



BILANCIO DI GENERE

2023
2024



BILANCIO DI GENERE

2023
2024

Bilancio di genere 2023-2024 / [Università di Pisa ; realizzato da Francesca Pecori ; con il supporto di Arianna Del Monte] . - Pisa : Pisa university press, 2025.

378.4555 (23)

I. Università di Pisa II. Pecori, Francesca III. Del Monte, Arianna 1. Bilanci di genere - Università - Pisa - 2023-2024

CIP a cura del Sistema bibliotecario dell'Università di Pisa

© Copyright 2025

Pisa University Press

Polo editoriale - Centro per l'innovazione e la diffusione della cultura

Università di Pisa

Piazza Torricelli 4 - 56126 Pisa

P. IVA 00286820501 . Codice Fiscale 80003670504

tel. +39 050 2212056 . fax +39 050 2212945

e-mail press@unipi.it . pec.cidic@pec.unipi.it

www.pisauniversitypress.it

UPI
UNIVERSITY
PRESS ITALIANE

Membro Coordinamento
University Press Italiane

Finito di stampare nel mese di giugno 2025
da **Tipografia Monteserra Srl – Vicopisano (PI)**
per conto di **Pisa University Press**

ISBN 979-12-5608-199-8

Immagini pp. 17, 83 © Fabio Muzzi.



Indice

Redazione del Bilancio di Genere	7
Introduzione del Rettore	9
Introduzione del Direttore Generale	11
Rilfessioni sul Bilancio di Genere	13
Prefazione	15

I SEZIONE

ANALISI DI CONTESTO	17
----------------------------	-----------

1. Componente studentesca	19
----------------------------------	-----------

1.1 Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere	21
1.2 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea	23
1.3 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea Specialistica/Magistrale	25
1.4 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea a Ciclo Unico	26
1.5 Percentuale di corsi di studio segregati	27
1.6 Serie storica componente studentesca per genere	29
1.7 Percentuale di iscritte/i per provenienza	29
1.8 Laureate/i per fascia di voto	31
1.9 Percentuale laureate/i in corso	32
1.10 Tasso di occupazione delle/dei laureate/i	33
1.11 Retribuzione mensile netta delle/dei laureate/i a 1 anno e a 5 anni dalla laurea	35
1.12 Percentuale di iscritte/i ai corsi di Dottorato	36
1.13 Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione	37

2. Personale Docente e Ricercatore	39
2.1 Composizione per genere e ruolo	41
2.2 Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere	43
2.3 Serie storica del personale docente e ricercatore	44
2.4 Serie storica delle donne per ruolo	44
2.5 Serie storica per GRADE A, B e C	45
2.6 Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età	47
2.7 Distribuzione delle docenti e ricercatrici per fasce di età	49
2.8 Distribuzione dei docenti e ricercatori per fasce di età	50
2.9 Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale	52
2.10 Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale	54
2.11 Percentuale di professoresses associate a Unipi e confronto con il dato nazionale	55
2.12 Percentuale di professoresses ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale	57
2.13 Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per <i>Fields of Research and Development</i> (FORD)	58
2.14 Rapporto di femminilità	60
2.15 Forbice delle carriere per <i>Fields of Research and Development</i> (FORD) – 2020 e 2023	64
2.16 Forbice delle carriere: Area STEM – 2020 e 2023	65
2.17 <i>Glass Ceiling Index</i> – confronto con il dato nazionale 2020 e 2023	66
3. Personale Tecnico e Amministrativo	67
3.1 Distribuzione percentuale per genere e area	69
3.2 Forbice delle carriere	70
3.3 Composizione percentuale per genere ed età – 2022	72
3.4 Composizione percentuale per genere e titolo di studio – 2022	73
3.5 Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto – 2022 e 2023	73
3.6 Composizione percentuale per genere e regime di impiego – 2022 e 2023	75
3.7 Distribuzione per genere e fasce di anzianità – 2022	76
3.8 Giorni medi di assenza per genere e motivazione – 2022	77
3.9 Indice di compensazione – 2022	78
4. Incarichi Istituzionali e di Governo	79

II SEZIONE

MONITORAGGIO DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA PER LA *GENDER EQUALITY*

83

1. Ricerca e formazione

85

1.1 Collana di studi “Genere, soggettività, diritti”

87

1.2 Corsi e seminari

89

1.3 Progetti

92

1.4 Borse di studio e di ricerca. Premi e sussidi di studio

93

1.5 Materiali informativi

95

2. Politiche di genere e inclusione

97

2.1 Gender Equality Plan

99

2.2 Piano di Azioni Positive

104

2.3 Bilancio di Genere

105

2.4 Indagine sul benessere organizzativo

106

3. Servizi e contributi

109

3.1 Consiglieria/e di fiducia

111

3.2 Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

113

3.3 Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze

115

3.4 Contributi e convenzioni

116

3.5 Carriere alias

117

4. Eventi e iniziative

119

5. Ripartizioni voci di costo del budget CUG

123

Acronimi e abbreviazioni

127

Principali riferimenti bibliografici

129



REDAZIONE DEL **BILANCIO DI GENERE**

Il Bilancio di Genere 2023-2024 è stato realizzato da Francesca Pecori con il supporto di Arianna Del Monte, borsista di ricerca del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa.

La presente pubblicazione è stata oggetto di revisione da parte del Comitato Unico di Garanzia.

Introduzione del Rettore

Sono trascorsi ormai diversi anni da quando, nel 2019, la CRUI ha presentato delle apposite Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere destinate alle Università offrendo loro indicatori specifici, sulla base dei quali costruire i propri bilanci, garantendo da un lato la confrontabilità tra gli Atenei e dall'altro lasciando anche uno spazio di riflessione e studio sulle proprie specificità.

In realtà l'Università di Pisa, già nel 2017, aveva realizzato un suo primo Bilancio di Genere a testimonianza dell'esigenza, già sentita all'epoca, di autovalutarsi e affinare strumenti e pratiche volte a raccogliere le sfide crescenti.

Nel corso del tempo il Bilancio di Genere è diventato una prassi virtuosa del nostro Ateneo che, partendo da una visione d'insieme, condivisa con tutte le figure politiche che operano nell'ambito delle questioni di genere, dell'inclusione, del benessere organizzativo e della sostenibilità, ha messo a sistema un modello di azioni efficace per la diffusione della cultura del rispetto.

L'Università di Pisa ha posto in essere interventi concreti e di grande rilevanza per la parità di genere e il contrasto a ogni forma di discriminazione. In particolare, vorrei ricordare le attività del nostro *Sportello Interuniversitario pisano contro la violenza di genere*, nato dalla fattiva collaborazione con la Scuola Normale Superiore e la Scuola Superiore Sant'Anna, con le quali sviluppiamo da ormai tre anni molte iniziative virtuose come, per esempio, l'organizzazione della Rassegna cinematografica "Un altro genere di cinema". Potrei qui elencare moltissime attività che sono state realizzate in applicazione del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 e altre che sono in corso di realizzazione, in attuazione della nuova programmazione in tema di pari opportunità

con il nuovo GEP 2025-2027. Preferisco però rimandare alla lettura della seconda sezione della presente pubblicazione che riporta in modo chiaro e sintetico la rendicontazione di tutte le nostre attività.

È opportuno enfatizzare l'importanza dell'attività di monitoraggio, che consente la valutazione del livello di attuazione degli obiettivi fissati in collegamento con il Piano strategico di Ateneo, e garantisce la concreta condivisione di ogni informazione sia all'interno che all'esterno della nostra comunità. È proprio grazie alla condivisione che è possibile abbattere ogni forma di barriera e costruire un sistema di connessioni in cui tutte e tutti siano parte attiva.

Mi congratulo, infine, con chi, quest'anno ha redatto questo bilancio e ringrazio sentitamente il Comitato Unico di Garanzia, il cui mandato si è appena concluso, che ha reso possibile tutto quanto riportato in questa pubblicazione.

Riccardo Zucchi

Rettore Università di Pisa

Introduzione del Direttore Generale

Il presente Bilancio di Genere rappresenta un momento fondamentale di riflessione in quanto, restituendoci la rappresentazione di una realtà articolata e dettagliata, come quella universitaria, permette di compiere una valutazione *ex post* sulle scelte fatte in termini strategici e d'investimento economico.

L'Università di Pisa, considerando la parità di genere e la valorizzazione delle differenze leve strategiche per lo sviluppo sostenibile, inclusivo e innovativo, ha affinato un modello di governance che adotta anche la lente del genere nel sistema di gestione dell'organizzazione.

Grazie al Bilancio di Genere è possibile individuare gli obiettivi strategici più rilevanti rafforzando le reti di relazioni con gli stakeholders interni ed esterni e ottimizzando le risorse.

Questo documento, oltre a fornirci la fotografia della condizione di genere in Ateneo, presenta anche un report di monitoraggio della pianificazione strategica per la *Gender Equality* riferito al periodo 2022-2024, ovvero tutte le azioni che sono state messe in atto dal Comitato Unico di Garanzia attraverso il Gender Equality Plan. È proprio con la pubblicazione del Bilancio che s'intende rafforzare la circolazione delle informazioni, promuovendo il dialogo e la partecipazione attiva di tutte le componenti della nostra comunità universitaria.

L'edizione di quest'anno ha inoltre il merito di presentare dei nuovi focus su: le serie storiche relative al numero degli accessi alla figura della Consigliera di fiducia; le serie storiche riguardanti il numero di attivazioni/chiusure delle carriere alias e, in particolare, una sezione che bene illustra le ripartizioni delle voci di costo del budget assegnato al CUG dal 2022 al 2025. Quest'ultimo focus risulta rilevante in quanto



dimostra il concreto impegno economico dell'Università di Pisa per le pari opportunità, la parità di genere e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

Con l'occasione rivolgo un sentito ringraziamento al Comitato Unico di Garanzia e all'Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze.

Ing. Rosario Di Bartolo
Direttore Generale

Riflessioni sul Bilancio di Genere

La stesura del Bilancio di Genere rappresenta ormai una prassi virtuosa del nostro Ateneo. Esso costituisce un punto centrale della programmazione strategica in tema di eguaglianza di genere, contrasto a ogni forma di discriminazione, valorizzazione delle differenze per un sistema di gestione che sia efficiente e sostenibile.

Questa edizione del Bilancio conferma le tendenze e i fenomeni segregativi che sono stati illustrati nell'edizione precedente e che sono in linea con il contesto nazionale.

L'indicatore rappresentato dal *Glass Ceiling Index* (GCI), che misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, mostra infatti come il valore di GCI¹ dell'Università di Pisa sia esattamente coincidente con il valore nazionale: 1.43. Tale valore ci mostra dunque la perdurante condizione di svantaggio femminile in molti ambiti anche se è però necessario sottolineare come il dato sia migliorato rispetto al Bilancio di Genere 2022-2023 quando il valore era pari a 1,52.

Un altro dato interessante che emerge dall'analisi di contesto del nostro Bilancio è rappresentato dalla forbice delle carriere². In questo caso il grafico rivela a colpo d'occhio l'andamento delle carriere maschili e femminili per cui si registra il noto fenomeno della segregazione verticale che vede la progressiva diminuzione del numero delle donne con il progredire verso gli apici della carriera accademica ove gli uomini hanno

1. Si ricorda che il valore di GCI uguale a 1 indica la completa parità, un valore inferiore a 1 indica una sovra-rappresentazione femminile e un valore maggiore di uno, per contro, una sovra-rappresentazione maschile.

2. La forbice delle carriere è un indicatore utilizzato all'interno dei Bilanci di Genere delle università proprio per illustrare la distribuzione di genere ai vari livelli della carriera accademica partendo dalla componente studentesca fino ad arrivare al personale docente di I fascia.

la prevalenza. Anche qui però si deve sottolineare come, nonostante il percorso verso la parità sia ancora lungo e ricco di ostacoli, sia stato possibile registrare qualche cambiamento positivo rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Genere con un passaggio dal 23,59 % al 25,50 % di ordinarie.

Un altro dato positivo che caratterizza il nostro Ateneo è la totale parità di genere nella dirigenza universitaria, così come la crescita del numero di professoressa alla guida dei Dipartimenti della nostra Università, che porta a una quasi parità di genere nelle posizioni di direzione.

Il portato culturale degli stereotipi che grava ancora sulle scelte formative è confermato dai grafici che rappresentano la segregazione orizzontale³ che vede alcune aree di studio a netta predominanza femminile (come: "Istruzione", "Discipline umanistiche e artistiche" e "Sanità e assistenza sociale") e altre a forte predominanza maschile (come: "ICT", "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" e "Servizi"). Dal confronto con il precedente Bilancio è possibile, però, anche in questo caso, riscontrare dei piccoli passi in avanti: per esempio, il numero delle iscritte a ICT passa dal 12,67% al 14,15%.

L'edizione 2023-2024 del Bilancio di Genere ha il pregio di illustrare in modo semplice e chiaro l'analisi di contesto offrendo inoltre un report di rendicontazione del Gender Equality Plan 2022-2024 accompagnato dall'indicazione della ripartizione dei costi impiegati per la sua realizzazione. Aspetto quest'ultimo non dettagliato nella più parte dei Bilanci di Genere delle università italiane.

Prof.ssa Renata Pepicelli

Delegata del Rettore in "Gender studies and equal opportunities"

Prof.ssa Elena Dundovich

Presidente del CUG

3. Segregato è un corso di studi in cui la presenza di un genere supera il 60%, con la conseguente marginalizzazione dell'altro sotto la soglia del 40%.

Prefazione

Questo volume prosegue il virtuoso percorso avviato dal nostro Ateneo nel 2020 quando ebbi l'onore e l'onere di dirigere il gruppo di lavoro che ha redatto il primo Bilancio di Genere di Ateneo secondo le allora neonate Linee guida della CRUI. È doveroso menzionare che già nel 2013, e dunque prima delle indicazioni della CRUI, il nostro Ateneo era tra i pochissimi in Italia ad avere fatto da apripista, con il mandato del CUG di Ateneo alla dott.ssa Laura Leonardi di raccogliere i dati e redigere un'analisi della distribuzione di genere in diversi ambiti e categorie dell'Ateneo. Con le Linee guida CRUI del 2019, scritte da un gruppo di lavoro del quale faccio parte, i bilanci di genere degli atenei sono divenuti uno strumento che in molti atenei si integra a pieno titolo nella pianificazione strategica.

Il primo Bilancio del nostro Ateneo redatto secondo le Linee guida CRUI analizzava un intero triennio, dal 2017 al 2019 inclusi, e avviava un ciclo di analisi di contesto e di monitoraggio dell'Ateneo in chiave di genere. A quel report ne sono poi seguiti uno relativo agli anni 2020 e 2021 con specifici focus sulla pandemia, e un altro ancora relativo al biennio 2022-2023. Grazie ai primi bilanci di genere, il nostro Ateneo è riuscito peraltro ad aggiudicarsi 160.000 euro della quota premiale del FFO che era all'epoca riservata agli Atenei che avessero redatto il bilancio secondo le Linee guida della CRUI.

Sono quindi molto grata a Francesca Pecori che ha curato questo quarto Bilancio che prosegue il processo avviato cinque anni fa nel corso del quale i dati raccolti hanno fornito uno strumento importante di monitoraggio e di analisi di genere nella componente studentesca, in quella del personale sia docente che tecnico e amministrativo, nonché nella governance. In questi cinque anni, anche grazie ai bilanci di genere, è certamente cresciuta in Ateneo la consapevolezza della problematica, portando al moltiplicarsi di iniziative a tema di pari opportunità e di valorizzazione

delle differenze, e all'adozione di provvedimenti importanti quali la costituzione in Ateneo dell'Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze, e quella dello Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere costituito assieme alla Scuola Superiore Sant'Anna e alla Scuola Normale Superiore in collaborazione con la Casa della Donna di Pisa.

Ci sono infatti punti di forza e segnali positivi che il presente Bilancio registra, insieme ad altri aspetti che mostrano invece le restanti criticità.

Sul fronte della governance, ad esempio, il numero di Direttrici di Dipartimento, pur restando in minoranza rispetto ai Direttori, è in costante crescita dal 2020. Le professoresse ordinarie nel nostro Ateneo restano solo un quarto del totale della prima fascia, ma la buona notizia è che la percentuale di ordinarie dal 2016 ad oggi è in lento ma costante aumento, come mostra la serie storica in sezione 2.4. La sezione 2.9 fotografa invece il presente a confronto col dato nazionale mostrando un ritardo che il nostro Ateneo deve colmare sia in generale che specificamente nelle discipline cosiddette STEM. In tal senso fa ben sperare il dato del *Glass Ceiling Index* (GCI) riportato in Sezione 2.17 che vede il GCI di Unipi finalmente pari a quello nazionale. La forbice delle carriere del personale TA, mostrata in sezione 3.2, vede un leggero peggioramento dal 2019 in termini di parità di genere: la percentuale totale di donne, già in netta maggioranza, è ulteriormente aumentata. Quanto alla componente studentesca, la sezione 1.1 mostra un lieve miglioramento nelle aree di studio di maggior sbilanciamento: la percentuale di studenti aumenta nelle lauree triennali dell'area dell'istruzione, e quella delle studentesse aumenta nell'area ICT sia nelle lauree triennali che magistrali, grazie ai numerosi eventi di orientamento mirato al genere sotto-rappresentato che il nostro Ateneo ha posto in essere negli anni recenti. D'altro canto si tratta ancora di percentuali troppo basse: le studentesse triennali in discipline ICT restano meno del 15% e nelle magistrali meno del 22%. Ecco quindi che i numeri del Bilancio di Genere offrono spunti per nuove sfide e dunque per il prosieguo del percorso al quale faccio i miei migliori auguri.

Prof.ssa Nadia Pisanti
Dipartimento di Informatica

I SEZIONE

ANALISI DI CONTESTO



1.

COMPONENTE STUDENTESCA



Componente Studentesca

1.1 Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere

Questo indicatore illustra la composizione di genere in base alla tipologia di corso (laurea triennale - LT; laurea magistrale/specialistica - LS/M e laurea a ciclo unico - LCU) e all'area di studio. Quest'ultima è individuata in base ai *Fields of research of education and training ISCED-F-2013* così come prescritto all'interno delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani".

I grafici rappresentano la segregazione orizzontale per la quale abbiamo certe aree a predominanza femminile come l'"Istruzione"; le "Discipline umanistiche e artistiche" e la "Sanità e assistenza sociale" e altre a maggioranza maschile come l'"ICT"; "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" e i "Servizi".

Si precisa che un corso di studi è segregato quando la percentuale di dato genere supera il 60% e, dunque, la percentuale dell'altro genere è al di sotto del 40%.

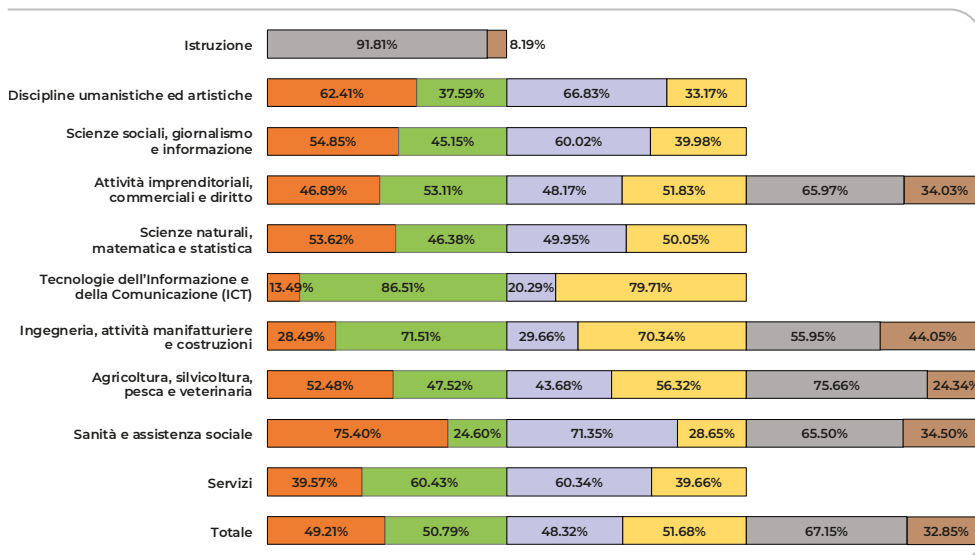
La segregazione orizzontale sopracitata non è una tendenza riscontrabile solo nell'Ateneo pisano ma è presente anche a livello nazionale ove è possibile, infatti, registrare una superiorità femminile nell'area "*Humanities and Arts*" con il 78,6% di iscritte e con il 27,4% di donne nell'area "*Engineering and technology*"¹.

1. Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2024, a cura del Ministero dell'Università e della Ricerca.

1.1a

Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere 2022/2023

Donne LT ■
Uomini LT ■
Donne LS/M ■
Uomini LS/M ■
Donne LCU ■
Uomini LCU ■

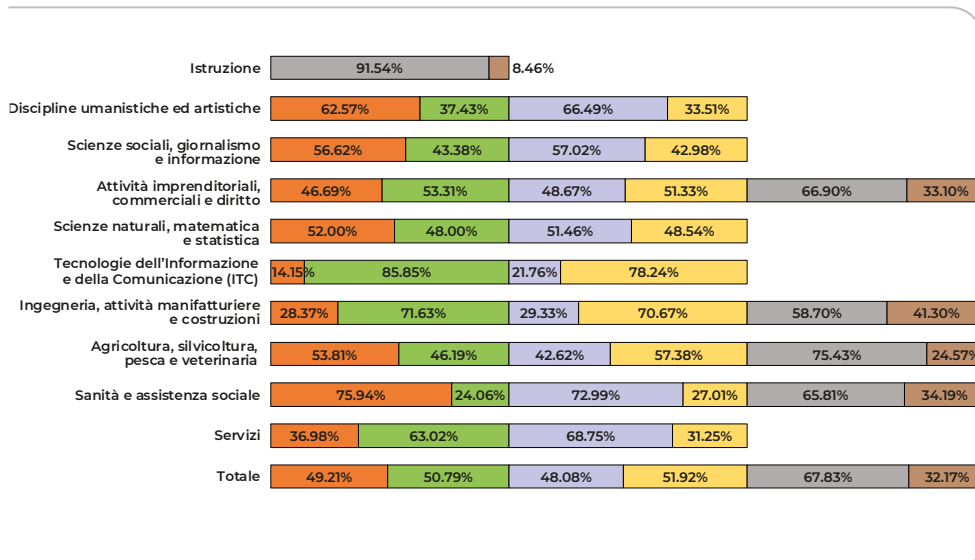


Fonte dati: Open Data MUR.

1.1b

Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere 2023/2024

Donne LT ■
Uomini LT ■
Donne LS/M ■
Uomini LS/M ■
Donne LCU ■
Uomini LCU ■



Fonte dati: Open Data MUR.

1.2 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea

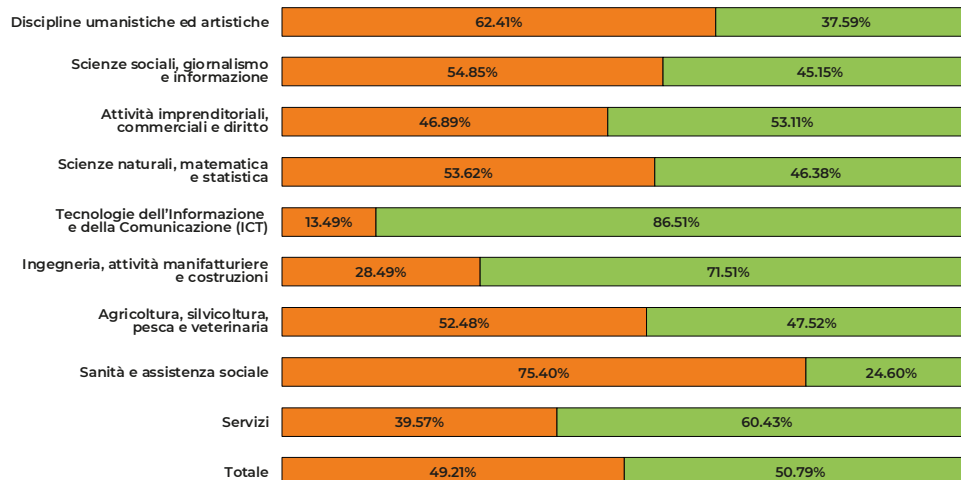
I grafici 1.2, ancora una volta, mostrano il noto fenomeno della segregazione orizzontale per il quale si registra la netta prevalenza femminile in aree come “Discipline umanistiche e artistiche” (63% di donne contro il 37% di uomini nel 2023) o “Sanità e assistenza sociale” (76% di donne e il 24% di uomini nel 2023) e in altre una maggioranza maschile come in “ICT” (86% di uomini e 14% di donne) e “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni” (72% di uomini e il 28% di donne).

Tali dati evidenziano la permanenza di stereotipi culturali che esercitano un’influenza nella scelta dei corsi di studio rispetto al genere. Il peso del portato culturale degli stereotipi è oggetto di particolare attenzione da parte della Commissione Europea, che all’interno dell’*European Strategy for Universities* (2022) invita le Università a promuovere azioni, misure e interventi per il raggiungimento del *Goal 5, Gender Equality*, dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. A livello nazionale si accolgono le direttive europee come, per esempio, con la legge 187/2023 che introduce la *Settimana nazionale delle discipline STEM* volta proprio a sensibilizzare le ragazze verso quelle discipline dove è scarsa la cittadinanza femminile e che offrono, tra l’altro, maggiori opportunità lavorative.

1.2a

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea 2022/2023

Donne LT ■
Uomini LT ■

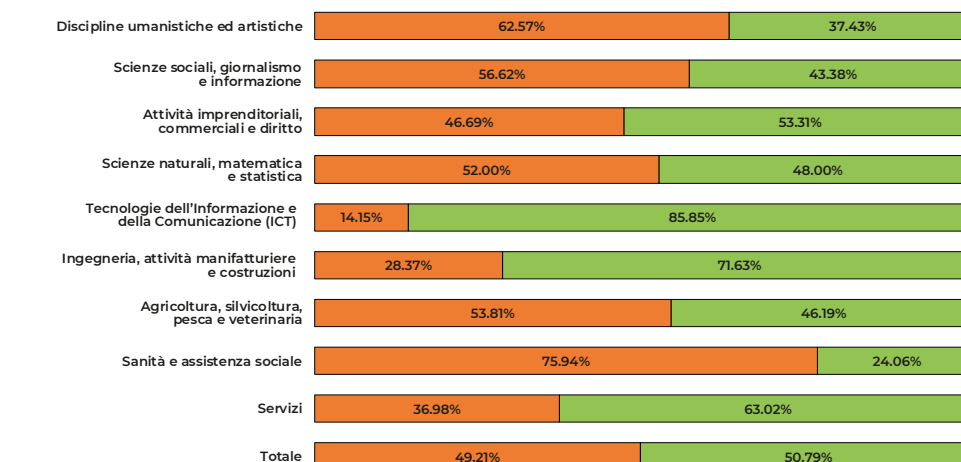


Fonte dati: Open Data MUR.

1.2b

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea 2023/2024

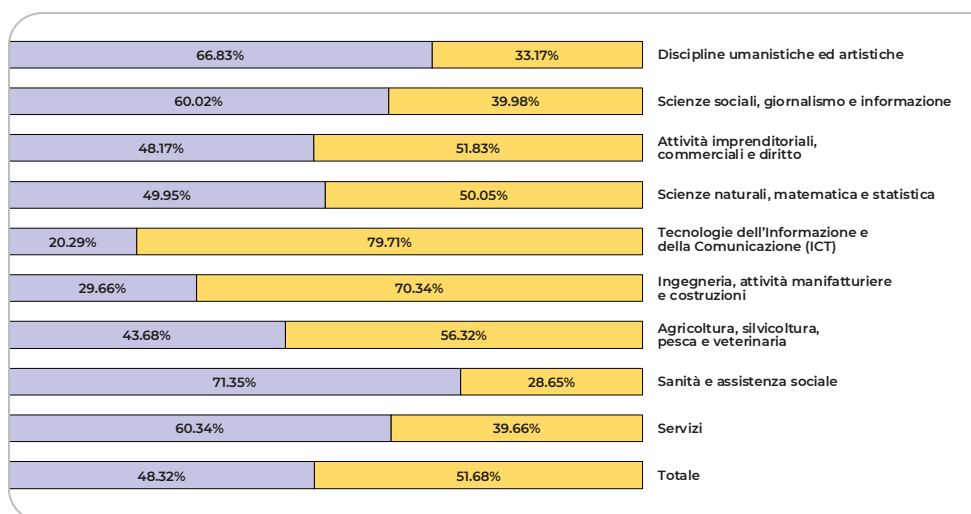
Donne LT ■
Uomini LT ■



Fonte dati: Open Data MUR.

1.3 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea Specialistica/Magistrale

I grafici 1.3 relativi alla distribuzione delle iscrizioni alle Lauree Specialistiche/Magistrali per area confermano la segregazione orizzontale già individuata nella distribuzione delle iscritte e degli iscritti ai corsi di Laurea Triennale, in particolare nell'area "ICT" con una presenza maschile pari al 78,24% (2023/2024); "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" con il 71% (2023/2024) di iscritti e si conferma la superiorità numerica femminile nelle aree delle "Discipline umanistiche ed artistiche" con il 66,49% (2023/2024), "Sanità e assistenza sociale" con il 73% (2023/2024) e Servizi con il 69% (2023/2024).



1.3a

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea Specialistica/Magistrale 2022/2023

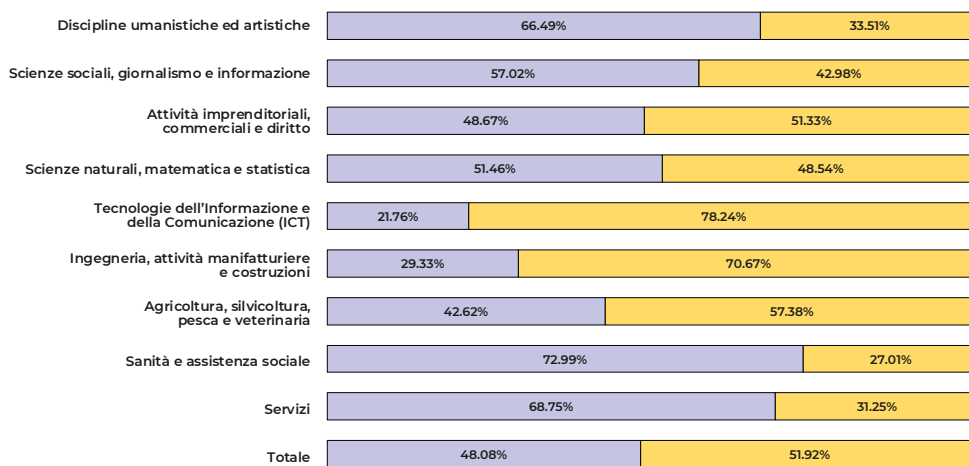
■ Donne LS/M
■ Uomini LS/M

Fonte dati: Open Data MUR.

1.3b

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea Specialistica/Magistrale 2023/2024

Donne LS/M ■
Uomini LS/M ■



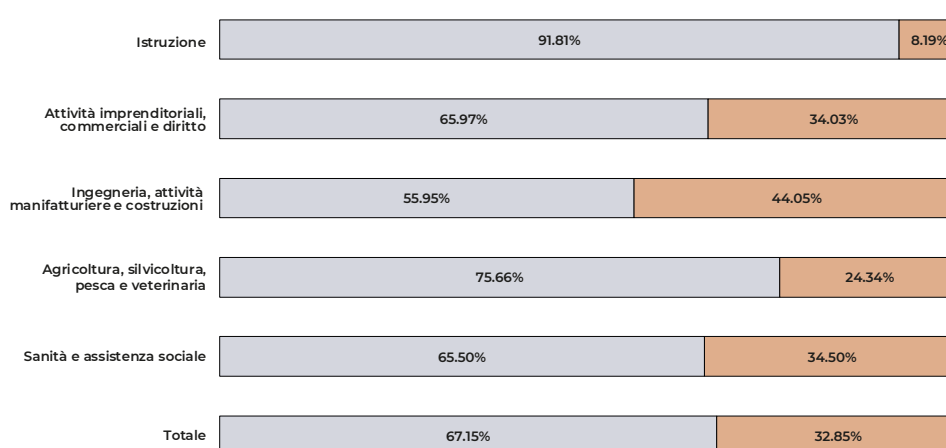
Fonte dati: Open Data MUR.

1.4 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea a Ciclo Unico

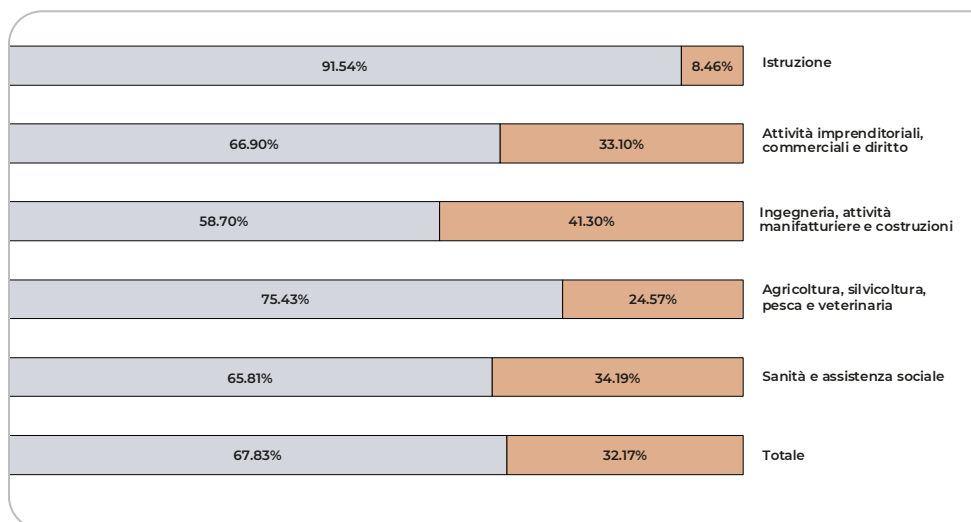
1.4a

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea a Ciclo Unico 2022/2023

Donne LCU ■
Uomini LCU ■



Fonte dati: Open Data MUR.

**1.4b**

Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea a Ciclo Unico 2022/2023

■ Donne LCU
■ Uomini LCU

Fonte dati: Open Data MUR.

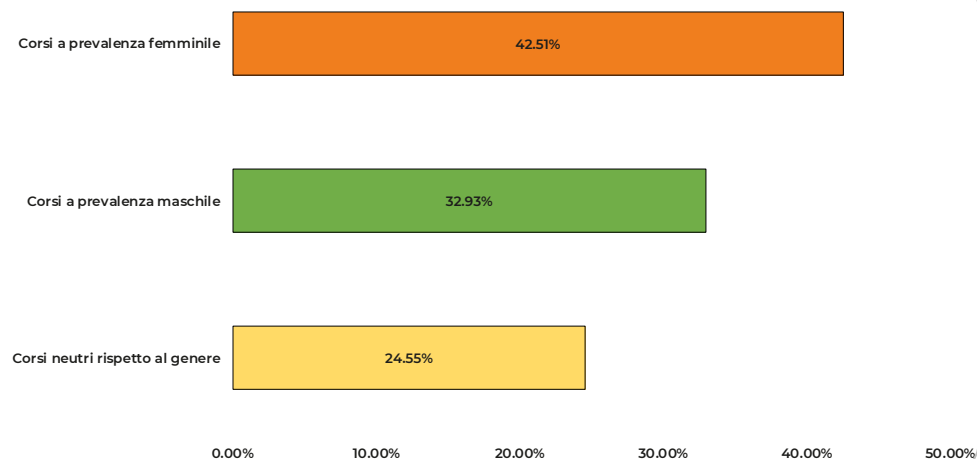
1.5 Percentuale di corsi di studio segregati

I grafici 1.5 illustrano la percentuale di corsi di studio a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e neutri rispetto al genere. Per corsi neutri s'intendono quelli in cui nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio. I corsi a prevalenza femminile, così come i corsi a maggioranza maschile, sono quelli in cui si registra una percentuale $\geq$ al 60% di un genere rispetto all'altro.

Come risulta evidente abbiamo, sia nel 2022/2023 che nel 2023/2024, un numero maggiore di corsi a prevalenza femminile.

1.5a

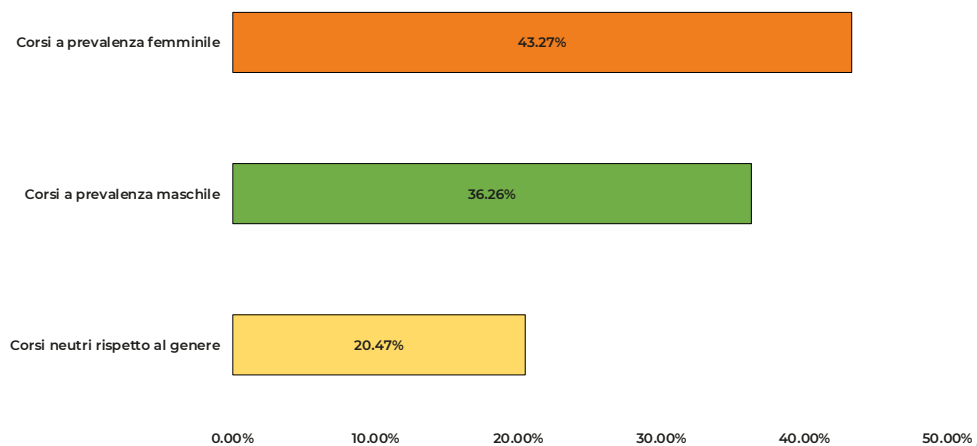
Percentuale di corsi di studio segregati 2022/2023



Fonte dati: Open Data MUR.

1.5b

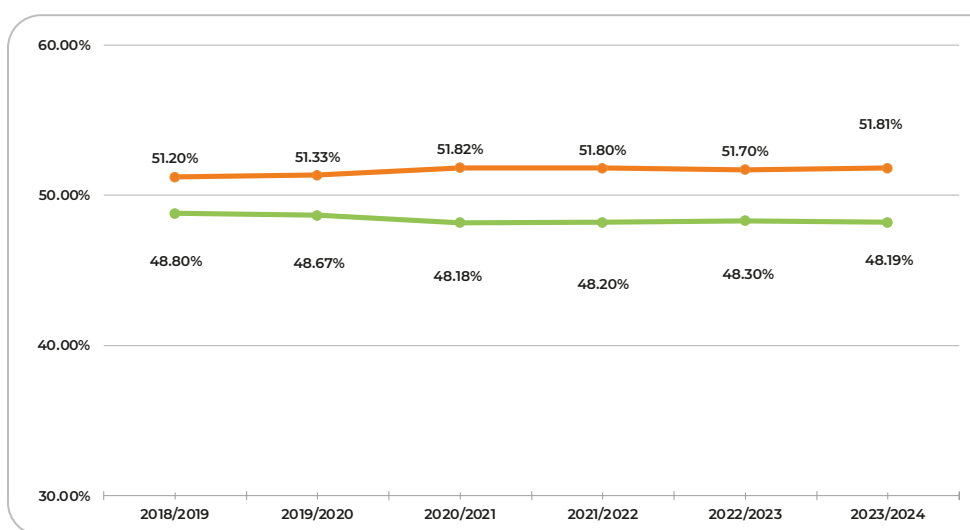
Percentuale di corsi di studio segregati 2023/2024



Fonte dati: Open Data MUR.

1.6 Serie storica componente studentesca per genere

In questo grafico si calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni per ciascuna annualità presa in esame. Dal confronto tra le annualità non si riscontrano particolari cambiamenti. Come precedentemente evidenziato è possibile registrare una superiorità femminile di circa 3 punti percentuali rispetto agli uomini, dato questo da collegare anche al noto fenomeno del *Glass Ceiling* per cui si registra una maggiore presenza femminile nella formazione con una progressiva diminuzione man mano che si progredisce nel percorso universitario.



1.6

Serie storica
componente
studentesca
per genere

Donne
Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.

1.7 Percentuale di iscritte/i per provenienza

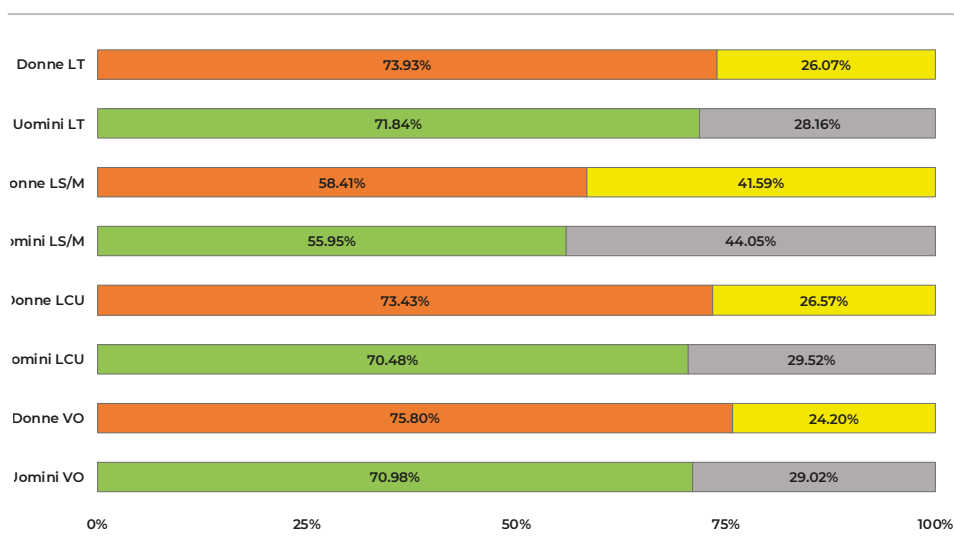
Si calcola in questo caso il valore assoluto di donne e uomini iscritti in base alla provenienza sul totale delle donne e uomini iscritti per ciascuna tipologia di corso

di studio. Dalla rappresentazione grafica, sia nel 2022/2023 che nel 2023/2024, la maggior parte delle/degli studenti proviene dalla stessa regione.

1.7a

Percentuale di iscritte/i per provenienza 2022/2023

Dalla stessa regione F ■
Da fuori regione F ■
Dalla stessa regione M ■
Da fuori regione M ■

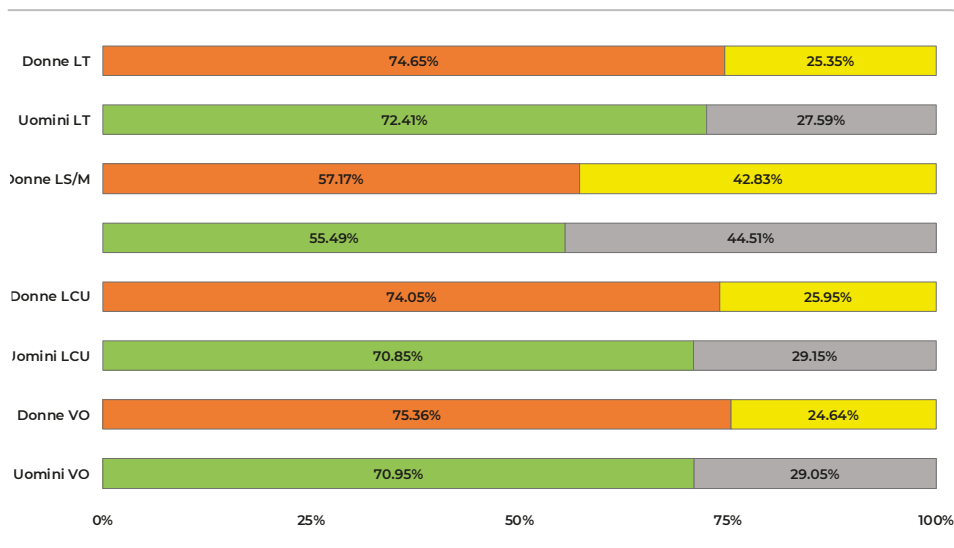


Fonte dati: Open Data MUR.

1.7b

Percentuale di iscritte/i per provenienza 2023/2024

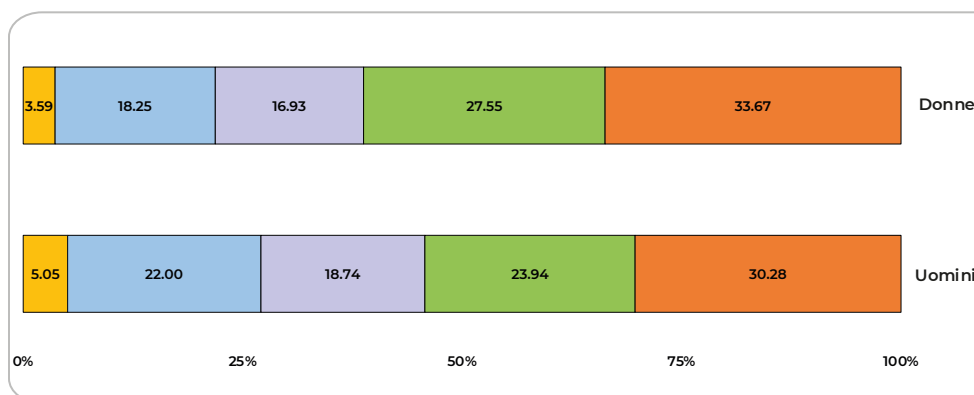
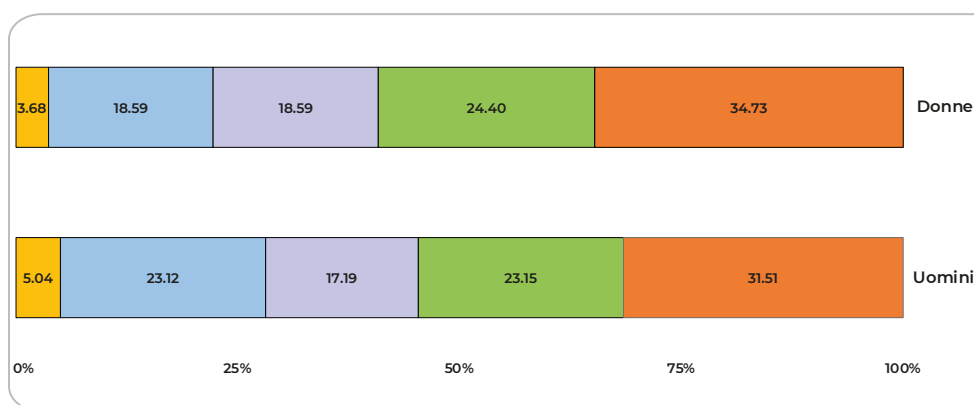
Dalla stessa regione F ■
Da fuori regione F ■
Dalla stessa regione M ■
Da fuori regione M ■



Fonte dati: Open Data MUR.

1.8 Laureate/i per fascia di voto

I grafici 1.8 illustrano la composizione percentuale di laureate e laureati per fascia di voto così come riportato nella legenda. La fascia di voto più alta vede una prevalenza di donne superare i colleghi di 3,39 punti percentuali (2023), tale gap di circa 3 punti percentuali (3,61) è presente anche nella fascia di voto compresa tra 106 e 110 (2023). Se nella fascia di voto compresa tra 101 e 105 il numero delle donne si attestava al 19% nel 2022, nel 2023 diminuisce di 2 punti percentuali, gli stessi punti percentuali di aumento del numero degli uomini nella medesima fascia di voto. La fascia in cui è possibile individuare una distanza maggiore tra uomini e donne (4 punti percentuali) è quella compresa tra 91 e 100.



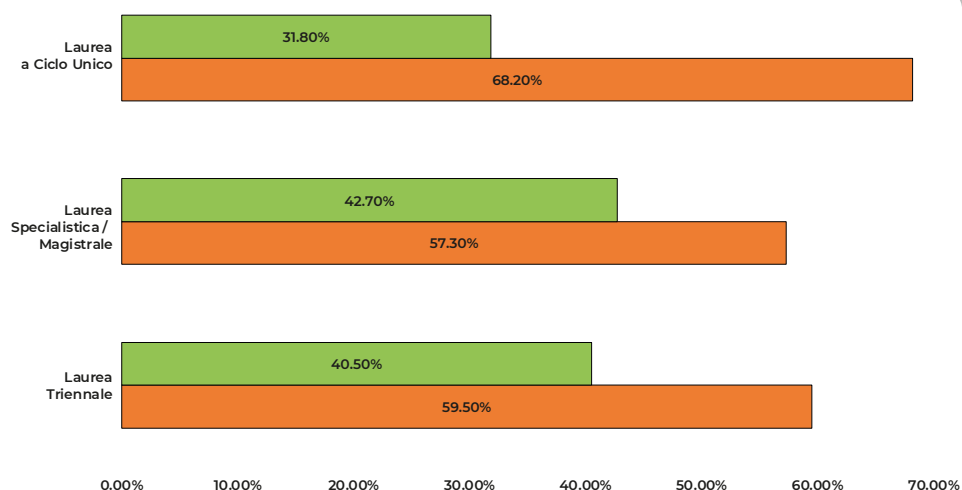
Fonte dati: Open Data MUR.

1.9 Percentuale laureate/i in corso

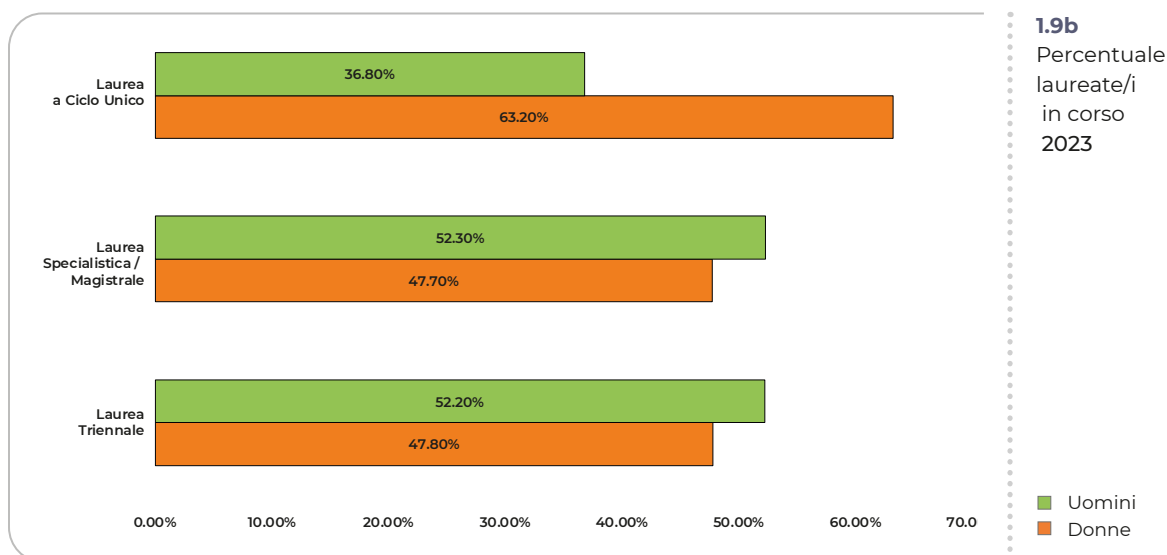
Qui si considera la *performance* negli studi delle/degli studenti focalizzandosi sui tempi di conseguimento della laurea (LCU, LS/M, LT). Le percentuali mostrate sono quelle di donne e uomini laureate/i in corso sul totale delle donne e uomini laureate/i nell'anno. Nel 2022 sono il 68,20% le studenti che hanno conseguito una Laurea a Ciclo Unico, valore percentuale che si abbassa al 63,20% nel 2023. La percentuale delle donne che hanno conseguito una Laurea Specialistica/Magistrale nel 2023 diminuisce di 9,6 punti percentuali che, al contrario, sono acquistati dagli uomini nello stesso anno. Si deve altresì porre in evidenza la diminuzione dal 2022 al 2023 della percentuale di laureate triennali pari all'11,7%.

1.9a
Percentuale
laureate/i
in corso
2022

Uomini ■
Donne ■



Fonte dati: Almalaurea.



Fonte dati: Almalaurea.

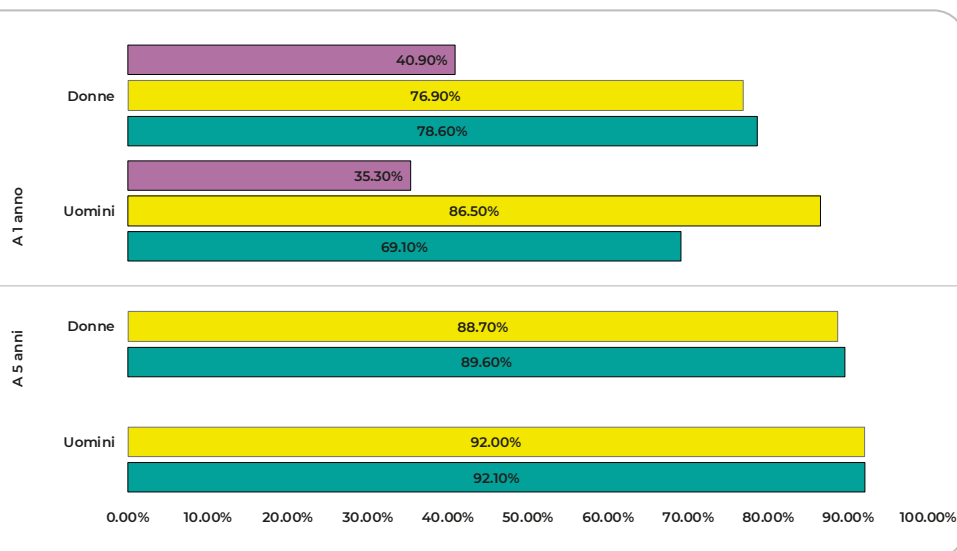
1.10 Tasso di occupazione delle/dei laureate/i

Questo indicatore analizza la condizione lavorativa delle laureate e dei laureati a distanza di 1 anno e di 5 anni dal conseguimento del titolo. È possibile osservare che il tasso di occupazione a 5 anni di donne e uomini con Laurea Specialistica/Magistrale non presenta differenze significative: abbiamo infatti il tasso di occupazione delle laureate alla LS/M del 90,10% e quello dei colleghi del 90,90% (2023). Anche per quanto riguarda le/i laureate/i alla LCU non si registra un grande scarto percentuale: 91,70% è il tasso di occupazione a 5 anni delle donne mentre quello degli uomini è del 91,10% (2023). Da porre in evidenza è il maggiore tasso di occupazione delle laureate triennali a 1 anno dal conseguimento del titolo rispetto agli uomini: nel 2022 il tasso delle donne è pari al 41% mentre quello degli uomini del 35%, nel 2023 si mantiene la superiorità femminile ma si registra, per entrambi i generi, una diminuzione del tasso (40% donne e 33,50% uomini).

1.10a

Tasso di occupazione delle/dei laureate/i 2022

Laurea Triennale
Laurea Specialistica /Magistrale
Laurea a Ciclo Unico

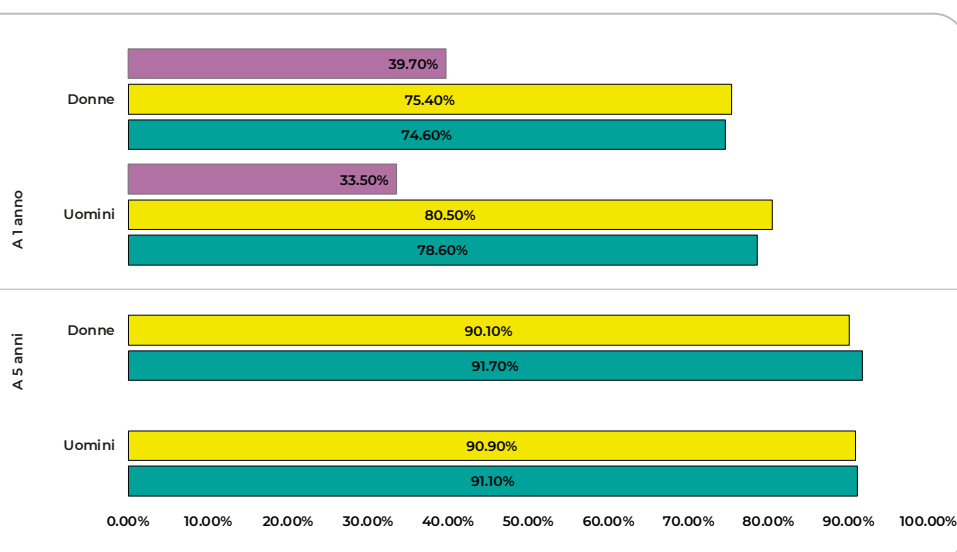


Fonte dati: Almalaurea.

1.10b

Tasso di occupazione delle/dei laureate/i 2023

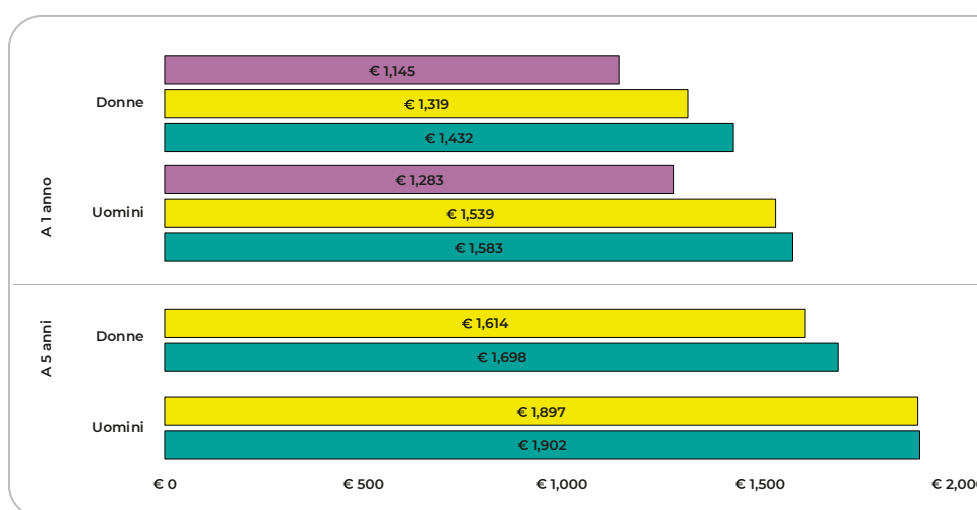
Laurea Triennale
Laurea Specialistica /Magistrale
Laurea a Ciclo Unico



Fonte dati: Almalaurea.

1.11 Retribuzione mensile netta delle/dei laureate/i a 1 anno e a 5 anni dalla laurea

Questo indicatore analizza la retribuzione mensile media delle persone occupate a 1 anno e 5 anni dalla laurea (LT, LS/M, LCU). Nelle annualità prese in considerazione si deve prendere atto del *Gender Pay Gap* a svantaggio delle donne.



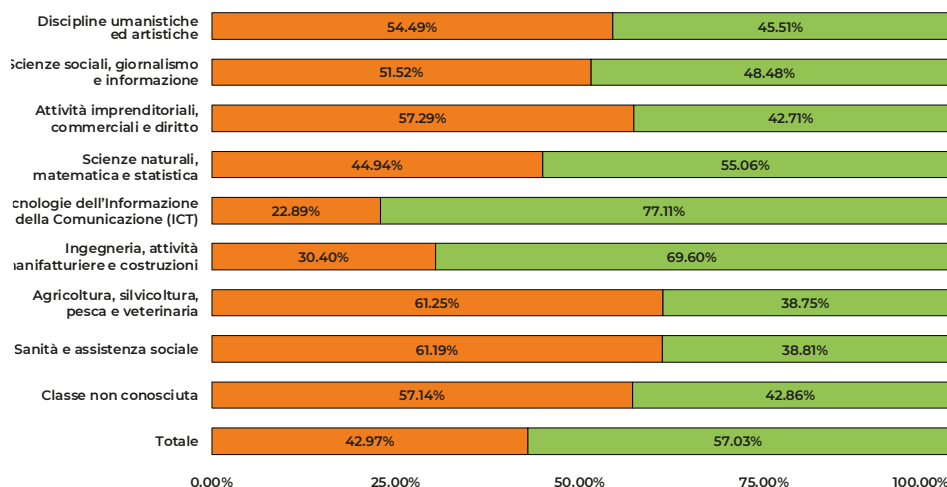
1.12 Percentuale di iscritte/i ai corsi di Dottorato

I grafici 1.12 illustrano la percentuale di donne e uomini sul totale delle iscrizioni ai corsi di Dottorato per area di studio. In questo caso si rimarca la segregazione orizzontale in "ICT" e "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" dove abbiamo una predominanza maschile e quella femminile in "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" e "Sanità e assistenza sociale". Se nei grafici 1.1, 1.2 e 1.3 si registra una netta prevalenza femminile nelle aree delle "Discipline umanistiche ed artistiche" e della "Sanità e assistenza sociale" con percentuali che superano il 60%, nei grafici 1.12 vediamo che tali percentuali subiscono una riduzione ravvisabile in particolare nell'area delle "Discipline umanistiche ed artistiche" (nel 2023/2024 sono 54,23% le donne iscritte al Dottorato, il 63% le donne iscritte alle Lauree Triennali e il 66,49% le iscritte alle Lauree Specialistiche/Magistrali).

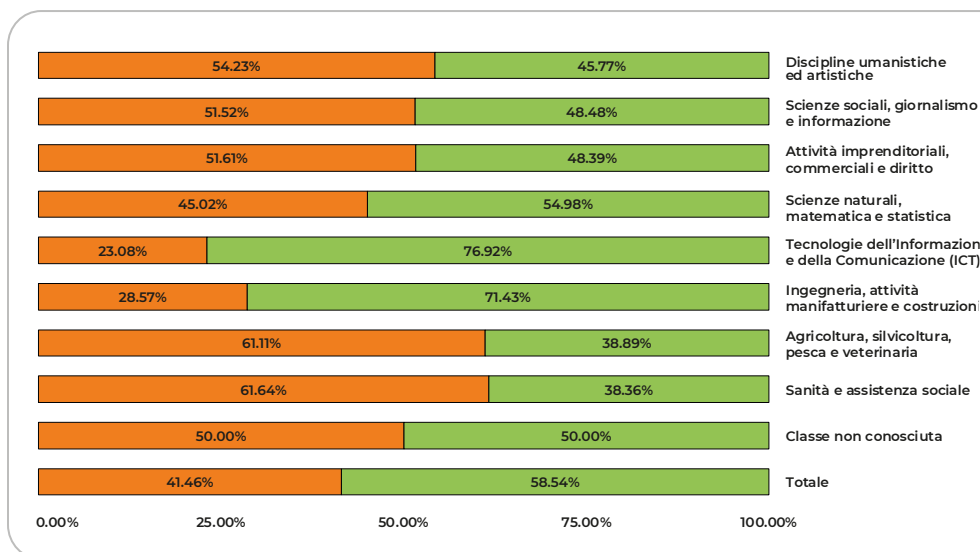
1.12a

Percentuale di
iscritte/i ai corsi
di Dottorato
2022/2023

Donne ■
Uomini ■



Fonte dati: Open Data MUR.



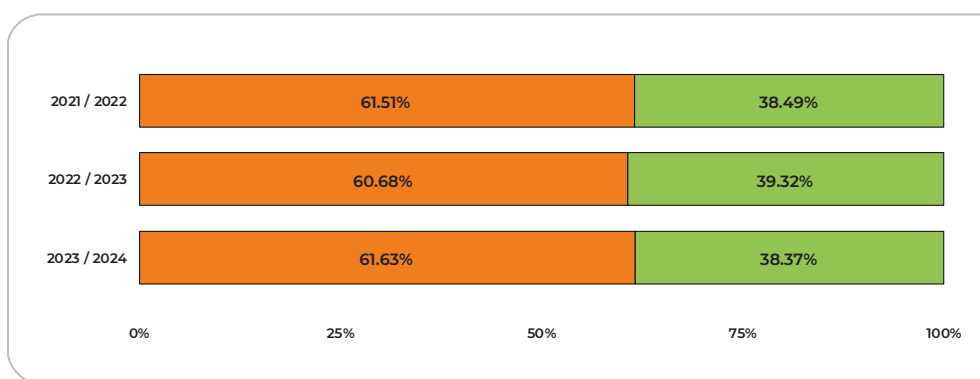
Fonte dati: Open Data MUR.

1.12b
Percentuale di iscritte/i ai corsi di Dottorato 2023/2024

Donne
Uomini

1.13 Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione

Questo indicatore calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni. Come è chiaramente rappresentato vediamo che le percentuali dal 2021/2022 al 2023/2024 non registrano dei cambiamenti sostanziali, confermando una maggiore percentuale di iscritte alle scuole di specializzazione rispetto gli uomini.



Fonte dati: Open Data MUR.

1.13
Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione

Donne
Uomini

2.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



Personale Docente e Ricercatore

2.1 Composizione per genere e ruolo

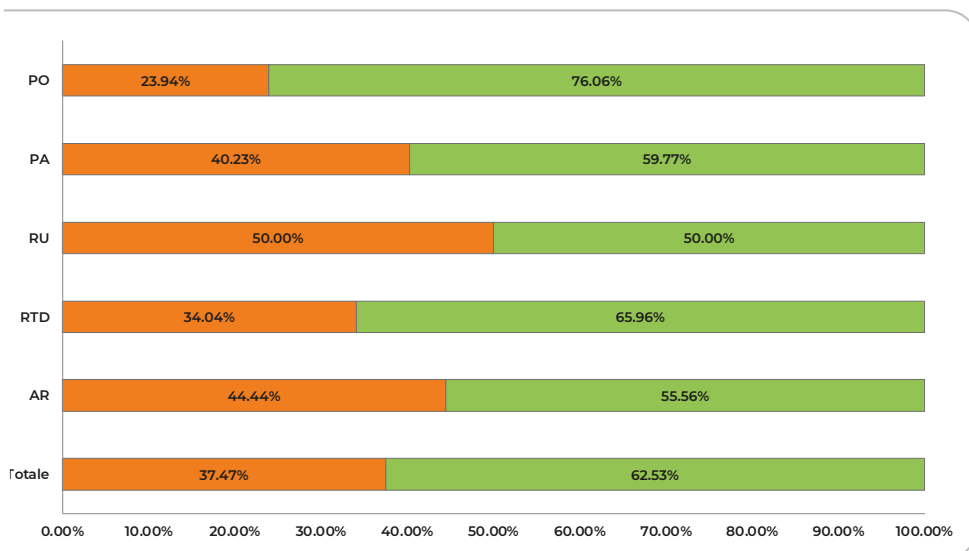
I grafici 2.1 sulla "Composizione del personale docente per genere e ruolo" rappresentano il valore assoluto di donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (PO, PA, RU, RTD, AR) espresso in percentuale.

Dal confronto delle annualità prese in esame vediamo confermarsi una sottorappresentazione femminile in quasi tutti i ruoli. Le percentuali più elevate di donne si individuano nelle fasce più basse della carriera accademica tra le posizioni di assegnista di ricerca e RTD mentre gli uomini hanno percentuali nettamente superiori nella prima fascia. Vale la pena tenere in considerazione il totale delle donne in tutti i ruoli rispetto al totale degli uomini in tutti i ruoli che è nettamente inferiore. Tale dato mette in luce l'inferiorità numerica femminile in ambito accademico e ci fa chiedere quali siano gli ostacoli che persistono a rallentare la piena cittadinanza femminile nelle carriere accademiche.

2.1a

Composizione
personale
docente per
genere e ruolo
2022

Uomini ■
Donne ■

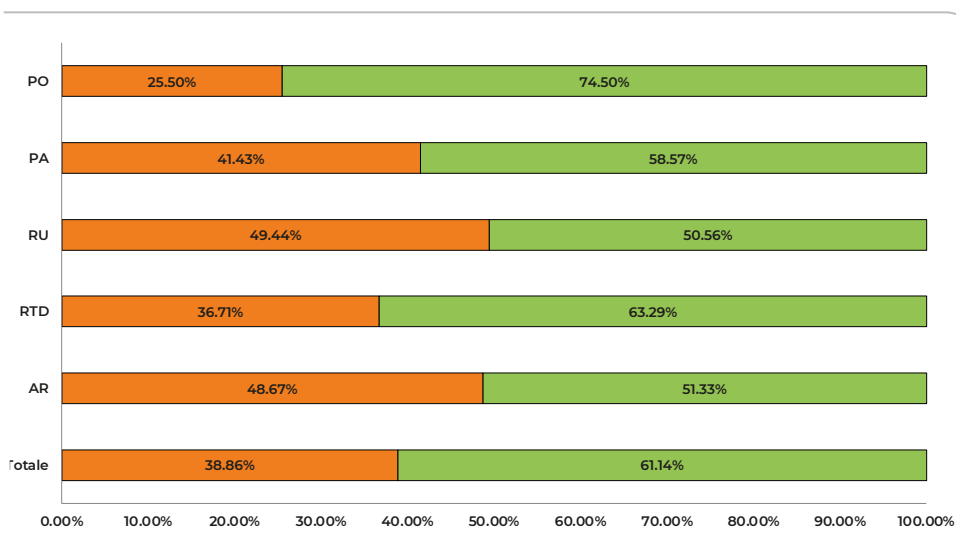


Fonte dati: Open Data MUR.

2.1b

Composizione
personale
docente per
genere e ruolo
2023

Uomini ■
Donne ■

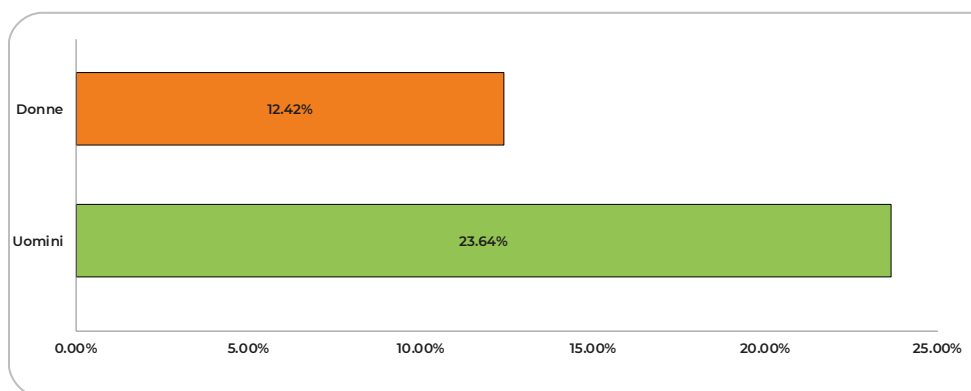


Fonte dati: Open Data MUR.

2.2 Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere

I grafici 2.2 mostrano la percentuale di ordinarie sul numero totale di donne nel personale docente e ricercatore e la percentuale di ordinari sul numero totale di uomini nel personale docente e ricercatore.

Come illustrato dai grafici, sebbene si riscontri un aumento del numero di ordinarie e ordinari dal 2022 al 2023, è netta la prevalenza maschile.

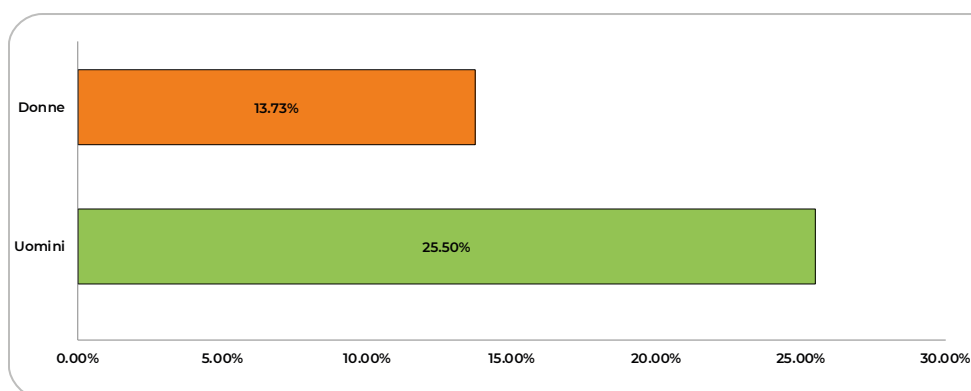


2.2a

Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere 2022

■ Donne
■ Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.



2.2b

Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere 2023

■ Donne
■ Uomini

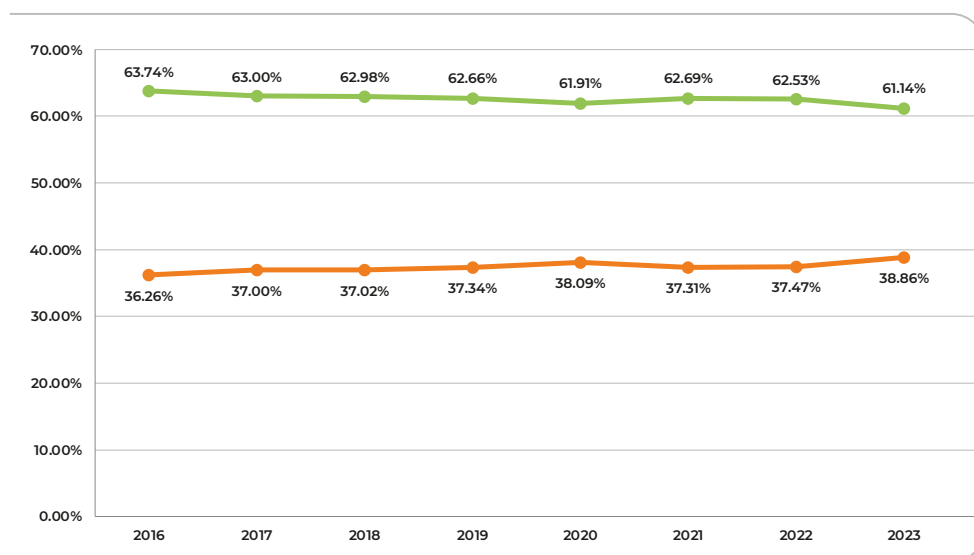
Fonte dati: Open Data MUR.

2.3 Serie storica del personale docente e ricercatore

Dal confronto tra le annualità prese in esame, come mostrato dal grafico 2.3, le percentuali sia maschili che femminili cambiano di poco. Si sottolinea che dal 2016 al 2023 la percentuale di donne è aumentata del 2,60% per contro quella maschile è diminuita del 2,60%.

2.3
Serie storica
del personale
docente e
ricercatore

Uomini ■
Donne ■

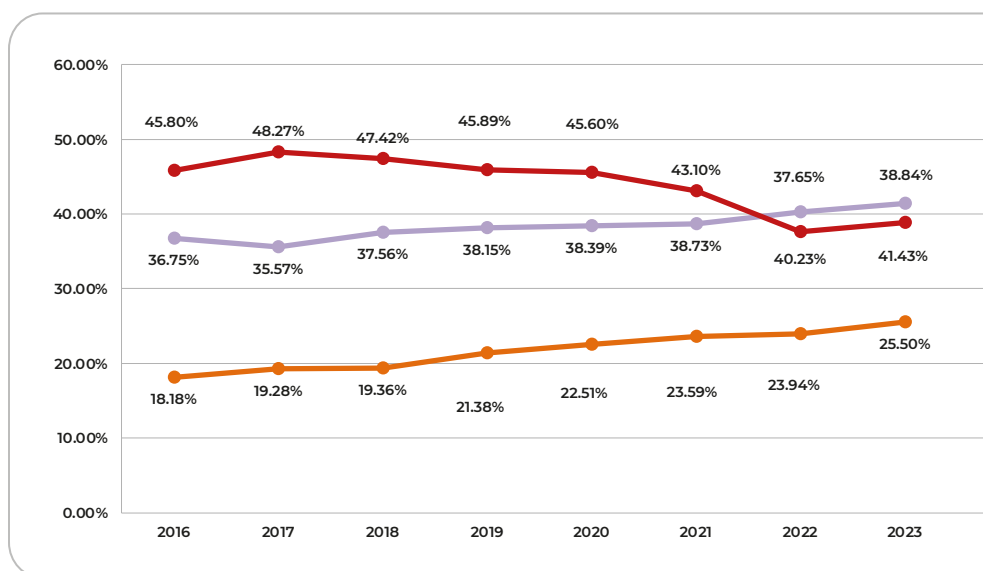


Fonte dati: Open Data MUR.

2.4 Serie storica delle donne per ruolo

Il grafico 2.4 rappresenta la percentuale di donne in ciascun ruolo: GRADE A (prima fascia), GRADE B (seconda fascia) e GRADE C (personale ricercatore) così come riporta la tab. B.3 "Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente" delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" della CRUI.

Così come riportato dal grafico, è possibile registrare una diminuzione del numero delle ricercatrici nel 2023 rispetto al 2016 e un aumento delle associate e ordinarie.



2.4

Serie storica delle donne per ruolo

Fonte dati: Open Data MUR.

2.5 Serie storica per GRADE A, B e C

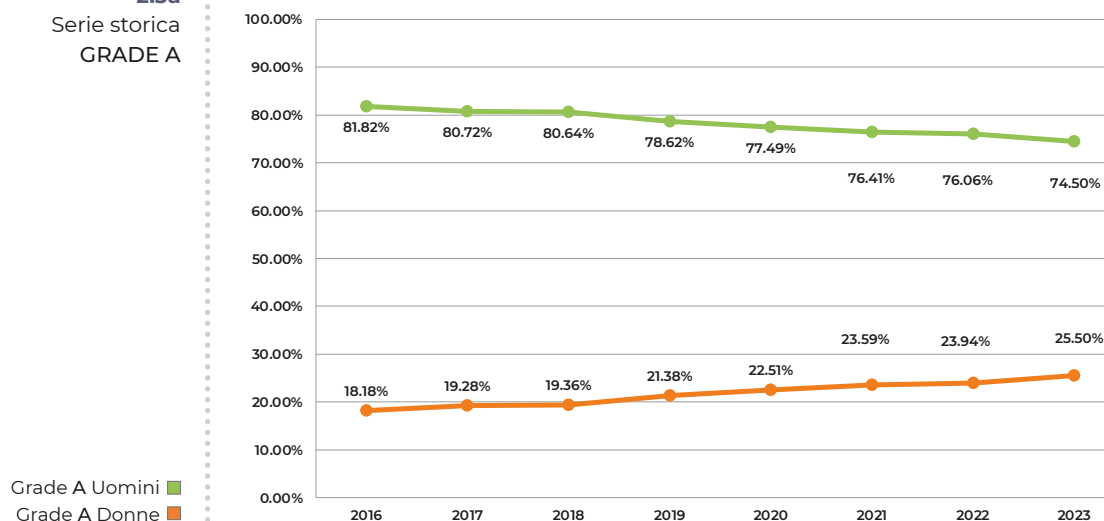
Il confronto percentuale tra ordinarie e ordinari dal 2016 al 2023 mostra come la percentuale delle ordinarie abbia conosciuto un aumento nel periodo preso in esame – dal 18,18% del 2016 al 25,50% del 2023, mentre la percentuale di ordinari ha visto una diminuzione: dall'82% del 2016 al 74,5% del 2023.

Anche dal confronto percentuale tra associate e associati è possibile riscontrare una tendenza simile: a fronte dell'aumento di associate – 41,43% nel 2023 rispetto al 37% del 2016 – si riscontra una diminuzione degli associati che passano dal 63,25% nel 2016 al 59% nel 2023.

Nel caso del personale ricercatore invece gli uomini hanno conosciuto un aumento passando dal 54,20% nel 2016 al 61,16% nel 2023. La percentuale delle ricercatrici è invece diminuita passando dal 46% del 2016 al 39% del 2023.

2.5a

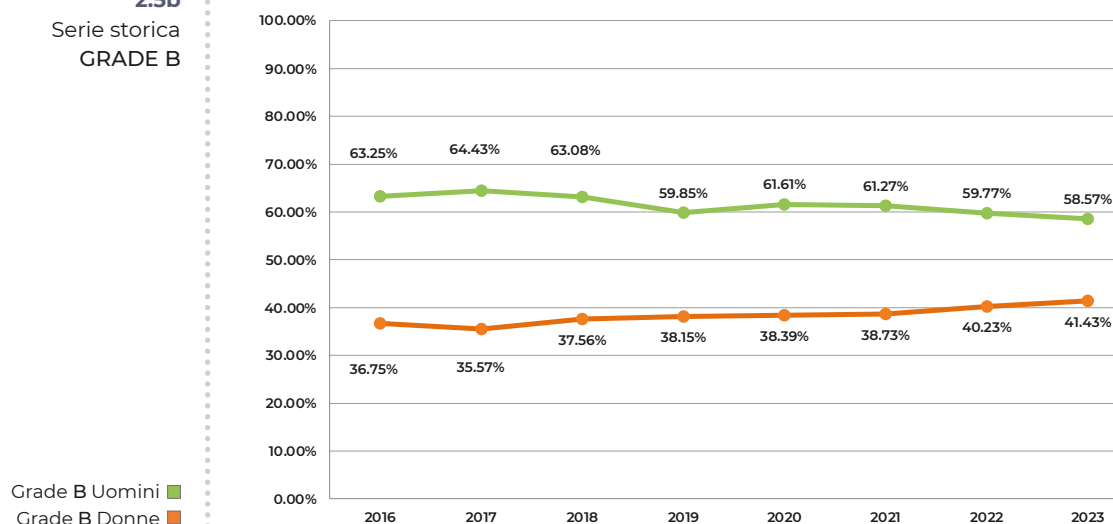
Serie storica
GRADE A



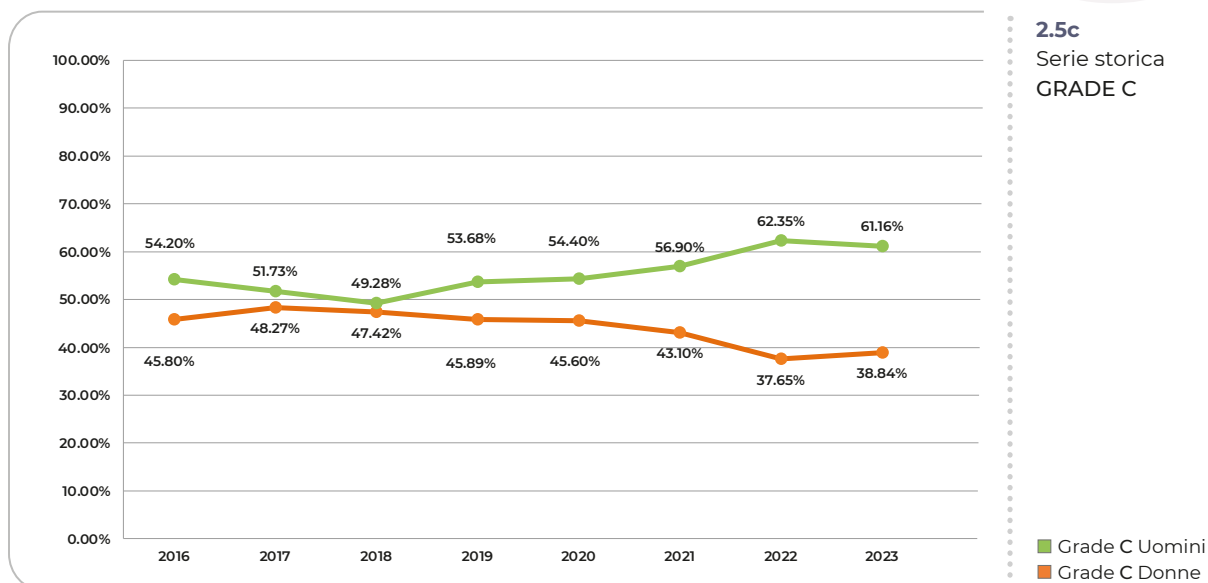
Fonte dati: Open Data MUR.

2.5b

Serie storica
GRADE B



Fonte dati: Open Data MUR.



Fonte dati: Open Data MUR.

2.6 Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età

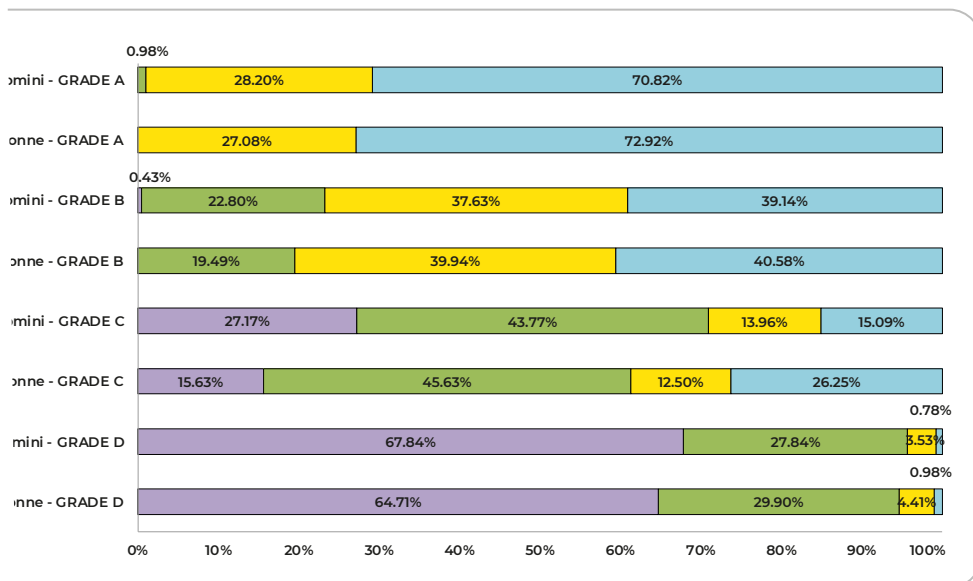
I grafici 2.6 sulla “Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età” rappresentano il confronto (relativo alle annualità 2022 e 2023) tra la percentuale di uomini e donne in base al GRADE A, B, C e D (I fascia, II fascia, personale ricercatore e titolari di assegno di ricerca) e alle fasce di età così come riportato in legenda.

Qui le percentuali sono calcolate rispetto al totale dello stesso genere in quel dato ruolo e quindi una percentuale riferita a un genere, in un dato ruolo e in una specifica fascia di età non tende a distaccarsi con scarti significativi rispetto all’altro genere in un dato ruolo e in una specifica fascia di età.

2.6a

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età - 2022

Minore di 34 anni
Tra 35 e 44 anni
Tra 45 e 54 anni
Maggiore di 54 anni

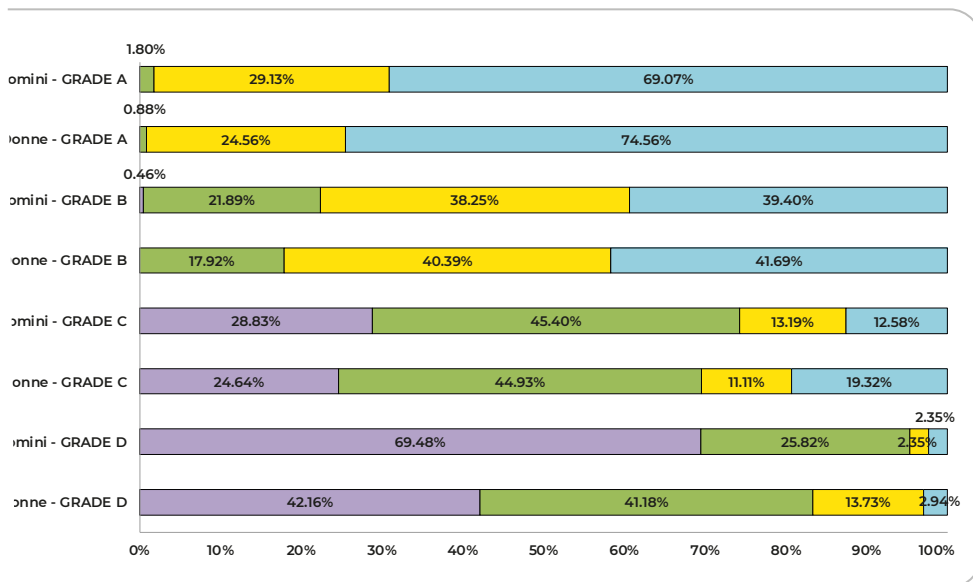


Fonte dati: Open Data MUR.

2.6b

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età - 2023

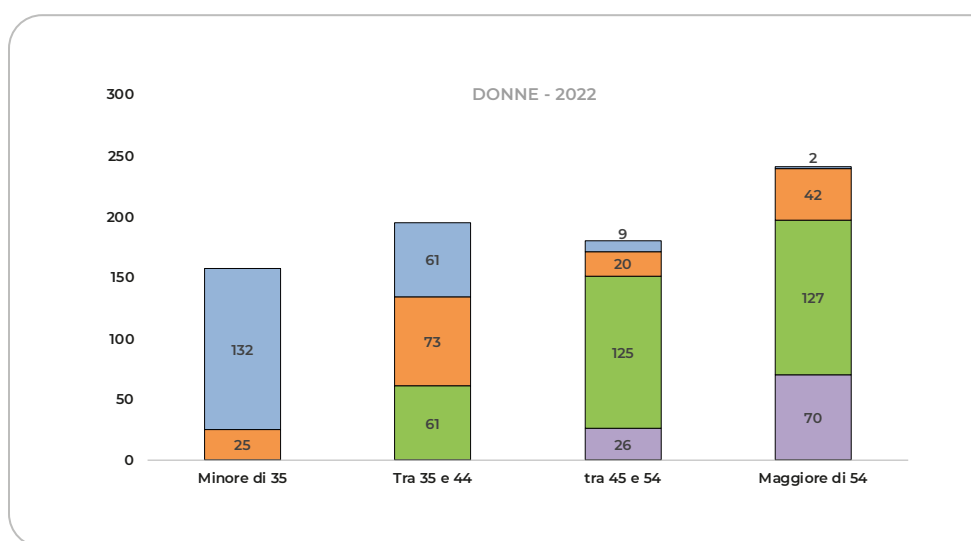
Minore di 34 anni
Tra 35 e 44 anni
Tra 45 e 54 anni
Maggiore di 54 anni



Fonte dati: Open Data MUR.

2.7 Distribuzione delle docenti e ricercatrici per fasce di età

I grafici 2.7 rappresentano un focus sulla distribuzione, in termini di numeri assoluti, delle docenti per GRADE e fasce di età. Nel 2022 è possibile riscontrare i numeri più elevati nella fascia di età minore di 35 anni nel GRADE D con un valore pari a 132 unità, a seguire nel GRADE B con 127 unità nella fascia di età maggiore di 54 anni, nel GRADE B con 125 unità nella fascia di età compresa tra 45 e 54 anni e infine nel GRADE C nella fascia di età compresa tra 35 e 44 anni con 73 unità. Nel 2023 si confermano i valori più elevati nei GRADE B nella fascia di età tra 45 e 54 anni (124 unità) e nella fascia di età maggiore di 54 anni (128 unità).

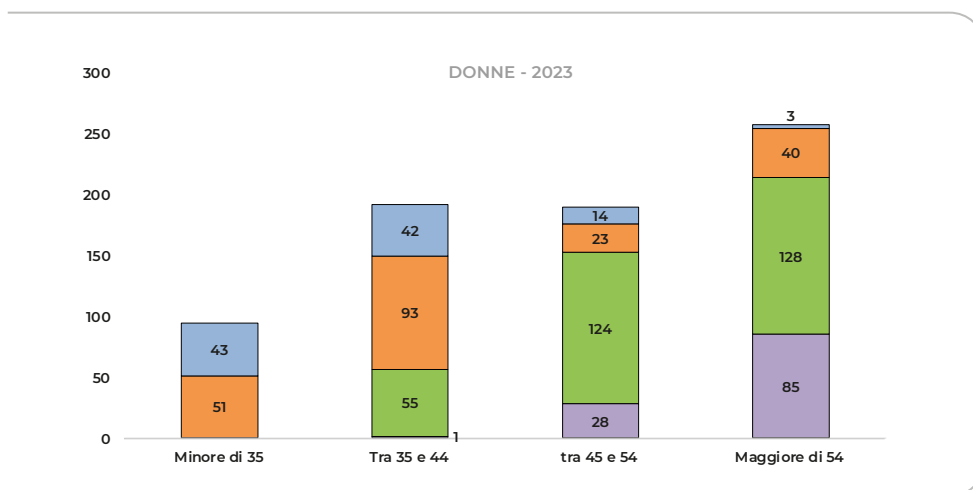


Fonte dati: Open Data MUR.

2.7b

Distribuzione delle docenti e ricercatrici per fasce di età 2023

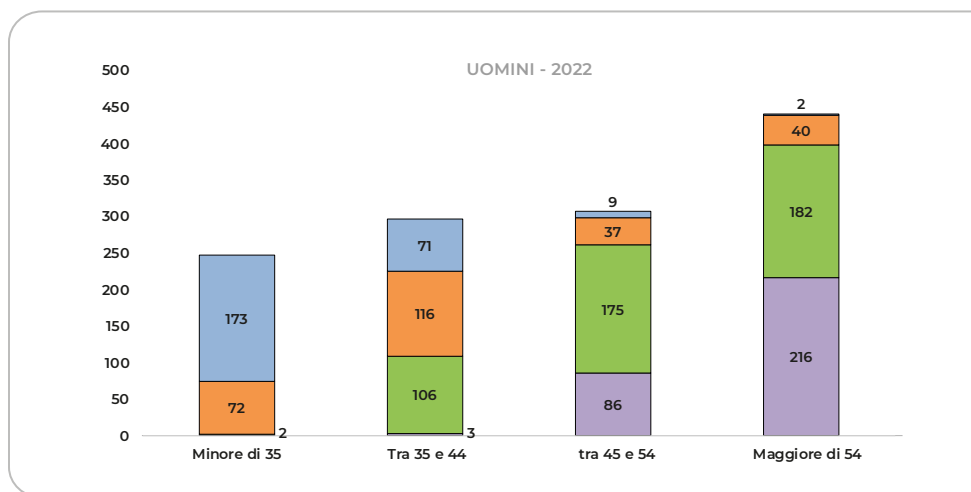
GRADE D
GRADE C
GRADE B
GRADE A



Fonte dati: Open Data MUR.

2.8 Distribuzione dei docenti e ricercatori per fasce di età

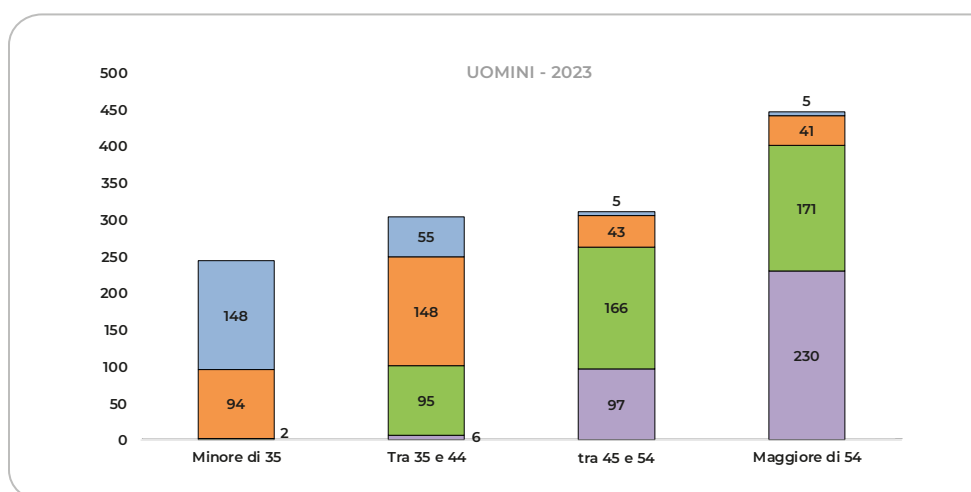
I grafici 2.8, come i grafici 2.7, analizzano la distribuzione del genere maschile per GRADE e fasce di età nel 2022 e 2023. Il valore più alto è possibile individuarlo nel numero di ordinari di età maggiore di 54 anni (nel 2022, 216 unità e nel 2023, 230 unità) e a seguire nella II fascia nell'età maggiore di 54 anni con 182 unità nel 2022 e 171 unità nel 2023.



Fonte dati: Open Data MUR.

2.8a

Distribuzione dei docenti e ricercatori per fasce di età 2022



Fonte dati: Open Data MUR.

2.8b

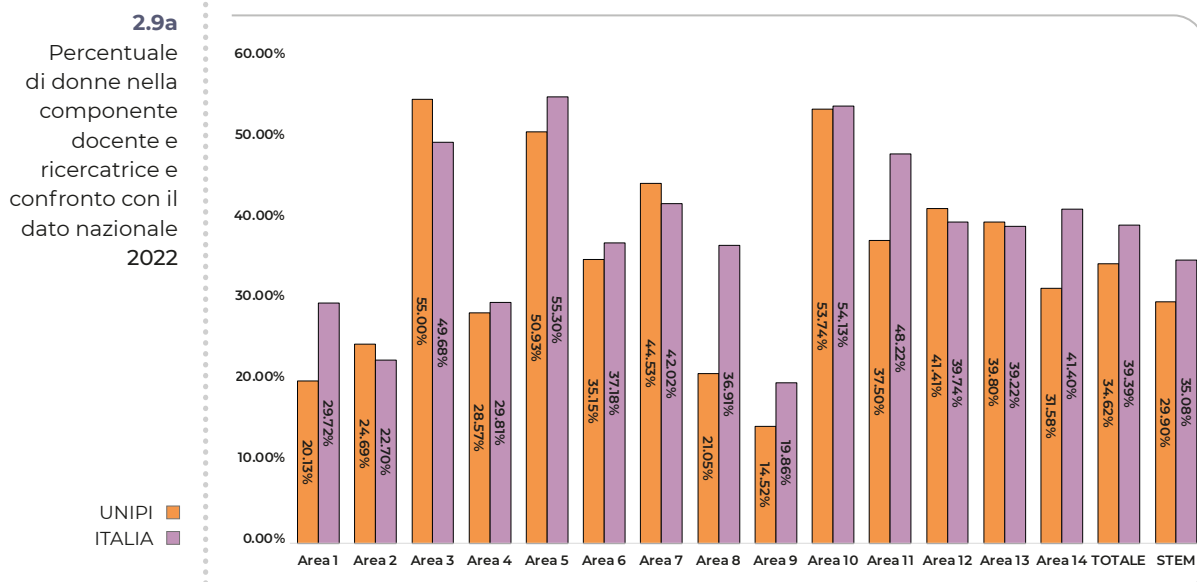
Distribuzione dei docenti e ricercatori per fasce di età 2023

2.9 Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale

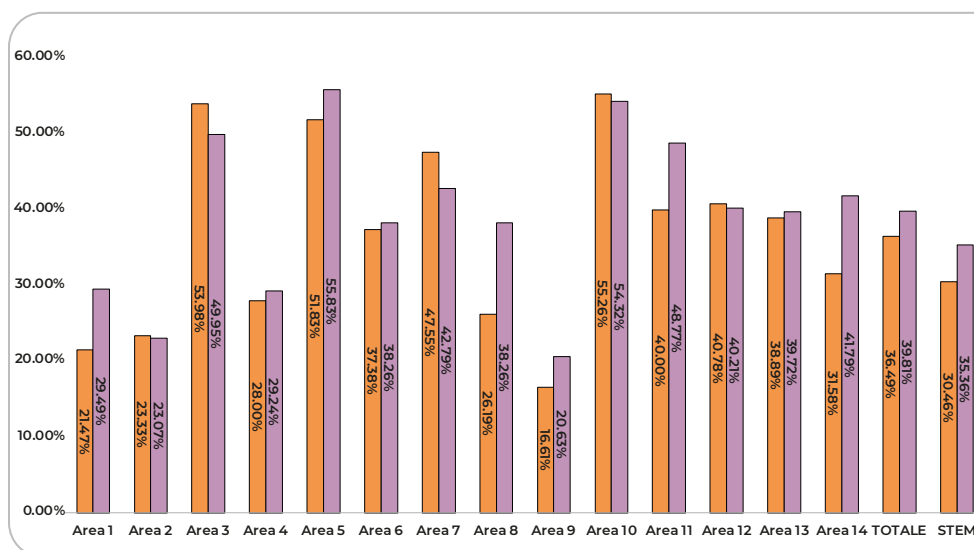
I grafici 2.9 illustrano la percentuale delle docenti e ricercatrici dell'Università di Pisa nelle annualità 2022 e 2023 ponendole a confronto con il dato nazionale riferito ai medesimi anni.

Senza doversi soffermare su ogni percentuale già rappresentata graficamente, è possibile porre in evidenza le aree in cui il valore percentuale di Unipi è inferiore rispetto al dato nazionale: area 1 (Scienze matematiche e informatiche), area 4 (Scienze della terra), area 5 (Scienze biologiche), area 6 (Scienze mediche), area 8 (Ingegneria civile e Architettura), area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e area 14 (Scienze politiche e sociali).

Anche in ambito STEM si registra un valore percentuale nazionale superiore a quello dell'Università di Pisa in entrambe le annualità prese in esame.



Fonte dati: Open Data MUR.



2.9b

Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale 2023

■ UNIP
■ ITALIA

Fonte dati: Open Data MUR.

Nella tabella di sotto si riporta la classificazione delle 14 aree CUN.

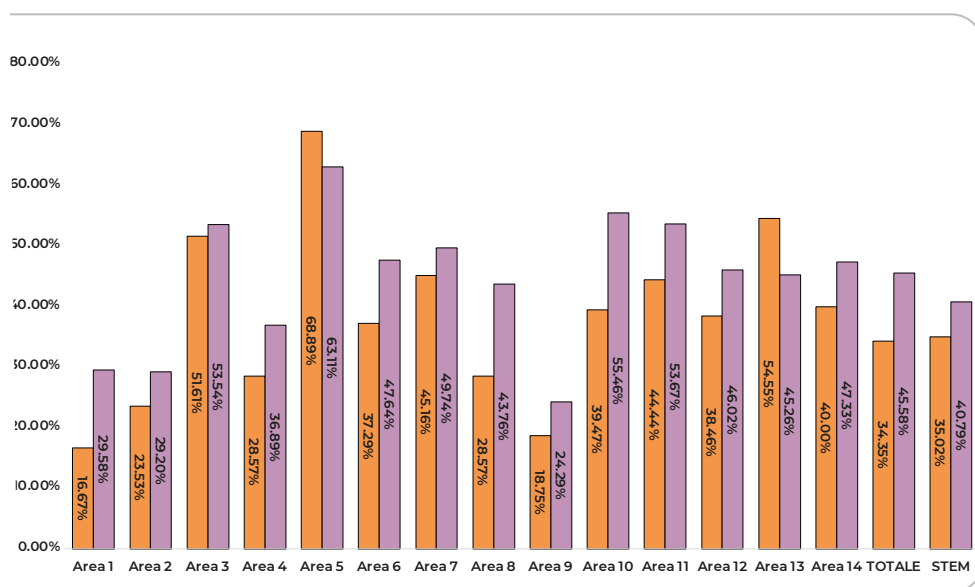
Legenda	Classificazione 14 aree CUN
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico - letterarie e storico - artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

2.10 Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale

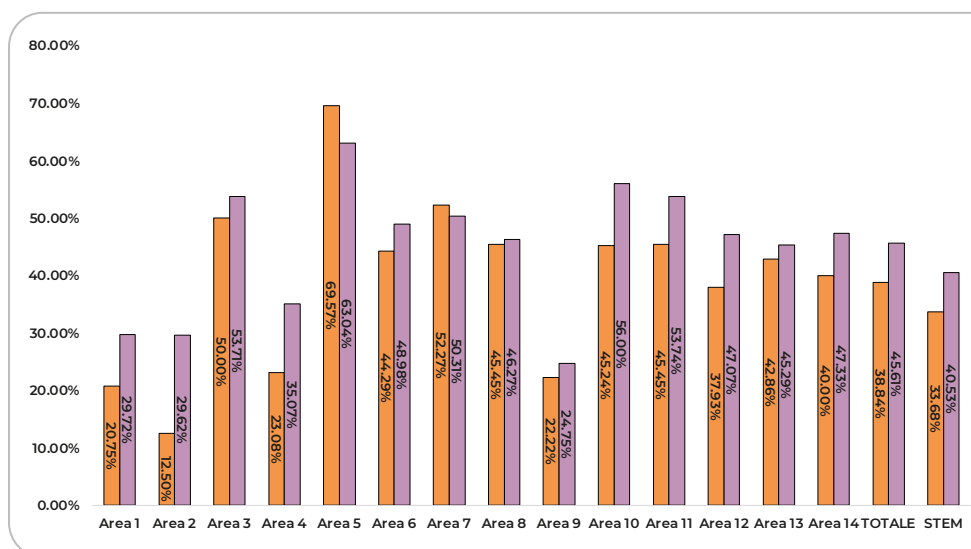
I grafici 2.10 spostano il focus specificatamente sulle ricercatrici dell'Università di Pisa negli stessi anni a confronto con il valore percentuale italiano. Come i precedenti grafici (2.9), anche questi vedono un valore percentuale superiore a livello nazionale rispetto a quello locale eccetto che nelle aree: 5 (Scienze biologiche) e 7 (Scienze agrarie e veterinarie) nel 2023, mentre nel 2022 si confermano l'area 5 e la 13 (Scienze economiche e statistiche).

2.10a
Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale 2022

RU + RTD UNIFI
RU + RTD ITALIA



Fonte dati: Open Data MUR.



2.10b

Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale 2023

■ RU + RTD UNIPi
■ RU + RTD ITALIA

Fonte dati: Open Data MUR.

2.11 Percentuale di professoresse associate a Unipi e confronto con il dato nazionale

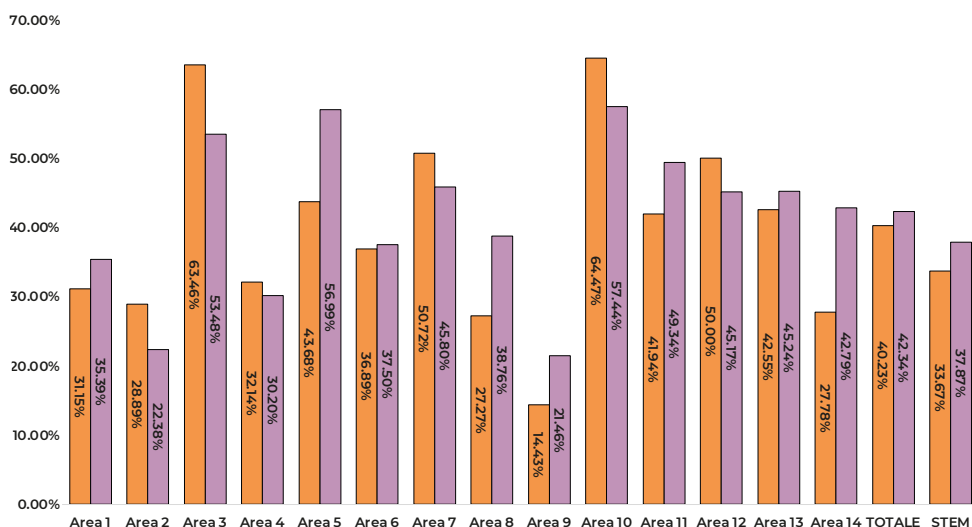
I grafici 2.11 proseguono nella medesima analisi prendendo però in esame le docenti di II fascia.

Come è illustrato dai grafici, nel 2023 sono 7 su 14 le aree in cui è possibile riscontrare una percentuale di professoresse associate maggiore rispetto al dato nazionale (nel 2022 erano 6). Se si considera l'ambito STEM, sia nel 2022 che nel 2023, si registra una presenza femminile a livello locale inferiore a quella nazionale.

2.11a

Percentuale di
professoresshe
associate a Unipi
e confronto con
il dato nazionale
2022

PA UNIPi
PA ITALIA

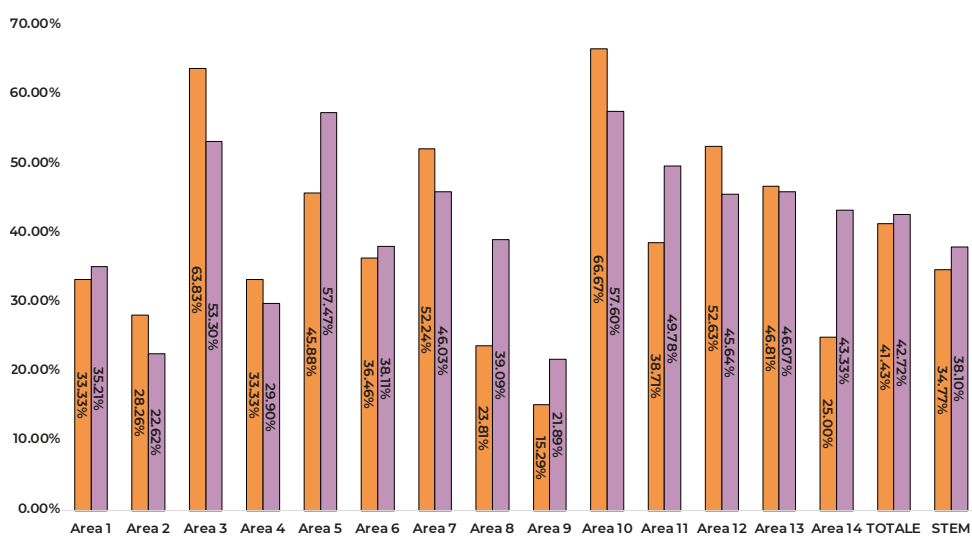


Fonte dati: Open Data MUR.

2.11b

Percentuale di
professoresshe
associate a Unipi
e confronto con
il dato nazionale
2023

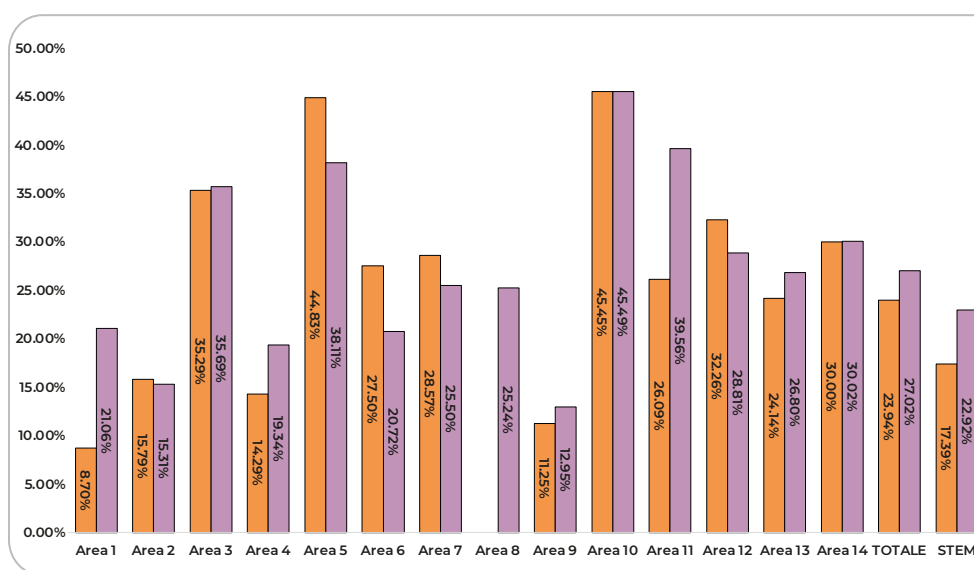
PA UNIPi
PA ITALIA



Fonte dati: Open Data MUR.

2.12 Percentuale di professoresse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale

I grafici 2.12 proseguono nell'analisi della distribuzione delle docenti nelle carriere scientifiche ponendo a confronto il dato Unipi con quello nazionale. In questo caso si analizza la presenza femminile nella I fascia. Su 14 aree, Unipi presenta una superiorità percentuale di professoresse ordinarie in 8 aree nel 2023 registrando un aumento rispetto al 2022 in cui tale superiorità era presente in 5 aree. Le aree maggiormente critiche sono l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche) e l'area 8 (Ingegneria civile e Architettura). Anche in ambito STEM è possibile registrare un valore inferiore rispetto al dato nazionale sia nel 2022 (17,39% a Unipi e 23% Italia) che nel 2023 (20% a Unipi e 24% in Italia).



2.12a

Percentuale di professoresse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale 2022

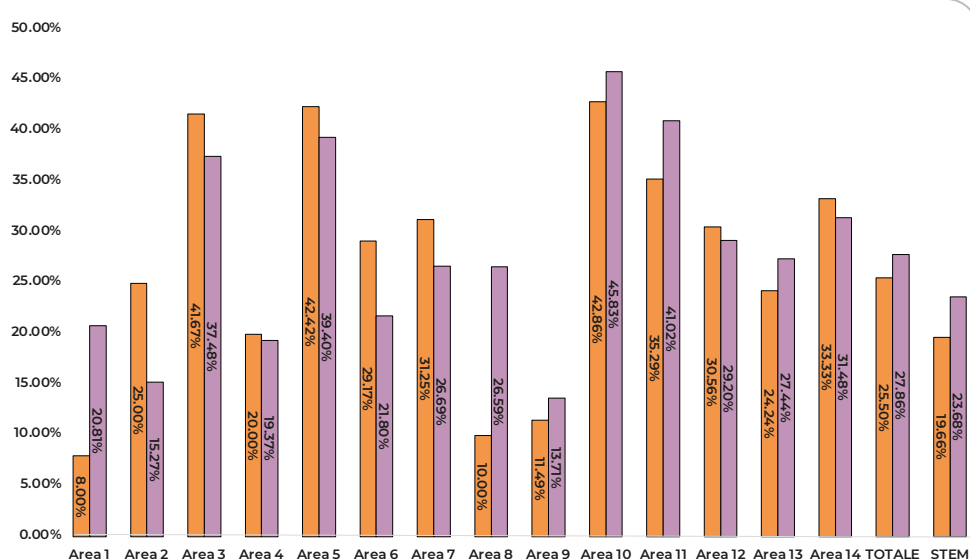
PO UNIP
PO ITALIA

Fonte dati: Open Data MUR.

2.12b

Percentuale di professoresse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale 2023

PO UNIP ■
PO ITALIA ■



Fonte dati: Open Data MUR.

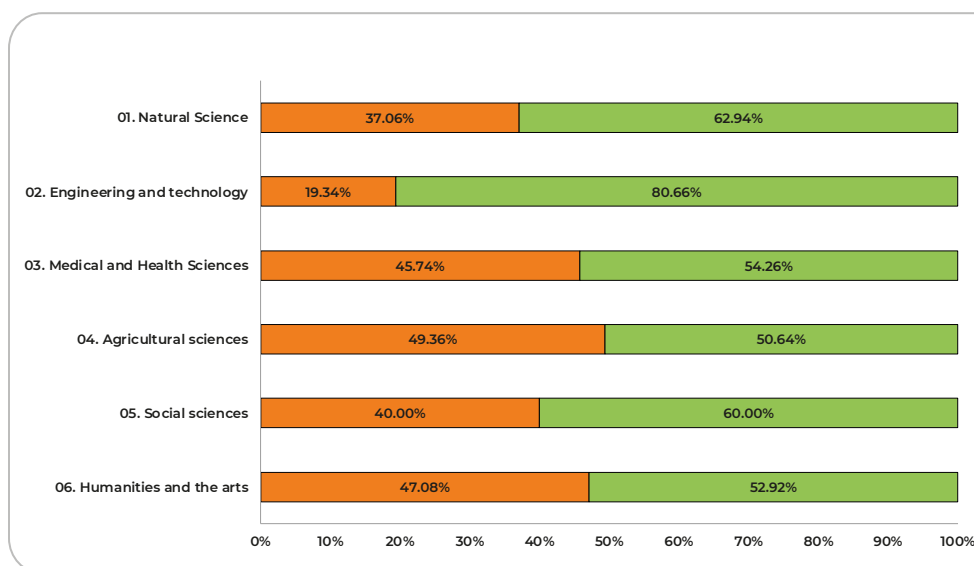
2.13 Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per *Fields of Research and Development* (FORD)

I grafici 2.13 esaminano la presenza delle professoresse ordinarie nei *Fields of Research and Development* (FORD) cioè le aree individuate nella classificazione *She Figures*:

- FORD 1: Natural sciences
- FORD 2: Engineering and technology
- FORD 3: Medical and health sciences
- FORD 4: Agricultural sciences
- FORD 5: Social sciences
- FORD 6: Humanities and the arts.

Nel 2022 possiamo riscontrare una superiorità maschile in tutti i FORD e in particolare nel FORD 2 (81%) e 1 (63%). Sebbene nel 2023 sia possibile registrare un lieve aumento della presenza femminile in tutti i *Fields of Research*

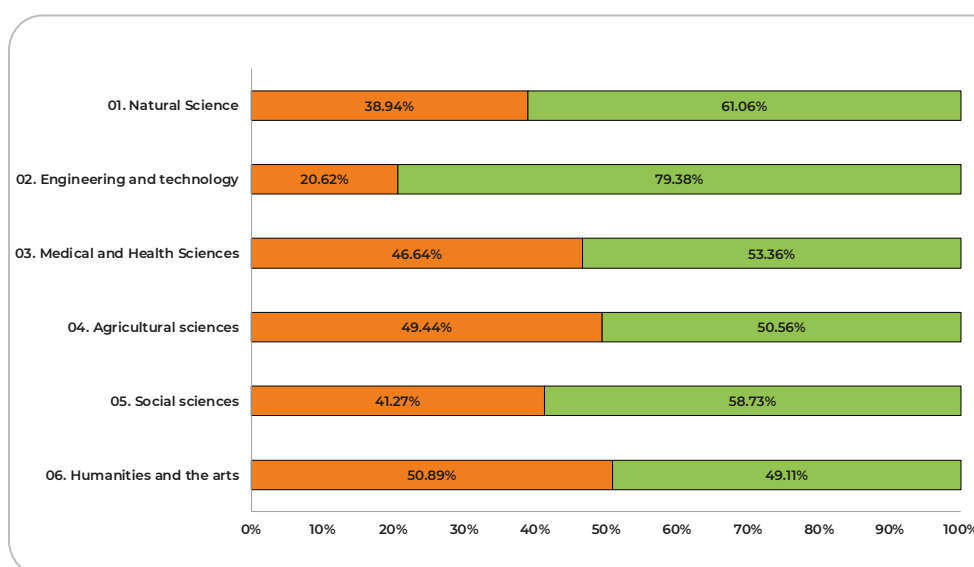
and Development, il genere maschile è predominante in tutti i FORD eccetto che nell'ambito "Humanities and the Arts" ove il gap tra uomini e donne è di soli 2 punti percentuali a favore di quest'ultime.



Fonte dati: Open Data MUR.

2.13a
Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per Fields of Research and Development (FORD) 2022

Donne
Uomini



Fonte dati: Open Data MUR.

2.13b
Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per Fields of Research and Development (FORD) 2023

Donne
Uomini

2.14 Rapporto di femminilità

Il rapporto di femminilità costituisce un indicatore individuato nelle Linee guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere ed è volto a calcolare il rapporto tra il numero assoluto delle donne e degli uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN. Il valore 1 rappresenta la parità, i valori inferiori a 1 indicano condizioni di maggiore svantaggio per le donne e valori maggiori di 1 indicano invece condizioni più favorevoli per le donne.

In legenda si specificano i vari rapporti in base a diversi colori. Nella scelta dei colori abbiamo cercato di rispettare i criteri alla base di una scrittura e di una rappresentazione grafica le più chiare possibili.

Legenda
Rapporto di
femminilità

RAPPORTO DONNE - UOMINI	valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0.00	0.125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0.125	0.25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0.25	0.50
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0.50	1.00
1 donna ogni uomo	1.00	1.00
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1.00	1.50
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1.50	2.00
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Fonte dati: Open Data MUR.

Come mostrato dalla tabella, che analizza i rapporti di femminilità del personale ricercatore a tempo determinato ponendo a confronto le annualità 2020 e 2023, è possibile individuare 4 aree CUN in cui abbiamo rapporti di femminilità più favorevoli per le donne: area 5 (Scienze biologiche) ove si registra un aumento

dall'1,50 del 2020 al 2,44 del 2023, valore quest'ultimo che sta ad indicare una presenza femminile equivalente a più di 2 donne ogni uomo.

Si mette in evidenza il passaggio dallo 0.83 del 2020 nell'area 8 (Ingegneria civile e Architettura) all'1,20 nel 2023 rilevando il cambiamento di condizione a vantaggio delle donne.

		2020	2023
RTD	01 - Scienze matematiche e informatiche	0.38	0.16
	02 - Scienze fisiche	0.83	0.60
	03 - Scienze chimiche	0.42	0.60
	04 - Scienze della terra	0.50	0.43
	05 - Scienze biologiche	1.50	2.44
	06 - Scienze mediche	0.95	0.76
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.43	1.00
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0.83	1.20
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.21	0.30
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.88	0.83
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.60	0.82
	12 - Scienze giuridiche	0.56	0.62
	13 - Scienze economiche e statistiche	1.33	0.64
	14 - Scienze politiche e sociali	0.13	0.50

Tabella 2.14a
Rapporto di
femminilità -
RTD 2020 e 2023

Fonte dati: Open Data MUR.

In riferimento ai rapporti di femminilità relativi al personale ricercatore a tempo indeterminato, si deve tener conto del fatto che i numeri non sono elevati e questo influenza in modo decisivo i rapporti generando delle rappresentazioni di trend non significative.

Tabella 2.14b
Rapporto di
femminilità -
RU 2020 e 2023

		2020	2023
RU	01 - Scienze matematiche e informatiche	0.30	4.50
	02 - Scienze fisiche	0.00	0.00
	03 - Scienze chimiche	6.00	9.00
	04 - Scienze della terra	0.00	0.00
	05 - Scienze biologiche	1.64	2.00
	06 - Scienze mediche	1.25	1.00
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.44	1.50
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0.50	0.00
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.11	0.00
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.00	0.80
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3.00	1.00
	12 - Scienze giuridiche	0.71	0.60
	13 - Scienze economiche e statistiche	0.60	1.50
	14 - Scienze politiche e sociali	0.00	0.00

Fonte dati: Open Data MUR.

Tabella 2.14c
Rapporto di
femminilità -
PA 2020 e 2023

		2020	2023
PA	01 - Scienze matematiche e informatiche	0.46	0.50
	02 - Scienze fisiche	0.85	0.39
	03 - Scienze chimiche	1.48	1.76
	04 - Scienze della terra	0.50	0.50
	05 - Scienze biologiche	0.76	0.85
	06 - Scienze mediche	0.48	0.57
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.94	1.09
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0.33	0.31
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.14	0.18
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.55	2.00
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.92	0.63
	12 - Scienze giuridiche	0.94	1.11
	13 - Scienze economiche e statistiche	0.59	0.88
	14 - Scienze politiche e sociali	0.25	0.33

Fonte dati: Open Data MUR.

La tabella illustra i rapporti di femminilità delle/dei docenti associate/i nel 2020 e 2023. Le aree in cui s'individuano rapporti che mostrano condizioni femminili maggiormente favorevoli sono: l'area 3 (Scienze chimiche), l'area 7 (Scienze agrarie e veterinaria), l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) che ha conosciuto un aumento passando dallo 0,55 del 2020 al 2 del 2023 e, infine l'area 12 (Scienze giuridiche) che, anche in questo caso ha visto un passaggio dallo 0,94 del 2020 all'1,11 del 2023.

Questi dati ci confermano la segregazione orizzontale per cui certe aree CUN vedono una spiccata cittadinanza maschile a detrimento di quella femminile.

		2020	2023
PO	01 - Scienze matematiche e informatiche	0.10	0.09
	02 - Scienze fisiche	0.12	0.33
	03 - Scienze chimiche	0.78	0.71
	04 - Scienze della terra	0.14	0.25
	05 - Scienze biologiche	0.72	0.74
	06 - Scienze mediche	0.23	0.41
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.29	0.45
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0.00	0.11
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.14	0.13
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.77	0.75
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.25	0.55
	12 - Scienze giuridiche	0.50	0.44
	13 - Scienze economiche e statistiche	0.30	0.32
	14 - Scienze politiche e sociali	0.50	0.50

Tabella 2.14d
Rapporto di
femminilità -
PO 2020 e 2023

Fonte dati: Open Data MUR.

Infine, i rapporti di femminilità nella I fascia. La tabella di per sé è molto evocativa della condizione sfavorevole generalizzata delle donne in considerazione della totale predominanza dei colori blu, verde, marrone e celeste (colori usati per indicare la maggioranza maschile) in tutte le aree CUN e in entrambe le annualità. Si conferma la segregazione orizzontale in particolare nell'area 1 (Scienze matematiche e informatiche) e 8 (Ingegneria civile e Architettura).

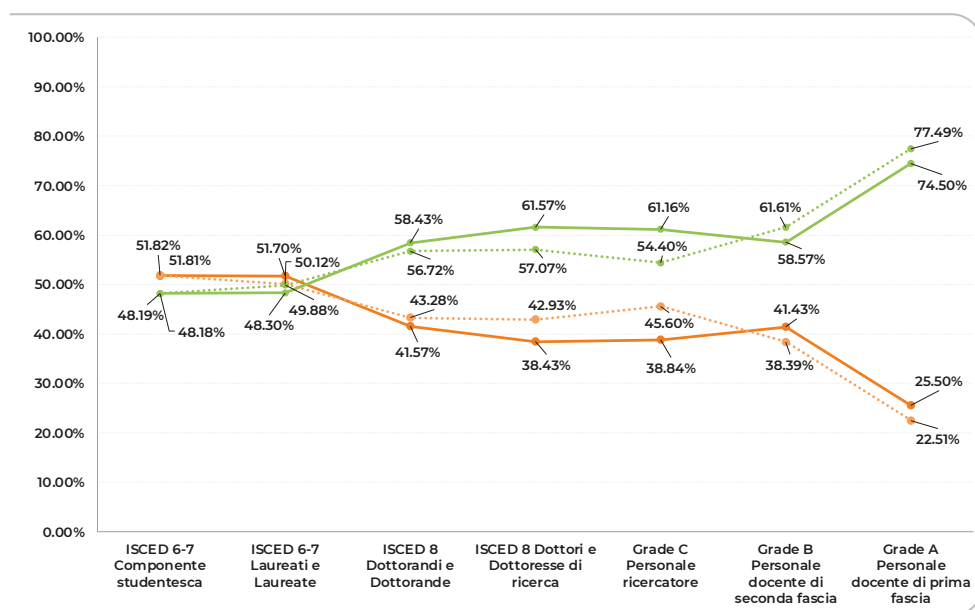
2.15 Forbice delle carriere per *Fields of Research and Development* (FORD) – 2020 e 2023

La forbice delle carriere costituisce un indicatore utilizzato all'interno dei bilanci di genere degli Atenei per illustrare la composizione di genere ai vari livelli della carriera accademica partendo dalla componente studentesca per prendere in esame anche le/i laureate/i, le/i dottorande/i di ricerca e chi ha già conseguito un dottorato di ricerca per proseguire con il personale ricercatore, il personale di II fascia fino a quello di I fascia. La forbice è una rappresentazione grafica che si rivela, in tal modo, molto utile a illustrare l'andamento delle carriere femminili e maschili in ambito accademico.

2.15

Forbice delle carriere per *Fields of Research and Development* (FORD) 2020 e 2023

Donne 2023 —
Uomini 2023 —
Donne 2020 —
Uomini 2020 —



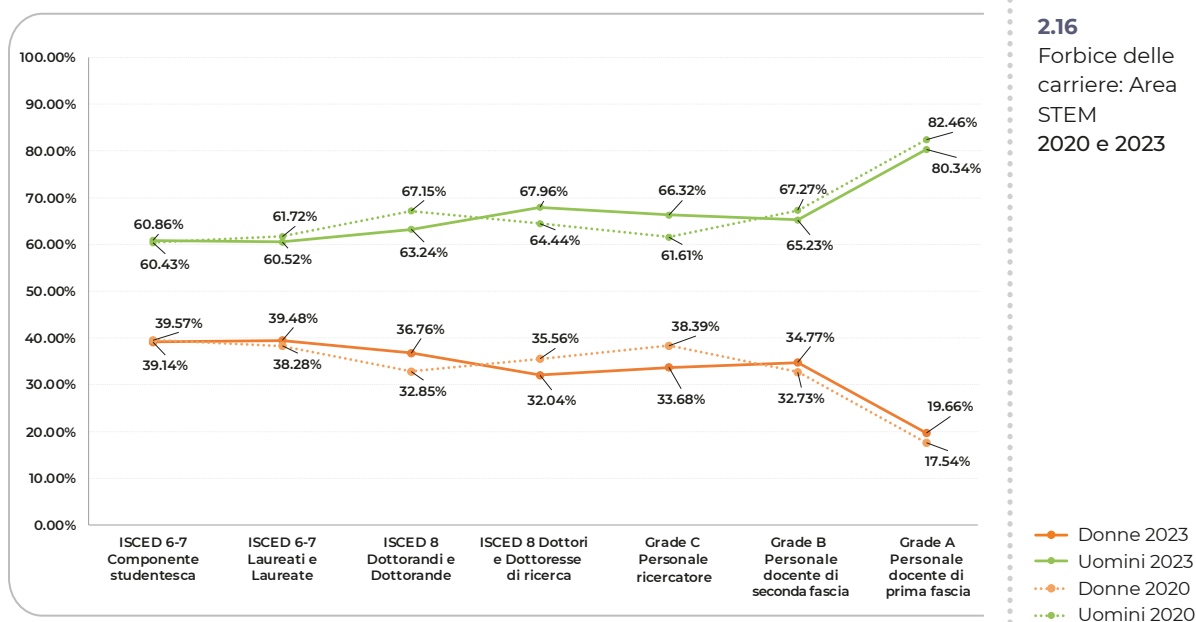
Fonte dati: Open Data MUR.

Il grafico 2.15, che pone a confronto il 2020 e il 2023, mostra come la forbice si allarga quanto più si sale ai livelli più alti della carriera e dal confronto tra il 2020 e il 2023 non si riscontrano grandi mutamenti positivi. Si riscontra il noto

fenomeno del cosiddetto “tubo che perde” che fa riferimento alla dispersione del numero delle donne man mano che la carriera progredisce con una chiara segregazione verticale nei ruoli apicali con una percentuale di ordinarie nel 2023 pari al 25,50% e una maschile del 74,50%.

2.16 Forbice delle carriere: Area STEM – 2020 e 2023

Il grafico 2.16 fa un focus specifico sulle aree STEM facendo dunque riferimento ai *Fields of education* relativi a: *Science, Technology, Engineering e Mathematics*. La rappresentazione grafica ribadisce la divaricazione confermando la segregazione verticale che in questo caso presenta valori più alti.



Fonte dati: Open Data MUR.

2.17 *Glass Ceiling Index* – confronto con il dato nazionale 2020 e 2023

La tabella 2.17 utilizza l'indicatore del *Glass Ceiling Index* (GCI) volto a misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (GRADE A/I fascia). Un valore di GCI = 1 indica l'assenza di effetto *Glass Ceiling* (ovvero l'assenza di ostacoli per le donne); un valore di GCI < 1 indica una condizione favorevole per le donne contraddistinta dalla presenza di opportunità di carriera e infine un GCI > 1, per contro, evidenzia le maggiori difficoltà che le donne incontrano durante il percorso professionale.

La tabella mostra come il valore di GCI sia fortunatamente diminuito nel 2023, rispetto al 2020, allineandosi così Unipi al valore nazionale.

Tabella 2.17
Glass Ceiling Index -
Confronto con il
dato nazionale
2020 e 2023

	2020	2023
UNIFI	1.60	1.43
ITALIA	1.52	1.43

3.

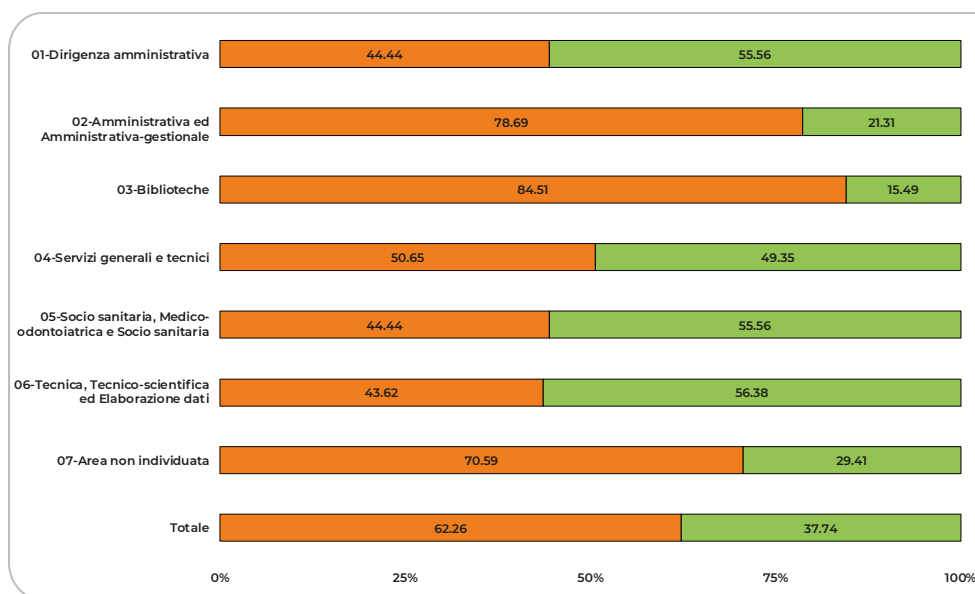
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO



Personale Tecnico e Amministrativo

3.1 Distribuzione percentuale per genere e area

Questo indicatore calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale tecnico-amministrativo per aree funzionali come riportato nel grafico. Si riscontra una prevalenza femminile dell'area 03 (Biblioteche) con l'86% nel 2023 e dell'area 02 (Amministrativa e Amministrativa-gestionale) con il 77,47%. Si prende atto della totale parità nell'area 05 (Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica) come rappresentato nel grafico 3.1b.



3.1a
Distribuzione
percentuale per
genere e area
2022

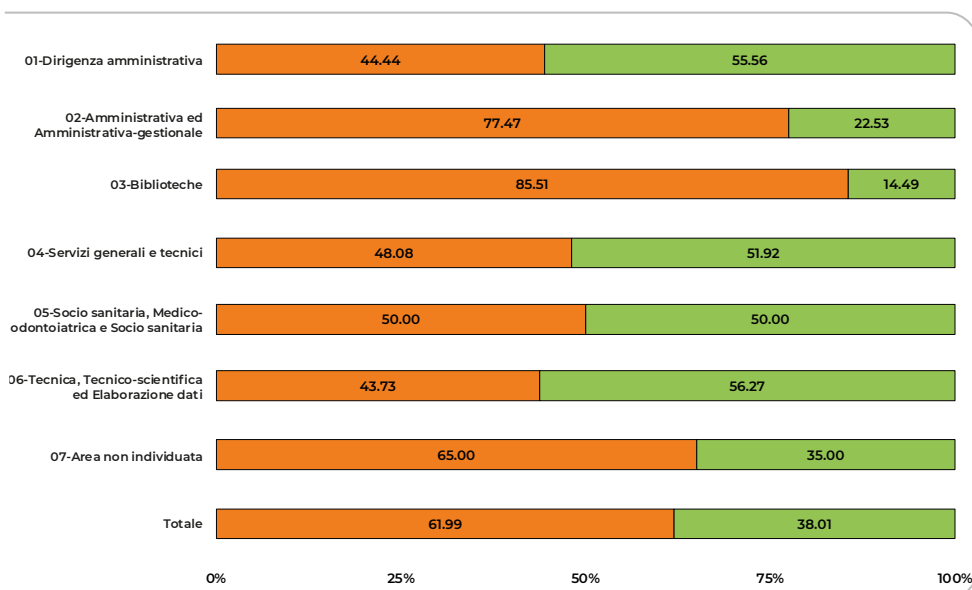
Donne
Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.

3.1b

Distribuzione
percentuale per
genere e area
2023

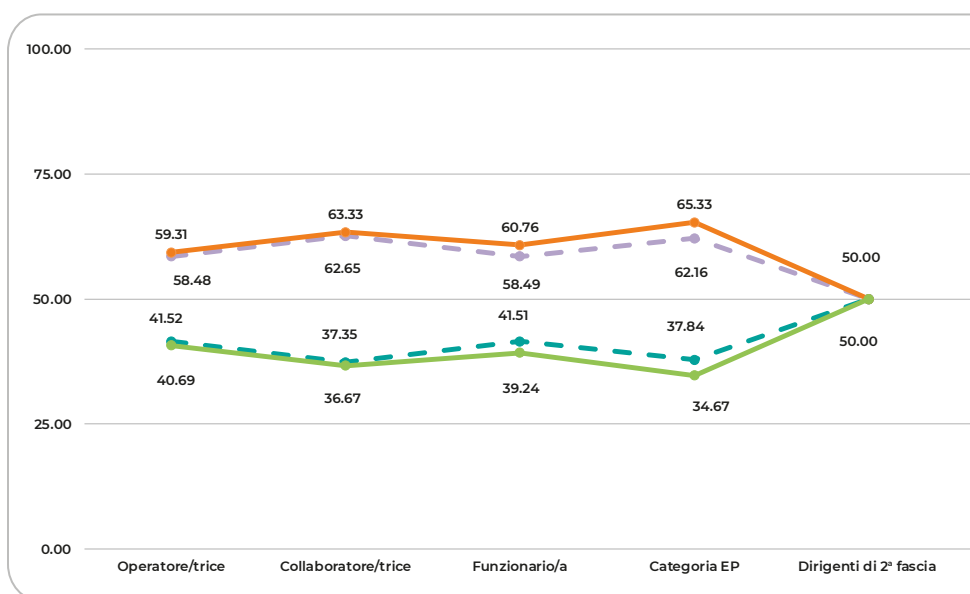
Donne ■
Uomini ■



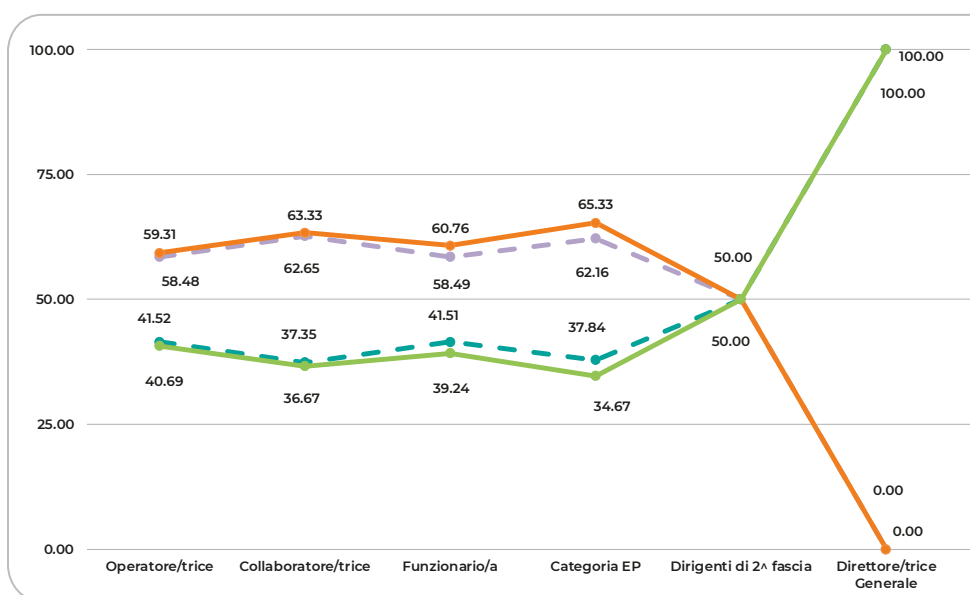
Fonte dati: Open Data MUR.

3.2 Forbice delle carriere

Come per il personale docente sono state calcolate, anche per il personale tecnico-amministrativo, le percentuali di donne e uomini in una data categoria e annualità sul totale del personale nella stessa categoria. La forbice delle carriere del personale tecnico-amministrativo vede in tutti i ruoli una maggioranza femminile eccetto ai livelli apicali della dirigenza dove si registra una totale parità. Se però guardiamo al secondo grafico che vede l'inserimento del Direttore Generale, possiamo vedere che la forbice si ribalta.



Fonte dati: Open Data SICO.



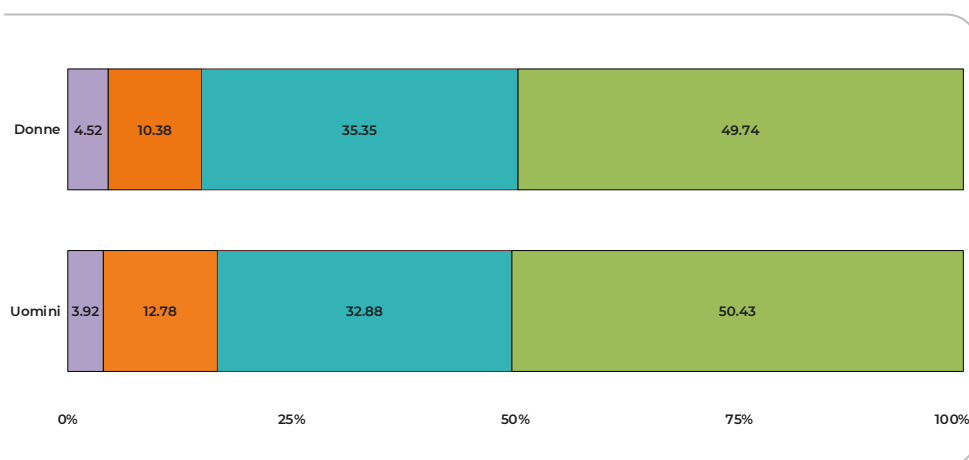
Fonte dati: Open Data SICO.

3.3 Composizione percentuale per genere ed età – 2022

Questo indicatore esamina il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale tecnico-amministrativo per classi di età così come riportate nella legenda dei grafici. È possibile vedere che la più parte del personale ha un'età superiore ai 54 anni, a seguire la fascia più popolosa è quella compresa tra 45 e 54 anni.

3.3
Composizione
percentuale
per genere
ed età
2022

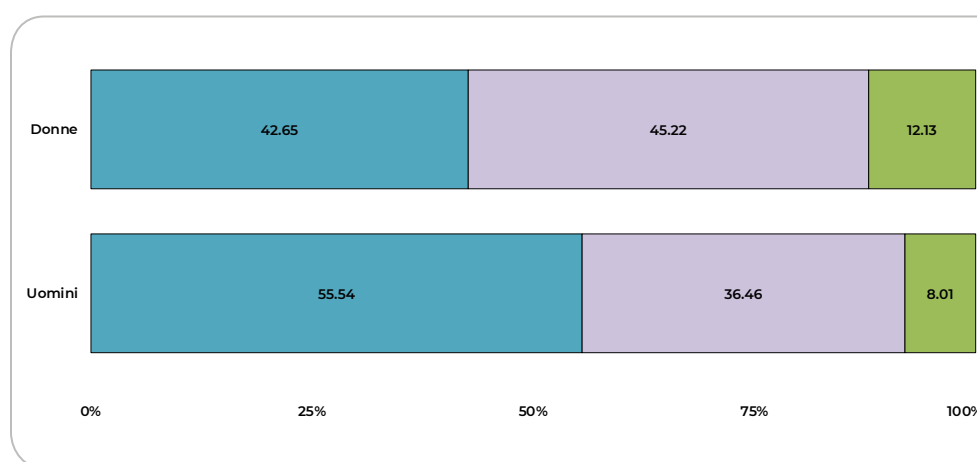
Minore di 35
35-44 anni
45-54 anni
Maggiore di 54



Fonte dati: Open Data SICO.

3.4 Composizione percentuale per genere e titolo di studio – 2022

Il grafico 3.4 calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio come specificato nella legenda riferito all'ultimo anno disponibile presente nella banca dati del Conto Annuale del sito del Ministero dell'Economia e della Finanza. Le donne presentano i più alti titoli di studio con un vantaggio del 4,12% tra chi è in possesso di Dottorato e altri titoli post-laurea e del 8,76% tra chi è in possesso della Laurea.



3.4
Composizione
percentuale
per genere e
titolo di studio
2022

■ Diploma e inferiore
■ Laurea
■ Dottorato e altri
titoli post-lauream

Fonte dati: Open Data SICO.

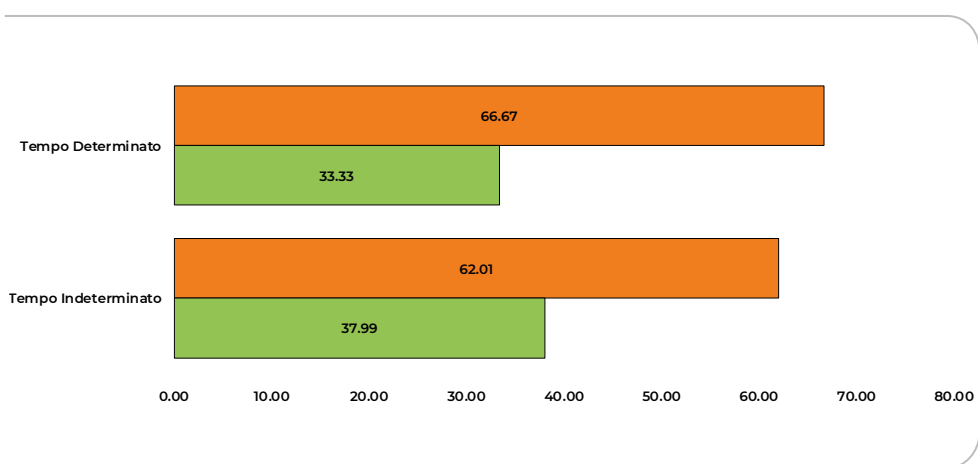
3.5 Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto – 2022 e 2023

Il presente indicatore mostra la distribuzione di genere del personale tecnico-amministrativo per regime contrattuale distinguendo tra tempo indeterminato e tempo determinato. Dal confronto delle annualità prese in esame si conferma la superiorità femminile in entrambe le tipologie di contratto con una leggera diminuzione percentuale nel 2023 rispetto al 2022.

3.5a

Composizione
percentuale
per genere
e tipologia di
contratto
2022

Donne ■
Uomini ■

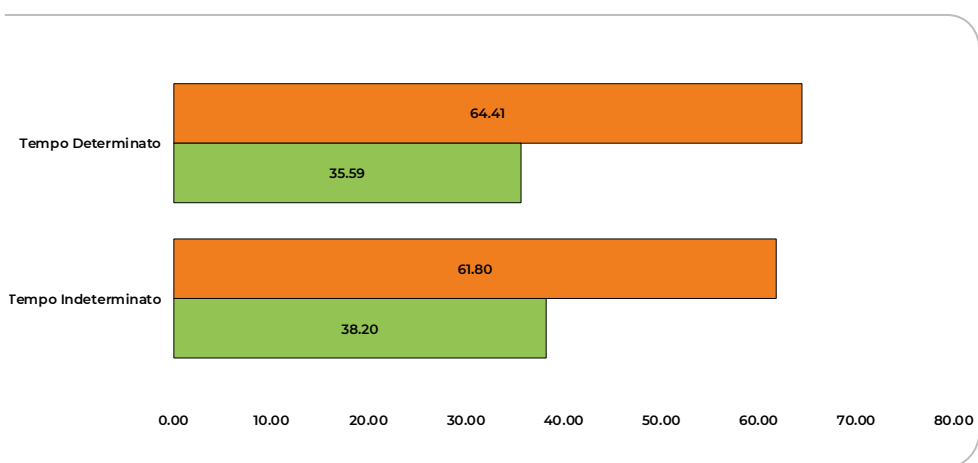


Fonte dati: Open Data MUR.

3.5b

Composizione
percentuale
per genere
e tipologia di
contratto
2023

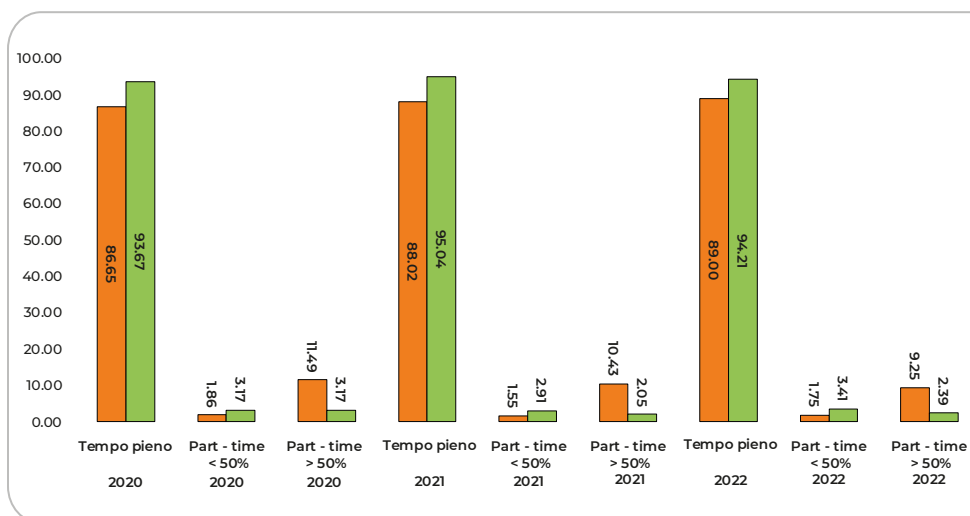
Donne ■
Uomini ■



Fonte dati: Open Data MUR.

3.6 Composizione percentuale per genere e regime di impiego – 2022 e 2023

Questo indicatore calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale tecnico-amministrativo per regime di impiego distinguendo quest'ultimo in: tempo pieno, part-time fino al 50% e part-time oltre il 50%. Le barre evidenziano a colpo d'occhio una maggioranza maschile nel tempo pieno e una maggioranza femminile nel part-time superiore al 50%. Questi dati possono essere posti in collegamento con quanto evidenziato nell'*Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS*, dove «il contratto di lavoro part-time sembra essere una prerogativa femminile» (pag. 48) e si ripercorrono «le ragioni che potrebbero portare a prediligere un rapporto di lavoro part-time come: la presenza all'interno del nucleo familiare di figli minorenni o persone con disabilità delle quali prendersi cura». Sebbene il part-time possa essere considerato un utile strumento alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, tuttavia si deve considerare che la riduzione delle ore lavorate porta anche ad una riduzione della remunerazione e a minori possibilità di raggiungere i livelli apicali della carriera.



Fonte dati: Open Data SICO.

3.6

Composizione percentuale per genere e regime d'impiego 2020-2022

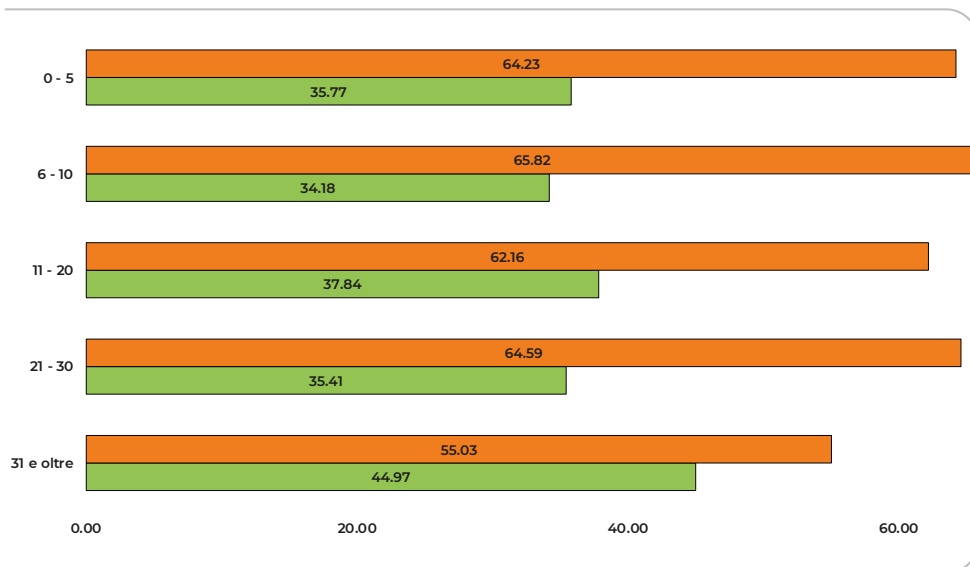
Donne
Uomini

3.7 Distribuzione per genere e fasce di anzianità – 2022

Il presente grafico rappresenta la distribuzione di genere del PTA calcolando la percentuale di donne e uomini sul totale del PTA per classi di anzianità aziendale indicate nel grafico. La maggioranza femminile è presente in tutte le fasce di anzianità e ciò è da porre in ovvia connessione con la maggioranza numerica generale delle donne in questa componente; tuttavia, si deve evidenziare che tali superiorità sono meno marcate nelle fasce di anzianità più avanzate.

3.7
Distribuzione
per genere
e fasce di
anzianità
2022

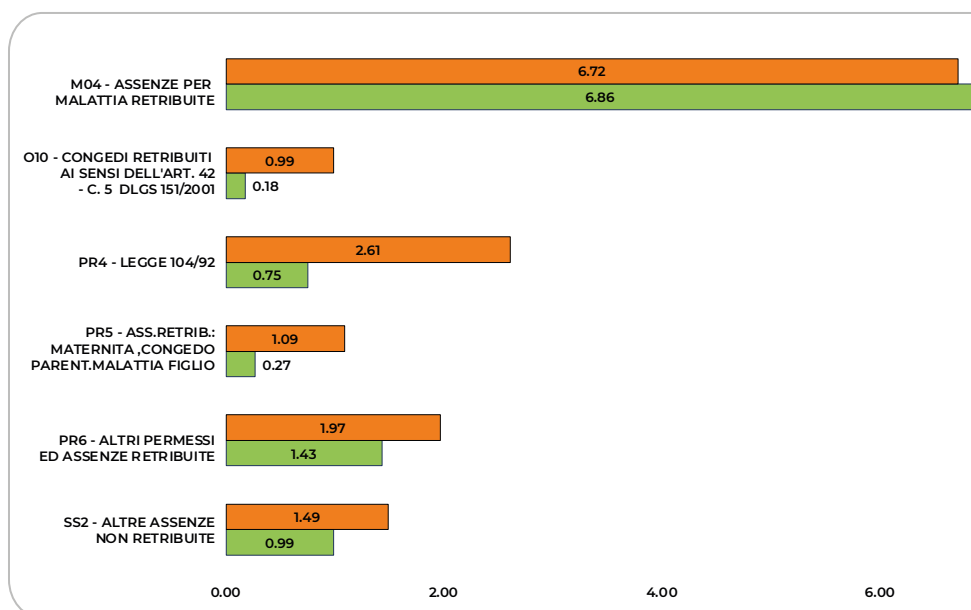
Donne ■
Uomini ■



Fonte dati: Open Data SICO.

3.8 Giorni medi di assenza per genere e motivazione – 2022

Questo indicatore prende in esame il numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza. Nel 2022 è possibile riscontrare che il numero medio di giorni di assenza è più elevato per le donne, con l'unica differenza nel caso delle assenze per malattia retribuite (M-04) seppur con un lieve scarto pari allo 0,14. Il numero medio di giorni di assenza più elevato è quello relativo a: legge 104/92 (PR4) con un valore pari al 2,61 e altri permessi ed assenze retribuite (PR6) con l'1,97.



3.8

Giorni medi di assenza per genere e motivazione 2020-2022

Donne
Uomini

Fonte dati: Open Data SICO.

3.9 Indice di compensazione – 2022

L'indice di compensazione riguarda il rapporto tra il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2022. È possibile riscontrare in totale che su 28 uomini cessati ne sono stati assunti 30 e su 64 donne cessate ne sono state assunte 69.

Tabella 3.9
Indice di
compensazione
(Assunti/Cessati)
2022

Categoria	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI/TRICI ED ESPERTI/E LINGUISTICI/CHE	0.50	0.50
OPERATORI/TRICI	0.67	0.40
COLLABORATORI/TRICI	1.24	1.64
FUNZIONARI/IE	0.81	0.63
CATEGORIA EP	2.33	2.00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0.00	0.00
DIRETTORI/TRICI GENERALI	0.00	0.00
Totale	1.08	1.15

Fonte dati: Open Data SICO.

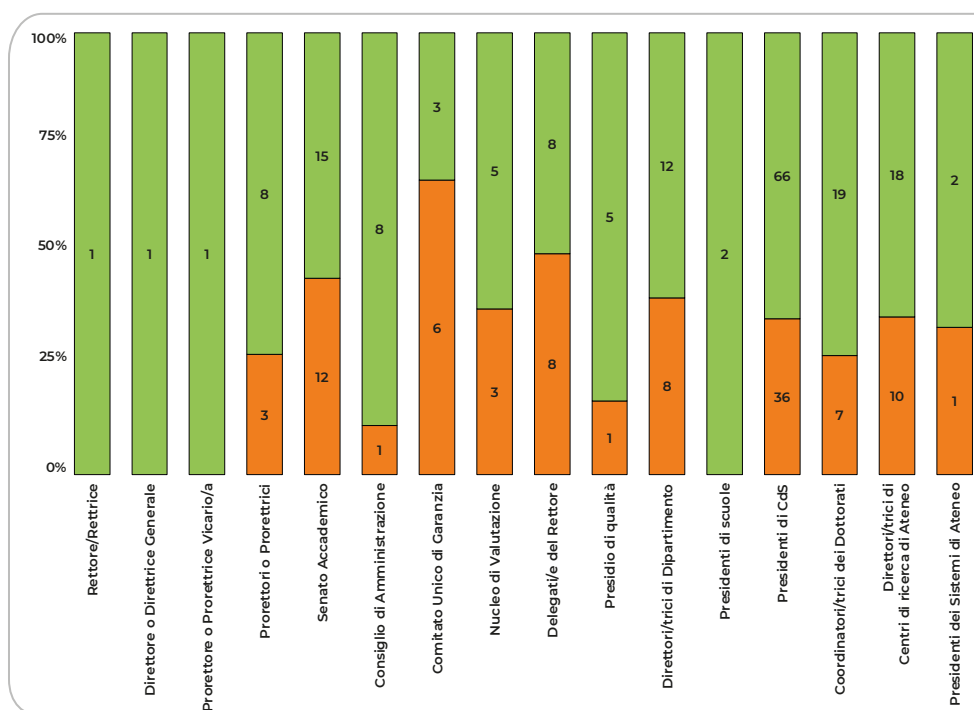
4.

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO



Incarichi Istituzionali e di Governo

In questa sezione si analizza la composizione per genere negli incarichi istituzionali e nella governance. È evidente la predominanza del colore verde che indica la maggioranza maschile in tutti gli incarichi eccetto che all'interno del Comitato Unico di Garanzia dove la presenza femminile è il doppio di quella maschile. Si registra positivamente la piena parità tra i delegati e le delegate del Rettore dell'Università di Pisa.



4.1

Composizione di genere nella governance di Ateneo 2024

Donne
Uomini

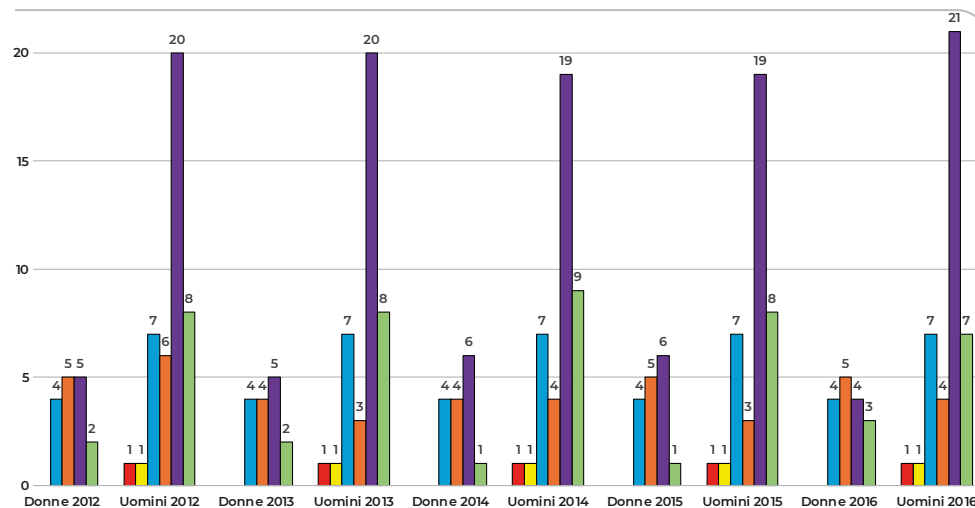
Fonte dati: interna.

4.2

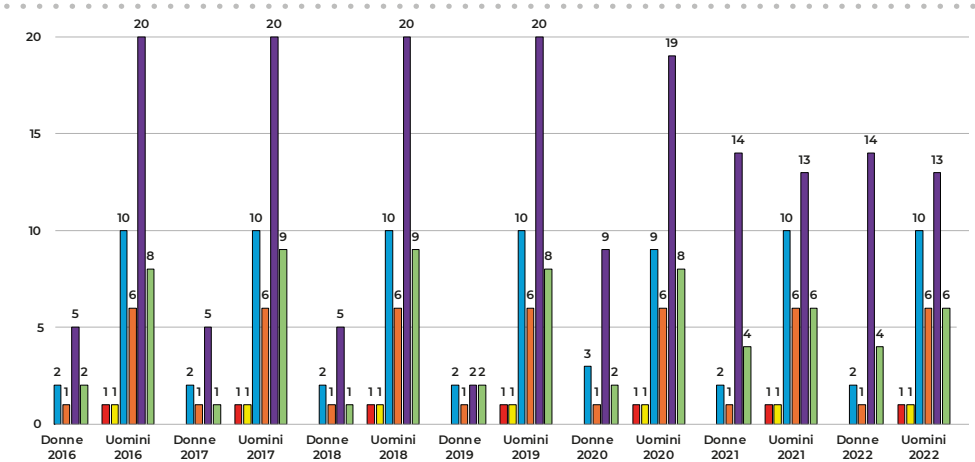
Serie storica
composizione
di genere della
governance di
Ateneo

Rettrice/ore
Direttrice/ore
Generale
Prorettrici/ori
Delegate/i
Senato Accademico
Consiglio di
Amministrazione

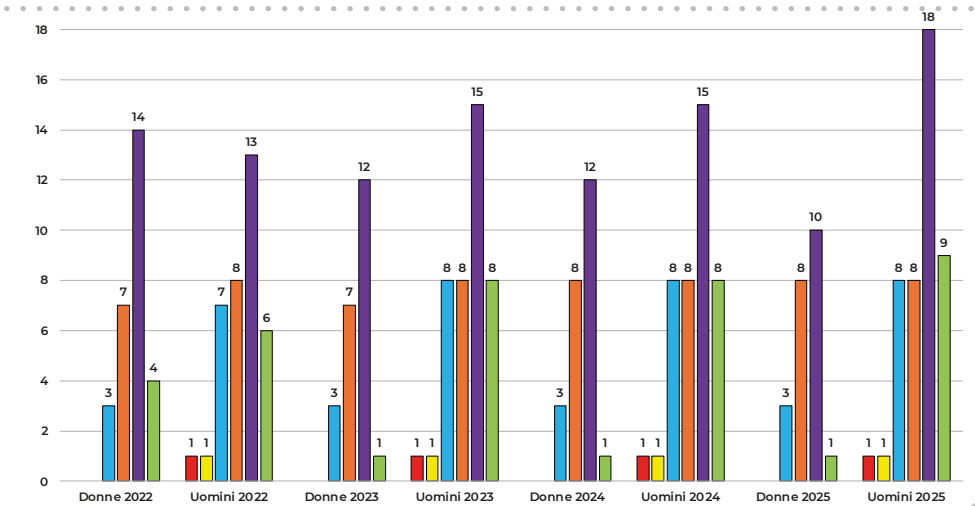
Rettorato mandato
2010-2016



Rettorato mandato
2016-2022



Rettorato mandato
2022-2028



II SEZIONE

MONITORAGGIO DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA PER LA *GENDER EQUALITY*



1.

RICERCA E FORMAZIONE

Collana di studi
Genere, soggettività, diritti



Corsi e seminari



Progetti



Borse di studio e di ricerca
Premi e sussidi di studio



Materiali informativi



Ricerca e formazione

1.1 Collana di studi “Genere, soggettività, diritti”

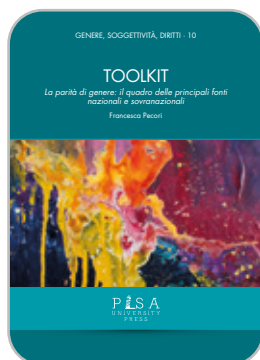
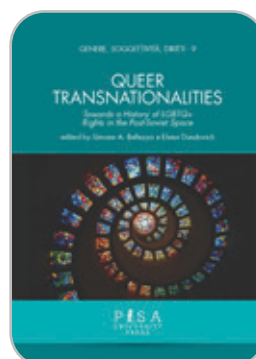


Il CUG pubblica, con l'editore Pisa University Press, la collana “Genere, soggettività, diritti” che raccoglie scritti di ricerca, atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari, ma in vario modo inerenti al tema della lotta alle discriminazioni, ai Gender Studies e alle pari opportunità nel lavoro.

- **Elena Dundovich**, *Dipartimento di Scienze Politiche e Presidente del CUG*;
- **Ilario Belloni**, *Dipartimento di Giurisprudenza*;
- **Rita Biancheri**, *Dipartimento di Patologia Chirurgica, Medica, Molecolare e dell'Area Critica*;
- **Elisabetta Catelani**, *Dipartimento di Giurisprudenza*;
- **Francesco Giorgelli**, *Dipartimento di Farmacia*;
- **Anna Loretoni**, *Istituto di Diritto, Politica e Sviluppo, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa*;
- **Vincenzo Mele**, *Dipartimento di Scienze Politiche*;
- **Elisabetta Orlandini**, *Dipartimento di Scienze della Terra*;
- **Luisa Panichi**, *Centro linguistico*;
- **Francesca Pecori**, *Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze - UED*;
- **Renata Pepicelli**, *Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere e Delegata del Rettore per Gender Studies and Equal Opportunities*;
- **Laura Savelli**, *già docente, oggi in quiescenza, afferente al Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere*;
- **Debora Spini**, *New York University di Firenze e la Syracuse University di Firenze*;
- **Elettra Stradella**, *Dipartimento di Giurisprudenza*.

Di seguito le **pubblicazioni** realizzate nel 2022/2024:

- *Glossario "Parole e pratiche della parità di genere"*
A cura di Francesca Pecori, Ilario Belloni
- *Gender, Populism and Constitutional Degradation in Europe and Beyond*
A cura di Elettra Stradella, Giovanna Spanò
- *Queer transnationalities. Towards a History of LGBTQI+ Rights in the Post-Soviet Space*
A cura di Simone A. Bellezza, Elena Dundovich
- *Toolkit. La parità di genere: il quadro delle principali fonti nazionali e sovranazionali*
A cura di Francesca Pecori
- *Amore, donne e migrazione. Una etnografia delle relazioni sentimentali tra Messico e Italia*
A cura Paulina Sabugal



1.2 Corsi e seminari

Corsi e seminari

Corso di perfezionamento "Genere e salute: promozione dell'eguaglianza e valorizzazione delle differenze nell'organizzazione e nella pratica clinica"

Il corso di perfezionamento intende arricchire la formazione di figure professionali operanti nell'ambito clinico (personale sanitario, personale amministrativo, operatrici/tori dell'area legale), e fornire chiavi di lettura innovative e strumenti di approfondimento a laureate/i in particolare in area medica e

delle scienze sociali, nonché a specializzande/i e dottorande/i negli ambiti sopra indicati, con riferimento all'impatto delle differenze sessuali e di genere in relazione a: la sperimentazione, la pratica clinica, l'organizzazione sanitaria e l'effettiva attuazione dei diritti fondamentali connessi alla dimensione corporea, all'identità personale e all'autodeterminazione nelle scelte riproduttive. Le tematiche sono affrontate secondo una prospettiva interdisciplinare che vede il coinvolgimento, in particolare, dei settori di area medica, giuridica, sociologica e informatica.



Corso di perfezionamento "Il genere a scuola e nei percorsi educanti. Corso di formazione all'eguaglianza e alle differenze"

Ha il patrocinio della Società Italiana della Storie (SIS), della Casa della Donna di Pisa, del Centro Universitario Sportivo pisano (CUS), della Commissione per lo Sviluppo Sostenibile d'Ateneo (CoSA) e del Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace (CISP) dell'Università di Pisa. Il corso propone una formazione specifica per docenti e educatrici/tori offrendo loro strumenti teorici (provenienti sia dalle aree umanistiche che dalle aree STEM) e pratici per affrontare alcune delle questioni



più complesse per le comunità educanti di oggi. Un tale percorso ha dunque l'obiettivo di sfatare stereotipi e pregiudizi, costruire un'altra cultura delle relazioni tra i generi, contrastare sessismo e razzismo, prevenire e combattere la violenza. L'ambito scolastico e i contesti educanti sono spazi privilegiati per fare educazione all'affettività e alla sessualità e per prevenire e combattere la discriminazione e la violenza di genere. Docenti e educatrici/tori possono giocare un ruolo centrale non solo nella prevenzione ma anche nello sviluppo di una cultura dei diritti e delle pari opportunità, nel rispetto delle differenze incluse quelle relative all'orientamento sessuale.

Corso trasversale di studi di genere e prospettive interdisciplinari

Il corso transdisciplinare è un insegnamento trasversale proposto a tutti i corsi di laurea di Ateneo e rappresenta una delle azioni previste nel Gender Equality Plan (Area Strategica d'intervento: "Integrazione della dimensione di genere all'interno della ricerca e dei contenuti didattici"). Il corso include diverse prospettive e contenuti. In particolare, attraverso il contributo della sociologia e delle discipline demo-etno-antropologiche, viene analizzato il concetto di genere secondo i principali approcci e linee evolutive maturate nell'ambito dei Gender Studies. La prospettiva di genere viene utilizzata per far emergere i processi sociali di costruzione delle differenze e delle disuguaglianze analizzando le ricadute in termini di costruzione dell'identità, di organizzazione sociale, di obbligazioni e di aspettative a livello individuale e societario. Da un punto di vista storico sono ricostruite le ragioni strutturali dell'esclusione delle donne dai diritti civili e politici per periodi variabili (a seconda delle diverse storie nazionali), riattraversando criticamente anche il modo in cui è stata concettualizzata la cittadinanza in età contemporanea per innescare una riflessione sull'opacità che contraddistingue il rapporto tra donne, soggetti di origini diverse e i sistemi politici occidentali. Secondo un approccio intersezionale, è analizzata la costruzione dei modelli di femminilità e mascolinità nel pensiero islamico, l'evoluzione della condizione delle donne attraverso alcuni casi studio tratti da paesi a maggioranza musulmana e da contesti della diaspora islamica, la nascita e lo sviluppo dei movimenti femministi in una cornice laica e religiosa. Infine, il corso si concentra sulle sfide di genere per la scienza e la medicina, con una riflessione sulla genderizzazione della ricerca scientifica, sul tema dell'introduzione di una prospettiva di genere nell'innovazione tecnologica e sulla realizzazione di condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro in chiave di genere.

Attività seminariale “Affettività e sessualità”

Il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, nell’ambito delle attività definite all’interno della pianificazione strategica per l’eguaglianza, la valorizzazione delle differenze e l’inclusione, pone al centro della sua azione la comunità universitaria per promuovere un ambiente di lavoro, studio e ricerca all’insegna del benessere-psico fisico. Il CUG ha sviluppato un’articolata politica di welfare dove a concrete misure contributive per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e favorire l’inclusione, si affiancano una varietà di iniziative di promozione culturale nel convincimento che solo a partire da un cambiamento culturale si possa generare il vero cambiamento sociale all’insegna delle pari opportunità e del contrasto a ogni forma di discriminazione. I seminari si collocano quindi nel percorso che il CUG ha intrapreso ormai da tempo per il raggiungimento dei goal 5 e 10 dell’Agenda 2030 dello Sviluppo Sostenibile ove l’educazione all’affettività e alla sessualità si configura come un processo di apprendimento al rispetto, alla conoscenza, al consenso e allo sviluppo di atteggiamenti positivi nelle dinamiche di relazione. La decostruzione di pregiudizi e stereotipi, che sono alla base dei fenomeni discriminatori e di comportamenti violenti, costituisce l’operazione da cui partire per cercare di orientare madri, padri, tutori/torici, nonne/i e chiunque abbia un legame con bambine/i nel percorso educativo e di orientamento per sviluppare relazioni sociali e sessuali rispettose dei diritti della persona. Gli incontri sono gratuiti e aperti a tutta la comunità universitaria (componente studentesca; borsiste/i di ricerca; dottorande/i; assegniste/i di ricerca; specializzande/i; personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo).



Corso “Insegnare a insegnare”

Il CUG collabora al corso “Insegnare a insegnare”, un progetto di Faculty Development che mira a: fornire alle/ai partecipanti le competenze di base per progettare, condurre, comunicare e valutare l’attività d’insegnamento e apprendimento svolta in classe con le/gli studenti; costruire una comunità professionale che, interagendo attivamente al suo interno, elabori approcci, strategie, metodologie e pratiche volte a migliorare costantemente la propria pratica didattica.



1.3 Progetti



PlasticUnderground - European Union's HORIZON EUROPE Marie Skłodowska-Curie Actions Doctoral Networks research and innovation program GA N° 101072777 - HEUR-MSCA-2021-DN-01

(<https://www.plasticunderground.org>)

Dirasa - Projet Erasmus+, Capacity Building in Higher Education, Strand 3 – Structural reform projects [Projet n. 101083145]

(<https://dirasa.eu/en/>).

Circle U - European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement n. 101035814

(<https://cordis.europa.eu/project/id/101035814/results>).

APPRAIS - Erasmus+, KA2 – Capacity building in the Field of higher education - No. 618781-EPP-1-2020-1-IT-EPPKA2-CBHE-SP

(<https://www.uni-med.net/projects/apprais/>).

SturDust "La meraviglia della scienza con lo sguardo e le parole delle donne"

(<https://old.unipi.it/index.php/stardust>).

1.4 Borse di studio e di ricerca. Premi e sussidi di studio

Borse di
studio e di
ricerca
Premi e
sussidi di
studio



Borsa di ricerca "Il CUG e la sua attività di terza missione per la promozione di una cultura della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze"

Borsa di ricerca della durata di 12 mesi per un importo totale lordo beneficiario di € 14.400,00.

Le attività:

- studio e ricerca per la promozione di programmi di educazione al rispetto delle differenze per le scuole di ogni ordine e grado;
- studio e ricerca per la definizione di percorsi di formazione strutturati da proporre alle scuole di ogni ordine e grado;
- toolkit su "Pratiche educative inclusive nella scuola";
- corsi formativi in collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio di riferimento.

Borsa di studio "Il CUG nelle scuole"

Borsa di studio della durata di 4 mesi per un importo totale lordo beneficiario di € 5.000,00.

Le attività:

- studio della principale letteratura di riferimento nell'ambito dei Gender Studies con particolare riguardo al contesto della formazione primaria e secondaria;
- analisi di contesto e mappatura dell'offerta formativa sulle tematiche di genere, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del contrasto agli stereotipi;
- incontri formativi ed elaborazione dei relativi contenuti;
- gestione dei rapporti con i soggetti coinvolti.

Borsa di ricerca "Indagine su molestie e violenze di genere"

Borsa di ricerca della durata semestrale per un importo lordo amministrazione di € 8.000,00.

Le attività:

- analisi della letteratura di riferimento dedicata a identificare le specificità della fenomenologia di interesse con particolare riferimento al contesto accademico;

- mappatura e analisi comparativa dei metodi e degli strumenti di rilevazione proposti a livello locale, nazionale e internazionale;
- analisi esplorativa di contesto;
- supporto alla definizione dello strumento di rilevazione e avvio della prima somministrazione.

Premio Paola Bora

L'associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno delle sorelle e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia della Scuola Normale Superiore, dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e con il patrocinio della Società Italiana delle Storiche e della Società Italiana delle Letterate, della Provincia di Pisa e della Regione Toscana, bandisce ogni anno il Premio "Paola Bora" da assegnare a tesi di laurea e a tesi di dottorato dedicate a tematiche inerenti gli studi di genere.

Che Impresa!

Progettare l'impresa: uguaglianza e sostenibilità per un'impresoria culturale competitiva

Il Comitato Unico di Garanzia s'impegna nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze e per questo ritiene che sia importante intervenire anche nella promozione di un'idea d'impresa ove la *Corporate Social Responsibility* o il *Diversity Management* non costituiscano solo atti d'indirizzo ma si traducano in pratiche imprenditoriali virtuose e ciò proprio in considerazione dell'impatto dell'attività economica privata nel tessuto sociale e nel costruire modelli e nuove rappresentazioni. A tal fine risulta importante, spingere la riflessione su considerazioni ambientali e sociali che sviluppino forme alternative d'impresa che contribuiscano effettivamente a un'economia più collaborativa e più responsabile per l'intera società. In questa cornice il CUG lancia una sfida a tutti e tutte coloro che si muovono in questo spazio di promozione e diffusione della cultura imprenditoriale e dell'innovazione, di valorizzazione di idee originali come è rappresentato dal *Contamination Lab*, per la progettazione di un'idea d'impresa culturale che ponga al suo centro l'eguaglianza di genere e in particolare: ricerchi forme innovative di progettazione, produzione, distribuzione e fruizione della cultura di genere; sia scalabile e riproducibile; sia economicamente sostenibile nel tempo; promuova l'equità nel trattamento economico e contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici; abbia un impegno sociale e definisca una progetto che inquadri la cultura come bene comune.

1.5 Materiali informativi

Materiali
informativi



Linee Guida per un linguaggio inclusivo

del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa - 2019
a cura di Francesca Pecori

Sommario

Una riflessione generale: il sessismo nella lingua	2
Lingua e genere: un'integrazione possibile	4
La prospettiva di genere nel linguaggio amministrativo	6
Esempi per la lingua italiana	9
Alcune regole grammaticali fondamentali	10
Indicazioni pratiche	12
Esempi e suggerimenti	13
Bibliografia di riferimento	16

Linee Guida per le pari opportunità di genere nei convegni

del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa - 2019
a cura di Adriana Ciurli, Elisa Giuliani e Nadia Pisanti

La **parità di genere** è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, Obiettivo 5 "Achieve gender equality and empower all women and girls"), che l'Università di Pisa si è impegnata a perseguire, anche partecipando alla Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS) promossa dalla CRUI.

Al fine di favorire il raggiungimento di questo obiettivo, il presente documento fornisce alcune linee guida per l'organizzazione di eventi, seminari, workshop e convegni scientifici al fine di renderli più inclusivi e, in particolare, affinché vadano nella direzione delle pari opportunità di genere. Si basa sulle indicazioni che provengono dalla ricerca internazionale condotta sul tema, e sono in linea con l'orientamento generale di ciò che sta diventando una buona pratica nelle conferenze scientifiche di tutto il mondo.

Di seguito sono riportati una serie di **suggerimenti**, rivolti a colleghi e colleghe che organizzano gli eventi, e all'Università di Pisa che li ospita, volti a guidare la realizzazione di incontri accademici più inclusivi delle differenze, con particolare riferimento alla differenza di genere:

- 1 Assicurarsi che il comitato organizzatore e il comitato scientifico prevedano un'adeguata partecipazione del genere sottorappresentato.
Un comitato organizzatore più equilibrato si riflette solitamente in un programma più rispettoso della parità di genere. Un comitato scientifico più equilibrato in termini di età, genere e origini geografiche invia un forte messaggio di inclusione e può attrarre partecipanti più diversi.



pag. 1/3

2.

POLITICHE DI GENERE E INCLUSIONE



Politiche di genere e inclusione

2.1 Gender Equality Plan



Gender
Equality
Plan



INTRODUZIONE

L'eguaglianza di genere, la valorizzazione delle differenze, le pari opportunità, il contrasto a ogni forma di discriminazione e l'inclusione sono obiettivi e processi che devono essere comunicati e implementati a tutti i livelli della struttura organizzativa, delle attività e dell'identità della comunità universitaria.

Il presente Gender Equality Plan si pone in continuità con il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan riferiti al triennio 2022-2024, è in collegamento con il Piano Strategico 2023-2028 dell'Università di Pisa e si colloca altresì nel più ampio contesto internazionale di studio, ricerca e sperimentazione per la definizione di politiche e strategie di Equality, Diversity & Inclusion (ED&I) così come rappresentato da Circle-U, l'Alleanza Universitaria Europea di cui l'Università di Pisa fa parte:

A joint strategic framework to mainstream equality, diversity and inclusion on the level of the alliance bears significant potential and furthers positive synergy effects such as gaining cultural competence, mutual inspiration through exchanging best practices and knowledge sharing.

La programmazione strategica elaborata è frutto di un'esperienza sviluppata nel tempo, di un'attenta valutazione delle azioni poste in essere e, in modo particolare, di un'attività di monitoraggio puntuale.

Di seguito si illustrano: gli obiettivi, l'articolazione in azioni, i risultati attesi, gli indicatori per la definizione di una chiara procedura di valutazione e le responsabilità coinvolte a livello istituzionale e operativo.

AREE STRATEGICHE		NUMERO OBIETTIVI	NUMERO AZIONI
1 - Equilibrio vita privata/lavorativa e cultura dell'organizzazione		3	8
2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		2	4
3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		2	5
4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		2	6
5 - Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali		3	7
1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Potenziare le misure per il benessere organizzativo in Ateneo 	1 - Organizzazione incontri con i/le delegati/e del CUG per l'ideazione, la pianificazione, la programmazione e lo svolgimento di attività e iniziative volte al rafforzamento del benessere organizzativo 2. Collaborazione con il Tavolo tecnico per il benessere organizzativo dell'Università di Pisa nell'ambito delle attività d'indagine 3. Potenziamento degli interventi in accordo con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 nei luoghi e nella vita dell'Ateneo	1 - Numero incontri 2 - Numero e tipologia di attività svolte 3 - Redazione di buone prassi 1 - Numero incontri 2 - Numero e tipologia di attività svolte 1 - Numero e tipologia di interventi realizzati	- Responsabili istituzionali: - Direttore Generale - Direttori/trici di Dipartimento, Centri e Sistemi - Dirigenti - CUG - Responsabili operativi: - CUG - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED
RISULTATO ATTESO: Valorizzazione e diffusione di una cultura dell'organizzazione all'insegna del benessere e delle pari opportunità COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023 - 2028: Obiettivo 10, Azione 5			

1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
2 - Rafforzare le misure per l'inclusione nell'organizzazione ↓ RISULTATO ATTESO: Rafforzamento di misure per favorire l'accessibilità e l'inclusione per persone con disabilità COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 4	1 - Erogazione di contributi per favorire la mobilità per persone con disabilità della comunità universitaria attraverso il rimborso dei costi di trasporto nel tragitto casa/lavoro 2 - Rimborso dei costi di missione per accompagnatori/trici di persone con disabilità 3 - Costituzione di un GdL per l'elaborazione di iniziative per il contrasto a ogni forma di discriminazione nei confronti delle persone LGBTQI+	1 - Fondi erogati 2 - Numero beneficiari/e 3 - Tipologia iniziative realizzate	- Responsabili istituzionali: - Direttore Generale - CUG - Responsabili operativi: - CUG - UED
3 - Favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo ↓ RISULTATO ATTESO: Indicazioni, misure e strategie per favorire la conciliazione dei tempi di studio/ricerca/lavoro per la comunità universitaria COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 4	1. Erogazione dei contributi per ludoteche, centri, associazioni sportive, campi estivi e invernali per figli/e del personale strutturato e non strutturato della comunità universitaria 2. Stipula di convenzioni con strutture qualificate per favorire la conciliazione dei tempi di vita e una migliore gestione nell'ambito delle care activities	1 - Fondi erogati 2 - Numero beneficiari/e 1 - Numero convenzioni 2 - Numero beneficiari/e	- Responsabili istituzionali: - Direttore Generale - CUG - Responsabili operativi: - CUG - UED
2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Favorire il cambiamento strutturale attraverso l'informazione ↓ RISULTATO ATTESO: Sensibilizzazione sui temi legati alla segregazione orizzontale e verticale COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 12, Azione 5	1 - Elaborazione di opuscoli, vademecum e/o l'organizzazione di incontri per assicurare il supporto informativo 2 - Diffusione del Bilancio di Genere, consultabile in open access, che presenti i dati relativi alla segregazione orizzontale e verticale delle carriere in Ateneo	1 - Numero e tipologia di materiali informativi e incontri realizzati 1 - Pubblicazione del Bilancio di Genere 2 - Presentazione delle risultanze del Bilancio di Genere agli Organi di Governo	- Responsabili istituzionali: - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e del Rettore - CUG - Responsabili operativi: - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - Delegata in "Gender studies and equal opportunities" - UED
2 - Promuovere la cultura di genere e del rispetto ↓ RISULTATO ATTESO: Costruzione di una cultura condivisa del rispetto e della valorizzazione delle differenze COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 2 e 5	1 - Realizzazione di iniziative che mettano in risalto il contributo culturale e sociale del CUG 2 - Promozione di iniziative culturali per accrescere il senso di comunità	1 - Numero e tipologia di iniziative realizzate	- Responsabili istituzionali: - Direttore Generale - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG - Responsabili operativi: - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED

3 - PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Monitorare le carriere attraverso il Bilancio di Genere ↓	1 - Redazione del Bilancio di Genere 2 - Diffusione della pubblicazione	1 - Pubblicazione del Bilancio di Genere, nella sezione "Politiche di Genere", sui siti web di Unipi e del CUG 2 - Presentazione del Bilancio di Genere agli Organi di governo	Responsabili istituzionali: - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e del Rettore - CUG Responsabili operativi: - Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - UED
RISULTATO ATTESO: Elaborazione di misure d'intervento per favorire il genere sottorappresentato COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 7, Azione 6			
2 - Valorizzare le persone e l'organizzazione ↓	1 - Valorizzazione della comunità universitaria attraverso l'erogazione di iniziative formative 2 - Coinvolgimento della comunità universitaria nelle attività del CUG 3 - Consulenza e assistenza ad opera della Consigliera di Fiducia	1 - Numero e tipologia di iniziative realizzate 2 - Numero e tipologia di materiali informativi realizzati 3 - Numero e tipologia delle attività svolte dalla Consigliera di Fiducia	Responsabili istituzionali: - Organi di Governo - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG Responsabili operativi: - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED - Consigliera di Fiducia
RISULTATO ATTESO: Miglioramento del livello di performance dell'organizzazione COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 11, Azione 4			

4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Istituire un Centro di Ateneo di Studi di Genere e interseionalità ↓	1 - Procedure di attivazione del Centro 2 - Elaborazione del relativo Regolamento	1 - Risorse umane 2 - Risorse economiche 3 - Risorse logistiche	Responsabili istituzionali: - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e Responsabili operativi: - Direzione Generale - Direzione legale
RISULTATO ATTESO: Diffusione e valorizzazione degli studi di genere secondo un approccio interdisciplinare COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 5, Azione 6			
2 - Promuovere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica ↓	1 - Insegnamento trasversale proposto a tutti i corsi di laurea di Ateneo "Studi di genere e prospettive interdisciplinari" 2 - Tavolo di coordinamento tra gli insegnamenti già esistenti in Ateneo nell'ambito degli studi di genere 3 - Pubblicazioni all'interno della Collana scientifica del CUG "Genere, soggettività, diritti" edita da Pisa University Press 4 - Rafforzamento dell'offerta formativa nell'ambito degli studi di genere	1 - Numero lezioni e partecipanti al Corso 2 - Numero incontri del Tavolo 3 - Numero e tipologia di pubblicazioni 4 - Corsi di perfezionamento	Responsabili istituzionali: - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG - Dipartimento sede amministrativa del Corso Responsabili operativi: - Struttura sede amministrativa dei/i corsi attivati - Docenti - CUG - UED
RISULTATO ATTESO: Empowerment della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 5, Azione 6			

5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Monitorare le attività svolte dallo <i>Sportello interuniversitario contro la violenza di genere</i> 2 - Proseguire nell'organizzazione di "attività parallele" ex art. 5 della Convenzione 88/2022, Prot. 36071 del 15 marzo 2022	1 - Raccolta e analisi dei dati riferiti alle casistiche affrontate dallo <i>Sportello</i> gestito dalle operatrici della Casa della Donna di Pisa 2 - Monitoraggio dell'efficacia dei servizi, attività, iniziative dello <i>Sportello</i> 1 - Organizzazione di un evento in occasione della <i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne</i> 2 - Organizzazione di un evento in occasione della <i>Giornata internazionale contro l'omobisessualità e la transessualità</i> 3 - Organizzazione della Rassegna cinematografica "<i>Un altro genere di cinema</i>"	1 - Report semestrale sulle attività svolte dallo <i>Sportello</i> realizzato dalle operatrici della Casa della Donna di Pisa 2 - Valutazione del Report semestrale da parte del CUG 1 e 2 - Tipologia eventi realizzati 3 - Rassegna cinematografica e relativi materiali comunicativi	Responsabili istituzionali: - CUG UNIPi - CUG SNS - CUG SSSA - Delegata "Gender studies and equal opportunities" Responsabili operativi: - Sportello/Casa della Donna di Pisa - UED - Ufficio comunicazione Unipi - CIDIC - Uffici preposti di SNS e SSSA - Cinema Arsenale di Pisa
RISULTATO ATTESO: Promozione di una cultura contro la violenza e ogni forma di discriminazione e per i diritti della persona COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 3 e 5			

5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
3 - Divulgare le attività e iniziative realizzate nell'ambito dello <i>Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere</i>	1 - Aggiornamento del sito web dello <i>Sportello</i> 2 - Potenziamento del coordinamento tra i CUG coinvolti e i relativi uffici competenti per le attività di comunicazione	1 - Sito web dello <i>Sportello</i> 2 - Materiali comunicativi realizzati 3 - Numero incontri CUG UNIPi, SNS, SSSA	Responsabili istituzionali: - CUG UNIPi - CUG SNS - CUG SSSA - Delegata "Gender studies and equal opportunities" Responsabili operativi: - Sportello/Casa della Donna di Pisa - UED - Ufficio comunicazione Unipi - CIDIC - Uffici preposti di SNS e SSSA
RISULTATO ATTESO: Miglioramento della comunicazione per la diffusione delle informazioni e delle iniziative COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 3			

CARATTERISTICHE COMUNI AGLI OBIETTIVI E ALLE AZIONI

TARGET DIRETTO: Comunità universitaria

TARGET INDIRETTO: Società

VALORE PUBBLICO: Miglioramento dei livelli di parità, costruzione di un ambiente di lavoro e di studio all'insegna del benessere psico-fisico, impatto sul territorio attraverso la disseminazione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

2.2 Piano di Azioni Positive



Il Piano di Azioni Positive (PAP) è un documento triennale che il Comitato Unico di Garanzia era chiamato a realizzare come indicato all'art. **48 del d.lgs. 198/2006** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna":

«[...] le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne [...]».

L'**art.1 del d.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022** stabilisce che il Piano di Azioni Positive (PAP) rientri nel **Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO)** – introdotto dall'**art. 6 del d.l. n. 80/2021**, il cosiddetto "Decreto Reclutamento" – è un documento unico di programmazione e governan-

ce che ingloba una serie di piani che, precedentemente, le amministrazioni predisponavano separatamente.

Per maggiori informazioni sulla programmazione in tema di pari opportunità è possibile visionare il PIAO 2024/2026 dell'Università di Pisa inquadrando il QrCode:



2.3 Bilancio di Genere

Bilancio di
Genere



L'Università di Pisa vanta una lunga tradizione nella realizzazione del Bilancio di Genere: già nel 2013 era stato infatti redatto un primo Bilancio quando ancora non erano state pubblicate le **Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani**, a cura della CRUI, che risalgono al settembre 2019.

Sarà infatti a partire da quella data che l'Ateneo si allineerà con le indicazioni contenute nelle Linee guida integrandole, a sua volta, con focus tematici di volta in volta diversi con la finalità di indagare tendenze e aspetti specifici del proprio contesto universitario.

Il QrCode rimanda alla sezione "Politiche di Genere" del sito del Comitato Unico di Garanzia ove è possibile visionare i Bilanci di Genere realizzati fino ad oggi.



2.4 Indagine sul benessere organizzativo



Nell'ambito dell'applicazione delle norme sul miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità delle amministrazioni pubbliche (d.lgs. n.150/2009) l'Università di Pisa, con cadenza biennale, svolge un'indagine sul benessere organizzativo.

Per **benessere organizzativo** s'intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. Più alto sarà il suo livello, maggiori saranno anche le possibilità di miglioramento delle performance dell'organizzazione nel perseguimento dei suoi obiettivi istituzionali.

Il questionario ha l'obiettivo di conoscere le opinioni e/o le percezioni del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) e del personale docente (DOC) in ordine ad alcuni temi importanti, quali: l'organizzazione, la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, le relazioni nell'ambiente di lavoro, il senso di appartenenza, le iniziative per migliorare il clima lavorativo, le misure in tema di benessere del personale e le procedure di valutazione.

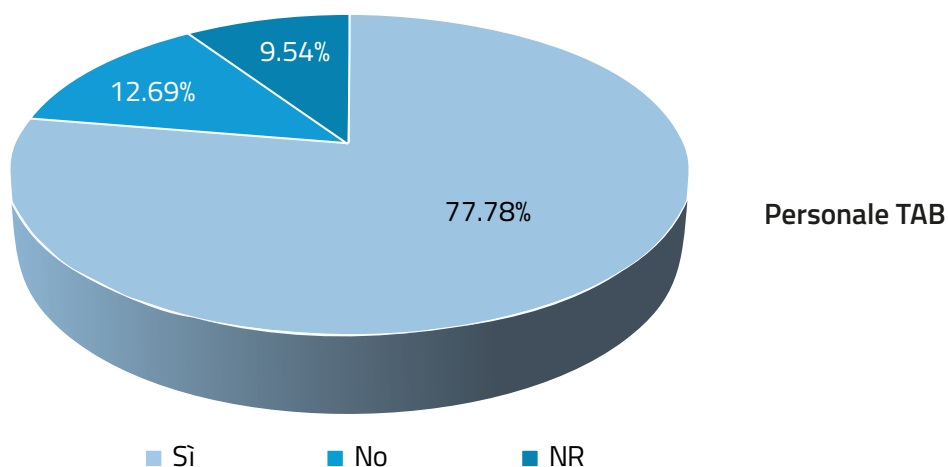
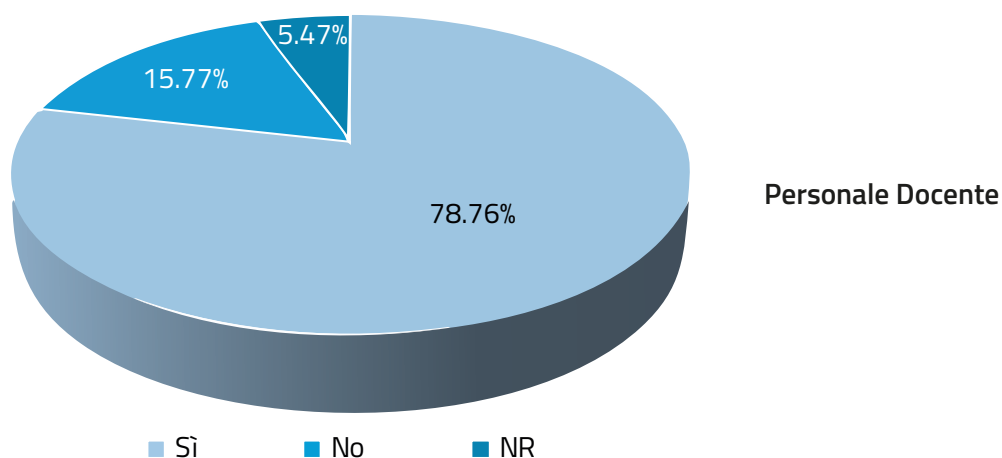
Gli esiti dell'indagine rappresentano validi strumenti sia per una migliore gestione del personale dipendente che per un miglioramento della performance dell'organizzazione. Il questionario fornisce altresì informazioni rilevanti per la gestione del ciclo della performance.

L'attivazione dell'iniziativa ha richiesto la costituzione di un apposito **Tavolo di lavoro tecnico** a cui ha collaborato anche il Comitato Unico di Garanzia. Il questionario ha preso in considerazione una serie di macroaree d'indagine tra cui una inerente l'"Inclusione e parità di tratta-

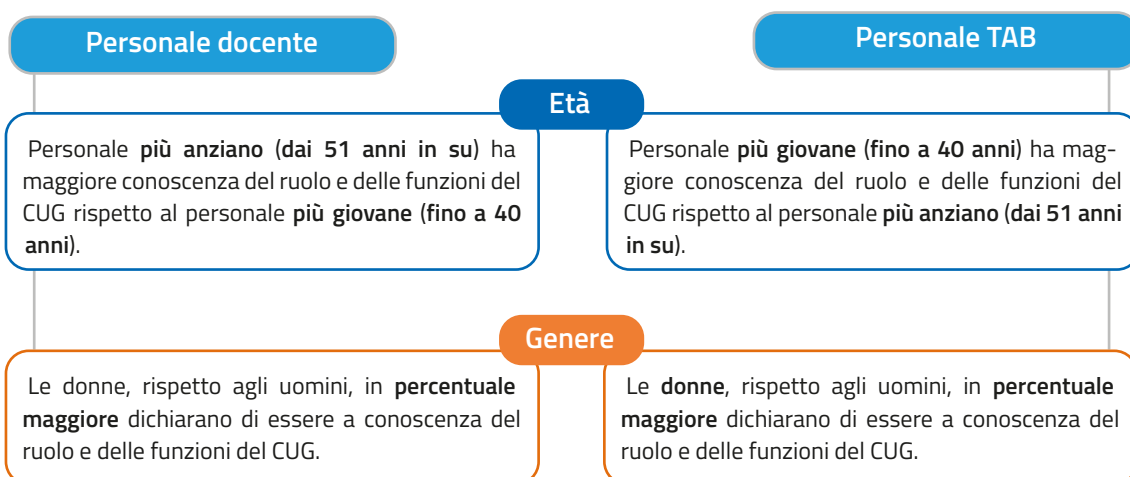
mento" volta ad approfondire in particolare il livello di conoscenza, da parte della comunità universitaria, del ruolo e delle funzioni del CUG. Di seguito si riportano le principali risultanze della macroarea sopracitata del questionario a cui si rimanda per maggiori approfondimenti attraverso il QRCode a fianco.



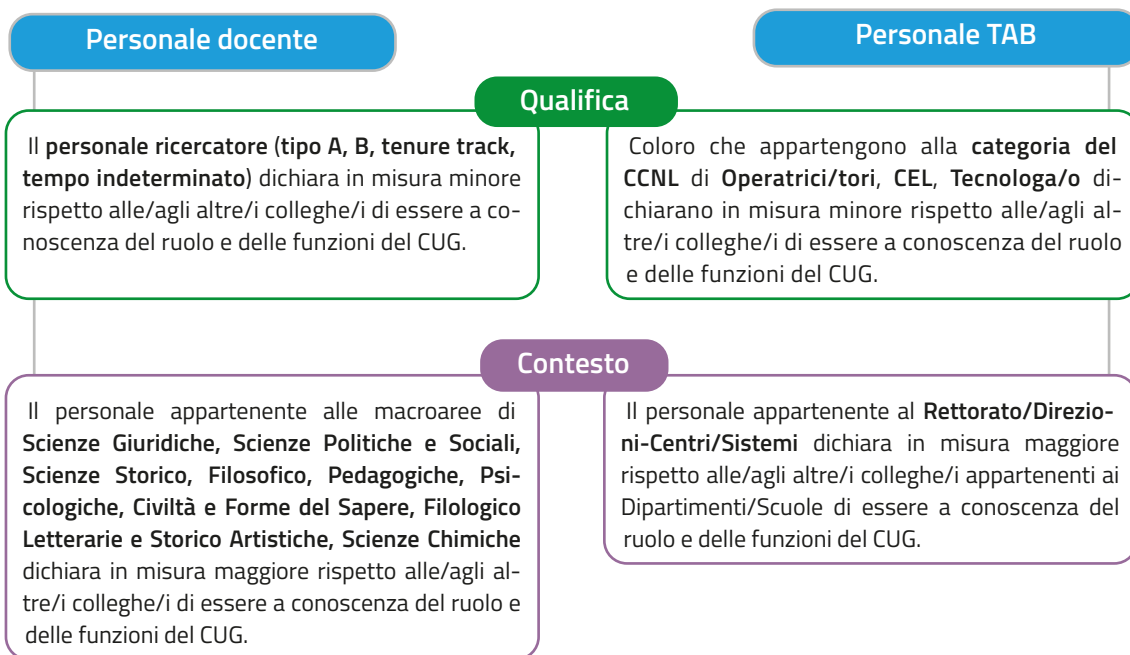
Conosco il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:



Differenza tra gruppi



Differenza tra gruppi



3.

SERVIZI E CONTRIBUTI

Consigliera/
e di Fiducia



Sportello
interuniversi-
tario pisano
contro la
violenza di
genere



Ufficio per
l'Eguaglianza
e le
Differenze



Contributi e
convenzioni



Carriere
alias



Servizi e contributi

3.1 Consigliera/e di fiducia



Consigliera/
e di Fiducia

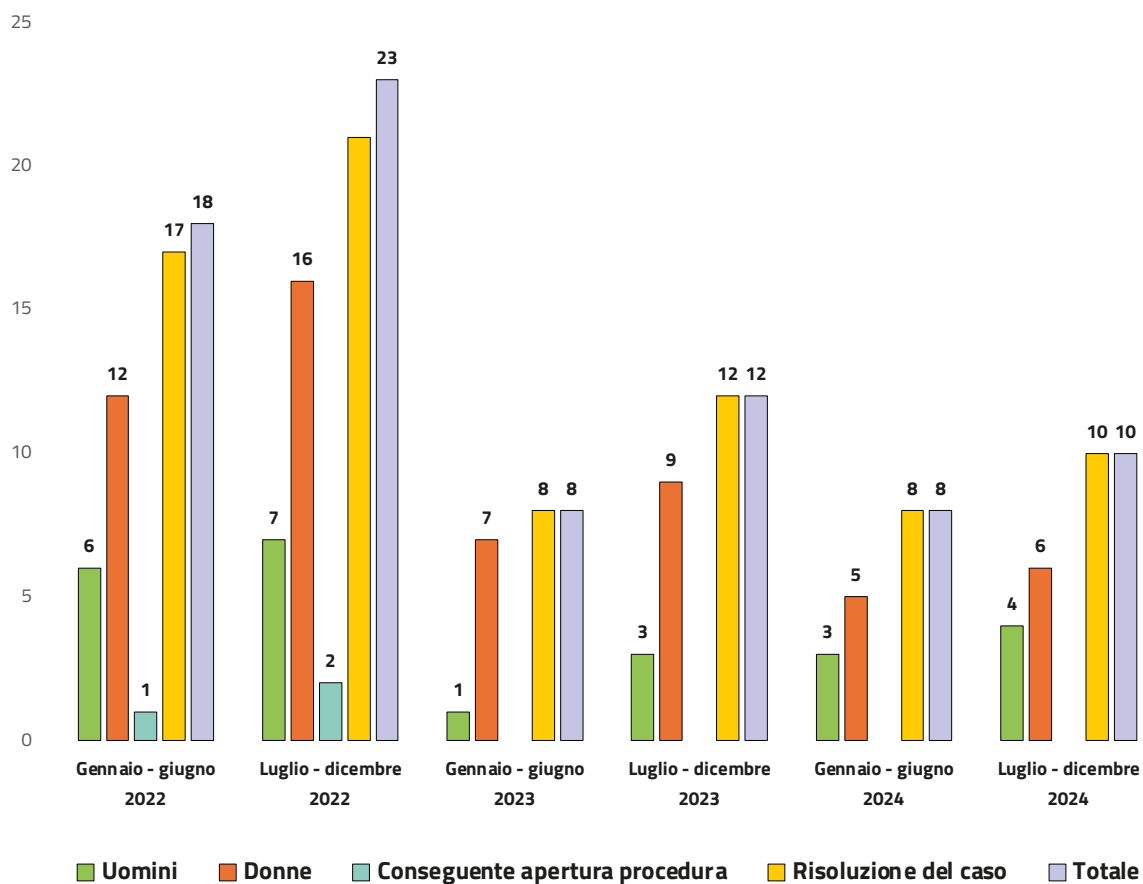
La/il Consigliera/e di fiducia dell'Università di Pisa ha il compito di prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio e il suo ruolo è disciplinato da uno specifico regolamento.

La/il Consigliera/e di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:

- presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie e si adopera per la soluzione del caso;
- può acquisire testimonianze e accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame, proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione e suggerire azioni utili ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, eguaglianza e dignità delle persone coinvolte;
- monitora eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti.



Serie storica degli accessi



3.2 Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

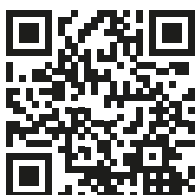
Sportello
interuniversi-
tario pisano
contro la
violenza di
genere



Lo Sportello è nato grazie a un lavoro di coordinamento dei Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'Anna, convinti della necessità di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere nell'accezione più ampia, compresi gli ambiti: psicologico, fisico, sessuale, morale ed economico. Lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora all'Università di Pisa, alla Scuola Normale Superiore e alla Scuola Superiore Sant'Anna.

Lo Sportello è gratuito, anonimo, senza nessun obbligo di denuncia ed è gestito dalle operatrici del Centro antiviolenza della Casa della donna. I servizi dello Sportello sono offerti sia in lingua italiana che in lingua inglese. L'ascolto telefonico è un primo step per accogliere la richiesta, rilevare eventuali rischi, fornire informazioni sui servizi attivi e programmare i successivi contatti. I colloqui, effettuati da consulenti opportunamente formate/i in tema di violenza e discriminazione di genere e di *risk assessment*, sono finalizzati a:

- analizzare i bisogni e la domanda esplicita e implicita;
- rilevare la motivazione;
- valutare il rischio;
- fornire informazioni sui diritti;
- orientare ad altri servizi.



SE STUDI, FAI RICERCA, INSEGGNI,
LAVORI IN NORMALE, SANT'ANNA E
UNIVERSITÀ DI PISA

Sportello
interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

Vio lenze di ge nere

Hai subito atti o minacce che ti hanno provocato
sofferenze fisiche, psicologiche, sessuali o
economiche? Hai vissuto episodi di violenza di
genere nella tua relazione di coppia, in famiglia,
negli ambienti della tua vita quotidiana, in locali
o spazi pubblici?

CONTATTACI
antiviolenza@ateneipisa.it
0502215104

- GRATUITO
- ANONIMO
- NESSUN OBBLIGO DI DENUNCIA

Sportello
interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

UNIVERSITÀ
DI PISA

Sant'Anna

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

In collaborazione con
Casa della Donna di Pisa

**Vademecum per la tutela dei diritti della
persona contro ogni forma di violenza e
molestia**

Sportello
interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

UNIVERSITÀ
DI PISA

Sant'Anna

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

In collaborazione con
Casa della Donna di Pisa

**II RASSEGNA
CINEMATOGRAFICA
CON DIBATTITI**

Sportello
interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

Cinema Arsenale
Vicolo Scaramucci, 2 - Pisa
ORE 21
INGRESSO GRATUITO

Un altro genere di cinema

**Identità, genere, violenza,
autodeterminazione,
diritti, reti, solidarietà**

19.03.24
L'ACCUSA
di Yvan Attal (Francia, 2021)
Interventi di Francesca Pidone e Sara
Sgroi - Centro antiviolenza Casa della
Donna e Edoardo Vaccaro - Nuovo
Maschile

14.05.24
QUELLE DUE
di William Wyler (USA, 1962)
Intervento di Giada Rossi - Pink Riot
Arcigay Pisa

16.04.24
MISERICORDIA
di Emma Dante (Italia, 2023)
Interventi dell'attrice Simona Malato e
Chiara Tognolotti - Università di Pisa

04.06.24
DUE GIORNI, UNA NOTTE
di Luc e Jean-Pierre Dardenne
(Belgio, Francia, Italia, 2014)
Interventi di Federica Condipodero -
Laboratoria Femminismi, Università di
Pisa e Armanda Cetrulo - Scuola
Superiore Sant'Anna

CONTATTACI
antiviolenza@ateneipisa.it
0502215104

Sportello
interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

UNIVERSITÀ
DI PISA

Sant'Anna

SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

In collaborazione con
Casa della Donna di Pisa

**UNIVERSITÀ
DI PISA**

Per una Università libera da violenza

Partecipa al Questionario per una Comunità Universitaria più Sicura

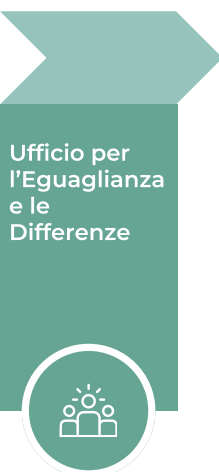
Chi può partecipare?
Puoi partecipare se fai parte
di una delle componenti della comunità:
studentesca, personale accademico, TAB o
imprese appaltatrici

In cosa consiste?
Un questionario online, anonimo.
Richiede le credenziali d'ateneo
per l'accesso, ma la tua privacy è garantita
e la tua identità non verrà registrata

Perché contribuire?
Per far sentire la tua voce:
se hai vissuto o assistito a molestie o violenze,
o se desideri contribuire
a rendere l'ateneo un luogo più sicuro

Per maggiori informazioni
www.unipi.it/questionarioviolenze

3.3 Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze



Ufficio per
l'Eguaglianza
e le
Differenze

Allo scopo di sostenere il lavoro di tutti gli organi politici di Ateneo sulle questioni di genere è l'**Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze – UED**, una tra le prime strutture amministrative ad essere stata istituita nel panorama degli Atenei italiani.

L'UED è una struttura con funzioni di:

- supporto tecnico, scientifico, coordinamento organizzativo, consulenza e sviluppo delle relazioni istituzionali verso tutte le figure e gli organi politici che all'interno dell'Ateneo svolgono funzioni nell'ambito delle politiche di genere e in particolare verso il Comitato Unico di Garanzia, il/la Delegato/a del Rettore in "Gender Studies and Equal Opportunities" e lo Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere;
- monitoraggio dell'attuazione delle linee strategiche di azione per la parità di genere, il contrasto alle discriminazioni e per il benessere organizzativo in collaborazione con gli organi preposti;
- sostegno alla produzione di strumenti innovativi per il pieno sviluppo di una cultura delle pari opportunità;
- supporto alle attività di monitoraggio del PAP e del GEP per la verifica delle azioni positive e delle linee strategiche individuate in collegamento anche con il documento del Bilancio di genere;
- supporto all'elaborazione di raccomandazioni, analisi dei processi, aggiornamento dei piani di azione e garanzia del flusso comunicativo costante tra gli organi, le figure istituzionali e i teams coinvolti;
- supporto organizzativo e comunicativo nella realizzazione di eventi, iniziative e progetti a livello nazionale e internazionale sulle tematiche di genere.

3.4 Contributi e convenzioni



- Dal 2022 al 2024, periodo del GEP appena concluso, il CUG ha erogato contributi economici per campi estivi, centri sportivi e altre strutture qualificate per un importo totale di oltre 150.000 euro;
- Contributi economici per gli spostamenti nel tragitto casa/lavoro per persone con disabilità;
- Rimborso missioni per accompagnatrici/tori di persone con disabilità che fanno parte della comunità universitaria pisana;
- Convenzioni per tariffe agevolate per asili nido, ludoteche, campi estivi e invernali e centri sportivi per bambine/i di età compresa fino ai 14 anni:
 - Cooperativa Sociale Didattica e Sperimentazione;
 - Arnera Società Cooperativa Sociale;
 - Cooperativa Scolastica Santa Caterina.



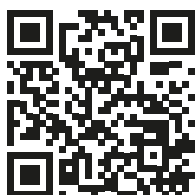
3.5 Carriere alias



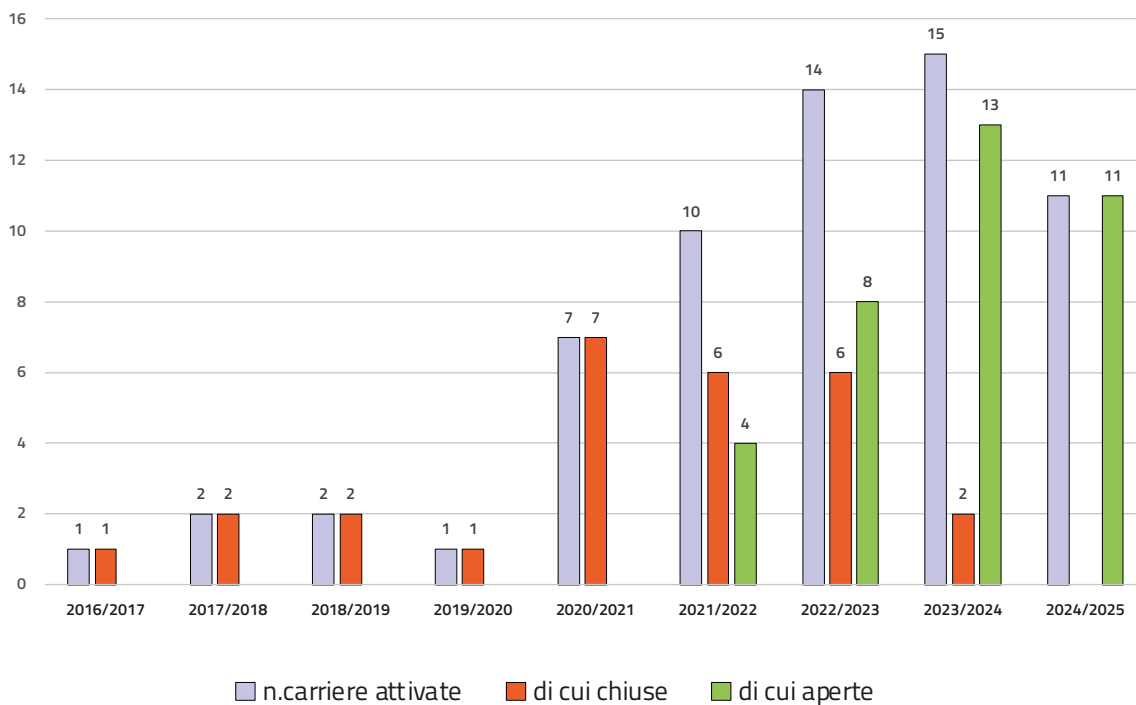
La carriera alias ha la finalità di garantire il benessere psico-fisico della componente studentesca e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché di favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

È possibile attivare una "carriera alias", senza bisogno di presentare alcuna certificazione medica, per studenti, docenti, personale, dirigenti, componenti degli organi collegiali e tutte/i coloro che a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

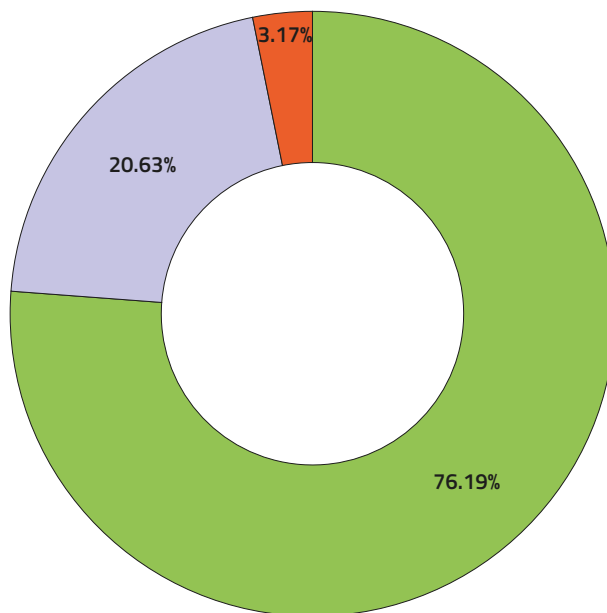
A chi fa richiesta è assegnata un'identità provvisoria al fine del rilascio di nuovi documenti di riconoscimento, come il libretto universitario o il badge, di un nuovo account di posta elettronica o di targhette identificative. Inoltre, per garantire il pieno accesso al dispositivo della carriera alias, l'Università di Pisa, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, s'impegna a fornire adeguata formazione in merito.



Serie storica



Distribuzione percentuale delle carriere alias tra i corsi di studio



■ Triennali e Magistrali a ciclo unico ■ Specialistiche/Magistrali ■ Post-laurea e Corsi singoli

4.

EVENTI E INIZIATIVE



Eventi e iniziative

- Convegno, "Università e pratiche di contrasto alla violenza di genere" organizzato nell'ambito delle attività dello "Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere";
- Webinar, "The role of gender equality in the governance of the University: the case of the University of Pisa" nell'ambito del progetto APPRAIS (Project number: 618781-EPP-1-2020-1-IT-EPPKA2-CBHE-SP. Coordinated by UNI-MED - Mediterranean Universities Union);
- Seminario, "Culture di genere e società" presso il Dipartimento di Scienze Politiche;
- Presentazione del volume, *Sette peccati necessari* di Mona Eltahawy;
- Presentazione del volume, *Queer Transnationalities Towards a History of LGBTQ+ Rights in the Post-Soviet Space* a cura di Simone A. Bellezza e Elena Dundovich;
- Seminario, "Dare voce al Futuro. Infanzia come oggetto e soggetto della storia contemporanea";
- Presentazione del volume, *Le Narratrici* a cura di Beatrice Alfonzetti, Annalisa Andreoni, Chiara Tognarelli e Sebastiano Valerio;
- Seminario, "Le discriminazioni di genere in sanità", organizzato in collaborazione con la Direzione della Scuola di specializzazione in anestesia, rianimazione, terapia intensiva e del dolore e con il U-CARE Research Group, Anesthesiology & Intensive Care dell'Università di Pisa;
- Proiezione del documentario "PANI CHECK" e Tavola rotonda presso il Dipartimento di Scienze della Terra;
- L'Università di Pisa distribuisce un vademecum antiviolenza;
- Rassegna cinematografica "Un altro genere di cinema" nell'ambito delle attività dello "Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere";
- Iniziativa, distributori gratuiti di assorbenti compostabili, promossa dalla Commissione per la Sostenibilità d'Ateneo;
- Convegno, "SPORT e GENERE – L'altra faccia della medaglia";
- Inaugurazione panchina rossa presso il Centro Universitario Sportivo;
- Seminario, "La deontologia dell'avvocato/a nella difesa delle donne vittime di violenza" organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza;

- Il Anniversario istituzione Sportello Antiviolenza;
- Inaugurazione della panchina rossa presso il Dipartimento di Scienze Agrarie;
- Evento, "Bright Women: Shining in Innovation" organizzato dal Contamination Lab
- Seminario, "Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa" presso il Dipartimento di Scienze Politiche;
- Presentazione della traduzione del romanzo di Carmen de Burgos *L'articolo 438*;
- Spettacolo teatrale, "Il limite ignoto. Ridefinire insieme lo spazio del consenso";
- Tavola rotonda, "La Marcia Mondiale per la Pace fa tappa a Pisa nella Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne e di genere" organizzato dal Centro Interdisciplinare di Scienze per la Pace – CISP;
- Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane, "La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità";
- Workshop internazionale, "Water&Gender" in collaborazione con il Dipartimento di Scienze della terra e Unesco-WWAP;
- Presentazione del volume *La scienza al femminile. Storie e testimonianze* a cura di Maria Pia Abbracchio e Giacomo Lorenzini;
- Evento, "Accelerating Equality in Science" organizzato dal Dipartimento di Farmacia nell'ambito del progetto EIC – DAM4CO2 in occasione del "Global Women Breakfast";
- Seminario, "Politiche e tecniche per la parità di genere sul lavoro" organizzato nell'ambito del Dottorato in Filosofia Firenze-Pisa;
- Presentazione del volume *Né Oriente né Occidente. Vivere in un mondo nuovo* di Renata Pepicelli;
- Evento, "Leadership inclusiva e innovazione: a Pisa il Roadshow WIN guarda al futuro dell'imprenditoria femminile" promosso dal Contamination Lab con Netval e Invitalia e patrocinato dal CUG;
- Spettacolo teatrale, "Pedala! Gino e Adriana Bartali nell'Italia del dopoguerra" realizzato a cura del Centro per l'Innovazione e la Diffusione della Cultura dell'Università di Pisa - CIDIC e con il patrocinio del CUG;
- Seminario, "Riflessioni di genere: riconoscere, valorizzare, trasformare" in collaborazione con la Provincia di Pisa;
- Seminario, "Neurodivergenza e Università: Sfide Invisibili, Opportunità Uniche".

5.

RIPARTIZIONI VOCI DI COSTO DEL BUDGET CUG



Ripartizioni voci di costo del budget CUG

	2022	2023	2024	2025
	BUDGET	BUDGET	BUDGET	BUDGET
Compensi per consulenze e incarichi	5.000 €	22.000 €	7.500 €	20.000 €
Altri servizi	15.700 €	15.700 €	7.000 €	2.000 €
Missioni	3.500 €	3.000 €	5.000 €	380 €
Manifestazioni e convegni	5.500 €	15.000 €	15.000 €	6.450 €
Quote associative	300 €	300 €	300 €	300 €
Azioni positive per il personale tecnico - amministrativo	28.000 €	28.000 €	30.000 €	27.500 €
Azioni positive per il personale docente e ricercatore	15.000 €	21.000 €	30.000 €	17.500 €
Azioni positive per la componente studentesca	15.000 €	15.000 €	15.000 €	10.406 €
	88.000 €	120.000 €	109.800 €	84.536 €

Acronimi e abbreviazioni

AdR: Assegnista di Ricerca

ANS: Anagrafe Nazionale Studenti

ANVUR: Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca

BdG: Bilancio di Genere

CdF: Consigliera di Fiducia

CdS: Corso di Studi

CFU: Crediti Formativi Universitari

CRUI: Conferenza dei Rettori Università delle Italiane

CUN: Consiglio Universitario Nazionale

FORD: Field of Research and Development

GCI: Glass Ceiling Index

GEP: Gender Equality Plan (nome inglese del PAP)

ICT: Information and Communication Technologies

ISCED: International Standard Classification of Education

LT: Laurea Triennale

LM: Laurea Magistrale

LS: Laurea Specialistica

LU: Laurea a Ciclo Unico

MIUR/MUR: Ministero (dell'Istruzione,) dell'Università e della Ricerca.

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

PAP: Piano delle Azioni Positive

PA: Professore(ssa) Associato/a

PI: Principal Investigator

PO: Professore(ssa) Ordinario/a

PRA: Progetto di Ricerca di Ateneo

PTA: Personale Tecnico Amministrativo

PTAtd: Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato

RTD: Ricercatrice o Ricercatore a Tempo Determinato

RU: Ricercatrice o Ricercatore Universitaria/o (a tempo indeterminato)

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

TFUE: Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea

TUE: Trattato dell'Unione Europea

UniPi: Università di Pisa

Principali riferimenti bibliografici

ANVUR, “Analisi di Genere” – Focus del Rapporto biennale ANVUR 2023, <https://www.anvur.it/sites/default/files/2024-12/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>.

CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019, https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

CRUI, *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*, 2021, <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.

EIGE, *Gender Equality Index*, 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en>.

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2434498>.

INPS, *Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale*, 2024, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf&ved=2ahUKEwj12dik9o6NAXXPAtsEHbXoKAIQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw1QfsawF_fWerAPcoLvctCh.

Pisanti N., Marzano A., La Spina A., Ciurli A., Magagnini F., Pecori F., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2020.

Pisanti N., Sylos Labini M., Pallottino L., Giorgelli F., La Spina A., Magagnini F., Pecori F., Pasquolini G., La Spina A., Ciurli A., Magagnini F., Pecori F., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2021.

Pisanti N., Giorgelli F., La Spina A., Pecori F., Pepicelli R., Labini M.S., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2022-2023.

Sito web del CUG, <https://cug.unipi.it/>.



UNIVERSITÀ DI PISA

