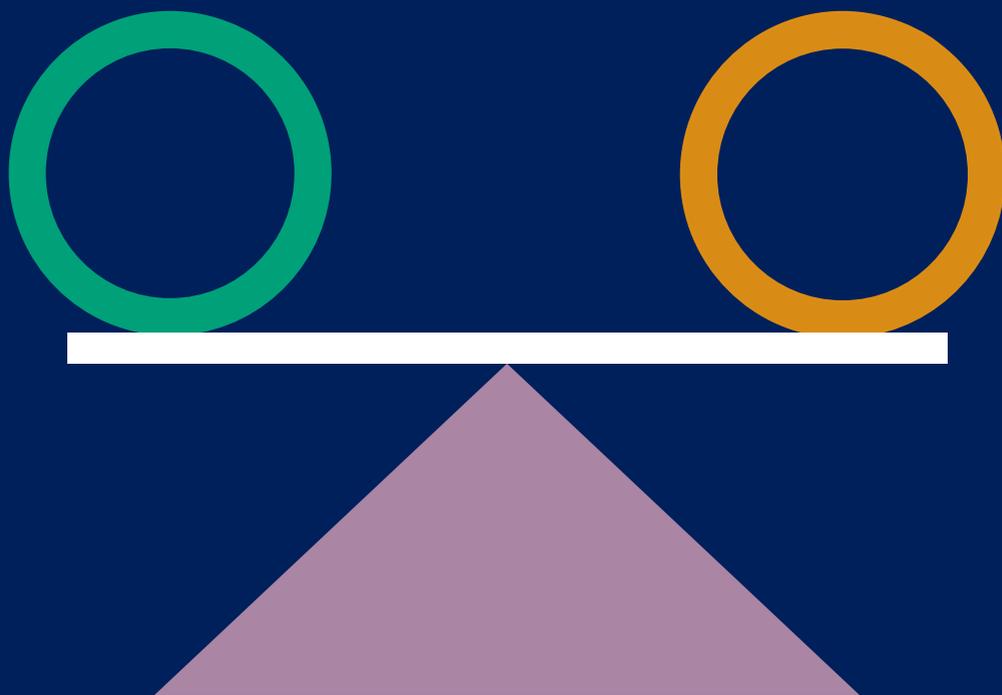




UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

# Bilancio di Genere



**2023**

## Indice

<b>Sommario</b> .....	2
<b>Sezione 1  Composizione di genere della comunità UNIFI</b> .....	5
<b>1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali</b> .....	5
<b>1.2 Personale docente e ricercatore</b> .....	7
<b>1.2.1 Genere, età e ruoli accademici</b> .....	7
<b>1.2.2 Forbice delle carriere</b> .....	9
<b>1.2.3 Genere e aree disciplinari</b> .....	12
<b>1.2.4 Gruppi e progetti di ricerca</b> .....	14
<b>1.3 Personale tecnico amministrativo</b> .....	17
<b>1.3.1 Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative</b> 17	
<b>1.3.2 Età e anzianità di servizio</b> .....	20
<b>1.3.3 Regime di impiego e modalità di lavoro</b> .....	23
<b>1.4 Componente studentesca</b> .....	25
<b>1.4.1 Scelta dei percorsi e avvisi di carriera</b> .....	25
<b>1.4.2 Percorso di studi</b> .....	27
<b>1.4.3 Post-laurea</b> .....	29
<b>1.4.4 Condizione occupazionale</b> .....	31
<b>Sezione 2  Strategie e iniziative per la parità di genere</b> .....	33
<b>Riconoscimenti</b> .....	38

## Sommario

Il **Bilancio di Genere (BdG)** è uno strumento chiave per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università, integrando questa prospettiva in tutte le politiche dell'Ateneo. Esso mira a rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche e supporta il governo dell'Ateneo nell'analisi della situazione interna in ottica di genere. Il BdG si compone di due parti integrate: da un lato fotografa la **distribuzione di genere tra le componenti e nei ruoli di gestione**; dall'altro **monitora e valuta le azioni e politiche adottate**, inclusi i relativi impegni finanziari, e il loro impatto su donne e uomini. L'analisi del contesto è essenziale per pianificare interventi positivi e ridurre i divari di genere, mentre il monitoraggio dei risultati permette di verificare gli obiettivi raggiunti e ridefinirli secondo necessità.

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 2022 e all'anno accademico 2022/23 sia per mantenere il riallineamento delle fonti e dei periodi di osservazione applicate a tutte le componenti della comunità accademica così come stabilito anno scorso, sia per potersi avvalere del Cruscotto "Bilancio di Genere" Cineca, di nuova acquisizione, che adotta proprio questa stessa impostazione, traendo la maggior parte dei dati dalle fonti ufficiali MUR/MEF indicate sopra.

Nel periodo di osservazione rappresentato in questo Bilancio si riscontrano ancora alcuni disequilibri presenti nel nostro Ateneo, ovvero ipotesi di segregazione verticale (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** permane in una situazione di lieve squilibrio a sfavore delle donne (46% contro il 48% dell'anno passato). Nel dettaglio, la quota femminile è sempre inferiore rispetto a quella maschile, con un forte divario a favore della quota maschile fra i Direttori di Dipartimento, i coordinatori dei Dottorati e i Direttori delle scuole di Specializzazione. Fanno eccezione le presenze nel CUG, nel Collegio di Disciplina della Commissione di Garanzia e nel CTA. Una lieve prevalenza a favore della presenza femminile si evidenzia fra i presidenti di CdS;

➤ **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 nel ruolo di Professore Ordinario. 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, con un divario ancora più precoce e più esteso nelle discipline di area STEM. Dal punto di vista della ricerca, parimenti la quota di progetti di ricerca finanziati presentati da *Principal Investigator* di genere maschile è 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 (ora collaboratori), D (ora funzionari) ed EP; nella composizione del personale dirigente si registra ancora, per gli anni di riferimento, una prevalenza maschile, tuttavia in via di riequilibrio dal 2023. 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. Generalmente, le studentesse mantengono performance tendenzialmente migliori, anche se 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](#). Nel marzo 2024 è stata nominata per la prima volta la [Consigliera di Fiducia](#) di Ateneo.

<b>Delegata all'Inclusione e alla Diversità</b>	<b>Consigliera di Fiducia</b>	<b>Garante dei Diritti</b>
Maria Paola Monaco	Marina Capponi	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 2024 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 31/12/2023.

Le misure individuate dall'Ateneo per favorire le pari opportunità tra i generi sono definite nel [Piano di uguaglianza di genere](#) ("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.

A partire dall'ultimo trimestre del 2023, inoltre, l'Ateneo ha avviato il percorso per la riclassificazione delle voci di bilancio in ottica di genere (in una prima fase sperimentale), i cui primi esiti, seppur parziali, vengono presentati nella Sezione 2 di questo documento.

Il Bilancio di Genere persegue l'obiettivo dell'uso di un linguaggio inclusivo; in tutto il documento, l'eventuale uso sovra esteso 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. Come già indicato, 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 2022 (o riferiti all'a.a. 2022/23) ed elaborati nel cruscotto per il Bilancio di Genere di ultima acquisizione fornito da Cineca.

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

Per disporre di dati sempre più puntuali e comparabili tra le Università italiane, l'Ateneo ha stabilito di avvalersi della piattaforma Cineca. 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.

### 1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali

Nel 2023 la distribuzione complessiva per genere degli incarichi istituzionali negli **Organi di governo, controllo e consultivi** dell'Ateneo permane in una situazione di lieve squilibrio a sfavore delle donne (46% contro il 48% dell'anno passato) (cfr. fig. 3). Nello specifico, si segnalano comunque alcune differenze:

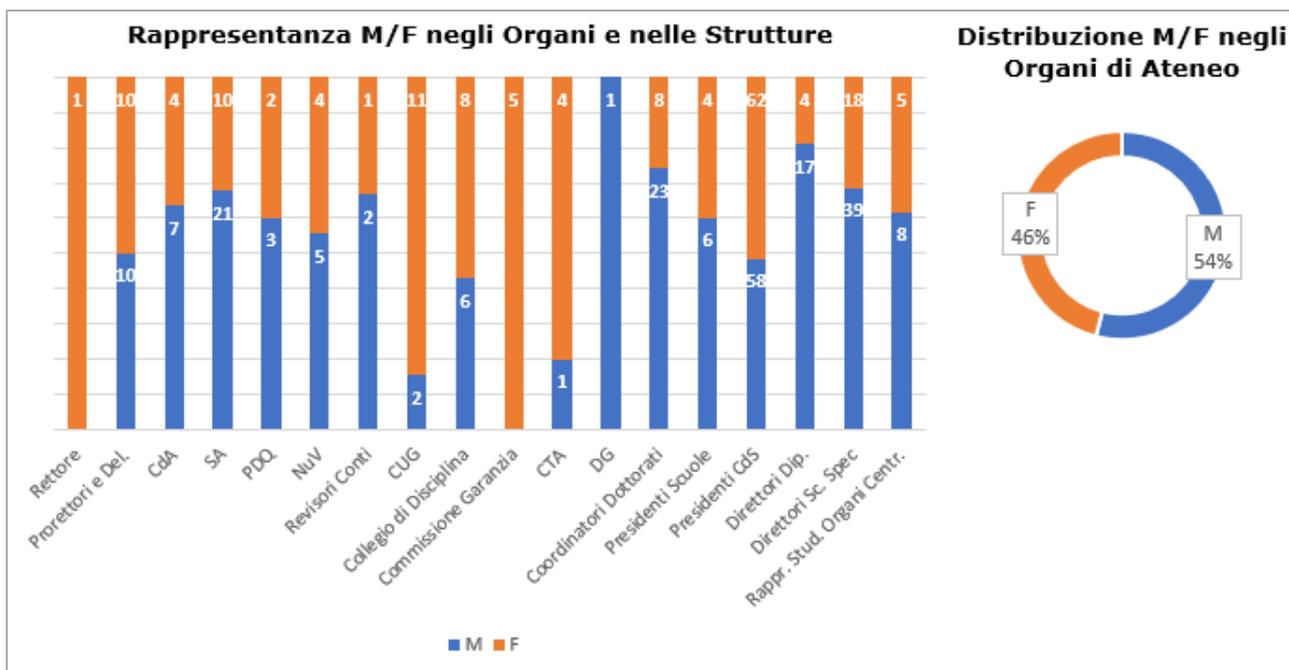
- Continuano a registrare una **presenza femminile inferiore alla media il Senato Accademico** (32% donne) e il Collegio dei **Direttori di Dipartimento** (19% donne). Ciò è collegabile alla minore rappresentanza femminile tra i professori che svolgono l'incarico di Direttori di Dipartimento, che devono 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 **Direttrici delle Scuole di Specializzazione** (32% contro il 23% del 2021), mentre **diminuisce lievemente la proporzione di Coordinatrici di Corsi di Dottorato** (26% contro il 27% del 2021), in entrambi i casi inferiori alla presenza femminile media in tutti gli Organi di Ateneo (46%).

- Risulta **in peggioramento la distribuzione tra i rappresentanti degli studenti** che siedono negli Organi che lo prevedono, con l'apertura di un lieve divario a favore degli uomini non rilevato l'anno passato (la quota femminile passa dal 50% al 38%).

- 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.



▲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).

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.

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**.

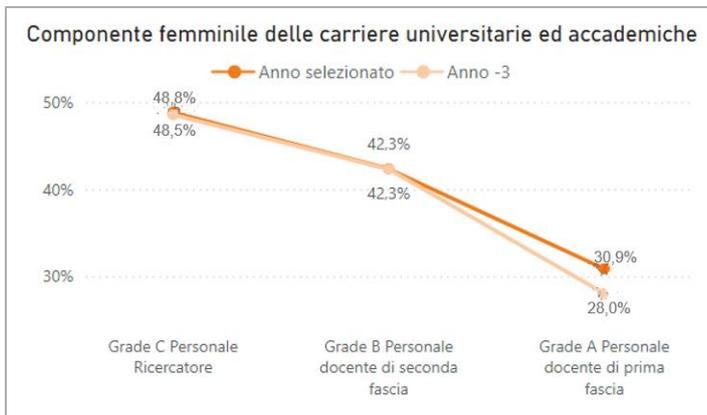
➤ Rispetto alla composizione delle **commissioni per il reclutamento di professori e ricercatori**, il regolamento di Ateneo in materia richiede di rispettare "un adeguato equilibrio di genere nella composizione delle terne" da cui sorteggiare i nominativi dei commissari. I dati relativi al biennio 2022-2023 mostrano un progressivo riequilibrio rispetto ai periodi precedenti, con una presenza femminile fra i commissari che oscilla fra il 43% nelle 282 procedure espletate nel 2022 e il 39% nelle 231 procedure del 2023. **Il dato relativo ai Presidenti di commissione**, invece, che passa dal 64% appartenente al genere maschile del 2022 al 68% dell'anno in analisi.

➤ nelle **commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico amministrativo nel 2022** nel 2023 si mantiene il lieve squilibrio a favore della componente maschile. Nel dettaglio, aumenta il divario nel dato dei componenti delle commissioni (dal 48% di donne nel 2022 al 42% del 2023) e un miglioramento in quello dei presidenti (dal 41% di presidenti donne del 2022 al 46% del 2023).

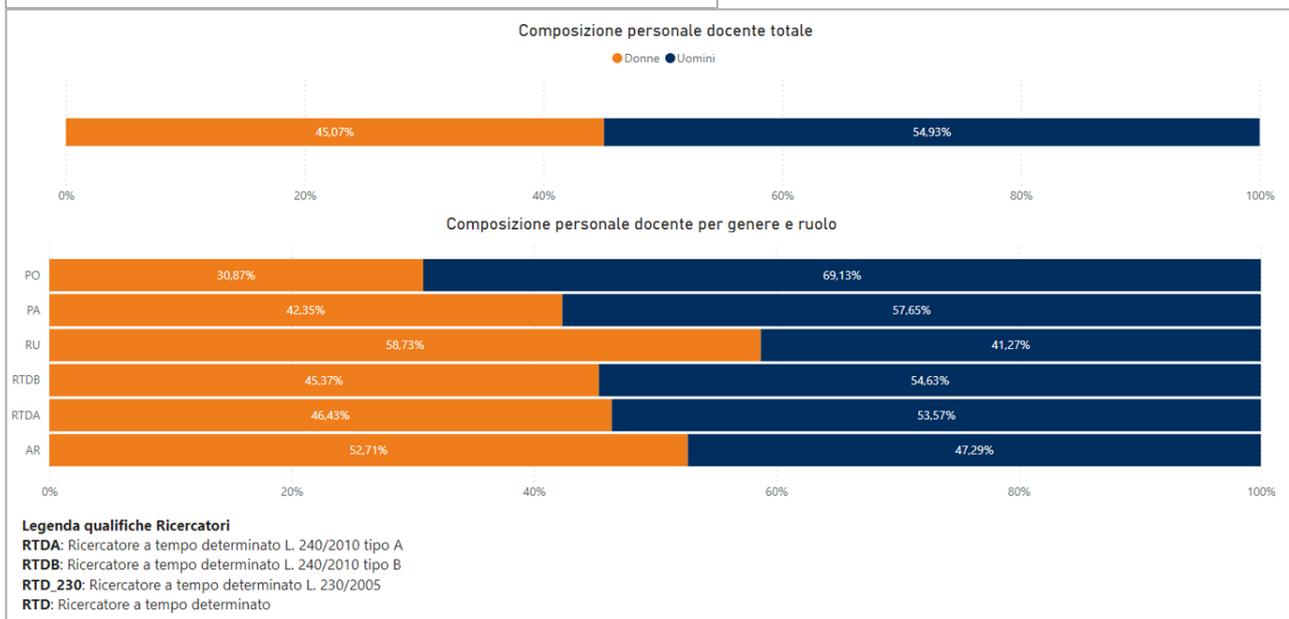
Considerazioni analoghe valgono per quanto riguarda le commissioni di valutazione nell'ambito dei bandi di Ateneo per il finanziamento di progetti (cfr. § 1.2.4).

## 1.2 Personale docente e ricercatore

### 1.2.1 Genere, età e ruoli accademici



◀▼Fig. 4 – Distribuzione percentuale per genere e ruolo accademico del personale docente e ricercatore Unifi, dettaglio 2022 e confronto 2022 su 2019. Fonte: Cru-scotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

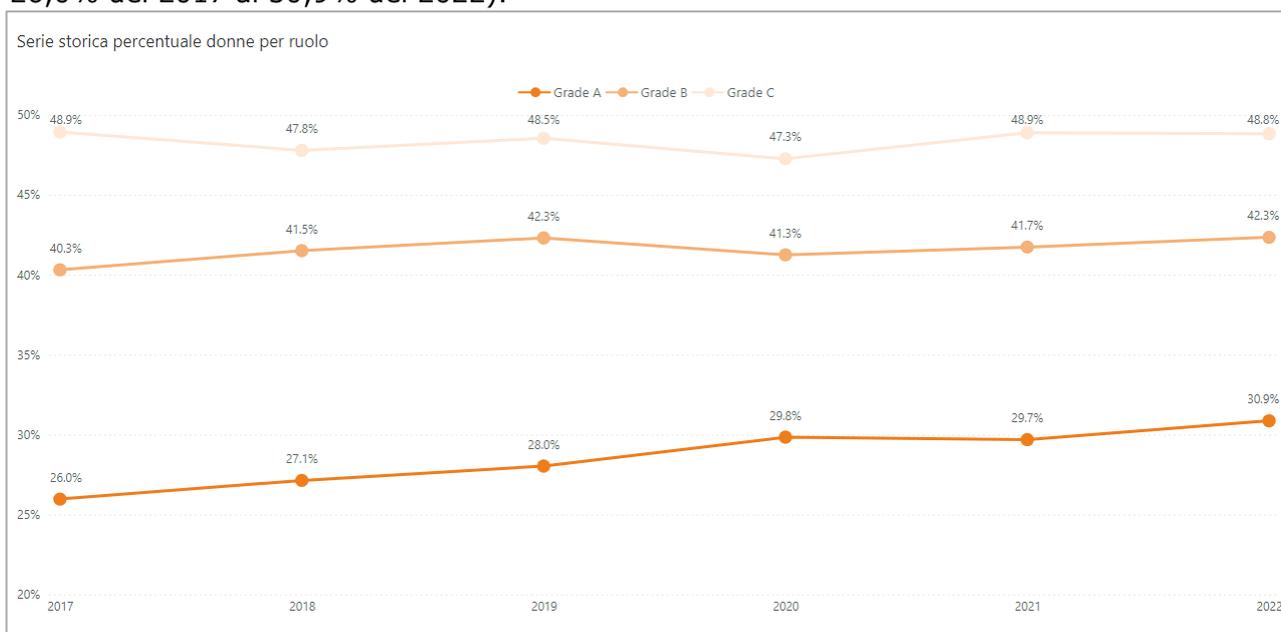


Nel 2022 il **personale docente e ricercatore dell'Ateneo** (fonte: [ustat.mur.gov.it](http://ustat.mur.gov.it)) contava 1.790 unità di personale strutturato, con una chiara prevalenza del genere maschile, essendo 749 le **donne (41,8%, +0,7%** rispetto al 2021) e 1.041 gli **uomini (58,2%)**.

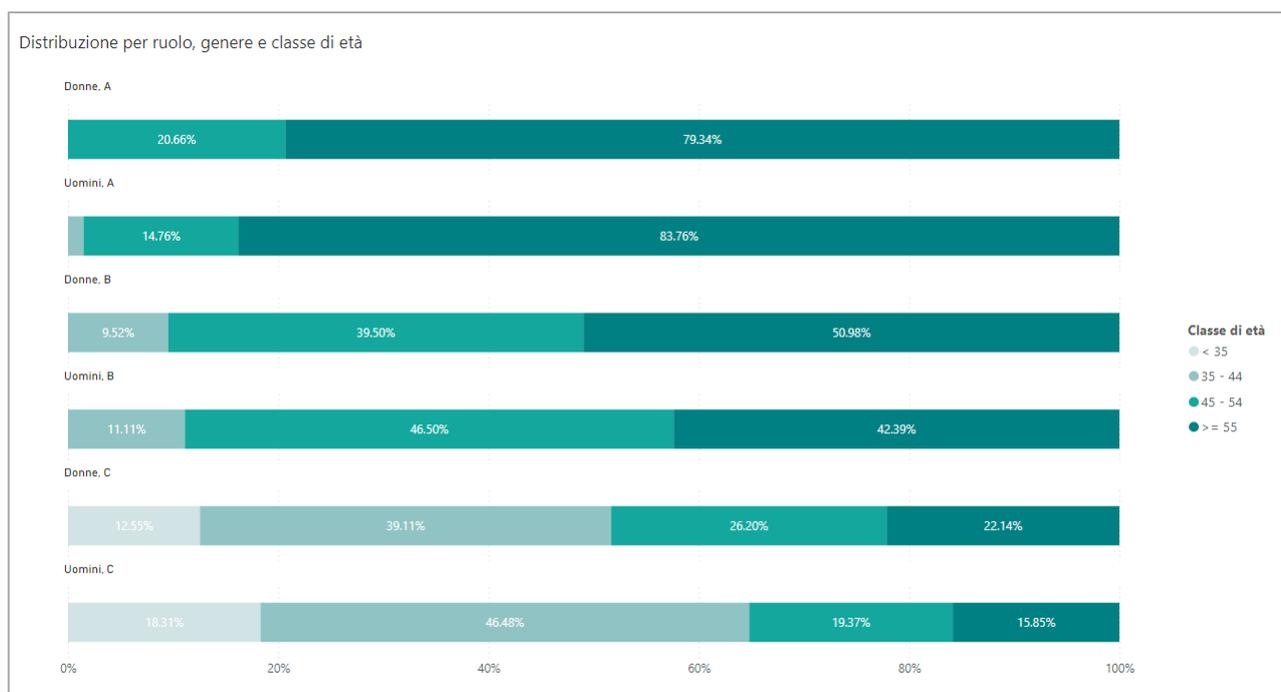
Includendo nell'analisi i 757 titolari di assegno di ricerca (per un totale di 2.922 unità di personale docente e ricercatore), la **distribuzione per genere nei diversi ruoli appare piuttosto diversificata** (cfr. fig. 4). Nel 2022, la forbice è mediamente **compresa tra il 30,9% di presenza femminile tra il personale docente di prima fascia e il 48,8% tra il personale ricercatore**, con un dato stabile o in lieve crescita su tutte le componenti. Dopo il calo del 2020 che aveva interrotto il trend di crescita, anche quest'anno si assiste a una ripresa, con la componente femminile che si attesta complessivamente al 45,1% (+0,7% rispetto all'anno precedente).

Osservando tali dinamiche retrospettivamente e con una visione di medio-lungo periodo, dal 2017 ad oggi si rileva un incremento della componente femminile in tutti i ruoli, ad eccezione del personale ricercatore (Grade C), che osserva una sostanziale staticità (cfr. fig. 5). La percentuale delle PO si colloca su percentuali decisamente inferiori rispetto alla media di Ateneo di

donne docenti e ricercatrici, ma anche in questo ruolo si registra una crescita significativa (dal 26,0% del 2017 al 30,9% del 2022).



▲Fig. 5 – Serie storica del personale docente e ricercatore Unifi di genere femminile per ruolo accademico dal 2017 al 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

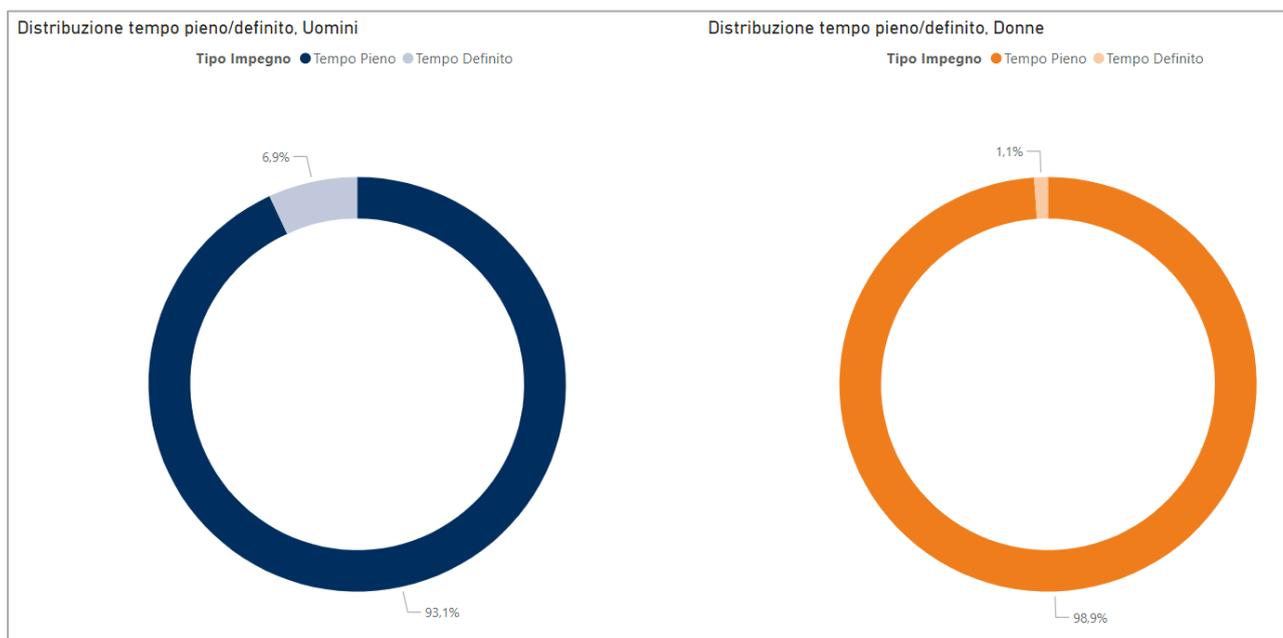


Qualifica	Donne	Uomini	Total
PO	60.0	60.0	60.0
PA	54.0	53.0	53.5
RU	58.0	58.0	58.0
RTDB	43.0	43.0	43.0
RTDA	39.0	37.0	38.0
AR	34.0	34.0	34.0

◀▲ Fig. 6 – Distribuzione percentuale per ruolo, genere e classe di età del personale docente e ricercatore Unifi 2022; età media per genere e ruolo. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

L'età media dei docenti e ricercatori di Ateneo (esclusi gli assegnisti di ricerca) è di 53,5 anni, con la quota femminile leggermente più giovane di quella maschile (53,3 contro 53,6 anni di media) 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 grade C, dove la numerosità delle donne è più alta rispetto a quella degli uomini nelle fasce di età più elevata. Tra il personale grade A, la fascia relativa ai minori di 35 anni, pur essendo molto ristretta, interessa solo gli uomini, dato forse non incoraggiante per quanto riguarda le donne in termini di rappresentatività delle nuove entrate in ruolo. Rispetto al 2021, si osserva un sostanziale equilibrio nelle medie di età per ruolo (tranne che per gli RU, dove si assiste ad un lieve invecchiamento della quota femminile) e una percentuale maggiore di donne nella fascia di età sotto i 35 anni nei Grade B e C, che dovrebbe nel tempo riflettersi in una diminuzione dei tempi di accesso delle donne nei ruoli più elevati.

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), con un dato sostanzialmente stabile rispetto all'anno passato. Ciò potrebbe dipendere da una maggiore difficoltà per le donne di conciliare attività istituzionali ed ulteriori incarichi professionali con la vita privata.

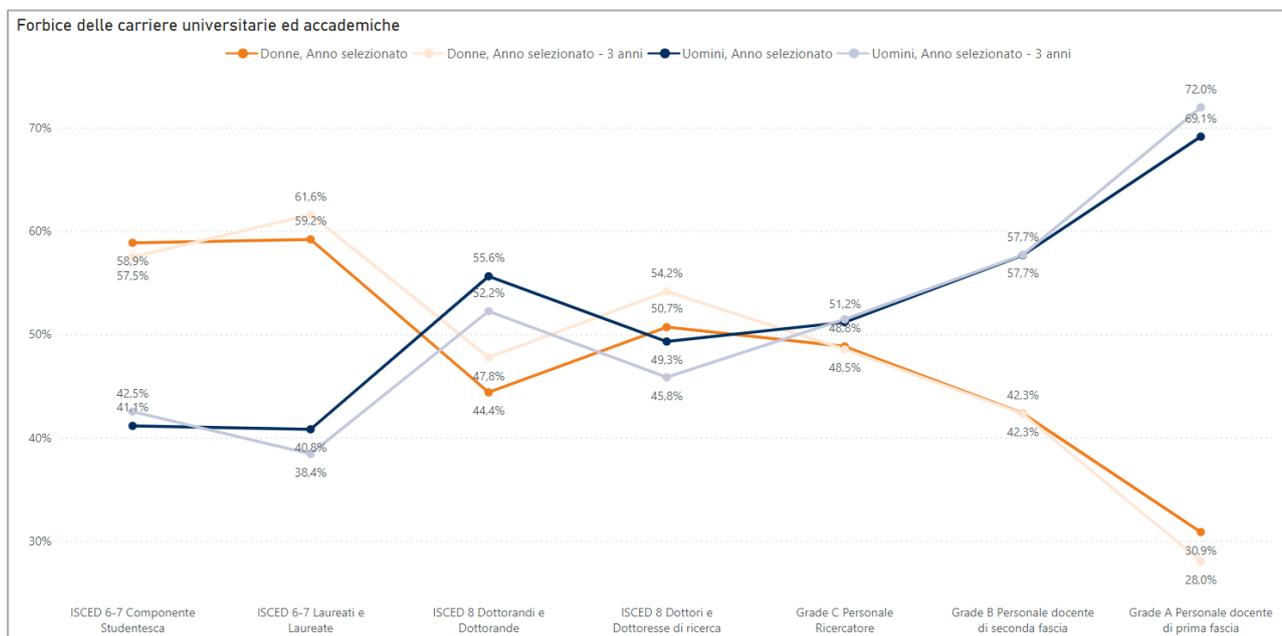


▲Fig. 7 – Distribuzione percentuale per genere e regime di impegno del personale docente e ricercatore Unifi 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

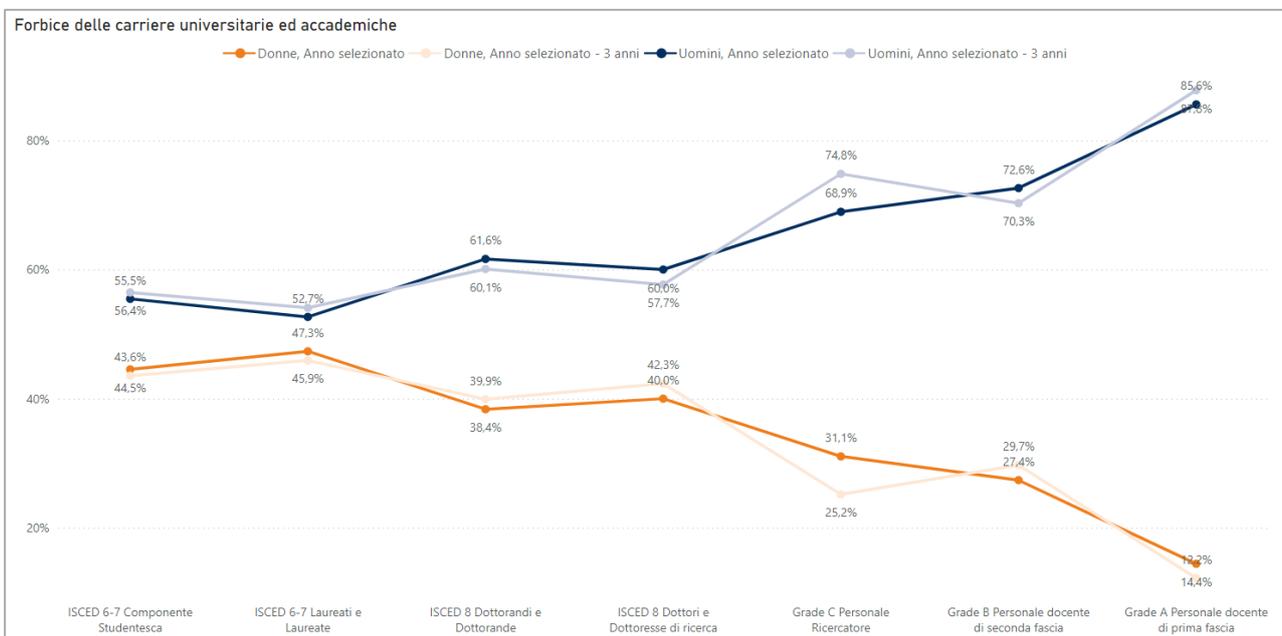
### 1.2.2 Forbice delle carriere

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). Nell'ultimo triennio si assiste a un sostanziale riequilibrio fra generi per quanto concerne la parte iniziale di carriera, permane lo stesso divario a svantaggio delle donne per ciò che concerne i ruoli di docenza di seconda fascia e diminuisce di quasi tre punti percentuali la forbice relativa ai docenti di prima fascia.

La disparità appare ancora più pronunciata se si considera che le ragazze che si iscrivono all'università sono più dei ragazzi (58,9% contro 41,1%), così come quelle che si laureano (59,2% contro 40,8%). L'inversione di tendenza inizia a registrarsi fra dottorandi, si riequilibra per i ruoli di dottore di ricerca ma torna a crescere, diventando sempre più marcata, con riferimento alle percentuali relative al personale ricercatore (51,2% di uomini contro il 48,8% di donne).



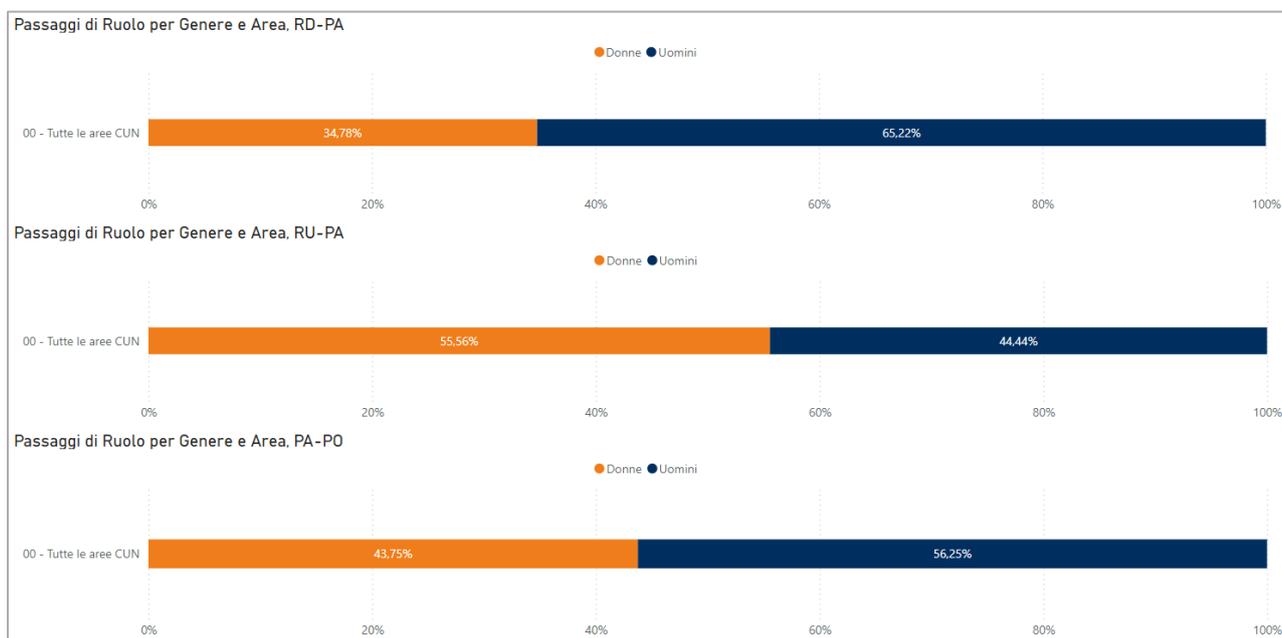
▲Fig. 8 – Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2022 vs 2019 per genere e ruolo accademico, tutte le aree disciplinari. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 9 – Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2022 vs 2019 per genere e ruolo accademico, aree disciplinari STEM. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Se si osservano le sole aree STEM il trend nel triennio rimane simile a quello di tutte le aree disciplinari nel complesso, così come resta diffusamente peggiore il dato relativo alla presenza femminile, a partire dal ruolo relativo ai dottorandi fino all'estremo divario riferito al personale docente di prima fascia (12,2% di donne contro l'87,8% di uomini).

Analizzando il dato relativo ai passaggi di ruolo (cfr. fig. 10), si evidenzia inoltre come sia maggiore la quota di passaggi femminili solo da RU a PA (e in miglioramento rispetto all'anno scorso), mentre rimane inferiore quella da RD a PA e quella da PA a PO (quest'ultima però in crescita di quasi 15 punti percentuali rispetto all'anno passato).



▲Fig. 10 – Passaggi di ruolo Unifi 2022 per genere e ruolo accademico, tutte le aree CUN. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

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 2018 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. 11).

Il calcolo dell'indice **a livello delle aree CUN** per il 2022 restituisce **situazioni diversificate**:

- si rilevano valori molto superiori all'unità nelle Aree dell'Ingegneria Industriale e dell'Informazione (3,71), delle Scienze Agrarie e veterinarie (2,87), delle Scienze Mediche e delle scienze Politiche e Sociali (poco sopra 2);
- valori ancora sfavorevoli si registrano in tutte le altre Aree, al di fuori di quelle delle Scienze della Terra (1,08) e delle Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche;
- l'unica Area con valori sbilanciati a favore delle donne è quella delle Scienze Chimiche (0,85);
- nel quinquennio 2018-2022 si osserva comunque un tendenziale trend di miglioramento, con dati complessivamente migliori rispetto alla media nazionale.

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 sottorappresentazione delle donne PO in particolari SSD; cfr. oltre).

GLASS CEILING INDEX PER ATENEO					
ATENEO	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Firenze</b>	<b>1,63</b>	<b>1,60</b>	<b>1,45</b>	<b>1,50</b>	<b>1,46</b>
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,70	1,55	1,29	1,66	1,46
03 - Scienze chimiche	1,11	1,13	0,96	0,88	0,85
04 - Scienze della terra	0,73	1,00	0,99	0,95	1,08
05 - Scienze biologiche	1,58	1,55	1,38	1,61	1,60
06 - Scienze mediche	2,55	2,51	2,06	2,23	2,05
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3,38	2,36	2,57	3,57	2,87
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,75	2,10	1,88	1,90	1,53
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3,77	4,14	3,64	3,88	3,71
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,10	1,00	0,93	1,20	1,30
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,37	1,25	1,25	1,15	1,06
12 - Scienze giuridiche	1,51	1,62	1,43	1,20	1,19
13 - Scienze economiche e statistiche	1,75	1,64	1,45	1,43	1,41
14 - Scienze politiche e sociali	2,27	3,00	4,31	2,42	2,02
<b>Totale</b>	<b>1,63</b>	<b>1,60</b>	<b>1,45</b>	<b>1,50</b>	<b>1,46</b>

GLASS CEILING INDEX MEDIA NAZIONALE					
AREA SD	2018	2019	2020	2021	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,60	1,58	1,51	1,45	1,41
02 - Scienze fisiche	1,92	1,69	1,67	1,65	1,65
03 - Scienze chimiche	1,78	1,69	1,58	1,51	1,42
04 - Scienze della terra	1,76	1,76	1,64	1,58	1,68
05 - Scienze biologiche	1,68	1,62	1,61	1,57	1,52
06 - Scienze mediche	2,41	2,31	2,19	2,13	2,05
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,23	2,06	1,87	1,89	1,76
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,73	1,59	1,61	1,60	1,60
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,13	2,02	1,93	1,79	1,78
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,28	1,26	1,25	1,24	1,21
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,34	1,31	1,30	1,28	1,28
12 - Scienze giuridiche	1,56	1,51	1,49	1,42	1,44
13 - Scienze economiche e statistiche	1,71	1,64	1,58	1,57	1,51
14 - Scienze politiche e sociali	1,54	1,50	1,52	1,45	1,50
<b>Totale</b>	<b>1,70</b>	<b>1,64</b>	<b>1,60</b>	<b>1,57</b>	<b>1,54</b>

▲Fig. 11 – Glass Ceiling Index, confronto Unifi con media Italia dal 2018 al 2022 con dettaglio per Area CUN. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

### 1.2.3 Genere e aree disciplinari

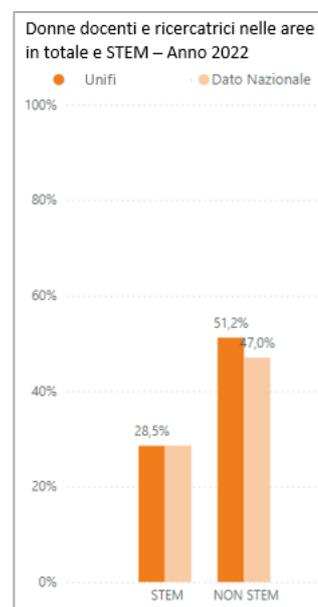
Nelle discipline riferibili a Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (cosiddette **aree STEM**), **la presenza femminile rimane costantemente inferiore negli anni** (cfr. fig. 12), con lievissimi miglioramenti nell'anno di riferimento (+0,4%). Tuttavia, disaggregando le proporzioni della componente femminile delle docenti per area CUN (cfr. fig. 13), si evidenzia che:

➤ l'area disciplinare che ha una percentuale di presenza femminile minore rispetto al dato medio rilevato nell'area STEM è la **9 (Ingegneria industriale e dell'informazione)**, con un dato peggiore di quasi 15 punti percentuali. Sempre l'area **9**, unitamente alle **aree 5 (Scienze Biologiche)**, **7 (Scienze Agrarie e Veterinarie)** e **14 (Scienze Politiche e Sociali)**, segnala un **dato Unifi 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)**, **5 (Scienze biologiche)** – malgrado il lieve scarto rispetto alla media nazionale – e **6 (Scienze Mediche)**, la percentuale di donne è molto superiore rispetto a quanto rilevato nell'area STEM ed è in prevalenza rispetto alla presenza di uomini.

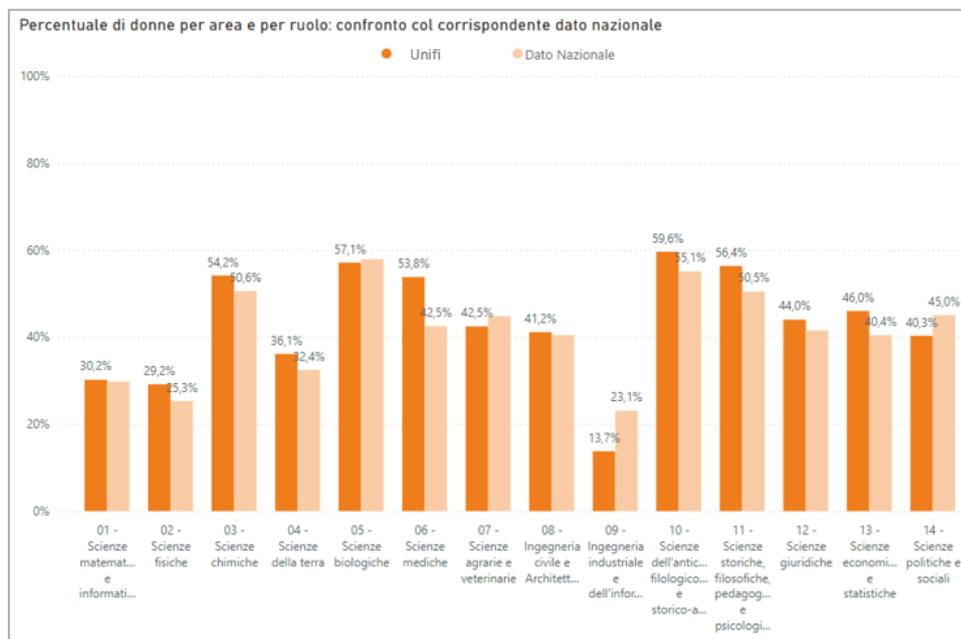
Altre aree al di fuori delle discipline STEM dove si segnalano una **prevalenza di personale docente di genere femminile** sono l'area **10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche)** e l'area **11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche)**.

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



▲Fig. 12 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2022 di genere femminile, area STEM e non, confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

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:



◀ Fig. 13 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2022 di genere femminile per area CUN e confronto con media Italia. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

▼ Fig. 14 – Rapporto tra personale docente e ricercatore di genere femminile e di genere maschile per ruolo accademico e per area CUN, anni 2019 e 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

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

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		Totale		
	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,26	0,25	0,73	0,87	0,50	0,33	0,60	0,50	0,00	0,00	0,18	0,22	0,43	0,45	
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	0,26	0,21	0,60	0,67	0,33	0,17	0,25	0,25	0,86	0,48	0,41	0,30	
03 - Scienze chimiche	1,78	0,92	1,12	1,06	6,00	2,20	0,71	1,67	1,13	0,00	0,94	1,26	1,18	1,17	
04 - Scienze della terra	0,50	0,50	0,27	0,09			1,00	1,00	2,00	0,86	0,50	0,73	1,13	0,57	0,50
05 - Scienze biologiche	0,56	0,58	1,52	1,56	1,20	1,78	2,20	0,63	0,73	1,00	2,00	1,90	1,33	1,32	
06 - Scienze mediche	0,36	0,29	0,76	0,60	2,36	1,73	1,33	2,20	1,64	2,38	1,92	2,73	1,17	1,26	
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,17	0,20	0,63	0,44	1,25	0,80	0,86	1,00	0,80	0,88	1,18	1,06	0,74	0,65	
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,37	0,21	0,57	0,60	0,44	0,44	0,44	0,57	1,33	0,64	1,24	0,79	0,70	0,57	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,04	0,04	0,12	0,17	1,00	0,22	0,11	0,08	0,50	0,11	0,16	0,28	0,16	0,21	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,85	1,88	1,23	1,35	7,00	2,33	1,43	2,00	2,25	2,50	2,00	2,73	1,48	1,85	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,13	0,83	1,22	1,61	1,50	3,00	0,77	0,56	1,00	0,88	1,84	1,73	1,29	1,32	
12 - Scienze giuridiche	0,58	0,38	0,96	1,26	0,17	0,56	0,60	1,00	1,00	0,40	0,96	1,29	0,79	0,82	
13 - Scienze economiche e statistiche	0,48	0,37	0,87	0,83	3,00	3,50	0,90	0,60	1,00	1,00	1,36	1,14	0,85	0,80	
14 - Scienze politiche e sociali	0,25	0,20	0,62	0,92	5,00	3,00	0,75	1,00	0,00	0,50	1,17	2,50	0,68	1,00	

➤ la netta prevalenza di un genere sull'altro in talune aree disciplinari: maschile nell'area matematica e informatica, nelle scienze fisiche, della terra, agrarie e veterinarie, nell'ingegneria industriale e dell'informazione (che registra il dato peggiore); femminile nelle scienze

dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, nelle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e nelle scienze chimiche, biologiche e mediche;

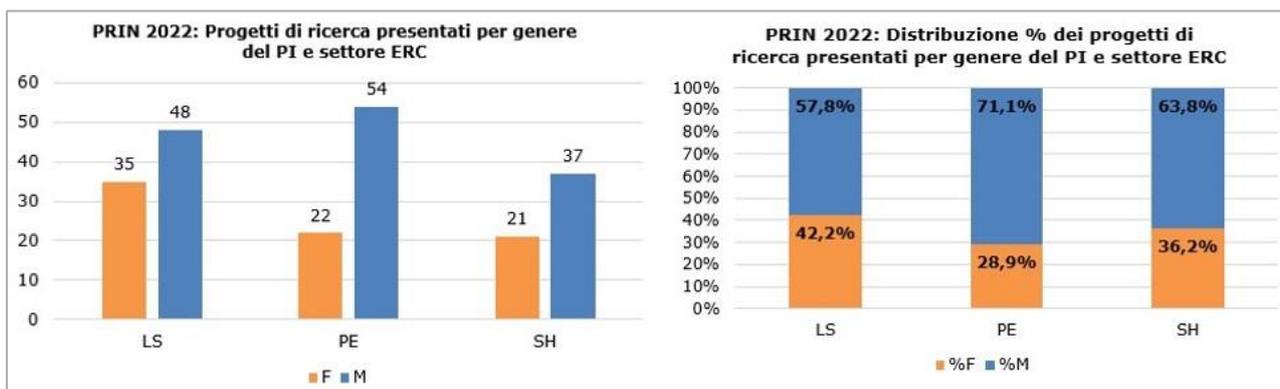
➤ **una decisa maggioranza di uomini nel ruolo di PO anche nelle aree con una maggiore rappresentanza femminile**, tranne rarissime eccezioni (scienze chimiche e scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche);

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

### 1.2.4 Gruppi e progetti di ricerca

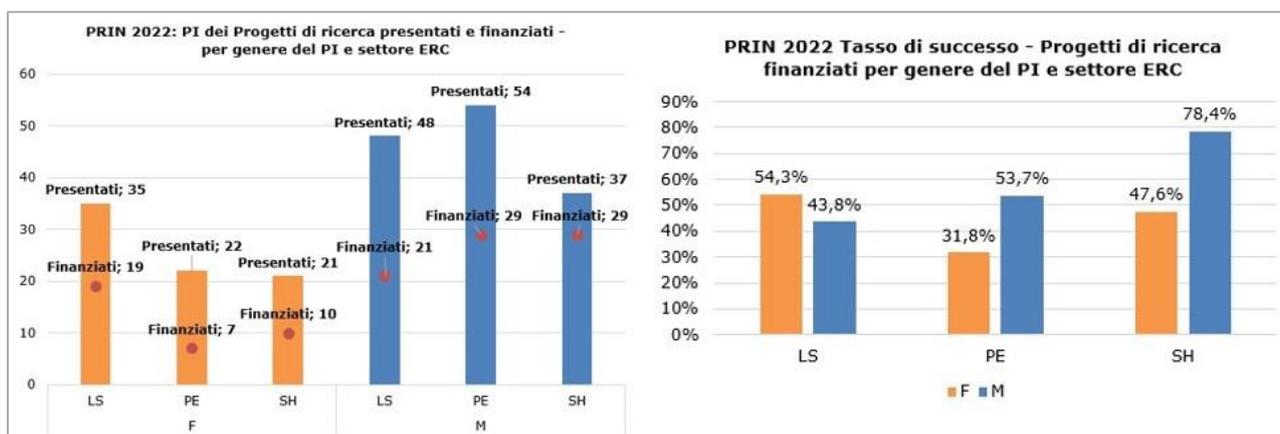
A differenza degli anni precedenti, per l'anno 2023 non sono stati emanati Bandi nazionali per progetti di ricerca competitivi; pertanto, circa la presenza di Principal Investigator (PI) di genere femminile nei progetti finanziati dai bandi PRIN 2022, si ripete qui quanto già rendicontato nel precedente Bilancio di genere.

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).

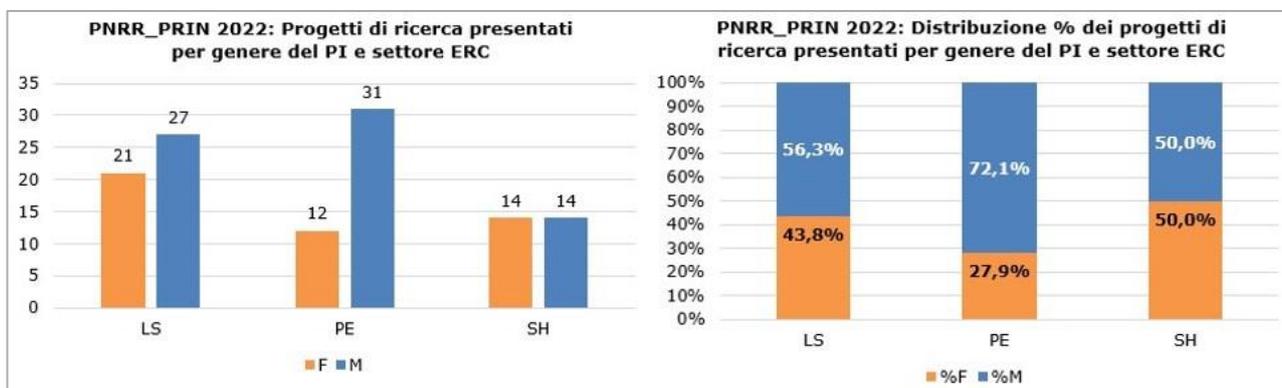


▲Fig. 15 – N. e percentuale dei progetti di ricerca PRIN 2022 presentati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall'Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.

▼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.

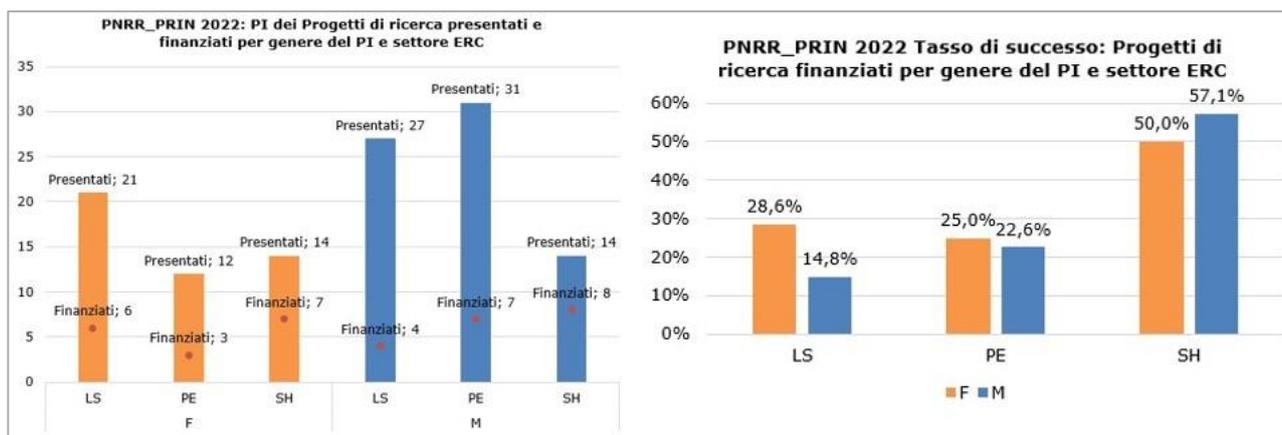


Per quanto riguarda invece i progetti PNRR\_PRIN 2022 (cfr. figg. 17-18), le proporzioni tra PI di genere maschile e femminile sono più equilibrate nei settori LS e SH (Social Sciences and Humanities), ed i tassi di successo più alti per le donne nei settori LS e PE e solo lievemente più bassi nel settore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

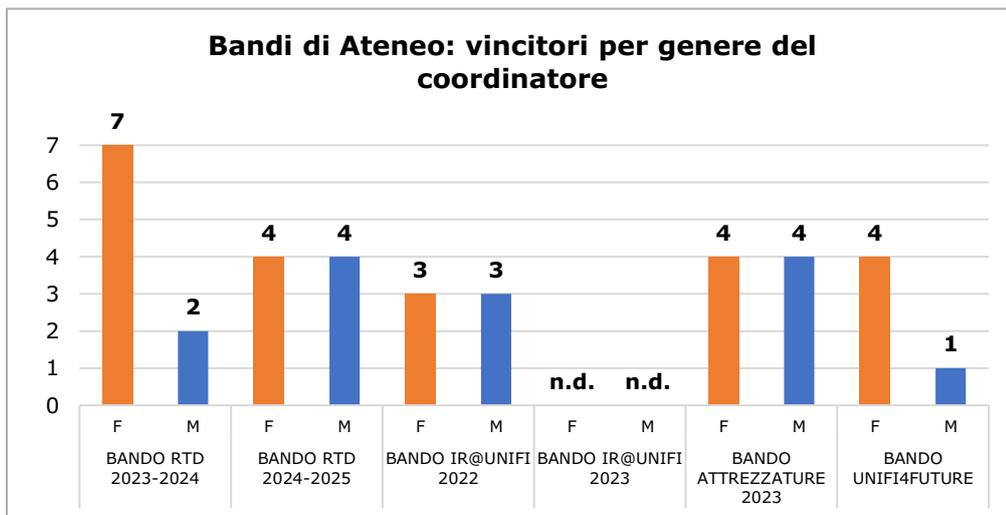
▼Fig. 18 – Tasso di successo dei progetti di ricerca PNRR\_PRIN 2022 avviati dal personale docente e ricercatore Unifi 2022 per genere del Principal Investigator e settore ERC. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico, dati dall’Anagrafe della Ricerca al 31/12/2022.



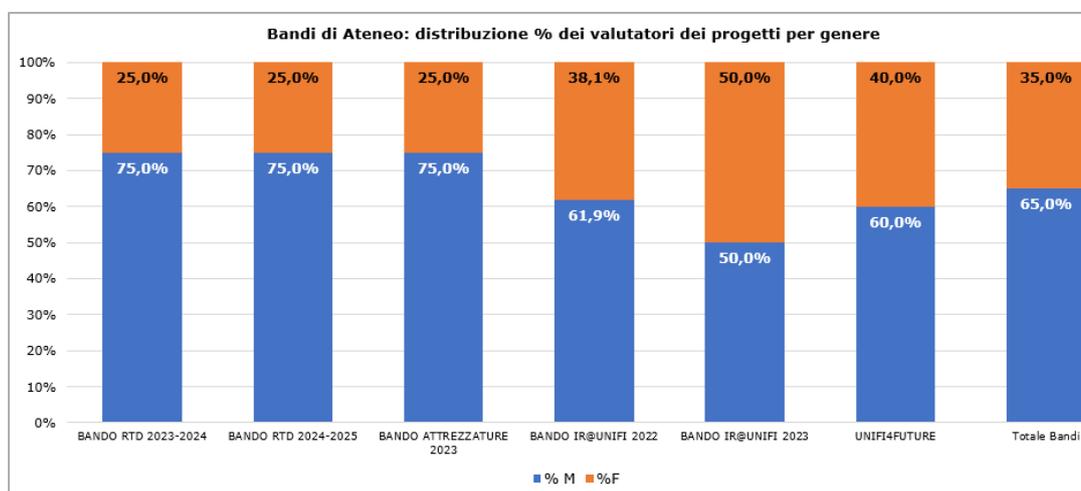
Tra le iniziative di sostegno e promozione dell’attività di ricerca, l’Ateneo promuove annualmente una serie di **bandi per l’acquisto di attrezzature e per il finanziamento di progetti competitivi. Le quote assegnate sono nel complesso equamente suddivise per genere**, sia relativamente ai vincitori che ai coordinatori di progetto (cfr. fig. 19), ad eccezione di una più rilevante presenza di genere femminile per i Bandi RTD 2023-2024 e per Bando Unfi4future.

Nei Bandi di Ateneo (per i quali si analizza il dato 2023) che prevedono la valutazione tramite commissioni di esperti interni od esterni, la componente maschile è maggiormente rappresentata

in ogni tipologia di bando (cfr. fig. 20). I Bandi in cui si rileva una vicinanza all'equità di genere sono: Bando UNIFI4FUTURE e Bandi IR@UNIFI2022 e IR@UNIFI2023).



◀Fig. 19 – Vincitori dei bandi di Ateneo Unifi 2023 per genere del coordinatore del progetto. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico.

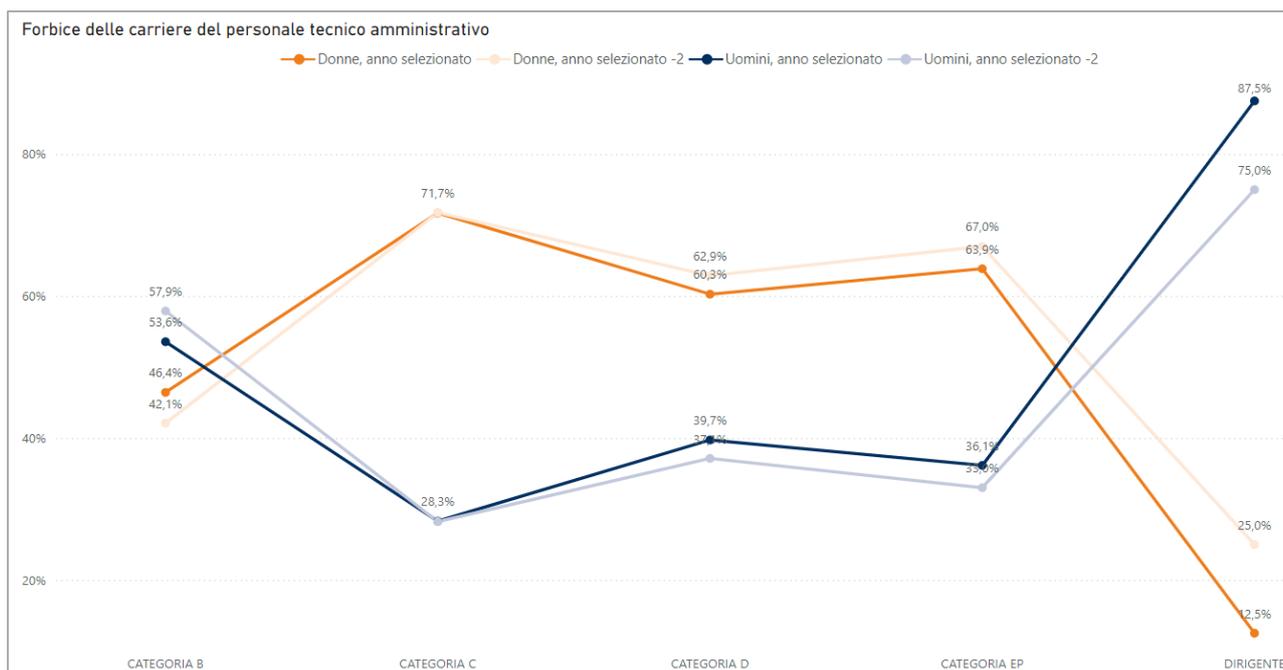


◀Fig. 20 – Percentuale dei valutatori ai bandi di Ateneo Unifi 2023 per genere. Fonte: Area della Ricerca e Trasferimento Tecnologico.

## 1.3 Personale tecnico amministrativo

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

Tra il personale tecnico amministrativo la quota complessiva di donne è pari al 66,2% dell'intero comparto (951 su 1436 totali). Nel dettaglio, nel periodo osservato (2020-2022, cfr. fig. 21) si rileva una **decisa prevalenza del genere femminile** nelle categorie contrattuali C, D ed EP (fra il 60 e il 70%), con percentuali sopra il 70% e stabili per quanto riguarda la categoria C e **più basse e in calo per quanto riguarda i livelli contrattuali D** (60,3%, -2,6% rispetto al 2020) **ed EP** (63,9%, -3,1%)<sup>1</sup>. **Nel 2022 era ancora estremamente sbilanciato il dato del personale dirigente**, con una prevalenza netta e in crescita rispetto ai periodi precedenti del genere maschile (87,5%); il dato mostra tuttavia una tendenza al riequilibrio nel 2023.



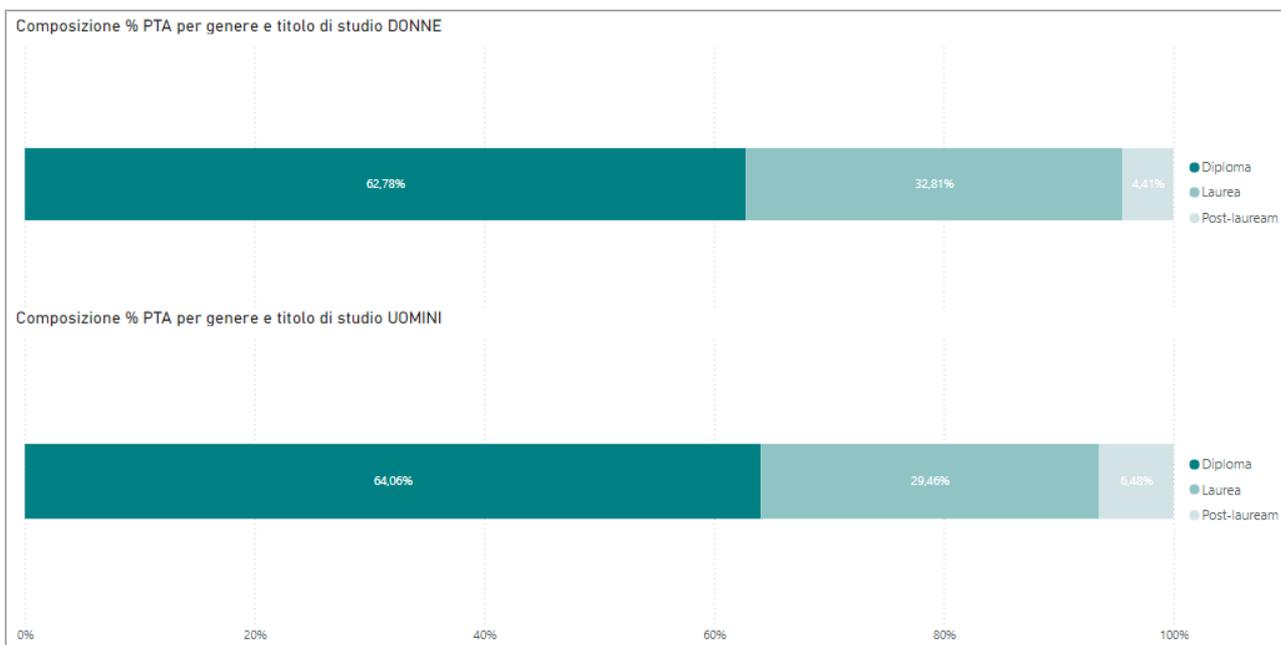
▲Fig. 21 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria contrattuale, anni 2020 e 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Nel 2022 la quota di personale di genere femminile appartenente alle **categorie protette** – conforme nei numeri a quanto stabilito dalla normativa - rappresenta circa il 56% 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.

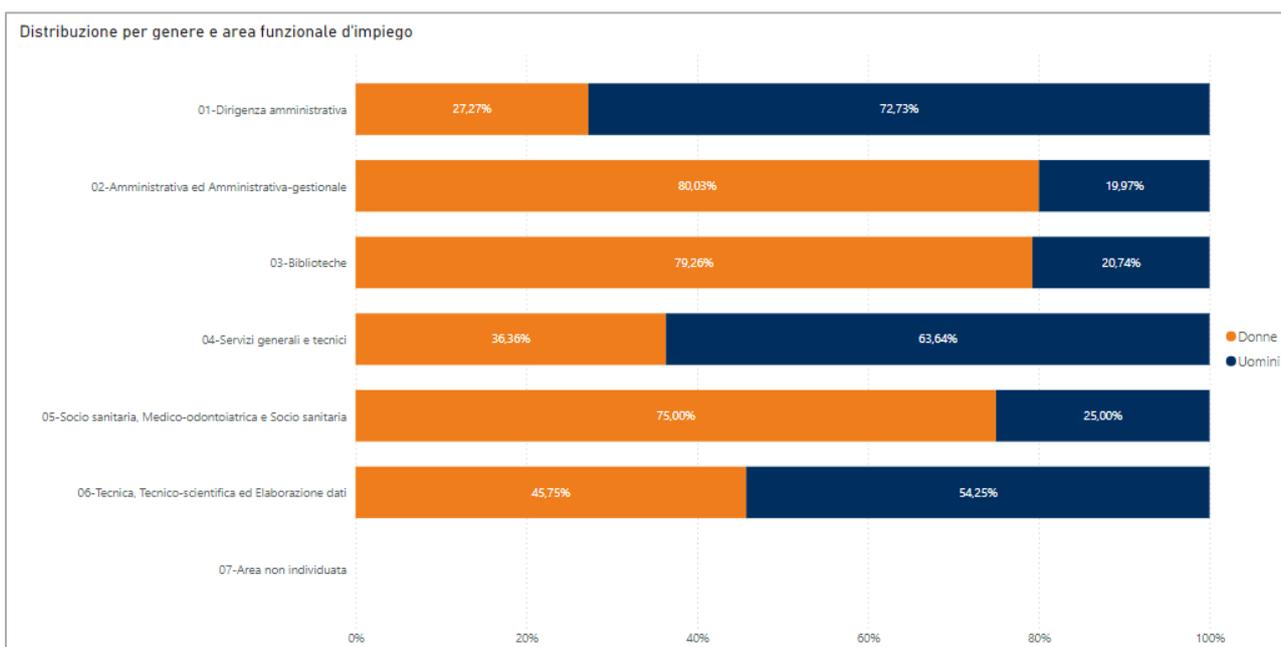
La percentuale di personale che possiede una **laurea o titoli superiori** (cfr. fig. 22) è **di poco più elevata per il genere femminile** rispetto a quello maschile (37,2% vs 35,9%).

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**. I dati risultano in sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente, tranne che per una breve ripresa nel settore servizi generali e tecnici (+2%), un calo nell'area medico odontoiatrica e socio-sanitaria (-5%) e una forte decrescita per quanto riguarda la dirigenza amministrativa (-15%).

<sup>1</sup> A decorrere dal 1° maggio 2024 è entrato in vigore il nuovo ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo, come previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024. Per questa edizione si fa ancora uso del vecchio sistema di classificazione, per cui la categoria B corrisponde all'attuale area degli Operatori, la C ai Collaboratori, la D ai Funzionari, la EP alle Elevate Professionalità.



▲Fig. 22 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e livello di istruzione. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 23 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e area funzionale di impiego. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

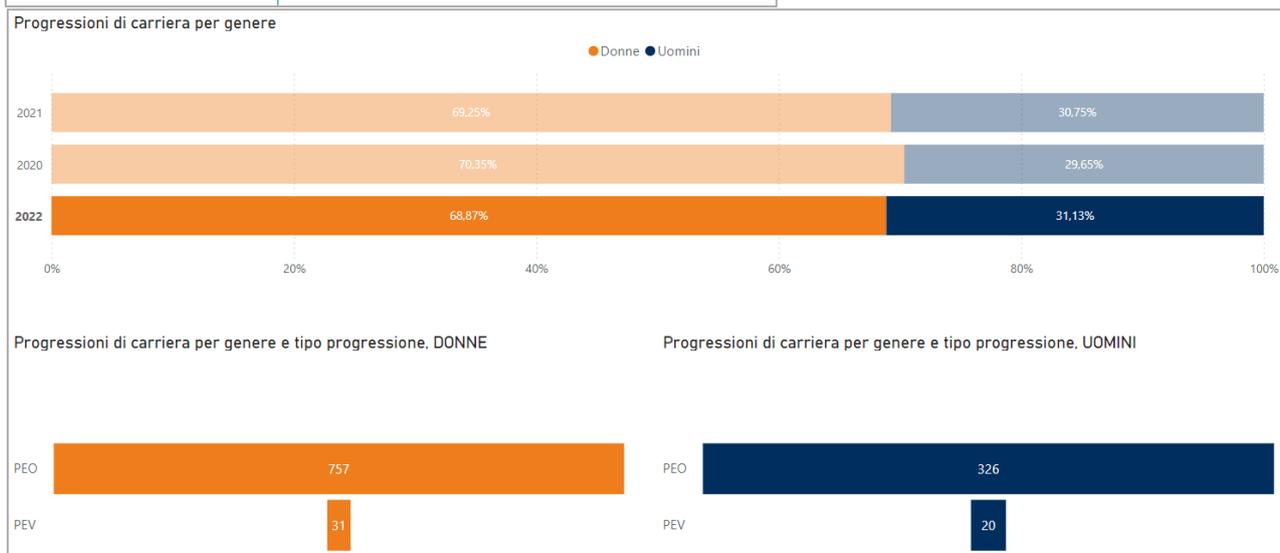
Nel 2022 la ripartizione delle **indennità di responsabilità** vede una distribuzione in linea con la quota di personale femminile e maschile in attività presso l'Ateneo. Relativamente alla distribuzione dell'ammontare dell'indennità di posizione della categoria EP, per quasi la totalità dei percettori di entrambi i generi essa è superiore ai 6.000 euro annui; circa il 3% degli uomini si colloca tuttavia in fascia base (cfr. figg. 23-24).

Distribuzione per genere e indennità di responsabilità				
ANNO	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ind. Ateneo/Ente no OP/TFR	85,71%	14,29%	90,00%	10,00%
Ind. d'Ateneo pers. dist./com./ser.estero				100,00%
Ind. DPR 567/87 - assegni 90%			100,00%	
Ind. DPR 567/87- assegni 100%		100,00%	61,54%	38,46%
Indennità' di Ateneo	70,05%	29,95%	67,22%	32,78%
Indennità di Ateneo	65,98%	34,02%	64,77%	35,23%
<b>Totale</b>	<b>69,38%</b>	<b>30,62%</b>	<b>67,15%</b>	<b>32,85%</b>

◀Fig. 23 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per tipologia di indennità di responsabilità e genere, confronto 2021-2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (Categoria EP)						
ANNO	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità fino a 4000 euro	1,49%	3,03%		6,06%		3,33%
Indennità oltre 6000 euro	98,51%	96,97%	100,00%	93,94%	100,00%	96,67%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

◀Fig. 24 – Percentuale del personale tecnico amministrativo EP per genere e fascia economica dell'indennità di posizione, anni 2020-2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 25 – Percentuale delle progressioni di carriera per genere, anni 2020- 2022 e dettaglio tipologia di progressione, anno 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Anche analizzando le **progressioni di carriera per genere (PEO e PEV, cfr. fig. 25)** le proporzioni rilevate, in sostanziale stabilità nel triennio 2020-2022, rispettano le proporzioni delle

consistenze complessive del personale; la quota di uomini che ottiene una progressione verticale è lievemente più elevata rispetto a quella delle donne (il 4,1% degli uomini contro il 3,3% delle donne).

### 1.3.2 Età e anzianità di servizio

**L'indice di compensazione** (unità di personale assunto / unità di personale cessato; con indice uguale ad 1 la situazione è in equilibrio) evidenzia che, nel 2022, **le assunzioni non hanno compensato le cessazioni** e questo **in misura simile per entrambi i generi**, se si esclude una forte divergenza fra genere femminile e maschile per quanto riguarda il ricambio nella categoria D (cfr. fig. 26). Coerentemente, **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 2022 resta negativo per entrambi i generi, ad esclusione del dato delle categorie D e Dirigente relative al genere maschile. Per quanto riguarda il dettaglio relativo al genere femminile, è fortemente negativo il dato della categoria EP (-0,19) e ancor più quello della categoria Dirigente (-1).

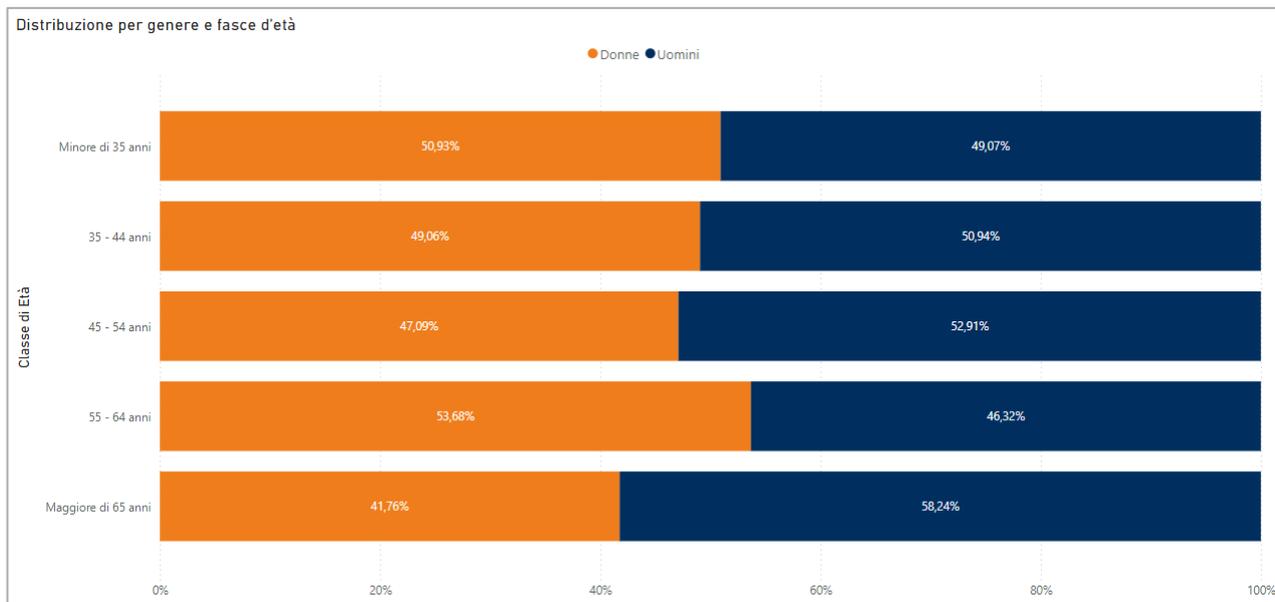
Indice di compensazione (Assunzioni / Cessazioni)			Indice di turnover complessivo per genere e per categoria (Assunzioni - Cessazioni)		
CATEGORIA	Donne	Uomini	CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	0,00	0,00	CATEGORIA B	-0,15	-0,07
CATEGORIA C	0,64	0,65	CATEGORIA C	-0,03	-0,04
CATEGORIA D	0,56	1,25	CATEGORIA D	-0,04	0,02
CATEGORIA EP	0,00	0,00	CATEGORIA EP	-0,19	-0,17
DIRIGENTE	0,00		DIRIGENTE	-1,00	0,14
<b>Totale</b>	<b>0,24</b>	<b>0,48</b>			

▲Fig. 27 – Indice di turnover per genere e categoria contrattuale, anno 2022 Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

◀Fig. 26 – Indice di compensazione tra personale assunto e cessato per genere e categoria contrattuale, anno 2022. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

**L'età media** del personale tecnico amministrativo è rimasta pressoché stabile nel triennio (53 anni nel 2022); la distribuzione per genere mostra una presenza pressoché equidistribuita fra genere femminile e maschile in tutte le fasce di età, ad esclusione di una lieve preponderanza femminile nella fascia 55-64 anni (53,7%) e una debolezza del dato femminile nella classe maggiore di 65 anni (41,8%), a dimostrazione di un più precoce ritiro dal lavoro per quanto riguarda le donne. Si osservano valori simili tra i due generi anche all'interno delle diverse categorie contrattuali, dove **la componente femminile ha generalmente un'età media più bassa** di circa un anno in ogni categoria (cfr. fig. 28). La forte ondata di nuove assunzioni avviata nel 2020 ha ringiovanito il corpo del personale tecnico-amministrativo, facendo scendere al 46,2% la percentuale di personale con un'anzianità di servizio elevata, compresa tra 21 e 31 anni (era il 52,9% nel 2021). Le proporzioni all'interno delle fasce di anzianità/classi rispettano la quota di consistenze complessive del personale (cfr. fig. 29). L'analisi del dato relativo alle categorie contrattuali rileva come il ringiovanimento del corpo tecnico-amministrativo ha riguardato in

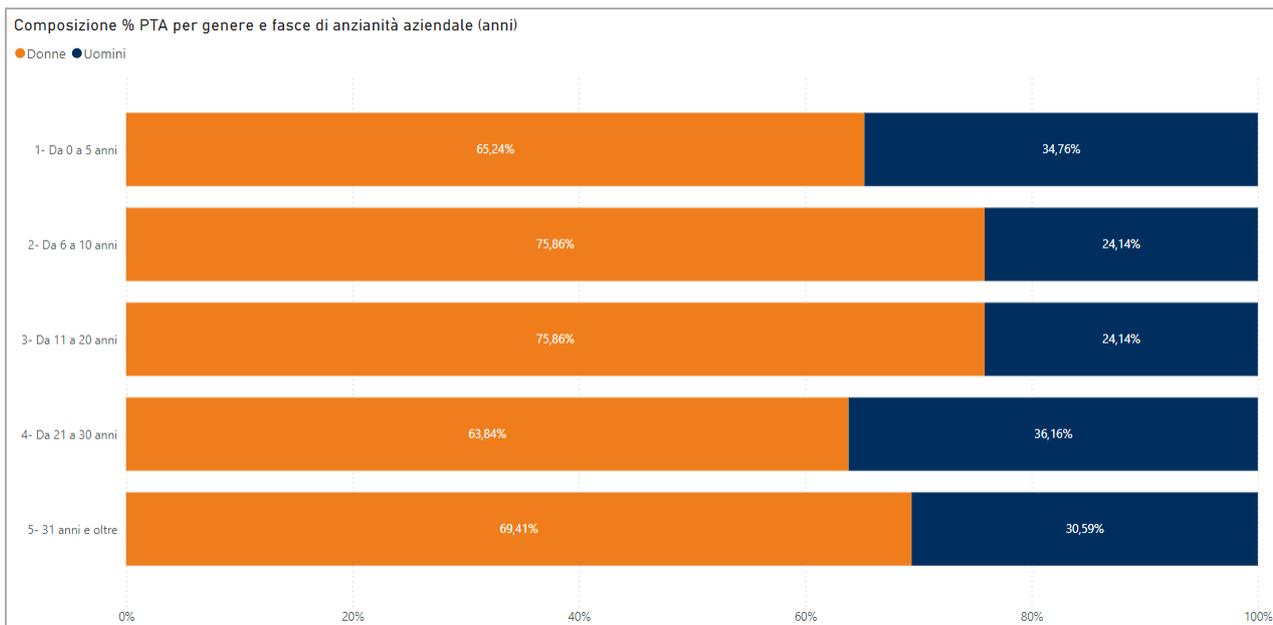
particolar modo la categoria C, seguita dalla categoria D e dalla EP. Solo nella categoria C, però, si evidenzia una parità di nuovi ingressi, dato invece a sfavore del genere femminile nelle categorie D, EP e Dirigente (cfr. fig. 30).



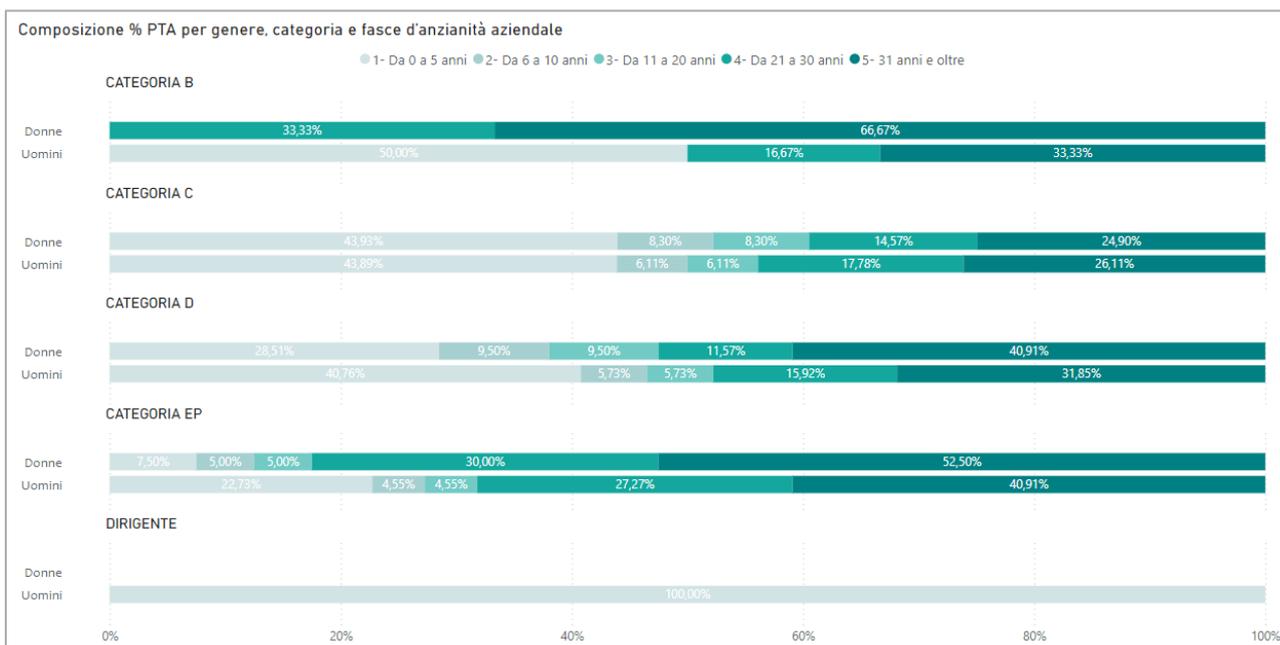
Età media per genere e categoria

Categoria	Donne	Uomini	Totale
DIRIGENTE II FASCIA	54,95	56,12	55,60
POSIZIONE ECONOMICA B	54,16	53,83	53,99
POSIZIONE ECONOMICA C	50,12	51,03	50,57
POSIZIONE ECONOMICA D	50,91	51,76	51,34
POSIZIONE ECONOMICA EP	54,64	55,55	55,08
<b>Totale</b>	<b>52,75</b>	<b>53,49</b>	<b>53,13</b>

◀▲Fig. 28 - Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e fascia di età ed età media per genere e categoria. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



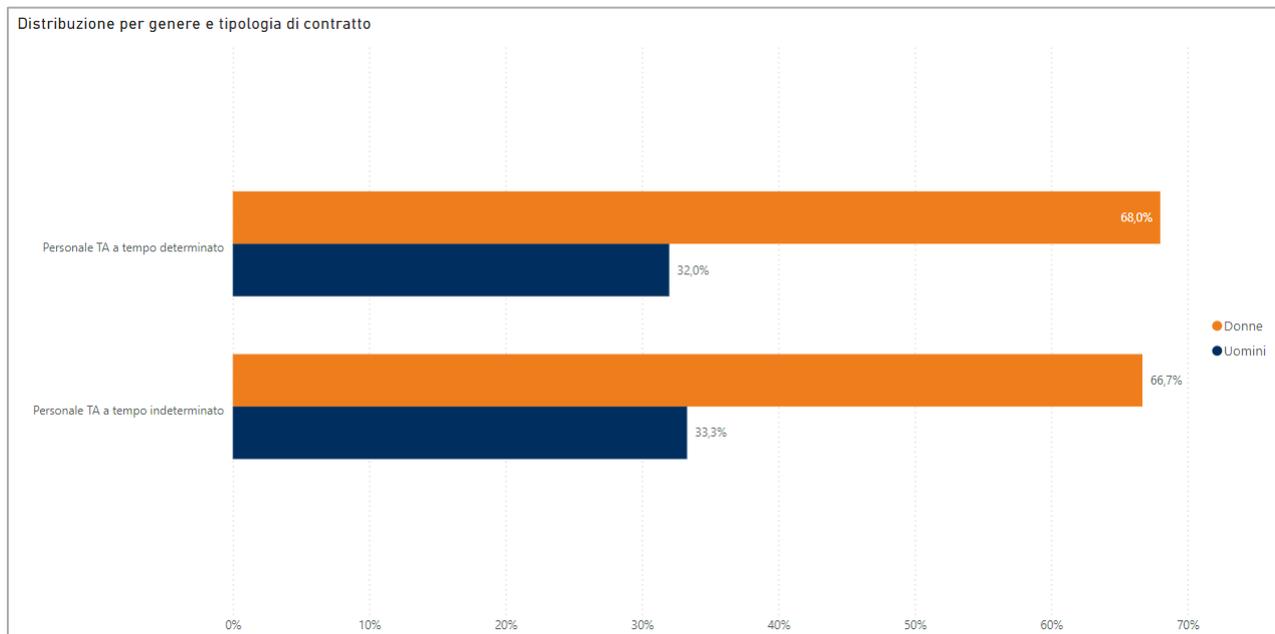
▲ Fig. 29 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e fasce di anzianità aziendale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



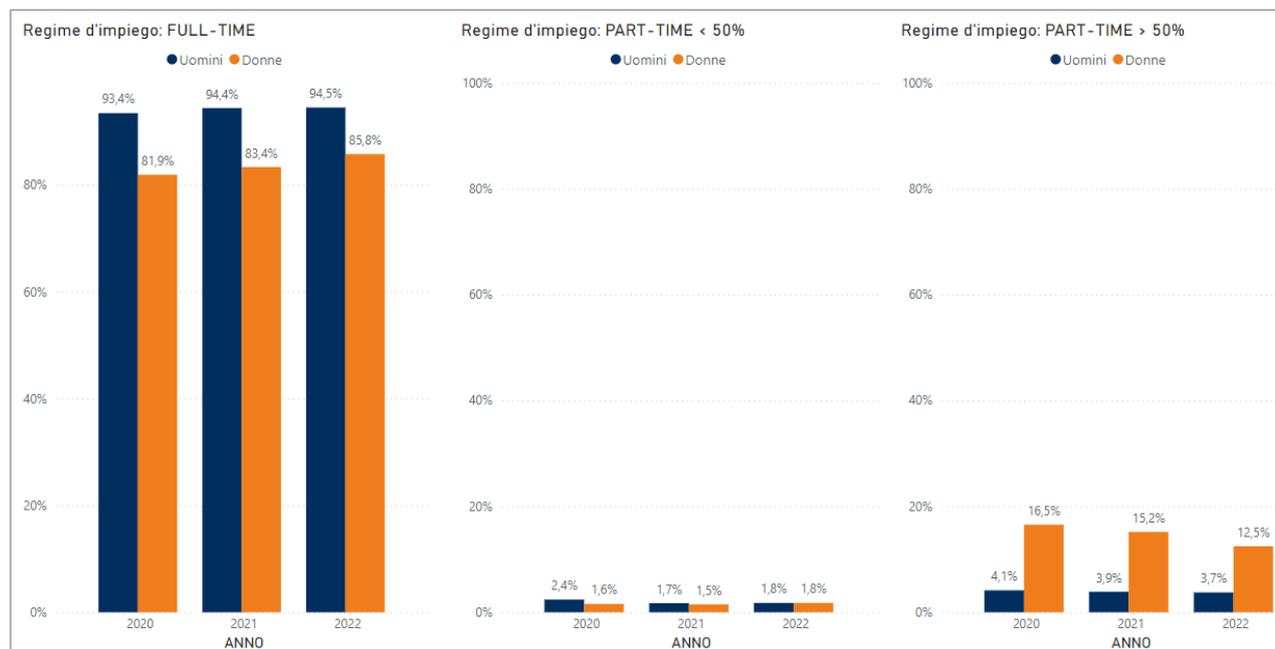
▲ Fig. 30 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

### 1.3.3 Regime di impiego e modalità di lavoro

Nel 2022 circa il 95% del personale in servizio è assunto con **contratti a tempo indeterminato** la quota femminile si attesta, seppur con un lieve calo, sulle percentuali osservate nella popolazione totale (67%). Simile e sempre in leggero arretramento è la ripartizione di genere fra il personale a tempo determinato (cfr. fig. 31).



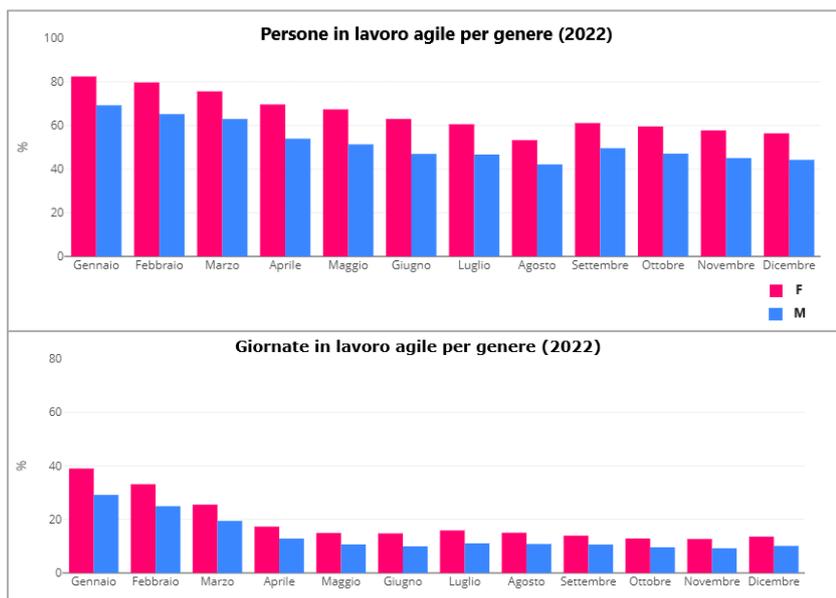
▲Fig. 31 –Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e tipologia di contratto. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 32 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 per genere e regime di impiego. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Continua a crescere la percentuale di **donne** in regime di impiego a **tempo pieno**, pur rimanendo costantemente inferiore a quella maschile di una decina di punti percentuali (cfr. fig. 32). Parimenti, è superiore di circa dieci punti percentuali la quota di donne che ricorrono al regime d'impiego part-time (la tipologia prevalente è quella con quota oraria superiore al 50%). In ogni

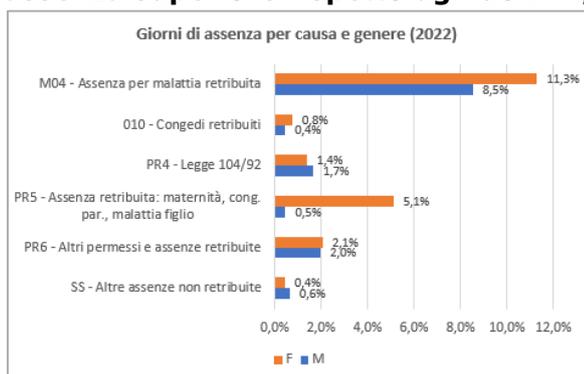
caso, nell'ultimo triennio **aumentano sia tra gli uomini che tra le donne le unità di personale che sono in regime di impiego a tempo pieno** (81,9% nel 2020 vs. 85,8% nel 2022 per le donne); tale incremento è da mettersi in relazione con l'introduzione e/o il consolidamento degli istituti di **conciliazione vita-lavoro**, quali telelavoro e lavoro agile.



◀Fig. 33 – Distribuzione percentuale M/F del personale con almeno un giorno di lavoro agile mensile sul totale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2022 e delle giornate in lavoro agile sul totale di giornate di lavoro effettivo dell'anno 2022. Fonte: Cruscotto Direzionale UNIFI sul Lavoro Agile Cabina di regia POLA.

Nel 2022, lasciatisi alle spalle le particolarità del periodo pandemico, il ricorso al **lavoro agile** si è attestato al di sotto del **15% delle giornate effettive di lavoro per le donne, e intorno al 10% per gli uomini**. Nel corso dell'anno, **mediamente il 66% del personale contrattualizzato di genere femminile e il 52% del genere maschile ha svolto almeno una giornata di lavoro al mese in modalità agile** (cfr. fig. 33). Anche il ricorso al telelavoro è decisamente più frequente tra le lavoratrici.

Il personale di **genere femminile** tende mediamente ad usufruire di un **numero di giorni di assenza superiore rispetto agli uomini, soprattutto per i congedi di maternità, parentali e per malattia del figlio** (cfr. fig. 34). Lievemente più alta la fruizione da parte degli uomini di permessi collegati alla L. 104/92 e di altre assenze non retribuite.

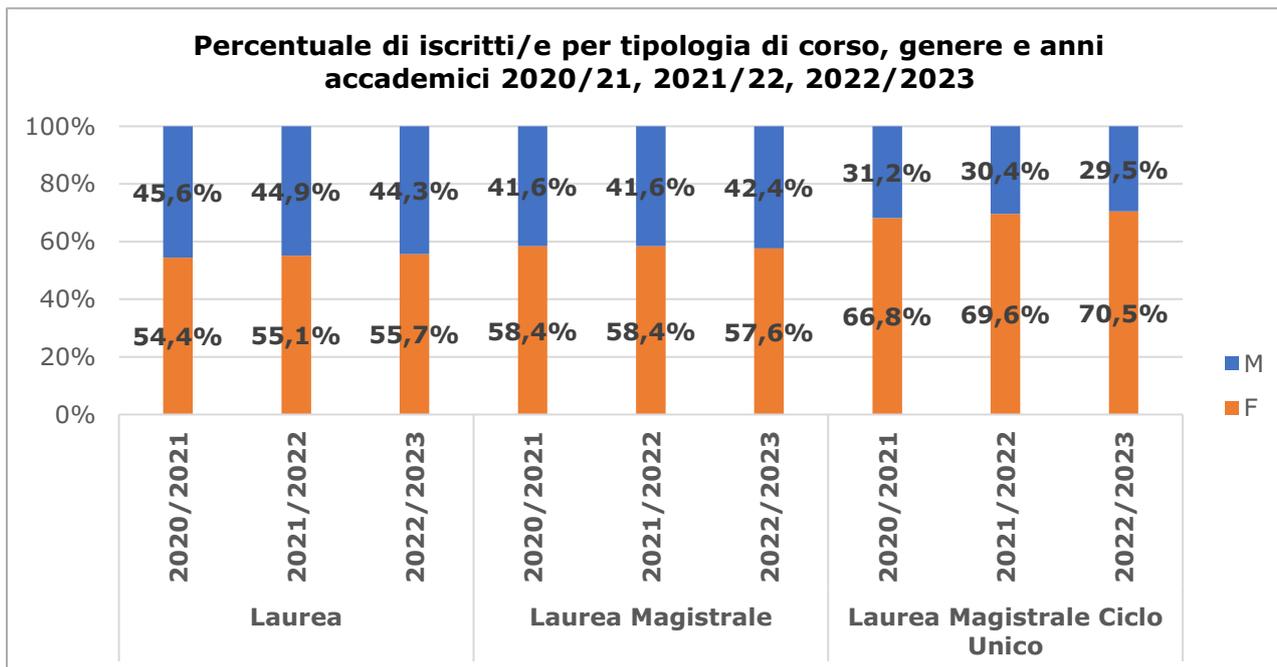


▲Fig. 34 – N. giorni medi di assenza fruiti nel 2022 per causale di assenza e genere del richiedente. Fonte: Conto annuale MEF Assenze, dati al 31/12/2022.

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

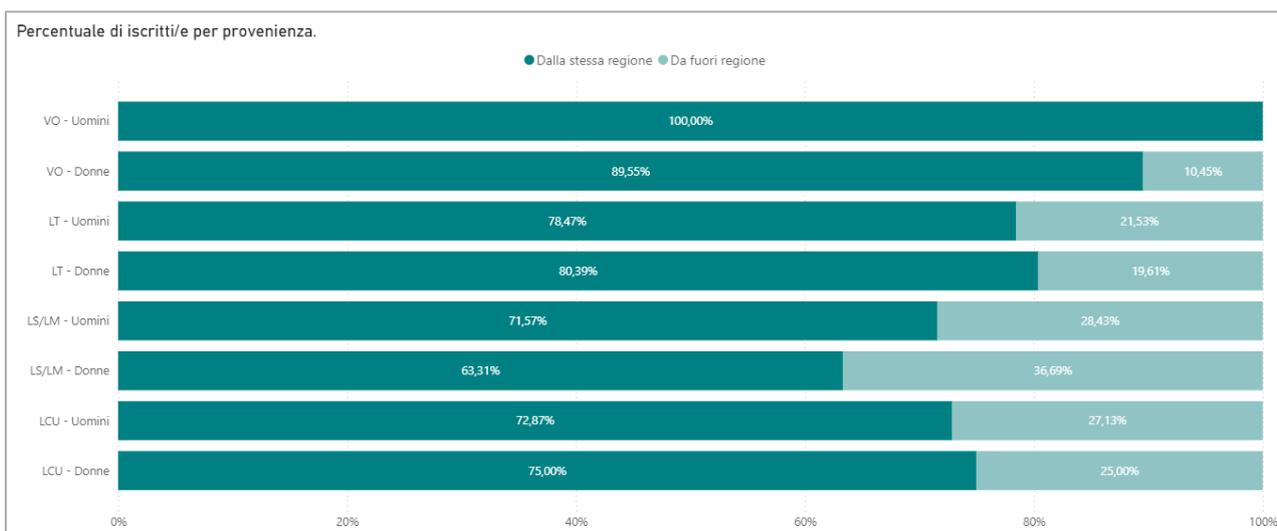
### 1.4.1 Scelta dei percorsi e avvii di carriera



▲Fig. 35 – Distribuzione percentuale degli iscritti per genere e tipologia di CdS, a.a. 2020/21, 21/22, 22/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

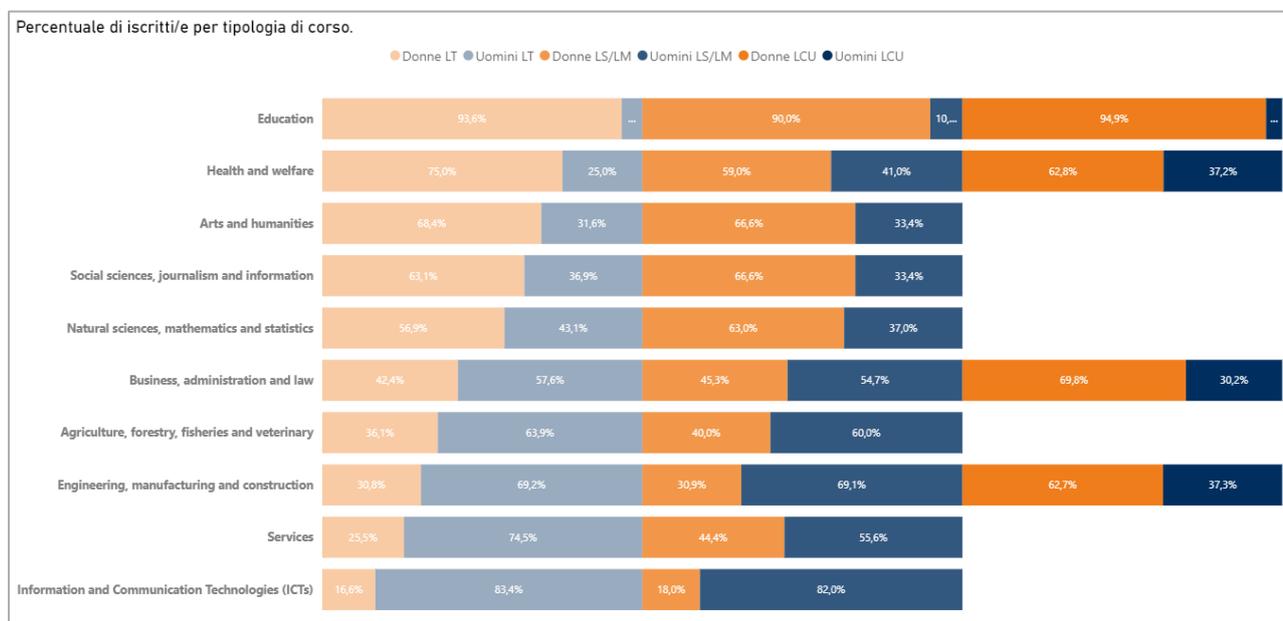
Nel triennio accademico 2020/21-2022/23 la ripartizione percentuale tra iscritte e iscritti ai **Corsi di Laurea** si mantiene stabile, con una **prevalenza della componente femminile** (da 57,9% del 2020/21 al 58,9% del 2022/23), in continua, lieve crescita per quanto riguarda Lauree Triennali e Lauree Magistrali a Ciclo Unico, mentre si denota una lieve flessione nella componente studentesca di genere femminile delle Lauree Magistrali (cfr. fig. 35).

La ripartizione per genere della provenienza geografica, se confrontata all'interno delle diverse tipologie di corsi di studio, vede una distribuzione simile fra uomini e donne provenienti dalla stessa regione o da fuori regione (cfr. fig. 36).



▲Fig. 36 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 22/23 per genere, tipo di corso di studi e area geografica di provenienza. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

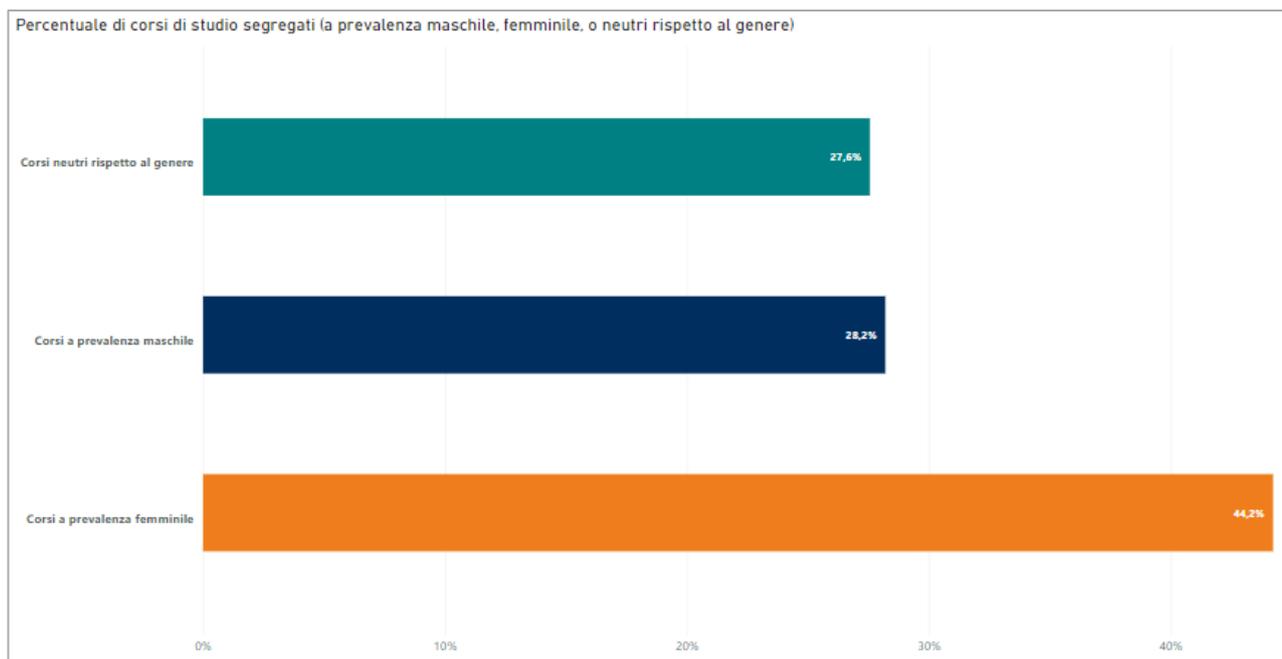
Dall'Indagine Almalaurea sul Profilo dei Laureati 2022 si rileva una maggioranza femminile anche nelle quote di cittadini stranieri (5,1% contro il 3,8% di maschi). Si osserva inoltre che la percentuale di studentesse di prima generazione, provenienti da famiglie senza genitori già laureati (68,6%) e appartenenti alla classe del lavoro esecutivo (19,9%), è maggiore rispetto a quella maschile (rispettivamente 62,7% e 18,5%), mentre la componente maschile è maggiormente rappresentata negli appartenenti alla classe media impiegatizia e alla classe elevata.



▲Fig. 37 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 2022/23 per genere, area disciplinare e tipologia di CdS. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

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. 37).

In generale, il 27,6% dei corsi di studio dell'Ateneo attivi nel 2022/23 mostrano una equa ripartizione degli iscritti (cfr. fig. 38). Risulta in crescita nel triennio il dato relativo a corsi a prevalenza femminile (44,2%, +5,1% rispetto al 2020-21), trainato in particolare dallo squilibrio rilevabile nelle Lauree Triennali (47,5% di corsi a prevalenza femminile) e soprattutto nelle Lauree Magistrali a Ciclo Unico (70%).



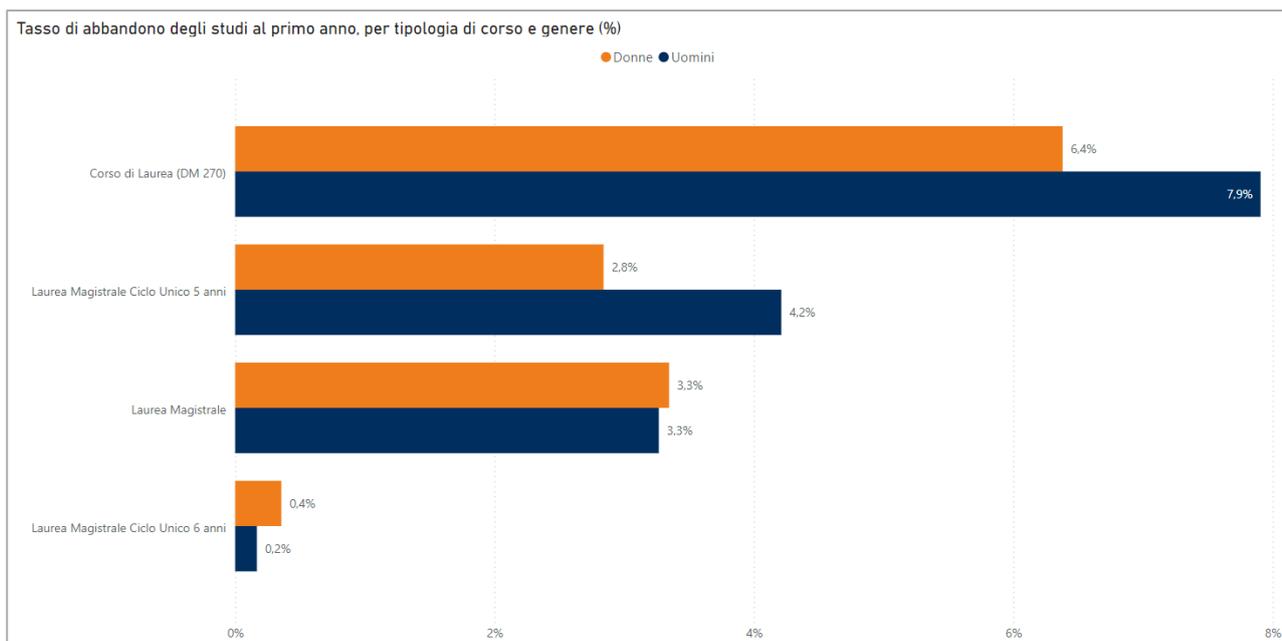
▲Fig. 38 – Segregazione dei corsi di studio rispetto al genere: percentuale delle classi di laurea con prevalenza maschile e femminile e classi neutre rispetto al genere, a.a 2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

#### 1.4.2 Percorso di studi

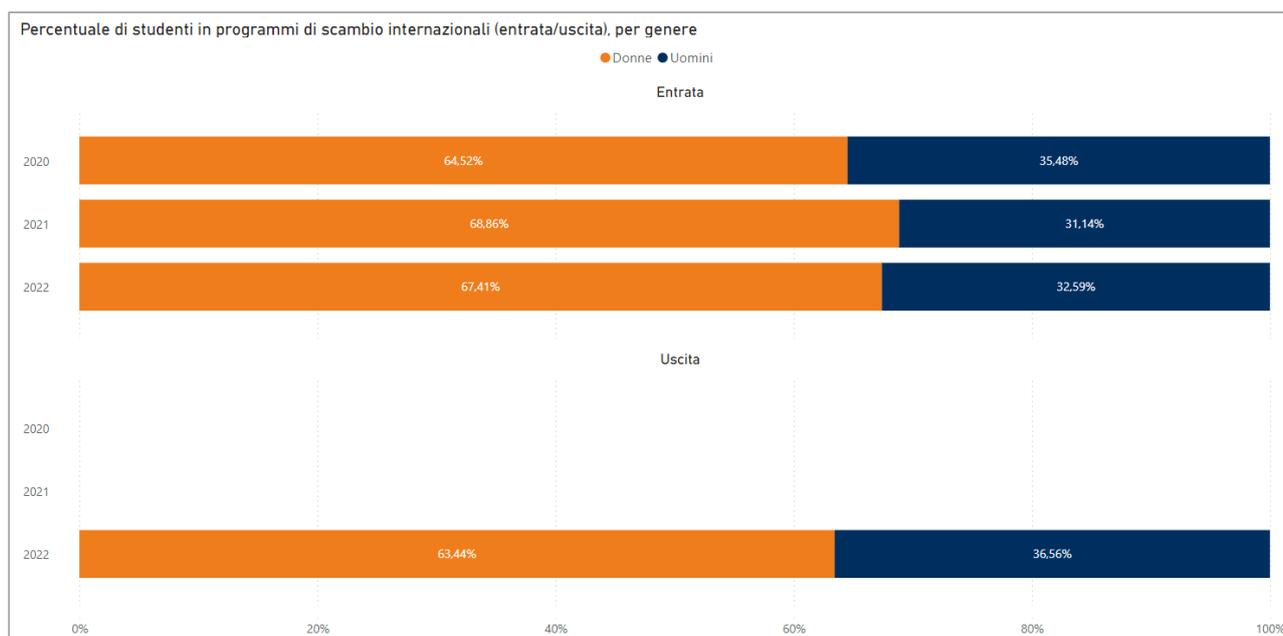
Il **tasso di abbandono al termine del primo anno di studi** è lievemente maggiore tra gli studenti di genere maschile nei CdS triennali e a ciclo unico, e leggermente più elevato tra le studentesse delle lauree magistrali (cfr. fig. 39), ma comunque in forte calo su tutte le tipologie di corso di studio e per ogni genere.

La partecipazione ai programmi di scambio internazionale è maggiore tra le studentesse rispetto ai colleghi maschi, in misura ben superiore alla proporzione media delle iscritte (cfr. fig. 40).

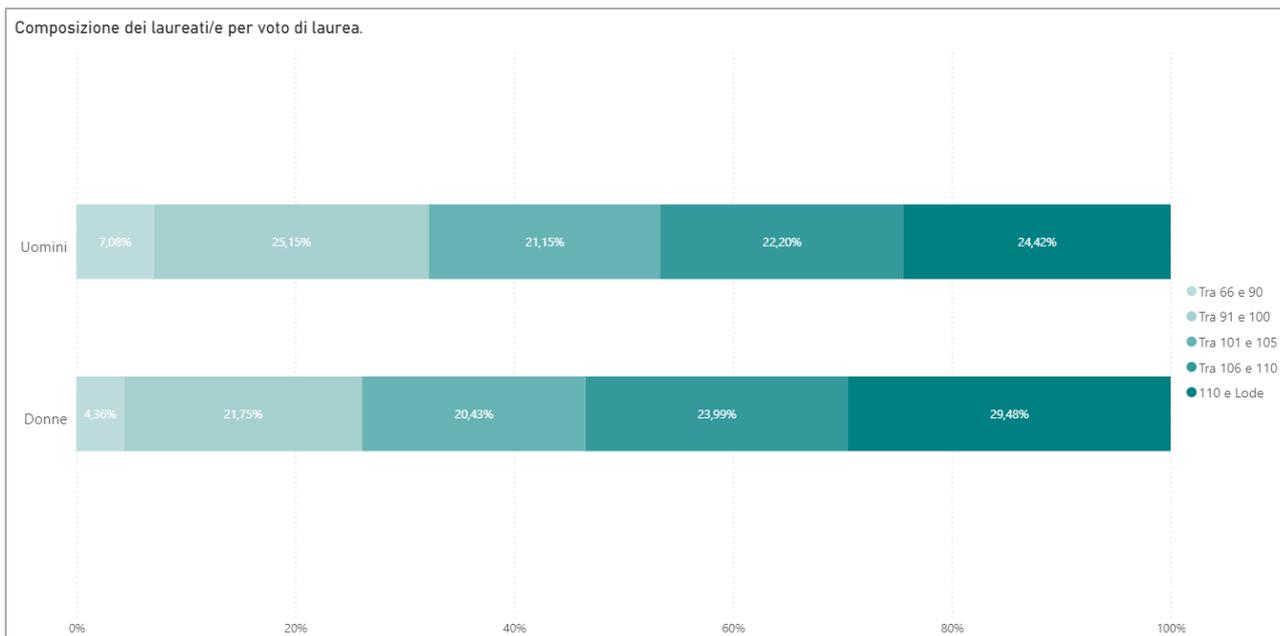
La ripartizione tra generi dei **laureati** è **in linea con le consistenze delle iscrizioni**; dall'indagine Almalaurea sul Profilo dei Laureati 2022 emerge una tendenza, nel triennio 2020-2022, a un riequilibrio tra generi rispetto agli anni precedenti, con la percentuale di studentesse laureate sempre superiore a quella delle iscrizioni ma in misura minore rispetto al passato. 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 29,5% delle studentesse contro il 24,4% degli studenti – cfr. fig. 41) e nelle lauree magistrali e a ciclo unico si laureano più frequentemente entro la durata normale del corso (mentre sulle triennali il dato è pressoché uguale, cfr. fig. 42).



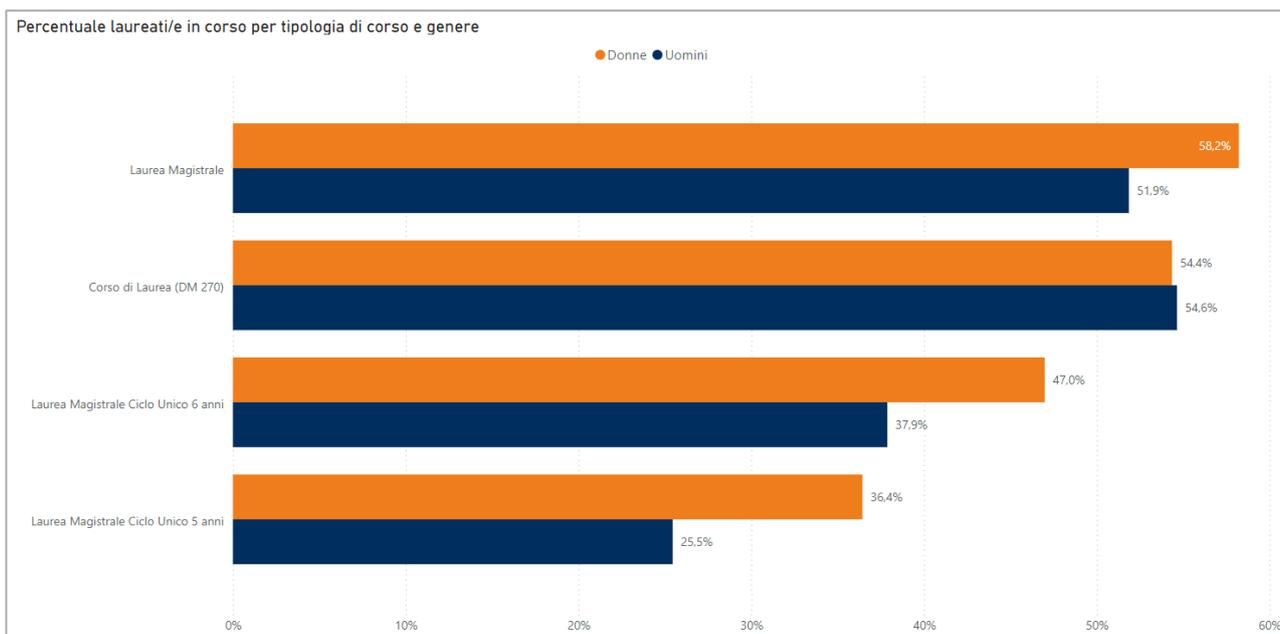
▲Fig. 39 – Distribuzione percentuale degli studenti che abbandonano al I anno di CdS per genere e tipo di corso, a.a. 2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 40 – Partecipazione studentesca ai programmi di scambio internazionali: distribuzione percentuale per genere e tipo di programma, a.a. 2020/21-2021/22-2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



▲Fig. 41 – Distribuzione percentuale dei laureati anno 2022 per voto di laurea e genere. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



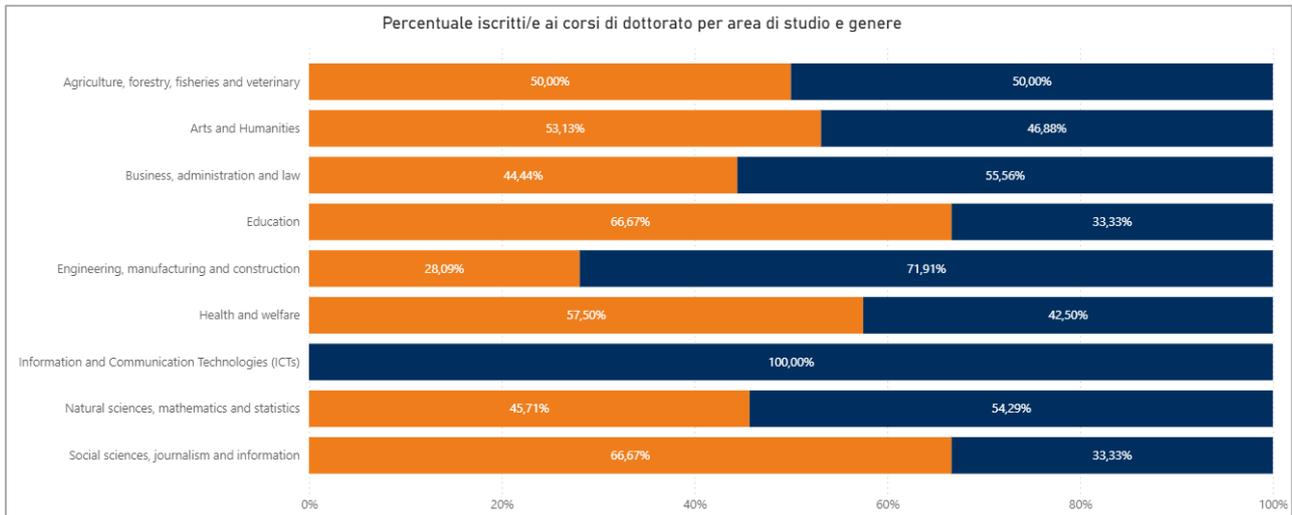
▲Fig. 42 – Distribuzione percentuale dei laureati in corso per genere e tipo di corso, a.a. 2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

### 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. 43), con un dato di ultima rilevazione in peggioramento rispetto all'anno passato (-4%). Anche per i dottorati si assiste ad un fenomeno di segregazione orizzontale (cfr. fig. 44) con una **presenza femminile più marcata nelle aree dell'istruzione, della sanità e delle scienze sociali**. Di rilievo il dato relativo all'area ICT che, seppur marginale in termini di numerosità totale, vede la totale assenza di quote femminili.



▲Fig. 43 – Distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato per genere, a.a. 2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).



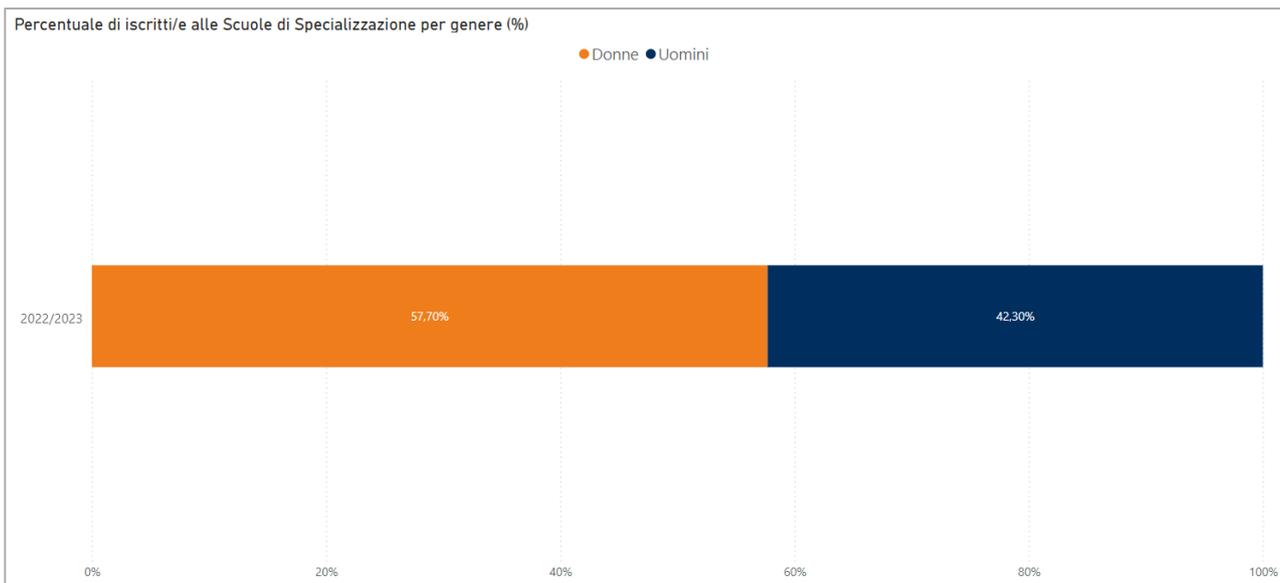
▲Fig. 44 – Distribuzione percentuale dei dottori di ricerca a.a. 2022/23 per genere e area disciplinare. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Guardando al **tasso di abbandono ai corsi di dottorato**, l'andamento nel quinquennio è allarmante anche per via della bassa rilevanza della numerosità, ma, facendo riferimento alla media dell'ultimo triennio si nota un'inversione di tendenza che vede una **percentuale di poco più alta di abbandoni delle donne** (1,4% vs 1,3% degli uomini) rispetto a quanto accadeva tradizionalmente negli anni precedenti (cfr. fig. 45).

Anno	Donne	Uomini
2019	0,9%	2,0%
2020	2,0%	2,7%
2021	0,6%	1,3%
2022	2,7%	2,0%
2023	1,0%	0,5%

▲Fig. 45 – Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato per genere, a.a. 2019-23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

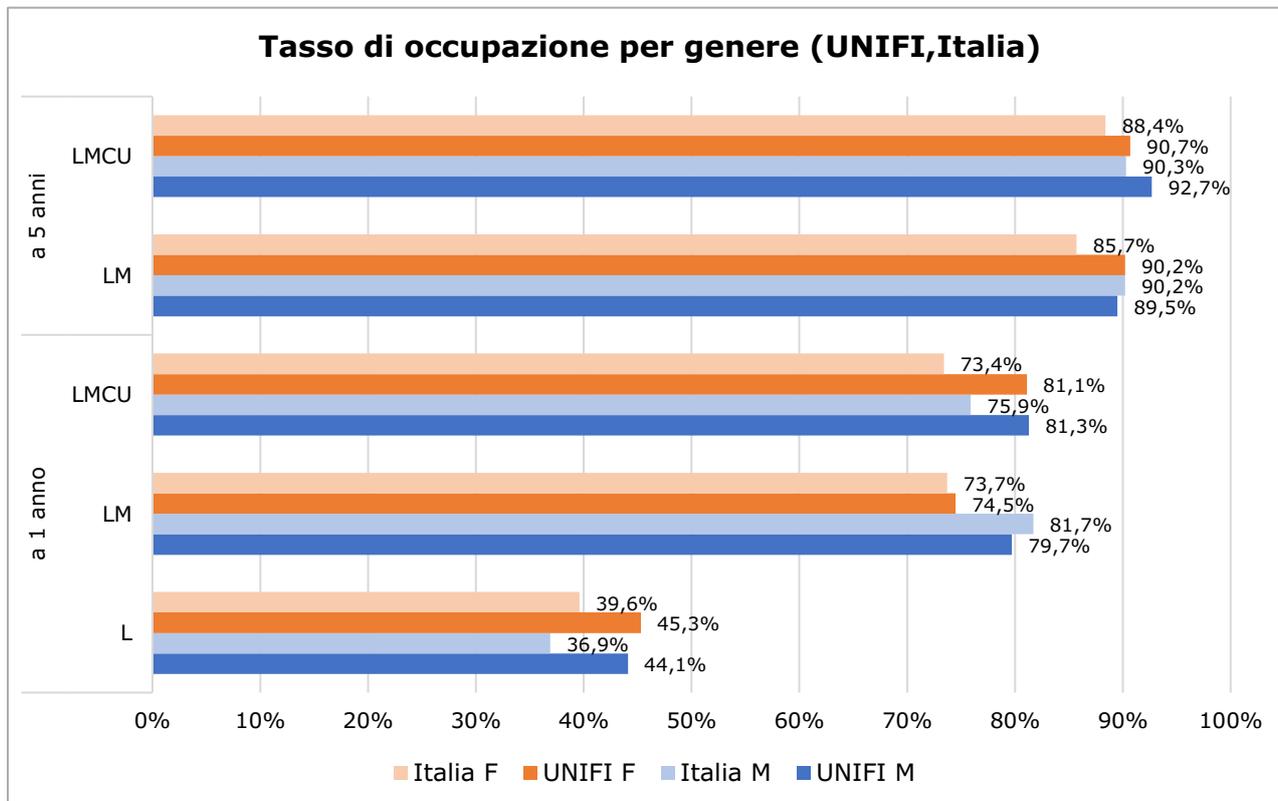
Con un dato in sostanziale equilibrio nel triennio, nelle **Scuole di Specializzazione** la **componente femminile rappresenta la maggioranza degli iscritti**, che non sorprende visto che la maggior parte di queste Scuole appartengono all'area medico-sanitaria e a quella umanistica (cfr. fig. 46).



▲Fig. 46 – Distribuzione percentuale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere, a.a. 2022/23. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

#### 1.4.4 Condizione occupazionale

Le migliori performance del genere femminile nel ciclo degli studi non si riflettono sistematicamente in una migliore **condizione occupazionale**. Infatti, dai dati dell'indagine Almalaurea 2024 (cfr. fig. 47), ad un anno dal titolo il tasso di occupazione è **più elevato per la componente maschile tra i laureati a ciclo unico (+0,2%) e magistrali (circa +5%) e migliore**

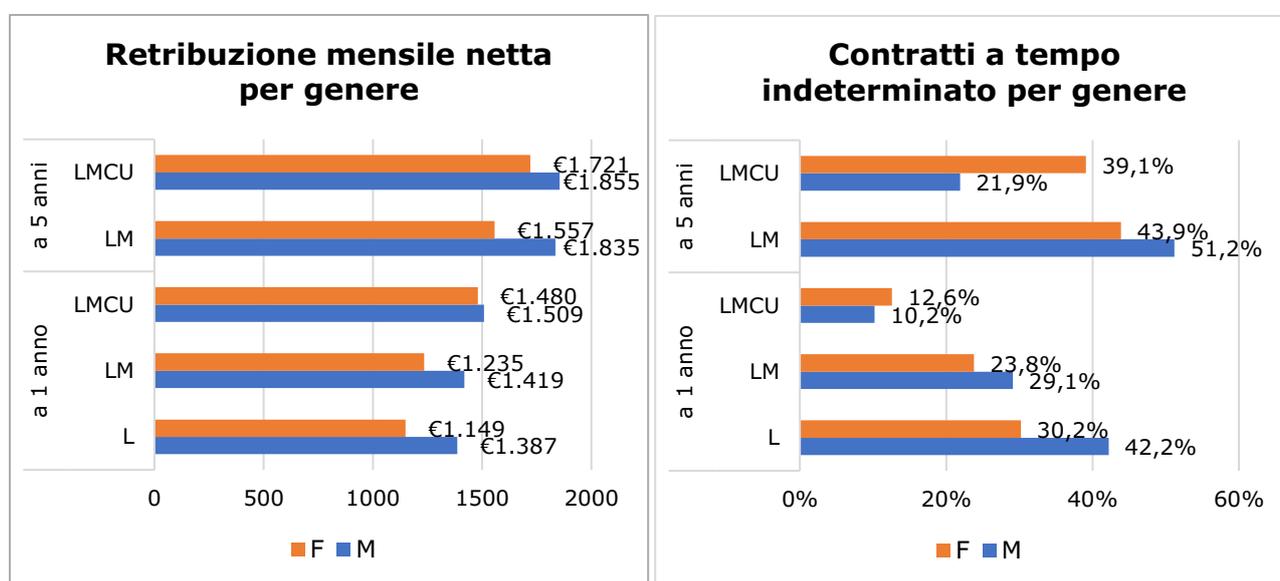


▲Fig. 47 – Tasso di occupazione dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo, e confronto con media Italia. Fonte: Indagine Almalaurea 2024 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2023, relativo ad anno di conseguimento titolo 2022 e 2018).

**per la componente femminile solo tra i laureati triennali (circa 1%).** A 5 anni dal titolo, per quanto riguarda laureati e laureate magistrali, è stato colmato il divario rispetto all'anno scorso, con un tasso di occupazione per le donne maggiore di +0,7% rispetto a quello per gli uomini. In controtendenza il dato riferito alle laureate a ciclo unico, che perdono quasi un punto percentuale rispetto all'anno passato, a fronte di una crescita di più del 2% dei laureati, con un divario a favore di questi ultimi di due punti percentuali. I dati sono tutti generalmente in linea o migliori rispetto alla media Italia.

La **retribuzione netta mensile** risulta **sistematicamente più bassa tra le donne**, con un dato in linea con quello degli altri atenei italiani e che riflette dunque una problematica di tipo nazionale, così come continuano a risultare **più frequenti i contratti a tempo indeterminato per il genere maschile** (cfr. fig. 48), malgrado una crescita del dato femminile in ogni tipologia di corso, sia a 1 anno che a 5 anni dal conseguimento del titolo.

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.

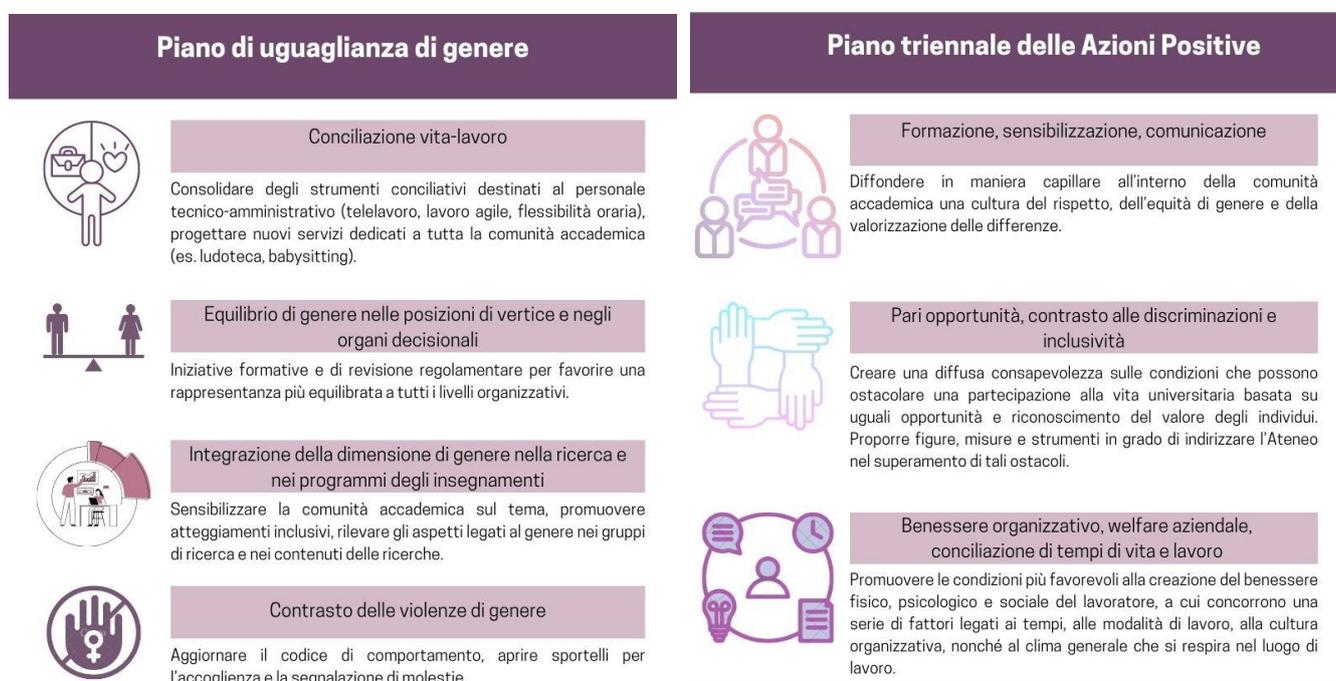


▲Fig. 48 – Retribuzione netta mensile e contratti a tempo indeterminato dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Fonte: Indagine Almalaurea 2024 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2023, relativo ad anno di conseguimento titolo 2022 e 2018).

## 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.

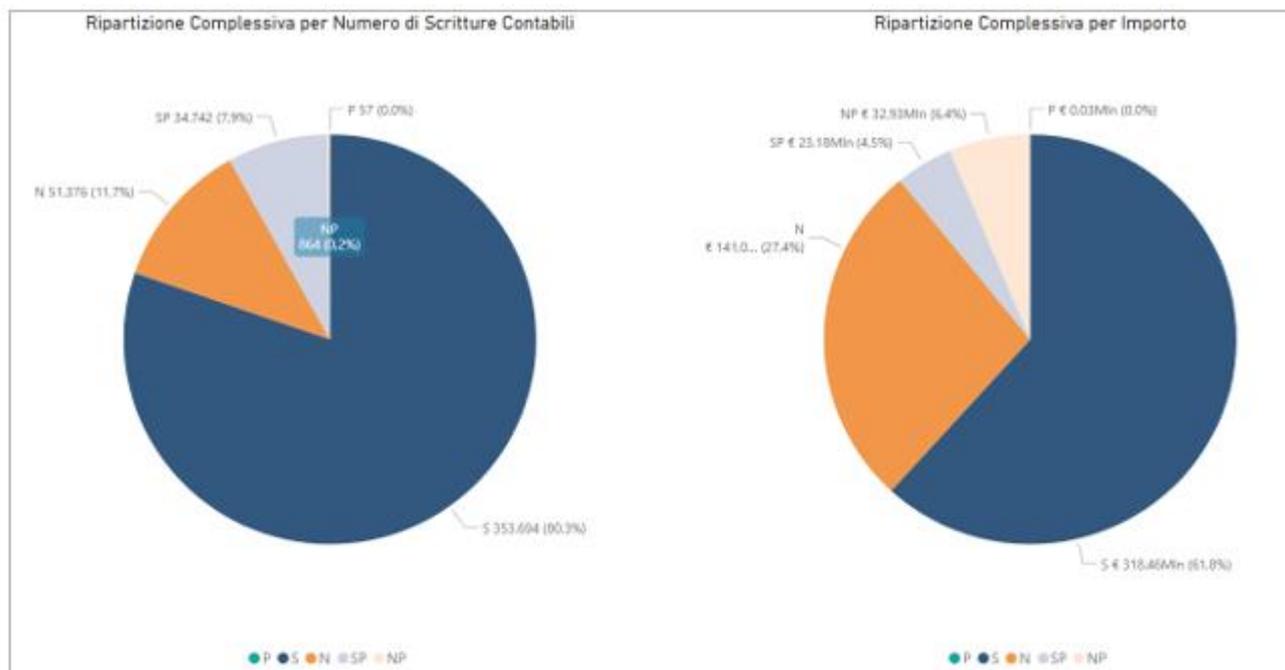
In particolare le strategie di Ateneo per l'eguaglianza di genere sono definite nel **Piano di uguaglianza di genere** ("Gender equality plan", GEP); a questo si affiancano le azioni promosse dal CUG nel **Piano triennale delle azioni positive** (PAP). Le politiche ivi definite (cfr. fig. 49) sono parte integrante del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO). **Nel 2024 è stato approvato il nuovo GEP** che affianca al tema dell'equilibrio vita privata/vita lavorativa quelli della cultura dell'organizzazione e della lotta agli stereotipi, introduce un'area relativa all'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e comprende nell'area di contrasto della violenza di genere anche le molestie di tipo sessuale.



▲Fig. 49 – Ambiti di azione del GEP 2022-2024 e del PAP 2022-2024.

Seguendo le direttive CRUI, l'Ateneo ha inoltre avviato, nel corso del 2023, la **riclassificazione del conto economico in ottica di genere**, volta a verificare l'efficienza e l'efficacia delle spese di bilancio rispetto alla distribuzione di risorse e servizi destinati a uomini e donne, nell'ottica di favorire pari opportunità e un sostanziale equilibrio di genere. A tal fine si è proceduto dapprima ad una **classificazione una tantum di default**, secondo uno schema strutturato da CRUI e Cineca che prevede diversi gradi di "sensibilità" delle voci di costo al genere. Nell'ultimo trimestre del 2023 si è poi avviata una fase sperimentale che ha consentito, tramite il confronto e i feedback degli operatori sui singoli capitoli di spesa, un aggiustamento della classificazione di default, riassegnando alcune voci a una tipologia di classificazione meglio definita. Nello specifico la rilevazione relativa alla fase sperimentale del 2023 evidenzia come **la maggior parte delle scritture (e degli importi conseguenti) siano da classificare come "sensibili al genere"**, in

quanto fondamentalmente voci di costo relative al personale docente, di ricerca e tecnico amministrativo; una quota inferiore, ma significativa in termini di importi, è da considerarsi neutra rispetto al genere; solo 57 su circa 90mila scritture (per un importo pari a 0,03 mln su un totale di più di 500 mln) sono classificate come spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. fig. 50).



P - Diretto a ridurre le disuguaglianze di genere  
 S - Sensibile al genere  
 N - Neutrale al genere  
 SP - Sensibile/Diretto al genere  
 NP - Neutrale/Diretto al genere  
 #NC# - Impatto non classificato

▲Fig. 50 – Classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, ripartizione complessiva per numero di scritture contabili e per importo. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 23 settembre 2024).

Tra le ulteriori **iniziative realizzate** nel 2023 atte alla realizzazione di quanto descritto nei piani GEP e PAP, 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 2023 si contano decine di **eventi dedicati a tematiche di genere**. Tra questi, si segnalano quelli organizzati dal CUG: lo spettacolo "Vestali del silenzio. Le Donne e la loro voce", il dialogo "Lo spazio delle donne", il seminario "Quanti generi di diversità?", il ciclo di spettacoli teatrali "Su il sipario! La medicina in scena" e lo spettacolo "La voce delle Donne della Commedia, contro la violenza di Genere". Per la Giornata dei diritti della donna 2023, nel contesto dell'iniziativa "8 marzo – Pari opportunità ieri, pari opportunità oggi", è stata proposta l'esposizione di documenti dell'Archivio Storico "Per Prime. Documenti d'archivio sulle prime donne iscritte ad Architettura nell'Università di Firenze". Con delibera del 17 ottobre 2023 è stata stipulata la convenzione tra Università di Siena e di Firenze per l'attivazione della collana "Politiche e strategie per l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Temi, ricerche e prospettive dei CUG delle Università di Siena e Firenze", con l'obiettivo di aprire una riflessione ad ampio raggio che vada a coprire i vari ambiti della discriminazione. Nella **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le**

**donne** (25 novembre 2023), per ricordare le vittime della violenza di genere l'edificio del rettorato in Piazza San Marco è stato illuminato di rosso, colore simbolico della giornata. Nello stesso giorno la Rettrice Alessandra Petrucci ha aperto l'incontro "La forza delle scarpe rosse: simbolo di resistenza contro il femminicidio" cui ha fatto seguito l'incontro "Realtà e rappresentazione della violenza di genere: tra diritto, arte e filosofia". Sempre nel mese di novembre si è svolto un ciclo di quattro conferenze online a titolo "Contro la violenza di genere" e l'Ateneo ha aderito alla campagna social contro la violenza sulle donne "Posto occupato", riservando nei vari spazi dell'Ateneo alcuni posti, simbolicamente occupati, per ricordare una donna vittima di femminicidio che avrebbe potuto o voluto essere lì.



SCUOLA DI TECNICA PERITALE "INTENDERE E VOLERE"  
COL PATROCINIO DELLA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE  
PRESENTA

**LA FORZA DELLE SCARPE ROSSE:  
SIMBOLO DI RESISTENZA  
CONTRO IL FEMMINICIDIO**

**PARTECIPANO**

**ALESSANDRA PETRUCCI**  
RETTRICE  
UNIVERSITÀ DI FIRENZE

**ANTONELLA MOLLICA**  
GIORNALISTA  
"CORRIERE DELLA SERA"

**ORNELLA GALEOTTI**  
MAGISTRATO  
PROCURA DI FIRENZE

**DANIELA MATARRESE**  
DIRETTRICE AOU CAREGGI

**ROLANDO PATERNITI**  
DIRETTORE SCUOLA DI TECNICA  
PERITALE "INTENDERE E VOLERE"

**NOVEMBRE  
25  
2023  
ORE 9:30**

CENTRO  
DIDATTICO  
MORGAGNI  
VLE MORGAGNI  
40, FIRENZE

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI  
OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E  
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

**Lo spazio delle donne**

**Daniela Brogi**  
Università per Stranieri di Siena  
Storica della letteratura  
moderna e contemporanea e critica visuale

in dialogo con

**Monica Pacini**  
Università degli Studi di Firenze

*Per tanto tempo le donne sono state abituate a sentirsi incapaci e senza talento. La memoria delle loro opere, come la memoria delle battaglie collettive per i diritti delle donne, non ha contato. Per illuminare uno spazio così fuori campo non basta aggiungere nomi, né la soluzione è cancellare il passato. Piuttosto, servono altre parole e nuove inquadrature.*

Evento organizzato da CUG - Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con il Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)

Organizzazione scientifica e coordinamento a cura di Francesca Buccì

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

10 marzo 2023  
ore 17.00  
Palazzo Fieschi, Aula Magna  
Via San Gallo, 10 | Firenze

Maria Paola Monaco, Delegata della Rettrice all'inclusione e diversità  
Benedetta Albanese, Assessora ai diritti e pari opportunità  
del Comune di Firenze

presentano

**CONTRO LA  
VIOLENZA DI  
GENERE**

ciclo di conferenze online

- 8 novembre 16 - 18  
La violenza di complicità  
Conoscere e rilevare la violenza di genere  
Assistente Sociale Dott.ssa Rosa Barone  
Coordinatrice Rete Territoriale Codice  
Rosa AUSL Toscana centro
- 15 novembre 16 - 18  
Evoluzione normativa internazionale  
e nazionale sulle vittime di violenza  
Avvocato Roberta Rossi - Rete Dafna  
Toscana
- 22 novembre 16 - 18  
La relazione d'aiuto con le vittime di  
violenza:  
un approccio di genere  
Assistente Sociale Dott.ssa Valentina  
Palmondo Referente Rete Codice Rosa SdS  
Pistoia
- 29 Novembre 16 - 18  
Dal reale al virtuale e viceversa:  
quando l'odio scorre nella rete  
Avvocato Stefania Crema - Associazione  
Parole O\_Sili

L'iniziativa si collega al Corso di Laurea in servizio sociale  
Competenze informatiche o laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere

partecipazione al link:  
<https://meet.google.com/jaf-rzqp-zqp>

▲Fig. 52 – Alcune locandine degli eventi organizzati dall'Ateneo di Firenze nel 2023.

➤ **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. A poco più di un anno dall’avvio del progetto è stato pubblicato un volume di studi per raccontare le tappe della campagna e i primi risultati raggiunti. “Quando le donne contano. No Women No Panel: la misura della democrazia paritaria”, edito da Rai Libri, è stato presentato il 10 novembre presso l’Aula Magna, con un incontro aperto dalla Rettrice e una tavola rotonda a seguire.

➤ **Conciliazione vita-lavoro.** Nel 2023 l’amministrazione si era data l’obiettivo di **rivedere l’assetto degli istituti di lavoro a distanza** nelle sue varie forme, tenendo conto sia delle dinamiche consolidate con il superamento della situazione emergenziale connessa alla pandemia da Sars-Cov-2, sia delle prospettive offerte dal nuovo CCNL di comparto. Tali riflessioni hanno portato l’Ateneo a **rimodulare le caratteristiche** e i confini di una serie di istituti già adottati:

- sono state ampliate le **tipologie di articolazione oraria del lavoro**, con l’obiettivo di contemperare le esigenze del dipendente e quelle di servizio;
- il **lavoro da remoto** estende a tutte le attività lavorabili a distanza, senza limitazioni pre-determinate di quote di lavoratori e senza la necessità di un bando selettivo, le modalità dell’attuale telelavoro, eseguibile con precisi vincoli di tempo in un luogo definito, diverso dalla sede ordinaria di lavoro;
- il **lavoro agile**, da adottare in via sperimentale per un primo periodo per un numero limitato di lavoratori, è una modalità di lavoro eseguibile per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, soggetta alla valutazione dei risultati prodotti.

Il nuovo [Documento concernente l’orario e la gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico amministrativo](#) è entrato in vigore a Aprile 2023. Attualmente 57 dipendenti hanno optato per l’orario continuativo su 5 giorni di 7 ore e 12 minuti senza rientri pomeridiani; questo orario viene incontro alle esigenze conciliative di chi per motivi personali o familiari chiede di essere esonerato dai rientri pomeridiani (figli minori di 14 anni, assistenza a parenti affetti da problemi di salute, problemi di salute del dipendente ecc...). Altri 245 dipendenti (di cui 36 EP) hanno optato per la linea oraria, attivabile per specifiche esigenze di servizio, che comporta 7 ore e 12 minuti in media su 5 gg. settimanali, senza fascia di presenza obbligatoria e con la possibilità di effettuare da due a 4 rientri pomeridiani. Il restante personale si suddivide tra le linee orarie che prevedono 2, 3 o 4 rientri pomeridiani.

Sono attualmente in fase avanzata le interlocuzioni con le parti sindacali sulle nuove linee guida per il lavoro a distanza; nelle more del loro perfezionamento, sono stati prorogati gli accordi individuali di lavoro agile già sottoscritti. Tra il personale del comparto tecnico-amministrativo in servizio nell’anno 2023, circa il 53,7% ha svolto mensilmente almeno una giornata di lavoro agile e circa il 9% ha svolto almeno una giornata di telelavoro.

Per quanto riguarda la componente accademica, come previsto nel Piano Azioni Positive (PAP) e nel Gender Equality Plan (GEP), parti integranti del PIAO, nel 2023 è stata avviata una riflessione sulle modalità conciliative per il personale docente e ricercatore, di cui è frutto ad esempio l’erogazione di un voucher per l’iscrizione dei figli dei ricercatori agli asili nido a partire dal 2024.

Altre attività di rilievo poste in essere in anni precedenti a quello di analisi, ma che ancora generano risultati, oltre alla già citata istituzione della figura della/del [Consigliera/e di fiducia](#) avvenuta nel 2024, sono: [Sportello Unifi Include](#), che raccoglie 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); l'emanazione del [Regolamento di Ateneo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio](#) e delle [Linee Guida per la tutela della maternità delle studentesse e delle altre lavoratrici equiparate dell'Ateneo](#); l'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; l'[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.

## Riconoscimenti

Università degli Studi di Firenze

Bilancio di Genere 2023

Coordinamento: Enrico Marone, Maria Paola Monaco

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

© Università degli Studi di Firenze 2024



[unifi.it](http://unifi.it)