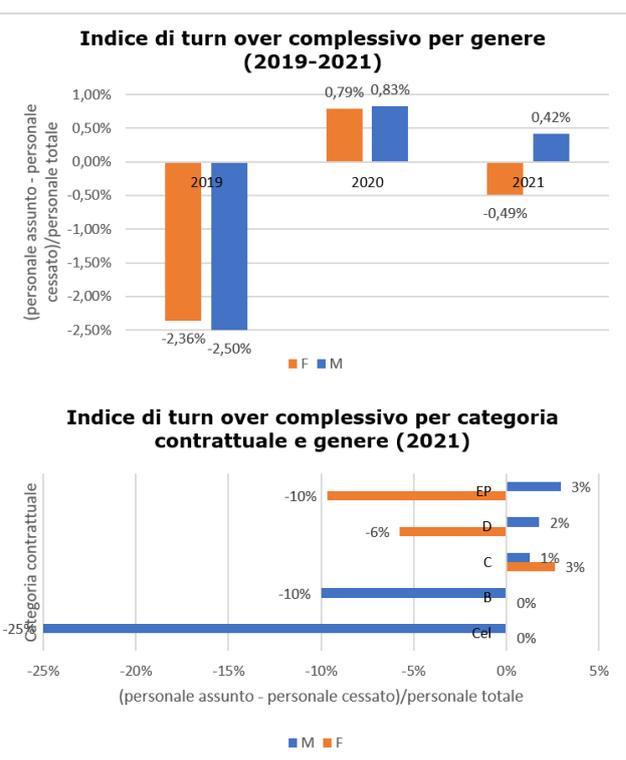
Esaminando i dati rispetto alle categorie si osserva una **situazione**, con valori positivi e maggiori per le donne nella categoria C (3% vs 1%); **nelle categorie D ed EP** i valori sono, invece, negativi **per le donne** (rispettivamente - 6% e - 10%) e positivi per gli uomini (rispettivamente 2% e 3%); nella categoria B e nei CEL il genere femminile   in equilibrio (0%) mentre quello maschile fa registrare rispettivamente un - 10% e un - 25%.

L'et  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'et , 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'et  media della componente femminile   maggiore** (cfr. fig. 2.27). **Quasi la met  del personale (47%), con proporzioni**

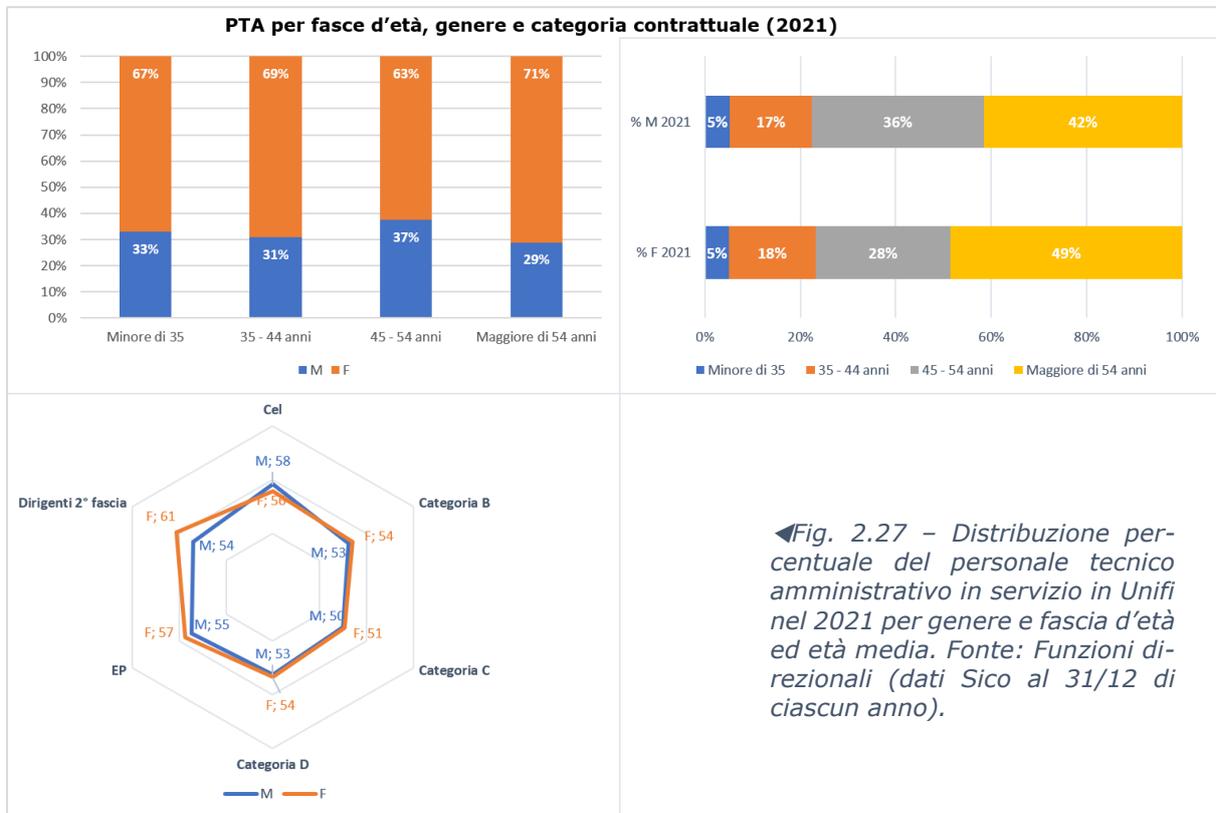
►Fig. 2.26 – Indice di turnover per genere e categoria contrattuale, anni 2019-2021. Fonte: Funzioni direzionali (dati CSA al 31/12 di ciascun anno).



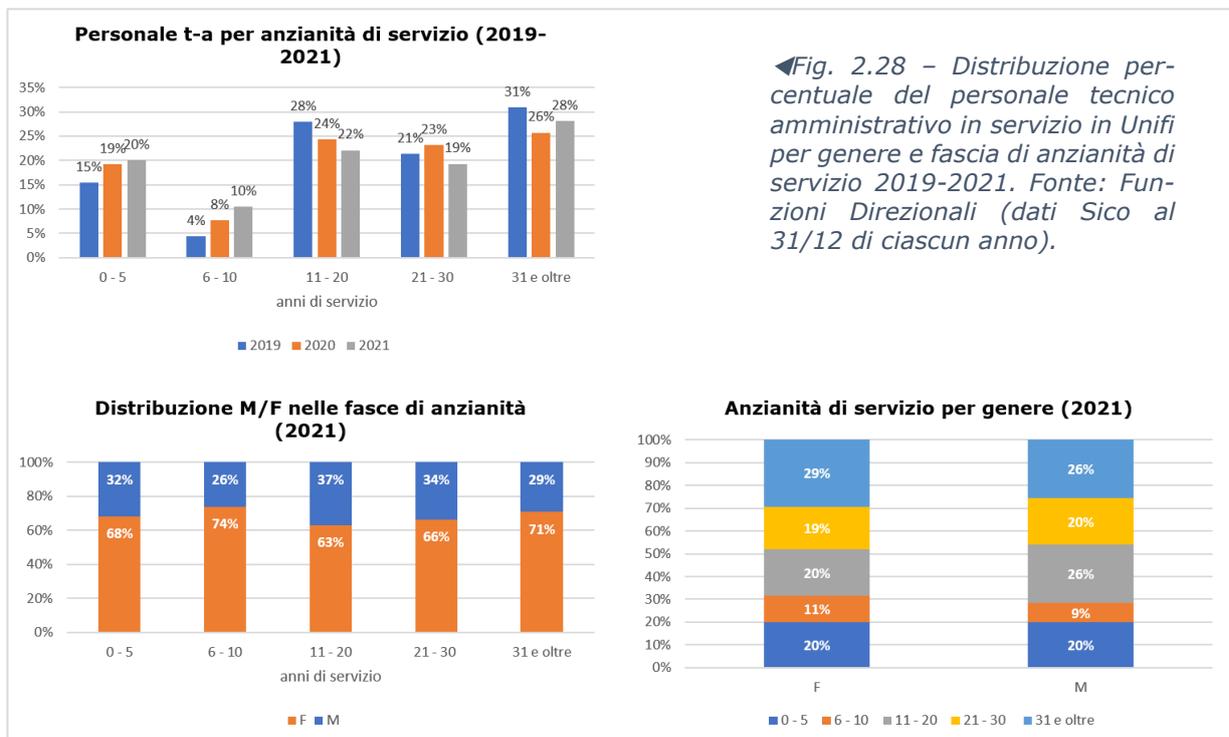
▲Fig. 2.25 – Indice di compensazione tra personale assunto e cessato per genere e categoria contrattuale, anni 2019-2021. Fonte: Funzioni direzionali (dati csa al 31/12 di ciascun anno).



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. 2.28).



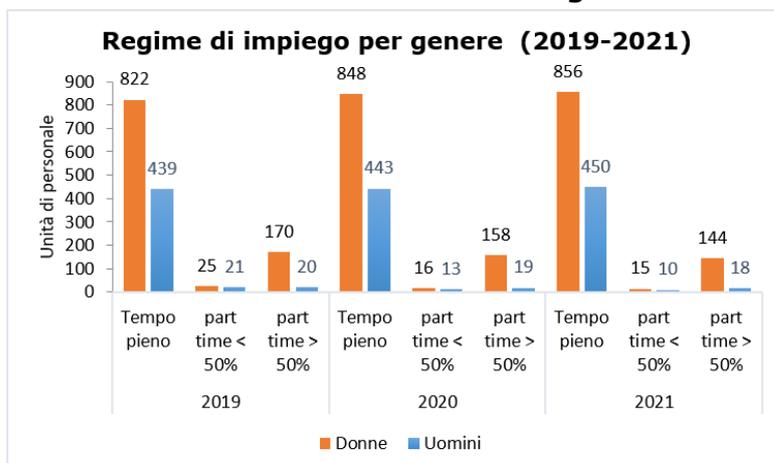
◀Fig. 2.27 - Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2021 per genere e fascia d'età ed età media. Fonte: Funzioni direzionali (dati Sico al 31/12 di ciascun anno).



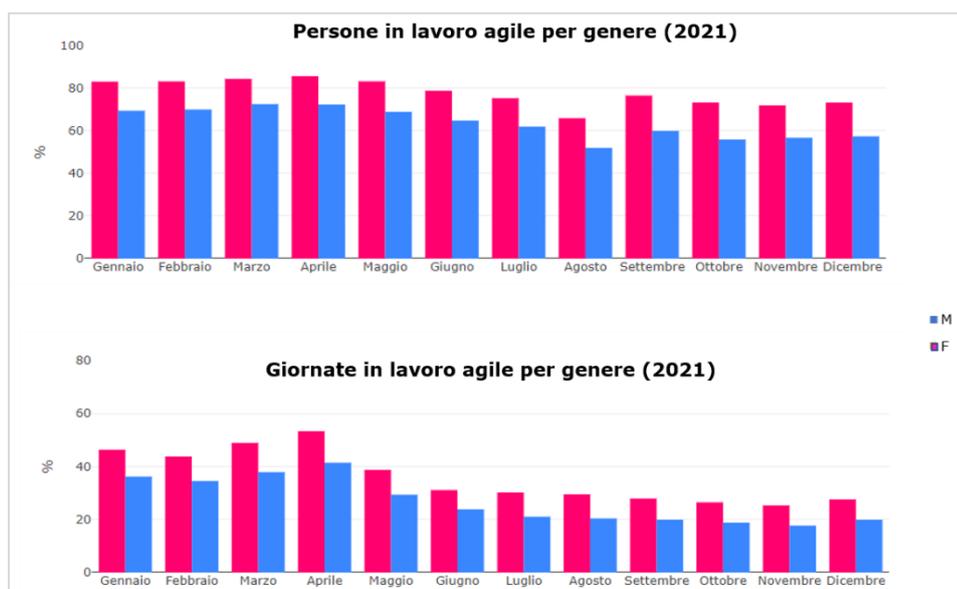
◀Fig. 2.28 - Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi per genere e fascia di anzianità di servizio 2019-2021. Fonte: Funzioni Direzionali (dati Sico al 31/12 di ciascun anno).

2.3.3 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. 2.29). 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** (cfr. § 3).



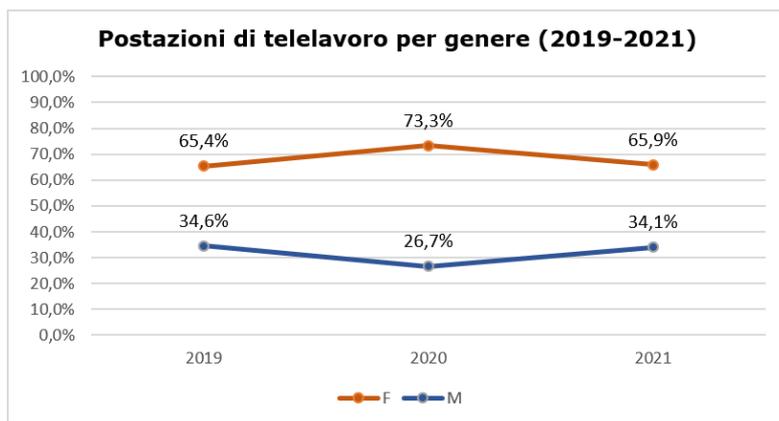
▲Fig. 2.29 – N. unità di personale tecnico amministrativo per regime di impiego e genere (2019-2021). Fonte: Funzioni Direzionali di Programmazione e Controllo (dati Sico al 31/12 di ciascun anno).



▲Fig. 2.30 – 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.

Anche nel 2021, come già nel 2020, l'andamento del quadro pandemico ha inciso sulle modalità organizzative del personale tecnico e amministrativo. In particolare, nella prima parte dell'anno 2021, date le condizioni epidemiologiche e le misure di contrasto ai contagi stabilite a livello nazionale, 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

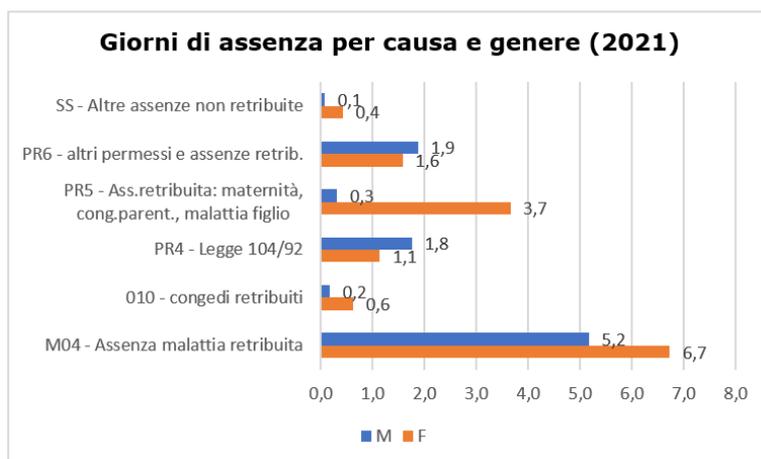
parte dell'anno 2021, intorno al **30% delle giornate effettive di lavoro per le donne, e al 20% per gli uomini**. Nel corso dell'anno, **mediamente il 78% del personale contrattualizzato di genere femminile e il 63% del genere maschile ha svolto almeno una giornata di lavoro al mese in modalità agile** (cfr. fig. 2.30). Anche il ricorso al telelavoro è decisamente più frequente tra le lavoratrici (cfr. fig. 2.31).



◀Fig. 2.31 – Distribuzione percentuale delle postazioni di telelavoro assegnate in UNIFI per genere (2019-2021). Fonte: Area Risorse Umane (approvazione atti).

▼Fig. 2.32 – N. giorni medi di assenza fruiti nel 2021 per causale di assenza a e genere del richiedente. Fonte: Funzioni Direzionali di Programmazione e Controllo (dati Sico al 31/12/2021; dal 2020 la voce PR5 comprende anche i congedi parentali per Covid).

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**; a questo proposito sarà interessante osservare l'evoluzione di questo aspetto nel medio periodo, in considerazione dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia di congedi parentali, introdotta dal D. Lgs. n. 105/2022. 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.

2.4 Componente studentesca

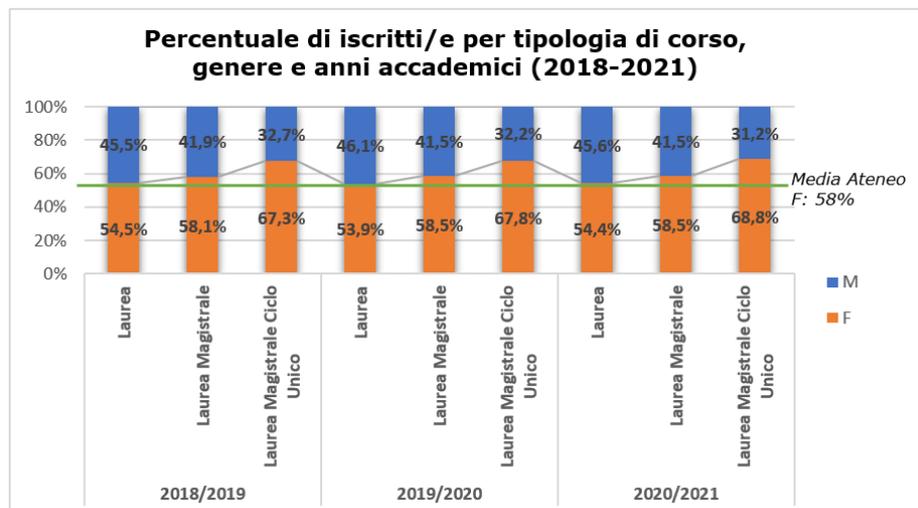
I dati relativi alla componente studentesca (le fonti sono esplicitate nelle didascalie delle figure e si riferiscono al database Opendata del MUR, agli indicatori ANVUR sulle carriere, alle indagini Almalaurea su profilo dei laureati e condizione occupazionale) offrono uno spaccato composito sulle carriere accademiche e sulle prospettive professionali delle studentesse e degli studenti.

2.4.1 Scelta dei percorsi e avvisi di carriera

Nel triennio 2018-2021 la ripartizione percentuale tra **iscritte e iscritti ai Corsi di Laurea** si mantiene stabile, con una **prevalenza della componente femminile** - in media pari al **58%**, e più marcata nelle Lauree Magistrali a Ciclo Unico (cfr. fig. 2.33) – nonostante una maggiore presenza maschile nella popolazione nazionale nella fascia di età 18-24.

Il **bacino geografico di provenienza** degli studenti che si iscrivono all'Università di Firenze (cfr. fig. 2.34) è prevalentemente regionale (80% circa). I dati mostrano come tra gli iscritti alle lauree triennali siano

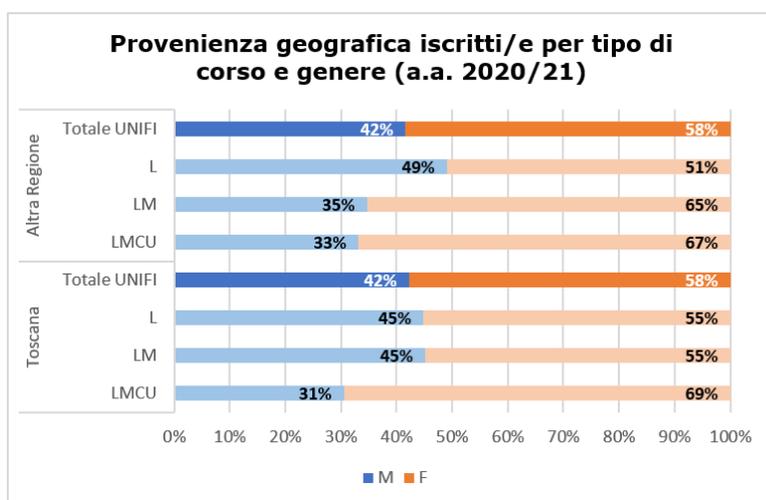
prevalentemente le studentesse a scegliere di rimanere in Toscana (55% vs 45%); nelle **Lauree**



▲Fig. 2.33 – Distribuzione percentuale degli iscritti per genere e tipologia di CdS, a.a. 2018/19, 19/20, 20/21. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).

prevalentemente le studentesse a scegliere di rimanere in Toscana (55% vs 45%); nelle **Lauree**

Magistrale invece il numero di studentesse provenienti da altre regioni (65%) è decisamente più alto rispetto a quello della componente maschile (35%). Dall'Indagine Almalaurea sul Profilo dei Laureati 2021, si rileva che la percentuale di **studentesse di prima generazione, provenienti da famiglie senza genitori già laureati (69%) e appartenenti alla classe del lavoro esecutivo (21%), è maggiore rispetto a quella maschile (rispettivamente 64% e 18%).**



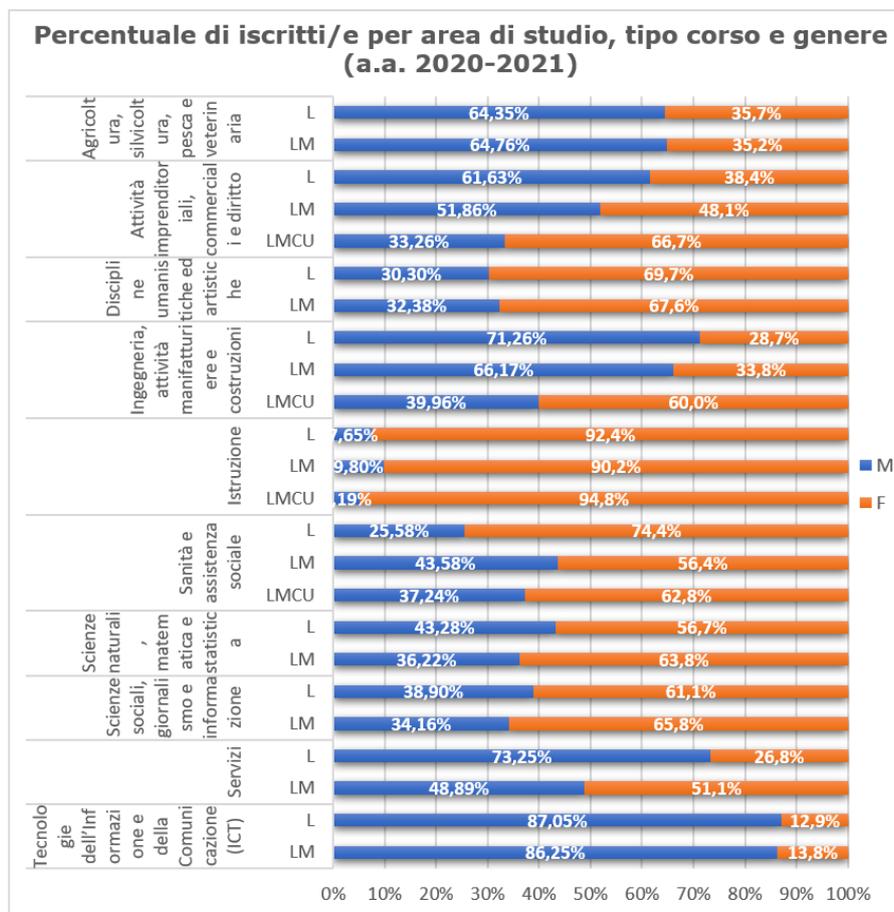
▲Fig. 2.34 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 20/21 per genere e area geografica di provenienza. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).

Sociale, § 3.4), il **56% appartiene al genere femminile** (sostanzialmente in linea con la ripartizione complessiva per genere).

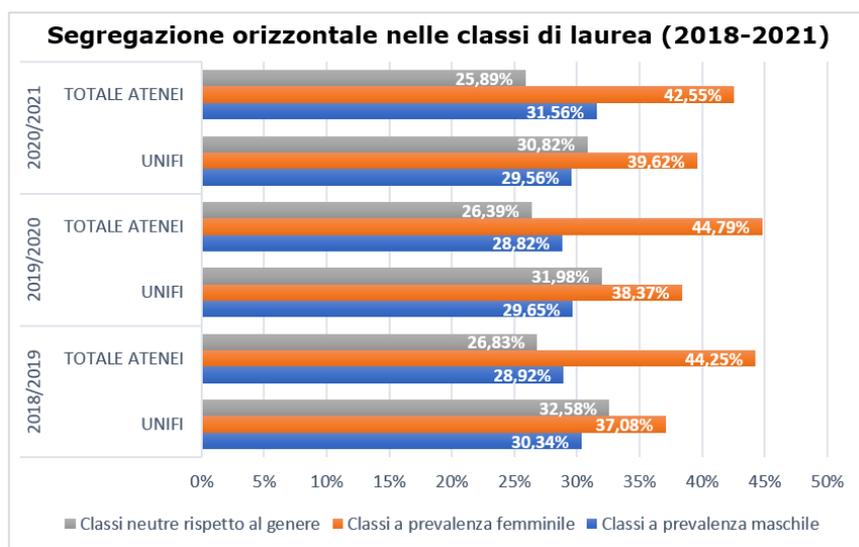
Con riferimento agli studenti con disabilità/DSA risulta che tra i 1.207 iscritti nell'a.a. 2020/21 (cfr. Bilancio

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, 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. 2.35).

In generale, circa il **30% dei corsi** di studio dell'Ateneo attivi nel 2020/21 (percentuale migliore rispetto al 26% del dato nazionale) mostrano una **equa ripartizione degli iscritti** (cfr. fig. 2.36).



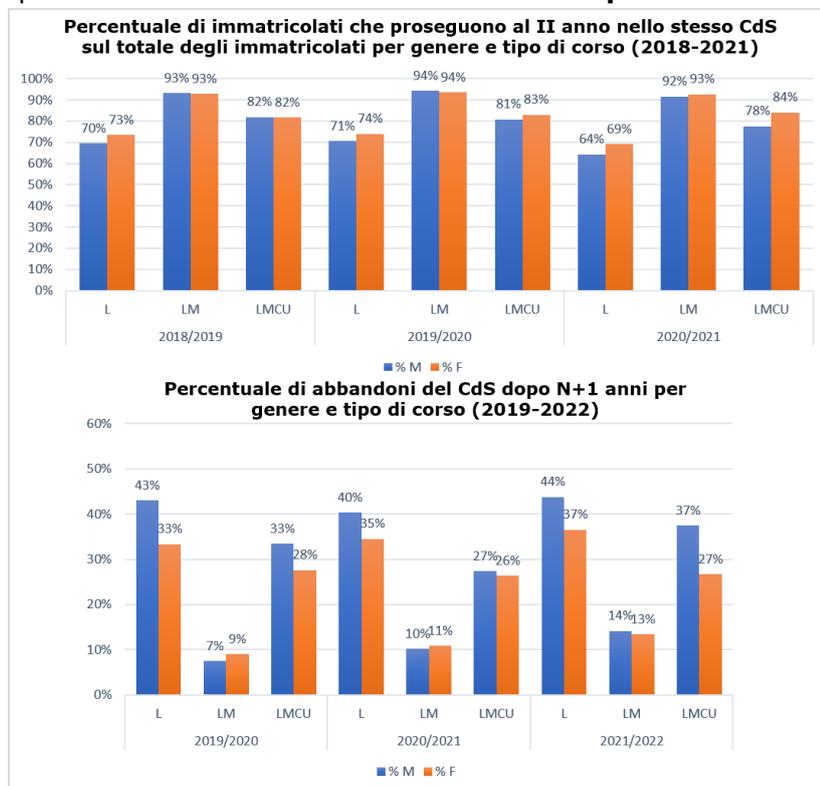
▲Fig. 2.35 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 20/21 per genere, area disciplinare e tipologia di CdS. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).



◀Fig. 2.36 – 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. 2018/19, 19/20, 20/21, UNIFI e confronto con media Italia. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).

2.4.2 Percorso di studi

La **prosecuzione degli studi** vede una maggiore **percentuale di studentesse** tra gli immatricolati che passano al II anno dello stesso CdS rispetto ai colleghi maschi, e questo si riscontra soprattutto **tra gli iscritti/e alle lauree triennali e magistrali a ciclo unico**. Anche per quanto concerne il **tasso di abbandono dopo N + 1 anni** si osserva che questo è molto mag-

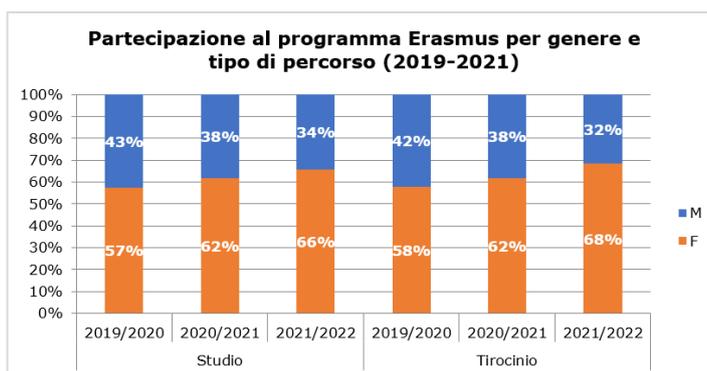


▲Fig. 2.37 – Indicatori ANVUR iC14 e iC24 per genere e tipo di corso, a.a. 18/19-21/22. Fonte: Scheda SUA, Monitoraggio Annuale Indicatori, File ANS (aggiornamento luglio 2022).

giore per gli studenti di genere maschile, sia nei CdS triennali che in quelli a ciclo unico. Nei corsi di **laurea magistrale sia nella prosecuzione degli studi sia per il tasso di abbandono**, il rapporto tra generi è **pressoché paritetico** (cfr. fig. 2.37). Pur nelle fluttuazioni fisiologiche osservabili da un anno accademico all'altro, nel triennio 2018-2021 rispetto la crescita degli abbandoni oltre la durata normale nei corsi di laurea triennale e magistrale delle studentesse andrà attentamente monitorata in quanto maggiore rispetto alla crescita registrata per gli studenti (seppure, come indicato sopra, in termini assoluti è maggiore la percentuale maschile nell'abbandono).

Nell'ambito dei **programmi di mobilità internazionale**, il tasso di adesione è maggiore

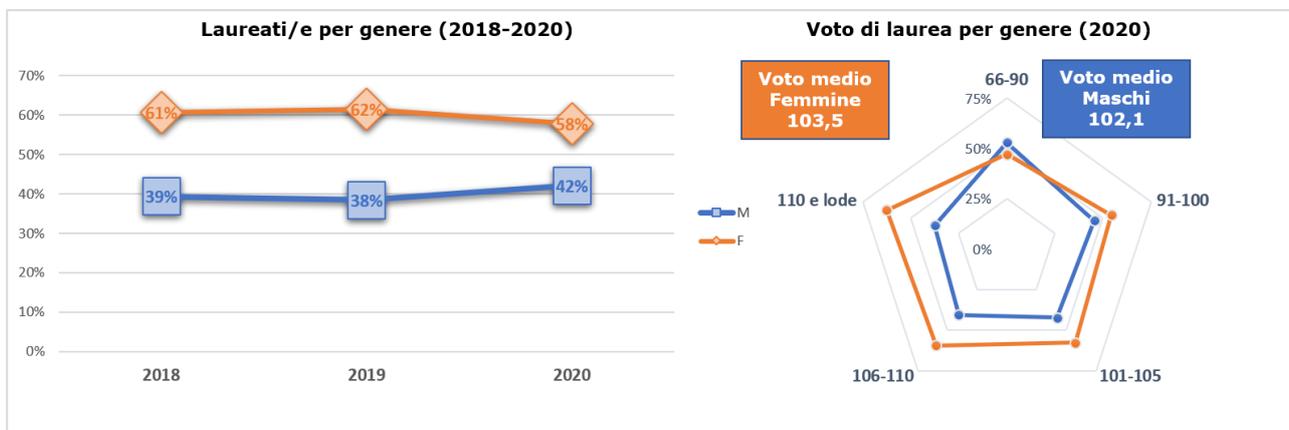
per **le studentesse rispetto ai colleghi maschi**; le studentesse in uscita nell'ambito del programma Erasmus Studio rappresenta il 66% del totale e nel programma Erasmus Tirocinio il 68%. Il dato è rilevante in quanto rispetto al tasso di iscrizione la partecipazione ai programmi internazionali delle studentesse è superiore di 8-10 punti percentuali (cfr. fig. 2.38). L'incremento nel numero assoluto di studenti in uscita nel triennio 2019-2021 in linea con una costante crescita della partecipazione femminile, in particolare nei Corsi di Studio delle Scuole di Economia, Scienze della Salute Umana e Studi Umanistici e della Formazione.



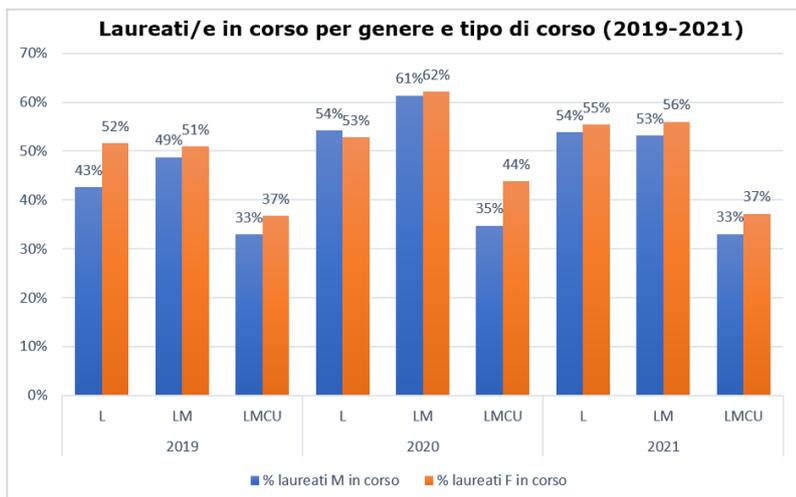
▲Fig. 2.38 – Partecipazione studentesca al programma Erasmus: distribuzione percentuale per genere e tipo di programma, a.a. 18/19-21/22. Fonte: Area Servizi alla Didattica, UP Mobilità Internazionale (aggiornamento settembre 2022).

Per quanto concerne la ripartizione tra generi dei **laureati**, il dato riferito al 2020 è in linea con le consistenze delle iscrizioni; la **tendenza nel triennio 2018-2020 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. 2.38). In termini di **performance** quelle delle studentesse restano, comunque, **lievemente migliori: laurea entro la durata normale del corso** (cfr. fig. 2.40) e **voto di laurea** (cfr. fig. 2.38). La votazione massima viene conseguita dal 62% delle studentesse e dal 38% degli studenti.



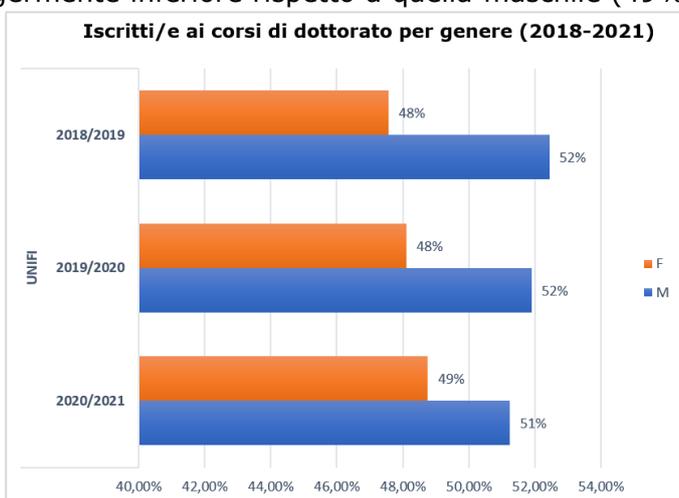
▲Fig. 2.39 – Distribuzione percentuale dei laureati anni solari 2018-2020 e voto medio di laurea 2020 per genere. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).



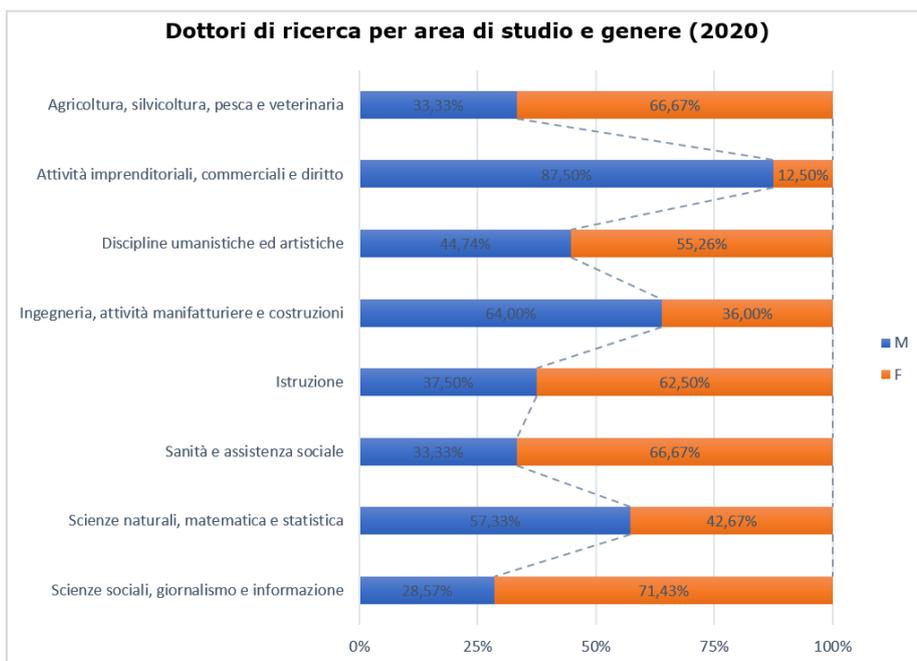
◀Fig. 2.40 – Indicatore ANVUR iC22 per genere e tipo di corso, anni solari 2019-2021. Fonte: Scheda SUA, Monitoraggio Annuale Indicatori, File ANS (aggiornamento luglio 2022).

2.4.3 Post laurea

Riguardo **al dottorato di ricerca** (fig. 2.41) nell'ultimo triennio la percentuale di **iscrizioni da parte del genere femminile** è sempre leggermente inferiore rispetto a quella maschile (49% nel 2020/21) ed è analoga alla media nazionale. Anche per i dottorati si assiste ad un fenomeno di segregazione orizzontale, seppure in misura minore rispetto a quanto osservato per i Corsi di Laurea e per le diverse aree della conoscenza, con una **presenza femminile più marcata nelle aree**



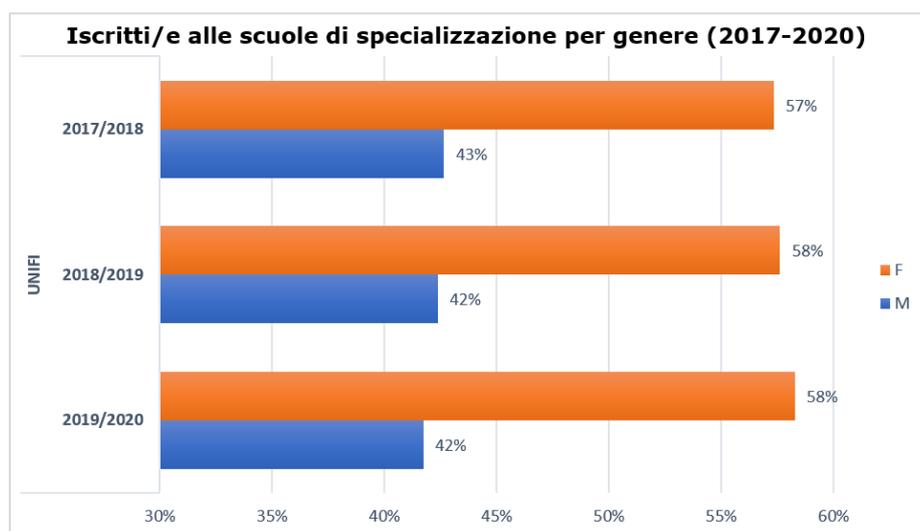
▲Fig. 2.41 – Distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato per genere, a.a. 18/19, 19/20, 20/21. Fonte: Opendata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).



umanistiche, 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. (cfr. fig. 2.42).

◀Fig. 2.42 – Distribuzione percentuale dei dottori di ricerca anno solare 2020 per genere e area disciplinare. Fonte: Opedata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).

Per le **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. Il dato è stabile nell'ultimo triennio ed è in linea con la media nazionale (cfr. fig. 2.43).

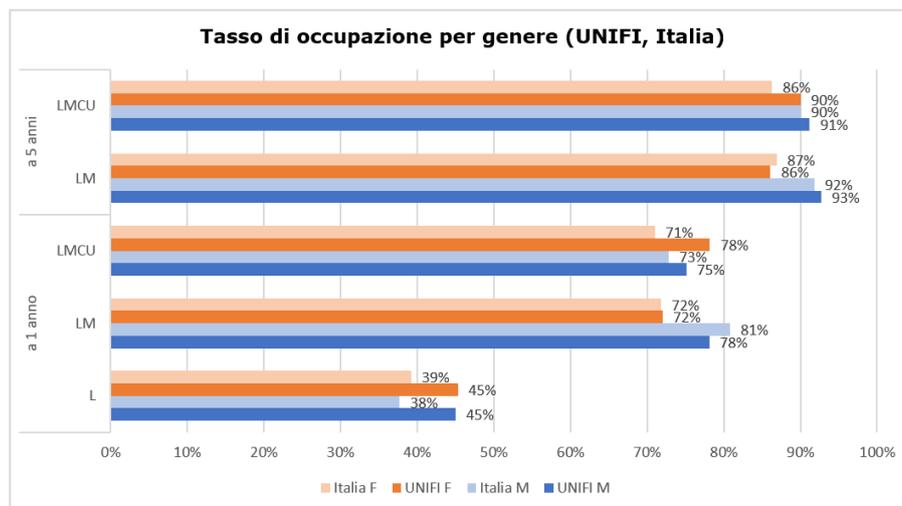


◀Fig. 2.43 – Distribuzione percentuale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere, a.a. 17/18, 18/19, 19/20. Fonte: Opedata MUR, Serie Studenti (aggiornamento settembre 2022).

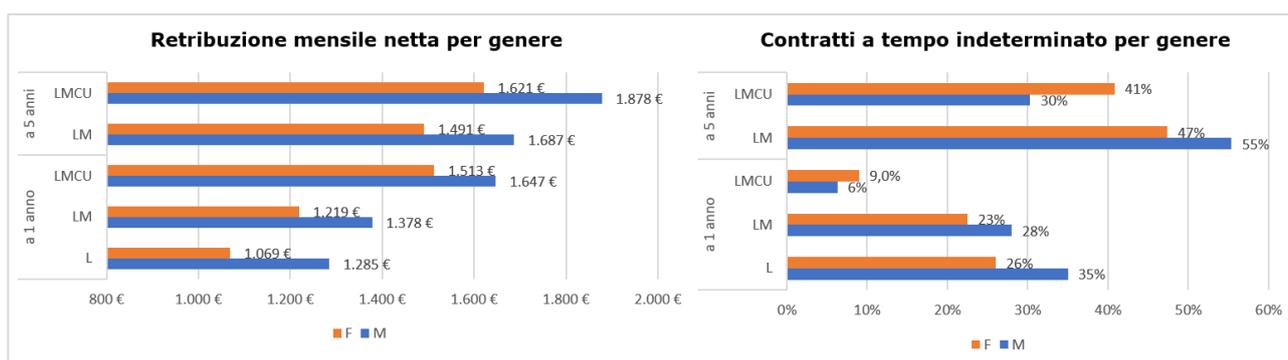
2.4.4 Condizione occupazionale

Rispetto alla **condizione occupazionale delle laureate**, le **migliori performance del genere femminile nel ciclo degli studi** non sono in linea col tasso di occupazione. Infatti leggendo i dati dell'indagine Almalaurea 2022, ad un anno dal titolo il **tasso di occupazione** (cfr. fig. 2.44) dei laureati triennali è lo stesso per maschi e femmine (45% circa), più elevato per la componente maschile tra i laureati magistrali (78% vs 72% nelle laureate magistrali) e migliore per la componente femminile tra i laureati a ciclo unico (78% vs 75%). A **5 anni dal titolo**, però, **la forbice tra laureati e laureate magistrali si allarga** ulteriormente (il 93% dei maschi sono occupati contro l'86% delle donne), mentre quella tra i laureati a ciclo unico praticamente si annulla (90% di occupati sia tra le donne che tra gli uomini).

►Fig. 2.44 – 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 2022 sulla Condizione Occupazionale dei laureati.



Ulteriore differenza si ha per quanto concerne la **retribuzione netta mensile, che risulta sistematicamente più bassa tra le donne, così come risultano in maggior numero i contratti a tempo indeterminato** per il genere maschile. Fanno eccezione coloro che si laureano nei percorsi a ciclo unico in questo caso, infatti, nel tasso di occupazione con contratto a tempo indeterminato sia a 1 anno dalla laurea sia a 5 anni prevale il genere femminile. (cfr. fig. 2.45).



▲Fig. 2.45 – 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 2022 sulla Condizione Occupazionale dei laureati.

Sebbene le studentesse abbiano, in generale, un percorso di studi più regolare e più produttivo rispetto ai colleghi di genere maschile non si inseriscono in egual misura nel mondo del lavoro con rilevanti divergenze in termini di tasso di occupazione e di livelli retributivi. Tale differenza si rileva anche nelle preferenze per determinate aree di studio ed evidenzia la necessità di interventi mirati sulle politiche di orientamento e di outplacement.

Sezione 3| Strategie e iniziative per la parità di genere

L'analisi in ottica di genere delle consistenze, dei percorsi di carriera e delle aspettative delle persone che fanno parte dell'Ateneo fanno del Bilancio di Genere dell'Università di Firenze uno strumento di promozione delle strategie di Ateneo per le pari opportunità. In questo senso, il presente documento, collocandosi nel ciclo dei processi generali di pianificazione, di attuazione e di valutazione dei risultati dell'ente, costituisce un importante supporto informativo per la programmazione delle future politiche e per l'allocazione di risorse volte a rimuovere gli ostacoli che precludono la parità, nonché per il controllo degli esiti e degli 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.

Il Bilancio di Genere 2021 rappresenta la sintesi di un percorso avviato negli anni precedenti dall'Ateneo, in particolare tramite l'operato del CUG, e l'avvio di un nuovo ciclo programmatico, che trova principale evidenza documentale nel Gender Equality Plan 2021-2024 (GEP, Piano di uguaglianza di genere), tempestivamente stilato, in coerenza con le proprie politiche, dalla nuova governance dell'Ateneo, insediatasi a settembre 2021. Nelle logiche recentemente ribadite dal legislatore, l'Ateneo auspica di intensificare, nei prossimi cicli, il coordinamento degli strumenti di programmazione e rendicontazione delle attività dell'Ateneo, compresi quelli di natura economico-finanziaria (attraverso la riclassificazione del conto economico in ottica di genere, che non è stato possibile produrre per questo ciclo), proseguendo sul percorso *in nuce* già avviato con la pianificazione 2022, attraverso l'inserimento nel PIAO delle politiche per la parità di genere tratte dal PAP e dal GEP, e con la rendicontazione 2021, attraverso il dialogo tra Bilancio Sociale e Bilancio di Genere. Inoltre, in considerazione delle diverse modalità di approccio alle tematiche, sarà cura del gruppo di lavoro di analizzare nuovamente il contenuto del GEP al fine di verificarne i margini di tenuta.



▲Fig. 3.1 – Il percorso di integrazione della prospettiva di genere nei documenti di pianificazione e rendicontazione di Unifi.

3.1 Iniziative realizzate

Tra le azioni recentemente attivate dall'Ateneo per sostenere la parità di genere, si richiamano:

➤ **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.** Per ricordare le vittime della violenza di genere, il 21 novembre 2021 la facciata dell'Ateneo si è tinta di rosso, e sono state collocate all'ingresso del Rettorato le scarpe rosse, simbolo della ricorrenza.

►Fig. 3.2 – La facciata del Rettorato accesa di rosso in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (21 novembre 2021).



► **Attività di formazione e divulgazione.** Un'azione trasversale necessaria per promuovere la consapevolezza e il contrasto ai pregiudizi impliciti in tutti gli ambiti di attività dell'Ateneo (nelle valutazioni, nelle attività di mentoring, nelle procedure di reclutamento del personale, nella distribuzione di finanziamenti...) parte dalla comunicazione, formazione e sensibilizzazione 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 2021** si contano **22 eventi dedicati a tematiche di genere**. Tra questi, si segnalano i **semi-nari organizzati dal CUG**: il ciclo di incontri "Pillole di parità. La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi", la tavola rotonda "Afghanistan, ieri e oggi. Testimonianze, analisi, azioni e progetti", il seminario di studio "La violenza di genere come prodotto culturale".

The image displays three event posters from the University of Florence CUG. The first poster, titled "PILLOLE DI PARITÀ La femminilizzazione delle professioni tra cambiamenti sociali e stereotipi", is a webinar held on 29 March 2021. The second poster, titled "TAVOLA ROTONDA Afghanistan, ieri e oggi", is a round table discussion held on 15 October 2021. The third poster, titled "Seminario di studio La violenza di genere come prodotto culturale", is a study seminar held on 22 November 2021. Each poster lists speakers, moderators, and contact information.

▲Fig. 3.3 – Locandine degli eventi formativi e divulgativi sui temi delle pari opportunità organizzati dal CUG nel 2021.

➤ **Forme flessibili di lavoro.** Già dal 2018, per agevolare la conciliazione vita-lavoro del personale tecnico-amministrativo, l'Ateneo aveva sperimentalmente introdotto l'istituto del **telelavoro** (normato da apposito regolamento e disposto attraverso un bando annuale), ed aveva avviato una riflessione sull'applicabilità del lavoro agile. Tra il 2020 e il 2021, con l'emergenza sanitaria globale da COVID-19, una forma peculiare di **lavoro agile** è divenuta per diversi mesi la modalità ordinaria di erogazione delle prestazioni per le pubbliche amministrazioni; tuttavia, **superato lo stato di emergenza** e con il ripristino dell'attività in presenza quale modalità ordinaria di lavoro, l'Ateneo è ora impegnato a **valorizzare l'esperienza accumulata** in un percorso armonico in cui i diversi istituti contrattuali (comprese le forme orarie e di permesso) concorrono nel modo per ciascuno più appropriato al miglior **bilanciamento tra la qualità dei servizi erogati e le esigenze della vita personale** delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo, la promozione e corretta applicazione di questi istituti rientra tra gli obiettivi del GEP e del PAP (cfr. oltre). Nel 2021 sono state bandite 44 postazioni di telelavoro; nei primi mesi del 2022 è stato disposto lo scorrimento completo della graduatoria degli idonei ed è stato aperto un nuovo bando, che ha condotto all'assegnazione complessiva di 147 postazioni, 60 in più di quanto inizialmente previsto. Nel corso del 2021 è stato inoltre sperimentato in alcune strutture dell'Ateneo un nuovo regolamento dell'orario di lavoro, finalizzato ad articolare le modalità di presenza in servizio con una maggiore flessibilità organizzativa in funzione dei risultati pianificati.

➤ **Percorsi inclusivi per gli studenti.** Per agevolare gli studenti che per ragioni personali e familiari ritengano di non essere in grado di frequentare con regolarità e di sostenere gli esami nei tempi previsti (studenti lavoratori, impegnati nella cura e assistenza di familiari, con problemi di salute, con diagnosi di DSA, in gravidanza, con figli, o impegnati nello sport ad alto livello) l'Ateneo ha previsto una forma di **iscrizione a tempo parziale**, che consente di progettare un percorso formativo adattato alla specifica situazione. Questa tipologia di iscrizione è in aumento nell'ultimo anno accademico. Inoltre, dal 2016 l'Ateneo ha introdotto la possibilità di attivare la "**carriera alias**", uno strumento di tutela delle persone *transgender* che permette a coloro che hanno intrapreso il percorso per la rettificazione dell'attribuzione del sesso o che hanno ricevuto diagnosi di disforia di genere di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, il nome elettivo. Negli ultimi due anni risultano attive 8 carriere alias.

➤ **Linee Guida per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi scientifici dell'Università di Firenze.** Approvate nel 2020 dall'Ateneo su sollecitazione del CUG, raccomandano una serie di accortezze nell'organizzazione degli eventi accademici, da una lista di interventi formulata in modo equilibrato rispetto al genere e alle altre categorie della differenza di cui pure si raccomanda di tenere conto, per evitare di rafforzare gli stereotipi in termini di competenze scientifiche, a soluzioni organizzative che tengano conto di eventuali necessità conciliative, alla previsione di criteri di pari opportunità nella distribuzione dei finanziamenti.

3.2 Azioni programmate

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.

Gli obiettivi del **Piano di uguaglianza di genere**, volti a facilitare la realizzazione di ambienti di studio e lavoro equi e inclusivi, in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sono ripartiti su **quattro aree prioritarie**, ciascuna corredata di azioni, indicatori, target, risorse assegnate:

➤ **Conciliazione vita-lavoro:** le azioni specifiche prevedono il consolidamento degli strumenti conciliativi destinati al personale tecnico-amministrativo (telelavoro, lavoro agile,

flessibilità oraria) e la progettazione di **nuovi servizi** dedicati a tutta la comunità accademica (es. **ludoteca, babysitting**). 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 (per la gestione della fase transitoria**, fino a dicembre 2022) 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). A valle della sperimentazione svolta nel 2021 (cfr. *supra*) è attualmente in discussione presso i tavoli sindacali un **nuovo documento sull'orario di lavoro**, nel quale sono previste più formule orarie. Al fine di pianificare ulteriori azioni in questo ambito, si terrà conto degli esiti dell'Indagine sul Lavoro da Remoto Presso l'Ateneo di Firenze, promossa dal CUG e conclusa nel 2021.

➤ **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali:** attraverso iniziative formative e di revisione regolamentare si intende favorire una rappresentanza più equilibrata a tutti i livelli organizzativi (cfr. § 2.1).

➤ **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti:** per sensibilizzare la comunità accademica sul tema, promuovere atteggiamenti inclusivi, rilevare gli aspetti legati al genere nei gruppi di ricerca e nei contenuti delle ricerche. Nelle more del completamento del censimento avviato dall'Ateneo sulle tematiche e sui gruppi di ricerca, è possibile ricavare un primo quadro informativo degli argomenti e dei progetti di ricerca legati alle problematiche di genere dall'archivio dei prodotti della ricerca [Flore](#) e dall'Anagrafe della Ricerca. Nel 2021, si contano **52 pubblicazioni e 30 progetti di ricerca collegati all'obiettivo di sviluppo sostenibile "Parità di Genere"**. Similmente, **38 dei Corsi di Laurea** dell'Ateneo, in particolare distribuiti nelle Scuole di Scienze della Salute Umana e Studi Umanistici e della Formazione, dichiarano attinenza tra i propri obiettivi formativi e il SDG n.5. Nel 2021 il Green Office ha attuato una complessa classificazione degli insegnamenti sulla base della connessione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, e dal 2022 il Syllabus degli insegnamenti consente ai docenti di indicare tale pertinenza.

Obiettivi strategici del GEP UNIFI 2021-2024	Azioni
Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata	<ul style="list-style-type: none"> • Progettazione di un servizio di ludoteca/babysitteraggio • Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi sul luogo di lavoro, con particolare riferimento al telelavoro e al lavoro agile
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche • Miglioramento dell'equilibrio di genere (gender balance) negli incarichi istituzionali e di governo
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	<ul style="list-style-type: none"> • Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca • Previsione di corsi o moduli didattici volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere, sull'omofobia e sulla transfobia, nell'ottica di costruire ambienti accoglienti ed inclusivi • Inserimento della dimensione di genere fra i criteri di valutazione e/o premi per l'ottenimento di finanziamenti di Ateneo • Inserimento della dimensione di genere nella ricerca fra i criteri di valutazione e premiazione delle tesi di Ateneo • Organizzazione di eventi di formazione mirata alla sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro" • Creazione di sportelli per accoglienza / segnalazione / individuazione percorsi per violenze di genere

Coerentemente con il proprio ruolo, il CUG, nel suo **Piano delle Azioni Positive**, ha messo in luce **ulteriori spazi di approfondimento delle dinamiche di genere** presenti in Ateneo e nella società, e ha previsto **iniziative in parte coordinate con il GEP, in parte autonome**, per contribuire alle strategie di uguaglianza di genere dell'Ateneo.

Aree di azione del PAP 2022-2024*	Azioni
Formazione, sensibilizzazione, comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Predisposizione materiale informativo sul Codice etico, sul Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro e sugli strumenti di tutela offerti dall'Ateneo, gli organi di garanzia e le rispettive prerogative.</i> • <i>Momenti di riflessione scientifica e approfondimento culturale rivolti all'intera comunità accademica, ed estesi alla collettività su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), straining, mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro).</i> • <i>Uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica</i> • <i>Coordinamento tra CUG degli Atenei toscani (Firenze, Pisa, Siena, Università per Stranieri di Siena) per la promozione di attività formative.</i>
Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nomina Consigliere/a di fiducia</i> • <i>Revisione codici interni e percorsi formativi sui temi ivi contenuti</i> • <i>Rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici in procedure di selezione del personale (anche a tempo determinato), e per l'ammissione ai Dottorati di Ricerca</i> • <i>Contrasto ai Pregiudizi Inconsapevoli (Unconscious Bias)</i> • <i>Studio degli elementi di criticità emersi dal Bilancio di Genere al fine di programmazione di interventi correttivi</i> • <i>Estensione al personale docente, TA e CEL dell'accesso al percorso della carriera alias e semplificazione della procedura</i> • <i>Istituzione, in collaborazione con Firenze University Press, di un premio per le tesi di dottorato, che trattino tematiche di competenza del CUG</i>
Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analisi dei risultati che emergono annualmente dal questionario sul benessere organizzativo e sulla "customer satisfaction"</i> • <i>Miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo e uguaglianza nel diritto di accesso agli strumenti previsti dalla legislazione in materia di lavoro agile (LA), telelavoro (TL), part-time e flessibilità oraria</i> • <i>indagine conoscitiva sugli ostacoli alla genitorialità, sia per contesti legati al lavoro sia per motivi di patologia (es traumi, lesioni midollari di vario genere)</i> • <i>Promozione di una indagine sulla comunità universitaria al fine di rilevarne i bisogni complessivi e le necessità riguardanti l'accudimento dei figli in età prescolare e durante il periodo estivo</i> • <i>Sportello di ascolto psicologico</i> • <i>Individuazione, iniziando dalle strutture dove si riscontra maggiore affluenza di studenti, dottorandi/e, borsisti/e e assegnisti/e di ricerca nonché di ospiti esterni, di bagni neutri dove possano essere installati anche dei fasciatoi</i>

*Sono riportate solo le azioni relative alla promozione della parità di genere

Università degli Studi di Firenze

Bilancio di Genere 2021

Il lavoro è stato coordinato da: Luigi Burroni, Enrico Marone, Maria Paola Monaco

Redazione a cura di: Valentina Papa

Con la collaborazione di: Chiara Brusco, Claudia Conti, Silvia Roffi, Francesca Salvi

Gruppo di lavoro:

Chiara Adembri, Eleonora Agresti, Gianni Aristelli, Luca Bardi, Massimo Benedetti, Irene Biemmi, Silvia Borselli, Christian Braschi, Francesca Bucci, Giacomo Bulgarelli, Silvia Canocchi, Lucilla Conigliello, Valentina Conticelli, Susanna Dabizzi, Silvia D'Addario, Donatella D'Alberto, Vincenzo De Marco, Marco Degli Esposti, Matteo Dell'Edera, Cristina Dolfi, Marco Donati, Floriana Fabbri, Sara Falsini, Eva Furini, Giuliano Gagliano, Nicola Gambale, Gabriele Gentilini, Raffaele Guetto, Elena Guidieri, Inge Iacoviello, Francesca Landi, Paolo Marcotti, Giacomo Massiach, Chiara Melani, Claudio Melis, Simone Migliarini, Francesco Napolitano, Maria Orfeo, Monica Pacini, Alessandra Pantani, Luca Pettini, Paola Solombrino, Marius Bogdan Spinu, Marta Tiezzi, Francesca Vignoli, Claudia Zutedich

© Università degli Studi di Firenze 2022

