



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

# BILANCIO DI GENERE 2018



Il BILANCIO DI GENERE 2018 è a cura di:

Cristiana Braccini, Giacomo Bulgarelli, Paolo Marcotti e Gianfranco Rutigliano, afferenti all'unità di processo "Coordinamento delle Funzioni direzionali di programmazione";

Brunella Casalini, presidente del CUG di UNIFI;

Donatella D'Alberto, responsabile dell'unità di processo "Coordinamento delle Funzioni direzionali di programmazione, organizzazione e controllo";

Silvia D'Addario, membro effettivo del CUG di UNIFI;

Alessandra Minello, ricercatrice di Demografia sociale.

Hanno collaborato alla raccolta dati e alla revisione del testo: Francesca Bucci, docente di Analisi matematica; Silvia Bruni, afferente alla Biblioteca del campus delle Scienze Sociali; Silvia Borselli, afferente all'unità di processo "Servizi alla ricerca, banche dati e risorse"; Valentina Conticelli, afferente all'unità di processo "Amministrazione del personale docente"; Mauretta Lizzadro, membro effettivo del CUG di UNIFI; Alessandro Pierno, afferente alla Firenze University Press; Rossana Trifiletti, docente di Sociologia.

*Il documento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) nella seduta del 16 aprile 2019 (verbale prot. 75838 del 24 aprile 2019).*

## INDICE

INTRODUZIONE.....	4
LA NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ.....	7
ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E AL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI IN ATENEIO.....	9
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE.....	13
LA COMPOSIZIONE DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI FIRENZE: DATI E TREND.....	17
INVESTIMENTI IN TERMINI DI DIDATTICA E DI RICERCA .....	40

## INTRODUZIONE

Il bilancio di genere rientra nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU sullo sviluppo sostenibile, con riferimento in particolare al quinto obiettivo indicato dall'Agenda: l'eguaglianza di genere. Dopo aver realizzato negli anni 2016 e 2017 il proprio Bilancio Sociale, ora inserito anche nel Piano Strategico, quest'anno, per la prima volta, anche il nostro Ateneo tenta un esercizio di stesura del bilancio di genere, con il sostegno del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG). L'Ateneo fiorentino sceglie così di attenersi sia alle indicazioni contenute nella mozione approvata dalla CRUI nel gennaio del 2017, dalla quale è nato un gruppo di lavoro nazionale sulle pari opportunità nelle istituzioni universitarie e sull'introduzione e l'uso del bilancio di genere, sia a quelle provenienti dal gruppo di lavoro del MIUR su "Genere e ricerca" del maggio 2018. Tanto dal documento della CRUI che da quello del MIUR il bilancio di genere emerge come il principale strumento utile per intervenire sul piano sia della componente di genere del mondo universitario sia dei contenuti attinenti alle tematiche di genere presenti nei percorsi formativi.

Il *gender budgeting* o bilancio di genere analizza in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. Non intende essere un bilancio separato, ma interviene sul bilancio e ne ristruttura le entrate e le uscite con l'obiettivo di "valutare il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro sociale e domestico/riproduzione sociale"<sup>1</sup>. Il Bilancio di genere è uno strumento utile al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi, l'equità, l'efficienza, con il miglior utilizzo di tutte le risorse e competenze disponibili, e la trasparenza<sup>2</sup>.

Leggere il bilancio di un Ateneo in chiave di genere significa tenere conto del fatto che tra uomini e donne esistono differenze che si riflettono nei percorsi, nelle carriere, nelle opportunità di vita e di lavoro e, non ultimo, di partecipazione ai processi decisionali. Il percorso verso le pari opportunità incontra ostacoli strutturali e culturali che non sono superabili attraverso il solo riconoscimento di eguali diritti. Superare questi ostacoli richiede l'introduzione di misure di conciliazione tra vita e lavoro, ma anche azioni culturali di contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi che si annidano nel linguaggio e nelle rappresentazioni sociali di uomini e donne. Gli stereotipi e i pregiudizi di genere costituiscono, infatti, delle zavorre invisibili che condizionano i percorsi e le scelte individuali.

---

<sup>1</sup> 1 Parlamento Europeo, Risoluzione sul gender budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, 2002/2198(INI), 03.07.2003: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT>

<sup>2</sup> Cfr. *ivi*. Sull'utilità del bilancio di genere ai fini della produttività, della trasparenza e dell'efficienza si esprime anche il 'Decreto Brunetta', che lo introduce quale elemento da inserire, seppure in modo non strettamente obbligatorio, nella relazione annuale sulla performance. Cfr. Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, GU 254, 31.10.2009, SO n. 197.

Il bilancio di genere offre prima di tutto una fotografia dell'esistente: descrive la composizione di genere dei diversi gruppi che fanno parte della nostra università (il gruppo di chi studia, quello di chi insegna e fa ricerca, come personale strutturato o non strutturato, quello di chi lavora nell'ambito dell'amministrazione, di chi fa parte dei principali organi di Ateneo, di chi fa parte delle scuole di dottorato, ecc.). Mediante il confronto con dati oggettivi, il bilancio di genere spinge a fare i conti con le proprie eventuali debolezze in termini di scelte organizzative e formative per arrivare a capire quali strategie di intervento pianificate sono risultate efficaci e quali potrebbero essere sperimentate per realizzare condizioni che favoriscano la valorizzazione del contributo di donne e uomini nei percorsi formativi e di ricerca e più in generale nel lavoro di un'organizzazione complessa quale quella universitaria. Mediante il bilancio di genere, la valutazione delle implicazioni che le azioni pianificate, in ogni area e ad ogni livello, hanno per le donne e per gli uomini, dovrebbe divenire uno dei principi guida essenziali per la programmazione e il bilancio ordinari dell'università, condizionando, monitorando e orientando l'allocazione delle risorse e l'efficacia delle azioni intraprese. Quest'azione di monitoraggio e orientamento degli investimenti in termini di genere è tanto più importante nel caso di un'istituzione come l'università le cui azioni e scelte impattano, grazie al lavoro di formazione e di ricerca, non solo sulla vita di chi lavora e studia al suo interno, ma, nel breve e, ancor di più, nel lungo periodo, sulla vita dell'intera società.

Il bilancio di genere è rivolto in primo luogo agli organi di governo, alla parte politica e amministrativa, a coloro che sono chiamati a realizzare iniziative volte ad abolire disparità tra uomini e donne. Interessa, però, a ben vedere, tutte le componenti del mondo universitario che possono stimolare e suggerire la progettazione di tali azioni e svolgere un ruolo fondamentale nella creazione e nella diffusione di una cultura attenta alle differenze e alle pari opportunità.

Un bilancio di genere completo prevede tre fasi: 1) *auditing*, o analisi di contesto; 2) riclassificazione delle voci di bilancio alla luce del loro impatto sul genere; 3) *budgeting*, cioè riallocazione delle risorse e definizione dei piani di azione volti a rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità. Il presente lavoro si sofferma esclusivamente sul primo momento, che costituisce la base indispensabile per arrivare ai successivi e più complessi traguardi. La riclassificazione delle voci di bilancio e il *budgeting*, ovvero il completamento del ciclo del bilancio di genere, saranno possibili in futuro attraverso il dialogo con la squadra di governo dell'Ateneo e l'inclusione di obiettivi per la parità di genere nel Piano Strategico.

I dati raccolti in questo documento, non discostandosi in questo da quelli di altri atenei, confermano l'esistenza di una forte segregazione della presenza femminile in alcune aree disciplinari e una difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali tanto nell'ambito della carriera accademica che all'interno della carriera amministrativa, evidenziando la necessità di azioni positive volte a superare le barriere attualmente esistenti. Tra i molti numeri sui quali il lettore si potrà soffermare, ne vogliamo ricordare qui due in particolare: la diminuzione del numero delle studentesse che si iscrivono al nostro ateneo e il calo di quello delle dottorande. Se il secondo dato sembra evidenziare una tendenza che merita attenzione a livello nazionale ed è preoccupante perché potrebbe rallentare quella che è stata descritta come "un'onda che avanza"<sup>3</sup> - dovuta alla crescita negli ultimi anni della presenza femminile nella componente studentesca -; il primo potrebbe, forse, segnalare la necessità di un maggiore investimento da parte del nostro ateneo nell'ambito della didattica e dell'offerta formativa, all'interno della quale all'approccio di genere non è, forse, data oggi sufficiente visibilità rispetto a quanto avviene in altre università.

---

<sup>3</sup> Alessandra Minello, *L'onda che avanza*, "inGenere", 25/10/2018: <http://www.ingenere.it/articoli/onda-che-avanza>

La stesura di questo documento è stata realizzata tra marzo e aprile del 2019, un tempo sicuramente troppo breve per ottenere un lavoro che possa ritenersi completo, vista la complessità della raccolta dei dati e delle analisi richieste per realizzare la fase dell'analisi contestuale di un bilancio di genere. Abbiamo ritenuto, tuttavia, di non poterci tirare indietro di fronte all'occasione di iniziare un processo che potrà in futuro essere perfezionato e sviluppato in termini più approfonditi.

Voglio rivolgere qui un sentito ringraziamento al Coordinamento delle Funzioni direzionali di programmazione, organizzazione e controllo per l'efficiente e generoso lavoro svolto nella raccolta e nell'elaborazione dei dati contenuti nella parte dedicata all'analisi della Composizione di genere del nostro Ateneo, ad Alessandra Minello per il loro commento e a Silvia D'Addario per la raccolta delle informazioni su cui è costruito il capitolo dedicato agli investimenti in termini di didattica e di genere e la revisione complessiva del documento.

Brunella Casalini

Presidente Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

.

## LA NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Il principio di tutela e promozione della parità di genere fa riferimento a un ampio quadro normativo nazionale ed europeo.

Sul piano interno, in tema delle pari opportunità è essenziale un richiamo all'articolo 3 della Costituzione italiana:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Altrettanto importante è il riferimento ad alcuni articoli della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea:

Articolo 20:

Uguaglianza davanti alla legge. Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21:

Non discriminazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23:

Parità tra donne e uomini. La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

A livello di normativa interna dell'Università di Firenze, le disposizioni principali in termini di pari opportunità e non discriminazione sono contenute nello Statuto d'Ateneo (Decreto rettorale, 30 novembre 2018 n. 1680 – prot. n. 207006, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale - n.292 del 17 dicembre 2018, in vigore dal gennaio 2019). Lo Statuto contiene numerosi richiami al principio delle pari opportunità e dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione all'articolo 2:

L'Università informa la propria attività: [...] alla realizzazione delle pari opportunità, anche di genere, in ogni aspetto della vita accademica, promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione [...].

Oltre allo Statuto, il Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro (Decreto rettorale, 5 aprile 2006, n. 279, prot. n. 18667), che regola i casi delle molestie morali e di quelle sessuali, afferma con forza l'obiettivo "di garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università il diritto ad un ambiente di lavoro e di studio in cui i rapporti interpersonali siano improntati, al di là della diversità dei ruoli, alla correttezza ed al rispetto della libertà e della dignità delle persone". Importanti strumenti sono poi costituiti dal Codice etico (Decreto rettorale, 27 luglio 2011, n. 687 – prot. n. 48466) e, infine, dal Codice di comportamento (Decreto n. 98 Anno 2016 Prot. n. 16906).

# ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E AL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI IN ATENEO

## **Comitato Unico di Garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) è un organismo interno all'amministrazione, previsto dalla Legge 183/2010. Il CUG ha il fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, il benessere lavorativo e le pari opportunità di genere, eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Attraverso la sua attività il CUG deve contribuire a ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica amministrazione.

Oltre ad assumere, unificandole, tutte le funzioni che i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai comitati pari opportunità (CPO) e antimobbing, il CUG è investito di compiti molto più ampi rispetto ai precedenti comitati, in relazione a quanto previsto dalla normativa antidiscriminatoria e dalla normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del benessere di chi lavora.

Nell'amministrazione di appartenenza il CUG ha funzioni di carattere generale, di monitoraggio e di studio di politiche interne volte ad affrontare gli aspetti organizzativi che ostacolano il benessere lavorativo, le pari opportunità, la non discriminazione, l'efficienza organizzativa. Al CUG sono attribuiti compiti propositivi (per esempio, la redazione di un Piano delle Azioni Positive), consultivi (nei confronti dei dirigenti amministrativi, degli altri organi dell'Ateneo, degli organismi di rappresentanza sindacali e degli studenti,) e di verifica (rispetto alle politiche intraprese dall'amministrazione) nell'ambito delle competenze a esso demandate.

Al fine di migliorare l'ambiente lavorativo dell'Università di Firenze, oltre alle azioni sopra elencate, il CUG dedica una particolare attenzione alla diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e degli studenti attraverso iniziative mirate alla formazione.

Il budget annuo del CUG per l'anno 2018 ammontava a 4.000 euro (fondi FFO).

## **Composizione e contatti**

Presidente

Prof.ssa Brunella Casalini

Membri effettivi

Brunella Bandinelli - rappresentante UIL-RUA

Alessandra Pantani - rappresentante FLC-CGIL

Mauretta Lizzadro - rappresentante Amministrazione

Brunella Casalini - rappresentante Amministrazione

Guia Cecchini - rappresentante CONFSAL

Antonio Gorgoni - rappresentante Amministrazione

Barbara Napolitano - rappresentante Amministrazione

Cristina Tosti Guerra - rappresentante CISL-Università

Silvia D'Addario - rappresentante Amministrazione

Emiliano Chiezzi - rappresentante Federazione GILDA UNAMS

### **Membri supplenti**

Luigia De Paola -rappresentante CISL-Università

Francesco Ranaldi - rappresentante CONFSAL

Ilaria Castellani - rappresentante FLC-CGIL

Contatti:

Sede del CUG: via Capponi, 4 - Firenze. Telefono: +393351988367, dal lunedì al giovedì, dalle ore 9.00 alle ore 12.00. E-mail: [cug@unifi.it](mailto:cug@unifi.it)

### **Il Garante dei diritti**

Il Garante è un organo indipendente e autonomo, previsto dallo Statuto di Ateneo (art. 23). Presiede la Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice etico (art. 7). Interviene quando siano segnalati problemi relativi all'applicazione di normative interne, a disfunzioni nell'organizzazione dell'amministrazione o della didattica e soltanto nei casi in cui un problema non sia stato risolto in via ordinaria.

L'Ufficio del Garante non è un URP né un ufficio reclami; non può sostituirsi agli uffici dell'Ateneo. Tutta la procedura presso il Garante dei diritti è gratuita. Dopo gli opportuni accertamenti, il Garante si pronuncia con una opinione motivata che viene comunicata sia al Rettore che agli interessati. Gli estratti dei pareri espressi sono pubblicati in forma anonima, privi di alcun riferimento a dati identificativi degli interessati.

Il Garante redige la relazione annuale sull'attività svolta, così come previsto dal Regolamento, che viene trasmessa al Rettore entro il 15 febbraio di ogni anno.

### **Chi e come richiedere l'intervento del Garante**

Gli appartenenti all'Università (docenti, ricercatori, studenti, personale tecnico e amministrativo) possono chiedere tutela quando si ritengano lesi da fatti che costituiscano violazioni delle libertà e dei diritti fondamentali di cui all'art. 2 dello Statuto di Ateneo; di altre norme dello Statuto; dei principi di

imparzialità, trasparenza e correttezza delle attività svolte nell'ambito dell'Università; delle prescrizioni della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti.

È possibile rivolgersi all'ufficio del Garante tramite mail [garante.diritti@unifi.it](mailto:garante.diritti@unifi.it). È opportuno esporre il caso che si intende segnalare e seguire le istruzioni indicate nel modulo. È assicurata la assoluta riservatezza sull'identità di coloro che si rivolgono all'Ufficio del Garante.

### **Garante dei Diritti e Ufficio del Garante**

Il Garante dei Diritti, nominato per il quadriennio 2017-2020, è il dr. Sergio Materia, che in precedenza ha svolto la professione di magistrato. A supporto del Garante opera la dr.ssa Stefania Maresca.

Contatti:

Garante dei Diritti dell'Università di Firenze, piazza San Marco, 4 – Firenze. Email: [garante.diritti@unifi.it](mailto:garante.diritti@unifi.it). Tel.: 055 2757257 - Fax: 055 2757631. Orario di apertura al pubblico: ore 9-13 su appuntamento previo invio di specifico promemoria sul tema dell'incontro richiesto.

### **Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico**

La Commissione di garanzia ha lo scopo di assicurare che la condotta dei membri della comunità universitaria, formata dal personale docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti, sia conforme ai principi che presidono all'attività dell'Università, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali.

Alla Commissione, presieduta dal Garante, spetta il compito di accertare le violazioni del Codice Etico, secondo il procedimento dell'art. 7, 'Accertamento delle violazioni e atti conseguenti'. È possibile presentare ricorso, inviando una email al presidente della Commissione di Garanzia, all'indirizzo [commissione.codiceetico@unifi.it](mailto:commissione.codiceetico@unifi.it), esponendo la propria istanza secondo le indicazioni indicate sul sito.

La Commissione compie le opportune valutazioni, al termine delle quali emette la propria determinazione scritta che viene ufficialmente comunicata al Rettore. La relazione annuale sull'attività svolta dalla Commissione di Garanzia viene trasmessa ogni anno al Senato accademico.

Riferimenti normativi

Statuto di Ateneo, art. 3

Codice Etico dell'Università degli Studi di Firenze

Legge 240 del 30 dicembre 2010, art. 2, co. 4

### **Componenti**

Sergio Materia, presidente

Giovanni Tarli Barbieri

Grazia Tucci

Eleonora Guarini Grisaldi Del Taja

Sabrina Pazzagli

Ufficio del Garante e Presidente della Commissione di Garanzia:

Garante dei diritti dell'Università degli Studi di Firenze, Dott. Sergio Materia. Funzionario , dr.ssa Stefania Maresca, piazza San Marco, 4 - Firenze. Email: [commissione.codiceetico@unifi.it](mailto:commissione.codiceetico@unifi.it), tel 055-2757257 - fax 055-2757631, orario di apertura al pubblico: ore 9 - 13.

## IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive è previsto dall'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano è uno strumento di programmazione che individua specifiche misure volte a eliminare le discriminazioni eventualmente rilevate all'interno del contesto organizzativo. Le azioni inserite nel piano intendono garantire: il benessere organizzativo attraverso l'equilibrio nei tempi di lavoro e di vita privata; la promozione della cultura di genere e del principio di non discriminazione; le pari opportunità nella vita lavorativa, in termini di accesso, carriera, formazione e mobilità.

Il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 dell'Università di Firenze, elaborato dal CUG e approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione, si articola nei sei principali ambiti di intervento qui di seguito sintetizzati con la specificazione delle azioni svolte nel 2018.

### **1) Conoscere per poter intervenire**

Per promuovere iniziative volte a correggere ed eliminare tutte le situazioni e i comportamenti che possono risultare lesivi della dignità di coloro che operano all'interno della comunità universitaria è essenziale che il CUG possa svolgere un'attività di ascolto, indagine e studio volta a comprendere la realtà lavorativa, organizzativa e di relazione all'interno del nostro Ateneo.

#### **Azioni realizzate nel 2018**

Al fine di costituire un canale di ascolto facilmente accessibile a tutta la comunità universitaria il Comitato ha attivato un proprio numero telefonico e distribuito presso le diverse sedi dei segnalibri contenenti il numero di telefono al quale poter chiamare per eventuali segnalazioni.

Per rafforzare le proprie competenze i membri del Comitato hanno partecipato a iniziative formative esterne all'Ateneo: in particolare, hanno partecipato al Convegno sul Benessere lavorativo e diritto alla disconnessione, che si è tenuto il 15 e 16 novembre presso l'Università Ca' Foscari Venezia, nell'ambito del quale è stata presentata una sintesi delle attività svolte dal CUG di UNIFI, e alle giornate formative dedicate a Il ruolo dei CUG nelle Università italiane. Strumenti e criticità nella recente normativa, che si è svolto a Macerata il 29 e 30 novembre.

Il CUG dell'Università di Firenze è stato presente alle riunioni del gruppo di lavoro dei CUG universitari presso la CRUI il 5 luglio e l'8 ottobre.

Il Comitato ha preso inoltre parte agli incontri organizzativi per la costituzione della rete dei CUG toscani, intervenendo al Convegno regionale dei CUG, che si è tenuto presso l'Auditorium del Consiglio Regionale della Toscana l'8 maggio, e alla riunione che si è tenuta presso la sede della Consigliera di parità il 25 giugno. Ha in seguito continuato a mantenere contatti con la Consigliera di parità della Regione Toscana per la creazione di future attività volte a rafforzare il ruolo dei CUG nella pubblica amministrazione.

## **2) Comunicare il CUG**

Un organo non può svolgere la sua funzione istituzionale se il suo ruolo non viene riconosciuto e se le sue attività e i suoi possibili compiti non sono noti all'interno della comunità cui è destinato. Per questo, a fronte della scarsa conoscenza ancora diffusa nel nostro Ateneo sul ruolo e le funzioni di questo organo, un obiettivo essenziale che il CUG si propone è farsi conoscere e comunicare la propria esistenza e la sua ragione d'essere.

### **Azioni realizzate nel 2018**

Al fine di far conoscere le attività dell'organo all'interno dell'Ateneo, il 14 aprile 2018 il CUG ha partecipato all'ottava edizione dell'iniziativa di orientamento "Un giorno all'Università", che si è tenuta presso il campus delle Scienze Sociali di Novoli. Il CUG è stato presente all'evento con un tavolo di informazioni rivolto agli studenti e alle studentesse.

Ha finanziato due borse di studio, di 90 euro ciascuna, pari al costo di iscrizione alla scuola estiva delle storiche. Le borse sono state assegnate in seguito a una procedura di selezione, che ha visto la partecipazione di 3 candidate facenti parte del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Firenze e di 10 candidati/e, tra laureati/e, dottorandi/e e assegnisti/e.

## **3) Contrasto ad azioni di straining e mobbing. Lotta alle molestie e alle discriminazioni**

Demansionamento formale o di fatto, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato e molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità della persona sono tra i principali fattori atti a creare un clima organizzativo malato. La prevenzione di questi fenomeni è necessaria per proteggere la salute delle persone vessate, o che si percepiscono tali, e al tempo stesso per evitare i costi che la loro condizione produce all'interno dell'organizzazione in termini di clima affettivo ed emotivo nell'ambiente di lavoro, di giorni di assenza dal lavoro per malattia, di inefficienza e produttività. Per tutti questi motivi il CUG ha tra i compiti principali quello della diagnosi e della prevenzione, della mediazione e della proposta di azioni atte a ridurre o contrastare fenomeni di deviazione da un clima lavorativo sano e positivo.

### **Azioni realizzate nel 2018**

Il 17 ottobre, nell'Aula Magna del Rettorato, si è svolto un incontro organizzato dal CUG per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo intitolato La tutela del lavoratore contro mobbing, discriminazioni e molestie.

La finalità dell'iniziativa è stata fare il punto sulle diverse condotte, considerate antigiuridiche dalla legge e dalla giurisprudenza, poste in essere dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o dal lavoratore nei confronti di un altro lavoratore. Ciò allo scopo ultimo di favorire, anche attraverso altre iniziative alle quale il CUG sta lavorando, un maggior benessere sul lavoro.

Si sono succedute nell'arco della mattinata due relazioni. La prima, tenuta dal prof. Antonio Gorgoni, ha riguardato il mobbing, lo straining, il demansionamento, la perdita di professionalità e i rispettivi danni risarcibili al lavoratore. La seconda, svolta dal prof. William Chiaromonte, ha ripercorso la normativa e le giurisprudenza più significativa sulle discriminazioni di genere e di altra

natura (come quelle basate sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla disabilità e altro) e sulle molestie sessuali.

Al termine delle relazioni si è sviluppata un'ampia discussione, generata dalle numerose domande poste dai presenti. Proprio la proposizione delle domande e il numero consistente della presenze hanno testimoniano l'apprezzamento nei confronti dell'iniziativa.

#### **4) Conciliazione vita-lavoro**

Il nodo della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro rimane cruciale sia nell'ambito delle politiche di pari opportunità sia delle politiche volte, più in generale, a creare maggiore benessere organizzativo. A tal fine il CUG intende favorire il telelavoro e forme di lavoro agile.

##### **Azioni realizzate nel 2018**

Il CUG ha partecipato al processo di consultazione che ha portato all'introduzione del regolamento sul telelavoro nel nostro Ateneo, stendendo un proprio parere. La Presidente del Comitato ha fatto parte della Commissione che ha giudicato le domande di telelavoro nella prima fase di selezione.

#### **5) Promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione**

La valorizzazione delle differenze, in particolare, ma non solo, delle differenze di genere, nella didattica e nella ricerca è un obiettivo da tempo individuato come prioritario nell'ambito delle politiche promosse dall'Unione europea. La capacità di includere e valorizzare le diversità produce non solo un clima di tolleranza e di rispetto reciproco, ma anche un ambiente più ricco di stimoli e scambi. Una ricerca e una didattica cieche rispetto alle differenze sono destinate a produrre risultati più poveri e meno innovativi.

##### **Azioni realizzate nel 2018**

Il 12 ottobre il CUG, in collaborazione con la Conferenza nazionale degli organismi di parità, ha organizzato il convegno Diversamente Scienza, un'intera giornata dedicata all'approfondimento del ruolo che le donne hanno rivestito e rivestono nell'ambito della ricerca scientifica e alle difficoltà che ancora incontrano nella carriera universitaria. Le relazioni presentate al convegno saranno raccolte in una pubblicazione prevista per il 2019.

Il CUG ha sostenuto con il proprio patrocinio, anche oneroso, il ciclo di seminari organizzati nell'ambito del seminario universitario Contrastare la violenza nei confronti delle donne: un impegno per l'Università.

#### **6) Creazione di un clima di maggiore cooperazione e condivisione, attenzione alla relazione tra benessere e sicurezza**

Il contrasto dei fenomeni che creano malessere organizzativo non può esaurirsi nelle attività sopra descritte. Occorre occuparsi anche, da un lato, della creazione di momenti di condivisione, scambio e

comunicazione, che favoriscono il benessere della comunità universitaria, e, dall'altro, delle condizioni di sicurezza sul lavoro e in particolare delle condizioni di rischio da stress lavoro-correlato.

#### **Azioni realizzate nel 2018**

Il 23 marzo, il CUG ha organizzato un seminario volto ad aprire una riflessione sul carico crescente di compiti e obiettivi che gravano su tutte le componenti del mondo universitario, in un contesto reso sempre più difficile dalla scarsità di risorse messe a disposizione dell'università pubblica. Le relazioni presentate durante il seminario sono state raccolte nel volumetto *Il tempo per pensare. Un bene essenziale per la comunità accademica*, FUP, Firenze 2018.

# LA COMPOSIZIONE DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI FIRENZE: DATI E TREND

“Ecco il tema: Pole la donna permettersi di pareggiare con l’omo? ... No!” ... “Sì!” ... “S’apre il dibattito”.  
(da *Berlinguer ti voglio bene*, di R. Benigni e G. Bertolucci, Italia, 1977).

## Quadro generale

Nel triennio considerato, la popolazione dell’Ateneo fiorentino mostra una prevalenza femminile che, seppur in lieve calo, persiste dal 2016 al 2018.

La maggior presenza femminile si riscontra nella Componente Studentesca<sup>4</sup>, ad esclusione dei dottorandi. Nell’ultimo anno le dottorande presenti in Ateneo sono, per la prima volta dal 2016, in numero minore ai colleghi maschi.

Tra gli addetti alla ricerca, le donne prevalgono numericamente solo tra gli assegnisti, mentre sono il 40,3% del personale docente e ricercatore.

Anche all’interno del Personale Tecnico Amministrativo ad una netta e costante prevalenza femminile tra i tecnici e gli amministrativi, non corrisponde una maggioranza di donne tra i dirigenti.

Nei tre anni considerati le donne sono diminuite nettamente tra gli specializzandi. Questa riduzione della presenza femminile è avvenuta nonostante l’offerta formativa sia rimasta sostanzialmente invariata. Anche tra i nuovi immatricolati c’è stato un calo netto, del 4,5%, delle studentesse. Negli altri gruppi è possibile rilevare una crescita delle donne solo tra docenti e ricercatori e personale Tecnico e Amministrativo.

*Tab. 3.1 – Consistenza delle componenti della comunità universitaria per anno (dati al 31/12), percentuale di donne e trend della percentuale di donne nel periodo considerato*

		2018		2017		2016		% donne: 2018-2016
		N	% donne	N	% donne	N	% donne	
Componente Studentesca	Studenti/esse iscritti/e*	51.428	58,7	50.576	59,2	50.318	59,2	-0,5
	di cui: immatricolati/e	8.804	55,2	8.437	58,3	7.980	59,7	-4,5
	Dottorandi/e	881	49,3	871	50,4	931	50,5	-1,2
	Specializzandi/e	1.193	56,2	1.131	58,3	1.138	62,8	-6,6
Personale addetto alla ricerca	Assegnisti/e	814	52,3	859	53,2	816	54,7	-2,4
	Docenti e ricercatori**	1.684	40,3	1.648	39,9	1.669	38,9	+1,4
Personale Tecnico Amministrativo	Dirigenti**	10	40,0	10	40,0	10	40,0	0,0
	Personale TA e CEL**	1.550	67,4	1.591	67,6	1.598	66,2	+1,2
TOTALE		57.560	58,1	56.686	58,6	56.480	58,7	-0,6

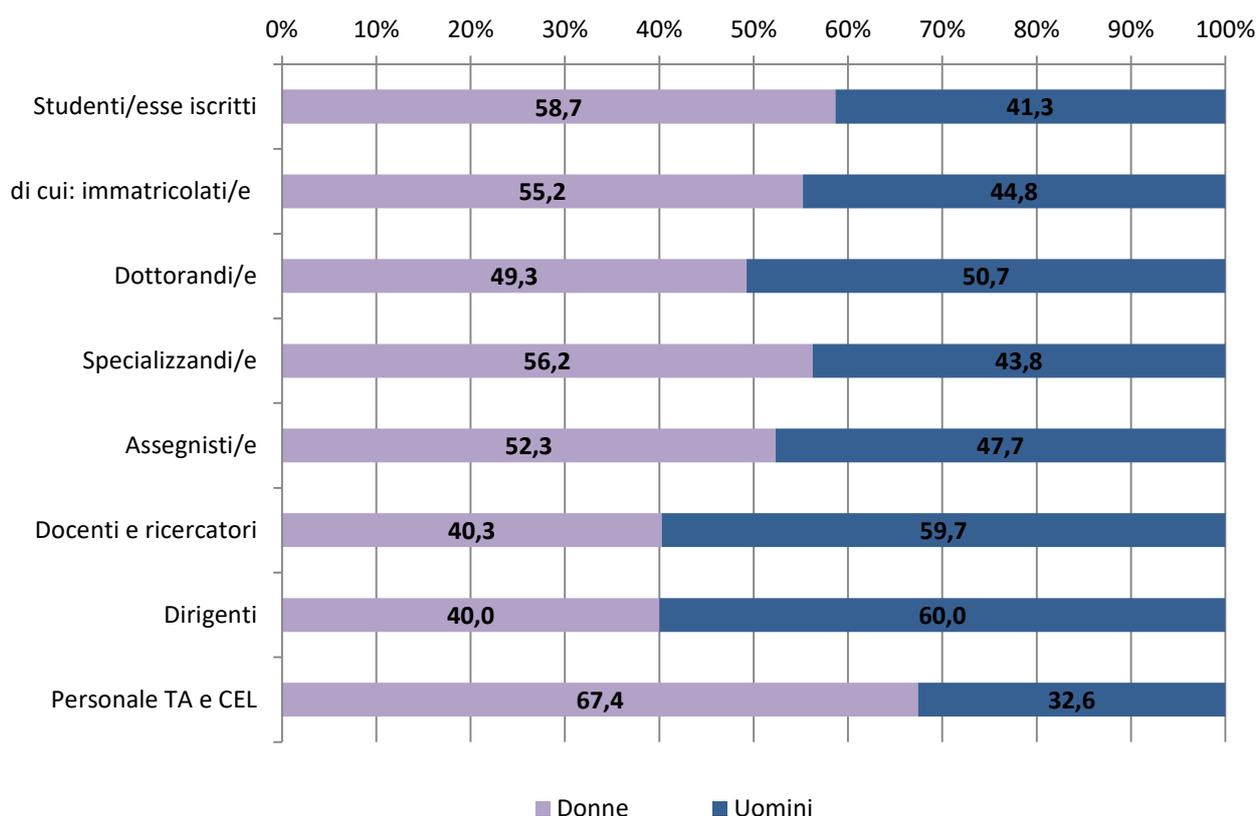
\*dato relativo agli anni accademici 2017/18, 2016/17, 2015/16.

\*\*comprende il personale a tempo determinato.

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

<sup>4</sup> Classificazione da: She figures 2018: [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en)

Fig. 3.1 - Componenti della comunità universitaria al 31/12/2018: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

### Componente studentesca

La componente studentesca si divide tra studenti dei corsi di laurea triennale o magistrale, dottorandi, e studenti delle Scuole di Specializzazione o dei Master.

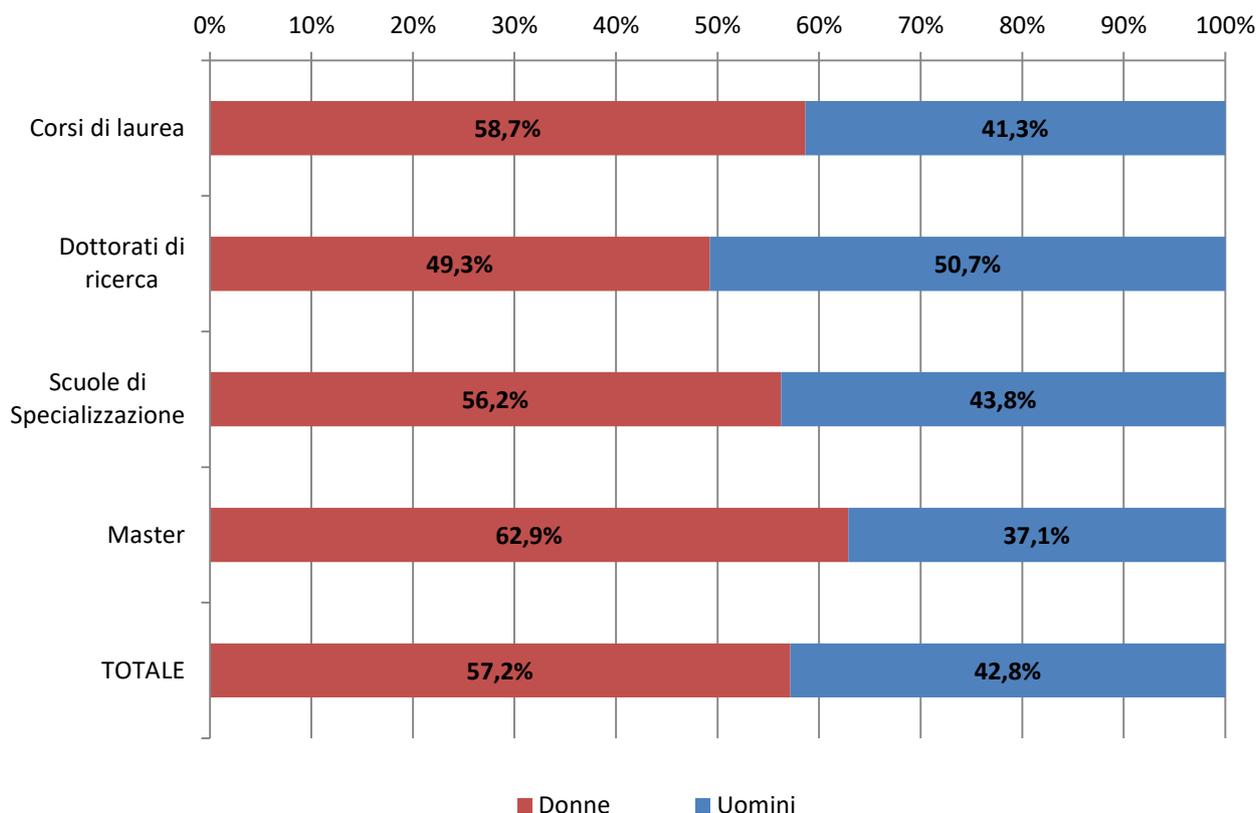
Oltre alle dinamiche già osservate, vediamo che nei master la presenza femminile è nettamente superiore a quella maschile, sempre oltre il 60%, sebbene sia in netto e costante calo dal 2015/2016 ad oggi.

Tab. 3.2 – Consistenza di studenti/esse iscritti per tipologia di studi e per anno accademico, percentuale di donne e trend della percentuale di donne nel periodo considerato

	2017/2018			2016/2017			2015/2016			% donne: 2018-2016
	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	
Corsi di laurea	51.428	30.166	58,7%	50.576	29.924	59,2%	50.318	29.786	59,2%	-0,5
Dottorati	881	434	49,3%	871	439	50,4%	931	470	50,5%	-1,2
Scuole di Spec.	1.193	671	56,2%	1.131	659	58,3%	1.138	715	62,8%	-6,6
Master	1.193	750	62,9%	1.120	749	66,9%	1.076	751	69,8%	-6,9
<b>TOTALE</b>	<b>54.695</b>	<b>32.021</b>	<b>57,2%</b>	<b>53.698</b>	<b>31.771</b>	<b>57,8%</b>	<b>53.463</b>	<b>31.722</b>	<b>57,9%</b>	<b>-0,7</b>

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

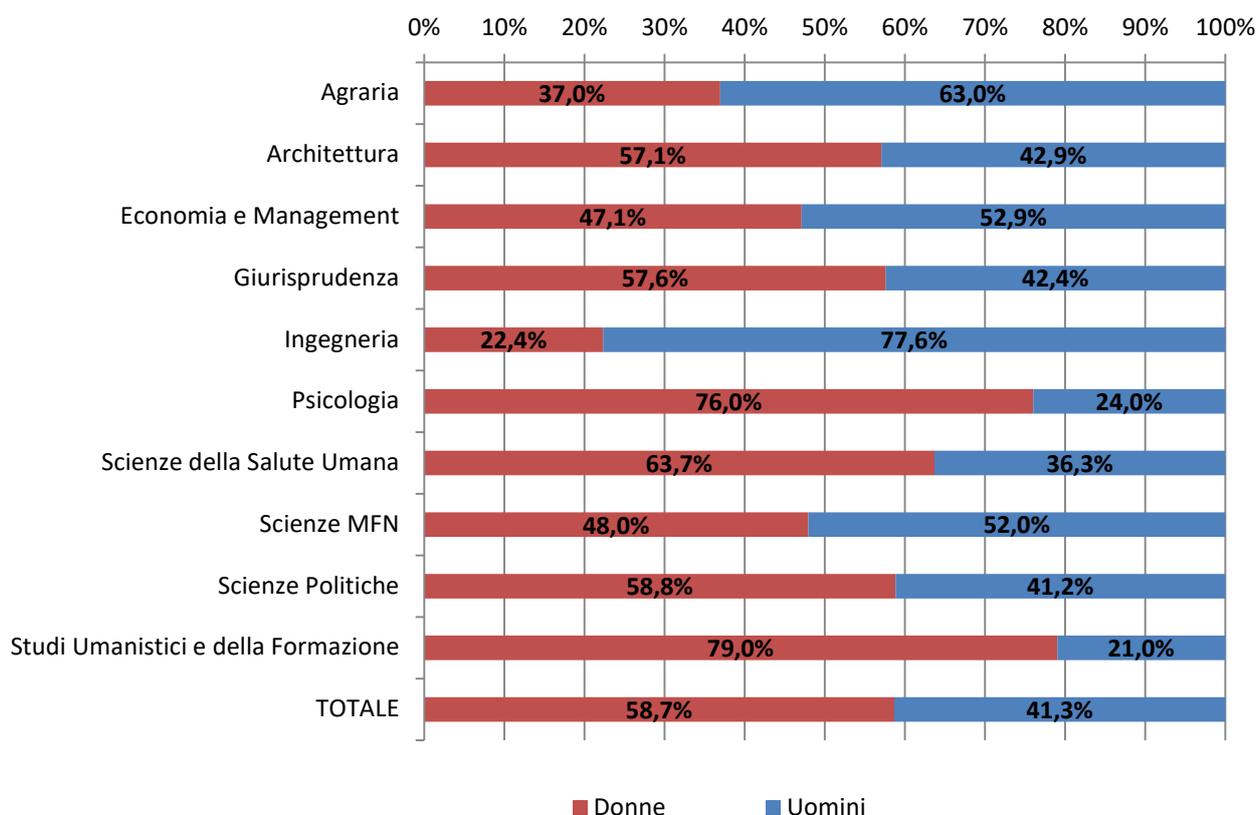
Fig. 3.2 - Studenti/esse iscritti per tipologia di studi nell'anno accademico 2017/2018: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

La distribuzione di genere degli iscritti ai corsi di laurea, sia triennale sia magistrale, vede differenze in linea con la tradizionale prevalenza maschile nelle materie tecnico-scientifiche e femminile nelle materie umanistiche. Nello specifico nel 2017/2018 i due estremi sono Ingegneria in cui le studentesse sono solo il 22,4% e Studi Umanistici e della Formazione in cui sono il 79%. Anche Psicologia, Scienze della Salute Umana, Architettura, Giurisprudenza e Scienze Politiche vedono una prevalenza di studentesse. Tra le Scuole a maggioranza maschile rientrano invece Agraria, Economia e Management e Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, seppure le ultime due Scuole non siano distanti dalla parità di genere.

Fig. 3.3 – Studenti/esse iscritti ai corsi di laurea nell’anno accademico 2017/2018, per Scuola: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Sono prevalentemente gli studenti maschi a sfruttare l’opportunità di programmi di mobilità internazionale, ovvero a trascorrere parte del loro tempo di studio all’estero. La percentuale di studentesse coinvolte nel 2018 (39,7%) è inferiore rispetto a quella dei due anni precedenti (40,6%).

Tab. 3.3 – Studenti dell’Ateneo coinvolti in programmi di mobilità internazionale (in uscita), per anno accademico e genere

Corsi di laurea	2017/2018			2016/2017			2015/2016			% donne: 2018-2016
	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	
	1.162	461	39,7	1.085	441	40,6	1.016	412	40,6	-0,9

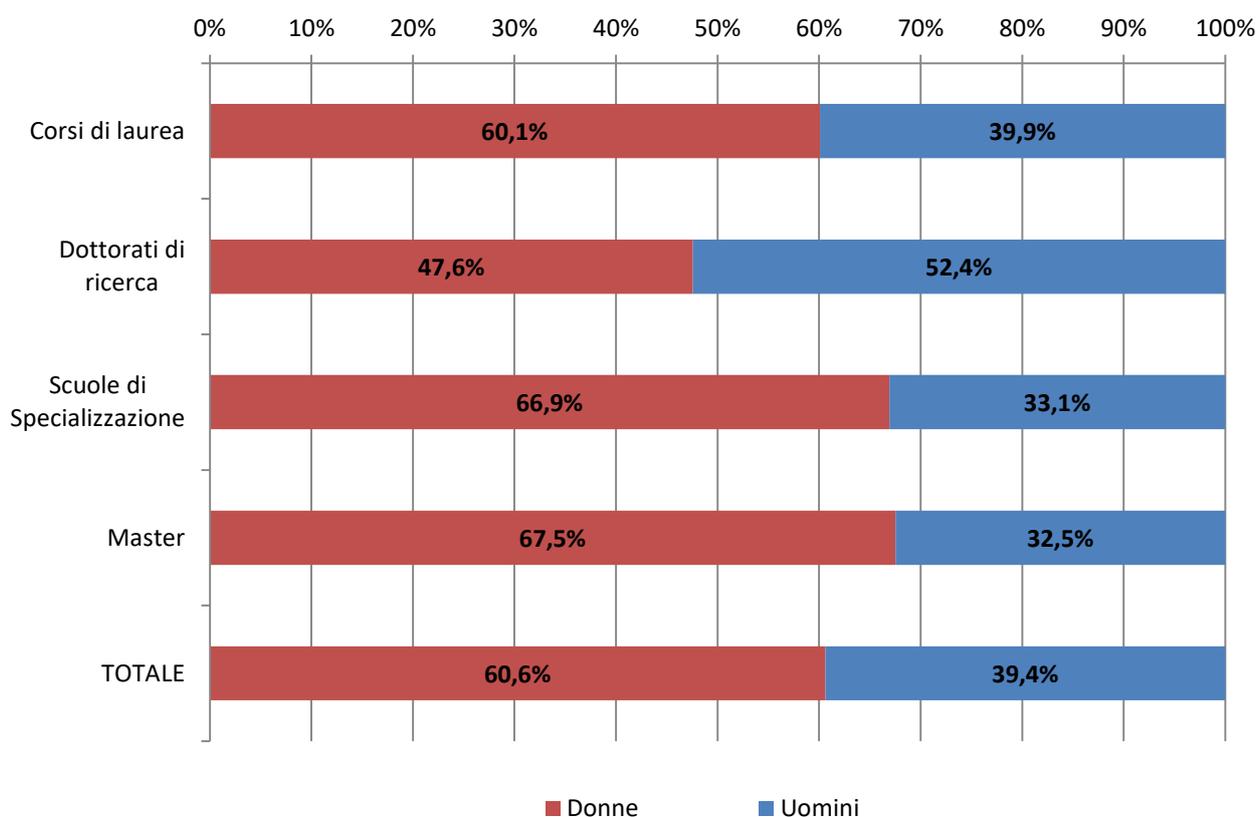
Più numerose nel corpo studentesco, le studentesse raggiungono una percentuale più alta anche tra coloro che conseguono un titolo di studio. Si assiste, però, ad un calo negli anni del 2,7%. Tranne che per i dottorati di ricerca nel 2017, ultimo anno a disposizione, in tutti gli altri ambiti la percentuale di donne supera il 50%. Nei tre anni considerati c’è stata una diminuzione delle donne tra laureati e dottori di ricerca e un aumento tra specializzati e studenti che ottengono un Master di primo o secondo livello. È proprio nei Master e nelle Scuole di Specializzazione che la componente femminile si fa più corposa, arrivando negli ultimi due anni vicina al 70% dei titoli rilasciati dall’Ateneo. Se per le Scuole di Specializzazione questo è sicuramente legato agli ambiti in cui esse vengono istituite, per i master questa spiegazione non basta, in quanto l’offerta formativa è più ampia.

Tab. 3.4 – Titoli conseguiti per tipologia di studi e per anno, percentuale di donne e trend della percentuale di donne nel periodo considerato

	2017		2016		2015		% donne: 2017-2015
	N	% donne	N	% donne	N	% donne	
Corsi di laurea	8.263	60,1%	8.350	60,5%	8.038	62,8%	-2,7
Dottorati di ricerca	330	47,6%	303	51,2%	309	53,1%	-5,5
Scuole di Specializzazione	263	66,9%	307	69,1%	306	62,7%	+4,2
Master	1.038	67,5%	1.084	69,0%	1.141	65,5%	+2,0
<b>TOTALE</b>	<b>9.894</b>	<b>60,6%</b>	<b>10.044</b>	<b>61,4%</b>	<b>9.794</b>	<b>62,8%</b>	<b>-2,2</b>

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica. Dato 2018 non ancora disponibile.

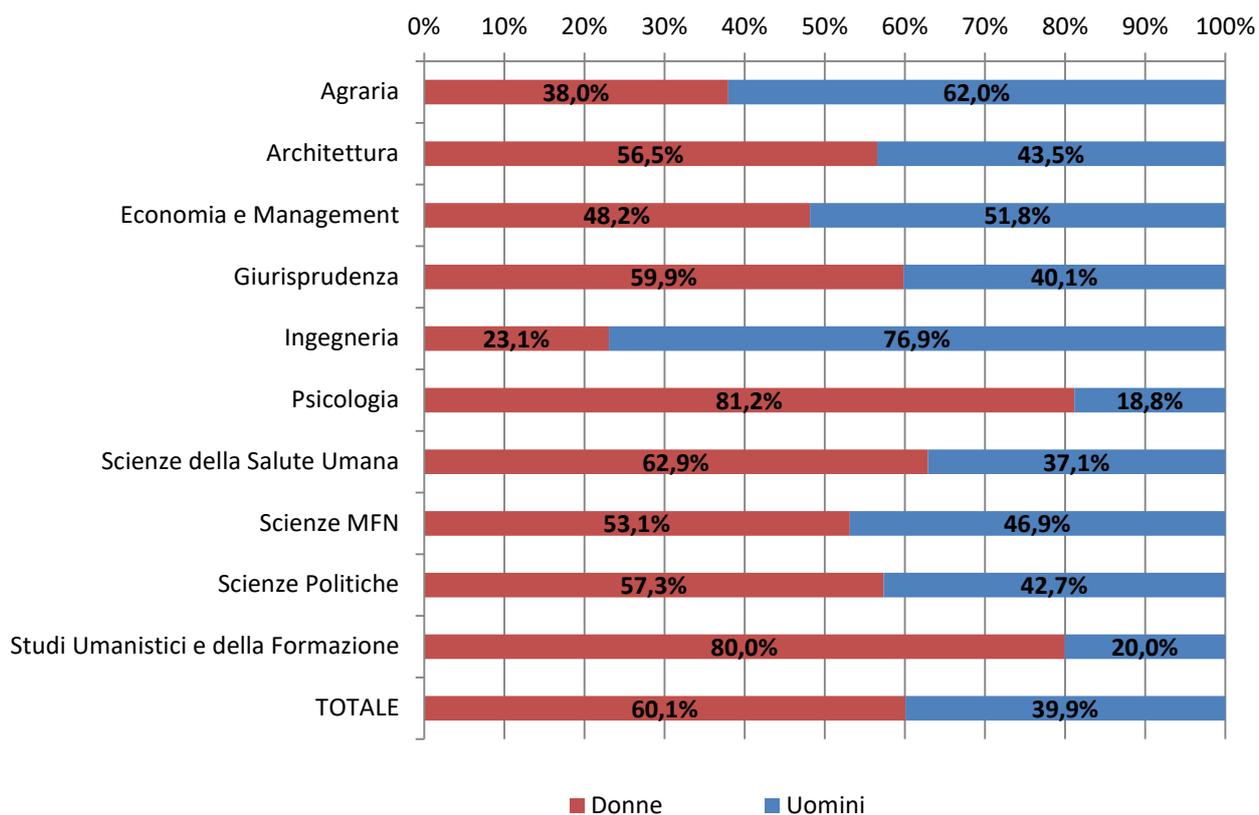
Fig. 3.4 – Titoli conseguiti per tipologia di studi nell'anno 2017: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Così come la composizione degli studenti per Scuola non è omogenea, così non lo è la percentuale di laureati per genere. L'andamento dei laureati rispecchia la distribuzione degli iscritti, con qualche differenza che potrebbe essere dovuta alle diverse coorti di iscrizione all'Ateneo.

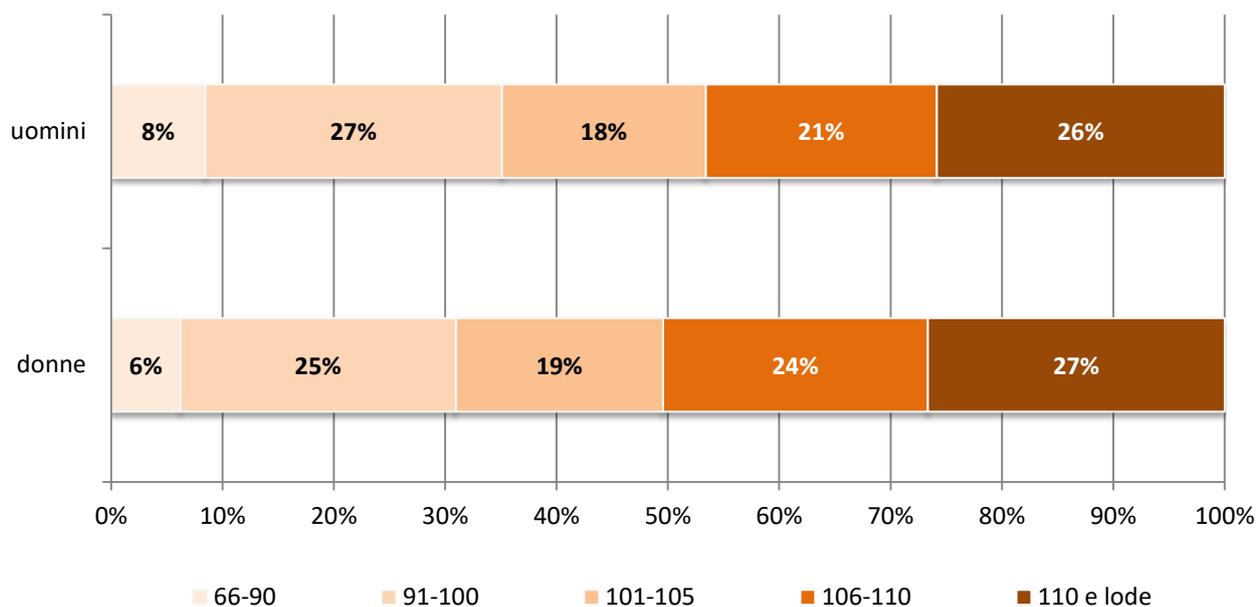
Fig. 3.5 – Laureati nell'anno 2017 per Scuola: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

La distribuzione degli studenti dei corsi di laurea per classi di voto mostra che le studentesse ottengono meno frequentemente voti più bassi e più spesso, invece, voti più alti. Le percentuali, tuttavia, non sono drasticamente diverse: il 51% delle studentesse contro il 47% degli studenti si laurea con voto uguale o maggiore a 106. Il 6,2% delle studentesse contro l'8,4 degli studenti ottiene un voto inferiore a 90.

Fig. 3.6 – Laureati nell'anno 2017 per classe di voto di laurea: composizione di genere



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Tab. 3.5 – Laureati nel 2017 per Scuola, classe di voto e genere

	66-90			91-100			101-105			106-110			110 e lode			Totale		
	D	U	% donne	D	U	% donne	D	U	% donne	D	U	% donne	D	U	% donne	D	U	% donne
Agraria	4	6	40%	22	63	26%	28	39	42%	29	52	36%	51	59	46%	134	219	38%
Architettura	5	3	62%	41	43	49%	72	61	54%	156	110	59%	180	132	58%	454	349	57%
Economia e Management	68	88	44%	157	145	52%	65	79	45%	78	75	51%	88	104	46%	456	491	48%
Giurisprudenza	19	13	59%	87	67	56%	62	36	63%	42	25	63%	45	30	60%	255	171	60%
Ingegneria	13	73	15%	60	184	25%	28	94	23%	28	111	20%	37	92	29%	166	554	23%
Psicologia	67	23	74%	144	43	77%	72	15	83%	90	14	87%	80	10	89%	453	105	81%
Scienze della Salute Umana	11	11	50%	147	123	54%	170	106	62%	273	123	69%	353	200	64%	954	563	63%
Scienze MFN	16	21	43%	65	57	53%	35	57	38%	71	51	58%	127	91	58%	314	277	53%
Scienze Politiche	29	23	56%	90	64	58%	47	33	59%	51	37	58%	33	29	53%	250	186	57%
Studi Umanistici e della Formaz.	76	17	82%	415	90	82%	345	84	80%	363	86	81%	330	106	76%	1529	383	80%
Totale	308	278	53%	1228	879	58%	924	604	60%	1181	684	63%	1324	853	61%	4965	3298	60%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

La carriera degli studenti una volta conclusa l'università è diversa per genere. Per sapere cosa riserva il futuro ai laureati e alle laureate dell'Università di Firenze, usiamo i dati relativi all'indagine Almalaurea 2017, che fa riferimento ai laureati nel 2017. In questo caso il dato rappresenta il tasso di occupazione, ovvero il rapporto tra gli occupati - coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita (definizione Istat – Forze di lavoro)- e intervistati.

Ad un anno dalla laurea il 47,8% per cento degli studenti del nostro Ateneo e il 41,5% delle studentesse lavora. Questa percentuale va crescendo se guardiamo a 3 o a 5 anni dalla laurea. Tra quanti non lavorano rientrano anche gli iscritti ai corsi di laurea e specializzazioni successivi. Per fare un esempio: ad un anno dalla laurea, il totale dei lavoratori (entrambi i generi) è il 49,7%, la percentuale di quanti non lavorano e non studiano è del 30,8%, di cui il 24,7% studia. Il 19,5%, invece, cerca lavoro.

Se consideriamo la laurea magistrale nel nostro ateneo sono invece gli studenti del nostro ateneo ad avere un tasso di occupazione del 61,3% contro il 56,8% delle laureate. Nel medio periodo (3 anni) le donne hanno ancora percentuali superiori se hanno una laurea a ciclo unico, gli uomini se magistrale. Il vantaggio delle donne con laurea a ciclo continuo dopo 5 anni. Passato questo intervallo, invece, sono gli studenti magistrali a partecipare maggiormente al mercato del lavoro (84,8% degli studenti con laurea magistrale vs 83,7% delle laureate). Un dato che fa pensare, nel caso dei percorsi lavorativi femminili, all'intervento di nuovi ostacoli strutturali legati alle difficoltà di conciliazione tra vita familiare e lavoro.

Da un confronto con il dato nazionale emerge che gli ex studenti dell'ateneo dimostrano percentuali di partecipazione maggiore rispetto ai loro pari in tutte le categorie considerate, tranne che per gli uomini a 3 anni dalla laurea. Ad essere particolarmente avvantaggiati sono i laureati a ciclo unico fiorentini, sia uomini sia donne. Per le donne laureate triennali a Firenze la partecipazione al mercato del lavoro ad un anno dalla laurea è particolarmente elevata rispetto al resto del Paese (47,8% vs 42,3). Per i laureati magistrali il vantaggio va invece ad annullarsi per gli uomini, persistendo solo tra le donne.

Tab. 3.6 – Condizione occupazionale dei laureati, a 1-3-5 anni dalla laurea, per tipo di titolo e genere. Confronto tra dati Unifi e dati nazionali

	(n)			Quota % che lavora, a 1 anno		Quota % che lavora, a 3 anni		Quota % che lavora, a 5 anni	
	1 anno	3 anni	5 anni	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Laurea triennale - Unifi	(3.444)	-	-	47,8	41,5	-	-	-	-
Laurea triennale - ITA	(119.309)	-	-	42,3	38,7	-	-	-	-
Laurea a ciclo unico - Unifi	(877)	(845)	(708)	52,7	41,8	68,9	57,0	76,4	75,9
Laurea a ciclo unico - ITA	(27.500)	(23.181)	(19.417)	40,1	40,4	59,2	54,6	70,4	68,6
Laurea magistrale -Unifi	(1.762)	(1.593)	(1.582)	56,8	61,3	74,6	76,1	83,7	84,8
Laurea magistrale - ITA	(61.092)	(53.165)	(50.166)	55,7	62,5	74,0	77,9	79,6	85,9
TOTALE - Unifi	(6.083)	(2.438)	(2.290)	51,0	47,6	72,5	70,7	81,2	82,5
TOTALE - ITA	(207.901)	(76.346)	(69.583)	45,8	46,2	69,0	72,1	76,3	81,8

Fonte: Indagine Almalaurea 2017.

La retribuzione media mensile è inferiore per le donne a prescindere dal tipo di titolo ottenuto e dal tempo trascorso dalla fine del percorso universitario. In questo caso potrebbe essere determinante la diversa partecipazione per genere agli ambiti di studio: i titoli di studio umanistici, ma più in generale tutti i percorsi altamente femminilizzati, infatti, sono caratterizzati da redditi medi inferiori. Lo svantaggio cresce nel tempo: a tre anni dalla laurea è simile tra laureati a ciclo unico e magistrale, mentre, trascorsi cinque anni, si amplia maggiormente per i laureati magistrali.

Tab. 3.7 – Retribuzione mensile media netta dei laureati occupati, a 1-3-5 anni dalla laurea, per tipo di titolo e genere

	Retrib. media, a 1 anno		Retrib. media, a 3 anni		Retrib. media, a 5 anni	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Laurea triennale	798	968	-	-	-	-
Laurea a ciclo unico	1.087	1.285	1.075	1.310	1.321	1.592
Laurea magistrale	954	1.189	1.124	1.366	1.230	1.534
TOTALE	898	1.092	1.131	1.353	1.256	1.546

Fonte: Indagine Almalaurea 2017.

In media le studentesse ottengono voti migliori rispetto agli studenti. Questo avviene tanto nell'ateneo, quanto a livello nazionale. Il gap nel nostro ateneo è leggermente ridotto rispetto al dato globale, soprattutto grazie a migliori performance dei maschi. La stessa dinamica avviene per il voto di laurea. Seppur migliori dal punto di vista dei voti, gli studenti e le studentesse fiorentine sono però mediamente più lenti rispetto agli studenti italiani nel conseguire la laurea, con un ritardo medio di 1,2 e 1,4 anni.

Tab. 3.8 – Riuscita negli studi universitari dei laureati 2017, per genere. Confronto tra dati Unifi e dati nazionali (dati complessivi, tutti i tipi di corso)

	Donne	Uomini
Punteggio degli esami (medie in 30-mi) - Unifi	26,8	26,5
Punteggio degli esami (medie in 30-mi) - ITA	26,4	25,9
Voto di laurea (medie in 110-mi) - Unifi	104,2	103,5
Voto di laurea (medie in 110-mi) - ITA	103,5	101,6
Durata degli studi (medie in anni) - Unifi	4,6	4,8
Durata degli studi (medie in anni) - ITA	4,3	4,4
Ritardo alla laurea (medie in anni) - Unifi	1,2	1,4
Ritardo alla laurea (medie in anni) - ITA	1,0	1,1
	(n - Unifi)	(2.793)
	(n - ITA)	(102.325)

Fonte: Indagine Almalaurea 2017.

Le iscrizioni ai dottorati non sono omogenee per area scientifica e la percentuale di donne nei vari ambiti raramente rimane costante nel tempo. Le donne sono ora il 70% dei dottorandi nell'area Biomedica, con una crescita negli ultimi tre anni (erano il 63% nel 2014/2015). La presenza femminile nell'area Scientifica oscilla intorno al 45%. È invece in netto calo nelle Scienze Sociali, dal 48,5% di donne nell'A.A. 2014/2015 al 41% nel 2016/2017. Stabile e di poco inferiore al 40% nell'area Tecnologica; è invece oltre il 60% nell'area Umanistica.

*Tab. 3.9 – Iscritti a corsi di Dottorato di ricerca, per area scientifica, anno accademico e genere*

	A.A. 2014/15			A.A. 2015/16			A.A. 2016/17		
	D	U	% donne	D	U	% donne	D	U	% donne
Biomedica	122	72	62,9%	117	62	65,4%	122	52	70,1%
Scientifica	106	125	45,9%	107	124	46,3%	87	109	44,4%
Scienze Sociali	32	34	48,5%	24	25	49,0%	11	16	40,7%
Tecnologica	121	194	38,4%	122	189	39,2%	118	192	38,1%
Umanistica	99	57	63,5%	100	61	62,1%	101	63	61,6%
Totale	480	482	49,9%	470	461	50,5%	439	432	50,4%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Tra il 2012 e il 2017 la percentuale di dottoresse di ricerca varia tra il 47,6% dell'ultimo anno e il 53,1% del 2014, mostrando un sostanziale equilibrio di genere.

*Tab. 3.10 – Dottorati di ricerca: titoli conseguiti per anno e genere*

	Donne	Uomini	% donne
2012	198	193	50,6%
2013	189	175	51,9%
2014	164	145	53,1%
2015	150	159	48,5%
2016	155	148	51,2%
2017	157	173	47,6%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

## Personale docente e ricercatore

La disparità di genere nell'Ateneo è confermata anche e soprattutto guardando al personale docente e ricercatore. Un primo indicatore comunemente usato per cogliere la probabilità delle donne di raggiungere una posizione accademica di primo livello (professore ordinario), correggendo per la presenza delle donne in rapporto agli uomini in tutte le posizioni accademiche, è il *glass-ceiling index*. Si misura come rapporto tra la proporzione di donne tra ordinari, associati, ricercatori e assegnisti e la proporzione di donne tra gli ordinari. Quando l'indice corrisponde ad 1 significa che non ci sono differenze tra uomini e donne in termini di probabilità di avanzamento di carriera, se inferiore a 1 significa che le donne sono più presenti tra gli ordinari che nel resto delle posizioni, se superiore a 1 indica la presenza di un *Glass-ceiling effect* (letteralmente, un soffitto di cristallo), ovvero che le donne sono sottorappresentate nella posizione di ordinari. Quanto più aumenta l'indice, tanto più è difficile per le donne arrivare alla posizione apicale. Per l'Ateneo di Firenze questo indice nel 2018 corrisponde a 1,48, in calo rispetto ai due anni precedenti.

Rispetto alle statistiche nazionali (ultimo dato disponibile 2016, She figures 2018), il nostro Ateneo mostra un *glass-ceiling index* inferiore. Nel 2016, infatti, questo indicatore era 1,68 a livello nazionale, mentre all'Università di Firenze era 1,54. Nonostante questo dato positivo, il fatto che l'indice sia nettamente superiore a 1 ci dice che ad oggi nel nostro paese e nel nostro Ateneo le donne sono svantaggiate rispetto agli uomini in termini di avanzamento di carriera fino alle posizioni apicali (il dato Unifi è peraltro in miglioramento: per il 2018 è stato ricalcolato a 1,48).

Questo svantaggio viene confermato dai dati sulla composizione per ruolo e genere tra il 2016 e il 2018. La percentuale di donne in Ateneo decresce a partire dagli assegnisti e ricercatori a tempo indeterminato in cui siamo vicini alla parità di genere, per scendere tra i professori associati e arrivare al suo picco minimo tra gli ordinari. Anche in questo caso si possono osservare due aspetti importanti: il primo è che la percentuale di donne tra i professori ordinari e anche tra gli associati è cresciuta negli ultimi tre anni. Il secondo è che il nostro ateneo mostra percentuali maggiori rispetto all'università italiana in generale in cui, secondo i dati del ministero<sup>5</sup> al 31 dicembre 2016 c'erano il 22,3 di donne tra gli ordinari e il 37,2% tra gli associati. Discorso a parte meritano i ricercatori di tipo A e B, figure introdotte a seguito della legge Gelmini (Legge n. 240/10 del 30 dicembre 2010). La presenza di donne è inferiore rispetto a quanto avviene tra i ricercatori a tempo indeterminato. La percentuale di donne tra i ricercatori di tipo A<sup>6</sup> cresce negli anni,

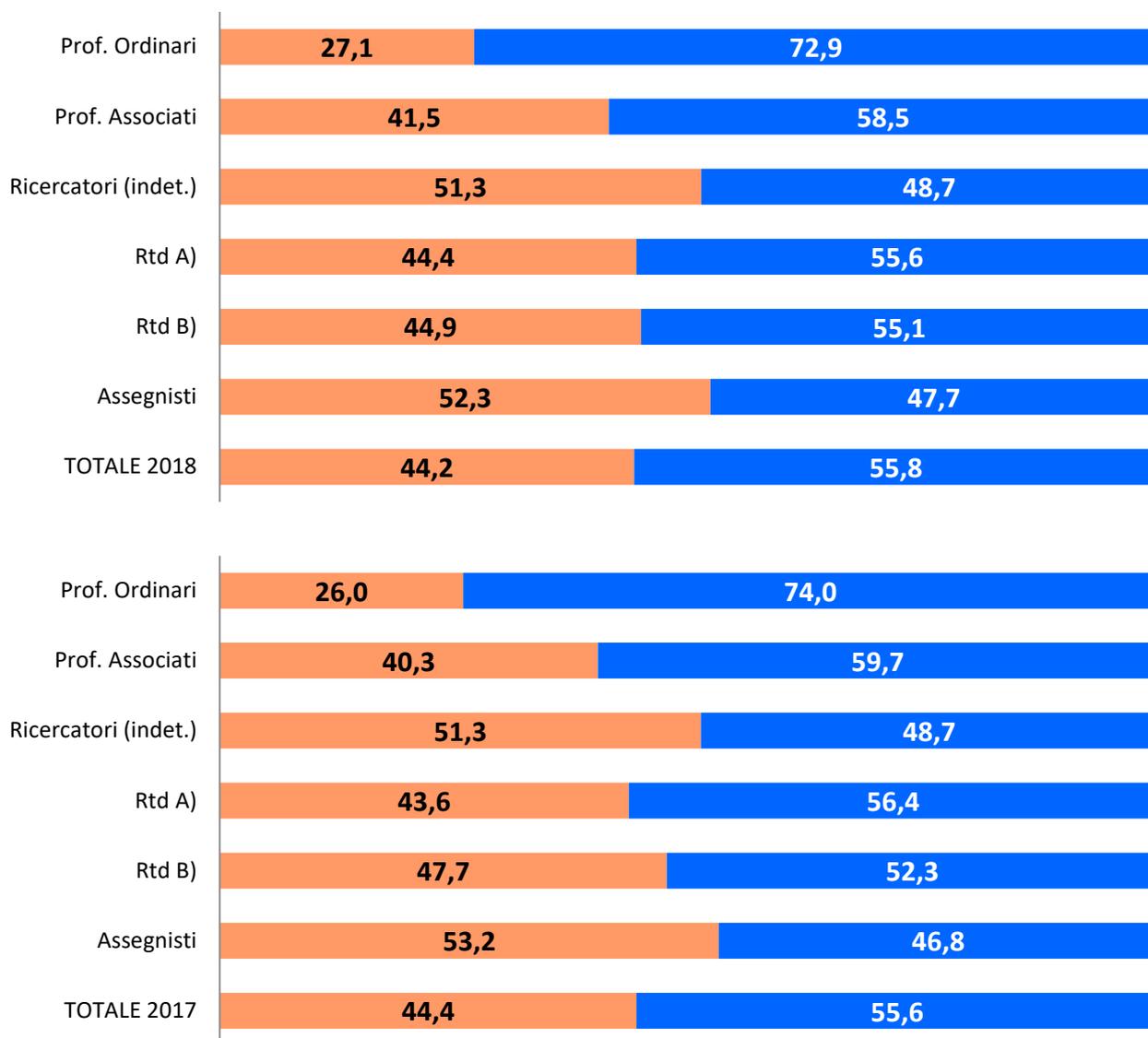
---

<sup>5</sup> [http://ustat.miur.it/media/1127/focus-personale-universitario\\_2016-2017.pdf](http://ustat.miur.it/media/1127/focus-personale-universitario_2016-2017.pdf)

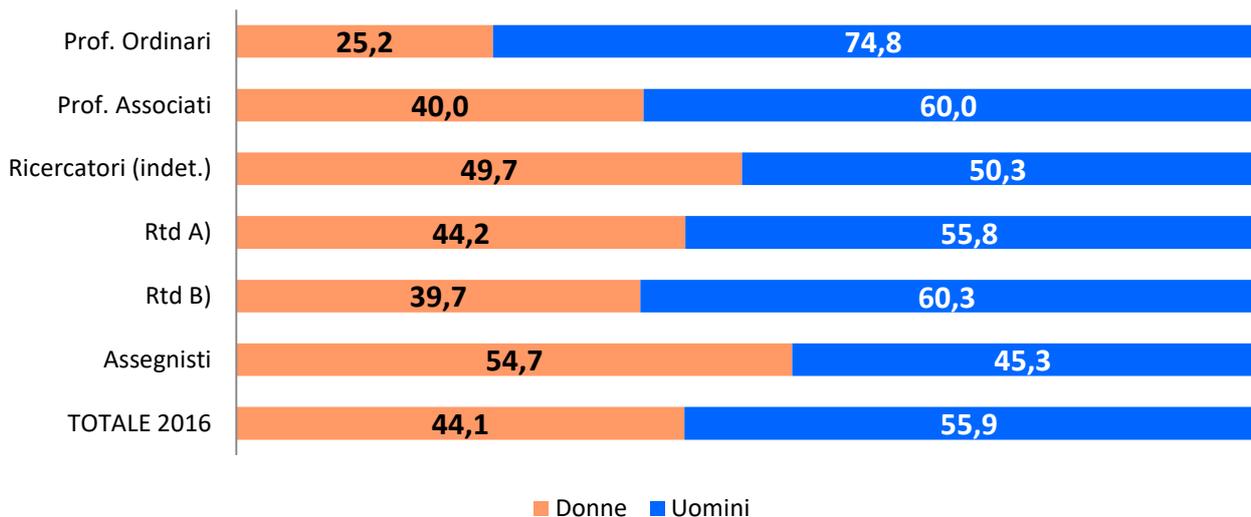
<sup>6</sup> Ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) Legge 240 del 2010. Si tratta di contratti della durata di 3 anni, rinnovabile per ulteriori due 2 anni.

mentre quella dei ricercatori B<sup>7</sup> ha un andamento altalenante. Inferiore agli A nel 2016, superiore nel 2017 e, infine, molto simile nel 2018.

Fig. 3.7 – Personale addetto alla ricerca: composizione per ruolo e genere (dati al 31/12 di ogni anno)



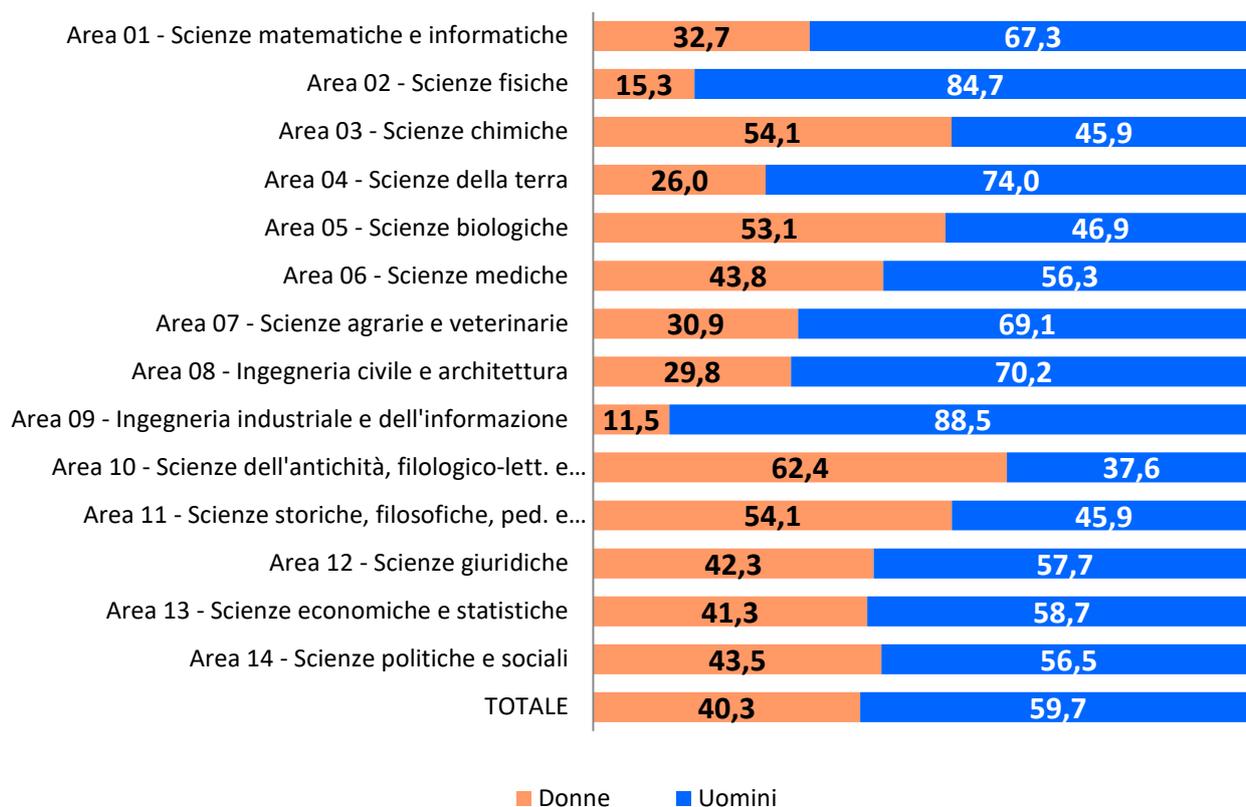
<sup>7</sup> Ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) Legge 240 del 2010. Si tratta di contratti triennali non rinnovabili al termine dei quali è possibile accedere direttamente al ruolo di Professore di II fascia, se in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, e a seguito di valutazione positiva dell'ateneo.



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

La composizione del personale di ricerca non è omogenea per Area Cun. La distribuzione rispecchia quella osservata per gli studenti. È però interessante notare che, scorporando l'area STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), si veda come a trainare la bassa presenza delle donne sono in particolare l'area 9, Ingegneria industriale e dell'informazione (11,5%), l'area 2, Scienze Fisiche (15,3%) e, infine, l'area 4, Scienze della terra (26%). Scienze chimiche e scienze biologiche sono invece vicine alla parità, con una leggera predominanza della componente femminile. Allo stesso modo è interessante vedere che tra le materie umanistiche una presenza sbilanciata a favore delle donne è particolarmente evidente per l'area 10, scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche in cui le donne rappresentano il 62,4% della popolazione.

Fig. 3.8 – Composizione di Professori/esse Ordinari/ie, Professori/esse Associati/e e Ricercatori/trici per Area Cun e genere (dati al 31/12/2018)



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

L'età media del personale docente evidenzia discrepanze di genere non troppo accentuate. È però più elevata per le donne tra i professori ordinari e i ricercatori, meno tra gli associati. Le donne sono più rappresentate all'estremo inferiore, ovvero tra i più giovani, che nell'ambito accademico si riferiscono agli under 45 (20% vs 19%). Sono, invece, meno presenti degli uomini tra gli over 60 (24% vs 30% degli uomini), in particolare tra gli ordinari e i ricercatori, meno tra gli associati.

Tab. 3.11 – Personale docente e ricercatore: dati sull'età, per genere (al 31/12/2018)

	Unità			Età media		% under 45		% over 60	
	N donne	N uomini	N tot	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori/esse Ordinari/ie	105	282	387	61,1	60,8	1,0%	1,1%	59,0%	55,7%
Professori/esse Associati/e	313	441	754	54,3	54,5	10,9%	12,5%	21,4%	24,7%
Ricercatori/trici	260	283	543	48,7	47,3	39,2%	45,6%	13,8%	12,4%
TOTALE	678	1.006	1.684	53,2	54,2	20,2%	18,6%	24,3%	29,9%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Dal confronto tra dipartimenti emerge una situazione tutt'altro che omogenea. In tre dipartimenti, Chirurgia e Medicina Traslazionale (DCMT), Scienze della Terra (DST), Lettere e Filosofia (DILEF) il *glass-ceiling index* è inferiore allo zero, ovvero le donne sono più rappresentate tra gli ordinari rispetto alle altre posizioni. Vi sono invece alcuni Dipartimenti in cui è addirittura superiore a 2: il Dipartimento di Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche, il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS), il Dipartimento di Biologia (BIO), quello di Scienze delle Produzioni Agroalimentari e dell'Ambiente (DISPAA) e, infine, il Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS).

Questo indice non ci dice molto della composizione del personale. Un esempio eclatante è il dipartimento di Ingegneria Industriale (DIEF) dove l'indice è tra i più vicini all'1, quindi alla situazione di parità di opportunità dell'Ateneo (insieme al Dipartimento di Chimica "Ugo Schiff" e al Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia (SCIFOPSI)), ma le donne sono solo il 15% tra gli ordinari, il 24 tra gli associati e il 5% tra i ricercatori. Tra i dipartimenti in cui la percentuale di donne è superiore alla metà, inoltre, vediamo che non sempre questa percentuale è guidata dalle ordinarie. Si tratta dei dipartimenti (ad esempio quello di Scienze delle Produzioni Agroalimentari e dell'Ambiente (DISPAA)) con un alto *glass ceiling index* e una percentuale di donne superiore al 50% in cui, sì, ci sono molte donne, ma la maggiore presenza non è guidata dalle professoressse ordinarie.

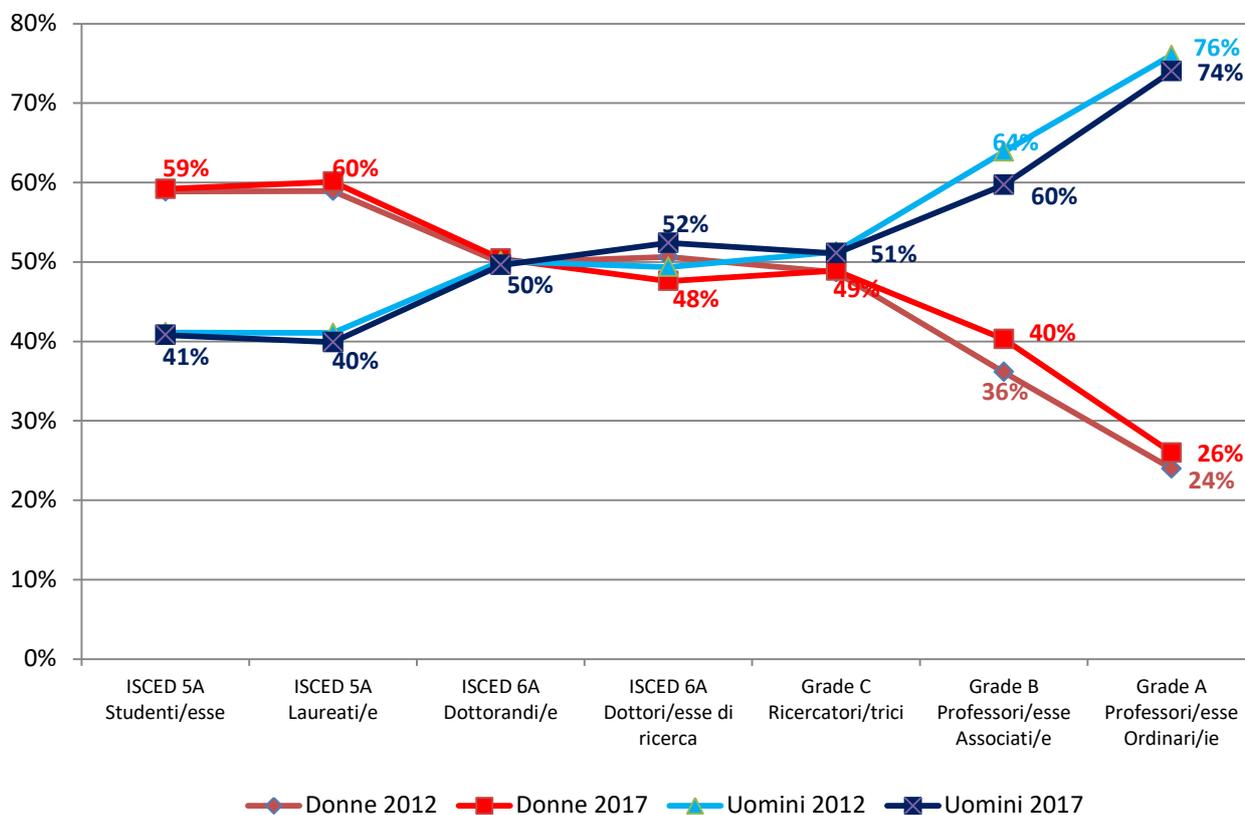
Tab. 3.12 – Personale docente e ricercatore per Dipartimento, ruolo e genere (dati al 31/12/2018)

DIPARTIMENTO	Indice Glass-Ceiling	Ordinari		Associati		Ricercatori		TOTALE	
		D	U	D	U	D	U	D	U
Dipartimento di Chirurgia e Medicina Traslazionale (DCMT)	0,82	40%	60%	11%	89%	57%	43%	33%	67%
Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica	1,53	29%	71%	42%	58%	54%	46%	44%	56%
Dipartimento di Neuroscienze, Psicologia, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA)	1,57	40%	60%	69%	31%	73%	27%	63%	37%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche	2,45	22%	78%	58%	42%	67%	33%	55%	45%
Dipartimento di Scienze della Salute (DSS)	1,67	36%	64%	55%	45%	77%	23%	60%	40%
Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG)	1,65	27%	73%	60%	40%	48%	52%	45%	55%
Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa (DISEI)	1,63	20%	80%	35%	65%	43%	57%	33%	67%
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS)	2,65	15%	85%	43%	57%	60%	40%	41%	59%
Dipartimento di Biologia (BIO)	2,09	17%	83%	27%	73%	45%	55%	35%	65%
Dipartimento di Chimica "Ugo Schiff"	1,04	47%	53%	46%	54%	58%	42%	49%	51%
Dipartimento di Fisica e Astronomia	-	0%	100%	9%	91%	30%	70%	13%	87%
Dipartimento di Matematica e Informatica "Ulisse Dini" (DIMAI)	1,66	17%	83%	41%	59%	23%	77%	29%	71%
Dipartimento di Scienze della Terra (DST)	0,76	33%	67%	8%	92%	47%	53%	25%	75%
Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni "G. Parenti" (DiSIA)	1,52	36%	64%	65%	35%	55%	45%	54%	46%
Dipartimento di Architettura (DiDA)	1,53	21%	79%	35%	65%	33%	67%	32%	68%
Dipartimento di Gestione dei Sistemi Agrari, Alimentari e Forestali (GESAAF)	1,51	15%	85%	26%	74%	25%	75%	23%	77%
Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale (DICEA)	1,43	17%	83%	22%	78%	31%	69%	24%	76%
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (DINFO)	-	0%	100%	21%	79%	21%	79%	16%	84%
Dipartimento di Ingegneria Industriale (DIEF)	1,07	15%	85%	24%	76%	5%	95%	16%	84%
Dipartimento di Scienze delle Produzioni Agroalimentari e dell'Ambiente (DISPAA)	2,76	14%	86%	33%	67%	64%	36%	39%	61%
Dipartimento di Lettere e Filosofia (DILEF)	0,82	56%	44%	39%	61%	44%	56%	46%	54%
Dipartimento di Lingue, Letterature e Studi Interculturali	1,15	67%	33%	79%	21%	80%	20%	77%	23%
Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia (SCIFOPSI)	1,07	60%	40%	76%	24%	53%	47%	64%	36%
Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)	2,50	21%	79%	63%	37%	56%	44%	54%	46%
TOTALE	1,48	27%	73%	42%	58%	48%	52%	40%	60%

L'analisi degli stadi della carriera accademica tra il 2012 e il 2017 conferma ciò che abbiamo visto fino ad ora: maggior presenza femminile tra gli studenti e poi a decrescere fino al ruolo di professore ordinario. Ci mostra, inoltre, che la forbice nel tempo sta andando ad assottigliarsi nel lato del personale docente in cui

le differenze nelle percentuali si stanno riducendo. Per gli studenti rimangono, invece, invariate a favore delle donne.

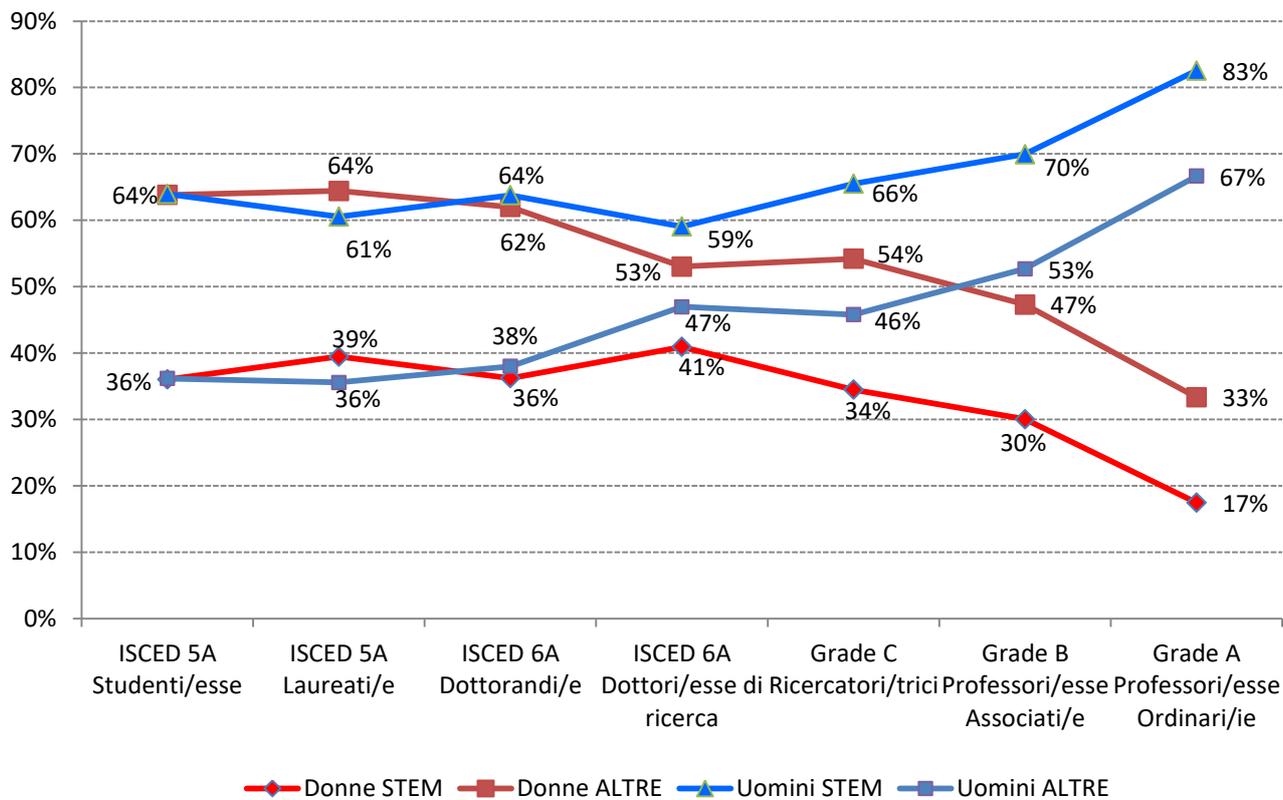
Fig. 3.9 – Stadi della carriera accademica (secondo i parametri internazionali): composizione di genere nel 2012 e nel 2017



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

La stessa figura divisa tra STEM e altre carriere ci dà un'indicazione interessante. A guidare le differenze di genere sono sostanzialmente le STEM. Per le altre discipline si vede una maggiore presenza femminile in tutti i livelli fino ai ricercatori, un lieve svantaggio femminile tra gli associati (47% delle donne) e un'apertura della forbice solo tra gli ordinari, tra cui le donne sono il 33%. Nelle STEM, invece, la maggior presenza maschile si riscontra in tutti gli stadi della carriera accademica, con un picco tra gli associati che sono l'83% del totale.

Fig. 3.10 – Stadi della carriera accademica (secondo i parametri internazionali): composizione di genere nel 2017 per aree STEM e non STEM



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Negli avanzamenti di carriera, in realtà, se le donne rimangono mediamente leggermente di più nel ruolo di ricercatrici prima di entrare in quello di Associate, il tempo di permanenza tra gli Associati è per loro inferiore: hanno una più veloce transizione nel gruppo degli Ordinari (10,9 anni per le donne, 11,7 per gli uomini).

Tab. 3.13 – Passaggi da Ricercatore ad Associato e da Associato a Ordinario nel periodo 2011-2018 (post L.240/10): tempi medi di permanenza nel ruolo di provenienza

	Donne	Uomini
Ricercatori/trici passati/e ad Associati/e nel periodo 2011-2018: permanenza media (in anni) nel ruolo di Ricercatore/trice	12,2	12,0
Professori/esse Associati/e passati/e a Ordinari/ie nel periodo 2011-2018: permanenza media (in anni) nel ruolo di Associato/a	10,9	11,7

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali.

L'età media del personale docente e ricercatore ha subito variazioni nel tempo e anche nelle dinamiche di genere, sia se consideriamo l'età media del personale in servizio, sia quella all'ingresso. Le donne ordinarie in servizio erano in passato più giovani degli uomini, ora non lo sono più, mentre si mantiene più alta la loro età all'ingresso nel ruolo, nonostante una riduzione della forbice grazie alla crescita dell'età media nell'entrata in servizio da parte degli uomini. Tra gli associati, invece, vi è ora sostanziale parità nell'età del personale in servizio, seppur l'età all'ingresso delle donne sia maggiore. È aumentata, seppur di poco, l'età media all'ingresso nel ruolo per entrambi i generi tra il 2008 e il 2018. L'aumentare dell'età media di uomini

e donne con profilo di ricerca a tempo indeterminato è dovuto al fatto che questa figura non sia più arruolabile. È invece interessante vedere come l'età media delle ricercatrici di tipo A e B è superiore a quella dei ricercatori, sia tra quelle in servizio, sia tra quelle in entrata. Tra i B, in particolare, c'è circa un anno di differenza in entrambi gli ambiti.

*Tab. 3.14 – Personale docente e ricercatore per genere nel 2008, 2013, 2018 (dati al 31/12): età media del personale in servizio ed età media all'ingresso nel ruolo (del personale in servizio)*

	Anno	Età media pers. in servizio		Età media all'ingresso nel ruolo	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori/esse Ordinari/ie	2008	58,8	61,5	49,4	46,0
	2013	61,0	61,3	49,8	45,9
	2018	61,0	60,8	49,6	47,3
Professori/esse Associati/e	2008	53,5	55,0	44,5	44,1
	2013	55,4	56,4	44,8	43,8
	2018	54,3	54,5	46,7	45,2
Ricercatori/trici (indet.)	2008	47,2	46,9	37,0	36,6
	2013	49,2	48,2	37,6	36,9
	2018	54,9	54,5	38,5	38,2
Rtd A)	2008	-	-	-	-
	2013	39,4	38,6	38,6	37,8
	2018	40,5	40,2	39,3	39,0
Rtd B)	2008	-	-	-	-
	2013	-	-	-	-
	2018	43,7	42,6	42,6	41,7

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Il reclutamento del personale docente e ricercatore evidenzia uno squilibrio di genere, ancora una volta a favore degli uomini, in aumento nel tempo sia tra i ricercatori sia tra gli associati. Un andamento irregolare si evidenzia, invece, tra gli ordinari. Nel biennio tra il 2013 e il 2015 sono stati molto pochi gli ordinari reclutati nel nostro Ateneo, solo 25, l'83% uomini. Tra il 2010 e il 2012, nonostante il numero rispetto al 2016-2018 fosse esiguo, la percentuale di donne è sostanzialmente la stessa, vicina al 30%.

Se nel primo triennio tra i 62 nuovi professori associati che entravano in servizio il 58,1% erano donne, nell'ultimo triennio, ad un numero molto più elevato di nuovi entrati (190) corrisponde un calo del 18% delle donne.

Tra i ricercatori, a parità di numero di nuovi entrati tra il 2010/2012 e il 2016/2018 corrisponde un calo del 3,5% delle donne.

L'età media al reclutamento è invece aumentata per tutte le categorie, sia tra le donne, sia tra gli uomini. Le donne, però, hanno età media di ingresso più alta in ogni categoria, ad esclusione delle professoressa ordinarie reclutate nell'ultimo triennio, grazie soprattutto ad un notevole incremento nell'età maschile al reclutamento.

Tab. 3.15 – Reclutamento di personale docente e ricercatore per ruolo e genere: composizione ed età media al reclutamento, per anno di reclutamento

	Anni di reclutamento	N	Composizione %		Età media al reclutamento	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori/esse Ordinari/ie	2016-2018	74	29,7	70,3	54,5	55,4
	2013-2015	25	16,7	83,3	55,1	52,4
	2010-2012	34	29,4	70,6	55,4	51,1
Professori/esse Associati/e	2016-2018	190	40,6	59,4	48,8	46,6
	2013-2015	225	46,0	54,0	48,5	47,8
	2010-2012	62	58,1	41,9	48,3	44,5
Ricercatori/trici	2016-2018	220	42,3	57,7	40,4	39,6
	2013-2015	97	47,4	52,6	38,8	38,1
	2010-2012	222	46,8	53,2	37,5	37,9
TOTALE	2016-2018	484	39,7	60,3	45,3	45,1
	2013-2015	347	44,3	55,7	45,8	45,7
	2010-2012	318	47,2	52,8	41,3	40,8

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Dal 2012 è necessario ottenere l'Abilitazione Scientifica Nazionale per poter progredire nel ruolo di Professore Associato (I fascia) e Professore Ordinario (II fascia). L'abilitazione ha una durata di 6 anni, quindi nel periodo considerato potrebbero essere incluse richieste di abilitazione doppie per lo stesso candidato. Inoltre, nulla impedisce ad un candidato di ottenere l'abilitazione in settori diversi. La percentuale di abilitazioni ottenute dalle donne è maggiore in II fascia che in I fascia in quasi tutte le aree ad eccezione di quelle in cui la presenza femminile è più marcata: scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, scienze giuridiche, e scienze politiche e sociali. I picchi negativi per entrambe le fasce si riscontrano per Ingegneria industriale e dell'informazione in cui solo il 5,4 e il 6,5% delle abilitazioni sono state ottenute da donne. La massima percentuale per la I fascia si riscontra nell'area Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (58,7%), a scienze biologiche per la II fascia (58%). Complessivamente la parità è più vicina nelle abilitazioni di II fascia che in quelle di I fascia.

Tab. 3.16 Abilitazioni nazionali complessive dal 2012 al 2018, con la suddivisione per area scientifica, per genere e per fascia

Area scientifica	Abilitati I fascia			Abilitati a II fascia		
	F	Totale	% donne	F	Totale	% donne
Scienze matematiche e informatiche	10	30	33.3	15	40	37.5
Scienze fisiche	6	40	15.0	11	51	21.6
Scienze chimiche	31	72	43.1	36	82	43.9
Scienze della terra	7	28	25.0	11	29	37.9
Scienze Biologiche	29	59	49.2	69	119	58.0
Scienze Mediche	43	112	38.4	68	144	47.2
Scienze agrarie e veterinarie	8	39	20.5	21	48	43.8
Ingegneria civile e architettura	14	37	37.8	31	79	39.2
Ingegneria industriale e dell'informazione	2	37	5.4	4	62	6.5
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	21	41	51.2	43	75	57.3
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	27	46	58.7	43	79	54.4
Scienze giuridiche	14	24	58.3	25	50	50.0
Scienze economiche e statistiche	18	41	43.9	34	75	45.3
Scienze politiche e sociali	12	19	63.2	2	14	14.3
Totale complessivo	242	625	38.7	413	947	43.6

La retribuzione annuale media del personale è superiore per gli uomini tanto tra gli ordinari quanto tra gli associati. Tra gli ordinari, in particolare, il vantaggio è elevato: 2700 euro lordi ogni anno. Le ricercatrici a tempo indeterminato, invece, guadagnano più degli uomini nello stesso ruolo, ma si tratta di una differenza

esigua di meno di 200 euro lordi all'anno, dovuta molto probabilmente alla loro più lunga permanenza in quel ruolo.

*Tab. 3.17 – Retribuzioni medie del personale docente e ricercatore nel 2018 per ruolo e genere (trattamento fondamentale, valori annui lordo dipendente, solo personale a tempo pieno)*

	Donne	Uomini
Professori/esse Ordinari/ie	83.288	85.996
Professori/esse Associati/e	56.178	57.368
Ricercatori/trici (indet.)	43.850	43.639

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali.

Nell'ultimo biennio ci sono stati in totale 323 pensionamenti, di questi la maggior parte riguardano il personale tecnico amministrativo e i docenti ordinari. Tra il personale tecnico amministrativo la metà circa dei pensionati sono donne. La percentuale di pensionati tra il personale addetto alla ricerca rispecchia la diversa distribuzione nei vari ruoli: sono donne il 21% dei pensionati tra gli ordinari, il 32% tra gli associati e il 64,7% tra i ricercatori. Ciò conferma che per le donne più che per gli uomini è stato difficile avere avanzamenti di carriera.

*Tab. 3.18 – Personale cessato nel triennio 2016/2018 per pensionamento, per ruolo e genere*

Ruolo	Donne	Uomini	Totale	% donne
CEL	6	-	6	100,0%
Personale TA	62	57	119	52,1%
Professori Ordinari	25	93	118	21,2%
Professori Associati	20	43	63	31,7%
Ricercatori Universitari	11	6	17	64,7%
Totale	124	199	323	38,4%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali (dato relativo ai soli pensionamenti e non a tutte le cessazioni per altri motivi).

## Personale tecnico-amministrativo

Anche tra il personale tecnico-amministrativo c'è uno squilibrio di genere. Sono donne 4 dei 10 dirigenti sono donne, l'80% dei collaboratori linguistici e il 65% del personale tecnico amministrativo di tutte le categorie contrattuali. L'unica categoria contrattuale in cui la quota degli uomini è superiore a quella delle donne è quella del personale in categoria B. Il 70% del personale in categoria C è donna, in crescita negli ultimi tre anni del 2%. Si tratta della categoria più numerosa. Circa il 65% della categoria contrattuale D è coperta da donne così come il 64% degli EP.

Tab. 3.19 – Personale Dirigente, TA e e CEL: composizione per genere (dati al 31/12)

	2018			2017			2016			% donne 2018-2016
	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	
Dirigenti	10	4	40,0%	10	4	40,0%	10	4	40,0%	0,0
Personale TA (Cat. EP, D, C, B)	1471	981	66,7%	1512	1011	66,9%	1518	992	65,3%	+1,3
di cui EP*	122	76	62,3%	129	81	62,8%	132	80	60,6%	+1,7
di cui D*	459	290	63,2%	471	306	65,0%	486	308	63,4%	-0,2
di cui C*	854	598	70,0%	876	607	69,3%	861	586	68,1%	+2,0
di cui B*	36	17	47,2%	36	17	47,2%	39	18	46,2%	+1,1
CEL	79	64	81,0%	79	65	82,3%	80	66	82,5%	-1,5
Totale	1560	1049	67,2%	1601	1080	67,5%	1608	1062	66,0%	+1,2
Indice di Glass-Ceiling (riferito solo al PTA)	1,07			1,06			1,08			-0,01

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica (comprende il personale a tempo determinato).

\*categorie previste dal Contratto Nazionale di comparto.

Per il personale tecnico-amministrativo, il C.C.N.L. 9.8.2000 (tabella A) divide il personale in 4 categorie con specifico grado di autonomia e responsabilità:

CATEGORIA B: Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite; Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure; Titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale.

CATEGORIA C: Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti; Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite; Titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado.

CATEGORIA D: Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite; Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate; Titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: diploma di laurea.

CATEGORIA EP: Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e o professionale; Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti; Titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.

I dati sul personale in servizio a tempo determinato sono parziali. Possiamo comunque trarre qualche indicazione: sono le donne ad avere la maggior parte dei contratti a tempo determinato. Spicca rispetto alle altre categorie la loro presenza tra il personale in servizio a tempo determinato di categoria C.

Tab. 3.20 – Personale TA a tempo determinato: composizione per genere (dati al 31/12)

	2018			2017			2016		
	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne	N tot	N donne	% donne
Categoria EP	2	1	50	1	0	-	0	0	-
Categoria D	12	6	50	8	6	75	7	2	29
Categoria C	40	34	85	46	39	85	40	32	80
Categoria B	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Totale	54	41	67	55	45	82	47	34	72

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Tra il personale tecnico amministrativo il part-time è maggiormente diffuso tra le donne che tra gli uomini, sia che si tratti di part time a 30 o a meno ore settimanali. Il dato è stabile nel tempo.

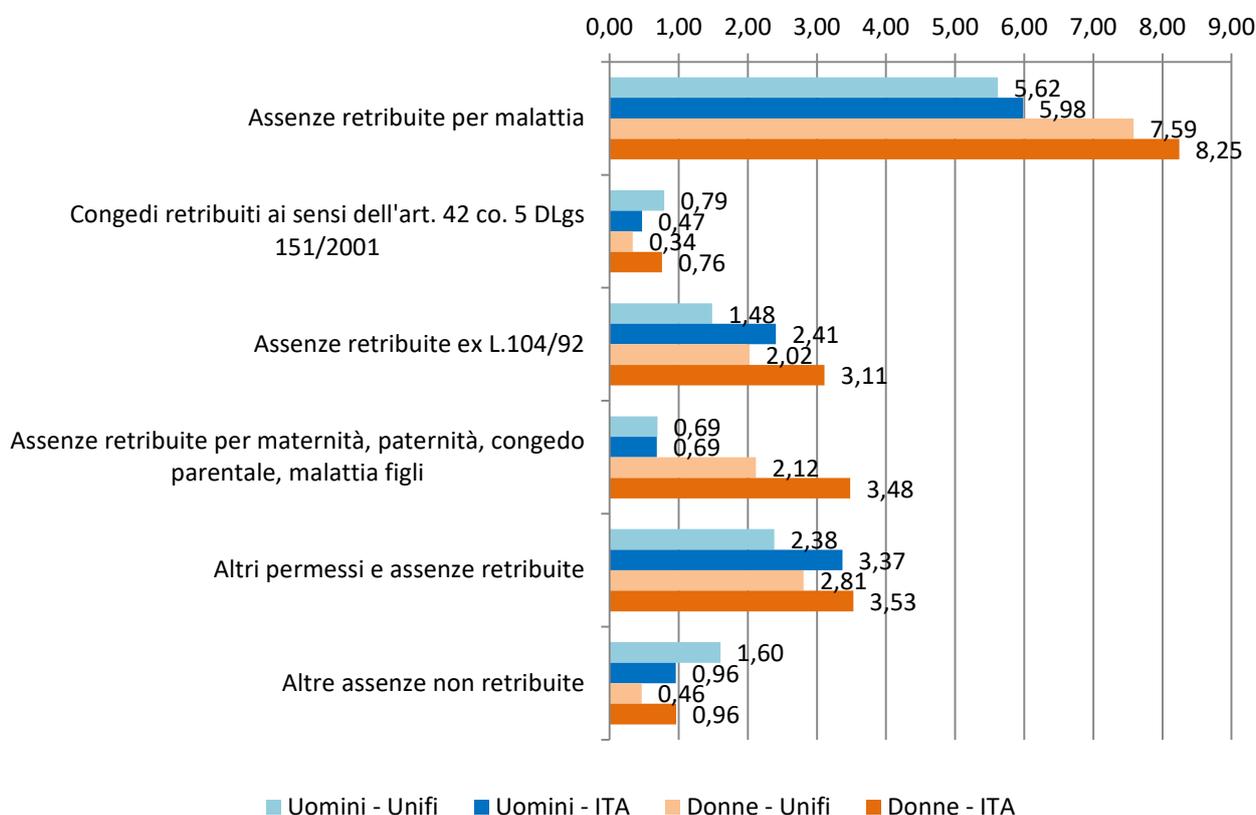
Tab. 3.21 – Personale TA per regime di impegno orario: distribuzione per genere, per anno (dati al 31/12)

	% donne			% uomini		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Full-time	80,4	80,0	80,4	91,5	91,2	91,1
Part-time 83,3% (30 ore settimanali)	13,6	14,2	13,3	4,1	4,3	4,0
Part-time <83,3% (meno di 30 ore settimanali)	6,0	5,8	6,3	4,4	4,5	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Bollettino di Statistica.

Il personale TA del nostro Ateneo nel 2017 ha usufruito di un numero medio di giorni di assenza retribuite per malattia pro-capite inferiore rispetto al dato nazionale, sia tra le donne sia tra gli uomini. Sono le donne ad usufruire più degli uomini di questo tipo di assenze. Lo stesso vale per le assenze retribuite ex l. 104/92 e gli altri permessi. Gli uomini dell'ateneo usufruiscono di congedi retribuiti ai sensi dell'articolo 42 in una percentuale maggiore rispetto alla media degli italiani, le donne meno. Le donne godono più degli uomini di assenze retribuite per maternità, paternità e congedo parentale. Rispetto alla media nazionale, tuttavia, le donne fiorentine meno delle italiane in generale e gli uomini fiorentini in linea con la media nazionale. Infine, per le altre assenze generiche non retribuite, vediamo che mentre le donne ancora una volta dimostrano un numero medio inferiore a Firenze che nel resto del Paese, per gli uomini invece la media è superiore a quella nazionale.

Fig. 3.11 – Giorni medi di assenza pro-capite del personale Dirigente, TA e CEL, per motivo dell'assenza e genere, in Unifi e nel sistema universitario nazionale, nel 2017



Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Conto Annuale.

L'età media del personale in servizio sta andando ad aumentare sia per le donne sia per gli uomini in tutte le categorie. Nella categoria EP, c'è una sostanziale stabilità nell'età all'ingresso. Nella categoria D e C l'età media all'ingresso si sta alzando, cala invece per le donne nella categoria B. In generale, le donne hanno età media in servizio più bassa (dovuta probabilmente al pensionamento più precoce) ed età media all'ingresso più alta.

*Tab. 3.22 – Personale TA per genere nel 2008, 2013, 2018 (dati al 31/12): età media del personale in servizio ed età media all'ingresso nel ruolo (del personale in servizio)*

	Anno	Età media pers. in servizio		Età media all'ingresso nel ruolo	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Categoria EP	2008	51,5	53,4	32,6	30,8
	2013	54,2	55,8	32,4	30,5
	2018	57,8	59,0	32,5	31,3
Categoria D	2008	50,0	51,3	28,5	28,7
	2013	53,0	53,7	28,4	29,4
	2018	54,7	55,8	29,5	30,9
Categoria C	2008	47,3	47,3	30,8	30,4
	2013	50,5	50,8	31,3	31,1
	2018	52,4	52,5	33,1	31,6
Categoria B	2008	49,6	45,3	40,3	35,8
	2013	49,4	49,1	38,6	36,0
	2018	52,2	50,5	37,0	35,5

È aumentata notevolmente nell'ultimo biennio (2016-2018) la percentuale di uomini assunti nelle categorie D e EP. Rimane invece costante la più alta presenza femminile nelle categorie B e C.

L'età media al reclutamento del personale tecnico amministrativo è andata ad aumentare nel tempo per le donne entrate con categoria D o EP, mentre per gli uomini è diminuito. Rimane invece sostanzialmente costante l'età al reclutamento delle donne reclutate con categoria B e C, mentre è cresciuta quella degli uomini nella stessa categoria.

*Tab. 3.23 – Reclutamento di personale TA per ruolo e genere: composizione ed età media al reclutamento, per anno di reclutamento*

	Anni di reclutamento	N	Composizione %		Età media al reclutamento	
			Donne	Uomini	Donne	Uomini
Categorie D-EP	2016-2018	76	35%	65%	43,6	40,6
	2013-2015	60	60%	40%	38,7	43,8
	2010-2012	103	56%	44%	39,7	42,1
Categorie B-C	2016-2018	17	74%	26%	40,0	40,7
	2013-2015	30	75%	25%	39,6	36,9
	2010-2012	34	75%	25%	39,8	37,5

Sono le donne più che gli uomini ad essere sovrascolarizzate rispetto alla posizione che ricoprono. Questo avviene sia nelle categorie D e EP, sia tra i B e C.

*Tab. 3.24 – Personale TA a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2017: sovra-scolarizzazione rispetto al titolo necessario per la categoria di appartenenza*

		Donne	Uomini	Totale
Categorie D-EP	% con titolo post-laurea	26%	22%	25%
Categorie B-C	% con laurea	42%	35%	39%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento Funzioni direzionali su dati Conto Annuale.

## Organi dell'Ateneo

La squadra del Rettore si compone in maniera quasi uniforme di donne e uomini. Le donne sono più rappresentate nella categoria degli "altri delegati"; lo sono meno nel Senato Accademico e nel consiglio di Amministrazione. Nucleo di Valutazione e Collegio dei Revisori dei Conti sono bilanciati per presenza maschile e femminile. Nel Comitato Tecnico Amministrativo, invece, sono nettamente prevalenti gli uomini. Perfetta parità si riscontra nel Collegio di disciplina. Nella Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico sono presenti 3 donne e 2 uomini. Preponderante è la presenza maschile nel Collegio dei Direttori di Dipartimento, 19 su un totale di 24. Il ruolo di Direttore Generale è affidato ad una donna, quello di Garante ad un uomo. I membri del CUG, infine, sono in prevalenza donne.

Tab. 3.25 – Organi di Ateneo nel 2018 (dati al 31/12): composizione per genere dei componenti

<b>ORGANO</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Rettore	--	1	1
Prorettori e Delegati	6	5	11
Altri delegati	11	7	18
Senato Accademico	11	19	30
Consiglio di Amministrazione	3	8	11
Nucleo di Valutazione	4	5	9
Collegio dei Revisori dei Conti	3	2	5
Comitato Tecnico Amministrativo	1	7	8
Collegio di disciplina	7	7	14
Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico	3	2	5
Collegio dei Direttori di Dipartimento	5	19	24
Direttore Generale	1	--	1
Garante	--	1	1
CUG	10	3	13

## INVESTIMENTI IN TERMINI DI DIDATTICA E DI RICERCA

### Didattica

Sulla base di una ricerca che prende in considerazione solo le radici dei titoli dei corsi, nell'a.a. 2018/2019 l'Ateneo presenta una modesta offerta formativa riferita alle tematiche di genere. Quasi tutte le attività riconducibili a temi di genere sono offerte dalla Scuola di Studi umanistici e della formazione e da quella di Scienze della salute umana.

L'analisi condotta non consente di rilevare la presenza di programmi formativi attenti all'approccio e alle tematiche di genere in insegnamenti che presentino titoli non immediatamente riconducibili alle radici selezionate. Un quadro più realistico e, probabilmente, meno negativo della situazione del nostro Ateneo emergerebbe solo dall'analisi dei programmi e dei libri di testo adottati dai singoli insegnamenti. Rimane da rilevare la scelta di non dare visibilità a queste tematiche.

#### Didattica - ricerca per radici

Nb: la banca dati online si presta solo a una ricerca sull'offerta formativa 2018/19, non a quella dell'anno precedente; l'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli dei corsi e delle attività formative: "donna", "uomo", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "fam", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal opp", "sex". Dai risultati sono stati esclusi i casi in cui le attività formative riguardavano aspetti strettamente medici<sup>8</sup>.

#### - Donna

2 insegnamenti:

Codice rosa: la violenza sulle donne	Corso di laurea in Ostetricia
Storia dei bambini e delle donne nell'età contemporanea	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

#### - Femmin

1 corso di perfezionamento in "Femminicidio, violenza globalizzazione: per nuove politiche formative e interculturali" del Dipartimento di Scienze della formazione e psicologia.

#### - Genere:

4 insegnamenti:

Antropologia di genere	Corso di laurea in Scienze umanistiche per la comunicazione
Laboratorio sulle pari opportunità e sul genere	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione

---

<sup>8</sup> Per la scelta delle radici, nell'ambito della offerta formativa, si è preso spunto dal Bilancio di genere 2017 dell'Università di Bologna, con l'aggiunta della radice fami (relativa alle parole famiglia, familiare, family) riconducibile ad ambiti di studio più ampi che possono ricomprendere tematiche legate al genere.

Pedagogia di genere	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica
Storia della famiglia e di genere	Corso di laurea magistrale in Scienze storiche

- Master di I livello in “Incongruenza di genere nelle diverse fasi di sviluppo” del Dipartimento di Scienze biomediche, sperimentali e cliniche "Mario Serio"
- Master di II livello in “Salute e medicina di genere” del Dipartimento di Scienze della salute
- Il Dottorato di ricerca in “Scienze della formazione e psicologia”, contempla tra gli argomenti trattati anche tematiche di genere.

-- Pari opp:

1 insegnamento

Laboratorio sulle pari opportunità e sul genere	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione
---	---

- Fami

7 insegnamenti

Crisi e transizioni evolutive nella famiglia e nella malattia	Corso di laurea magistrale in Psicologia del ciclo di vita e dei contesti
Diritto di famiglia e delle successioni	Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza
Diritto privato e diritto di famiglia	corso di laurea in Servizio sociale
Pedagogia della famiglia	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione
Psicologia dei gruppi e delle famiglie	Corso di laurea in Assistenza sanitaria
Psicologia delle relazioni familiari nel ciclo di vita	Corso di laurea magistrale in Psicologia del ciclo di vita e dei contesti
Storia della famiglia e di genere	Corso di laurea magistrale in Scienze storiche

- Master di I livello in “Pedagogia della famiglia: teorie e metodi”, del Dipartimento di Scienze della formazione e psicologia

### Ricerca

La tabella successiva riporta la percentuale per genere di responsabili scientifici relativa a tutti i progetti di ricerca finanziati nel periodo giugno 2016 - ottobre 2018.

	Donne	Uomini
Giugno-dicembre 2016	33,8	66,2

Gennaio-dicembre 2017	28,1	71,9
Gennaio-ottobre 2018	26,6	73,4
TOTALE	29,4	70,6

Dall'andamento nei tre anni presi in considerazione si può osservare non solo la penalizzazione delle donne nell'attività di fund raising, ma anche un netto peggioramento della situazione, dal 2016 al 2018 del 7,2%.

La tabella successiva riporta, in numeri assoluti e in percentuale, i responsabili di progetti finanziati dall'Unione europea nel 2018 (ERC, H2020. LIFE, ERASMUS + e altri fondi)

	Donne numero assoluto e %	Uomini numero assoluto e %	n. progetti
Responsabile scientifico/a Unifi	15 34%	29 66%	44

Nell'ambito dei progetti finanziati non esistono studi dedicati a tematiche di genere.

La tabella successiva riporta, in numeri assoluti e in percentuale, i responsabili di progetti PRIN e SIR finanziati, per anno e genere

	Prin 2015 donne	Prin 2015 uomini	Prin 2017* donne	Prin 2017* uomini	SIR 2014 donne	SIR 2014 uomini
Coordinatore/trice nazionale UNIFI/Principal investigator SIR	4 36%	7 64%	7 39%	11 61%	2 40%	3 60%
Responsabili locali UNIFI	17 35%	32 65%	17 45%	21 55%	-	-

\* per i PRIN 2017 i dati,aggiornati al 13 marzo 2019, sono parziali

Nell'ambito dei progetti finanziati ricorre nei titoli la presenza delle seguenti radici - wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female" "male", "equal app" "sex" - come segue:

PAROLE CHIAVE	PRIN 2017	PRIN 2015	SIR 2014
WOM	0	5	3
MAN	0	0	1
MEN	verificare	verificare	verificare

GENDER	0	2	1
FEMIN	0	0	0
MASCULIN	0	0	0
FEMALE	0	0	1
MALE	0	2	1
EQUAL APP	0	0	0
SEX	1	2	1

### **Tesi di dottorato e di laurea magistrale**

Analizzando uno per uno i titoli delle tesi di dottorato del 2018, risulta che solo due tesi su 233 hanno toccato argomenti inerenti le questioni relative al genere e alla sessualità.

Le due tesi di dottorato sono:

Los modelos de género entre el alumnado universitario desde una perspectiva intercultural (I modelli di genere tra studenti e studentesse universitarie da una prospettiva interculturale) di Chiara Santoro e Identità minoritaria e comunità LGBT. Differenze tra generi e generazioni di Marah Dolfi.

Dal bollettino statistico relativo all'anno 2017, risultano 2.427 laureati magistrali, di cui 1470 donne. Tra le tesi discusse nel 2018 - il cui numero definitivo non è ancora disponibile, ma dovrebbe essere vicino a quello del 2017 - solo 37 toccano tematiche di genere sulla base di una ricerca sulle stesse radici utilizzate per l'analisi dei titoli degli insegnamenti e dei corsi di studio.

Si può rilevare, tuttavia, che nel 2018 ben sei laureate magistrali del nostro Ateneo sono risultate tra le vincitrici del bando sull'Analisi e il contrasto agli stereotipi di genere della Regione Toscana (- che metteva a disposizione 10 premi di 1000 euro ciascuno), risultato che era già stato ottenuto l'anno precedente durante la prima edizione del premio .

### **Unità di ricerca e gruppi di lavoro sulle tematiche di genere**

A un primo vaglio, le unità e i gruppi di lavoro che si dedicano a tematiche di genere risultano essere quelli qui di seguito elencati. È possibile però che tematiche di genere vengano affrontate anche in altri gruppi di lavoro e di ricerca che non sono ufficialmente dedicati ad esse.

- Unità di ricerca Pedagogia e psicologia di genere, presso il Dipartimento di Scienze della formazione e psicologia. Coordinatrice: prof.ssa Simonetta Ulivieri. Componenti: prof.ssa Patrizia Meringolo, prof.ssa Silvia Guetta, prof.ssa Raffaella Biagioli, prof.ssa Rosalba Raffagnino, dott.ssa Elisa Guidi, dott.ssa Irene Biemmi, dr.ssa Tiziana Chiappelli, dott.ssa Valentina Guerrini, dr.ssa Francesca Dello Preite, dr.ssa Antonella Cagnolati, dr.ssa Francesca Marone, dott.ssa Martine Hébert, dott.ssa Mercedes Arriaga.
- Contrastare la violenza verso le donne un impegno per l'università. Seminario permanente coordinato da: prof.ssa Luisa Vierucci, prof.ssa Maria Luisa Vallauri, prof.ssa Lucia Re, dr.ssa Silvia Rodeschini.
- Gruppo Wikipedia e le donne, organizzato dalle bibliotecarie dell'Università di Firenze.
- Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Firenze

**Pubblicazioni della Firenze University Press dedicate a tematiche legate al genere e alla famiglia**

Nel 2018 sono usciti due volumi di diretta rilevanza su queste tematiche:

Tra archivi e storia. Scritti dedicati ad Alessandra Contini Bonacossi, a cura di Elisabetta Insabato , Rosalia Manno Tolu ed Ernestina Pellegrini. Collana: Fonti storiche e letterarie – Edizioni cartacee e digitali. Comitato scientifico: Scrittura e memoria delle donne  
<http://www.fupress.com/catalogo/tra-archivi-e-storia/3549>

Femminile e maschile nel Settecento, a cura di: Cristina Passetti e Lucio Tufano, Università degli Studi di Palermo  
<http://www.fupress.com/catalogo/femminile-e-maschile-nel-settecento/3567>

La Firenze University Press pubblica inoltre due riviste di genere:

“Storia delle Donne”

<http://www.fupress.com/riviste/storia-delle-donne/22>

“La Rivista Italiana di Educazione Familiare”

<http://www.fupress.net/index.php/rief>