



BILANCIO DI GENERE

2020





BILANCIO DI GENERE

2020

Università di Pisa
Bilancio di genere 2020 / Università di Pisa. - Pisa : Pisa university press, 2021.

352.494555 (23.)

1. Bilanci di genere - Università - Pisa

CIP a cura del Sistema bibliotecario dell'Università di Pisa

© **Copyright 2021**

by Pisa University Press srl

Società con socio unico Università di Pisa

Capitale Sociale € 20.000,00 i.v.

Partita IVA 02047370503

Sede legale:

Lungarno Pacinotti 43/44 - 56126, Pisa

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

e-mail: press@unipi.it

www.pisauniversitypress.it



Membro Coordinamento
University Press Italiane

Fotografia di copertina

Michele Troffa

Progetto grafico e layout

Marzio Aricò

Finito di stampare nel mese di marzo 2021

da **Impressum srl - Marina di Carrara (MS)**

per conto di **Pisa University Press**

ISBN 978-88-3339-505-0

Indice

Redazione del Bilancio di Genere	7
Presentazione del Rettore	9
Nota metodologica	11
Introduzione	13
I. L'UNIVERSITÀ DI PISA: EGUAGLIANZA DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	19
1. L'Ateneo	19
2. Riferimenti normativi nazionali ed internazionali	23
3. Normative di Ateneo	27
4. Il Comitato Unico di Garanzia	31
5. Delegato/a alle attività " <i>Gender Studies and Equal Opportunitites</i> "	33
II. ANALISI DI CONTESTO	37
1. Componente Studentesca	39
1.1. Composizione di genere per tipologia di corso e area di studio e genere	40
1.2. Percentuale di Corsi di Studio "segregati" e "neutri"	42
1.3. Serie storica per genere della componente studentesca	43
1.4. Composizione di genere per area geografica di provenienza e tipologia di CdS	44
1.5. Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali	45
1.6. Composizione di laureati/e per voto di laurea e genere	47
1.7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e per genere	48
1.8. Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e per genere	49
1.9. Tasso di occupazione dopo la laurea per tipologia di corso e per genere	50
1.10. Retribuzione a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipo di corso e per genere	52
1.11. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e per genere	54
1.12. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere	56
1.13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere	57

2. Personale docente e ricercatore	59
2.1. Distribuzione per genere e ruolo	59
2.2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	61
2.3. Distribuzione per genere, ruolo ed età	66
2.4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale	69
2.5. Docenti di prima fascia nei <i>Fields of Research & Development</i> di <i>She Figures</i>	73
2.6. Rapporto di Femminilità	75
2.7. Composizione prima fascia sul totale del personale docente (<i>She Figures</i>)	78
2.8. Forbice delle carriere universitarie	80
2.9. <i>Glass Ceiling Index</i>	82
2.10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN	83
2.11. Distribuzione tempo pieno/definito per genere	87
2.12. Fruizione anno sabbatico	87
2.13. Composizione per genere delle commissioni di concorso	88
2.14. Progetti di ricerca nazionali	90
2.15. Progetti di ricerca internazionali	92
2.16. Percentuali di relatori e relatrici di tesi di laurea per genere	94
3. Personale Tecnico e Amministrativo	99
3.1. Distribuzione di genere per area funzionale	99
3.2. Forbice delle carriere	101
3.3. Distribuzione per genere e fasce d'età	103
3.4. Età media per genere e categoria	104
3.5. Distribuzione per genere e titolo di studio	105
3.6. Distribuzione di genere per tipologia di contratto	107
3.7. Distribuzione per genere e regime d'impiego	108
3.8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	109
3.9. Distribuzione per genere, categoria, e fasce d'anzianità aziendale	111
3.10. Giorni medi di assenza per genere e per motivazione	112
3.11. Indice di compensazione per genere e per categoria	113
3.12. Indice di <i>turnover</i> complessivo per genere e per categoria	114
3.13. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità	116
3.14. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione	117



4. Incarichi Istituzionali e di Governo	119
---	-----

HIGHLIGHTS	121
-------------------	------------

5. Azioni per la parità di genere adottate nel triennio 2017-2019	127
---	-----

5.1. Conciliazione tempi di vita, lavoro e studio	128
---	-----

5.2. Benessere Organizzativo	134
------------------------------	-----

5.3. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	140
---	-----

5.4. Lotta alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale	149
--	-----

5.5. Attività del coordinamento dei CUG della città di Pisa	155
---	-----

5.6. Coordinamenti nazionali	159
------------------------------	-----

5.7. Il genere nella didattica	160
--------------------------------	-----

5.8. Il genere nella ricerca	163
------------------------------	-----

5.9. Contrasto alla segregazione verticale	171
--	-----

5.10. Contrasto alla segregazione orizzontale	174
---	-----

5.11. Promozione culturale	175
----------------------------	-----

5.12. Pubblicazioni scientifiche	178
----------------------------------	-----

III. AZIONI	187
--------------------	------------

1. Azioni per la componente studentesca	189
---	-----

2. Azioni per il personale tecnico amministrativo	191
---	-----

3. Azioni per gli incarichi di governo	192
--	-----

IV. CONCLUSIONI	197
------------------------	------------

APPENDICE A1. Il Piano di Azioni Positive	199
---	-----

APPENDICE A2. Regolamento Consigliere/a di Fiducia	223
--	-----

APPENDICE A3. Linee Guida per le pari opportunità di genere nei convegni	227
--	-----

Acronimi e abbreviazioni	231
--------------------------	-----

Riferimenti bibliografici	233
---------------------------	-----

Referenze fotografiche	235
------------------------	-----

2017-2019





REDAZIONE DEL **BILANCIO DI GENERE**

.....

Gruppo di Lavoro istituito con Decreto rettorale DR 566/2020:

Nadia
Pisanti

professoressa presso il Dipartimento di Informatica, e
membro del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo
(coordinatrice);

Adriana
Ciurli

tecnica presso il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari
e Agro-ambientali, e vice-presidente del Comitato Unico di
Garanzia di Ateneo;

Alessandra
La Spina

tecnica presso il Sistema Informatico di Ateneo,
coordinatrice dei Servizi Statistici di Ateneo;

Francesca Paola
Magagnini

responsabile Unità Bilancio presso il Dipartimento di
ingegneria dell'energia, dei Sistemi, del territorio e delle
Costruzioni,

Arturo
Marzano

professore presso il Dipartimento di Civiltà e Forme del
Sapere, e delegato Rettore alle attività di "*Gender Studies and
Equal Opportunities*";

Francesca
Pecori

borsista di ricerca del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo.

on la pubblicazione del *Bilancio di Genere 2017-2019*, l'Università di Pisa prosegue con passo deciso nell'importante percorso di cambiamento culturale intrapreso ormai da tempo e volto alla creazione, all'interno della nostra comunità, di una reale uguaglianza di genere.

Proprio su questo fronte, peraltro, il 2020 si è concluso con un'ottima notizia: per la prima volta, infatti, il nostro Ateneo può vantare un Senato in cui vi è una perfetta parità tra la componente femminile e quella maschile; figlia non di vincoli o prescrizioni, ma realizzatasi spontaneamente, in un ambiente in cui le aspirazioni di ciascuno possono trovare la meritata collocazione.

Questo significa che, nell'Università di Pisa, sebbene tanto debba ancora essere fatto, si inizia a respirare un clima culturale al passo con l'evoluzione della società contemporanea.

Mentre mi accingevo a scrivere questa breve prefazione, mi è tornata in mente una data: 1984. Stavo per compiere 25 anni e l'Italia aveva da poco abolito il Delitto d'Onore e il Matrimonio Riparatore (1981) quando, pensate, in Australia si iniziò a sperimentare proprio il *Gender Budgeting*, il *Bilancio di Genere*. Seguiranno poi i paesi del Nord Europa, la Francia, il Canada. In Italia saranno poi i Comuni e le Province le prime ad utilizzare questo importante strumento. Ma siamo già nel nuovo millennio, nel 2001.

Adesso, nel 2021, di anni ne ho 61 e non vi nascondo un certo stupore nell'aver constatato come il tempo possa passare senza produrre cambiamenti sostanziali. A dire il vero il nostro Ateneo può vantare un tentativo fatto circa 7 anni fa da cui nacque però un *Bilancio di Genere* embrionale. Mancavano ancora degli indirizzi precisi e una metodologia standardizzata che permettesse confronti, verifiche.

Adesso non è più così e il Bilancio che avete in mano è figlio di questo progresso a cui Pisa ha dato un contributo fondamentale, consapevoli che quello che stiamo intraprendendo non è un ozioso esercizio di stile per pulirci le coscienze, ma un'azione per diventare delle istituzioni migliori, non solo sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia, della trasparenza e dell'equità, ma anche sul fronte educativo, culturale. In altre parole su quanto trasmettiamo, in termini di valori e consapevolezza, ai nostri giovani e all'intera collettività.

Anche per questo voglio ringraziare, a nome di tutta la nostra comunità, la professoressa Nadia Pisanti e il Gruppo di Lavoro da lei coordinato per la realizzazione di questo Bilancio di Genere e, prima ancora, per la redazione delle linee guida approvate dalla CRUI. Se il nostro Ateneo può oggi dire di aver dato un contributo fondamentale alla creazione e alla diffusione di una vera cultura dell'eguaglianza di genere nelle Università italiane, lo dobbiamo anche a loro.

Paolo Maria Mancarella
Rettore Università di Pisa



Nota metodologica

Il presente Bilancio di Genere (BdG) è stato redatto seguendo le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* pubblicate dalla Conferenza dei Rettori della Università Italiane (CRUI) nel 2019, e redatte da un gruppo di lavoro nazionale, di cui faccio parte, appositamente creato dalla commissione *Tematiche di Genere* della stessa CRUI. La redazione delle linee guida si era resa necessaria in quanto, a dispetto delle pressioni normative e delle sensibilità in materia manifestate da alcuni Rettori e Rettrici, al 2019 soltanto una decina di atenei italiani si erano mai dotati di un BdG.

L'obiettivo delle linee guida era molteplice: da un lato la CRUI ha voluto fornire uno strumento che fosse utile sia agli atenei che non avevano ancora mai redatto un Bilancio di Genere (per incentivarne la diffusione) che a quelli che avevano già un meccanismo rodato di integrazione del Bilancio di Genere nel ciclo di governo dell'ateneo (per migliorarne l'efficacia); dall'altro lato, l'individuazione di indicatori comuni, e compilati utilizzando anche dati nazionali, fornisce in prospettiva uno strumento per analisi comparative e per le valutazioni delle performance in chiave di genere. Al gruppo di lavoro CRUI hanno contribuito dieci atenei italiani tra i quali l'Università di Pisa, e pertanto non deve stupire che poco dopo la loro pubblicazione, l'Università di Pisa sia stata tra i primi (e per fortuna non pochi) atenei che hanno avviato la redazione nel 2020 di un Bilancio di Genere secondo le stesse linee guida CRUI. Del resto, le *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*, pubblicate dall'ANVUR pure nel 2019, inseriscono la questione di genere, e lo stesso bilancio di genere, tra i parametri e gli strumenti essenziali per lo sviluppo dei piani di governo degli atenei.

È dunque proprio a partire dal Bilancio di Genere, con la sua prima parte di analisi di contesto, che l'Ateneo si dota degli strumenti per rilevare i suoi punti di forza e le sue

criticità in chiave di genere, a partire dai quali concepire gli obiettivi da perseguire e individuare gli indicatori degni di attento monitoraggio; nelle edizioni successive alla prima, la stessa analisi di contesto risulta poi anche uno strumento di verifica degli esiti delle azioni messe in atto. Ed è ancora nel Bilancio di Genere stesso, nella sua parte più *creativa* di messa a fuoco degli indicatori di impatto e di concepimento delle azioni da porre in essere per perseguire gli obiettivi di cui sopra, che si va ad inserire il Bilancio di Genere nel ciclo di governo dell'Ateneo. Il target è, sia secondo le linee guida di CRUI che secondo quelle di ANVUR, che la redazione dei documenti di programmazione derivino anche dal quadro messo in luce dal Bilancio di Genere e dai conseguenti obiettivi, dal loro inserimento nel Piano di Azioni Positive (PAP), e dalla valutazione del monitoraggio del PAP stesso, da effettuarsi anche utilizzando lo strumento stesso del BdG, chiudendo dunque il ciclo di programmazione, esecuzione, e rendicontazione in chiave di genere dell'Ateneo.

L'obiettivo di questo Bilancio di Genere è l'avvio di questo ciclo. A tale scopo, l'analisi di contesto, sebbene ancora in fase di rodaggio, ne costituisce la parte più cospicua (analizzando ben tre anni: dal 2017 al 2019 compresi), mentre la parte delle azioni da mettere in atto è minimale e riguarda solo alcune delle maggiori criticità, ma è stata concertata dal gruppo di lavoro col Magnifico Rettore e con gli altri attori preposti alla promozione dell'eguaglianza di genere e alla valorizzazione delle differenze in Ateneo: il Comitato Unico di Garanzia e il delegato del Rettore alle attività di *Gender Studies and Equal Opportunities*.

Nadia Pisanti



Introduzione

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile¹ è un programma d'azione sottoscritto nel Settembre 2015. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs, *Sustainable Development Goals*) in un grande programma d'azione che i governi dei 193 Paesi membri dell'ONU si sono impegnati a perseguire entro il 2030. Il quinto di tali obiettivi è *gender equality*, l'eguaglianza di genere.

Non sono dunque casuali le innumerevoli normative internazionali e nazionali in materia di genere che si sono intensificate negli anni recenti riguardanti obblighi e incentivi, in chiave di eguaglianza di genere, sia per enti pubblici che privati. Nonostante questo, il Rapporto 2019 dell'ASVIS² (Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile) ha rilevato che, a undici anni dal presunto traguardo, l'Italia non ha rispettato gran parte degli impegni dell'Agenda 2030, e che per ben 9 obiettivi dei 17 SDGs si registra addirittura un peggioramento a livello nazionale; tra questi vi è l'obiettivo numero cinque dell'eguaglianza di genere.

Le Università italiane, che sugli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU si sono giustamente mobilitate con l'intento di essere tra gli enti pionieri dello sviluppo sostenibile, nonché alcuni organismi di loro riferimento (MIUR/MUR, ANVUR, CRUI, la Commissione Europea) hanno intrapreso iniziative volte al perseguimento di obiettivi di eguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze. Tra questi vi sono incentivi alla redazione dei Bilanci di Genere di Ateneo.

1. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

2. <https://asvis.it/rapporto-asvis-2019/>

Il Bilancio di Genere è un documento che ha molteplici obiettivi: da un lato, fornisce un quadro della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università e della partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo; dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere e, infine, valuta l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo. Il Bilancio di Genere è dunque uno strumento sia di rendicontazione che di pianificazione.

Il Bilancio di Genere è quindi uno strumento essenziale all'Ateneo per realizzare l'eguaglianza di genere, integrando la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.

La necessità di portare la questione di genere al centro dell'attenzione nelle Università è evidente, se si considera che in Italia tra i Rettori e le Rettrici solo il 7% sono donne, e che le donne ordinarie rappresentano solo il 24% della prima fascia. Le forbici che descrivono le carriere di donne e uomini all'interno degli Atenei provano inoltre il cosiddetto fenomeno del *leaky pipe*, il tubo che perde: al progredire della carriera universitaria, il numero di donne diminuisce e l'Università perde le relative risorse. La diseguaglianza di genere causa dunque un problema di perdita di talenti, e pertanto un cattivo utilizzo di risorse pubbliche.

Come è possibile apprendere leggendo questo documento, l'analisi del nostro Ateneo in chiave di genere presenta molti spunti di riflessione: se da un lato l'Università di Pisa è ben attiva nella ricerca su temi di genere e propone nell'offerta formativa svariati insegnamenti su temi di genere, accade che le carriere femminili all'Università di Pisa siano evidentemente non prive di ostacoli: solo il 19% dei professori e professoressse ordinari(e) sono donne, contro il 24% del dato nazionale, e nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) tale percentuale scende al 15%, contro il 20% del dato nazionale.

Tra i punti di forza abbiamo invece le azioni di contrasto ad altre forme di discriminazione quali quelle fondate sull'orientamento sessuale. Il nostro Ateneo, inoltre, è tra i più impegnati nei servizi per gli studenti e le studentesse con disabilità.

Tuttavia, restando nell'ambito della componente studentesca, da questo bilancio emerge anche che le studentesse sono numericamente la maggioranza, che hanno negli studi performance mediamente migliori (sia in termini di voti che di tempi di laurea) di quelle dei loro colleghi, ma che poi diventano una minoranza tra coloro che

si iscrivono ai nostri corsi di dottorato e, inoltre, già un anno dopo la laurea guadagnano in media sensibilmente meno degli uomini.

Anche l'analisi del personale tecnico e amministrativo (PTA) presenta stimolanti contraddizioni: da un lato abbiamo come punti di forza i numerosi seminari e corsi sul benessere organizzativo, come pure i contributi per la conciliazione di vita e lavoro o studio, e dall'altro evidenza che anche le carriere amministrative e tecniche femminili presentano specifici ostacoli: le donne nel PTA sono in totale il 61%, ma solo il 29% tra i/le dirigenti e, inoltre, sono in generale assai più sotto-inquadrate degli uomini; ad aggravare entrambi tali fenomeni c'è l'evidenza dai dati che questi siano specificamente marcati nel nostro Ateneo.

In un Ateneo come il nostro, connotato da un alto profilo scientifico e internazionale, inserito in un territorio culturalmente e socialmente evoluto nell'ambito del panorama nazionale, sorprende dover prendere atto che si vede aggravato il già poco virtuoso quadro nazionale.

Ci sono profonde ragioni sociali (per esempio una suddivisione ancora non equa nei ruoli di cura) che determinano la disuguaglianza di genere nelle carriere lavorative in Ateneo, e pregiudizi culturali, evidentemente più radicati di quanto vorremmo o di quanto ci si renda conto, che influiscono nell'assegnazione dei ruoli e degli incarichi.

**L'UNIVERSITÀ
DI PISA:
EGUAGLIANZA
DI GENERE E
VALORIZZAZIONE
DELLE
DIFFERENZE**

L'Università di Pisa: eguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze

1. L'Ateneo

L'Università di Pisa (UniPi) è un Ateneo tra i più antichi a livello nazionale ed internazionale: la nascita ufficiale è collocata nel 1343 in occasione dell'emissione della bolla papale *In supremae dignitatis*, con la quale Papa Clemente VI riconobbe allo Studio Pisano il riconoscimento di Studio Generale.

UniPi è un Ateneo di grandi dimensioni per le cifre che lo caratterizzano, contando circa 50000 studenti, oltre che 1500 tra dottorandi/e e specializzandi/e, e circa 1000 iscritti a master di I o II livello. Ogni anno le matricole sono circa 10000, caratterizzando UniPi come Ateneo ad alta attrattività. A questi si sommano circa 700 studenti e studentesse stranieri/e che ogni anno aderiscono a programmi di mobilità internazionale presso UniPi.

In uscita, annualmente si contano circa 8000 tra laureati e laureate, intorno ai 400 dottorati/e o specializzati/e, e 500 diplomati/e a master di I o II livello; i rapporti di AlmaLaurea rilevano peraltro un elevato tasso di occupazione dopo gli studi pisani, e una retribuzione media dopo la laurea a UniPi superiore sia alla media nazionale che a quella regionale.

L'Università di Pisa è organizzata in 20 Dipartimenti e presenta un'offerta didattica di 60 corsi di Laurea di primo livello, 69 corsi di Laurea di secondo livello, 9 corsi di Laurea a Ciclo Unico, 22 corsi Dottorato, 50 Scuole di Specializzazione e, infine, 64 Master.

Tali numeri dell'Ateneo, in una città di dimensione limitata (circa 90000 residenti), fanno dell'Università di Pisa una sorta di campus distribuito che si estende su tutto il territorio cittadino.

Oltre alla componente studentesca che transita a UniPi, l'Ateneo conta al 31 Dicembre 2019 oltre 3000 unità di personale strutturato: 1550 docenti, e 1621 unità



di personale tecnico e amministrativo distribuiti tra l'amministrazione centrale e i Dipartimenti. Oltre a questi ultimi, l'Ateneo vanta anche 6 Centri di Ricerca, 18 Centri interdipartimentali che svolgono attività multidisciplinari, la casa editrice di Ateneo Pisa University Press (PUP), un Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) costituito da 16 biblioteche, e un Sistema Museale di Ateneo (SMA) al quale afferiscono ben 11 strutture.

L'Università di Pisa si caratterizza come un Ateneo ad elevato profilo scientifico e internazionale, collocandosi in posizioni di vertice nelle più prestigiose classifiche internazionali, sia in quelle per università che in quelle delle singole di-



discipline accademiche. Le classifiche per università collocano UniPi in posizioni variabili tra le 200ma e la 400ma, quindi nel top 1-2% mondiale, e tra le migliori 10 università italiane; nelle classifiche per disciplina, l'Università di Pisa figura spesso tra le prime 100 università al mondo in fisica, matematica, antichità classica, informatica, e ai vertici italiani nelle medesime discipline.

L'Università di Pisa è molto impegnata sul territorio in attività di promozione culturale che esprimono il suo *Public Engagement* in termini di molteplici attività educative per le scuole, in numerosi eventi quali festival, conferenze pubbliche, Open Day, mostre, esposizioni. Tali attività sono spesso organizzate in collaborazione con altri enti, pubblici e privati, del territorio.

A queste si sommano le attività sportive e ricreative del Centro Universitario Sportivo (CUS) dell'Università, che conta oltre 7000 iscritti impegnati in discipline sia amatoriali che agonistiche, collocate in un unico centro polifunzionale all'interno della città con numerosi impianti e che ogni anno registra oltre 250000 presenze, inclusa l'area junior polidisciplinare che offre attività sportive in svariate discipline per bambini e bambine dai 4 agli 11 anni.

Tra le attività dell'Ateneo con forte impatto sul territorio ci sono anche quelle assistenziali dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana (AOUP) che integra in due grandi poli ospedalieri le competenze e i servizi della Azienda Sanitaria Locale e dell'Ateneo, e dell'Ospedale Veterinario dell'Università.

La centralità dell'Università a Pisa, oltre che culturale e assistenziale, è ovviamente anche economica. L'Ateneo ha una notevole solidità economica, finanziaria, e patrimoniale, con totale attivo di bilancio di circa 750 milioni di euro, con un patrimonio immobiliare in città di 400 milioni di euro, con i suoi 3000 dipendenti, oltre al personale non strutturato, e con ben oltre 50000 studenti e studentesse ai vari livelli che vivono, o comunque gravitano, in città.

L'Università è un grande motore di sviluppo economico territoriale anche grazie alle sue attività di trasferimento tecnologico (al 31 Dicembre 2019 l'Ateneo, a partire dal 2002, ha accreditato e supportato 27 aziende Spin-Off), oltre che all'elevata formazione che distribuisce nel territorio.

2. Riferimenti normativi nazionali ed internazionali

Gli orientamenti dell'Università di Pisa in materia di non discriminazione, eguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità, si fondano su un insieme di principi stabiliti da fonti internazionali, nazionali, ed interne.

Il primo riferimento è quello di cui all'art. 3 della Costituzione Italiana che, com'è noto, enuncia l'eguaglianza formale di fronte alla legge, nonché uno specifico divieto di discriminazioni fondate su una serie di elementi, primo dei quali il sesso, ma anche l'eguaglianza sostanziale, vale a dire il dovere della Repubblica di "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

La nostra Costituzione, secondo quanto evidenziato ormai da tempo, contiene sia un principio di antidiscriminazione di genere, sia un più radicale principio di antisubordinazione di genere, che bene emerge dalle norme costituzionali in tema di famiglia (ove si stabilisce l'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi), ma anche dall'art. 51, secondo il quale (fin dal 1948, anche se è stato poi oggetto di una revisione costituzionale per un ulteriore rafforzamento nel 2003) "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge".

Nell'art. 37 si specifica poi che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

In ambito internazionale, la *Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna* (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, sancisce il principio di non discriminazione, afferma l'importanza del principio di uguaglianza, e definisce tutte le misure volte all'eliminazione delle discriminazioni.

A livello europeo, già l'art. 119, comma 1 del Trattato dell'Unione Europea stabiliva che "Ciascuno stato membro assicura l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un medesimo lavoro". Così si fonda nel genere il primo fattore di discriminazione vietata in ambito comunitario, seppure con previsioni di portata diversa, diversi ambiti di applicazione e diverse funzioni, e all'interno della cornice oggi rappresentata da altre disposizioni volte a sancire il principio della parità fra uomini e donne, articoli 2 e 3 del Trattato dell'Unione Europea (TUE), e artt. 8 e 19 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE). L'art. 8 del suddetto trattato dichiara la necessità, da parte dell'Unione Europea, di integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni; l'art. 19 specifica la rilevanza del ruolo del Consiglio d'Europa nell'adozione di provvedimenti per l'eliminazione delle discriminazioni.

Col tempo, questi principi generali sono cresciuti e si sono articolati in norme di divieto nazionali e contenute all'interno del diritto comunitario derivato, procedendo in maniera per lo più simmetrica.

L'art. 119 ponendo un obbligo diretto in campo agli stati non si limita ad indicare alle istituzioni comunitarie e agli stati l'orizzonte di un impegno da assumere per il perseguimento dell'obiettivo della coesione sociale, ma pone una norma di carattere imperativo, che condiziona tutti gli anni a venire perché mette la parità retributiva al centro non solo degli interventi normativi successivi, ma anche dell'attività giudiziaria in materia di discriminazione di genere.

Oggi, l'art. 157 del TFUE, grazie alla direttiva 76/207, supera il riferimento salariale e sposa una visione definita dalla dottrina "olistica" della parità di trattamento nel lavoro: accesso al lavoro, formazione, promozione professionale, condizioni di lavoro. La Corte riscrive sostanzialmente la portata dell'art. 157 TFUE autorizzando direttamente l'adozione delle misure necessarie a garantire il raggiungimento di quella parità di trattamento sancita nel Trattato. Di qui la legittimazione di quelle azioni positive che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato o sono destinate a compensare svantaggi nelle carriere professionali. Si tratta di una strumentazione molto innovativa, che inverte il tradizionale approccio "negativo" e "difensivo" delle tecniche di protezione e che ha favorito (o almeno avrebbe voluto favorire) il passaggio da una concezio-

ne formalistica del principio di non discriminazione ad una sostanzialista, da un diritto meramente inibitorio e di scarsa effettività ad un diritto in qualche modo promozionale a prestazioni.

Vanno peraltro ricordate le norme della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, divenuta, attraverso il Trattato di Lisbona, parte integrante del diritto europeo, il cui art. 21 afferma che “È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale”, e nell'art. 23 si specifica che “La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”. L'eguaglianza di genere costituisce, dunque, uno dei valori essenziali dell'Unione Europea, e questo emerge anche dalla *Strategia europea per l'eguaglianza tra uomini e donne 2020-2025*, dove si asserisce che la parità di genere è un valore cardine dell'UE nonché un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, e che essa “Rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità”.

La Strategia Europa 2020, inoltre, si focalizza anche sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, e sulla conciliazione dei tempi di vita e dei tempi del lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. A livello nazionale, nel merito si ricordi il D. Lgs. 80 del 15 giugno 2015 *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*.

Il diritto antidiscriminatorio europeo passa peraltro attraverso le numerose direttive volte all'eliminazione di tutte le discriminazioni, dirette e indirette, come: la direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 per la parità di trattamento tra gli uomini e le donne nell'ambito della sicurezza sociale; la direttiva 92/85/CEE del

19 ottobre 1992 che stabilisce i diritti fondamentali di tutte le donne nell'Unione europea prima e dopo la gravidanza e fa parte di diverse "direttive derivate" adottate ai sensi della direttiva quadro 89/391/CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sul posto di lavoro; la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio; la direttiva 2019/1158/UE, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Anche il Consiglio d'Europa contribuisce alla definizione di un comune patrimonio di non discriminazione: la *Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali* (CEDU) stabilisce infatti all'art. 14 il divieto di discriminazione.

Il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 relativo alle *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* invita a "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato".

Le disposizioni contenute all'interno del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (D. Lgs. n.198 dell'11 aprile 2006), costituiscono una fonte nazionale importante in quanto, come si legge nelle Disposizioni Generali, "hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo". Viene inoltre stabilito

che: “(2) La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione; (3) Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto-rappresentato” e che “(4) L’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività”.

Si ricorda anche la recente Direttiva n. 2/2019, in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, e recante le Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

All’interno della Direttiva sono definite le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 recante *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

3. Normative di Ateneo

In coerenza con il quadro sopra delineato, l’Università di Pisa adotta politiche di eguaglianza intese *in senso ampio*, non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all’inclusione sociale e lavorativa, nonché su aspetti di contrasto a varie tipologie di discriminazione. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012), nel Codice Etico (emanato con D.R. del 25 luglio 2011 n. 9699) e di Comportamento (adottato in attuazione dell’art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

L'art. 2 dello Statuto specifica i valori fondamentali dell'Ateneo:

- (1) L'Università di Pisa recepisce i valori della Costituzione della Repubblica Italiana, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e si impegna, nelle sue attività, al rispetto di essi.
- (2) Considera la pari dignità delle persone quale proprio valore fondante e, pertanto, promuove il superamento di ogni tipo di discriminazione, garantendo pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca e nella progressione di carriera del personale. (2 bis) Promuove l'equilibrata rappresentanza di genere in ogni aspetto della vita accademica e, in particolare, nelle candidature e nella composizione degli organi collegiali.
- (3) Afferma il proprio carattere pluralista, indipendente e libero da ogni condizionamento confessionale, ideologico, partitico o economico.
- (4) Impronta la propria azione al metodo democratico, garantendo e tutelando la libera espressione del pensiero, la più ampia partecipazione ai processi decisionali, la loro trasparenza e la pubblicità degli atti. Riconosce il diritto degli studenti e del personale a riunirsi in assemblea.
- (5) Opera affinché tutte le decisioni siano frutto di comportamenti integri ed obiettivi.
- (6) e si adopera per la rimozione di tutti gli ostacoli allo svolgimento delle attività e alla fruizione dei servizi universitari da parte delle persone disabili.
- (7) Ha gli obiettivi di promozione del diritto allo studio.
- (8) Valorizza le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture.

Lo Statuto provvede, inoltre, a istituire il CUG (art. 11), dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale. Come indicato poi nell'art. 19 dello Statuto, "Il CUG ricopre un ruolo rilevante e fondamentale per la promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano in seno all'Ateneo pisano, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in base al genere, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine et-

nica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità e l'età. L'azione del CUG mira all'individuazione di tutte le discriminazioni, sia dirette che indirette, e in tutti gli ambiti: nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione. Predispone Piani di Azioni Positive (PAP) volte a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato, oltre a mettere in atto azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo attuando anche politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Ha l'obiettivo di diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale. Nell'ambito di sua competenza, assume compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.”

Il *Codice Etico* e il *Codice di Comportamento* rappresentano gli strumenti di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università.

Il Codice Etico della comunità accademica, emanato con D.R. del 25 luglio 2011 n. 9699, rende espliciti, nei suoi 24 articoli, i diritti e i doveri morali che devono fare da riferimento per quanti operano all'interno dell'Università di Pisa. Il principio della parità di trattamento, la valorizzazione del merito, il riconoscimento della rilevanza sociale della ricerca, oltre che della libertà di insegnamento, ricerca e studio, costituiscono gli aspetti fondamentali del Codice etico. Il testo prevede la costituzione di una Commissione Etica, composta da un presidente e sei componenti in rappresentanza delle varie categorie (un ordinario, un associato, un ricercatore, un membro del personale tecnico-amministrativo, uno studente, un dottorando o specializzando) e la possibilità, in accordo con il Senato accademico, di deliberare sanzioni per chi si rende responsabile di violazioni delle regole previste nel Codice.

Il testo ribadisce, all'art. 2, i valori fondamentali dell'Università di Pisa, sancisce la Parità di trattamento e valorizzazione del merito (art. 4), e condanna le prassi discriminatorie (nell'art. 7) e le molestie sessuali (art. 8).

Il Codice di Comportamento specifica che “il personale universitario deve rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obietti-

Dolupendam
velis alitium
volesenecus
pliquias eru-
mqatur? Ed
moluptatus sita-
te experibusae.
Henditiur, cum
lam quam

vità, trasparenza, equità, ragionevolezza e agire in posizione di indipendenza e imparzialità astenendosi in caso di conflitto di interessi” e che “nei rapporti con i destinatari dell’azione amministrativa, i lavoratori e le lavoratrici assicurano uguale trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari e le destinatarie dell’azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori”.

Nell’Università di Pisa, le azioni dirette a promuovere l’eguaglianza di genere e la valorizzazione delle differenze sono promosse e realizzate dal Comitato Unico di Garanzia, dalla Commissione Etica, e dal/la delegato/a del Rettore alle attività di “*Gender Studies and Equal Opportunities*”.



4. Il Comitato Unico di Garanzia

Istituito dalla legge n. 183/2010 e costituito in Ateneo nel 2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e il precedente Comitato paritetico contro il fenomeno del *mobbing*.

Il CUG assume, nell'ambito di sua competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.

Riportando nuovamente i passaggi dello Statuto di Ateneo, i compiti propositivi consistono nel fatto che “Il CUG ricopre un ruolo rilevante e fondamentale per la promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano in seno all'Ateneo pisano, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in base al genere, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità e l'età”.

Quando al monitoraggio, l'articolo suddetto dello Statuto prosegue così: “L'azione del CUG mira all'individuazione di tutte le discriminazioni, sia dirette che indirette, e in tutti gli ambiti: nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione”.

Monitoraggio e proposte si intersecano poi, proseguendo con l'articolo dello Statuto di Ateneo, nel fatto che il CUG “Predispone Piani di Azioni Positive (PAP) volte a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato, oltre a mettere in atto azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo attuando anche politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Ha l'obiettivo di diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale. Nell'ambito di sua competenza, assume compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio”.

La composizione dell'attuale CUG, che sarà in carica fino ad Aprile 2021, è la seguente:

- Elettra Stradella, professoressa di Diritto Pubblico Comparato presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Presidente del CUG;
- Adriana Ciurli, tecnica presso il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Agro-ambientali, Vicepresidente del CUG;
- Massimo Cagnoni, tecnico presso il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale;
- Stefano Carafiglia, amministrativo presso la Direzione Gare, Contratti e Logistica;
- Rachele Di Maio, tecnologa presso la Direzione Servizi per la Ricerca e il Trasferimento Tecnologico;
- Francesco Giorgelli, tecnico presso il Dipartimento di Farmacia;
- Francesca Paola Magagnini, amministrativa presso il Dipartimento di Ingegneria dell'Energia, dei Sistemi, del Territorio e delle Costruzioni;
- Elisabetta Orlandini professoressa di Chimica Farmaceutica presso il Dipartimento di Scienze della Terra;
- Nadia Pisanti, professoressa di Informatica presso il Dipartimento di Informatica.

Ci sono inoltre i rappresentanti degli studenti e delle studentesse, che partecipano alle riunioni senza diritto di voto:

- Alice Caliendo, Corso di Laurea in Giurisprudenza;
- Ilaria Francescato, Corso di Laurea in Scienze per la pace: cooperazione internazionale e trasformazione.

L'attuale CUG ha redatto il Piano di Azioni Positive 2018-2020 riportato in Appendice A1.

5. Delegato/a alle attività “*Gender Studies and Equal Opportunities*”

Dal 2014, anno di avvio del Progetto Europeo TRIGGER, i Rettori dell'Università di Pisa si sono dotati di un/una delegato/a ai *Gender Studies and Equal Opportunities*.

Nell'arco del triennio esaminato in questo Bilancio di Genere, la delega agli studi di genere e alle pari opportunità è stata attribuita dal Rettore a:

Nicoletta De Francesco (delegata fino al 2019), professoressa ordinaria presso il Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, e all'epoca Prorettrice Vicaria di Ateneo.

Arturo Marzano (delegato da Ottobre 2019), professore associato presso il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere.



ANALISI DI CONTESTO



Analisi di contesto

L'analisi di contesto costituisce, nel primo Bilancio di Genere che intende avviare il virtuoso ciclo di monitoraggio, rendicontazione e programmazione, il punto di partenza per l'individuazione delle eventuali criticità che richiedano la messa in atto di azioni correttive, oltre che dei punti di forza. Questo è il caso del presente Bilancio di Genere. Nelle successive edizioni, l'analisi di contesto assume il duplice ruolo di strumento di monitoraggio, con la rendicontazione relativa agli indicatori precedentemente individuati come critici, e di nuova fotografia per l'individuazione di eventuali nuovi scenari in termini di punti di forza e criticità.

L'analisi di contesto, seguendo le linee guida del gruppo di lavoro della CRUI, consiste in una parte quantitativa e in una qualitativa. Nella prima si analizzano, per quattro categorie in esame, diversi ambiti che corrispondono ad altrettanti aspetti della vita lavorativa.

Le categorie in esame sono:

- **LA COMPONENTE STUDENTESCA**
- **IL PERSONALE DOCENTE**
- **IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO**
- **LA GOVERNANCE DI ATENEO**

Per ciascuna delle suddette quattro categorie si analizzano i diversi ambiti di analisi, incrociando la composizione di genere con aspetti di specifico interesse per la categoria in esame, quali ad esempio la mobilità internazionale o la segregazione orizzontale (per studenti e docenti), la segregazione verticale (per docenti e personale tecnico amministrativo), eccetera. Per ogni categoria, e per ogni am-

bito, sono riportati i dati di uno o più indicatori. Questi ultimi sono quelli delle linee guida CRUI i quali, laddove derivanti da banche dati nazionali, sono sempre riportati (ai fini di eventuali analisi comparative su scala nazionale) anche quando non fanno emergere nulla di particolarmente rilevante per l'Università di Pisa. Per alcuni ambiti di particolare interesse (ad esempio per la verifica di normative, o per la volontà di dettagliare l'analisi di un aspetto critico), sono stati aggiunti ulteriori tabelle e indicatori. Ogni dato riportato è seguito da una breve ed essenziale prima analisi.

Nelle prossime quattro sezioni è riportata dunque l'analisi di contesto quantitativa delle altrettante categorie sopra citate.

La parte qualitativa, in Sezione 5, elenca e descrive sinteticamente tutte le azioni che, nel triennio dal 2017 al 2019, l'Ateneo o sue componenti hanno posto in essere al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili all'eguaglianza di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze.

Dolupindam

velis alitium
volesenecus
pliquias erum-
quatur?



1. Componente Studentesca

Questa sezione prende in esame la componente studentesca dell'Ateneo di Pisa. L'analisi è compiuta in base a 4 ambiti: composizione, mobilità, performance negli studi, e occupazione e retribuzione dei laureati e delle laureate. Per alcuni ambiti, mostreremo i dati disaggregati per tipologia di Corso di Studio, distinguendoli per Lauree Triennali (LT), Lauree Specialistiche o Magistrali (LS/M), e Lauree a Ciclo Unico (LU).

Si anticipa qui il dato generale della composizione di genere per tipologia di corso: nell'anno accademico 2018/2019, la componente studentesca delle lauree triennali vede il 49,4% di ragazze e il 50,6% di ragazzi, e dunque una sostanziale parità. Nelle lauree specialistiche o magistrali le ragazze scendono al 47,8% e i ragazzi sono quindi il 52,2%: si tratta ancora di una sostanziale parità, sebbene si registri un lieve calo di partecipazione femminile nella prosecuzione degli studi con le lauree magistrali (che a Pisa sono la tipologia di corso di studi con la maggior percentuale di studenti fuori sede). Per le lauree a ciclo unico, invece, la prevalenza è femminile: le ragazze sono il 63,5% contro il 44,6% dei ragazzi; per questo ultimo dato le cause giacciono anche nella cosiddetta segregazione orizzontale, poiché le aree di studio in cui ricade l'offerta formativa delle lauree a ciclo unico di UniPi sono l'area giuridica, l'area sanitaria e veterinaria e, con numeri più bassi, l'area delle costruzioni.

Il dato generale, aggregando tutte le tipologie di corsi di studio, vede il 55% di ragazze e il 45% di ragazzi nell'anno accademico 2018/2019. Questo dato è sostanzialmente stabile dall'anno accademico 2012/2013.

In questa sezione, inoltre, sono presi in esame anche gli studenti e le studentesse iscritti/e ai corsi di dottorato e alle scuole di specializzazione. Nei dottorati di ricerca, cui si accede sia dopo la laurea magistrale che dopo quelle a ciclo unico, la proporzione 55%-45% dei corsi di studio suddetto è ribaltata: i ragazzi diventano il 55% e le ragazze scendono al 45%.

1.1. Composizione di genere per tipologia di corso e area di studio e genere

Questo primo indicatore evidenzia la composizione di genere in relazione alla tipologia di corso di studi e all'area di studio¹.

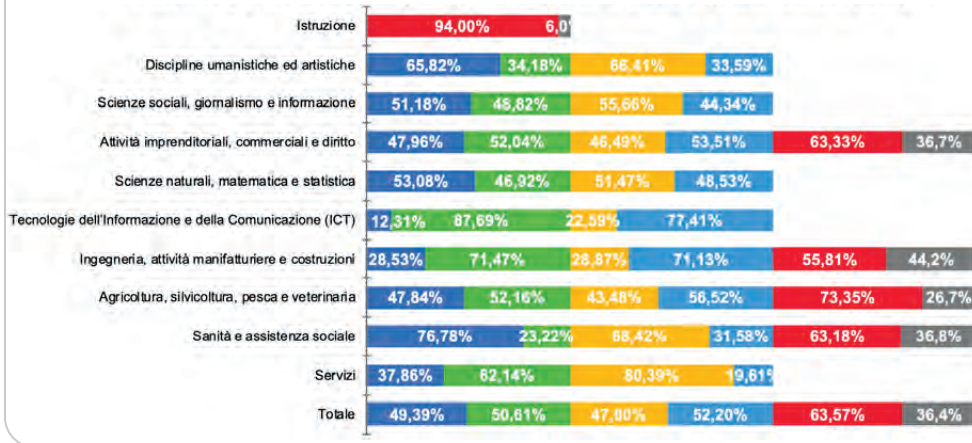
Definizione: percentuale di donne e uomini, sul totale delle iscrizioni, per ciascuna tipologia c di corso di studi ($c=LT$, $c=LS/M$, oppure $c=LU$) e area di studio (a) all'interno di ogni tipologia di corso:

$$p_{donne}^{c,a} = \frac{N_{donne}^{c,a}}{(N_{donne}^{c,a} + N_{uomini}^{c,a})} \quad p_{uomini}^{c,a} = \frac{N_{uomini}^{c,a}}{(N_{donne}^{c,a} + N_{uomini}^{c,a})}$$

Nella formula sopra, il parametro $p_x^{c,a}$ indica la percentuale di persone di genere x nei corsi di studio (CdS) dell'area a e di tipo c , mentre $N_x^{c,a}$ ne indica il numero assoluto.

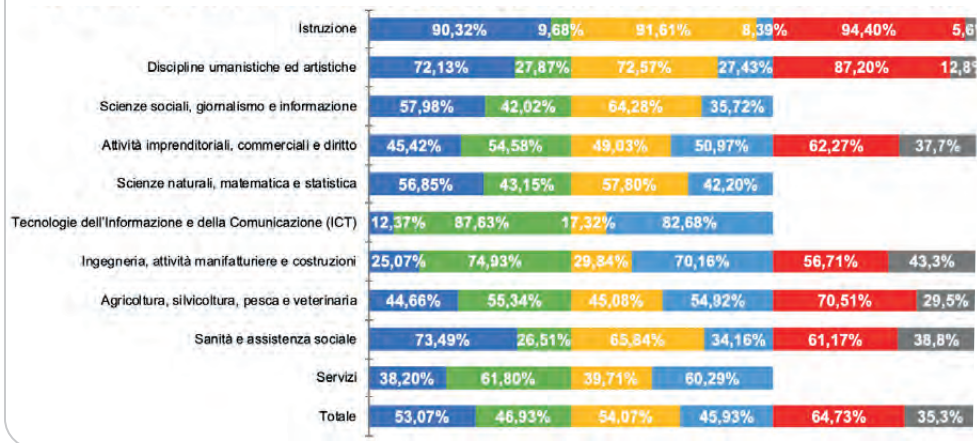
Si parla di Corso di Studi *segregato*, in un verso o nell'altro, se la percentuale di iscritti o di iscritte di un genere supera il 60% (e dunque l'altra resta sotto il 40%). Il fenomeno in esame è noto come *segregazione orizzontale*, e indica la concentrazione di un genere in un campo di studi, risultato del peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi.

1. Sono state ricondotte le classi dei corsi di studio attivate presso il nostro Ateneo alle aree di studio (*Fields of Education and Training ISCED-F-2013*) facendo riferimento alla tabella reperibile al seguente link: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> (DESC_ ISCED_F1dgt).

Percentuale di iscritti/e e per tipologia di corso, area di studio e genere - a.a. 2018/2109Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>**Tabella 1.**

Percentuale di iscritte e di iscritti per tipologia di CdS e per area di studio a UniPi.

L'impatto negativo della segregazione orizzontale è almeno duplice: da un lato interi settori produttivi vengono privati della ricchezza derivante dalla diversità di genere, e dall'altro si concentra un genere in settori caratterizzati da condizioni di lavoro peggiori e/o retribuzioni minori.

Dato nazionale - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere - a.a. 2018-2019Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>**Tabella 2.**

Percentuale di iscritte e di iscritti per tipologia di CdS e per area di studio: dato nazionale.

I dati di UniPi mostrati in Tabella 1 mettono in risalto una segregazione orizzontale per la quale si rileva una maggiore concentrazione femminile in talune aree disciplinari quali quelle della sanità e assistenza sociale, quelle umanistiche, artistiche e dell'istruzione, e una prevalenza maschile in altre aree come quelle di ingegneria civile e di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).

Riconoscendo nel fenomeno locale di UniPi una tendenza generalizzabile oltre il territorio del nostro Ateneo, si è cercato di comprendere se e quali aree di studio vedessero una segregazione che caratterizzasse il nostro Ateneo, ed è stato dunque confrontato il dato locale col dato nazionale. La Tabella 2 riporta gli stessi dati della Tabella 1, ma riferiti a tutti gli atenei italiani.

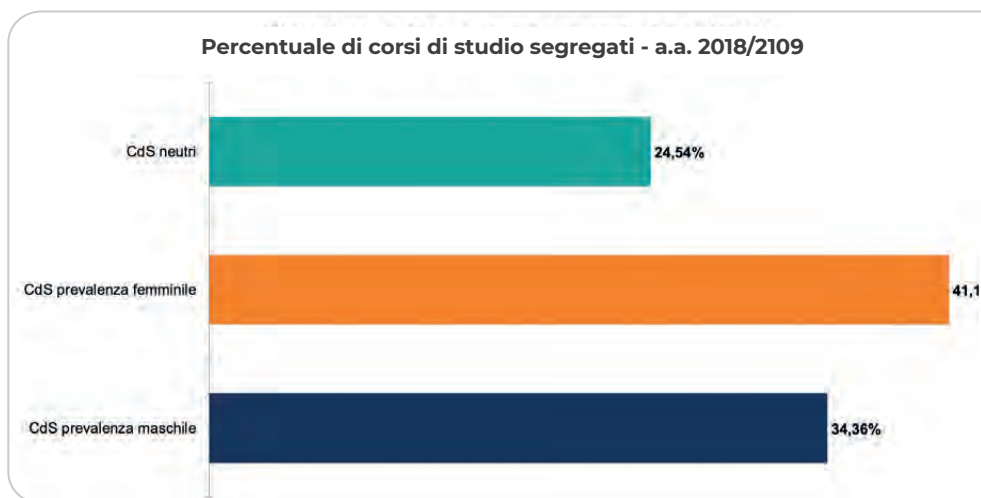
Dal confronto tra la Tabella 1 e la Tabella 2 si evince che nessuno dei fenomeni segregativi sembra essere specifico di UniPi, né ve ne sono di specificatamente marcati presso UniPi.

Tuttavia, trattandosi di un fenomeno sotto attento esame per le importanti ricadute culturali, sociali ed economiche che esso implica, si ritiene importante dare un contributo alla causa al fine di attenuare tali fenomeni, mettendo in campo incentivi ad attività di orientamento in ingresso, per i corsi di studio segregati, specificamente mirati al genere sottorappresentato.

1.2. Percentuale di Corsi di Studio “segregati” e “neutri”

In questa sezione è illustrata la percentuale dei corsi di studio di UniPi (dunque disaggregando il dato per CdS all'interno delle aree di studio) che sono segregati, in un verso o l'altro, e quelli che risultano neutri.

Definizione: 1. Percentuale dei corsi di studio nei quali nessuno dei generi raggiunge il 60%, sul numero totale dei corsi di studio (CdS neutri). 2. Numero di corsi segregati a prevalenza femminile ($\geq 60\%$), sul numero totale dei corsi di studio. 3. Numero di corsi segregati a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio.



Fonte dati: <http://anagrafe.miur.it>

Tabella 3.
Percentuale dei
corsi di studio
segregati a
UniPi.

I dati riportati in Tabella 3, riferiti all'a.a. 2018/2019, mettono in evidenza come i corsi di studio neutri siano solo uno su quattro, e dunque i corsi segregati siano una netta maggioranza e, tra questi, quelli a prevalenza femminile siano più di quelli a prevalenza maschile.

1.3. Serie storica per genere della componente studentesca

Questa sezione mostra l'andamento della distribuzione di genere delle iscrizioni ai corsi di studio di UniPi dall'anno accademico 2012/2013.

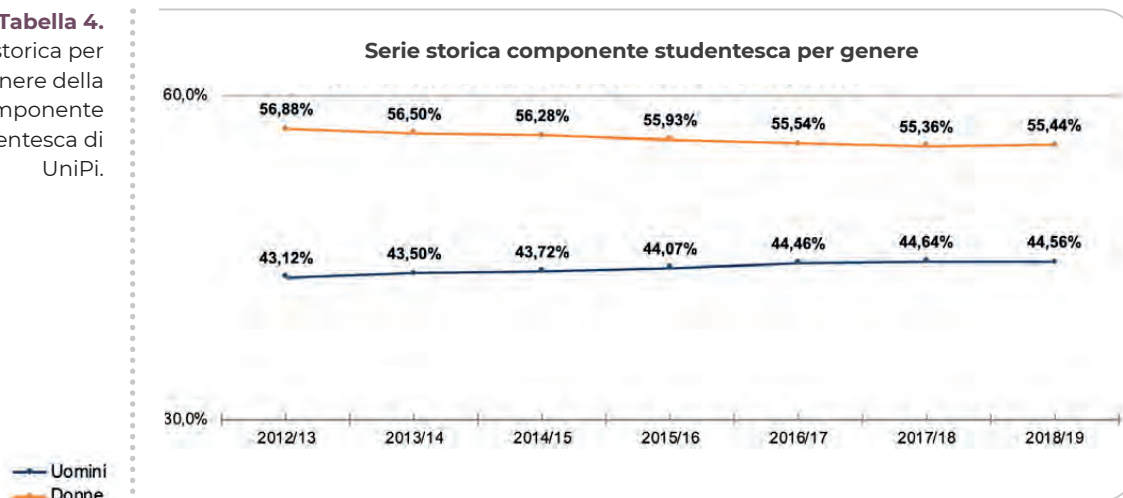
Definizione: Percentuali di donne (uomini) sul totale delle iscrizioni (i) per ciascun anno accademico:

$$p_{\text{donne}}^{\text{anno}} = \frac{N_{\text{donne}}^{\text{anno}}}{(N_{\text{donne}}^{\text{anno}} + N_{\text{uomini}}^{\text{anno}})} \quad p_{\text{uomini}}^{\text{anno}} = \frac{N_{\text{uomini}}^{\text{anno}}}{(N_{\text{donne}}^{\text{anno}} + N_{\text{uomini}}^{\text{anno}})}$$

Nella formula sopra, il parametro p_x^{anno} indica la percentuale di persone di genere x iscritte ai corsi di studio di UniPi in quell'anno accademico, mentre N_x^{anno} ne indica il numero assoluto di iscrizioni per quel genere in quell'anno.

Tabella 4.

Serie storica per genere della componente studentesca di UniPi.



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

Le percentuali riportate in Tabella 4 mostrano una situazione pressoché invariata dal 2012 ad oggi.

1.4. Composizione di genere per area geografica di provenienza e tipologia di CdS

Questo è il primo di due indicatori che analizzano la mobilità degli studenti e delle studentesse. In questo caso, la mobilità sotto esame è quella in ingresso all'immatricolazione, ovvero si vuole dare una misura di quanti studenti e studentesse siano fuori sede (dove per *fuori sede* si intende proveniente da un'altra regione), distinguendo i dati per la tipologia di corso di studi: triennale, magistrale, o ciclo unico.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) iscritte/i a UniPi provenienti da fuori regione (*fr*) sul totale delle donne (uomini) iscritte/i, per ciascuna tipologia *c* di corso ($c=LT, LS/M, LU$):

$$p_{donne}^{c,fr} = \frac{N_{donne}^{c,fr}}{N_{donne}^c} \quad p_{uomini}^{c,fr} = \frac{N_{uomini}^{c,fr}}{N_{uomini}^c}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{c,fr}$ indica la percentuale di persone di genere x iscritte ai corsi di studio di tipo c di UniPi ($c=LT, LS/M, LU$) che provengono da fuori regione, mentre $N_x^{c,fr}$ ne indica il numero assoluto, e N_x^c indica il numero totale di iscrizioni di un dato genere a quella tipologia di corso di studi.

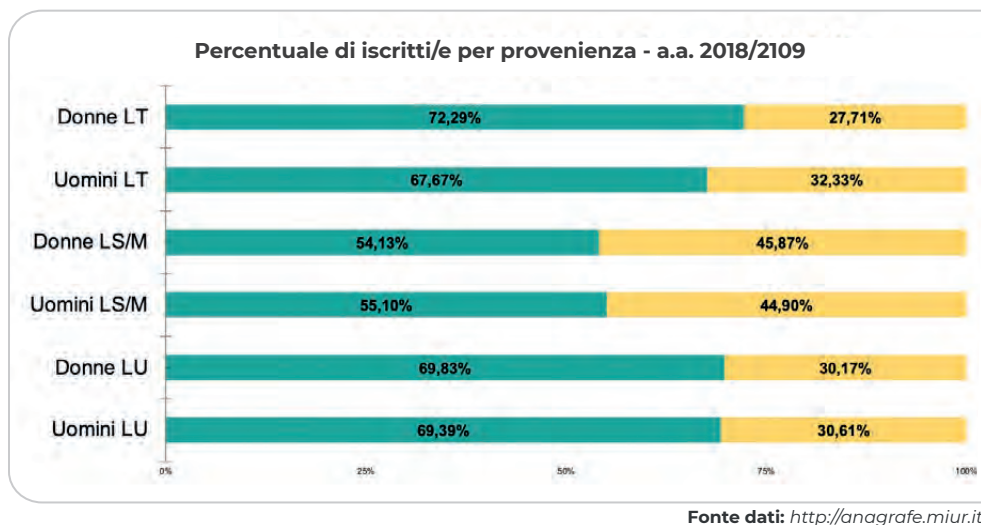


Tabella 5.

Iscrizioni a UniPi da fuori regione per genere e tipologia di corso di studi.

I dati mettono in evidenza una situazione di parità di genere nel caso delle lauree a ciclo unico e magistrale. Per le lauree triennali, invece, a dispetto della sostanziale parità di distribuzione di genere nelle iscrizioni a prescindere dalla provenienza (i maschi alle triennali sono il 50,6% del totale e le femmine dunque il 49,4%), si evidenzia una minore percentuale di studentesse fuori sede: lo scarto è circa del 5%.

1.5. Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali

La mobilità presa in esame in questa sezione è quella internazionale, ovvero l'adesione ai programmi di scambio, in entrata e in uscita, predisposti da UniPi.

Definizione: 1. Percentuale di donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in entrata (*in*) sul totale degli studenti in entrata. 2. Percentuale di

donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in uscita (*out*) sul totale degli studenti e delle studentesse in uscita:

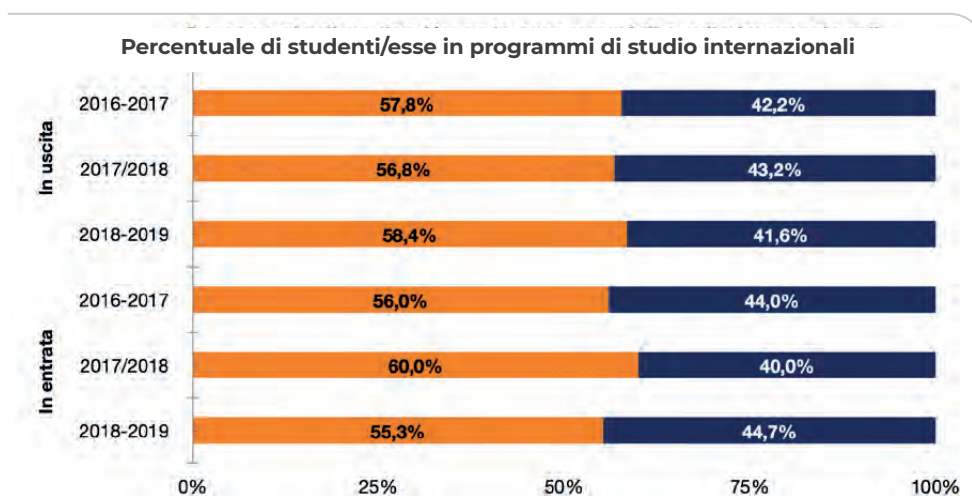
$$P_{donne}^{in/out} = \frac{N_{donne}^{in/out}}{(N_{donne}^{in/out} + N_{uomini}^{in/out})} \quad P_{uomini}^{in/out} = \frac{N_{uomini}^{in/out}}{(N_{donne}^{in/out} + N_{uomini}^{in/out})}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{in/out}$ indica la percentuale di persone di genere x sul totale di coloro che hanno aderito a programmi di scambio in ingresso (*in*) o in uscita (*out*), mentre $N_x^{in/out}$ ne indica il numero assoluto.

Tabella 6.

Adesione per genere ai programmi di mobilità internazionale a UniPi.

Donne
Uomini



Fonti dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi per i dati di mobilità in uscita; Ufficio relazioni internazionali di UniPi per i dati di mobilità in entrata).

Gli scambi internazionali sono certamente una grande occasione di arricchimento della formazione. In Tabella 6 osserviamo come negli ultimi tre anni accademici, a UniPi le studentesse siano state quelle che più hanno colto tale opportunità, con percentuali di adesione alla mobilità in uscita superiori alle percentuali *baseline* (55%) della componente femminile studentesca. È interessante notare che il dato è confermato anche per la mobilità in entrata, che riguarda la scelta di studentesse esterne a UniPi.

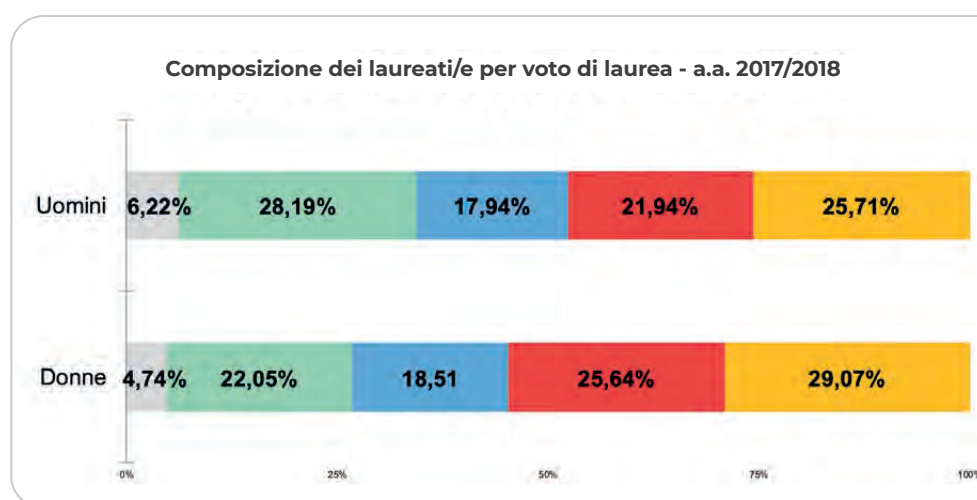
1.6. Composizione di laureati/e per voto di laurea e genere

Questo indicatore è il primo di tre che offrono una panoramica delle performance negli studi degli studenti e delle studentesse a UniPi. In questa sezione, in particolare, il focus è sul voto di laurea.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) che hanno ottenuto un voto di laurea (v) rientrante in uno specifico range sul totale delle donne (uomini) laureate:

$$P_{laureate}^v = \frac{N_{laureate}^v}{N_{laureate}} \quad P_{laureati}^v = \frac{N_{laureati}^v}{N_{laureati}}$$

Nella formula sopra, il parametro P_x^v indica la percentuale di persone $x=laureate/laureati$ con un voto nel range di voti v sul totale di coloro dello stesso genere che hanno terminato gli studi nell'anno accademico 2017/2018², mentre N_x^v ne indica il numero assoluto, e N_x il numero totale di quel genere indipendentemente dal voto.



Fonte dati: <http://anagrafe.miur.it>

Tabella 7.
Voto di Laurea
per genere a
UniPi nell'a.a.
2017/2018.

2. Al momento dell'estrazione dei dati, l'a.a. 2018/2019 non era ancora completo poiché gli iscritti avevano tempo fino al 31/05/2020 per laurearsi.

La Tabella 7 evidenzia come, per i tre range di voti più elevati, e in particolare per i primi due (laurea con lode e laurea con voto superiore a 105), la percentuale di donne sia più alta. Si noti che, essendo la percentuale calcolata sul totale dei laureati dello stesso genere, il dato non deriva dal fatto che le studentesse siano in assoluto in numero maggiore, bensì dal fatto che effettivamente le loro performance sono migliori; si nota infatti il fenomeno inverso nei range di voto più bassi, dove le percentuali degli studenti sono più alte.

1.7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e per genere

In questa sezione prosegue l'analisi della performance negli studi di studenti e studentesse, e qui il focus è invece sui tempi di laurea, distinguendo chi si laurea in corso³ e chi fuori corso.

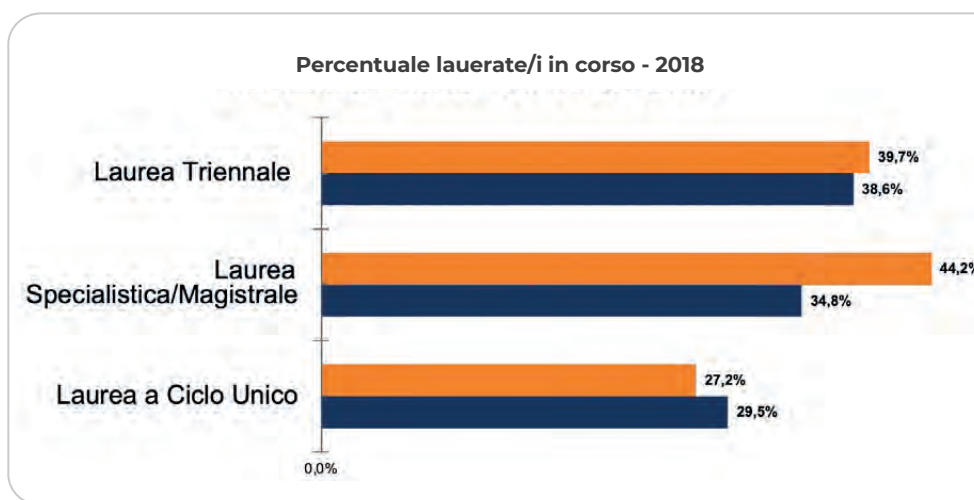
Definizione: Percentuale di donne e uomini laureate/i in corso sul totale delle donne (uomini) laureate nell'anno:

$$P_{\text{laureate}}^{\text{in corso}} = \frac{N_{\text{laureate}}^{\text{in corso}}}{N_{\text{laureate}}} \quad P_{\text{laureati}}^{\text{in corso}} = \frac{N_{\text{laureati}}^{\text{in corso}}}{N_{\text{laureati}}}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{\text{in corso}}$ indica la percentuale di $x=\text{laureate}/\text{laureati}$ che hanno terminato gli studi in corso sul totale dei/delle laureati/e dello stesso genere nello stesso anno, mentre $N_x^{\text{in corso}}$ ne indica il numero assoluto, e N_x il numero totale di quel genere che hanno terminato gli indipendentemente dai tempi di laurea.

Il dato in Tabella 8 è inoltre disaggregato per tipologia di corso di studi: Laurea Triennale (LT), Laurea Specialistica/Magistrale (LS/M) e Laurea a Ciclo Unico (LU),

3. Facciamo qui riferimento alla definizione riportata nel *Documento di accompagnamento e approfondimento degli indicatori*: «Lo studente è in corso, secondo il CSTD, all'interno dell'Ateneo in cui è iscritto se il totale di anni di iscrizione in quell'Ateneo e ciclo (primo ciclo L, LMCU; secondo ciclo LM) nelle sue carriere (escludendo quelle chiuse per laurea), è inferiore o uguale alla durata normale (espressa in anni) del corso. La regolarità viene accorciata se lo studente avvia la carriera con un'abbreviazione, e viene allungata qualora lo studente, in uno degli anni di iscrizione, si sia impegnato per un valore inferiore ai 5/6 della moda (il numero di crediti che lo studente si impegna a fare ogni anno) dell'impegno».



Fonte dati: <https://osservatorio.cineca.it/> (elaborazioni su dati ANS, Anagrafe Nazionale Studenti)

Tabella 8.

Percentuale di laureati/e in corso per genere e per tipologia di corso

Dalla Tabella 8 si evince che le studentesse che si laureano in corso sono percentualmente molte di più dei loro colleghi che si laureano in corso nel caso delle lauree specialistiche e magistrali, mentre c'è una sostanziale parità nelle lauree triennali e a ciclo unico. Si noti che, anche in questo caso, essendo la percentuale calcolata sul totale dei laureati dello stesso genere, le maggiori percentuali non derivano dal fatto che le studentesse siano in assoluto in numero maggiore.

1.8. Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e per genere

Questo ultimo indicatore sulla performance negli studi analizza il tasso di abbandono al primo anno per ogni genere, disaggregando il dato per tipologia di corso di studi.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) che abbandonano (con rinuncia esplicita) gli studi al primo anno per ciascuna tipologia di corso ($c=LT, LS/M, LU$) sul totale delle iscrizioni per ciascuna tipologia di corso:

$$p_{donne}^{abb,c} = \frac{N_{donne}^{abb,c}}{N_{iscritte}^c}$$

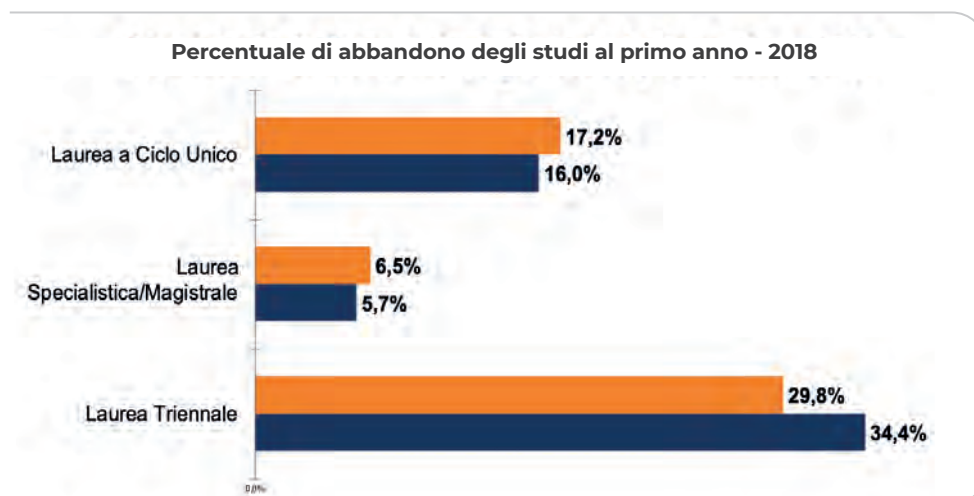
$$p_{uomini}^{abb,c} = \frac{N_{uomini}^{abb,c}}{N_{iscritti}^c}$$

Nella formula sopra, il parametro $p_x^{abb,c}$ indica la percentuale di persone di genere x che hanno abbandonato gli studi al primo anno in un corso di studi (CdS) di tipo c , sul totale delle persone di genere x iscritte al primo anno dello stesso tipo di corso di studi; il parametro $N_x^{abb,c}$ ne indica il numero assoluto; N_x^c ne indica il numero totale di iscritti/e del genere indicato da x a quel tipo di CdS.

Tabella 9.

Percentuali di studentesse e di studenti che abbandonano gli studi al primo anno per tipologia di corso.

■ Donne
■ Uomini



Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi.

I dati in Tabella 9 mostrano una sostanziale parità di genere negli abbandoni al primo anno per le lauree a ciclo unico e specialistiche o magistrali, mentre nelle lauree triennali il tasso di abbandono femminile è più basso. Si noti di nuovo che, essendo la percentuale calcolata sul totale delle iscrizioni di uno specifico genere, le percentuali sono un dato indipendente dal fatto che le studentesse siano in assoluto in numero maggiore.

1.9. Tasso di occupazione dopo la laurea per tipologia di corso e per genere

Questo indicatore, come il prossimo, prende in esame la condizione lavorativa delle laureate e dei laureati a UniPi ad uno e a cinque anni dopo il conseguimento del-

la laurea. Questo primo indicatore riporta il tasso di occupazione dopo la laurea.

Definizione: Tasso occupazionale a 1 e a 5 anni dalla laurea, per tipologia di titolo di studio t e per genere:

$$P_{donne}^{occ,t,(1,5)} = \frac{N_{donne}^{occ,t,(1,5)}}{N_{donne}^{t,(1,5)}} \quad P_{uomini}^{occ,t,(1,5)} = \frac{N_{uomini}^{occ,t,(1,5)}}{N_{uomini}^{t,(1,5)}}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{occ,t,(1,5)}$ indica la percentuale di persone di genere x che hanno un impiego dopo 1 anno (rispettivamente dopo 5 anni) dal conseguimento della laurea di tipologia t ($t=LT, LS/M, LU$), sul totale delle persone dello stesso genere laureate nello stesso tipo di corso di studi; il parametro $N_x^{occ,t,(1,5)}$ ne indica il numero assoluto, e $N_x^{t,(1,5)}$ indica il numero totale di laureati/e del genere x a quel tipo di corso di studi.

La Tabella 10 riporta, sia per le donne che per gli uomini laureate/i a Pisa, il tasso di occupazione un anno (in alto) e cinque anni (in basso) dopo il conseguimento della laurea triennale (in giallo: questo dato è mancante a 5 anni), magistrale (in rosso), e a ciclo unico (in blu).

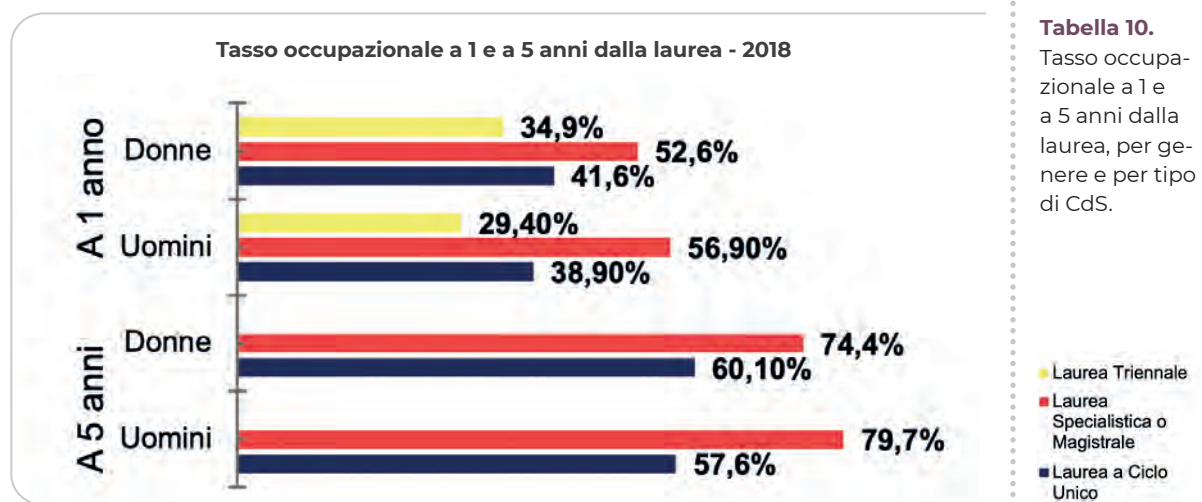


Tabella 10.

Tasso occupazionale a 1 e a 5 anni dalla laurea, per genere e per tipo di CdS.

4. Al momento della redazione del presente Bilancio i dati riferiti al tasso di occupazione dei laureati/e a 5 anni dalla Laurea Triennale del 2018 erano assenti sul sito di Almalaurea.

In Tabella 10 osserviamo che ad un anno dalla laurea il tasso di occupazione è all'incirca lo stesso per uomini e donne laureati/e magistrali o a ciclo unico. Il tasso di occupazione femminile per le laureate triennali, invece, è un poco più alto, in qualche modo in linea col dato delle migliori performance delle studentesse durante il percorso di studi (sia come tempi di laurea che come voto finale). Sia per chi ha ottenuto la laurea magistrale che per quella a ciclo unico, il dato è sostanzialmente invariato a cinque anni dalla laurea; manca, purtroppo, il dato a cinque anni dalla laurea triennale.

1.10. Retribuzione a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipo di corso e per genere

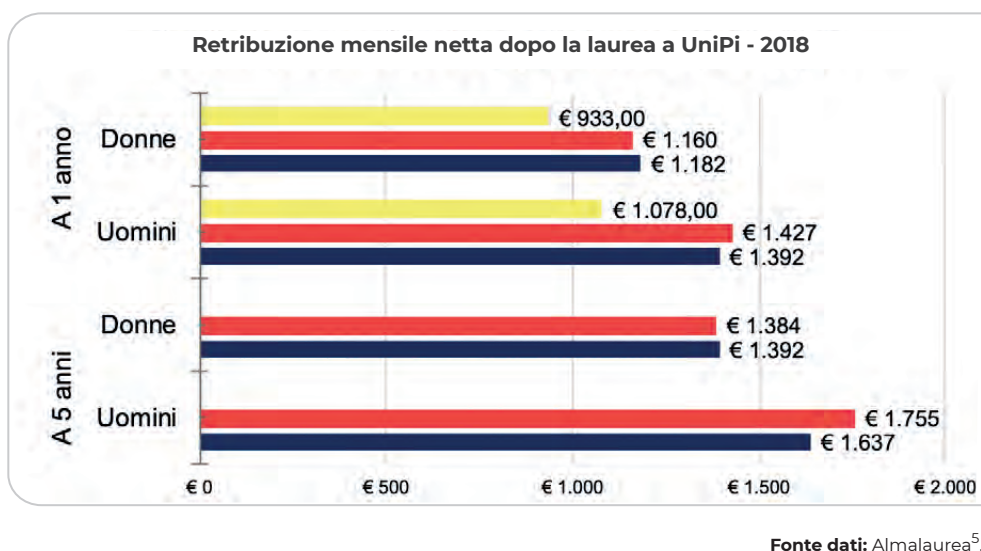
Questa sezione riporta ancora un indicatore che misura il successo dopo la laurea a UniPi. Qui riportiamo la retribuzione mensile netta ad uno e a cinque anni dopo il conseguimento della laurea; come in precedenza, si riporta la distribuzione per genere e si disaggrega il dato per tipologia di corso di studi.

Definizione: Retribuzione mensile netta media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio (t) e per genere:

$$\bar{R}_{donne}^{t,(1,5)} = \frac{\sum R_{donne}^{t,(1,5)}}{N_{donne}^{t,(1,5)}} \quad \bar{R}_{uomini}^{t,(1,5)} = \frac{\sum R_{uomini}^{t,(1,5)}}{N_{uomini}^{t,(1,5)}}$$

Il parametro $\bar{R}_x^{t,(1,5)}$ indica la media delle retribuzioni delle persone di genere x laureate a UniPi in un corso di studi di tipo t un anno (rispettivamente cinque anni) prima del 2018. Gli altri due parametri, per ogni genere, indicano: al numeratore la somma delle retribuzioni nette per i/le laureati/e di quel genere per quel tipo di CdS a 1 (risp. 5) anni, e al denominatore il numero di tali persone.

La Tabella 11 riporta, sia per le donne che per gli uomini laureate/i a Pisa, la retribuzione netta mensile media ad un anno (in alto) e a cinque anni (in basso) dal conseguimento della laurea triennale (in giallo: questo dato è mancante a 5 anni), magistrale (in rosso), e a ciclo unico (in blu).

**Tabella 11.**

Retribuzione mensile netta a uno e a cinque anni dalla laurea, per tipologia di corso di studi, e per genere.

■ Laurea Triennale
■ Laurea Specialistica o Magistrale
■ Laurea a Ciclo Unico

La Tabella 11 mostra che ad un anno dalla laurea la retribuzione non è mai la stessa per gli uomini e le donne, per nessuna tipologia di corso di studi. Nello specifico, la retribuzione femminile è più bassa per le laureate triennali (€933 delle donne contro i €1.078 degli uomini), e addirittura molto più bassa per le laureate magistrali (€1.160 delle donne contro i €1.427 degli uomini) e per le laureate nei corsi di studio a ciclo unico (€1.182 delle donne contro i €1.392 degli uomini).

Il quadro addirittura si aggrava a cinque anni dalla laurea, lasciando dunque temere divari ancora peggiori per gli anni successivi. A cinque anni dalla laurea magistrale le donne guadagnano in media €1.384 contro i €1.755 degli uomini, mentre con la laurea a ciclo unico le donne guadagnano €1.392 contro i €1.637 degli uomini. Come nel caso del tasso di occupazione, manca purtroppo il dato a cinque anni dalla laurea triennale.

Sottolineiamo, peraltro, che tutto questo avviene a dispetto del fatto che le ragazze abbiano avuto migliori performance durante il percorso di studi, sia in termini di tempi di laurea che di voto finale.

5. Idem.

Questo fenomeno è internazionalmente noto come *gender pay gap*, ed è da anni sotto attento esame sia da parte dell'Organizzazione delle Nazioni Unite che dell'Unione Europea. Tale fenomeno in Italia è generalmente attenuato dal fatto che nel settore pubblico del nostro paese non ci siano grossi margini di variabilità delle retribuzioni. Ciò nonostante, per i laureati a UniPi il *gender pay gap* è ben visibile già subito dopo la laurea, ed è anche ben visibile la sua tendenza al peggioramento nel corso del tempo.

Il dato di UniPi su questo fenomeno aggrava dunque il comunque già poco virtuoso analogo dato nazionale (non riportato qui). Il motivo per cui il fenomeno del *gender pay gap* è un problema specifico di UniPi oltre che nazionale, è anche da cercare nel fatto che i nostri laureati, rispetto alla media nazionale, piuttosto che nel pubblico trovino in media maggiormente impiego nell'industria, e comunque nel privato, dove il *gender pay gap* è peggiore.

Il dato europeo sul *gender pay gap* indica che le donne guadagnino in media il 14,1% in meno degli uomini all'ora⁶ (dati EU27⁷). I dati di UniPi sono purtroppo ancora peggiori già ad un anno dalla laurea, e raggiungono, a soli cinque anni dalla laurea magistrale, un *gender pay gap* del 21%.

1.11. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e per genere

Gli ultimi tre indicatori, a partire da quello di questa sezione, analizzano la composizione delle persone che effettuano studi post-laurea a UniPi. In questa sezione riportiamo la distribuzione di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato dell'Ateneo.

Definizione: 1. Percentuale di donne (uomini) sul totale delle iscrizioni al corso di dottorato per area di studio (*a*):

6. Il dato dell'EU è calcolato su base oraria per non fare influire, come accadrebbe col dato mensile, il fenomeno del part-time.

7. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

$$p_{donne}^a = \frac{N_{donne}^a}{(N_{donne}^a + N_{uomini}^a)} \quad p_{uomini}^a = \frac{N_{uomini}^a}{(N_{donne}^a + N_{uomini}^a)}$$

Nella formula sopra, il parametro P_x^a indica la percentuale di persone di genere x iscritta ai corsi di dottorato dell'area a , mentre N_x^a ne indica il numero assoluto.

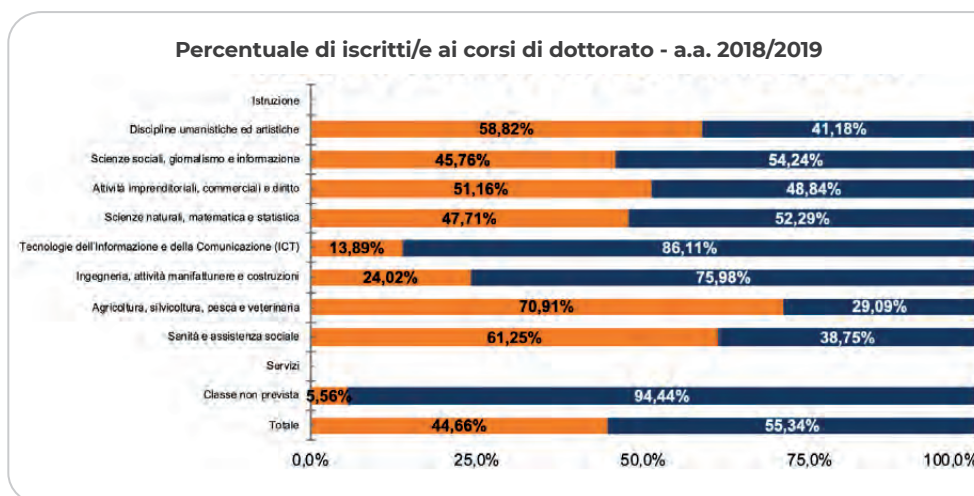


Tabella 12.

Composizione di genere nei dottorati di ricerca di UniPi.

Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>, e in particolare la tabella Serie Studenti Carriere Femminili.csv.

Il dato del totale riportato in Tabella 12 è già significativo: nel nostro Ateneo la distribuzione di donne e uomini (rispettivamente 55% e 45%) registrata fino alla laurea è ribaltata nei dottorati di ricerca, dove sono gli uomini ad essere il 55%. Incrociando questo dato con quelli delle migliori performance negli studi delle studentesse, si osserva una palese perdita di talenti in Ateneo in quello che è il preambolo della carriera accademica nella stessa UniPi.

La Tabella 12 mostra inoltre come, anche a livello dei dottorati di ricerca, emerga un fenomeno di segregazione orizzontale ancora più marcato di quello dei corsi di studio (riportato in Tabella 1).

Si evidenzia, in generale, la prevalenza femminile nelle aree di studio delle discipline umanistiche ed artistiche, di Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, di Sanità e assistenza sociale, e di Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

In tutte le restanti altre aree di studio è prevalente la componente maschile la cui superiorità numerica diventa particolarmente schiacciante nell'ambito delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e in Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni.

1.12. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

In questa sezione si riporta la distribuzione di genere degli iscritti e delle iscritte alle scuole di specializzazione dell'Ateneo.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) sul totale delle iscrizioni:

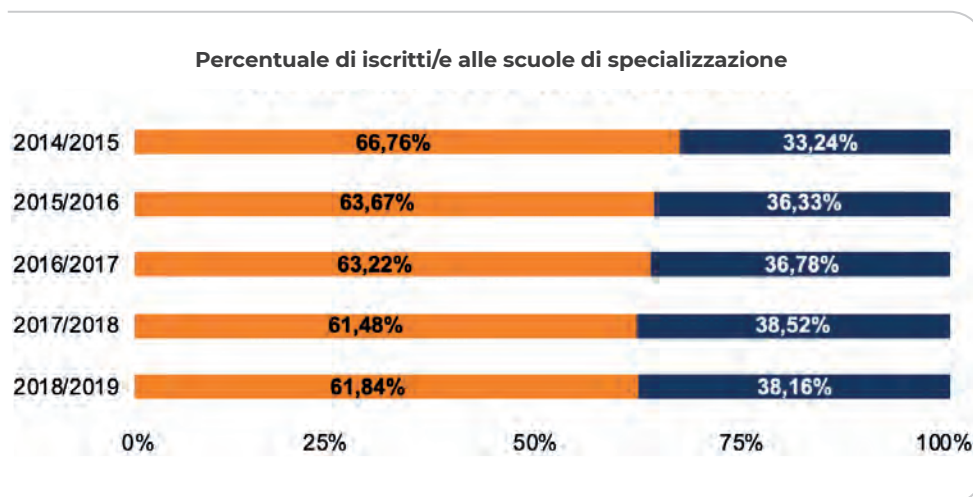
$$P_{donne} = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \quad P_{uomini} = \frac{N_{uomini}}{(N_{donne} + N_{uomini})}$$

Nella formula sopra, il parametro P_x indica la percentuale di persone di genere x iscritta alle scuole di specializzazione, mentre il parametro N_x ne indica il numero assoluto.

Tabella 13.

Composizione di genere degli/ delle iscritti/e alle scuole di specializzazione di UniPi dall'anno accademico 2014/2015.

■ Donne
■ Uomini



Fonte dati: in Formazione Post-Laurea, tabella Specializzazione_Iscritti_Ateneo:
<http://dati.ustat.miur.it/dataset/formazione-post-laurea/resource/ee612d75-b6aa-4132-8393-4ca26a4e7aa7>

Risulta evidente la maggioranza femminile in tutte le annualità analizzate (varia da 61% a 67%), sebbene pare registrarsi una tendenza alla diminuzione del fenomeno di segregazione dal 2014 ad oggi. Questo dato è una naturale conseguenza di quanto riportato in Tabella 1 in termini di forte segregazione orizzontale femminile nei corsi di studio a ciclo unico in area sanitaria, che rappresentano il bacino delle scuole di specializzazione.

1.13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

Quest'ultimo indicatore per la componente studentesca intende dare una misura della performance negli studi post-laurea. Riportiamo i dati, per genere, nei tre anni in esame.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne (uomini) iscritte ai corso di dottorato.

Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno

ANNO	DONNE	UOMINI
2017	6,6	6,1
2018	1,5	6,4
2019	11,4	6,5

Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi per i dati di mobilità in entrata; Ufficio relazioni internazionali di UniPi per i dati di mobilità in uscita).

La Tabella 14 mostra un dato sostanzialmente costante per la componente maschile, e analogo a quello femminile del 2017, mentre negli anni 2018 e 2019 si osservano due valori di segnale opposto per la componente femminile. Il dato è di difficile interpretazione e si rimanda il monitoraggio ai bilanci successivi, eventualmente con un range di annualità più ampio. È possibile comunque che i numeri piuttosto bassi dei valori assoluti rendano il dato piuttosto caotico e dunque di scarsa significatività.

Tabella 14.

Percentuale di abbandoni per genere al primo anno dei corsi di dottorato negli anni 2017-2019.



2. Personale docente e ricercatore

Questa sezione è dedicata al personale docente e ricercatore, includendo anche coloro che sono titolari di assegni di ricerca, in servizio presso l'Ateneo di Pisa. I dati sono analizzati in base a tre ambiti: la composizione, le carriere, e la ricerca.

2.1. Distribuzione per genere e ruolo

Questo primo indicatore mostra la distribuzione di genere per tutti i ruoli della carriera accademica presi in esame in questa sezione: dai/dalle titolari di assegni di ricerca, fino alla prima fascia.

Definizione: Percentuale di donne e di uomini sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo ($r = PO, PA, RU, RTDB, RTDA, AR$):

$$P_{donne}^r = \frac{N_{donne}^r}{(N_{donne}^r + N_{uomini}^r)} \quad P_{uomini}^r = \frac{N_{uomini}^r}{(N_{donne}^r + N_{uomini}^r)}$$

Nella formula sopra, il parametro P_x^r indica la percentuale di persone di genere x iscritta nel ruolo r al 31 Dicembre 2018, mentre il parametro N_x^r ne indica il numero assoluto.

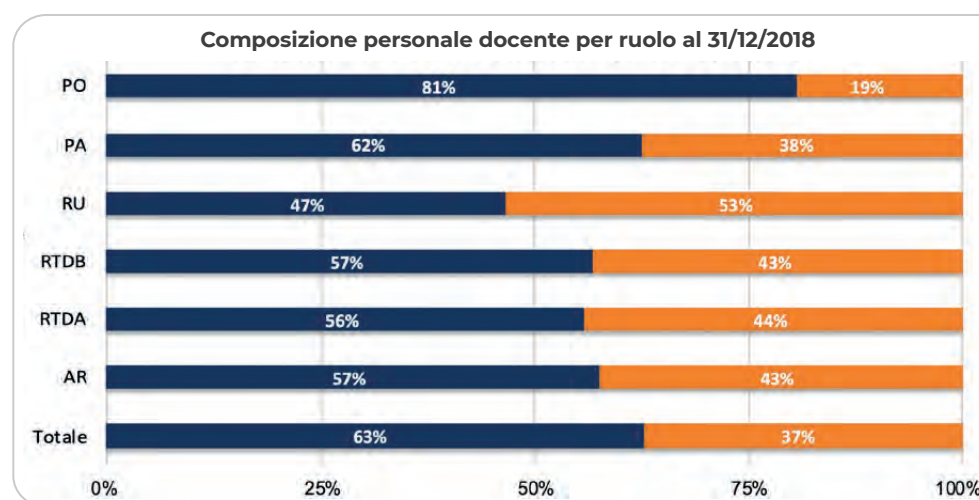


Tabella 15.
Composizione di genere per ruolo⁸ al 31/12/2018.

Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

file: *Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare*, e poi i dati sono ottenuti aggregando le aree.

Per quanto riguarda il totale del personale docente e ricercatore, al 31 dicembre 2018 prestavano servizio nell'ateneo di Pisa 1.839 persone, di cui 1.156 uomini e 683 donne. Ciò significa che circa il 62,9% del personale docente e ricercatore è composto da uomini. Il solo ruolo in cui le donne sono più degli uomini è quello dei ricercatori universitari a tempo indeterminato, vale a dire un ruolo ad esaurimento nel quale tipicamente si sono arenati/e, purtroppo, coloro che non riescono a progredire nella carriera accademica. Analizzando al netto di ciò la progressione della composizione di genere, si osserva che la sproporzione cresce man mano che ci si avvicina ai ruoli apicali della carriera accademica. La progressione, a partire dal ruolo di assegnista di ricerca fino a quello dei professori e delle professoresse di seconda fascia (PA), vede una lenta e costante diminuzione della percentuale di donne, mentre da PA a PO il salto è addirittura vertiginoso, e la percentuale di donne dimezza: se nel caso delle professoresse associate la presenza di donne è in linea con quella del totale (e dunque comunque in chiara minoranza), nella prima fascia le donne sono solo il 19,4%.

Per una comparazione col dato nazionale, rimandiamo alla sezione 2.4 dove per ogni ruolo mostriamo le percentuali maschili e femminili, tenendo presente sia il dato locale di UniPi che il dato nazionale, e mostrando sia il dato locale di UniPi che il dato nazionale e disaggregate per Area.

8. PO: Prof. Ordinario/a, PA: Prof. Associato/a, RU: Ricercatore/Ricercatrice Universitario/a, RTDB (risp. RTDA): Ricercatore a Tempo Determinato *senior* (risp. *junior*), AR: Assegnista di Ricerca.

2.2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

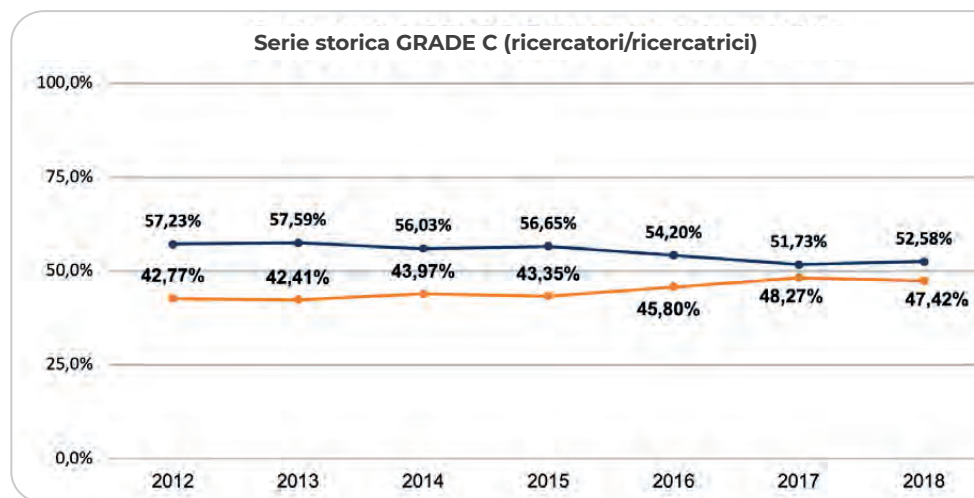
In questa sezione mostriamo la composizione di genere per i tre livelli strutturati della carriera scientifica, e non distinguendo i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato dagli RTD⁹; i ruoli sono dunque espressi usando la terminologia internazionale dei *grade*¹⁰.

Definizione: Percentuale di donne in un determinato ruolo (*r*) e anno solare (*anno*), sul totale della componente docente nel ruolo e nell'anno fissati:

$$p_{donne}^{r,anno} = \frac{N_{donne}^{r,anno}}{(N_{donne}^{r,anno} + N_{uomini}^{r,anno})}$$

Nella formula sopra, il parametro $p_x^{r,anno}$ indica la percentuale di persone di genere *x* iscritta nel ruolo *r* nell'anno *anno*, mentre il parametro $N_x^{r,anno}$ ne indica il numero assoluto.

Seguono i grafici con le serie storiche dal 2012 per ognuno dei tre ruoli.



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>,
file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

Tabella 16.

Serie storica dal 2012 al 2018 della distribuzione di genere del personale strutturato di *Grade* C (ricercatori e ricercatrici).

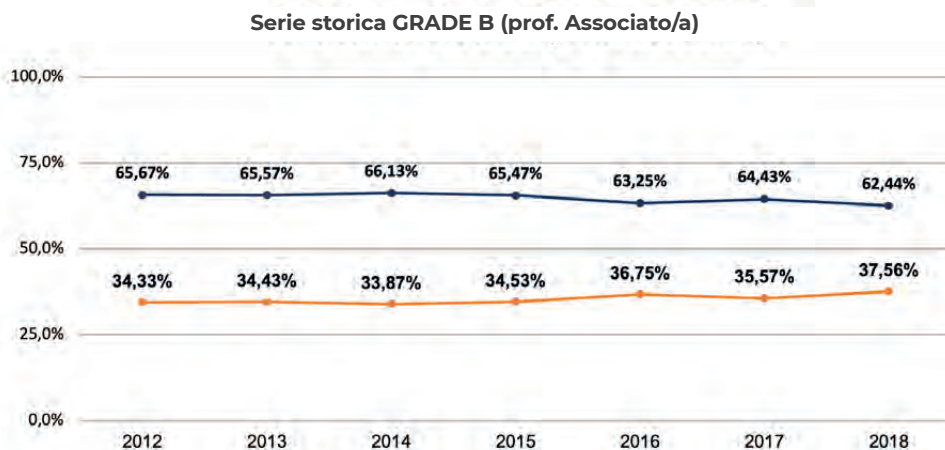
9. Non è operata distinzione tra personale RTDA e RTDB perché la disaggregazione di questo dato non è disponibile per gli anni precedenti al 2017.

10. Ruoli espressi come *Grade* A, B, C, corrispondenti rispettivamente a prof. ordinario/a, prof. associato/a, e ricercatore/ricercatrice.

Tabella 17.

Serie storica dal 2012 al 2018 della distribuzione di genere del personale strutturato di *Grade B* (professori e professoresse associati/e).

— Uomini
— Donne



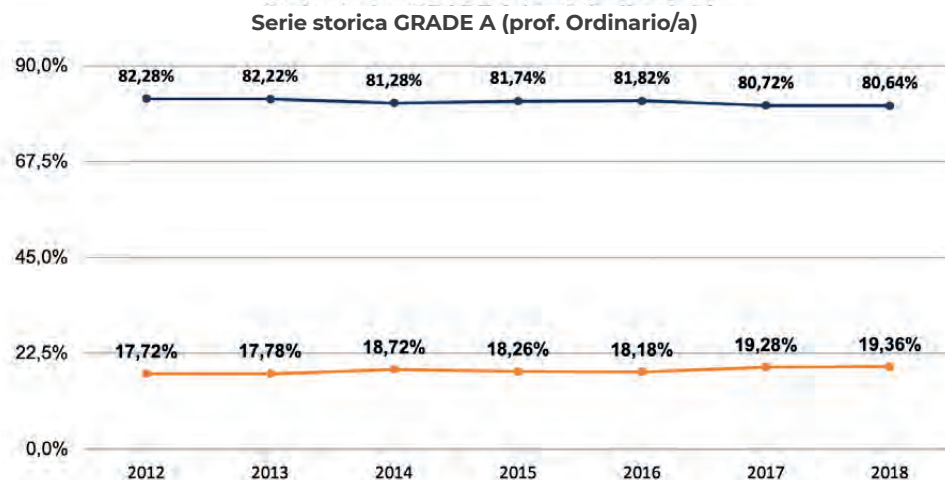
Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

Tabella 18.

Serie storica dal 2012 al 2018 della distribuzione di genere del personale strutturato di *Grade A* (professori e professoresse ordinari(e)).

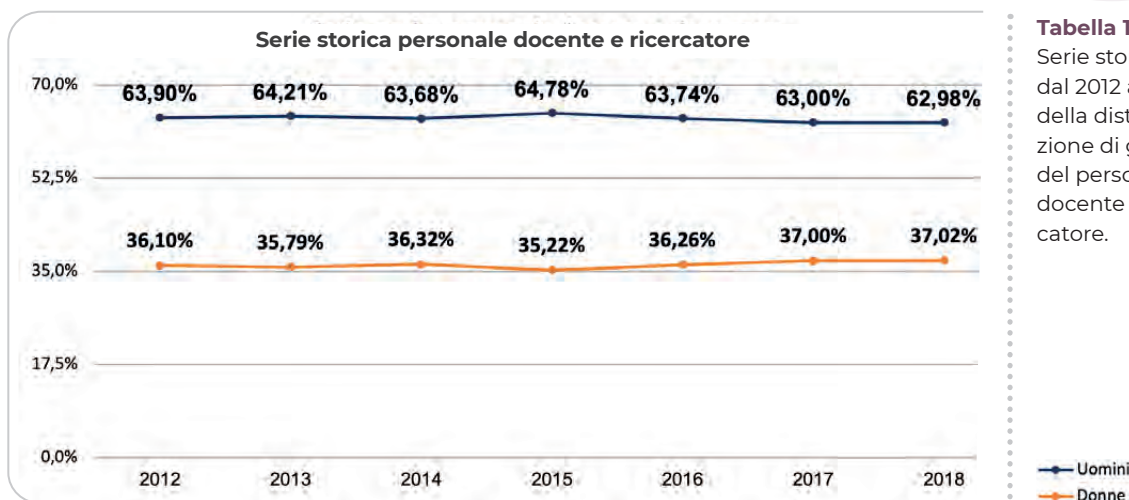
— Uomini
— Donne



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>,

file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

Infine, mostriamo l'analogo grafico aggregando i tre *grade*, ovvero mostrando la serie storica della composizione di genere di tutto il personale strutturato addetto alla ricerca.



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

Come si evince dalla Tabella 19, dal 2012 al 2018 non è cambiato molto nella composizione generale. Il numero di donne è sostanzialmente rimasto invariato, aumentando solo dal 36,10% al 37,02 %: un aumento non significativo.

Andando a osservare gli specifici ruoli, notiamo in Tabella 16 l'unico aumento non trascurabile della componente femminile: da 42,77% a 47,42% per le ricercatrici. Come già osservato nella sezione precedente, e come risulterà evidente nei dati delle prossime sezioni dove si andrà a distinguere la posizione delle ricercatrici universitarie (ruolo ad esaurimento) da quelle a tempo determinato, questa non è in realtà una buona notizia perché tale aumento trova motivazione nell'addossarsi delle donne nel ruolo ad esaurimento, e dunque in prospettiva l'aumento delle donne nel *grade C* in termini di rappresentanza femminile, degli anni recenti andrà a sfumare con il graduale sopraggiungere dei loro pensionamenti¹¹ e difficilmente si tradurrà in aumenti nelle percentuali femminili di *grade B* a *A*. Le serie storiche di questi ruoli, riportate rispettivamente in Tabella 17 e 18, mostrano un lieve aumento delle professoresse associate (dal 34,33% al

11. All'Università di Pisa, le ricercatrici universitarie a tempo indeterminato, ovvero con il ruolo ad esaurimento sono nel 2018 il 49% del totale delle donne in *grade C* (fonte <http://dati.ustat.miur.it>).

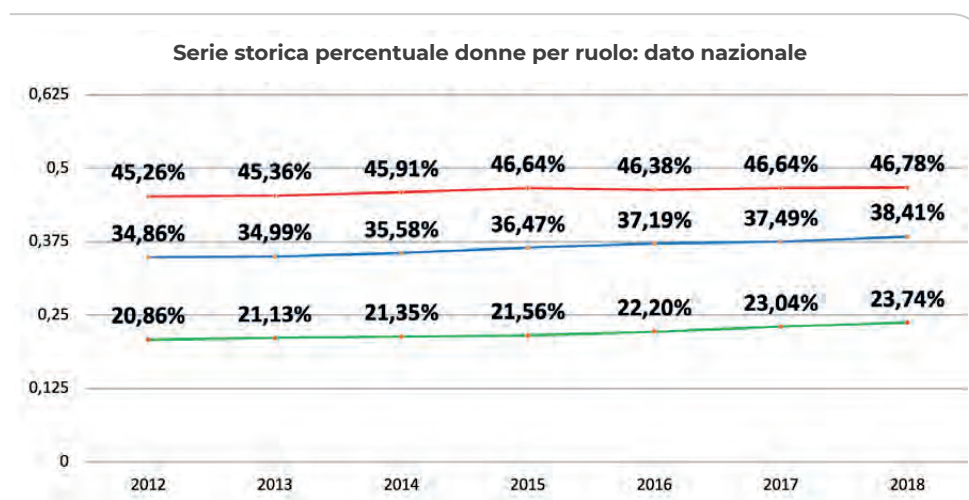
37,56%), e un'inesorabile stabilità della percentuale di professoresse ordinarie: l'aumento da 17,72% a 19,36% è davvero troppo poco percettibile per essere considerato una tendenza: questo indicatore deve essere attentamente monitorato nei prossimi anni. Il calo della percentuale di donne man mano che si sale nei gradi della carriera è il fenomeno noto come *segregazione verticale*, ben visibile nei dati di UniPi.

Andando a cercare un confronto col dato nazionale, si osserva che la serie storica del dato aggregato di tutti e tre i *grade* di UniPi è sostanzialmente in linea con quella nazionale (non riportiamo il grafico, ma le donne in Italia sono passate dal 36,13% del 2012 al 37,98% del 2018, laddove a Pisa la transizione è dal 36,10% al 37,02%); si osserva invece una sensibile differenza, tra il dato nazionale e quello di UniPi, nella distribuzione di genere nei 3 *grade*. Riportiamo in Tabella 20 la serie storica del dato nazionale dal 2012 al 2018 della sola percentuale femminile dei tre *grade* (quella maschile è semplicemente il complemento al 100%).

Tabella 20.

Dato nazionale della serie storica dal 2012 al 2018 della distribuzione di genere del personale docente e ricercatore dei tre *grade* (A: PO; B: PA; C: Ric).

Grade C - Donne
Grade B - Donne
Grade A - Donne



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

L'analogo grafico con i dati locali di UniPi è riportato in Tabella 21.

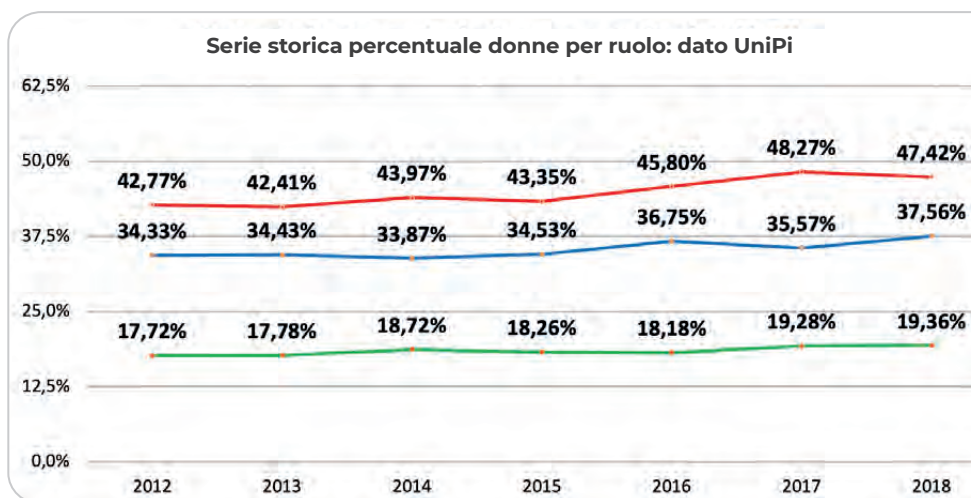


Tabella 21.

Dato UniPi della serie storica dal 2012 al 2018 della distribuzione di genere del personale docente e ricercatore dei tre *grade* (A: PO; B: PA; C: Ric).

— Grade C - Donne
— Grade B - Donne
— Grade A - Donne

Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a partire dall'anno 2010".

Anche nel panorama generale italiano si evidenzia il fenomeno di segregazione verticale. Nel quadro generale della sotto-rappresentazione femminile e della segregazione verticale, condiviso da UniPi con l'insieme degli atenei italiani, si notano tuttavia delle differenze nella distribuzione nei tre *grade* delle percentuali. Le serie storiche per i *grade* B e C, ovvero per le ricercatrici e per le professoresse associate, vedono i dati nazionali piuttosto in linea con quelli dell'Università di Pisa. La differenza che, invece, salta all'occhio risiede nella serie storica del *grade* A, quella delle professoresse ordinarie, e non tanto nell'andamento quanto nella posizione: mentre in Italia la percentuale delle professoresse ordinarie è partita nel 2012 dal 20,86% (valore mai raggiunto a UniPi) ed è salita fino al 23,74% del 2018, a Pisa tale valore si è fermato al 19,36% nel 2018 essendo partito dal 17,72% del 2012.

2.3. Distribuzione per genere, ruolo ed età

In questa sezione mostriamo ancora la composizione di genere per, stavolta, i quattro livelli¹² della carriera scientifica, e di nuovo non distinguendo i ricercatori universitari a tempo determinato dagli RTD (i ruoli sono anche qui espressi usando la terminologia internazionale dei *grade*); qui, anziché le serie storiche, si evidenzia la distribuzione di genere per quattro fasce di età: meno di 34 anni, da 35 a 44 anni, da 45 a 54, e infine maggiore di 54 anni.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) in una determinata classe d'età (*età*) e ruolo (*r*) sul totale delle donne (uomini) nel personale docente e ricercatore nel ruolo *r* e di genere *x*:

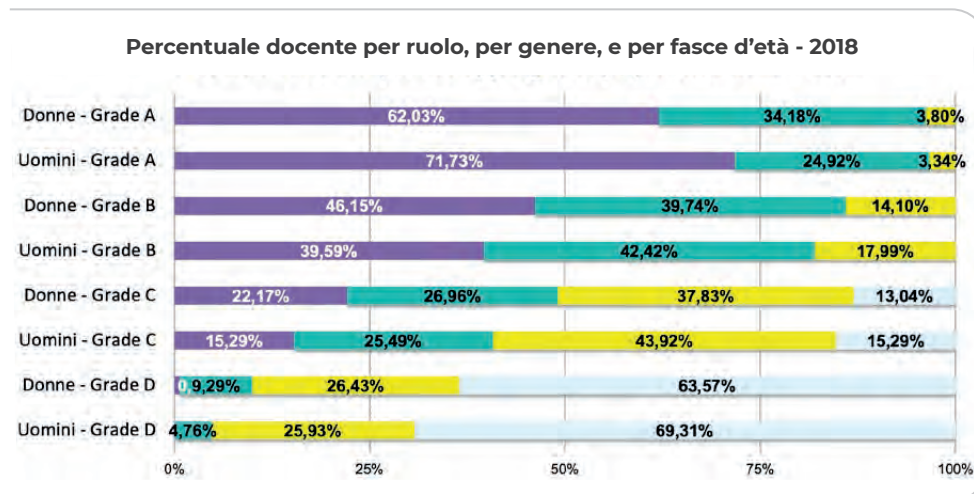
$$p_{età,r}^{donne} = \frac{N_{donne}^{età,r}}{N_{donne}^r} \quad p_{età,r}^{uomini} = \frac{N_{uomini}^{età,r}}{N_{uomini}^r}$$

Nella formula sopra, il parametro $p_x^{età,r}$ indica la percentuale di persone di genere *x* e nel ruolo *r* che al 31 Dicembre 2018 hanno un'età nel range *età*, mentre il parametro $N_x^{età,r}$ ne indica il numero assoluto, e N_x^r indica il numero di persone di genere *x* che hanno un'età nel range *età*.

Tabella 22.

Personale docente per genere, per ruolo, e per fascia di età.

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



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>,
file: "Serie_AcademicStaff Carriere Femminili".

12. Ruolo espresso come Grade A, B, C e D, dove il *grade* D corrisponde agli/alle Assegnisti/e di Ricerca (AdR).

Il dato per UniPi è riportato in Tabella 22. Facciamo notare che un confronto tra (1) una percentuale riferita ad un genere e ad un ruolo in una certa fascia di età e (2) quella nello stesso ruolo e nella stessa fascia di età ma riferita all'altro genere è poco significativo perché le percentuali sono calcolate rispetto al totale nel ruolo e dello stesso genere. Rimandiamo questo tipo di confronto alle prossime tabelle dove il dato percentuale è calcolato diversamente. Dalla Tabella 22 osserviamo che per i *grade* B, C, e D per uomini e donne abbiamo una distribuzione di età confrontabile eccetto che per le donne la fascia di età più giovane è meno affollata (significando quindi un'entrata in ruolo in età generalmente più avanzata per le donne), e questo si propaga poi in una maggiore percentuale femminile nelle fasce di età più avanzata. Per il *grade* A, invece, la minima fascia di età (da 35 a 44 anni) è percentualmente analoga, per entrambi i generi la netta maggioranza ha più di 54 anni, ma la percentuale di donne nella fascia di età intermedia (tra 45 e 54 anni) è più popolata.

Mostriamo adesso ulteriori grafici ottenuti dagli stessi dati, ma che consentono di visualizzare la distribuzione tra i ruoli, con genere e fascia d'età fissati:

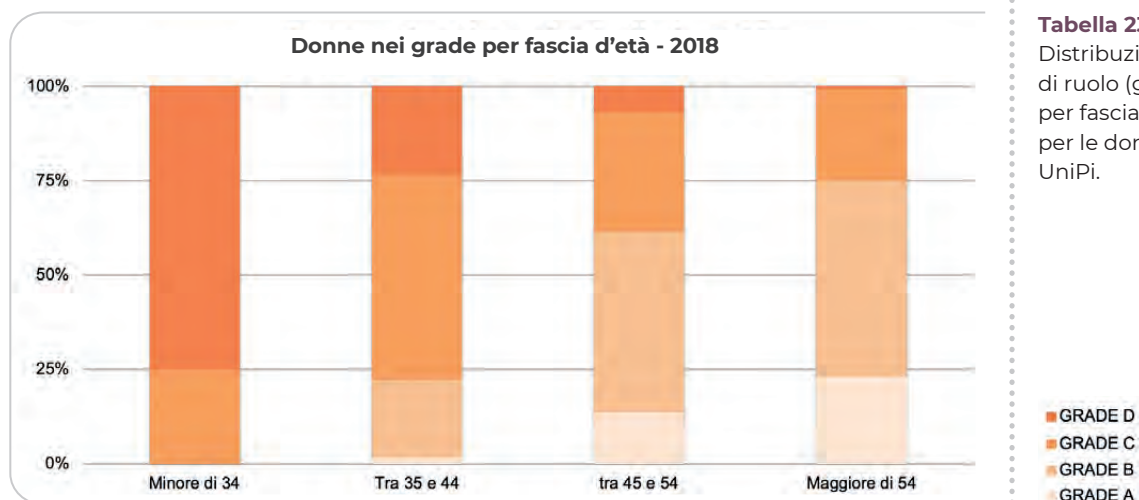


Tabella 23.

Distribuzione di ruolo (*grade*) per fascia di età per le donne a UniPi.

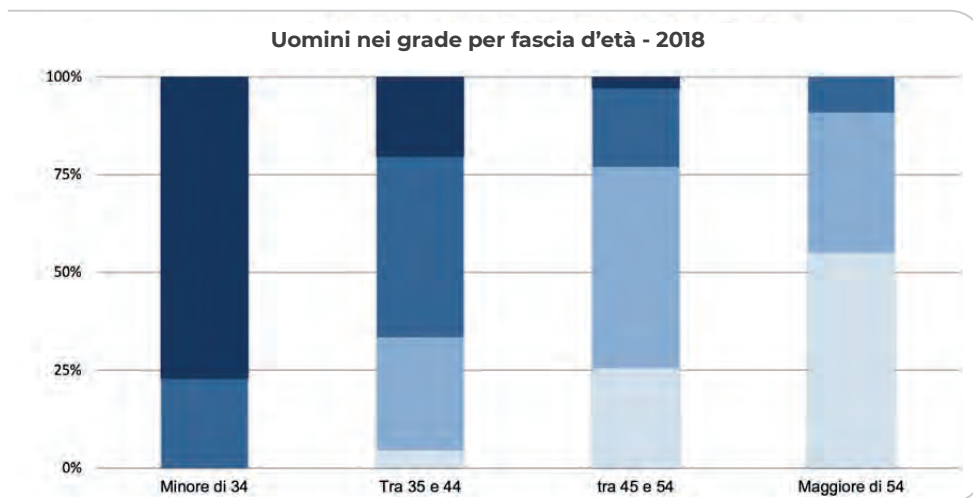
Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_AcademicStaff Carriere Femminili".

Tabella 24.

Distribuzione di ruolo (grade) per fascia di età per gli uomini a UniPi.

■ GRADE D
■ GRADE C
■ GRADE B
■ GRADE A



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

file: "Serie_AcademicStaff Carriere Femminili".

Concludiamo questa sezione dedicata all'analisi dell'età in relazione a genere e ruolo mostrando semplicemente l'età media del personale strutturato maschile e femminile nei tre ruoli di professore/ssa ordinario/a, professore/ssa associato/a, e ricercatore o ricercatrice a tempo indeterminato (i dati disponibili non contengono l'età media per il personale RTD, ovvero a tempo determinato, né quella dei/delle titolari di assegni di ricerca).

Tabella 25.

Età media per uomini e donne nei ruoli PO, PA, e RU a UniPi.

Età media per ruolo di donne e uomini - 2018		
	DONNE	UOMINI
PO	58	59,5
PA	53,87	52,61
RU	52,38	52,6

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>.

La Tabella 25 riporta i dati di UniPi per l'anno 2018.

2.4 Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

Questo indicatore vuole dare all'Ateneo uno strumento per localizzare le sue specifiche criticità, mostrando le percentuali di donne in ciascun ruolo a confronto con l'analogo dato nazionale e disaggregando il dato nelle seguenti 14 aree disciplinari 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

Oltre al dato per area, viene anche riportato il dato sul totale nel ruolo e, infine, il dato 'STEM' che calcola le percentuali femminili aggregando i numeri assoluti delle aree CUN dalla 01 alla 05, e delle 08 e 09, ovvero quelle corrispondenti alle cosiddette discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), nelle quali è tipicamente più critica la sotto-rappresentazione femminile. Questo indicatore dovrebbe dunque fornire il principale strumento per l'analisi della segregazione orizzontale, oltre che della segregazione verticale femminile a UniPi.

Definizione: Confronto tra (1) la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e (2) quella nell'insieme degli Atenei statali italiani, per ogni ruolo ($r=PO,PA,RU+R-TD$) e per ogni area CUN (a):

$$p_{donne}^{r,a} = \frac{N_{donne}^{r,a}}{(N_{donne}^{r,a} + N_{uomini}^{r,a})} \quad p_{uomini}^{r,a} = \frac{N_{uomini}^{r,a}}{(N_{donne}^{r,a} + N_{uomini}^{r,a})}$$

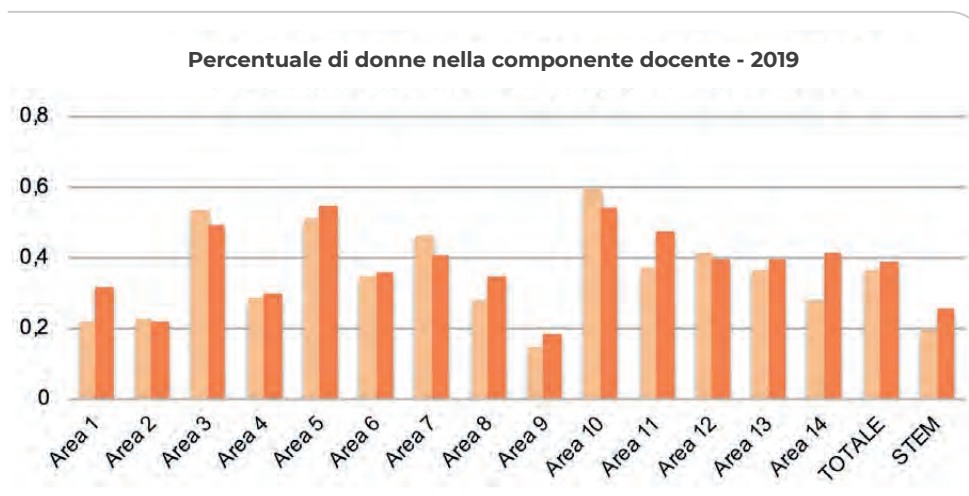
Nella formula sopra, il parametro $p_x^{r,a}$ indica la percentuale di persone di genere x e nel ruolo r nell'area CUN a , mentre il parametro $N_x^{r,a}$ ne indica il numero assoluto.

Le tabelle di questa sezione riportano il dato al 31 Dicembre 2019. Cominciamo col riportare il dato generale: il confronto delle percentuali femminili locali e nazionali per area CUN aggregando tutti e tre i ruoli in esame, riportato in Tabella 26.

Tabella 26.

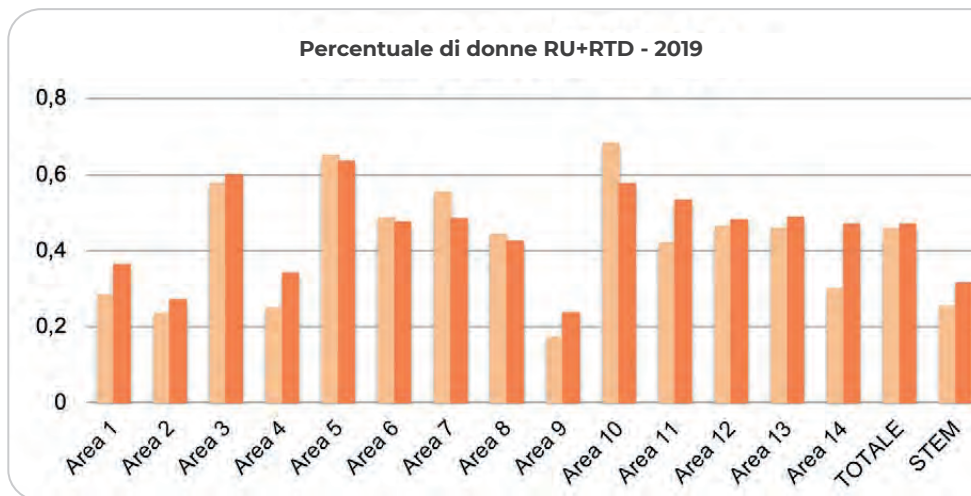
Percentuali di donne a Pisa e in Italia (somma di tutti gli atenei statali) per area CUN in tutti i ruoli di personale scientifico strutturato (PO, PA, RU e RTD) a UniPi al 31 Dicembre 2019.

DOCENTI UNIP
DOCENTI ITA



Fonte dati: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

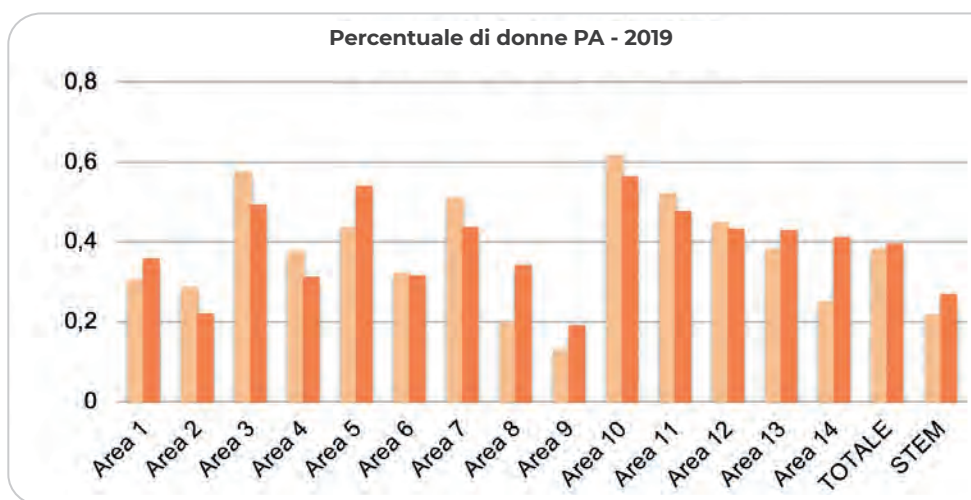
La Tabella 27 riporta il dato limitato alla componente dei ricercatori e delle ricercatrici, dove le percentuali sono calcolate a partire da numeri assoluti nei quali si aggregano, sommandoli, i dati degli/delle RTD (sia junior che senior) e quelli/quelle a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento).



Fonte dati: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

Tra i ricercatori e le ricercatrici – conteggiando insieme tempo indeterminato e tempo determinato – ci sono tre aree in cui le donne rappresentano la maggioranza: Area 10 (68%), Area 5 (65%), e Area 3 (58%). In quattro aree sono circa la metà del totale (Aree 6, 7, 12, e 13); nelle restanti sette aree le donne sono in netta minoranza, con un range che va dal 17% dell'Area 9 al 44% dell'Area 8.

La Tabella 28 riporta il dato relativo ai professori e alle professoressse di seconda fascia.



Fonte dati: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

Tabella 27.

Percentuali di donne a Pisa e in Italia (somma di tutti gli atenei statali) pere area CUN nel ruolo di ricercatrice a tempo determinato o indeterminato a UniPi al 31 Dicembre 2019.

■ RU+ RTD UNIPI
■ RU+RTD ITALIA

Tabella 28.

Percentuali di donne a Pisa e in Italia (somma di tutti gli atenei statali) pere area CUN nel ruolo di professoressa associata a UniPi al 31 Dicembre 2019.

■ PA UNIPI
■ PA ITALIA

Per quanto concerne la seconda fascia, in due aree su 14 le donne sono la maggioranza: l'Area 10 (62%) e l'Area 3 (57%): nelle Aree 11, 7 e 12 c'è una sostanziale parità (rispettivamente il 52%, il 51%, e il 45%). In tutte le altre dieci aree ci sono meno donne che uomini, col relativamente virtuoso 43% e 45% dell'Area 5, ma anche con alcuni picchi negativi: Area 14 (25%), Area 8 (20%), e infine l'Area 9 con soltanto il 13%.

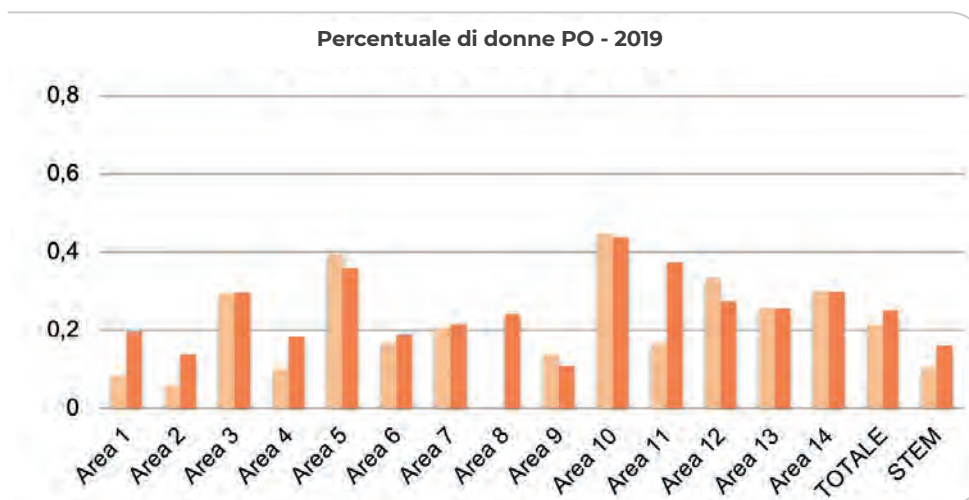
Allargando lo sguardo alla situazione delle altre università statali italiane, e facendone un confronto col dato locale, emerge che il quadro dell'Ateneo di Pisa è ancor peggiore del già poco virtuoso dato nazionale. Come già visto nelle sezioni 2.1 e 2.2, la percentuale totale di ricercatrici e professoresse associate è, comunque, ragionevolmente in linea col dato nazionale, sebbene proprio nelle discipline STEM non sia questo il caso, con particolare rilievo nelle Aree 1, 8, e 9 per quel che concerne le professoresse associate, e ancora nelle Aree 1 e 9 per le ricercatrici.

Infine, la Tabella 29 riporta il dato relativo alla prima fascia.

Tabella 29.

Percentuali di donne a Pisa e in Italia (somma di tutti gli atenei statali) per area CUN nel ruolo di professoressa ordinaria a Uni-Pi al 31 Dicembre 2019.

PO UNIP
PO ITALIA



Fonte dati: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

Da quanto si evince dalla Tabella 29, fermo restando la scarsa incidenza di donne nella prima fascia sia a livello nazionale che locale, (solo in un settore le donne vanno oltre il 40%, ovvero la soglia che definisce la segregazione), esistono all'Università di Pisa settori scientifici più virtuosi e altri particolarmente critici. La

più alta incidenza di donne sul totale dei/delle PO si riscontra nell'Area 10 (45%), seguita dall'Area 5 (39%), dall'Area 12 (33%) e dall'Area 14 (30%). In ben quattro aree le donne non vanno oltre il 10%: in ordine decrescente, l'Area 4 (10%), l'Area 1 (8%), l'Area 2 (6%, grazie all'unica donna ordinaria nominata proprio nel 2019), e soprattutto l'Area 8 (0%) dove si riscontra ancora la totale assenza di professoressesse ordinarie.

Nel confronto col dato nazionale sulla prima fascia, emerge nuovamente che la situazione dell'Ateneo di Pisa è ancor peggiore del già poco virtuoso dato nazionale. A Pisa le professoressesse ordinarie sono solo il 21% contro il 25% del dato nazionale. La Tabella 29 mostra che l'Area CUN (la 8) in cui l'Università di Pisa non ha nessuna ordinaria è un'area nella quale le ordinarie in Italia sono il 24%, e che vi sono altre quattro aree (la 1, la 2, la 4, e la 11) nelle quali il dato locale vede valori percentuali inferiori alla metà di quello nazionale (in Area 1 ci sono l'8% di ordinarie contro il 20% del dato nazionale, in Area 2 il 6% contro il 14%, in Area 4 il 10% contro il 18%, e in Area 11 il 17% contro il 38%). Ci sono inoltre sette aree (la 3, la 5, la 6, la 7, la 10, la 13, e la 14) nelle quali Pisa è in linea¹³ col – comunque basso quando non molto basso – dato nazionale e, infine, le aree 9 e 12 con percentuali di ordinarie basse (14% e 33%), ma leggermente superiori a quelle nazionali.

Nelle discipline STEM, le ordinarie a Pisa sono solo il 16%, restando anche ben sotto il già basso dato nazionale del 21%.

2.5. Docenti di prima fascia nei *Fields of Research & Development di She Figures*

Questo indicatore è uno di quelli selezionati nel Report Internazionale di *She Figures*, e fornisce un dato simile a quello di UniPi della scorsa sezione per le professoressesse ordinarie, salvo che qui indichiamo i valori assoluti, e che – anziché le aree CUN – il dato indica la composizione per le aree individuate dalla classificazione *She Figures in Fields of Research and Development* (FoRD):

13. Si intende il dato locale in linea con quello nazionale quando i valori differiscono di al più il 10% l'uno dall'altro.

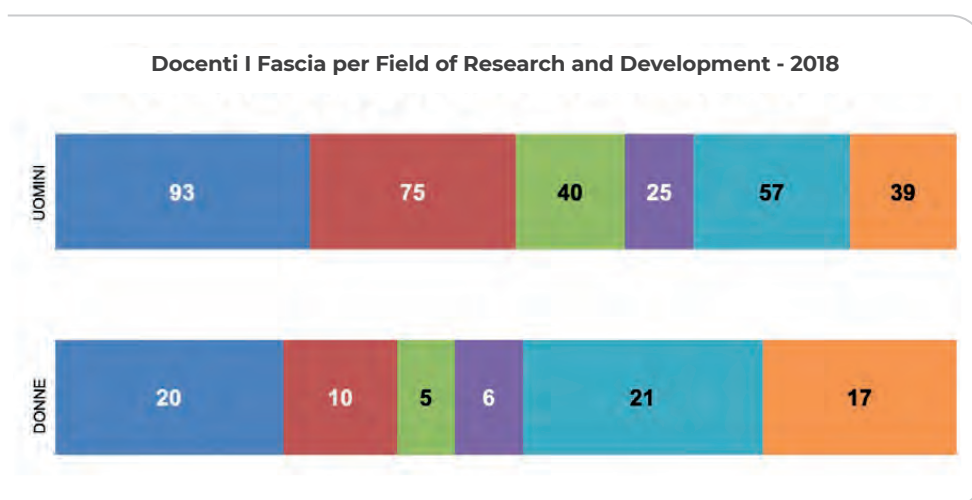
- Area 1, *Natural Science*;
- Area 2, *Engineering and technology*;
- Area 3, *Medical and Health Sciences*;
- Area 4, *Agricultural sciences*;
- Area 5, *Social sciences*;
- Area 6, *Humanities and the arts*.

Il motivo per cui l'indicatore di *She Figures* fa il focus sulla fascia delle professoresse ordinarie va cercato nelle ovvie motivazioni dell'importanza di questo ruolo apicale, nonché nel quadro che emerge dai dati della scorsa sezione che conferma la specifica criticità.

Definizione: Numeri assoluti donne e uomini strutturati in ogni *Field of Research and Development (FoRD)* di *She Figures*.

Tabella 30. Numero di donne e di uomini strutturati a UniPi (PO, PA, RTD, RU) in ciascun *Field of Research and Development* di *She Figures*.

- 01. Natural Science
- 02. Engineering and technology
- 03. Medical and Health Sciences
- 04. Agricultural sciences
- 05. Social sciences
- 06. Humanities and the arts



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>,
file: "Serie_AcademicStaffCarriereFemminili".

Se analizziamo la distribuzione dei/delle docenti di prima fascia nei *Fields of Research & Development* secondo la classificazione *She Figures*, i dati del 2018 mettono in luce come in nessuna delle 6 aree il numero di professoresse ordinarie sia superiore a, né confrontabile con, quello degli professori ordinari. In linea con i dati già presentati, inoltre, si nota come negli ambiti riconducibili alle discipline STEM (i primi 2 FoRD) il numero sia più basso (nei FoRD 1 e 2 abbiamo rispettivamente le percentuali di donne di 18% e 12%) che in quegli umanistici, corrispondenti alle cosiddette aree SSH per *Social Sciences and Humanities* (ovvero i FoRD 5 e 6 dove abbiamo rispettivamente 27% e 30%). Anche questa è una fotografia del fenomeno di segregazione orizzontale, oltre che verticale: in nessun FoRD si supera il 30% di donne.

2.6. Rapporto di Femminilità

Anche questo indicatore disaggrega il dato per aree CUN, ma a differenza dell'indicatore della sezione 2.4 disaggrega anche il dato delle ricercatrici universitarie da quello delle ricercatrici a tempo determinato; inoltre, anziché calcolare la percentuale di donne sul totale, si calcola qui il rapporto tra i numeri assoluti di donne e di uomini: il valore 1 rappresenta la parità, mentre i valori inferiori a e superiori a rappresentano i vari gradi di segregazione. Infine e soprattutto, i dati di questa sezione sono riportati sia per l'anno 2018 (il dato più recente disponibile nella fonte indicata) che per l'anno 2015, e pertanto grazie al lasso temporale di tre anni indietro forniscono un'indicazione del trend in corso in Ateneo.

Definizione: l'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN (sd):

$$R^{(r,a,sd)} = \frac{N_{donne}^{(r,a,sd)}}{N_{uomini}^{(r,a,sd)}}$$

Nella formula sopra, il parametro $R^{(r,a,sd)}$ indica il rapporto numerico tra le persone di genere femminile e quelle di genere maschile nel ruolo r , nell'anno a , e nell'Area CUN sd , mentre il parametro $N_x^{(r,a,sd)}$ ne indica il numero assoluto per ciascun genere x .

Mostriamo intanto una tabella con la legenda del range di rapporti che mettiamo in evidenza, ciascuno con un proprio colore: dal bianco della parità totale (rapporto =1), con le scale di blu via via più scure evidenziano una crescente segregazione a favore della componente maschile, notando che già il colore più chiaro ha un range che interseca quello della definizione di segregazione. I colori nel range dell'arancione sono, invece, quelli che rappresentano una segregazione con maggioranza del genere femminile.

RAPPORTO DONNE - UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	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	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

Si noti, nella tabella della legenda, che non c'è una specularità della scala di colori: il blu più scuro rappresenta un range di un rapporto tra donne e uomini sotto a 1/8, e lo vediamo purtroppo presente in ben 7 caselle per il 2015 e 3 per il 2018, mentre tra gli arancioni il colore più scuro è riservato a rapporti superiori solo al 2/1 i quali solo in un caso raggiungono il 5.0, e che emergono solo nelle colonne del ruolo delle ricercatrici universitarie con ruolo ad esaurimento.

Rapporto di Femminilità UNIPI

	RTD		RU		PA		PO	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,40	0,50	0,43	0,33	0,42	0,41	0,22	0,25
02 - Scienze fisiche	0,00	0,30	0,29	0,00	0,31	0,47	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	1,00	0,80	2,75	5,00	0,87	1,32	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	0,67	0,83	0,20	0,00	0,88	0,53	0,24	0,22
05 - Scienze biologiche	1,00	1,90	1,35	1,46	0,72	0,76	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	0,33	1,07	1,14	1,27	0,30	0,49	0,16	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,20	1,20	0,89	1,33	0,76	1,00	0,18	0,21
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,83	0,63	0,75	0,20	0,31	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,30	0,26	0,08	0,15	0,19	0,13	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,25	1,75	1,37	1,50	1,62	1,59	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,00	0,80	1,80	1,50	0,93	1,00	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,00	0,43	1,18	1,80	0,81	0,93	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,00	0,91	2,17	1,75	0,50	0,50	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,25	0,13	0,67	4,00	0,30	0,27	0,34	0,36

Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset> e analogo link per le altre annualità analizzate,
file: *Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare.*

Tabella 31.
 Rapporto di femminilità a UniPi nel 2015 e nel 2018 per ogni Area CUN e per ogni ruolo strutturato.

Confrontando la situazione al 2015 con quella al 2018 osserviamo un trend generalmente positivo, ma con incrementi assai contenuti.

Nello specifico, per quanto riguarda i/le PO, il rapporto è cresciuto in tutte le aree CUN con la sola eccezione dell'area 4 dove il decremento è centesimale. Tuttavia, in molti casi anche l'incremento è assolutamente esiguo. Il solo aumento "significativo", pur restando nell'ambito di centesimi, si registra nell'area 11 (+0,08).

Per quanto concerne i/le PA, il rapporto di femminilità è aumentato in sette aree (ma "significativamente" solo in due: l'Area 3 con un +0,45, e l'Area 7 con + 0,24), è stabilmente basso o molto basso nelle Aree 1, 5, 12, e 14, è stabilmente intorno a 1.6 in Area 10, ed è diminuito in due aree: l'Area 4, l'Area 9.

Per quanto concerne i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato, i numeri assoluti sono evidentemente bassi e pertanto le variazioni risultano caotiche, per cui un'analisi del trend ha poco significato. Il dato rilevante che emerge per questo ruolo è, piuttosto, il fatto che solo qui esistano rapporti di femminilità superiori a 2, sia al 2015 che al 2018, e che in generale si registrino per questo ruolo i rapporti più elevati.

Tra i/le RTD, infine, il dato che emerge è che il rapporto di femminilità è aumentato in quasi tutte le aree, e che era ovunque molto basso nel 2015, quando anche i numeri assoluti erano certamente più bassi (il tipo di posizione RTD nel 2015 non era ancora a regime). Sembra dunque di poter concludere che inizialmente le donne erano una netta minoranza, mentre negli anni più recenti il trend vede una crescita del rapporto di femminilità. Ciò detto, il miglioramento è in diverse aree piuttosto limitato, e solo nella metà delle aree il rapporto è nel range da 0,8 a 1,2.

2.7. Composizione prima fascia sul totale del personale docente (*She Figures*)

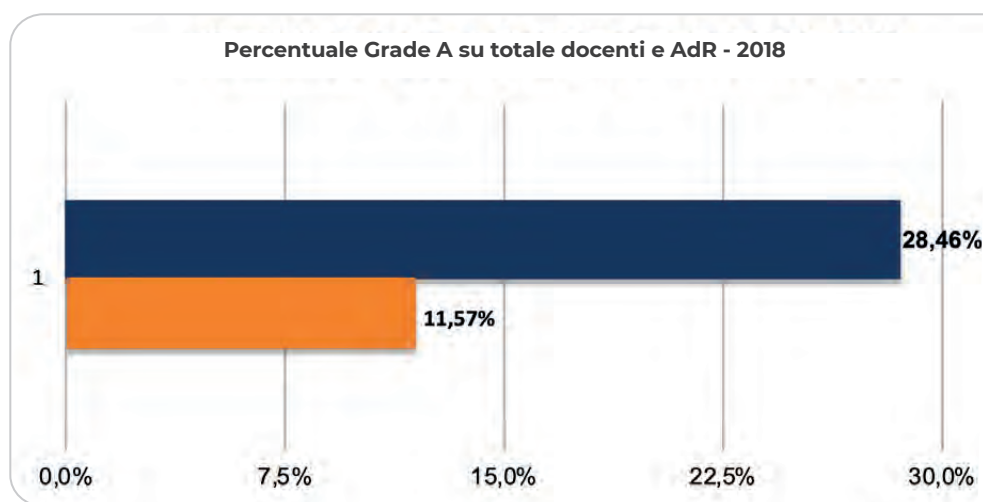
Questo indicatore, come quello della sezione 2.5, è uno di quelli presenti nel Report Internazionale di *She Figures*. Si valuta la percentuale sia dei professori ordinari che delle professoresshe ordinarie, in rapporto (percentuale) al totale del personale nei *grade* A, B, C, e D, e dunque il totale del personale docente strutturato più i/le titolari di assegno di ricerca.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) del personale docente di prima fascia sul numero totale di donne (uomini) tra il personale docente e ricercatore:

$$\frac{N_{donne}^A}{(N_{donne}^A + N_{donne}^B + N_{donne}^C + N_{donne}^D)}$$

$$\frac{N_{uomini}^A}{(N_{uomini}^A + N_{uomini}^B + N_{uomini}^C + N_{uomini}^D)}$$

Nella formula sopra, il parametro N_x^Y indica il numero tra le persone di genere x nel ruolo corrispondente al *grade* Y .



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>,

file: "Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare".

Tabella 32.

Percentuale di donne (uomini) del personale docente di prima fascia sul numero totale di donne (uomini) tra il personale docente, ricercatore, e assegnista nel 2018 a UniPi.

I dati grezzi da cui è ricavata la Tabella 32 sono gli stessi usati per la Tabella 15, ma questo indicatore di *She Figures* evidenzia un fenomeno specifico rapportando i numeri degli ordinari e quelli delle ordinarie rispetto all'intera comunità scientifica di UniPi a partire dai/lle titolari di assegni di ricerca. In questo quadro risulta che tra gli uomini che fanno ricerca a UniPi quasi tre su dieci sono ordinari, mentre tra le donne solo l'11,57%.

2.8. Forbice delle carriere universitarie

I dati mostrati in questa sezione mettono in luce la composizione di genere di tutti i livelli della carriera scientifica a UniPi partendo sin dalla componente studentesca, e indicando nel processo coloro che tra questi/e conseguono la laurea, i numeri degli iscritti e delle iscritte ai dottorati e quelli di chi consegue il relativo titolo, e poi i tre *grade* della carriera accademica strutturata.

La rappresentazione grafica riportata è quella della cosiddetta *forbice delle carriere*, la quale viene mostrata sia con i dati relativi all'anno accademico 2015-2016, che con quelli del 2018-2019, in modo da visualizzare quale sia il trend della forbice nel tempo.

Definizione: Percentuale di donne e uomini in un determinato ruolo o livello di formazione (r) e anno (a) sul totale della popolazione nel medesimo ruolo o livello di formazione r e nello stesso anno a :

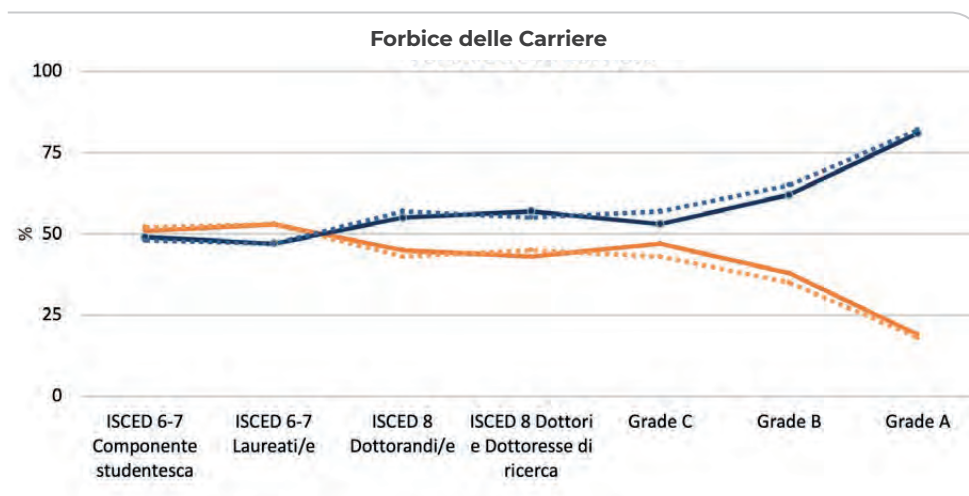
$$P_{donne}^{(r,a)} = \frac{N_{donne}^{(r,a)}}{(N_{donne}^{(r,a)} + N_{uomini}^{(r,a)})} \quad P_{uomini}^{(r,a)} = \frac{N_{uomini}^{(r,a)}}{(N_{donne}^{(r,a)} + N_{uomini}^{(r,a)})}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{(r,a)}$ indica la percentuale delle persone di genere x nel ruolo r e nell'anno a , mentre il parametro $N_x^{(r,a)}$ ne indica il numero assoluto.

Tabella 33.

Forbice delle carriere negli anni accademici 2015-2016 e 2018-2019 a UniPi.

Donne 2018-2019
Donne 2015-2016
Uomini 2018-2019
Uomini 2015-2016



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario>,

file: "Personale docente e ricercatore per genere e qualifica"

La Tabella 33 mostra una forbice che si allarga quanto più si sale nei livelli della carriera. Se il rapporto tra i/le RU è quasi paritetico, tra i/le PA il divario cresce per poi aumentare ulteriormente per i/le PO, visto che su 100 docenti di prima fascia ci sono 19 donne e 81 uomini. Se si fa un confronto tra l'anno accademico 2015-16 e il 2018-19, si può notare come la situazione non sia migliorata molto: la forbice tra i/le ricercatori/trici è diminuita del 4%, tra gli/le associati/e del 3% e tra gli/le ordinari/e solo dell'1%.

Si registra dunque chiaramente un fenomeno di segregazione verticale, nonché quello noto come *leaking pipe*, il tubo che perde, riferendo alla perdita di talenti femminili.

La Tabella 34 mostra gli stessi dati percentuali definiti sopra, ma stavolta calcolati limitandosi ai *Fields of Education* di *Natural Sciences, Mathematics and Statistics, Information and Communication Technologies and Engineering, and Manufacturing and Construction* per la componente studentesca includendo i dottorati, e ai *Fields of Research & Development* di *Natural Sciences* e *Engineering and technology*, corrispondenti alle discipline STEM.

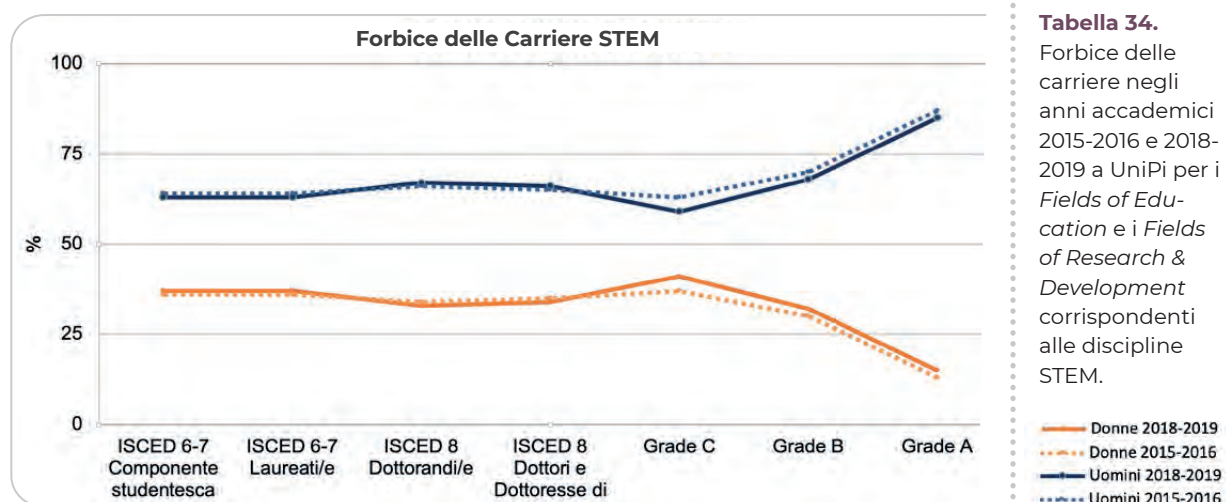


Tabella 34.

Forbice delle carriere negli anni accademici 2015-2016 e 2018-2019 a UniPi per i *Fields of Education* e i *Fields of Research & Development* corrispondenti alle discipline STEM.

Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario>,
file: "Personale docente e ricercatore per genere e qualifica".

Se ci si concentra solo sull'area STEM, vale a dire le discipline scientifico-tecnologiche, la divaricazione della forbice risulta ancora più accentuata. Nel 2018-19,

tra i/le RU il rapporto è di 41 donne e 59 uomini; tra i/le PA il divario cresce a 32 donne e 68 uomini, e aumenta ulteriormente per i/le PO, con 15 donne e 85 uomini. Rispetto al 2015-16, la situazione è migliorata in tutti e tre i ruoli, sia tra i/le ricercatori/trici, dal momento che il rapporto su un totale di 100 persone era di 37 a 63, sia tra i/le associati/e, con un rapporto di 30 donne a 70 uomini, e sia tra i/le ordinari/e, tra i quali vi erano 13 donne a fronte di 87 uomini. Anche in questo caso, la forbice si è assottigliata in tre anni, ma non di molto: si è verificata una riduzione del 4% tra i ricercatori e ricercatrici, del 2% tra gli associati e le associate, e del 2% tra gli ordinari e le ordinarie.

2.9. Glass Ceiling Index

Il *Glass Ceiling Index* (GCI), nella definizione di *She Figures*, vuole misurare la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica.

Definizione: Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (*grade A*). Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione *She Figures*):

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{N_{donne}^{grade A} + N_{uomini}^{grade A}}{N_{donne}^{grade A}}$$

Nella formula sopra, il parametro N_x^Y indica il numero di persone di genere x nel ruolo Y , mentre N_x indica il numero totale di personale docente strutturato (PO, PA, RTD, e RU) di genere x .

Un valore di $GCI=1$ segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, un valore di $GCI < 1$ segnalerebbe la sovra-opportunità delle donne di arrivare nel ruolo apicale, mentre un valore di $GCI > 1$ segnala che le donne hanno meno chances di raggiungere la prima fascia.

Ancora una volta, con l'intento di individuare un trend, mostriamo il dato per due annualità tra le quali intercorre un triennio: il 2015 e il 2018.

GCI	2015	2018
	1,94	1,91

Fonte dati: Per i dati dei singoli atenei: <http://dati.ustat.miur.it/dataset>, file "Personale docente di ruolo e ricercatore per area scientifico disciplinare". Per il dato nazionale: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario>, file "Personale docente e ricercatore per genere e qualifica".

Tabella 35.
Il Glass Ceiling Index (GCI) di UniPi nel 2015 e nel 2018

Il grafico conferma come il valore di GCI sia fortunatamente diminuito dal 2015 al 2018; tuttavia, 0,03 è un decremento molto poco significativo, e il valore del GCI a UniPi era ed è comunque decisamente alto, se confrontato per esempio col dato nazionale (comunque non virtuoso) di 1,55 del 2017, e della sua regressione di oltre un decimo in un triennio (era 1,68 nel 2016).

2.10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

In questa sezione analizziamo il *turnover* del personale docente a UniPi mostrando due tipi di tabelle. Di tabelle del primo tipo ne mostriamo una per ogni passaggio di ruolo: per ogni genere e per ogni area CUN si riporta il numero di tali passaggi di ruolo. L'ultima tabella riporta invece la distribuzione di genere per ogni passaggio di ruolo in ateneo. Tutti i dati riportati riferiscono all'anno 2018.

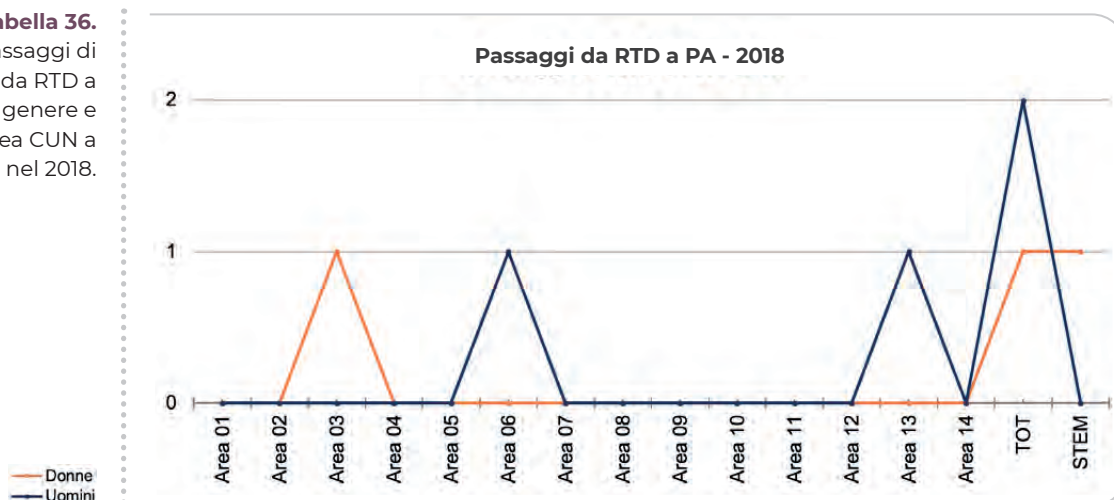
Definizione:

Tabelle 36-38. Per ogni passaggio di ruolo *turn* (con *turn* = da RTD a PA, da RU a PA, da PA a PO), percentuale di donne (uomini) sul totale del personale che ha fatto lo stesso passaggio di ruolo, per ogni Area CUN. Anche in questa sezione, aggiungiamo anche il dato sul totale delle aree, e sulle sole aree CUN corrispondenti alle discipline STEM.

Tabella 39. Distribuzione percentuale di uomini e donne che hanno effettuato uno specifico passaggio di ruolo.

Tabella 36.

Passaggi di ruolo da RTD a PA per genere e per area CUN a UniPi nel 2018.

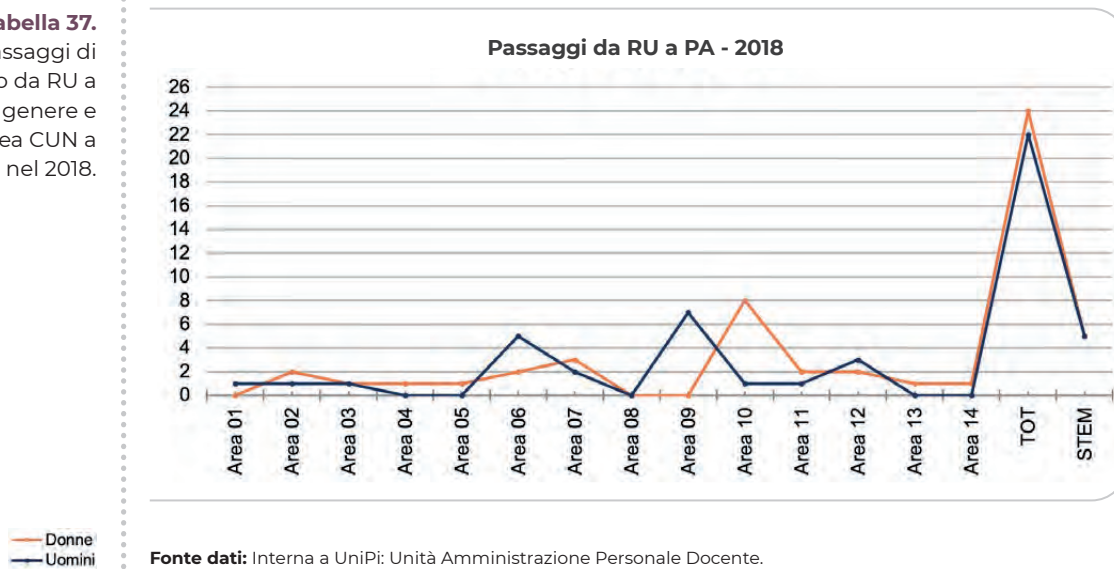


Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Amministrazione Personale Docente.

La Tabella 36 riporta i dati dei passaggi di ruolo da RTD a PA per genere e per area CUN a UniPi nel 2018. Non commentiamo questo dato in quanto scarsamente significativo, trattandosi ancora di numeri assoluti molto bassi (i passaggi sono 3 in totale).

Tabella 37.

Passaggi di ruolo da RU a PA per genere e per area CUN a UniPi nel 2018.



Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Amministrazione Personale Docente.

La Tabella 37 riporta i dati per i passaggi di ruolo da Ricercatore o Ricercatrice Universitario/a (a tempo indeterminato) a PA, per area CUN, e per genere che hanno avuto luogo a UniPi nel 2018. Qui il dato è significativo trattandosi di un totale di 46 passaggi in ruolo, e osserviamo un generale bilanciamento fatta eccezione per le Aree 9 (promossi 7 uomini e nessuna donna) e 10 (promosse 9 donne e un solo uomo).

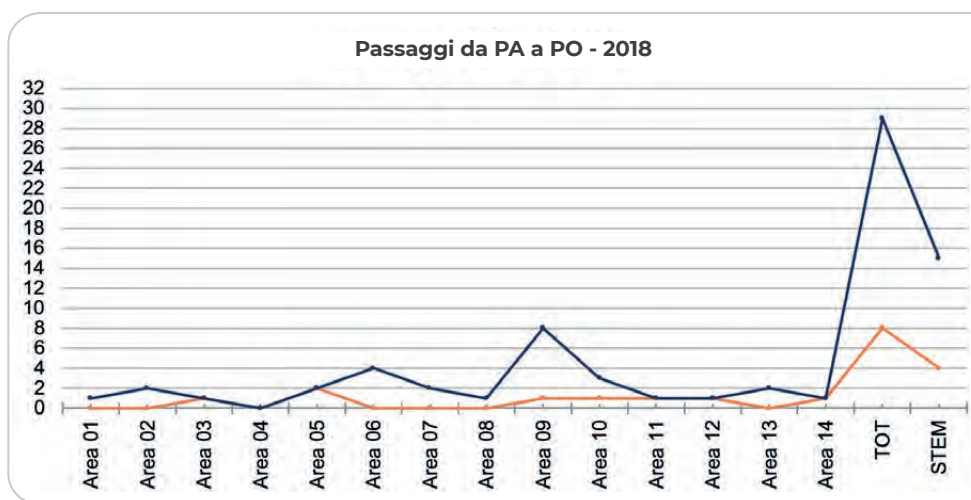


Tabella 38.

Passaggi di ruolo da PA a PO per genere e per area CUN a UniPi nel 2018.

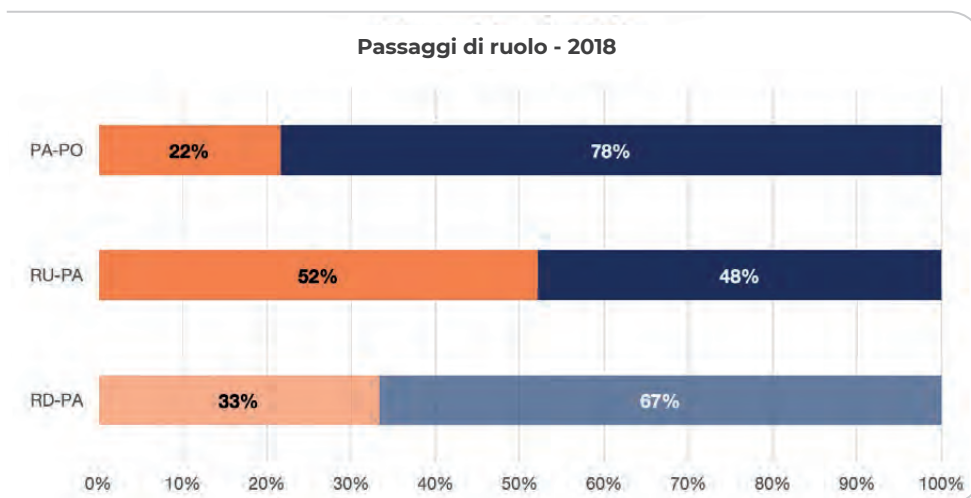
Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Amministrazione Personale Docente.

In Tabella 38 possiamo notare che, ancora una volta, quando si tratta di passaggi alla prima fascia, i valori per la componente femminile sono sempre al di sotto di quelli degli uomini, per tutte le aree; in totale sono stati chiamati 29 professori ordinari e 8 professoresse ordinarie. Si evidenziano i gap maggiori in Area 2 (2 a 0), in Area 6 (4 a 0), in Area 7 (2 a 0), in Area 9 (8 a 1), Area 10 (3 a 1), e in Area 13 (2 a 0). Nelle sole aree STEM abbiamo 15 uomini contro 4 donne.

Tabella 39.

Distribuzione di genere per passaggio di ruolo a UniPi nel 2018.

■ Donne
■ Uomini



Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Amministrazione Personale Docente.

In Tabella 39 sono mostrate le distribuzioni di genere per ogni tipo di passaggio di ruolo a UniPi nel 2018. Il dato per il passaggio da RTD alla seconda fascia è più chiaro per evidenziare la sua scarsa significatività, trattandosi di numeri assoluti molto bassi (i passaggi sono 3 in totale). Per gli altri due passaggi di fascia, il fenomeno osservato è molto diverso: nell'ingresso alla prima fascia solo il 22% riguarda donne, mentre in quelli alla seconda fascia dalla posizione di ricercatrice a tempo indeterminato sono il 52%.

Nel corso del 2018 ci sono stati un totale di 86 avanzamenti di carriera, e solo il 38% di questi riguardano donne. Già questo dato generale non sembra poter invertire il fenomeno della segregazione verticale. Tuttavia, un'analisi dettagliata delle progressioni di carriera per tipologia di passaggio di ruolo mette in luce una situazione ancora più grave: i passaggi di ruolo che hanno coinvolto le donne sono stati principalmente quelli da ricercatrici ad associate (qui le donne sono la maggioranza: 24 a 22), e solo in minima parte da associate a ordinarie (la distribuzione è in linea con le attuali distribuzioni sbilanciate di ordinari e ordinarie); sul totale degli avanzamenti di carriera che hanno riguardati gli uomini, la maggior parte sono stati da associati a ordinari (29 su 53).

2.11. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

In questa sezione mostriamo, per ogni genere, la percentuale di personale docente strutturato (dunque professori e ricercatori) che ha optato, nell'anno 2018, di un regime di impiego a tempo definito.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) che usufruiscono del tempo definito.

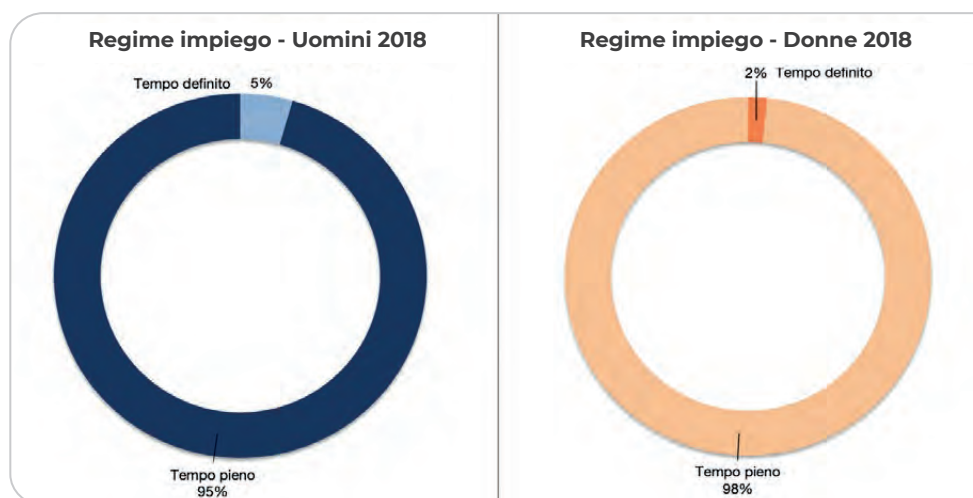


Tabella 39.

Percentuale di uomini (a sinistra) e di donne (a destra) che nel 2018 hanno avuto un regime di impiego a tempo pieno e definito.

Fonte dati: Interna a UniPI: Unità Amministrazione Personale Docente.

Non ci sentiamo di trarre alcuna conclusione dal dato riportato in Tabella 39: per un'analisi in chiave di genere questo aspetto andrebbe incrociato con altre informazioni quali il ruolo e, laddove disponibile, la motivazione della scelta del tempo definito.

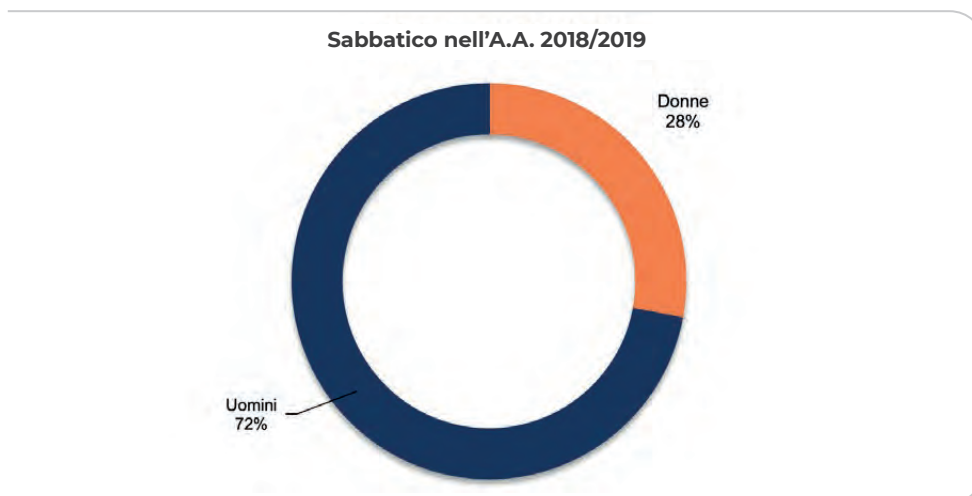
2.12. Fruizione anno sabbatico

In questa sezione mostriamo, per ogni genere, la percentuale di personale docente strutturato che ha usufruito, nell'anno accademico 2018/2019, di un anno sabbatico.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) che hanno usufruito di anno sabbatico nel 2018/2019¹⁴.

Tabella 40.

Percentuale di uomini e di donne tra coloro che hanno usufruito di un anno sabbatico nell'anno accademico 2018/2019.



Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Amministrazione Personale Docente.

Come mostrato in Tabella 40, sono solo il 28% le donne tra coloro che hanno usufruito di un anno sabbatico, mentre il 72% sono uomini. Tenendo conto che nel 2018 gli uomini rappresentavano il 63% del totale, e che le donne costituivano il 37%, dai dati emerge come le donne siano ulteriormente sottorappresentate tra il personale che utilizza l'anno sabbatico. Dai dati in nostro possesso, tuttavia, non è possibile comprendere se meno donne abbiano richiesto il sabbatico, oppure se lo abbiano ottenuto in misura minore rispetto ai colleghi uomini.

2.13. Composizione per genere delle commissioni di concorso

In questa sezione mostriamo, per le commissioni di concorso presso UniPi, per

14. Le line Guida CRUI suggerivano, sensatamente, di riportare il dato del quinquennio precedente, ma per il momento abbiamo potuto reperire solo il dato relativo all'anno accademico 2018/2019.

la selezione della docenza di prima e seconda fascia e di ricercatori o ricercatrici a tempo determinato, la percentuale di quelle che hanno rispettato la raccomandazione della composizione di genere mista¹⁵.

Definizione: percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola della composizione di genere mista, come raccomandato anche dall'Anac ("ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici"¹⁶) e dal Piano di Azioni Positive 2019-2020 di UniPi (Appendice A1).

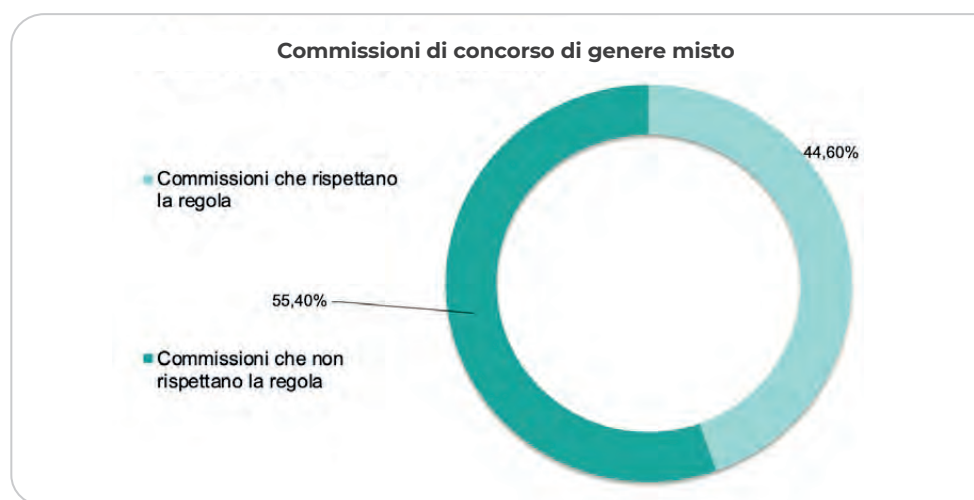


Tabella 41.

Percentuale di commissioni di concorso presso UniPi che, tra membri effettivi e membri supplenti, hanno rispettato la raccomandazione della composizione di genere mista.

Fonte dati: Interna a UniPi: Unità Programmazione e Reclutamento Personale.

Dalla Tabella 41 si evince come solo il 44,60% delle commissioni di concorso abbiano rispettato il principio di composizione di genere mista.

15. Le line Guida CRUI suggerivano, sensatamente, di riportare il dato del quinquennio precedente, ma per il momento abbiamo potuto reperire solo il dato relativo ai sorteggi effettuati uno specifico giorno di Febbraio 2020, tutti relativi a bandi dell'anno 2019. Riportiamo comunque il dato, ritenendolo ad ogni modo significativo in quanto riferisce, tra membri effettivi e supplenti, ad una popolazione di 310 docenti, e dunque numericamente rilevante.

16. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile in https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf.

2.14. Progetti di ricerca nazionali

In questa sezione è mostrata la distribuzione di genere del PI (*Principal Investigator*, o in italiano coordinatore) di progetti di ricerca finanziati da UniPi.

Secondo le linee guida CRUI, questa sezione avrebbe dovuto contenere analogo dato per altre tipologie di progetti nazionali quali i PRIN e i SIR, ma purtroppo non siamo riusciti a reperire i dati necessari.

I progetti interni presi in considerazione sono i PRA (Progetto di Ricerca di Ateneo) e quelli delle *call* per progetti bilaterali con il MIT (Massachusetts Institute of Technology, USA).

Riportiamo i dati separatamente per i tre anni in esame: il 2017, 2018, e 2019.

La Tabella 42 riporta il numero totale, per ogni anno tra il 2017 e il 2019, dei progetti di UniPi con finanziamenti interni, e con la distribuzione del genere dei PI. Per il 2019 è disponibile solo il dato dei progetti bilaterali con MIT (che in totale sono solo 6), e pertanto per tale anno ometteremo i dettagli finanziari della tabella successiva, non potendo essere significativi.

Tabella 42.

Numero totale, per ogni anno tra il 2017 e il 2019, dei progetti di UniPi con finanziamenti interni, con la distribuzione del genere dei PI.

Numero di progetti di ricerca nazionali: finanziamenti interni

2017	68 progetti (47M - 21F)
2018	73 progetti (50M - 23F)
2019	6 (3M - 3F)

Fonte: Interna a UniPi: Unità Servizi per la Ricerca.

La Tabella 42 mostra come, relativamente alla distribuzione di genere del personale docente e ricercatore strutturato di UniPi (63%M e 37%F), all'incirca un terzo (precisamente il 31%, dunque leggermente meno del 37% del personale femminile) di chi dirige progetti interni sia donna. La spiegazione di questo fe-

nomeno non è evidente dai dati a disposizione: sarebbe utile incrociare il dato della Tabella 42 con il ruolo del PI (è possibile che sia meno semplice ottenere il ruolo di PI in tali finanziamenti se non si ricoprono ruoli apicali).

PROGETTI DI RICERCA CON FONDI INTERNI 2017

	DONNE PI	UOMINI PI
N. Progetti finanziati	21	47
Percentuale progetti finanziati	30,9%	69,1%
Finanziamenti in €	1.042.500	2.228.300
Percentuale finanziamenti	31,9%	68,1%

PROGETTI DI RICERCA CON FONDI INTERNI 2017

	DONNE PI	UOMINI PI
N. Progetti finanziati	23	50
Percentuale progetti finanziati	31,5%	68,5%
Finanziamenti in €	970.400	2.050.500
Percentuale finanziamenti	32,1%	67,9%

Tabella 43.

Progetti con finanziamenti interni a UniPi negli anni 2017 e 2018: distribuzione percentuale del genere dei PI e dei relativi importi.

Fonte: Interna a UniPi: Unità Servizi per la Ricerca.

La Tabella 43 riporta, invece, i dettagli finanziari dei progetti interni, dai quali si evince che le percentuali degli importi sono in linea con le percentuali della distribuzione di genere del PI sul numero di progetti.

2.15. Progetti di ricerca internazionali

Utilizzando tutti i dati a disposizione, distinguiamo i progetti delle *call* di *Horizon 2020* da quelli *extra Horizon 2020*. Inoltre, come nella sezione precedente, mostriamo prima di tutto il numero totale, per ogni anno tra il 2017 e il 2019, dei progetti di UniPi con finanziamenti internazionali.

Tabella 44.

Numero totale, per ogni anno tra il 2017 e il 2019, dei progetti di UniPi con finanziamenti internazionali H2020 ed extra-H2020, con la distribuzione del genere dei PI.

	Progetti di ricerca internazionali	
	Horizon 2020	Extra Horizon 2020
2017	27 progetti (20M - 7F)	1 progetti (1M - 0F)
2018	41 progetti (35M - 5F)	3 progetti (3M - 0F)
2019	37 progetti (31M - 6F)	10 progetti (8M - 2F)

Fonte: Interna a UniPi: Unità Servizi per la Ricerca.

La Tabella 44 mostra che, quando si tratta di bandi internazionali, la percentuale di donne che ottiene finanziamenti scende al 20% circa sul totale dei tre anni. Come nella sezione precedente, per poter trarre conclusioni questi dati andrebbero incrociati con i ruoli di coloro che ne hanno beneficiato, ma probabilmente in questo caso l'accesso al finanziamento, o comunque il far parte della cordata che sottopone il progetto, è ancora più legato all'appartenenza a ruoli apicali della carriera accademica.

PROGETTI DI RICERCA HORIZON 2020 - 2017

	DONNE	UOMINI
N. Progetti finanziati	7	20
Percentuale progetti finanziati	25,9%	74,1%
Finanziamenti in €	3.3724.588	119.551.807
Percentuale finanziamenti	22%	78%

PROGETTI DI RICERCA HORIZON 2020 - 2018

	DONNE	UOMINI
N. Progetti finanziati	5	35
Percentuale progetti finanziati	12,5%	87,5%
Finanziamenti in €	25.626.831	334.215.738
Percentuale finanziamenti	7,1%	92,9%

PROGETTI DI RICERCA HORIZON 2020 - 2019

	DONNE	UOMINI
N. Progetti finanziati	6	31
Percentuale progetti finanziati	16,2%	83,8%
Finanziamenti in €	52.138.270,9	317.580.866,4
Percentuale finanziamenti	14,1%	85,9%

Fonte: Interna a UniPi: Unità Servizi per la Ricerca.

Tabella 45.

Progetti con finanziamenti H2020 a UniPi negli anni tra il 2017 e il 2019: distribuzione percentuale del genere dei beneficiari di UniPi e dei relativi importi.

La Tabella 45 mostra come, anche in questo caso, il fenomeno di sotto-rappresentazione femminile già osservato nel numero di progetti finanziati si aggravi in tutti e tre gli anni quando si vanno a prendere in considerazione gli importi.

Il dato dettagliato dei progetti internazionali non appartenenti alle *call* H2020 non è riportato per scarsa significatività dello stesso, trattandosi di pochi progetti e con distribuzione di genere non presente in due delle tre annualità in esame.

2.16. Percentuali di relatori e relatrici di tesi di laurea per genere

In questa ultima sezione riguardante il personale docente, mostriamo la distribuzione di genere dei relatori e delle relatrici di tesi di laurea magistrale (LM) e di tesi di laurea a ciclo unico (CU) a UniPi dal 2017 al 2019.

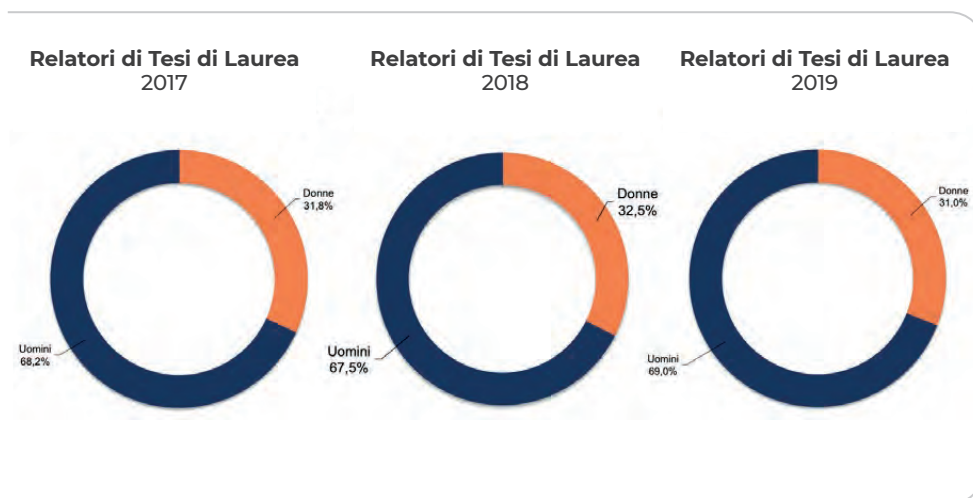
Non è stato purtroppo possibile reperire il dato per le lauree triennali, mentre tra gli obiettivi di questo indicatore c'era proprio la verifica se ci fosse una differenza tra le distribuzioni di genere dei relatori e delle relatrici delle tipologie di lauree che qui riportiamo (LM e CU), e quelli delle triennali, visto che le prime permettono l'accesso a carriere teoricamente più avanzate, e dunque dove la valutazione della tesi è maggiormente critica in prospettiva futura.

Definizione: Percentuali di donne e uomini tra i relatori delle tesi di laurea magistrale e a ciclo unico a UniPi.

Mostriamo dapprima il dato generale. La Tabella 46 mostra la percentuale di relatrici e relatori di tesi di laurea nei tre anni in esame.

Tabella 46.

Distribuzione di genere dei relatori e delle relatrici di tesi di laurea magistrale o a ciclo unico a UniPi negli anni dal 2017 al 2019..



Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi.

In Tabella 46 osserviamo che la distribuzione di genere della direzione delle tesi magistrali e a ciclo unico è piuttosto stabile negli anni, e vede una preponderanza maschile, anche superiore a quella della distribuzione generale del personale docente e ricercatore (che, ricordiamo essere di 63%M e 37%F).

Anche in questo caso, sebbene in assenza di dati che lo evidenzino, è probabile che tali relatori o relatrici siano prevalentemente professori o professoresse, e dunque che la preponderanza maschile dei relatori rispecchi semplicemente la distribuzione di genere alterata della prima e seconda fascia.

Nelle successive tre tabelle per altrettanti anni dal 2017 al 2019, mostriamo lo stesso dato disaggregandolo per i 20 Dipartimenti dell'Ateneo. Per ogni Dipartimento, e per ogni genere, mostriamo anche il numero di/delle docenti (PO, PA, RTD, e RU) di quel genere in quel Dipartimento al 31 Dicembre dello stesso anno.

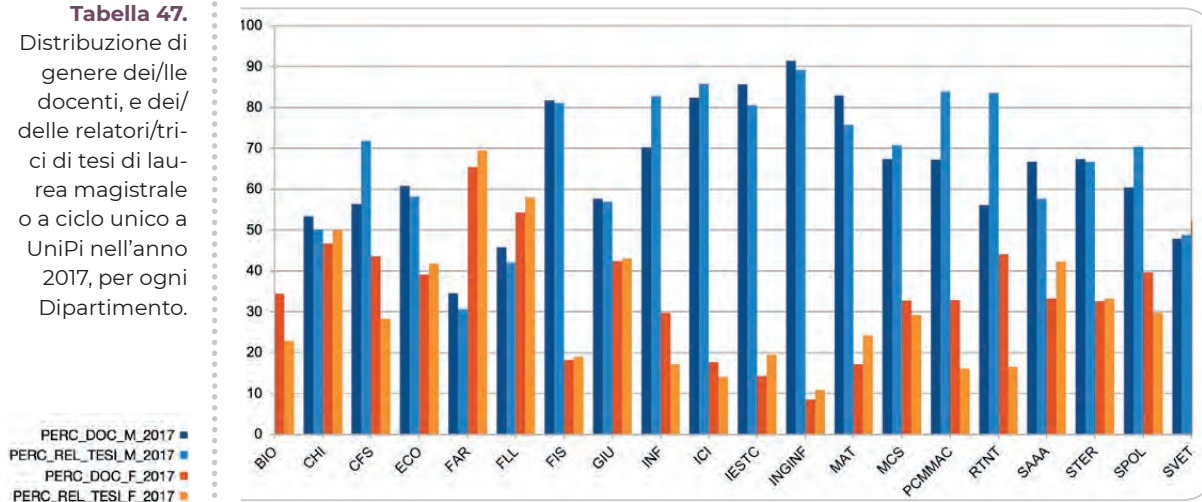
I venti Dipartimenti, nell'ordine in cui compaiono nelle tabelle, sono:

BIO	Dipartimento di Biologia
CHI	Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale
CFS	Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere
ECO	Dipartimento di Economia e Management
FAR	Dipartimento di Farmacia
FLL	Dipartimento di Filologia, Letteratura e Linguistica
FIS	Dipartimento di Fisica
GIU	Dipartimento di Giurisprudenza
INF	Dipartimento di Informatica
ICI	Dipartimento di Ingegneria Civile e Industriale

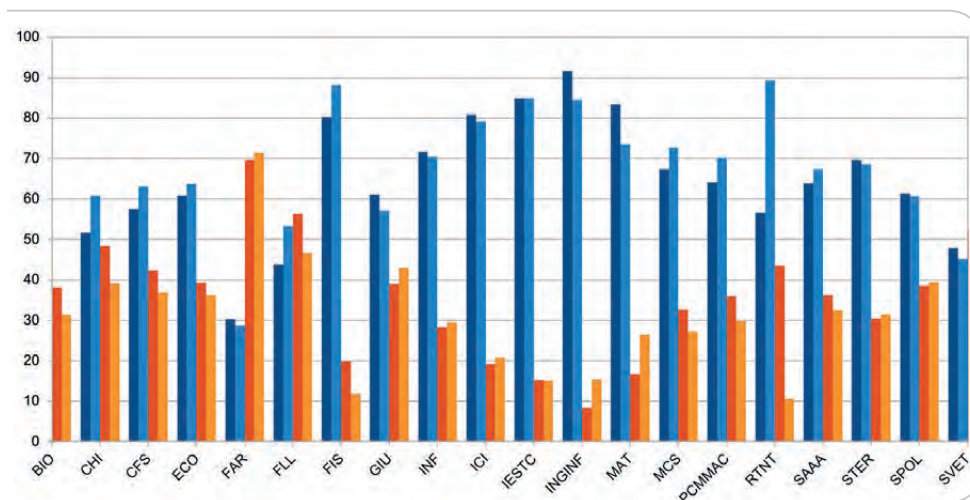
IESTC	Dipartimento di Ingegneria dell'Energia, dei Sistemi, del Territorio e delle Costruzioni
INGINF	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione
MAT	Dipartimento di Matematica
MCS	Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale
PCMMAC	Dipartimento di Patologia Chirurgica, Medica, Molecolare e dell'Area Critica
RTNT	Dipartimento di Ricerca Traslationale e delle Nuove Tecnologie in Medicina e Chirurgia
SAAA	Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari, e Agro-Alimentari
STER	Dipartimento di Scienze della Terra
SPOL	Dipartimento di Scienze Politiche
SVET	Dipartimento di Scienze Veterinarie

Tabella 47.

Distribuzione di genere dei/le docenti, e dei/ delle relatori/trici di tesi di laurea magistrale o a ciclo unico a UniPi nell'anno 2017, per ogni Dipartimento.

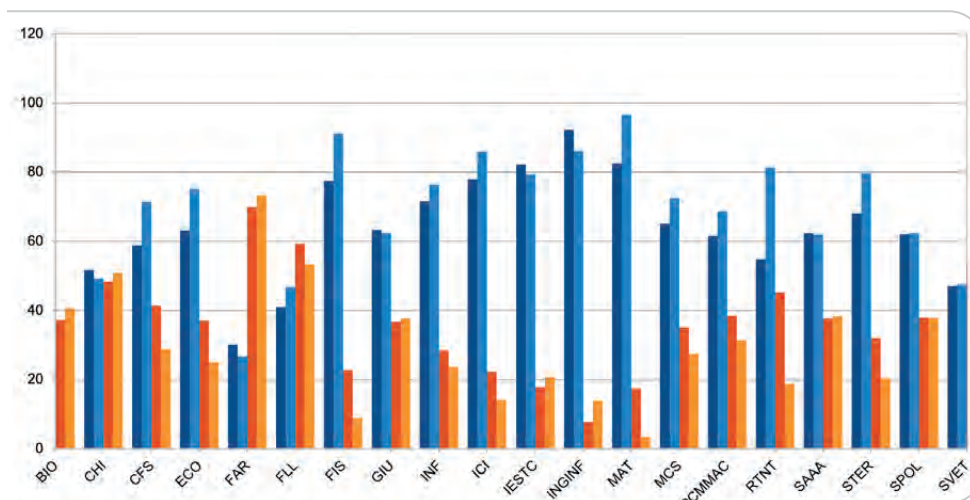


Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi, e portale UGOV.

**Tabella 48.**

Distribuzione di genere dei/le docenti, e dei/ delle relatori/trici di tesi di laurea magistrale o a ciclo unico a UniPi nell'anno 2018, per ogni Dipartimento.

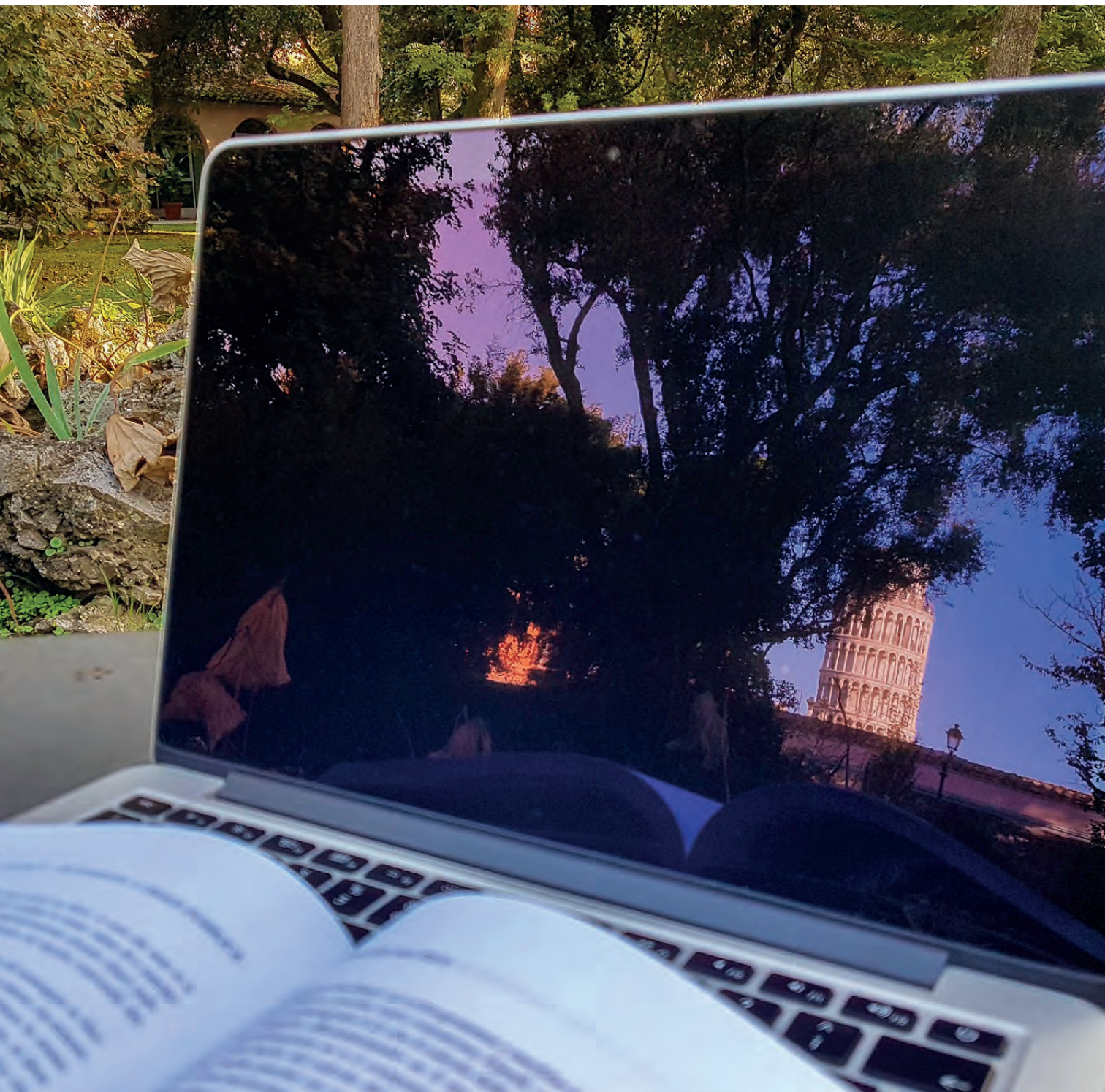
Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi, e portale UGOV.

**Tabella 49.**

Distribuzione di genere dei/le docenti, e dei/ delle relatori/trici di tesi di laurea magistrale o a ciclo unico a UniPi nell'anno 2019, per ogni Dipartimento.

Fonte dati: Interna (banca dati ESSE3) – elaborazione dei Servizi Statistici di UniPi, e portale UGOV.

Il dato delle Tabelle 47 e 48 e 49 appare ragionevolmente stabile da un anno all'altro, specie nei Dipartimenti con lauree magistrali o a ciclo unico con molte iscrizioni. Il raffronto tra la distribuzione di relatori e relatrici e quella del personale docente, ferma restando la problematica possibilmente correlata alla minore rappresentazione femminile tra i professori che questi dati non possono chiarire, rende possibile evidenziare eventuali altre problematiche specifiche di un Dipartimento.



3. Personale Tecnico e Amministrativo

Questa sezione disamina il personale tecnico amministrativo (PTA) dell'Università di Pisa in chiave di genere. I dati studiati sono riferiti al 31 dicembre 2018 e analizzati in base a cinque ambiti: la composizione, la situazione occupazionale, le assenze, il turnover, e la retribuzione.

La distribuzione di genere del PTA di Unipi vede una presenza femminile¹⁷ pari al 61% mentre gli uomini sono solo il 39%, ovvero percentuali ai limiti della segregazione orizzontale. Tali percentuali vengono però inesorabilmente ribaltate quando si restringe l'analisi agli incarichi dirigenziali (dirigenti di seconda fascia e direttore o direttrice generale): in questo caso le donne tra il PTA di Unipi sono solo il 29% e gli uomini il 71%. In questo caso la segregazione, specie alla luce della composizione generale di cui sopra, è molto netta.

A livello nazionale, nella media degli atenei italiani la distribuzione di genere del PTA vede il 58% di donne e il 42% di uomini al 2018, mentre la distribuzione di genere nelle posizioni di incarichi dirigenziali vede il 38% di donne e il 62% di uomini: ancora una volta un'inversione di tendenza, ma meno marcata.

3.1. Distribuzione di genere per area funzionale

Questo primo indicatore mostra la distribuzione di genere per area funzionale; le opzioni sono:

- 01-DIRIGENZA AMMINISTRATIVA,
- 02-AMMINISTRATIVA ED AMMINISTRATIVA-GESTIONALE,
- 03-BIBLIOTECHE,
- 04-SERVIZI GENERALI E TECNICI,
- 05-SOCIO SANITARIA, MEDICO-ODONTOIATRICA E SOCIO SANITARIA,
- 06-TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI,
- 07-AREA NON INDIVIDUATA

17. Fonte <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Definizione: Percentuali donne (uomini) sul totale PTA per area funzionale:

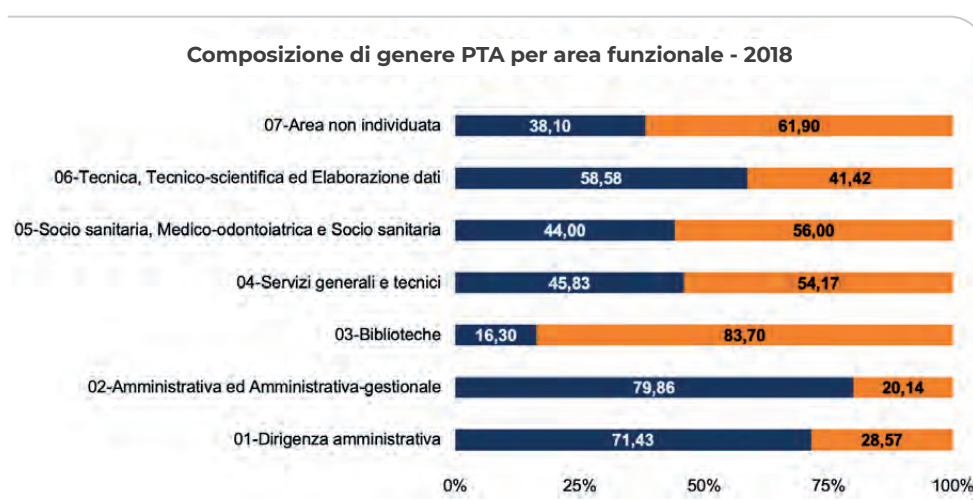
$$p_{donne}^a = \frac{N_{donne}^a}{(N_{donne}^a + N_{uomini}^a)} \quad p_{uomini}^a = \frac{N_{uomini}^a}{(N_{donne}^a + N_{uomini}^a)}$$

Nella formula sopra, il parametro P_x^a indica la percentuale di persone di genere x che opera nell'area funzionale a al 31 Dicembre 2018, mentre il parametro N_x^a ne indica il numero assoluto.

Tabella 50.

Distribuzione di genere per area funzionale a UniPi al 31/12/2018.

Donne
Uomini



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero>

file: "Serie_Personale TA Carriere Femminili.csv".

La Tabella 50 evidenzia una marcata segregazione orizzontale in alcune aree: le donne sono fortemente sovra-rappresentate nell'area 03 (biblioteche: 83,70% contro 16,30%), mentre sono molto sotto-rappresentate in area 02 (amministrativa-gestionale: il 20,14% contro il 79,86%) e in area 01 (dirigenza: il 28,57% contro il 71,43%). Questo ultimo dato è anche sintomo di un fenomeno di segregazione verticale.

Tutto questo è peraltro da considerare a valle della distribuzione di genere globale del PTA, che vede nel dato aggregato di tutte le aree funzionali il 61% di donne e il 39% di uomini.

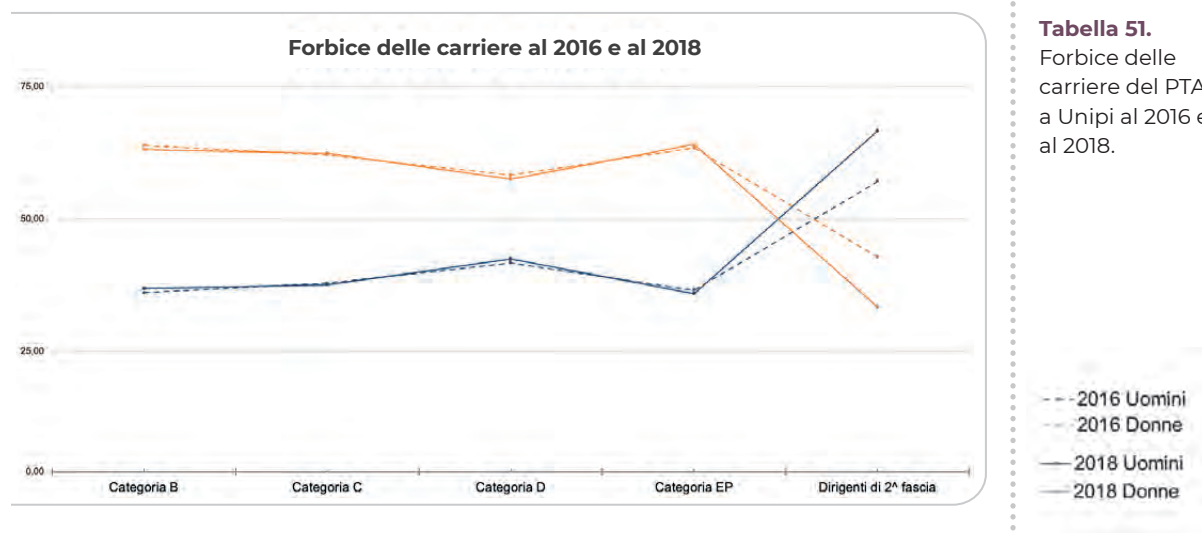
3.2. Forbice delle carriere

Analogamente a quanto esposto in Sezione 2.8 per il personale docente, mostriamo la cosiddetta forbice delle carriere tecnico-amministrative a UniPi, partendo dalla categoria B fino alla dirigenza di seconda fascia.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) in una categoria c e nell'anno a sul totale del personale nella medesima categoria nello stesso anno:

$$P_{donne}^{(c,a)} = \frac{N_{donne}^{(c,a)}}{(N_{donne}^{(c,a)} + N_{uomini}^{(c,a)})} \quad P_{uomini}^{(c,a)} = \frac{N_{uomini}^{(c,a)}}{(N_{donne}^{(c,a)} + N_{uomini}^{(c,a)})}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_x^{(c,a)}$ indica la percentuale di persone di genere x in categoria c nell'anno a , mentre il parametro $N_x^{(c,a)}$ ne indica il numero assoluto.



Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

La forbice di carriere del PTA per i due anni di riferimento¹⁸ 2016 e 2018 e per categoria, vede sempre una superiorità numerica femminile, grosso modo costante e in corrispondenza della composizione di genere dell'intero PTA, eccetto che nell'ultima categoria, quella della dirigenza, dove si osserva una netta prevalenza maschile, e per di più la cosa è accentuata nel 2018 rispetto al 2016.

18. Alla data della redazione del presente Bilancio, i dati relativi al 2019 non erano disponibili e quindi sono state riportate le annualità 2016 e 2018.

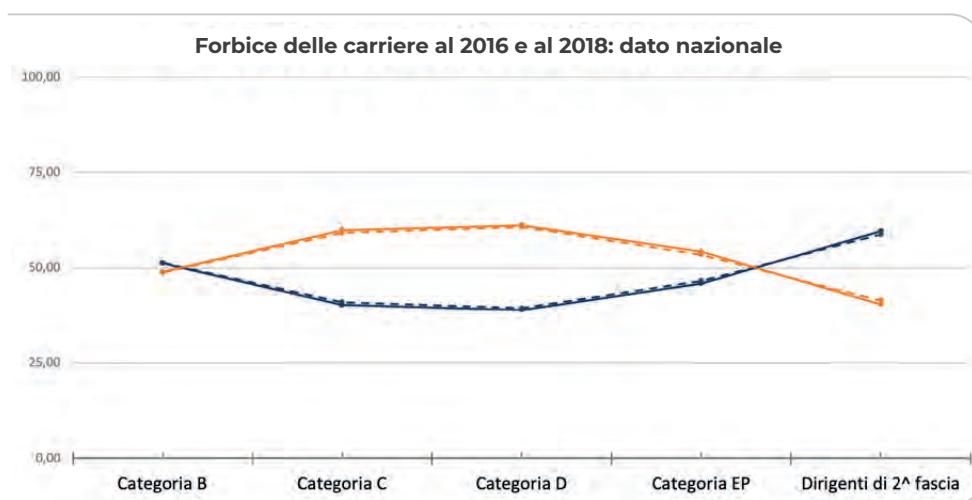
Ancora una volta osserviamo il fenomeno di *leaking pipeline* nelle carriere femminili, ovvero “la tubatura che perde”, evidenziando un fenomeno di segregazione verticale.

La Tabella 52 rappresenta la stessa informazione e riferita alla stessa coppia di anni, ma con i dati nazionali.

Tabella 52.

Forbice delle carriere del PTA al 2016 e al 2018 in Italia.

--- 2016 Uomini
--- 2016 Donne
--- 2018 Uomini
--- 2018 Donne



Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

La situazione in Italia, rispetto a quella di UniPi, vede una sostanziale parità per la categoria B, e poi la medesima superiorità numerica femminile, ma meno accentuata sia per la categoria C che per la D (a livello nazionale per tali categorie siamo intorno al 40% di donne); anche in questo caso per queste categorie ‘centrali’, la distribuzione è in linea con la superiorità numerica femminile del PTA in generale. Infine, a livello italiano nella categoria EP le donne scendono al 54%, e segue per la dirigenza l’inesorabile incrocio con l’inversione di tendenza, sebbene la forbice sia meno divaricata di quella di UniPi: gli uomini in questo caso sono “solo” il 71%.

3.3. Distribuzione per genere e fasce d'età

In questa sezione mostriamo, per ognuna delle quattro fasce di età (meno di 34 anni, da 35 a 44 anni, da 45 a 54, e infine maggiore di 54 anni), la percentuale di donne e di uomini sul totale del PTA nella stessa fascia di età.

Definizione: Percentuale donne (uomini) sul totale del PTA per classe di età (<35, 35-44, 45-54, >54):

$$p_{\text{età}}^{\text{donne}} = \frac{N_{\text{donne}}^{\text{età}}}{N_{\text{età}}} \quad p_{\text{età}}^{\text{uomini}} = \frac{N_{\text{uomini}}^{\text{età}}}{N_{\text{età}}}$$

Nella formula sopra, il parametro $p_x^{\text{età}}$ indica la percentuale di personale PTA di genere x di età età , mentre il parametro $N_x^{\text{età}}$ ne indica il numero assoluto, e N è il numero totale di persone di età età .

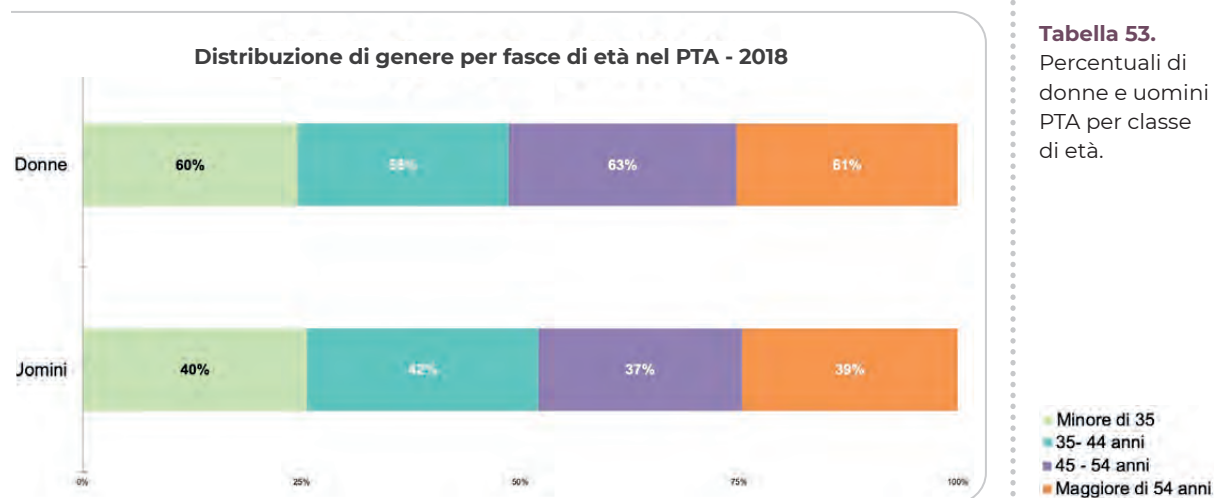


Tabella 53.
Percentuali di donne e uomini PTA per classe di età.

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

Nelle percentuali del PTA per genere ed età non si osservano differenze di rilievo, eccetto un addossamento nelle fasce più giovani degli uomini.

3.4. Età media per genere e categoria

In questa sezione mostriamo, invece, l'età media per ogni genere in ognuna delle categorie del personale tecnico e amministrativo, includendo in questo caso anche i/le CEL.

Definizione: Valore medio dell'età per gli uomini e le donne per categoria (c). In questo caso non viene fornita la formula in quanto il dato sull'età media è già calcolato tra i dati ministeriali.

Tabella 54.

Età media per genere e per ruolo del PTA a UniPi nel 2018

ETÀ MEDIA - 2018		
	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	58	57
CATEGORIA B	52	56
CATEGORIA C	51	51
CATEGORIA D	52	52
CATEGORIA EP	56	55
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA	56	55
Media Ateneo	54	54

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

Non si osservano differenze significative tra un genere e l'altro (e neppure a dire il vero tra un ruolo e l'altro), eccetto che le donne in categoria B risultano mediamente più anziane.

3.5. Distribuzione per genere e titolo di studio

In questa sezione mostriamo, per genere, i titoli di studio del PTA in servizio a UniPi nel 2018.

Definizione: Distribuzione percentuale, per genere, del titolo di studio posseduto¹⁹ dal PTA in servizio nel 2018 a UniPi (Diploma e inferiore, Laurea, Dottorato e altri titoli post-lauream).

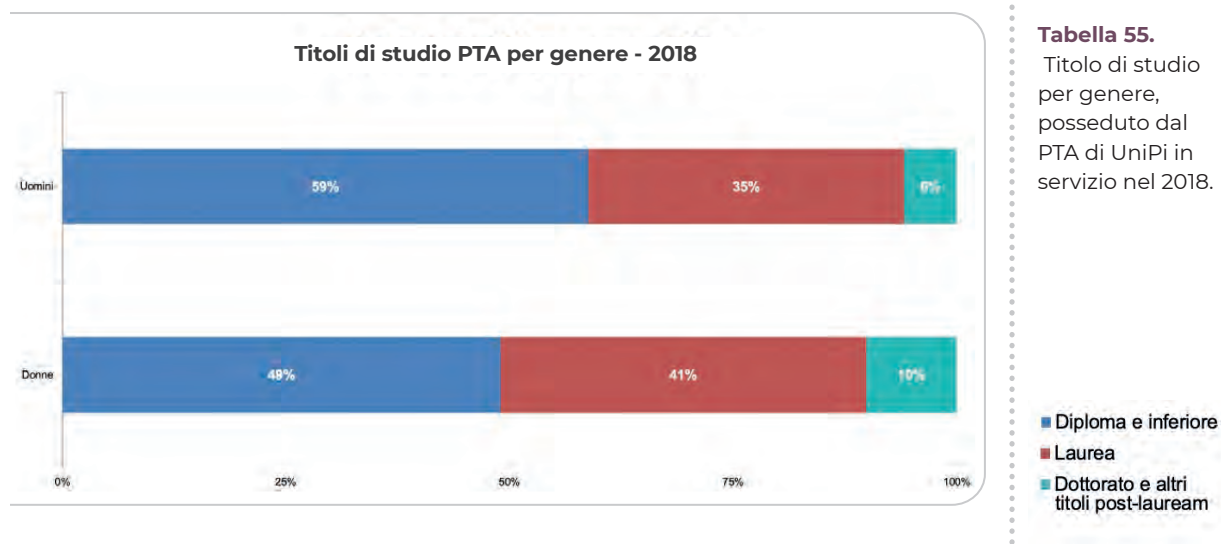


Tabella 55.

Titolo di studio per genere, posseduto dal PTA di UniPi in servizio nel 2018.

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

La Tabella 55 mostra che, nella distribuzione delle 3 tipologie di titolo di studio, le donne hanno un +6% di percentuale di laureate rispetto agli uomini, e quasi il doppio di personale con dottorato di ricerca (e di conseguenza dualmente meno diplomate). Si noti che questa maggioranza femminile nei titoli di studio sopra citati non è da imputare alla maggioranza delle donne in assoluto, perché il dato percentuale è calcolato sul totale di PTA dello stesso genere.

19. I dati qui presentati sono relativi al momento dell'assunzione.

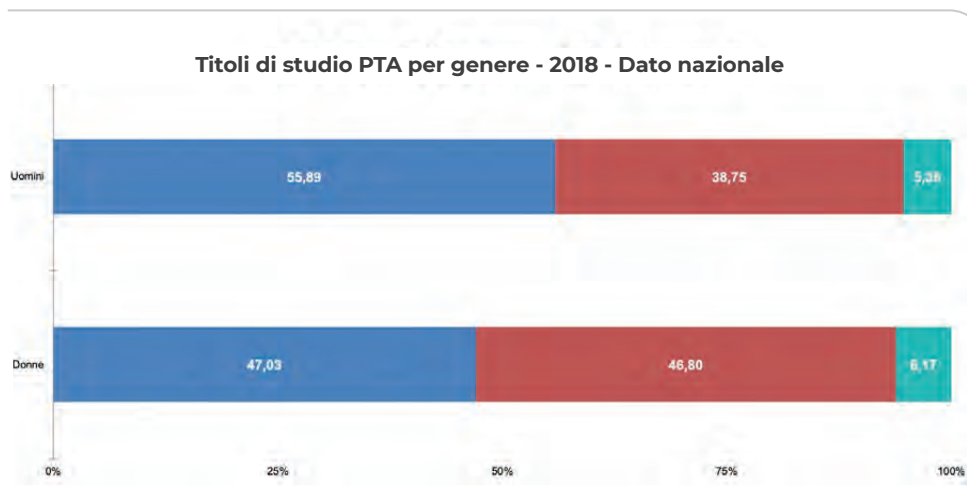
Le differenze sono rilevanti, e configurano, specie se rapportate alla scarsa rappresentazione femminile nei ruoli apicali, un fenomeno di sotto-inquadramento caratterizzato al femminile.

Con l'intento di capire se si tratti o meno di un fenomeno specifico di UniPi, siamo andati a confrontare il dato della Tabella 55 di UniPi con l'analogo dato nazionale, mostrato in Tabella 56.

Tabella 56.

Titolo di studio per genere, posseduto dal PTA in servizio nel 2018: dato nazionale.

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



Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

La Tabella 56 mostra che il sotto-inquadramento femminile del PTA è evidentemente una peculiarità dell'Ateneo pisano: in Italia la percentuale di uomini e quella di donne che hanno conseguito il dottorato sono sostanzialmente analoghe. A livello nazionale, come pure a UniPi, c'è poi una maggiore percentuale di laureate (e la conseguente duale minoranza con diploma).

Per capire ancora meglio se il fenomeno di sotto-inquadramento, a prescindere dal genere, sia specifico di UniPi, siamo andati a confrontare il dato locale e quello nazionale della distribuzione nei ruoli sul totale del PTA (a prescindere dal genere), e l'esito è riportato in Tabella 57.

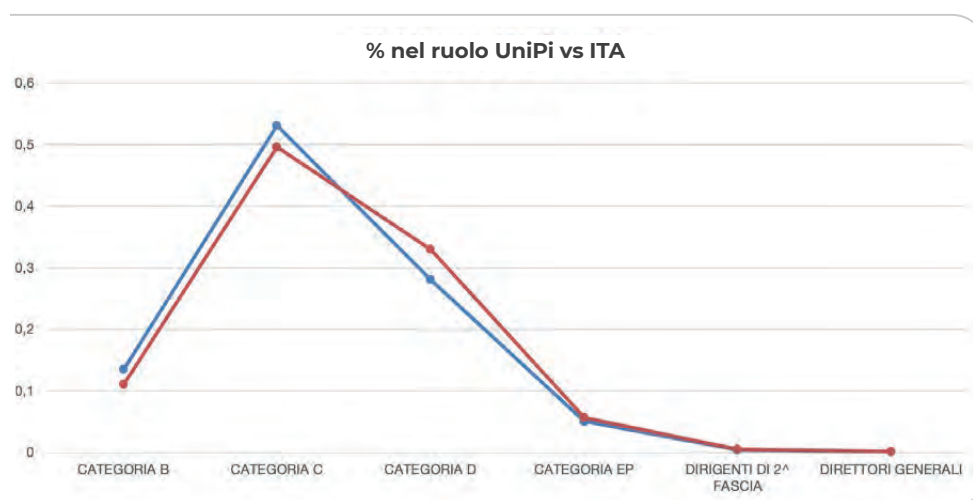


Tabella 57.
Distribuzione
nei ruoli a UniPi
e in Italia nel
2018.

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

La Tabella 57 mostra che, rispetto alla media nazionale, a UniPi abbiamo più PTA nelle categorie B e C, meno nella categoria D, e leggermente meno nelle categorie EP e di dirigenza.

3.6. Distribuzione di genere per tipologia di contratto

In questa sezione mostriamo la distribuzione di genere del PTA a UniPi per regime contrattuale, distinguendo il tempo determinato e il tempo indeterminato.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) sul totale del PTA per regime contrattuale rc (tempo determinato o tempo indeterminato):

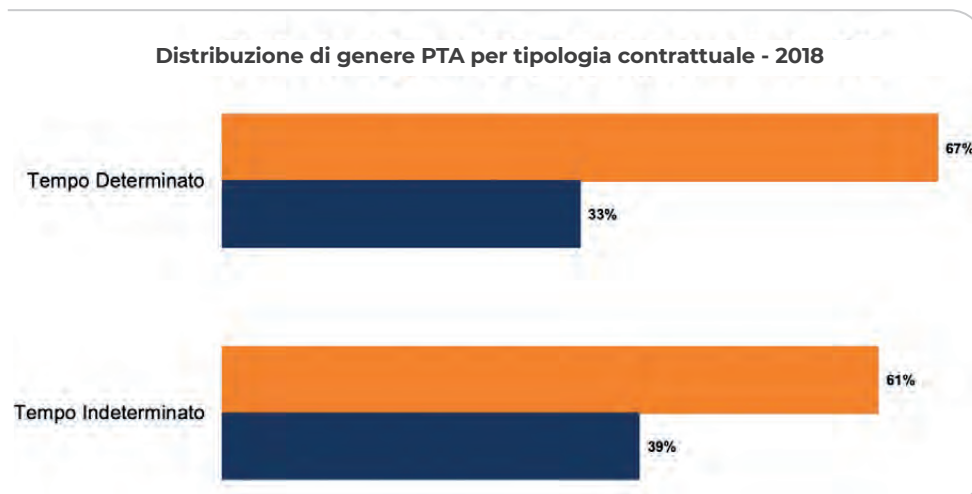
$$p_{donne}^{rc} = \frac{N_{donne}^{rc}}{N^{rc}} \quad p_{uomini}^{rc} = \frac{N_{uomini}^{rc}}{N^{rc}}$$

Nella formula sopra, il parametro p_x^{rc} indica la percentuale di personale PTA di genere x nel regime contrattuale rc , mentre il parametro N_x^{rc} ne indica il numero assoluto, e N è il numero totale di persone nel regime contrattuale rc .

La Tabella 58 mostra i dati per UniPi nell'anno 2018.

Tabella 58.
Distribuzione di genere del PTA per tempo indeterminato e determinato nel 2018.

■ Donne
■ Uomini



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Tabella 58 vediamo che, sia nel tempo determinato che indeterminato, si rileva una maggiore percentuale di donne rispetto agli uomini. Tuttavia, mentre per il tempo determinato ci si discosta poco dalla distribuzione complessiva, per quanto concerne il tempo determinato, la percentuale di donne è sensibilmente più elevata.

3.7. Distribuzione per genere e regime d'impiego

In questa sezione mostriamo la distribuzione di genere del PTA a UniPi per regime d'impiego, distinguendo il tempo pieno da vari livelli di part-time.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) sul totale del PTA per regime d'impiego (tempo pieno; part time fino al 50%; part-time oltre al 50%):

$$p_{donne}^{regime} = \frac{N_{donne}^{regime}}{N^{regime}}$$

$$p_{uomini}^{regime} = \frac{N_{uomini}^{regime}}{N^{regime}}$$

Nella formula sopra, il parametro p_x^{regime} indica la percentuale di personale PTA di genere x nel regime d'impiego *regime*, mentre il parametro N_x^{regime} indica il numero assoluto, e N^{regime} è il numero totale di persone nel regime contrattuale *regime*.

La Tabella 59 mostra i dati per UniPi negli anni 2017 e 2018.

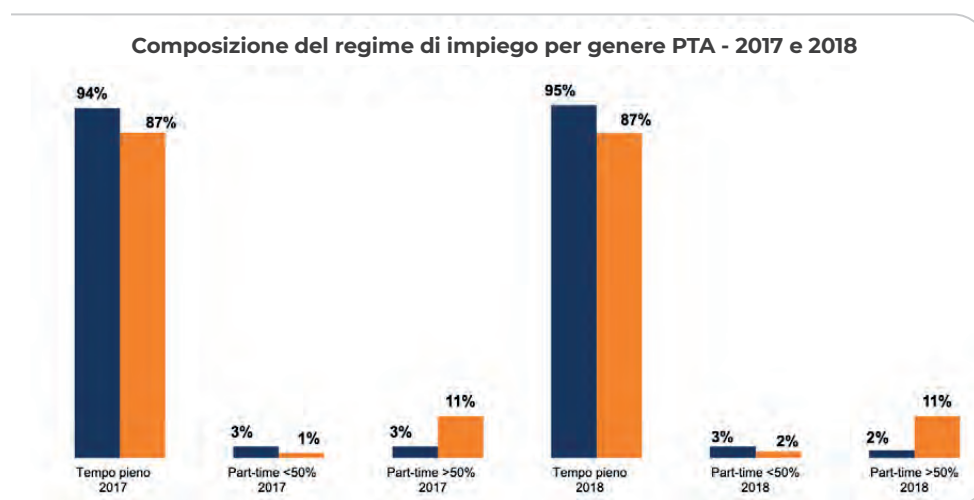


Tabella 59.

Distribuzione di genere del PTA per tempo pieno, part-time fino al 50%, e part-time oltre al 50%, a UniPi nel 2017 e nel 2018.

Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

La distribuzione di genere del PTA per regime di impiego vede sempre la superiorità della percentuale maschile su quella femminile sia nel tempo pieno che nel tempo parziale entro il 50%, mentre nel part-time > 50% si inverte il trend e le donne superano significativamente gli uomini. Si osserva lo stesso fenomeno in entrambi gli anni.

3.8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

In questa sezione mostriamo la distribuzione di genere del PTA a UniPi per fasce di anzianità di servizio, dove con tali fasce intendiamo: da 0 a 5 anni, da 6 a 10 anni, da 11 a 20 anni, da 21 a 30 anni, e oltre 31 anni.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) sul totale del PTA per classe di anzianità aziendale espressa in anni ($ca = 0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44$ e oltre):

$$P_{donne}^{ca} = \frac{N_{donne}^{ca}}{N^{ca}} \quad P_{uomini}^{ca} = \frac{N_{uomini}^{ca}}{N^{ca}}$$

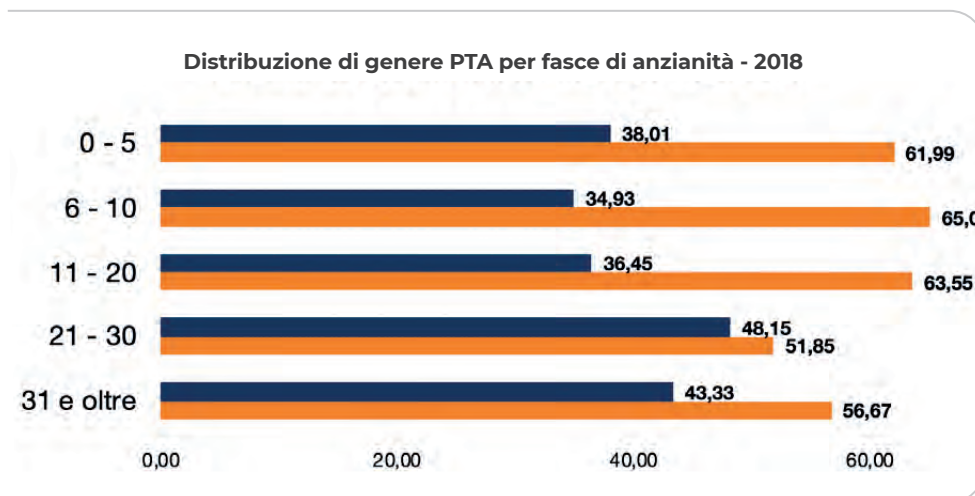
Nella formula sopra, il parametro P_x^{ca} indica la percentuale di personale PTA di genere x nella fascia di anzianità ca , mentre il parametro N_x^{ca} ne indica il numero assoluto, e N^{ca} è il numero totale di persone nella classe di anzianità aziendale ca .

La Tabella 60 mostra i dati per UniPi nel 2018.

Tabella 60.

Distribuzione di genere del PTA a UniPi nel 2018 per fasce di anzianità di servizio.

Donne
Uomini



Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/anzianita>

La Tabella 60 mostra una maggioranza femminile in tutte le fasce di anzianità, il che di per sé non sorprende, data la maggioranza numerica femminile generale. Tuttavia, si osserva anche che tali maggioranze femminili sono meno marcate (e, in particolare meno della distribuzione generale del PTA in Ateneo) nelle fasce di anzianità più avanzate: forse per presa di servizio ritardata, o pensione anticipata, o perché ai tempi del reclutamento di coloro che adesso sono i più anziani in ruolo i numeri delle assunzioni femminili erano inferiori.

3.9. Distribuzione per genere, categoria, e fasce d'anzianità aziendale

Le informazioni descritte in questa sezione sono le stesse della precedente, con l'aggiunta della disaggregazione del dato per categoria. Inoltre, questa volta indichiamo la distribuzione delle fasce di anzianità aziendale per ogni categoria e per ogni genere (anziché la distribuzione dei genere per fasce di anzianità).

Definizione: Distribuzione nelle classi di anzianità aziendale del PTA espresse in anni (0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21- 25, 26-30, 31 e oltre) per categoria e per genere.

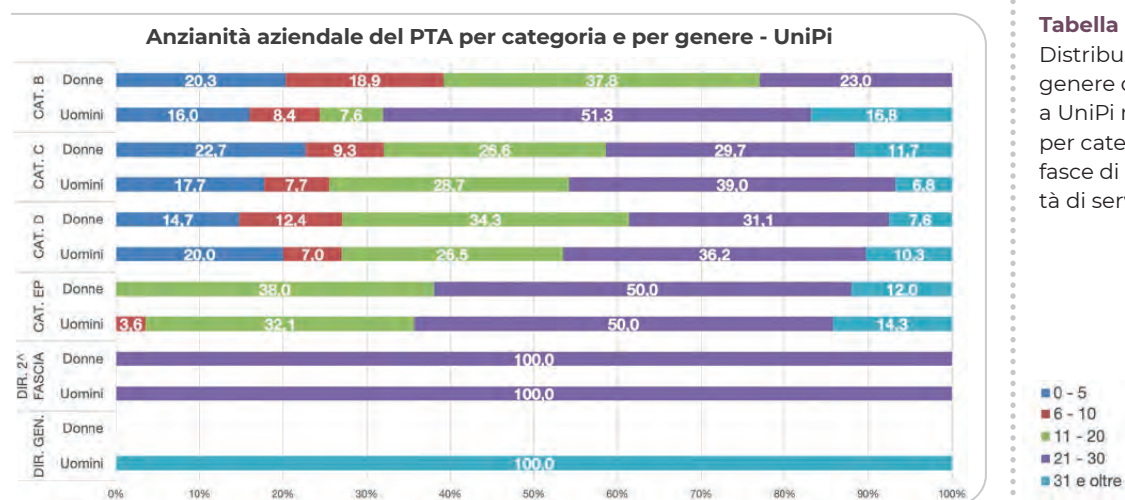


Tabella 61.

Distribuzione di genere del PTA a UniPi nel 2018 per categoria e fasce di anzianità di servizio.

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/strutturapersonale/anzianita>, e <https://www.sico.tesoro.it/Sico/>.

La Tabella 61 mostra i dati del PTA di UniPi nel 2018. La Tabella mostra che la dirigenza, a prescindere dal genere, giace tutta nella stessa fascia di anzianità aziendale. Per la categoria degli EP, si nota che esistono uomini con anzianità entro i 10 anni, mentre tutte le donne che sono diventate EP sono a UniPi da 11 o più anni. Anche per la categoria D si osservano percentuali sensibilmente più alte, tra gli uomini, per coloro che hanno fino a 5 anni di servizio, e per questa categoria anche le fasce di anzianità più avanzate sono più popolate tra gli uomini.

ni. In categoria C non ci sono grandi differenze, salvo che nel caso delle donne ci sono più addossamenti nelle fasce estreme (in un verso o l'altro). Infine, per la categoria B si osserva una generale minore anzianità per le donne (per esempio nessuna ha oltre 30 anni di servizio): evidentemente il personale femminile, anche considerando il dato riportato nella Sezione 3.4 della maggiore età media femminile in categoria B, entra in servizio ad un'età troppo avanzata per poter raggiungere elevate anzianità di servizio, oppure prima di allora fa il passaggio alla categoria successiva.

3.10. Giorni medi di assenza per genere e per motivazione

In questa sezione mostriamo il numero medio di giorni di assenza per motivazione e per genere.

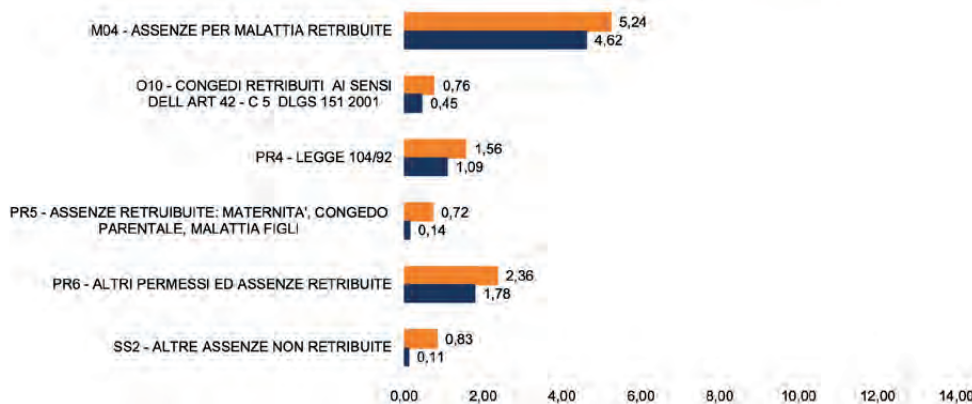
Definizione: Numero di giorni medi di assenza per motivazione e per genere.

La Tabella 62 mostra il dato per UniPi riferito all'anno 2018. Si noti che le varie tipologie di assenza ricadono in buona parte motivazioni inerenti la cura di familiari, ma tra queste non sono considerati i congedi obbligatori per maternità.

Tabella 62.

Numero medio giorni di assenza per motivazione e per genere nel 2018 a UniPi.

Numero medio giorni di assenza per causa dell'assenza e per genere - 2018



Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze>

Dalla Tabella 62 si evince, prima di tutto, che il numero medio di giorni di assenza nell'anno 2018 è generalmente molto basso. Per tutte le motivazioni di assenza tra quelle classificate, il numero medio di giorni di assenza è leggermente più alto per le donne; lo scarto è talmente risibile da potersi considerare trascurabile, se non fosse per il fatto non trascurabile che ciò si osserva per tutte le motivazioni di assenza. I soli casi in cui, in proporzione, le assenze femminili sono maggiori delle maschili in modo proporzionalmente (ma non in termini assoluti) rilevante, sono quelli delle assenze non retribuite e dei congedi parentali: tutto questo fermo restando che si parla di giorni medi di assenza inferiori all'unità.

3.11. Indice di compensazione per genere e per categoria

In questa sezione si prende in esame il turnover, per categoria e per genere, inteso come rapporto tra numero di assunzioni e numero di cessazioni in quella categoria e per quel genere. Tale rapporto è denominato *indice di compensazione*.

Definizione: Rapporto, nell'anno solare, tra numero delle assunzioni e numero di cessazioni, per genere, nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA:

$$I_{donne}^{comp} = \frac{N_{donne\ assunte}}{N_{donne\ cessate}} \qquad I_{uomini}^{comp} = \frac{N_{uomini\ assunti}}{N_{uomini\ cessati}}$$

Nella formula sopra, il parametro I_x^{comp} denota l'indice di compensazione per il genere x , mentre il parametro $N_x^{x\ assunte}$ (risp. parametro $N_x^{x\ cessate}$ indica il numero assoluto di persone di genere x che sono state assunte (risp. che hanno cessato il servizio). È evidentemente sottinteso che, per ogni rapporto calcolato, si intendono sempre parametri relativi alla stessa categoria.

La Tabella 63 mostra i dati per UniPi nel 2018.

Tabella 63.

Indice di Compensazione per categoria e per genere nel PTA di UniPi nel 2018.

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	3,50	1,33
CATEGORIA C	3,00	2,25
CATEGORIA D	4,00	2,60
CATEGORIA EP	0,00	0,00
DIRETTORI GENERALI	0,00	0,00
DIRIGENTI DI 2ª FASCIA	0,00	0,00
Totale assunti / Totale cessati	3,08	2,33

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

La Tabella 63 mostra come l'indice di compensazione nel turn over sia maggiore negli uomini che nelle donne, per tutte le categorie.

3.12. Indice di *turnover* complessivo per genere e per categoria

A partire dagli stessi dati usati nella sezione precedente, mostriamo invece, per genere, il cosiddetto *indice di turnover*, ovvero il rapporto tra le unità di personale 'guadagnate' (ovvero la differenza tra assunti/e e cessati/e) e il numero totale di persone di quel genere. Il tutto calcolato separatamente per ogni categoria, oltre che sul totale del PTA per genere.

Definizione: Rapporto, nell'anno solare e per genere, tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo dello stesso genere, per categoria. L'indice di valore negativo significa

che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni e quindi che l'organico dell'Ateneo (per quella specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione:

$$I_{donne}^{turn} = \frac{N_{donne\ assunte} - N_{donne\ cessate}}{N_{donne}} \quad I_{uomini}^{turn} = \frac{N_{uomini\ assunti} - N_{uomini\ cessati}}{N_{uomini}}$$

Nella formula sopra, il parametro I_x^{turn} denota l'indice di turnover per il genere x , mentre il parametro N_x (resp. $N_{x,y}$) indica il numero assoluto di persone di genere x (eventualmente assunte o cessate come indicato da y). È anche qui sottinteso che, per ogni rapporto calcolato, si intendono sempre parametri relativi alla stessa categoria.

La Tabella 64 mostra i dati per UniPi nel 2018, dove l'indice è riportato in termini percentuali.

Indice di Turnover - 2018		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	19,44%
CATEGORIA B	6,49%	0,76%
CATEGORIA C	3,87%	1,94%
CATEGORIA D	4,86%	3,19%
CATEGORIA EP	-2,63%	-4,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	0,00%
Totale	4,00%	2,43%

Tabella 64.

Indice di turnover per categoria e per genere nel PTA di UniPi nel 2018.

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

Come nella sezione precedente, anche l'indice di turnover complessivo è superiore per gli uomini rispetto alle donne in tutte le categorie eccetto quella dei collaboratori linguistici, e lo è anche nel dato generale con valori, rispettivamente, di 4% e 2,43%.

3.13. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Questa sezione, come la prossima e ultima per i PTA, riguardano l'ambito della retribuzione.

Definizione: Percentuale di donne (uomini) tra il PTA che nell'anno ha ricevuto un'indennità di responsabilità come responsabile di Settore o responsabile di servizio:

$$p_{donne}^{ind} = \frac{N_{donne}^{ind}}{N^{ind}}$$

$$p_{uomini}^{ind} = \frac{N_{uomini}^{ind}}{N^{ind}}$$

Nella formula sopra, il parametro p_x^{ind} denota la percentuale di persone di genere x che ha ricevuto un'indennità di tipo ind (che nel nostro caso non distinguiamo indennità di tipo diverso non avendo i dati a disposizione) nell'anno in esame, mentre il parametro N_x^{ind} ne indica il numero assoluto, e N^{ind} è il numero totale di persone che hanno ricevuto un'indennità.

La Tabella 65 riporta questi dati per il PTA di UniPi negli anni 2017, 2018, e 2019.

Tabella 65.

Distribuzione di genere delle indennità di settore o di servizio per il PTA di UniPi negli anni 2017, 2018, e 2019.

	Indennità di responsabilità					
	2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Indennità di Settore/Servizio	66,5%	33,5%	67,9%	32,1%	68,8%	31,2%

Fonte: Interna: Direzione del Personale di UniPi.

La Tabella 65 mostra che le donne a UniPi, piuttosto stabilmente nei tre anni, percepiscono maggiormente degli uomini un'indennità di responsabilità superiore. La percentuale per le donne risulta infatti anche superiore, sebbene non

di molto, a quella della distribuzione di genere nel PTA (61% di donne e 39% di uomini). Si noti che questo valore percentuale non riguarda gli importi, bensì il numero delle unità di personale beneficiarie.

3.14. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

In questa ultima sezione, invece, si analizzano le indennità di posizione (solo per la categoria EP) prendendo in considerazione anche gli importi.

Definizione: Numero unità di personale di donne e uomini di categoria EP (e distribuzione percentuale di genere) che ricevono un'indennità di posizione, suddivisi per entità economica dell'indennità (*ind* = *fino a €4000*, *da €4001 a €5000*, *da €5001 a €6000*, *oltre €6000*):

$$P_{donne\ EP}^{ind} = \frac{N_{donne}^{ind}}{N_{donne\ EP}} \quad P_{uomini\ EP}^{ind} = \frac{N_{uomini}^{ind}}{N_{uomini\ EP}}$$

Nella formula sopra, il parametro $P_{x\ EP}^{ind}$ denota la percentuale di EP di genere x che ha ricevuto un'indennità di importo nella fascia *ind* nell'anno in esame, sul totale degli/delle EP dello stesso genere, mentre il parametro N_x^{ind} ne indica il numero assoluto.

La Tabella 66 riporta questi dati per la categoria EP di UniPi negli anni 2017, 2018, e 2019.

Tabella 66.

Numeri (e distribuzione di genere in termini percentuali) degli/delle EP beneficiari(e) di indennità di posizione a UniPi negli anni 2017, 2018, e 2019.

	Indennità di responsabilità					
	2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (67%)	1 (33%)
da € 4001 a € 5000	0	0	0	0	2 (29%)	5 (71%)
da € 5001 a € 6000	6 (50%)	6 (50%)	5 (45%)	6 (55%)	0	0
oltre € 6000	45 (64%)	25 (36%)	46 (66%)	24 (34%)	46 (67%)	23 (33%)
Totale	53 (63%)	31 (27%)	53 (64%)	30 (36%)	50 (63%)	29 (27%)

Fonte: Interna: Direzione del Personale di UniPi.

La Tabella 66 mostra una distribuzione di genere, sul totale tra tutte le fasce di importi, in linea con quella della distribuzione di genere 61%F-39%M dell'intero PTA. Nelle variazioni delle distribuzioni di genere al crescere degli importi non si registrano regolarità, salvo che le indennità meno cospicue sembrano essere state riservate alle donne.

4. Incarichi Istituzionali e di Governo

In questa breve sezione si analizza la composizione di genere della governance di Ateneo, al fine di individuare il rilievo del genere nella composizione delle principali cariche accademiche. Si ritiene che tali dati possano contribuire a illustrare la rappresentanza di genere all'interno degli organi di Ateneo e alla guida delle strutture periferiche, e dunque sia a livello centrale che dei Dipartimenti.

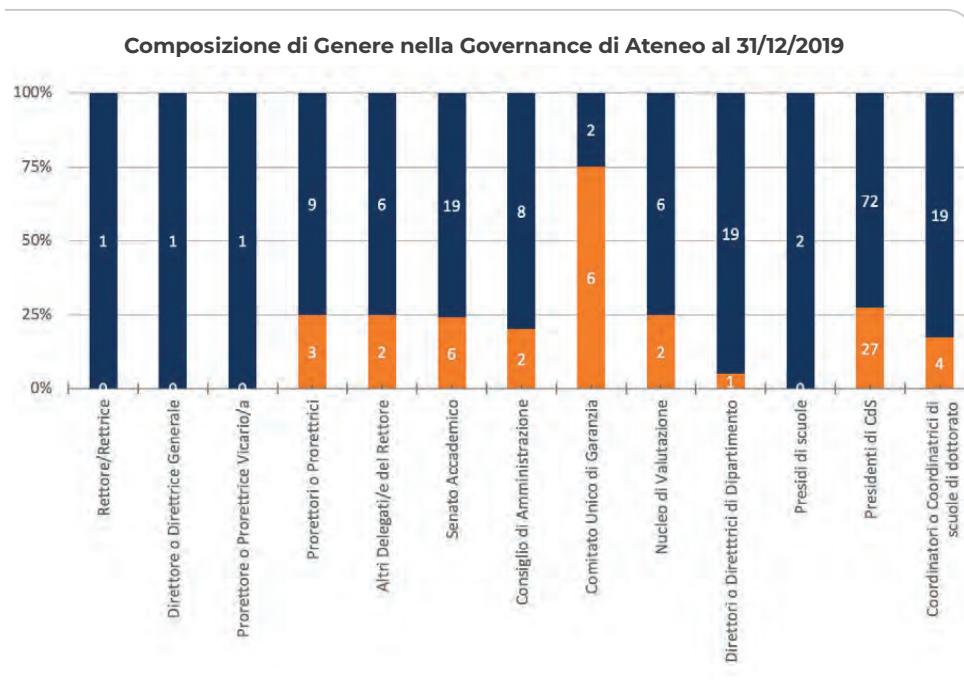
Le categorie prese in esame sono le seguenti:

- **RETTORE O RETTRICE;**
- **DIRETTORE O DIRETTRICE GENERALE;**
- **PRORETTORE O PRORETTRICE VICARIO/A;**
- **ALTRI PRORETTORI/PRORETTRICI**
- **DELEGATI/E DEL RETTORE;**
- **SENATO ACCADEMICO;**
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE;**
- **COMITATO UNICO DI GARANZIA;**
- **NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO;**
- **DIRETTORI O DIRETTRICI DI DIPARTIMENTO;**
- **PRESIDI DI SCUOLE;**
- **COORDINATORI O COORDINATRICI DI SCUOLE DI DOTTORATO.**

Tabella 66.

Distribuzione di uomini e donne negli incarichi di governo dell'Ateneo al 31/12/2019.

Donne
Uomini



Fonte: Interna: sito di Ateneo.

Si nota, a prima lettura, una netta e generalizzata prevalenza maschile. Come è noto, le possibilità di accesso ad alcune posizioni sono connesse al ruolo di appartenenza (ad esempio l'inquadramento in prima fascia), e pertanto la scarsa presenza femminile negli incarichi di governo è anche conseguenza della minore presenza femminile nelle posizioni apicali della carriera scientifica, oltre che probabile con-causa dei fenomeni di segregazione verticale osservati nelle sezioni precedenti.

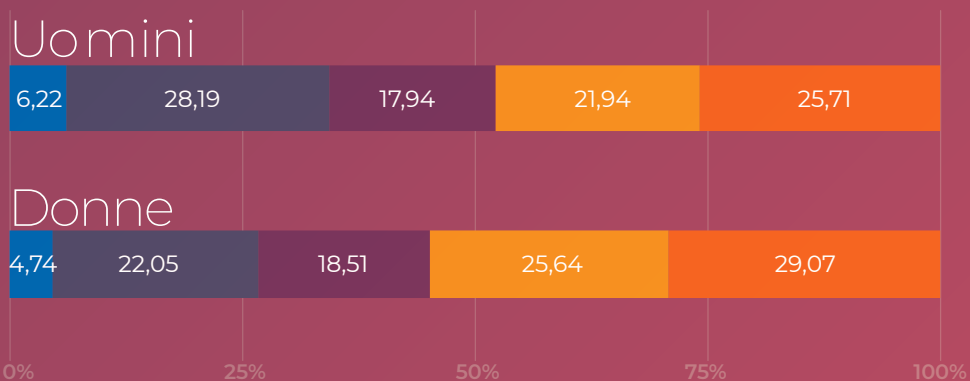
Nel 2017 è stata approvata una modifica di Statuto di Ateneo che prevede, per le candidature al Consiglio di Amministrazione, che in mancanza di una rappresentanza di entrambi i generi nella rosa relativa ad una componente, i termini per la presentazione delle candidature vengono riaperti per una sola volta per quella componente. Tale disposizione è in analogia a quanto previsto dalla Legge 120/2011 per i CdA delle società quotate.

Studenti

COMPOSIZIONE
DEI **LAUREATI/E**
PER **VOTO** DI LAUREA

%

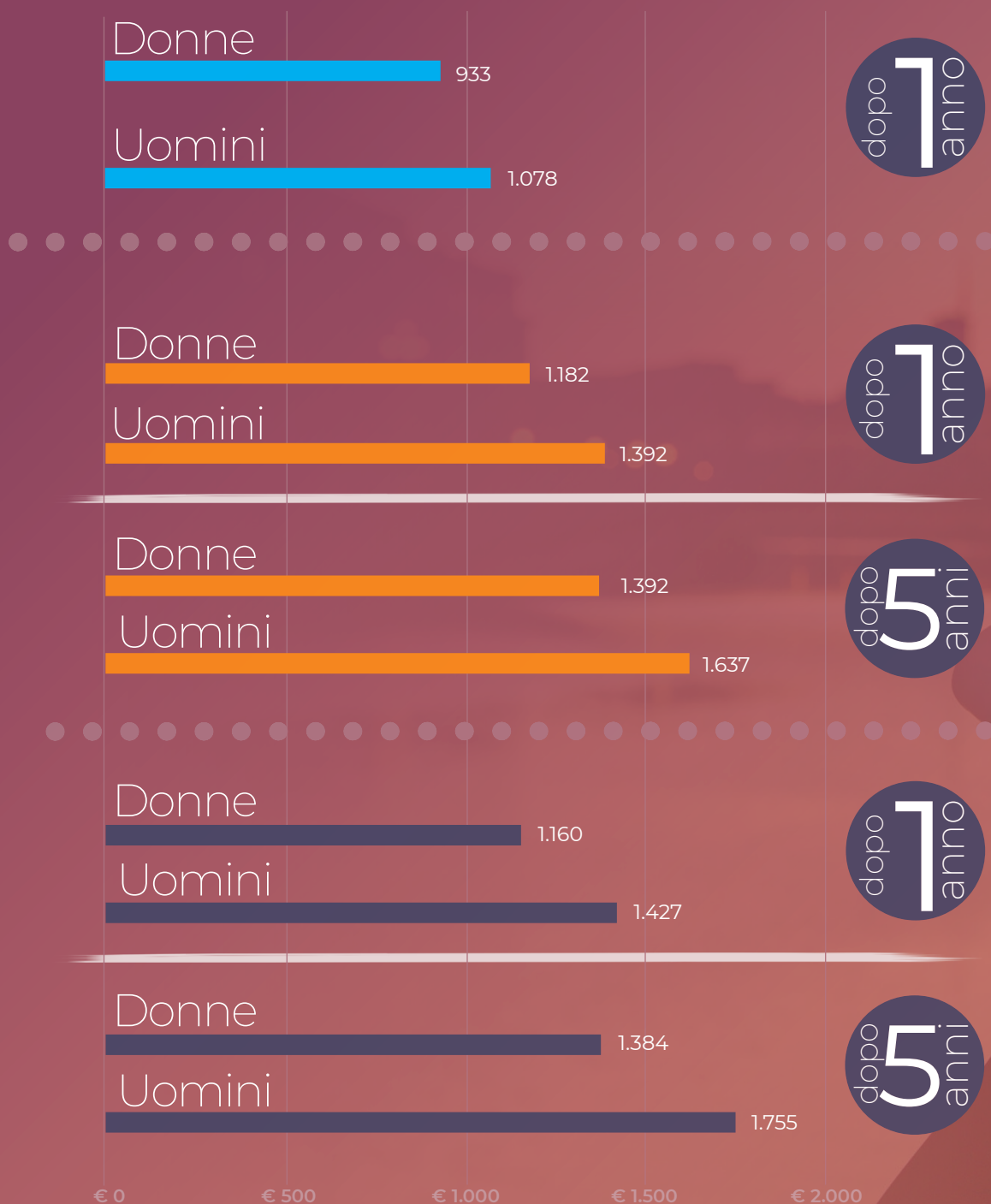
- Tra 66 e 90
- Tra 91 e 100
- Tra 101 e 105
- Tra 106 e 110
- 110 e Lode



RETRIBUZIONE MEDIA NETTA DOPO LA LAUREA / 2018



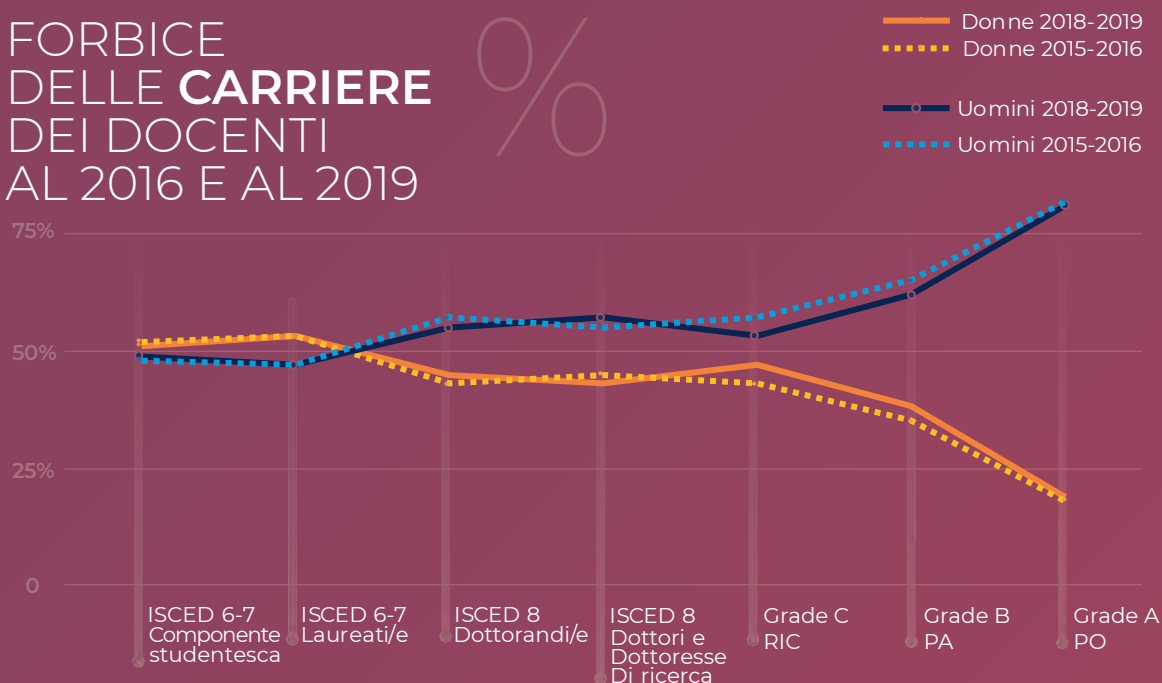
- Laurea Triennale
- Laurea a Ciclo Unico
- Laurea Specialistica/Magistrale



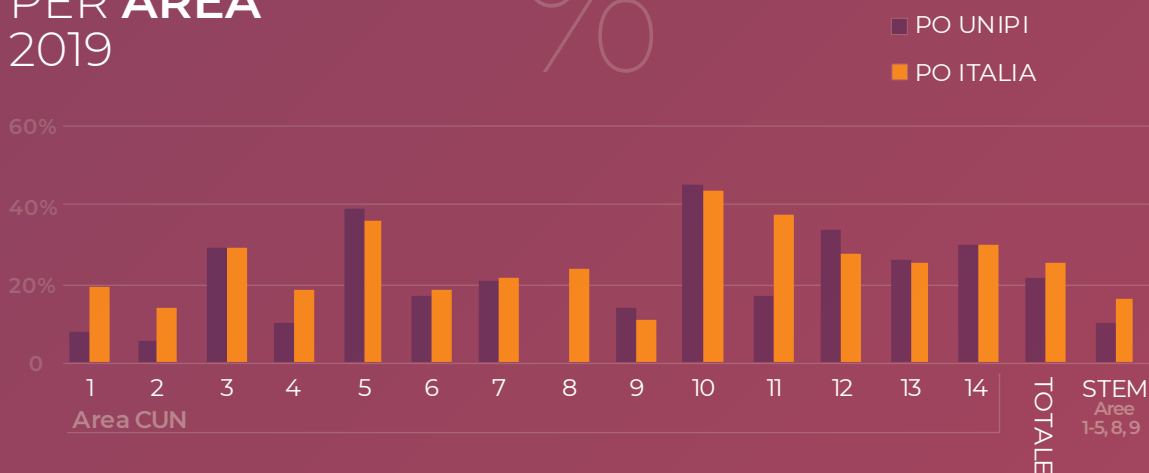
GRAPHIC LIGHTS

Docenti

FORBICE DELLE CARRIERE DEI DOCENTI AL 2016 E AL 2019



DONNE ORDINARIE PER AREA 2019

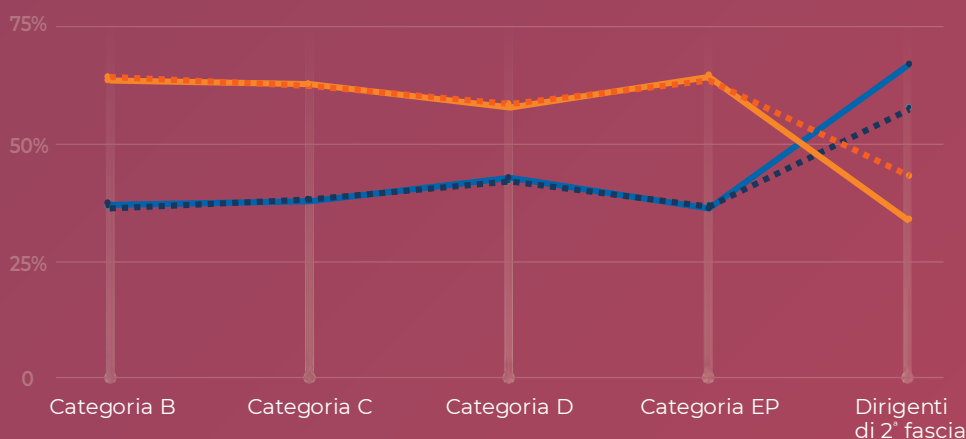


Personale tecnico amministrativo

FORBICE
DELLE **CARRIERE**
AL 2016 E AL 2018

%

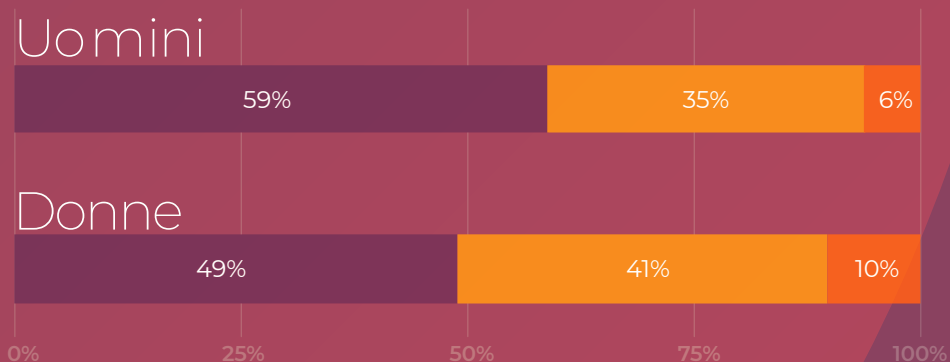
2016 Donne
2018 Donne
2016 Uomini
2018 Uomini



COMPOSIZIONE
DEL PERSONALE TA
PER **TITOLO DI STUDIO**

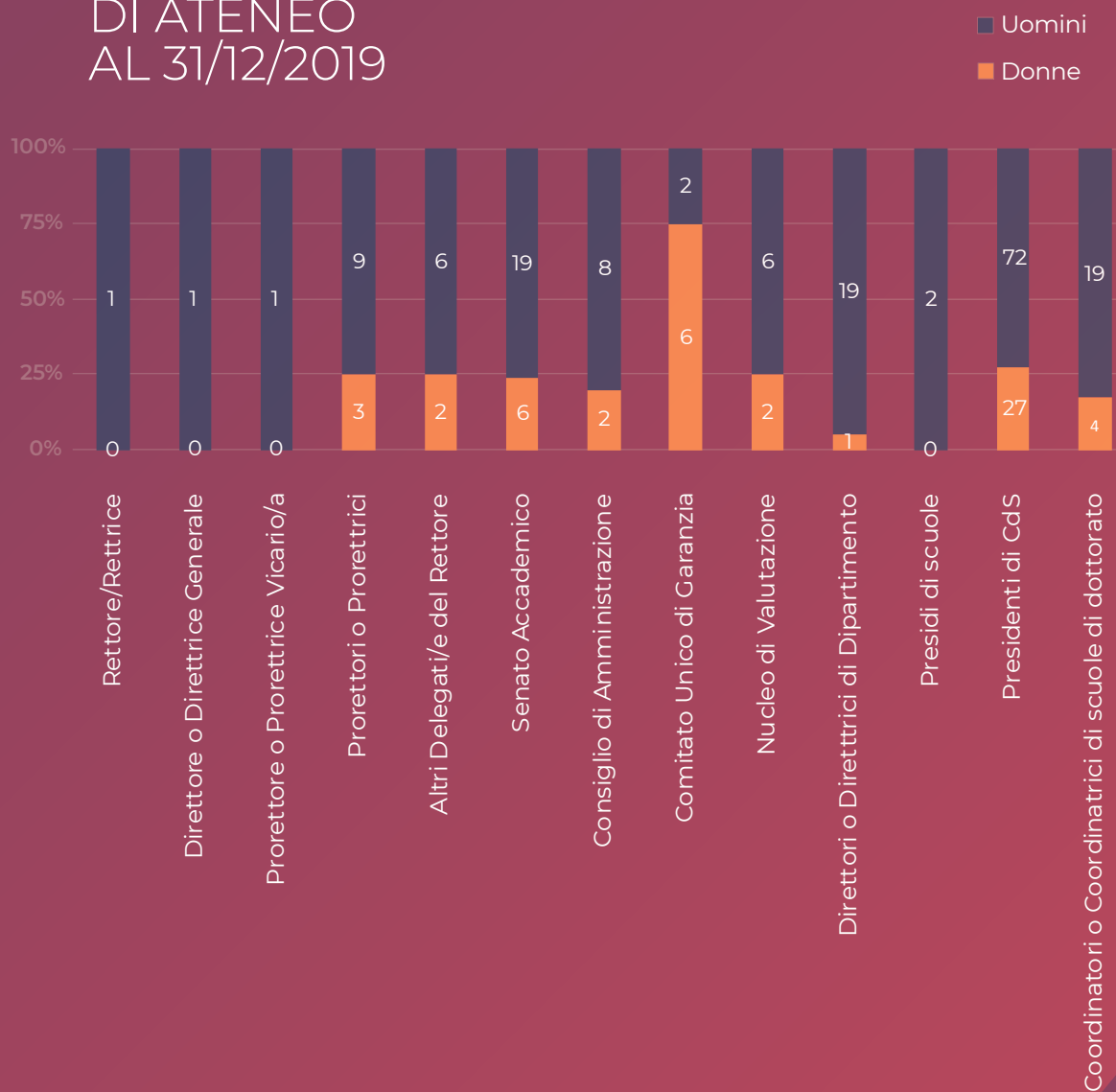
%

Diploma
e inferiore
Laurea
Dottorato e altri
titoli post-laurea



Governance

COMPOSIZIONE DI **GENERE** NELLA **GOVERNANCE** DI ATENEIO AL 31/12/2019



5. Azioni per la parità di genere adottate nel triennio 2017-2019

In questa sezione sono censite le azioni che, nel triennio dal 2017 al 2019 inclusi, l'Ateneo o sue componenti hanno posto in essere al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati.

Le voci sono classificate nei seguenti ambiti:

- **CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO;**
- **BENESSERE ORGANIZZATIVO;**
- **CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI;**
- **LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE;**
- **ATTIVITÀ DEI CUG DELLA CITTÀ DI PISA;**
- **COORDINAMENTI NAZIONALI;**
- **IL GENERE NELLA DIDATTICA;**
- **IL GENERE NELLA RICERCA;**
- **CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE VERTICALE;**
- **CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE;**
- **PROMOZIONE CULTURALE;**
- **PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE.**

Per ogni azione, o evento, o iniziative di altra natura, si forniscono: una breve descrizione, il soggetto proponente, il budget speso, eventuali link a pagine web dove possono essere visionati ulteriori dettagli, ed eventuali riferimenti a materiale allegato.

Molte delle azioni intraprese si pongono in attuazione del Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2018-2020, redatto nel 2017 dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione (delibera 137/2018) di Ateneo.

Il testo completo del PAP 2018-2020 è riportato in Appendice A1.

5.1. Conciliazione tempi di vita, lavoro e studio

Asilo nido o ludoteca di Ateneo

Al momento non sono presenti asili nido di ateneo e ludoteche sebbene inseriti sia nel PAP 2014-2016, che nel PAP 2018-2020.

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto attività istruttorie, e partecipato ai lavori di preparazione di una tesi di laurea presso il corso di laurea in Ingegneria edile-Architettura avente ad oggetto la realizzazione di un nido universitario.

Convenzioni con Nidi e Scuole d'Infanzia

In linea col PAP, che prevedeva che “saranno individuate strutture e/o cooperative già esistenti, in grado di offrire un servizio che risponda alle esigenze logistiche e di orario di lavoratrici e lavoratori dell’Università di Pisa, di studentesse e studenti, di dottorandi, dottorande e personale a tempo determinato (compresi assegnisti ed assegniste, specializzandi e specializzande). Le strutture individuate dovranno garantire: a) tariffe particolarmente vantaggiose per l’utenza, b) orari più ampi rispetto a quelli garantiti dai nidi del Comune di Pisa; i soggetti a cui sarà affidato tale servizio dovranno garantire un’accoglienza non discriminatoria e un progetto educativo coerente con le linee d’azione del CUG”, sono state attivate le seguenti convenzioni rivolte all’intera comunità accademica, ovvero a tutto il personale, strutturato e non, inclusi/e i dottorandi/e e studenti.

Dal 2017 con la Cooperativa Sociale Didattica e Sperimentazione: riduzione del 10% per la retta del Nido d’Infanzia e della Scuola d’Infanzia bilingue.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Dal 2017 con la Cooperativa Scolastica Santa Caterina: riduzione del 10% per la retta del Nido d'Infanzia e della Scuola d'Infanzia.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

.....

Dal 2017 con la Cooperativa Sociale Arnera: riduzione della retta dei Nidi d'Infanzia gestiti dalla Cooperativa.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

.....

Anno Scolastico 2017-2018 con la Cooperativa Sociale Centro Attivo 90: riduzione del 10% per la retta della Scuola d'Infanzia.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

.....

Contributi economici per centri estivi

All'intera comunità accademica sono offerti ogni anno contributi per la frequentazione di centri estivi per i figli e le figlie.

2017: Contributo economico di massimo 30€ settimanali a figlio/a (per un massimo di 3 settimane per figlio/a) fino al 14° anno di età (e senza vincoli di età in caso di ragazze/i con disabilità), per la frequenza di centri estivi.

Il Bando richiedeva sia una richiesta anticipata ad una prima scadenza che la presentazione di opportuni giustificativi ad una seconda scadenza.

Contributo erogato a 279 persone per 374 figli/e per complessive 930 settimane. Distribuzione per ruolo²⁰ e genere di coloro che beneficiano del contributo:

20. PO: Prof. Ordinaria/o; PA: Prof. Associata/o; RU: Ric. Universitario (tempo indeterminato); RTD: Ric. a tempo determinato; Spec: Specializzanda/o; AdR: Assegnista di Ricerca; Stud: Studente(ssa); PTA: Personale Tecnico Amministrativo; PTATd: PTA a tempo determinato; CEL: Collaboratore/trice Esperto/a Linguistico/a; CoCoCo: Contrattista.

	PO	PA	RU	RTD	Dott	Spec	AdR	Stud	PTA	PTAtd	CEL	CoCoCo	TOT
F	4	17	10	10	4	1	8	27	93	2	1	4	181
M	6	18	12	7	0	0	3	15	35	0	1	1	98

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 27.749 su fondi CUG

2018: Contributo economico di massimo 30€ settimanali a figlio/a (per un massimo di 3 settimane per figlio/a) fino al 14° anno di età (e senza vincoli di età in caso di ragazze/i con disabilità), per la frequenza di centri estivi.

Il Bando richiedeva sia una richiesta anticipata ad una prima scadenza che la presentazione di opportuni giustificativi ad una seconda scadenza.

Contributo erogato a 232 persone per 388 figli/e per complessive 795 settimane.

Distribuzione per ruolo e genere di coloro che beneficiano del contributo:

	PO	PA	RU	RTD	Dott	Tecnol	AdR	Stud	PTA	PTAtd	CEL	CoCoCo	TOT
F	2	17	5	13	1	1	5	30	79	3	1	1	158
M	6	19	3	3	0	0	4	10	28	1	0	0	74

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 23.760 su fondi CUG

2019: Contributo economico di massimo 30€ settimanali a figlio/a (per un massimo di 4 settimane per figlio/a) fino al 14° anno di età (e senza vincoli di età in caso di ragazze/i con disabilità), per la frequenza di centri estivi.

Il Bando richiedeva sia una richiesta anticipata ad una prima scadenza che la presentazione di opportuni giustificativi ad una seconda scadenza.

Contributo erogato a 225 persone per 329 figli/e per complessive 948 settimane.

Distribuzione per ruolo e genere di coloro che beneficiano del contributo:

	PO	PA	RU	RTD	Dott	AdR	Stud	PTA	PTAtd	CEL	CoCoCo	TOT
F	4	17	6	14	2	6	10	85	3	0	2	149
M	9	16	3	11	0	2	4	31	0	0	0	76

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 27.995,50 su fondi CUG

.....

Contributi economici campi natalizi e/o servizi baby-sitter

I seguenti contributi sono stati offerti all'intera comunità accademica previa presentazione di domanda e opportuna documentazione:

2017: Contributo economico del 60% della spesa fino ad un massimo di 30€ giornaliero a figlio/a fino al 14° anno di età (e senza vincoli di età in caso di ragazze/i con disabilità), per la frequenza di campi natalizi o la fruizione di un servizio di babysitter debitamente autorizzato, nei giorni feriali dal 27 Dicembre 2017 al 5 Gennaio 2018.

Contributo erogato a 11 persone.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Destinata a tutto il personale dell'Ateneo, strutturato e non, inclusa la componente studentesca e dei/delle dottorandi/e.

BUDGET: € 663,78 su fondi CUG

.....

2018: Contributo economico a parziale copertura delle spese sostenute nell'anno 2018 da coloro che hanno necessitato del servizio di babysitter per la cura dei/delle propri/e figli/e.

Contributo differenziato rispetto alla condizione economica del nucleo familiare determinata attraverso l'ISEE, fino ad un massimo del 30% del costo annuale sostenuto.

Erogati contributi a 3 persone.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 2.242,83 su fondi CUG

Contributi economici per la cura e l'assistenza dei familiari anziani e/o disabili

2017: Contributo, per i mesi estivi, per la cura di persone familiari anziani.

Erogati 10 contributi a 8 persone per 11 genitori anziani.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1.600 su fondi CUG

2017: Contributo economico a parziale copertura delle spese sostenute nell'anno 2017 per l'assistenza a familiari disabili. Rimborso fino ad un massimo di 400€ a familiare disabile.

Erogati contributi a 55 persone.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 18.317,00 su fondi CUG

2018: Contributo economico a parziale copertura delle spese per l'acquisto di beni o prestazione di servizi sostenute per la cura e l'assistenza di persone anziane e soggetti portatori/trici di disabilità certificate, facenti parte del nucleo familiare. Contributo differenziato rispetto alla condizione economica del nucleo familiare determinata attraverso l'ISEE, fino ad un massimo di 300€ per persona anziana o disabile in famiglia.

Erogati contributi a 14 persone.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 4.280,10 su fondi CUG

Campi natalizi, estivi, e pasquali presso i Musei di Ateneo

2018: Campi natalizi presso il Museo degli Strumenti' per il Calcolo, presso il Museo dell'Orto Botanico, e presso il Museo della Grafica.

Sconto del 10% per i/le figli(e) dei/delle dipendenti dell'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Sistema Museale di Ateneo (SMA)

2018: Campi estivi presso il Museo della Grafica, presso il Museo degli Strumenti per il Calcolo, presso il Museo dell'Orto Botanico, e presso la Gipsoteca di Arte Antica.

Sconto del 10% per i/le figli(e) dei/delle dipendenti dell'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Sistema Museale di Ateneo (SMA)

2019: Campi natalizi presso il Museo della Grafica, presso la Gipsoteca di Arte Antica, e presso il Museo di Storia Naturale.

Sconto del 10% per i/le figli(e) dei/delle dipendenti dell'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Sistema Museale di Ateneo (SMA)

2019: Campi estivi presso il Museo degli Strumenti per il Calcolo, presso il Museo dell'Orto Botanico, presso il Museo della Grafica, presso il Museo degli Strumenti di Fisica, e presso la Gipsoteca di Arte Antica.

Sconto del 10% per i/le figli(e) dei/delle dipendenti dell'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Sistema Museale di Ateneo (SMA)

2019: Campi pasquali presso il Museo degli Strumenti per il Calcolo, presso il Museo dell'Orto Botanico, presso il Museo della Grafica, e presso la Gipsoteca di Arte Antica.

Sconto del 10% per i/le figli(e) dei/delle dipendenti dell'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Sistema Museale di Ateneo (SMA)

Rating Scientifico di Ateneo

Ogni anno l'Università di Pisa attribuisce fondi di Ricerca individuali a tutto il personale docente strutturato (professori e ricercatori) scientificamente attivo, in quantità proporzionale ad un rating (da 1 a 4) che suddivide il personale di ciascuna area in quattro quartili. Il rating viene calcolato sulla base della produzione scientifica dei quattro anni precedenti.

Dal 2018, nella valutazione dei prodotti della ricerca per le Commissioni scientifiche d'area, è previsto che siano tenuti in considerazione i periodi di congedo per maternità nonché i congedi parentali e per malattia superiori ai sei mesi, qualora tali periodi cadessero nel quadriennio in esame. Questo avviene secondo le "Linee guida sulla valutazione dei prodotti della ricerca per l'attribuzione del rating e l'assegnazione dei fondi di Ateneo" adottate con DR 28 luglio 2017, n. 38703.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

5.2. Benessere Organizzativo

2018: Al fine di porre in essere interventi rivolti a personale docente e tecnico-amministrativo riguardanti in particolare il monitoraggio del benessere lavorativo, come riportato nei Piani di Azioni Positive (PAP) del 2014-2017 e del 2018-2020, è stato istituito il Tavolo tecnico di Ateneo sul benessere Organizzativo.

Il Tavolo Tecnico si è riunito 5 volte tra il Luglio 2018 e Dicembre 2019.

Di questo tavolo fanno parte: il Prorettore per l'organizzazione e le politiche del personale (Coordinatore del Tavolo), il Direttore generale, la Presidente del Nucleo di Valutazione, il Coordinatore del servizio Medico competente, due membri del CUG, la Dott.ssa A. Ciarli (Vicepresidente del CUG) e la prof.ssa Elisabetta Orlandini (componente del CUG), un membro dell'Ufficio sicurezza e ambiente della Direzione generale, la coordinatrice degli Interventi formativi e iniziative in tema di welfare presso la Direzione del personale, il responsabile

dell'Unità formazione, welfare e sviluppo presso la Direzione del Personale, e il delegato del Rettore per la promozione e il coordinamento delle politiche inerenti la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro (fino a quando tale delegato è stato in carica, ovvero fino al 31 Ottobre 2018).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Corsi, seminari, eventi che promuovono il benessere lavorativo

2017: Seminario di formazione sul tema *Trasformazione del conflitto in un'occasione di crescita*, con la collaborazione di docenti del Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace (CISP): prof. Pierluigi Consorti e prof. Andrea Valdambrini.

Seminario rivolto al pubblico.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e CISP (Centro Interdipartimentale di Scienze per la Pace di Ateneo)

2017: Corso di formazione *Lavorare in Pace - Competenze relazionali*, tenuto dalla Dott.ssa Antonietta Spanu.

Corso rivolto al personale docente e PTA dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e CISP (Centro Interdipartimentale di Scienze per la Pace di Ateneo)

BUDGET: € 500 su fondi CUG

2017: Corso di formazione della durata di 24 ore *Lavorare in Pace: la gestione trasformativa dei conflitti nei luoghi di lavoro*.

Corso rivolto al personale docente e PTA dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e CISP

BUDGET: € 2,400 su fondi CUG

2017: Tavola rotonda *Non solo per Lavoro: valorizzAZIONI*. Cosa si intende per Diversity Management? In che modo è possibile conciliare il benessere di chi

lavora con le logiche di produzione? Che ruolo hanno oggi le aziende nel progresso dei diritti civili? Ne discutono Lara Ampollini (Founder di Lampi, Comunicazione illuminata. Agenzia che cura la comunicazione Althea), Simona Massei (Associate Director - Operation, Finance & Public Sector Parks - Liberi e Uguali), e Chiara Reali (Head of Research di Diversity).

SOGGETTO PROPONENTE: GLAUCO (Associazione Universitaria LGBTQI*)

BUDGET: Evento finanziato con i contributi per le attività studentesche autogestite dell'Università di Pisa

Presentazione del CUG ai Dipartimenti dell'Ateneo

2018: Al fine di accrescere nella comunità accademica, e in particolare nelle strutture periferiche, la conoscenza del CUG di Ateneo e delle sue attività, il Rettore ha invitato tutti i Direttori di Dipartimento a mettere a disposizione del CUG circa 15 minuti nell'ambito delle comunicazioni di una seduta del Consiglio di Dipartimento. Dei 20 Dipartimenti dell'Ateneo, in 10 hanno accolto l'invito e hanno avuto luogo altrettanti interventi di membri del CUG.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Indagini sul benessere lavorativo

2018: Indagine sul benessere lavorativo del personale docente dell'Università di Pisa. Si tratta di un questionario rivolto a PO, PA, RTD, RU, e AdR. L'indagine si prefigge l'obiettivo di rilevare le opinioni e/o percezioni del personale docente in ordine all'organizzazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, relazioni nell'ambiente di lavoro e altri punti reputati di particolare interesse volti a migliorare la produttività e il benessere del personale docente strutturato dell'Ateneo.

I dati raccolti sono una fonte importante di informazioni utili per evidenziare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, per la valorizzazione delle risorse umane e per individuare, qualora esistano, forme di discriminazione tra i/le dipendenti.

Il questionario rivolto al personale docente è stato suddiviso in 3 sezioni: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, e valutazioni generali e conclusive.

Il questionario completo, gli esiti del sondaggio, un'analisi preliminare, nonché un raffronto con un'analoga indagine svolta nel 2015, possono essere visionati alla seguente url:

<https://cug.unipi.it/benessere.html>

SOGGETTO PROPONENTE: Tavolo Tecnico di Ateneo su benessere Lavorativo

2018: Indagine sul benessere lavorativo del PTA dell'Università di Pisa.

Questionario rivolto al personale tecnico-amministrativo di ruolo, a tempo determinato e indeterminato (compresi i CEL/ex lettori). L'indagine si prefigge l'obiettivo di rilevare le opinioni e/o percezioni del personale docente in ordine all'organizzazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, relazioni nell'ambiente di lavoro e altri punti reputati di particolare interesse volti a migliorare la produttività e il benessere dei/delle dipendenti.

I dati raccolti sono una fonte importante di informazioni utili per evidenziare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, per la valorizzazione delle risorse umane e per individuare, qualora esistano, forme di discriminazione.

Il questionario rivolto al personale tecnico-amministrativo è stato suddiviso in 4 sezioni: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del superiore gerarchico, valutazioni generali e conclusive.

Il questionario completo, gli esiti del sondaggio, un'analisi preliminare, nonché un raffronto con un'analoga indagine svolta nel 2015, possono essere visionati alla seguente url:

<https://cug.unipi.it/benessere.html>

SOGGETTO PROPONENTE: Tavolo Tecnico di Ateneo su benessere Lavorativo

Valutazione dei rischi e attività di prevenzione in materia di sicurezza in ottica di genere

L'Università di Pisa, in collaborazione con INAIL Direzione Regionale Toscana, ha elaborato *VARIDIGE: uno strumento per la Valutazione dei Rischi DI Genere* per misurare il livello di *gender sensitivity* di enti pubblici e privati, con particolare riferimento alla salute e sicurezza. Si tratta di un questionario articolato in quattro sezioni tematiche (i) anagrafica, (ii) salute e sicurezza, (iii) informazione, formazione e partecipazione, (iv) conciliazione lavoro/famiglia.

<https://varidige.med.unipi.it/>

Al momento lo strumento è in via di definizione per la sua applicazione all'Università di Pisa, ed è incaricata della sua implementazione una borsista di ricerca che opera presso il CUG (dal 1° novembre 2019, vedi voce "Borsa di Studio per raccolta dati e studio indicatori").

Open day delle strutture di Ateneo per personale e familiari e conoscenti

Ogni anno, in occasione della Befana, il Circolo Ricreativo Dipendenti Universitari organizza presso strutture dell'Ateneo (Orto Botanico, la Certosa di Calci sede del Museo di Storia Naturale, Podere la Carraia) la distribuzione delle calze ai/alle figli(e) dei/delle dipendenti fino a 12 anni, con animazione ed eventuale visita guidata del sito.

SOGGETTO PROPONENTE:

Circolo Ricreativo Dipendenti Universitari (CRDU)

Telelavoro

Vale la pena premettere la normativa dell'Ateneo in materia di Telelavoro:

Il contratto collettivo integrativo in materia di telelavoro è stato sottoscritto dall'Università di Pisa nel 2005, e prevede che in caso di un numero di richieste superiore a quello delle posizioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione,

l'Amministrazione utilizzerà i criteri di scelta di cui all'accordo quadro nazionale del 23/03/2000 secondo la seguente graduazione:

- Situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro.
- Esigenze di cura di figli/e minori di otto anni, esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate (con handicap psico-fisico che ne limita l'autonomia, minori di anni 3, minori di età compresa tra 3 e 8 anni, assistenza necessaria a persone familiari o conviventi).
- Maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del(la) dipendente alla sede di lavoro individuata in relazione alla distanza chilometrica.

È altresì necessario che il/le dipendenti svolgano attività giudicate telelavorabili sulla base dei parametri del contratto, e che il/la responsabile della loro struttura di appartenenza individui obiettivi conseguibili con lo svolgimento di dette attività. L'attività di telelavoro si svolge a norma della art. 1 c.1 CCI, sulla base di progetti predisposti dal/dalla responsabile della struttura di appartenenza del personale richiedente, approvati dalla Dirigenza Generale e per un numero di postazioni deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

2017: Con deliberazione n°17/2017 del 26.01.2017 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato, per il biennio 2017-2019, un incremento delle risorse destinate al telelavoro portando a 20 il numero delle postazioni di telelavoro attivabili. Le postazioni di telelavoro dell'Università di Pisa sono state le seguenti:

2017: 19 (8 maschi e 12 femmine);

2018: 19 (9 maschi e 11 femmine);

2019: 17 (9 maschi e 8 femmine).

Le 4 telelavoratrici in meno dal 2017 al 2019 sono dovute per 3 casi alla cessazione dal servizio per trasferimento o comando presso altro ente, e per un caso al mancato rinnovo dell'autorizzazione da parte del responsabile della struttura.

Lavoro Agile o Smart-Working (legge n. 81/2017)

Fino al 2019 non risulta personale in regime di smartworking.

5.3. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

Sportello di Primo Ascolto

Fino al 2018, l'Università di Pisa era dotata di uno sportello di primo ascolto in relazione a eventuali casi di mobbing e/o discriminazioni sul luogo di lavoro. L'incarico è stato ricoperto da un'avvocata selezionata a seguito di un bando pubblico.

Il servizio, che ha garantito l'anonimato a chi ne ha usufruito, era rivolto all'intera comunità accademica fatta eccezione degli studenti per i quali era già disponibile analogo servizio a loro dedicato.

La referente dello sportello ha esposto al CUG relazioni semestrali sulla propria attività, indicando genere e posizione lavorativa dell'utenza.

Da tali relazioni emerge che lo sportello è stato utilizzato, nel 2017 e fino a Settembre 2018, da 20 persone, di cui 17 tra il personale docente e ricercatore, e 3 tra il personale tecnico-amministrativo. Tra le 20 persone che hanno usufruito in totale di tale servizio, ben 17 erano donne.

In tutte le suddette relazioni eccetto l'ultima, la referente ha precisato che la sua attività si è dovuta limitare a fornire ascolto e consulenza, ma non ha potuto fornire interventi, sebbene richiesti, volti alla tutela delle posizioni individuali. In un solo caso è stato fatto un invio al medico competente.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 5000 su fondi CUG

Istituzione della figura della Consigliera di Fiducia di Ateneo

Da Ottobre 2018, l'Università di Pisa si è dotata della figura della Consigliera di Fiducia che ha il compito di prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio e di fornire supporto contro discriminazioni e molestie, oltre che a difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore. Come illustrato successivamente, il ruolo della Consigliera di fiducia è disciplinato da uno

specifico Regolamento, dando risposta all'esigenza di dotare l'Ateneo di un importante strumento di gestione dei conflitti e di garanzia del benessere lavorativo. Il servizio è rivolto a tutti e tutte coloro che studiano e lavorano all'Università di Pisa, qualunque sia il rapporto in essere con l'Ente, e a tutte le persone che a qualsiasi titolo operino, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

La Consiglieria riceve su appuntamento in condizioni tali da garantire il pieno rispetto della riservatezza, attraverso un contatto mail all'indirizzo *cdf.unipi@gmail.com*; svolge funzioni di ascolto, consulenza e assistenza nei confronti di coloro che a vario titolo operano a UniPi e che si ritengano vittime di comportamenti molesti o discriminatori di cui al Regolamento di attuazione. Proprio perché questa funzione di ascolto, consulenza e assistenza possa essere esercitata appieno con adeguate garanzie di riservatezza per le persone che decidono di rivolgersi a tale ufficio, si ricorda che la Consiglieria di Fiducia è figura esterna all'Università, scelta tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; l'incarico, conferito dal Rettore, sentito il Comitato Unico di Garanzia, ha durata triennale non rinnovabile, ed è incompatibile con l'appartenenza ai ruoli dell'Università, e con qualsiasi altro incarico conferito dall'Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 10,000 su fondi CUG,
per incarico triennale a partire da Ottobre 2018

2017: Emanazione del Decreto Rettorale 67832/2017 che disciplina, su proposta del CUG, la figura del/della Consigliere/a di fiducia. In sintesi:

Il/la Consigliere/a di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte: (a) presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie imputabili ad altro componente della Comunità universitaria, o ad altra persona, e si adopera per la soluzione del caso; (b) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di ap-

positi incontri collettivi e individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti; (c) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza di tutti gli/le interessati/e; (e) presenta annualmente al Comitato Unico di Garanzia una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno all'organo.

Il regolamento completo è riportato in Appendice A2.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Da Ottobre 2018 a Settembre 2019 (omettiamo qui i numeri della successiva relazione annuale che riferisce anche agli ultimi tre mesi del 2019, ma in larga parte all'anno 2020, e che verrà riportata nel prossimo BdG) si sono rivolte alla Consiglieria di Fiducia (CdF) 20 persone: 10 dell'area amministrativa, 3 dell'area tecnica, 4 tra il personale docente e 3 RTD-A. La distribuzione di genere vede una prevalenza femminile: 5 professoressse e 2 professori e, per quanto concerne il PTA, 8 donne contro 5 uomini.

Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo, in alcuni casi si sono svolti colloqui ripetuti nel tempo, ma in nessun caso l'utente ha autorizzato la CdF è stata autorizzata ad avviare dei colloqui con la persona accusata di avere tenuto comportamenti molesti ed ostili. La CdF riferisce che "tutte le persone hanno manifestato la paura che dall'intervento della CdF potessero conseguire ritorsioni o comunque conseguenze negative per il proprio percorso professionale e lavorativo".

Tra il personale docente, in tre casi vi è stata un'espressa autorizzazione alla CdF ad attivarsi ed avere colloqui con il/la presunto/a autore/trice del/i comportamento/i causante le problematiche. In due di questi tre casi i colloqui e la mediazione hanno avuto esito positivo (ma ancora sotto monitoraggio) o risolutivo.

Nella sua relazione, la CdF segnala infine, alla luce del suo primo anno di attività, l'auspicio di una "riflessione sulla possibilità di incrementare azioni utili al fine di migliorarla fiducia nei rapporti di lavoro sia a livello orizzontale che verticale, al fine di migliorare il livello di comunicazione nei rapporti tra le persone e

al fine di sensibilizzare sull'importanza del rispetto delle diversità. Quanto alla comunicazione potrebbe essere utile una sensibilizzazione di tutto il personale, soprattutto quello con funzioni di responsabilità, sull'utilizzo di linguaggi rispettosi della dignità delle lavoratrici e di lavoratori e della diversità”.

Convenzione tra l'Università di Pisa e l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana

Nel corso del 2017 è stato messo a punto il testo di una convenzione tra l'Università di Pisa e l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana (AOUP) per la creazione di un reciproco gruppo di ascolto (AOUP per dipendenti UniPi, e viceversa UniPi per dipendenti AOUP), e per l'eventuale condivisione della Consiglieria di Fiducia. La convenzione è da allora in attesa di sottoscrizione da parte di AOUP, e ne riportiamo di seguito il testo.

SOGGETTI PROPONENTI: CUG UNIPI e CUG AOUP

CONVENZIONE tra l'Università di Pisa e l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

- **Articolo 1:** Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto.
- **Articolo 2:** Il CUG-AOUP e il CUG-Università riconoscono l'interesse comune a sviluppare forme di collaborazione per lo svolgimento congiunto di iniziative e di programmi rivolti al rispettivo personale, in particolare per ciò che concerne il percorso di assistenza per problematiche di stress lavoro-correlato, per il personale afferente alle due istituzioni.
- **Articolo 3,** Modalità attuative: Il percorso proposto, co-progettato da UNIPI e AOUP (vedi Allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto convenzionale), che inizia con l'accesso ad uno “sportello di ascolto”, unico per i due enti e gratuito per il lavoratore, è finalizzato ad analizzare nel dettaglio le richieste/denunce degli stessi in ottica di fornire una proposta di intervento congrua con la problematica emersa. Questa fase iniziale di ascolto è affidata a

figura terza che, dopo aver analizzato le istanze del lavoratore, fornisce consulenza in tema di diritto del lavoro e offre attività di counseling. Nel caso in cui si evidenzino elementi che suggeriscono la necessità dell'intervento di altre professionalità il lavoratore sarà indirizzato ad una successiva fase in cui sarà preso in carico da un team multidisciplinare. Tale team comprenderà oltre al professionista dello sportello di ascolto (unica figura per i due Enti), un medico del lavoro, uno psicologo del lavoro (queste due ultime figure saranno rese disponibili per i lavoratori ospedalieri dall'UNUPI e per gli universitari dall'AOUP) e, previo assenso del lavoratore anche un membro del CUG della propria amministrazione. Il coinvolgimento incrociato di figure professionali delle due aziende è a garanzia che questa prima fase di aiuto avvenga nel rispetto dell'anonimato del/della richiedente. Se dall'analisi del team sopradescritto emergesse che l'aiuto al richiedente non possa far a meno di interventi sul luogo di lavoro, attraverso il coinvolgimento delle figure della sicurezza, a cui sono affidati per legge responsabilità in tema di salute e sicurezza, sarà proposto il passaggio al Medico Competente e Psicologo del Lavoro della propria amministrazione, sempre previa esplicita autorizzazione da parte del/la lavoratore/lavoratrice interessato/a.

In una prima fase sperimentale della durata di 6 mesi la figura terza sarà cofinanziata da entrambi gli enti, rimandando ad accordi successivi tra le parti la decisione di mantenere o meno il cofinanziamento per l'intera durata della convenzione.

- **Articolo 4**, Risorse umane impiegate: Le due istituzioni (AOUP e UNUPI) si impegnano a mettere a disposizione le seguenti risorse umane: un/una esperto/a in diritto del lavoro e counseling con incarico o meno di consigliere/a di fiducia da cofinanziare al 50% da parte di entrambi gli enti; una o più figure di medico specialista in Medicina del Lavoro per ciascuna istituzione; uno/a psicologo/a del lavoro per ciascuna istituzione.

- **Articolo 5**: I CUG, al fine di assolvere allo specifico scopo di proporre azioni positive atte alla prevenzione di discriminazioni e mobbing, verranno informati, in maniera anonima tramite report periodici, di tutti i casi che abbiano intrapreso il percorso descritto (sempre con la garanzia di anonimato nel caso non sia rilasciata liberatoria da parte dell'interessato/a). Viceversa, il team multi-professionale potrà richiedere al CUG dell'amministrazione di appartenenza del richiedente, informazioni in relazione alle specifiche realtà aziendali.

- **Articolo 6, Durata, procedura di rinnovo e facoltà di recesso:** la presente convenzione ha durata di due anni. Decorso il termine finale senza che sia intervenuto il formale rinnovo del rapporto, la convenzione si intende cessata, con conseguente impossibilità di proseguire nell'erogazione delle prestazioni oggetto di collaborazione. Le parti potranno recedere dalla presente intesa mediante comunicazione tramite PEC aziendale da inviarsi con un preavviso di almeno tre mesi. Lo scioglimento della presente convenzione non produce effetti automatici sui rapporti attuativi in essere al momento del recesso. I contenuti organizzativi ed economici del presente atto possono essere oggetto di revisione periodica in relazione a mutate esigenze organizzative e gestionali, su iniziativa delle parti.

- **Articolo 7, Trattamento dei dati personali:** Le parti si impegnano a provvedere al trattamento, alla diffusione ed alla comunicazione dei dati personali relativi alla presente convenzione nell'ambito del perseguimento dei propri fini istituzionali e di quanto previsto dai propri regolamenti emanati in attuazione del D.lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", al fine di adempiere a tutti gli obblighi di legge e/o comunque necessari all'esecuzione del rapporto instaurato con il presente atto.

- **Articolo 8, Controversie:** Ogni eventuale contestazione e/o controversia che dovesse insorgere tra le parti in relazione all'interpretazione ed all'esecuzione della presente Convenzione, che non venisse risolta bonariamente fra le Parti, è deferita in via esclusiva al foro di Pisa

- **Articolo 9:** In base all'articolo 15 comma 2 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*", il presente atto è sottoscritto dalle parti con firma digitale, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i. "*Codice dell'amministrazione digitale*".

Il presente atto è soggetto a registrazione in caso d'uso ai sensi dell'Art. 4 della Tariffa Parte II, allegata al Decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 131.

L'imposta di bollo sull'originale informatico è assolta dalle Parti con le modalità previste dal D.M. 17/06/2014. Previa lettura, la presente convenzione approvata dalle parti contraenti viene sottoscritta con firma digitale.

Servizi per studenti con disabilità

L'Ateneo dispone di un Ufficio *Servizi per l'Integrazione di studenti con Disabilità* denominato USID. L'USID si occupa di rimuovere gli ostacoli che si frappongono fra gli studenti disabili e la vita universitaria, cercando di migliorare la possibilità di partecipazione attiva all'insieme delle sue attività e delle sue strutture.

Ad esempio, viene fornita assistenza ai concorsi o ai test di valutazione, o la possibilità di richiedere ausili tecnologici per disabilità DSA; si offre tutoraggio didattico, o accompagnamento per diversamente abili.

Riportiamo di seguito la quantità di accessi, separati per tipologia e per genere, negli anni accademici 2016/2017, 2017/2018, e 2018/2019, nonché il budget relativo ad ogni anno accademico.

2016/2017:
Accessi per
voce

Tolc	70
Portale Ausili	109
Studenti accompagnati	22
Numero medio di accompagnamenti mensili	1440
Studenti che hanno utilizzato i buoni taxi	11
Numero di buoni consegnati in un anno	400
Servizio Civile	5
Part Time	50
Sportello in presenza USID	186
Sportello in presenza DSA	240
Sportello a distanza USID (media mensile)	83
Sportello a distanza DSA (media mensile)	109

SOGGETTO PROPONENTE: USID

BUDGET: € 249,364 di cui 209,060 per gli studenti diversamente abili, e 40,304 per studenti con DSA

Tolc	58
Portale Ausili	87
Studenti accompagnati	28
Numero medio di accompagnamenti mensili	1980
Studenti che hanno utilizzato i buoni taxi	34
Numero di buoni consegnati in un anno	660
Servizio Civile	5
Part Time	67
Sportello in presenza USID	236
Sportello in presenza DSA	273
Sportello a distanza USID (media mensile)	102
Sportello a distanza DSA (media mensile)	148

2017/2018:Accessi
per voce**SOGGETTO PROPONENTE:** USID**BUDGET:** € 287,595 di cui 254,645 per gli studenti diversamente abili, e 32,950 per studenti con DSA

2018/2019:

Accessi
per voce

Tolc	70
Portale Ausili	109
Studenti accompagnati	33
Numero medio di accompagnamenti mensili	2306
Studenti che hanno utilizzato i buoni taxi	76
Numero di buoni consegnati in un anno	1520
Servizio Civile	5
Part Time	64
Sportello in presenza USID	227
Sportello in presenza DSA	275
Sportello a distanza USID (media mensile)	110
Sportello a distanza DSA (media mensile)	154

SOGGETTO PROPONENTE: USID

BUDGET: € 276,133 di cui 249,748 per gli studenti diversamente abili, e 26,385 per studenti con DSA

5.4. Lotta alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale

2019: Convegno nazionale *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*, presso il Centro Congressi Le Benedettine dell'Università di Pisa.

<https://cug.unipi.it/item/211-convegno-del-comitato-unico-di-garanzia.html>

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 8301,23 su fondi CUG

.....

2019: Pubblicazione degli atti del convegno *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*, nella Collana della Pisa University Press "Genere, soggettività e diritti".

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 2874,20 su fondi CUG

.....

2019: Organizzazione del convegno scientifico *Le famiglie che cambiano: legami genitoriali e affettivi declinati nell'arcobaleno*, con servizio di babysitting.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e Toscana Pride

BUDGET: € 420 su fondi CUG

.....

Corsi di formazione per prevenire discriminazioni e mobbing

2018: Corsi di formazione *Categorie, diritti, discriminazioni, una prospettiva Queer* per il personale docente e tecnico amministrativo.

Nel corso (di 20 ore) sono stati utilizzati diversi strumenti tratti da varie discipline delle scienze umane e sociali per costruire insieme un modello del funzionamento delle categorie sociali per comprenderne gli effetti discriminatori.

Di questo corso sono state tenute due edizioni: una a Marzo e una a Ottobre.

Corso rivolto a studenti e studentesse, dottorandi/e, e Assegnisti/e di Ricerca dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e CIRQUE* (Centro Interuniversitario di Ricerca Queer)

BUDGET: € 5,700 su fondi CUG

2019: Corso di formazione *Le azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia in ambiente universitario* rivolto a tutto il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 4632 su fondi CUG

Seminari sull'identità sessuale

2017: *Non solo per Lavoro: valorizzAZIONI*. Cosa si intende per Diversity Management? In che modo è possibile conciliare il benessere di chi lavora con le logiche di produzione? Che ruolo hanno oggi le aziende nel progresso dei diritti civili? Ne discutono Lara Ampollini (Founder di Lampi, Comunicazione illuminata. Agenzia che cura la comunicazione Althea), Simona Massei (Associate Director - Operation, Finance & Public Sector Parks - Liberi e Uguali), e Chiara Reali (Head of Research di Diversity).

SOGGETTO PROPONENTE: GLAUCO (Associazione Universitaria LGBTQI*)

BUDGET: Evento finanziato con i contributi per le attività studentesche autogestite dell'Università di Pisa

2017: Tavola rotonda *Non solo per Lavoro: deragliamenti*.

Lavorare è un diritto. Ma non per chiunque. Ma non per tutti i lavori.

Quali sono le condizioni e i compromessi che le identità “non normative” devono accettare per entrare nel mondo del lavoro?

Quali i temi e i problemi legati a professioni, come il *sex working*, “non normative” e non riconosciute?

Ne discutono: Ethan Bonali (Intersezioni) e Fabrizia Bonechi (Intersezioni e De-costruzioni)

SOGGETTO PROPONENTE: Glauco (Associazione Universitaria LGBTQI*) e Pinkriot Arcigay Pisa

BUDGET: Evento finanziato con i contributi per le attività studentesche autogestite dell'Università di Pisa

.....

2017: *Discorsi d'Odio* presso l'Aula Multimediale di Palazzo Ricci.

Quando smette di essere un’“opinione” e comincia a diventare violenza? In che modo i discorsi d'odio viaggiano attraverso le nostre parole? Quali i confini normativi delle *hate speech*?

Dietro l'orsacchiotto, un grizzly. Sono presenti Caterina Coppola (giornalista e cofondatrice di Gaypost.it) e Matteo Monti (dottorando in diritto pubblico comparato Scuola Superiore Sant'Anna).

SOGGETTO PROPONENTE: Glauco (Associazione Universitaria LGBTQI*) e Pinkriot Arcigay Pisa

.....

2019: *benESSERE TRANS**: salute e benessere della persona trans* e non binaria dall'infanzia alla vita adulta. Con la partecipazione di Elisabetta Ferrari (presidente di AGEDO Bologna), Daniela Lourdes Falanga (presidente Arcigay Anti-

noo Napoli), Ilario Arena (Arcigay Antinoo Napoli), e Roberto Origliasso (coordinamento Chi si cura di te?).

SOGGETTO PROPONENTE: Pinkriot Arcigay Pisa, GLAUCO (Associazione Universitaria LGBTQI*), e associazione Chi si cura di te?

BUDGET: Evento finanziato con i contributi per le attività studentesche autogestite dell'Università di Pisa

2019: Immaginario e Movimento Lesbico tra Storia e Rappresentazione. Con la partecipazione di Carla Catena e Federica Fabbiani.

SOGGETTO PROPONENTE: Pinkriot Arcigay Pisa e Glauco (Associazione Universitaria LGBTQI*).

BUDGET: Evento finanziato con i contributi per le attività studentesche autogestite dell'Università di Pisa

Doppio Libretto per Studenti in Transizione

2017: Delibera del Senato Accademico 87/2017 con la quale l'Università di Pisa offre alle/agli studenti che stanno affrontando un percorso di transizione la possibilità di richiedere il rilascio di un nuovo libretto universitario che rispetti l'identità eletta. Si tratta della cosiddetta *carriera alias*, ovvero il dispositivo che tutela le persone che hanno la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, un nome diverso rispetto a quello anagrafico.

Il protocollo delineato prevede che la richiesta venga fatta direttamente in segreteria studenti, dove viene firmato un accordo di riservatezza che definisce tutte le clausole relative all'uso del nuovo documento. Nel giro di circa 10 giorni viene istituita la nuova carriera e rilasciato il nuovo libretto e la nuova tessera della mensa.

SOGGETTO PROPONENTE: Glauco (Associazione Universitaria LGBTQI*), associazione Sinistra per..., CUG

Patrocini e interventi

2019: Patrocinio del CUG e intervento all'apertura alla sesta edizione del meeting nazionale *Educare alle differenze* tenutosi a Pisa a Settembre 2019.

<http://www.educarealldifferenze.it/il-meeting-di-educare/educare-alle-differenze-6/>

SOGGETTO PROMOTORE: CUG

.....

2018: Concessione del patrocinio del CUG di Ateneo al Toscana Pride 2018.

SOGGETTO PROMOTORE: CUG

.....

2019: Partecipazione all'iniziativa *Formare e trasformare - le persone e i sapere LGBTIQ+ nel mondo universitario e scolastico*, tenutasi a Firenze.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 17,20 su fondi CUG

.....

Celebrazioni Pisa79

2019: Mozione di sostegno del CUG al documento politico del Toscana Pride 2019.

Il sostegno del CUG si riferisce in particolare alle parti relative all'*Educazione alle differenze* e all'*Autodeterminazione*, ritenendo che sia tra i compiti dell'università, nell'ambito della terza missione e anche in attuazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, quello di potenziare percorsi educativi di valorizzazione delle differenze, sia nel contesto universitario che in quello scolastico e del territorio, contribuendo alla necessaria opera di decostruzione di tutte le forme di discriminazione sessista e/o fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

SOGGETTO PROMOTORE: CUG

.....

2019: Mostra fotografica *Pisa79 - 30 anni dopo* allestita presso il centro congressi Le Benedettine dell'Università di Pisa. La mostra *Pisa79 - 30 anni dopo* è una mostra fotografico-documentaristica che ricostruisce il primo periodo del Movimento Omosessuale italiano: dal 1971 (nascita del movimento) al 1982 (l'assegnazione della prima sede pubblica ad una associazione gay, il Cassero di Bologna). In particolare, è esposta la documentazione della prima marcia gay italiana, svoltasi a Pisa il 24 novembre 1979, organizzata dal Collettivo pisano Orfeo.

La mostra è stata curata dal Comitato Pisa79, costituitosi nel 2009 in occasione del trentennale dalla marcia pisana, ed è oggi conservata dall'associazione Pinkriot Arcigay Pisa. Allestimento della mostra a cura di Simone Ricci (Pinkriot Arcigay Pisa).

SOGGETTO PROMOTORE: CUG e Pinkriot Arcigay Pisa



5.5. Attività del coordinamento dei CUG della città di Pisa

A Pisa è nato nel 2014 un Coordinamento dei CUG cittadini (attualmente presieduto dal CUG dell'Università di Pisa attraverso la sua Presidente) con l'obiettivo di fare sinergia sul territorio su temi di interesse comune per i CUG dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana (AOUP), del Comune di Pisa, della Provincia di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna, della Scuola Normale Superiore (SNS), e dell'Università.

Grazie a questo coordinamento, sono state messe a fattor comune esigenze congiunte per offrire al personale degli enti coinvolti, e in alcune occasioni a tutto al territorio, eventi, opportunità, e occasioni di riflessione su temi di interesse dei Comitato Unici di Garanzia.

Un coordinamento ristretto ai CUG di Ateneo, della Scuola Sant'Anna, e della Scuola Normale, ha invece talvolta operato per l'organizzazione di iniziative più specificatamente di interesse accademico.

L'esperienza del coordinamento risulta essere un *unicum* a livello nazionale, ed è anche per questa ragione che si dedica ad essa un'intera sezione nella quale sono elencate tutte le attività del coordinamento.

2018: Seminario di studio *Il lavoro agile nelle Pubbliche amministrazioni*, come formazione sulle nuove modalità del lavoro agile e al fine di poter avviare un'analisi di fattibilità e promuovere le nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (come previsto nel Piano di Azioni Positive di Ateneo del triennio 2018-2020).

Moderatrice: Francesca Torelli, Consigliera di Fiducia della Scuola Superiore Sant'Anna.

Interventi di Maurizio Del Conte (Presidente Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e Università Bocconi), Andrea Solimene (CEO di Seedble), Elena Miglia (Responsabile *Progetto Smart Working* del Comune di Torino), Monica Gussoni (Direttrice Risorse Umane dell'Università Ca' Foscari di Venezia). Seminario aperto alla cittadinanza.

SOGGETTO PROPONENTE: Coordinamento territoriale dei CUG della città di Pisa

BUDGET: Spesa suddivisa tra tutti i soggetti proponenti: UniPi ha speso € 100 su fondi CUG

2018: Convegno sul tema *L'utilità Sociale del Lavoro Pubblico nella Crisi dello Stato Nazionale*, tenutosi a Palazzo Boileau, Università di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: Coordinamento territoriale dei CUG della città di Pisa.

BUDGET: Spesa suddivisa tra tutti i soggetti proponenti: UniPi ha speso € 276,30 su fondi CUG

2018: Convegno sul tema *Riforma degli organismi di parità: un focus sulle università*, tenutosi nella Sala del Consiglio Provinciale di Pisa, con l'intervento della presidente della Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane Patrizia Tomio.

SOGGETTO PROPONENTE: Coordinamento territoriale dei CUG della città di Pisa

BUDGET: Spesa suddivisa tra tutti i soggetti proponenti: UniPi ha speso € 198,69 su fondi CUG

2018: Convegno sul tema *Il ritorno della razza: argini e antidoti dalla conoscenza*, tenutosi presso la Scuola Normale Superiore.

SOGGETTO PROPONENTE: Coordinamento territoriale dei CUG della città di Pisa e Centro Interdipartimentale di Scienze per la Pace di Ateneo

BUDGET: Spesa suddivisa tra tutti i soggetti proponenti: UniPi ha speso € 173,30 su fondi CUG

2019: Tavola Rotonda *I Comitati Unici di Garanzia: attori dell'equità, promotori dell'eguaglianza di genere*, moderata da Rita Biancheri (ex Presidente della Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, responsabile progetto TRIGGER).

Interventi di Elettra Stradella (Presidente del CUG Università di Pisa), Stefania Pastore (Presidente del CUG della SNS), Gaetana Morgante (Presidente del CUG Scuola Superiore Sant'Anna), Francesco Sardo (Presidente del CUG del Comune di Pisa), Giuseppe Pozzana (Presidente del CUG della Provincia di Pisa), e Carolina Martino (Presidente del CUG dell'AOUP).

SOGGETTO PROPONENTE: Coordinamento territoriale dei CUG della città di Pisa

Partecipazione al Consiglio cittadino per le pari opportunità

2018: Inserimento permanente di un(a) rappresentante del CUG di Ateneo nel Consiglio Cittadino per le pari opportunità (dal 2018 e fino ad ora questo ruolo è ricoperto dal Dr. Francesco Giorgelli).

Il Consiglio Cittadino per le Pari Opportunità è un organo consultivo del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale. È formato dall'Assessore/a con delega alle Pari Opportunità e da chi ne faccia richiesta tra le assessori, le elette nel Consiglio Comunale, le/i presidenti dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e dei Comitati Pari Opportunità di Enti privati. È formato inoltre dalle rappresentanti delle organizzazioni politiche, sindacali e dalle associazioni presenti e operanti sul territorio comunale e costituite da almeno due anni. Svolge in un'ottica di genere, funzioni consultive, propositive e conoscitive, riguardo le tematiche di competenza di tutti gli organi di governo della Città (Consiglio Comunale, Sindaco/a Giunta) In particolare esprime pareri sul bilancio, sul piano strutturale sul Regolamento urbanistico e in generale sui documenti di programmazione. [Estratto dal regolamento del Consiglio cittadino per le pari opportunità approvato dal Consiglio Comunale di Pisa].

Il Consiglio cittadino per le pari opportunità si è riunito dal 2018 quattro volte e ha istituito alcune commissioni di cui l'ultima a Febbraio 2020.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG



5.6. Coordinamenti nazionali

2017 e 2019: Il CUG di Ateneo aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. L'Università di Pisa è parte del comitato esecutivo della Conferenza nazionale attraverso una sua rappresentante.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 600 su fondi CUG

.....

Dal 2018: Partecipazione di una docente dell'Ateneo (Nadia Pisanti) come delegata alla Commissione CRUI (Conferenza dei Rettori della Università Italiane) sulle questioni di genere.

La Commissione è stata istituita nel 2018 con l'obiettivo di diffondere azioni e interventi volti a favorire la parità tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario. Attualmente coordinata dalla Prof.ssa Aurelia Sole (Rettrice dell'Università della Basilicata), la Commissione si riunisce circa 4-5 volte all'anno a Roma presso la sede della CRUI.

All'interno della commissione sono attivi gruppi di lavoro su Bilancio di Genere, Linguaggio di Genere, lotta alla violenza di genere, e parità di genere in area STEM.

SOGGETTO PROPONENTE: Ateneo

.....

2018-2019: Redazione delle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*. La CRUI, nel suo percorso a favore della tutela dell'eguaglianza tra donne e uomini nelle Università, ha assunto un impegno preciso per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei. A tal fine, ha dato mandato a un Gruppo di lavoro di esperte di elaborare le linee guida e la metodologia per realizzare il Bilancio di Genere delle Università e facilitare, così, una sua capillare diffusione tra gli Atenei italiani. Di questo Gruppo di Lavoro fa parte Nadia Pisanti, docente del Dipartimento di Informatica.

Le Linee Guida sono state presentate alla Conferenza dei Rettori presso la CRUI nel Settembre 2019, e al MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) alla presenza del Ministro, e del Direttore dell'ANVUR nel Novembre 2019.

<https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>

SOGGETTO PROPONENTE: CRUI

2019: Partecipazione di una docente dell'Ateneo (Nadia Pisanti membro del CUG) al Gruppo di Lavoro della Commissione di Genere CRUI sulle discipline STEM.

SOGGETTO PROPONENTE: Ateneo

5.7. Il genere nella didattica

Corsi di dottorato su Gender Issues

2018: Corso di dottorato *Gender Issues* rivolto a tutti i dottorandi e le dottorande dell'Ateneo nell'ambito dell'offerta formativa trasversale di *soft skills*. Docenti: Lucia Pallottino (Dipartimento di Ingegneria Informatica), Nadia Pisanti (Dipartimento di Informatica), Elettra Stradella (Dipartimento di Giurisprudenza).

2019: Corso di dottorato *Gender Issues* rivolto a tutti i dottorandi e le dottorande dell'Ateneo nell'ambito dell'offerta formativa trasversale di *soft skills*. Docenti: Silvia Cervia (Dipartimento di Scienze Politiche), Lucia Pallottino (Dipartimento di Ingegneria Informatica), Nadia Pisanti (Dipartimento di Informatica).

Premio InnovAzioni positive

2019: Nell'ambito del corso PhD+ (Il PhD+ dell'Università di Pisa promuove la creatività, l'innovazione e lo spirito imprenditoriale degli studenti premiando le migliori idee di impresa), sono stati banditi e attribuiti due contributi di studio "InnovAzioni Positive" dell'importo di € 1.000,00 ciascuno come contributo di studio erogato dal CUG dell'Università di Pisa per idee innovative, progettuali o anche di start up sui temi di proprio interesse, così come indicato nello Statuto dell'Organo e nel Piano di Azioni Positive, e in particolare per una delle seguenti aree tematiche:

- La promozione delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
- Le azioni dirette a favorire il benessere lavorativo: forme innovative di conciliazione, il monitoraggio e la rilevazione di bisogni nelle organizzazioni lavorative, e l'utilizzo di strumenti di lavoro agile; proposta sull'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro compresa l'istituzione e la progettazione di forme innovative di *smart working*.

Il premio InnovAzioni Positive è stato assegnato al progetto *Talent Acquisition Management*, ideando una piattaforma per il reclutamento di personale nelle grandi aziende e nelle multinazionali. Il sistema prevede un processo di selezione a fasi che mantiene l'anonimato del candidato fino al momento del colloquio permettendo così di individuare il profilo maggiormente compatibile con la specifica posizione senza incorrere in comportamenti discriminatori.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e Contamination Lab

BUDGET: € 2000 su fondi CUG

.....

Insegnamenti sul genere nei Corsi di Laurea

2017/2018 e 2018/2019: Insegnamento *Cultura di Genere e Società* tenuto da Silvia Cervia, nel Corso di Laurea in Scienze del Servizio Sociale.

SOGGETTO PROPONENTE:

2017/2018 e 2018/2019 e 2019/2020: Insegnamento *Genere e Medicina* tenuto da Rita Biancheri, nel Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia.

SOGGETTO PROPONENTE:

2017/2018 e 2018/2019 e 2019/2020: Insegnamento di *Storia di genere in età contemporanea* tenuto da Laura Savelli, nel Corso di Laurea Magistrale in Scienze per la Pace: trasformazione dei conflitti e cooperazione allo sviluppo.

SOGGETTO PROPONENTE:

2018/2019: Insegnamento *Cultura e Gestione dei Processi di Salute* tenuto da Rita Biancheri, nel Corso di Laurea in Sociologia e Management dei Servizi Sociali.

SOGGETTO PROPONENTE:

2018/2019 e 2019/2020: Seminario *Nuovi approcci metodologici alla diagnosi psichiatrica: aspetti correlati ad età e genere* tenuto da Claudia Carmassi, nel Corso di Laurea in Tecnica della riabilitazione psichiatrica.

SOGGETTO PROPONENTE:

2018/2019 e 2019/2020: Insegnamento *Storia di genere in età moderna* tenuto da Roberto Bizzocchi, nel Corso di Laurea in Storia e Civiltà.

SOGGETTO PROPONENTE:

2018/2019 e 2019/2020: Insegnamento *Diritto e genere* tenuto da Elettra Stradella, nel Corso di Laurea in Giurisprudenza.

2019/2020: Insegnamento *Cultura di Genere e Società* tenuto da Rita Biancheri, nel Corso di Laurea in Scienze del Servizio Sociale.

SOGGETTO PROPONENTE:

.....

2019/2020: *Sessuologia e psicologia di genere* tenuto da Silvia Villani nell'ambito dell'esame di *Scienze psicologiche e sessuologiche* nel Corso di Laurea in *Ostetricia*.

SOGGETTO PROPONENTE:

.....

2019/2020: Insegnamento *Studi Intersezionali di Genere* tenuto da Vinzia Fiorino, nel Corso di Laurea Magistrale in Storia e Civiltà.

SOGGETTO PROPONENTE:

.....

5.8. Il genere nella ricerca

Collana "Genere, soggettività, diritti" della Pisa University Press

2017: Convenzione tra Unipi e Pisa University Press (PUP) per l'avvio della collana: *Genere, soggettività, diritti* diretta dalla Presidente del CUG. La collana raccoglie scritti di ricerca, atti di convegni e seminari, organizzati dal CUG o da esso promossi o patrocinati, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti al tema della lotta alle discriminazioni, ai gender studies, o alle pari opportunità nel lavoro.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e Pisa University Press

.....

2018: Evento di presentazione della Collana *Genere, soggettività, diritti* della Pisa University Press. Interventi di Nicoletta De Francesco Prorettrice Vicaria di Ateneo, di Claudia Napolitano Amministratrice unica della Pisa University Press, e di Elettra Stradella Presidente del Comitato Unico di Garanzia e direttrice della Collana.

In occasione dell'evento è stata allestita una mostra di pittura dell'artista Elena Cardella presso la Gipsoteca di Arte antica.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 635 su fondi CUG

Pubblicazioni nella collana finanziate dal CUG

2018: volume *Punti d'incontro. Discipline giuridiche e umanistiche di fronte agli studi di genere*, a cura di Angela Guidotti nella Collana del CUG "Genere, soggettività, diritti" per Pisa University Press

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 2000 su fondi CUG

2018: volume, *Il benessere personale e organizzativo. Percorsi junghiani generativi e trasformativi*, a cura di Mario Mengheri nella collana del CUG "Genere, soggettività, diritti" per Pisa University Press

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1800 su fondi CUG

2018: volume *La donna moderna e i suoi diritti*, a cura di Elena Carpi e Ana Pano Alamàn, nella collana del CUG "Genere, soggettività e diritti".

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1800 su fondi CUG

2019: volume *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere* – Atti del convegno organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane e dal CUG dell'Università di Pisa (Le Benedettine Pisa, 17-18 gennaio 2019) a cura di Elettra Stradella pubblicato nella Collana CUG “Genere, soggettività e diritti”.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 2874,20 su fondi CUG

.....

Altri Volumi pubblicati nella Collana

Luigi Donolo, *Donne nell'ottocento. Rivendicazione e cultura femminile*, Pisa University Press, 2018.

Alice Fazzi, Daniele Filippetto, *Gender studies all'Università di Pisa. Censimento delle tesi di laurea e di dottorato attinenti al genere e alle relazioni di genere discusse negli ultimi dieci anni (2004- 2014)*, Pisa University Press, 2017.

Borsa di Studio per raccolta dati e studio indicatori

2019: Attribuzione di una borsa di ricerca nell'ambito del Progetto “*Salute, sicurezza sul lavoro e differenze di genere*” con particolare riguardo alla raccolta dati per il Bilancio di Genere (sotto la supervisione di Nadia Pisanti membro del CUG), e all'implementazione e sviluppo dello strumento Va.Ri. Di.Ge. (sotto la supervisione del prof. Rudy Foddis direttore SOD Medicina del Lavoro).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 12,000 su fondi CUG

.....

Il genere e le pari opportunità alla notte dei ricercatori

2017: Partecipazione del CUG a BRIGHT: la notte dei ricercatori sul tema *Questioni di genere e il ruolo del Comitato Unico di Garanzia*, con interventi della prof. Rita Biancheri sulla medicina di genere, e della prof. Elettra Stradella su ruolo e funzioni del CUG nell'Università per la promozione dell'eguaglianza di genere

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

Incentivi per la partecipazione a eventi scientifici su prospettive di genere

2017: Erogazione (in seguito a bando e relativa selezione) di 2 borse di studio per la partecipazione gratuita alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) intitolata *Migranti o in fuga? Attraversamenti, diritti, frontiere*. Attingendo a più prospettive disciplinari, dalla storia sociale a quella politica, dalla filosofia del diritto alla sociologia, la Scuola Estiva SIS 2017 si propone di coniugare la riflessione sui rifugiati con quella sui migranti, inserendo in questo dibattito la prospettiva di genere, nei percorsi migratori delle donne.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 796,00 su fondi CUG

2017: Erogazione (in seguito a bando e relativa selezione) di 2 borse di studio per la partecipazione gratuita alla Summer School sul diritto degli stranieri organizzato dall'Istituto di Diritto, politica e sviluppo (DIRPOLIS) della Scuola Superiore Sant'Anna, in collaborazione con l'Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1,500 su fondi CUG

2018: Erogazione (in seguito a bando e relativa selezione) di 2 borse di studio per la partecipazione gratuita alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 812 su fondi CUG

.....

Convegni, seminari, scuole estive su gender studies

2017: Convegno *Genere e Storia: nuove prospettive di ricerca*, VII congresso della Società italiana delle storiche, organizzato dall'allora presidente del CUG dr.ssa Laura Savelli.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 15,000 su fondi CUG

.....

2017: Mostra fotografica *Sidewalk Stories: Donne negli spazi pubblici del Cairo*. Fotografie di Sarah Seliman sulla condizione femminile in Egitto. In occasione dell'inaugurazione della stessa si è tenuta una conferenza con l'artista, con Maria Neubert curatrice della mostra, con Lucia Sorbera dell'Università di Sidney storica del femminismo egiziano, con Serena Tolino dell'Università di Amburgo studiosa di storia di genere nell'Islam, e con Laura Savelli dell'Università di Pisa e presidente del CUG.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1733,35 su fondi CUG

.....

2017: Convegno *Genere e scienza tra ricerca e innovazione* presso il Dipartimento di Filologia, Letteratura e Linguistica, con la partecipazione di Ineke Klinge (Chair di Horizon 2020 Advisory Group on Gender). Sessioni:

Dimensione di genere nella programmazione europea per la ricerca;

La dimensione di genere nelle teorie e nelle prassi della ricerca scientifica;

Il contributo dei progetti europei alle carriere femminili e all'innovazione scientifica.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

BUDGET: € 2,000 circa su fondi del progetto TRIGGER

.....

2017: Seminario *Trasformazioni della famiglia. Le nuove genitorialità nella società del rischio* di Jolanta Łodzińska (Università Cardinale Stefan Wyszyński di Varsavia), tenutosi al Dipartimento di Scienze Politiche.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

BUDGET: € 2,000 circa su fondi del progetto TRIGGER

2017: Seminario *Ricerca, innovazione e carriere accademiche femminili nei dipartimenti di ingegneria e medicina*, con relazioni di Rita Biancheri (Università di Pisa) sullo stato dell'arte del progetto TRIGGER e di Fosca Giannotti (ISTI-CNR Pisa) sul DataBase "Women in Science", tenutosi al Dipartimento di Scienze Politiche.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

BUDGET: € 2,000 circa su fondi del progetto TRIGGER

2017: Seminario *Ruoli di genere di cura nel welfare in trasformazione. Un confronto internazionale*.

di José Maria Pérez Monguió (Università di Cadice) tenutosi al Dipartimento di Scienze Politiche.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

BUDGET: € 2,000 circa su fondi del progetto TRIGGER

2017: Convegno *Costruire la salute pensando al genere. Il progetto TRIGGER: l'istituzione, le carriere, la ricerca*. Conferenza annuale del progetto TRIGGER.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

BUDGET: € 2,000 circa su fondi del progetto TRIGGER

2018: Partecipazione e interventi al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità sul tema *Dal gender mainstreaming all'approccio internazionale. Nuove sfide per gli organismi di parità Universitari*. La prima sessione: "Cosa

vuol dire Intersezionalità? Visioni Multiprospettiche sulle discriminazioni sociali” di Rita Biancheri (Università di Pisa) e di Elettra Stradella (CUG, Università di Pisa).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 128,99 su fondi CUG

.....

Progetto Europeo TRIGGER

2014-2017: Progetto Europeo *TRIGGER: TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research* coordinato da Rita Biancheri, finanziato nell’ambito del Settimo Programma Quadro della Comunità Europea per le attività di ricerca, sviluppo tecnologico e dimostrazione.

TRIGGER mira a promuovere interventi specifici per un impatto profondo, sistematico, duraturo, e diffuso a tutti i livelli nelle 5 istituzioni di ricerca partecipanti. Il progetto, coordinato e cofinanziato dal governo italiano, e assistito da un’istituzione specializzata in genere e scienza, coinvolge cinque università da altrettanti paesi europei (Repubblica Ceca, Francia, Italia, Regno Unito, e Spagna). Fondandosi su risultati di progetti precedenti, in ogni sede verranno realizzate azioni integrate in diversi ambiti della disuguaglianza di genere nella scienza:

1. Ambiente di lavoro; cultura informale e formale; regole tacite ed esplicite (aumento della consapevolezza, raccolta di dati *gender sensitive*, supporto alle fasi iniziali delle carriere scientifiche, promozione della conciliazione vita-lavoro, ecc.).
2. Contenuti e metodi della ricerca scientifica, riconoscimento della sua dimensione di genere e del suo impatto (aggiornamento dei curricula; *gendering* della progettazione della ricerca e dell’innovazione tecnologica, allocazione di fondi per la ricerca di/su genere, contrasto agli stereotipi su donne e scienza, ecc.).
3. Leadership scientifica a vari livelli (procedure di selezione e criteri per la valutazione del merito scientifico, introduzione agli obiettivi di parità nel *decision making*, valorizzazione della visibilità della ricerca delle donne, ecc.).

Ognuno dei cinque partner ha progettato e portato avanti un proprio piano ad hoc che includesse misure in ognuno dei tre ambiti, e il cui peso dipendeva dalle specifiche situazioni, caratteristiche, e bisogni.

TRIGGER è caratterizzato da integrazione, customizzazione, natura sistematica e concretezza, con l'organizzazione di dibattiti pubblici a livello europeo, e che generino conoscenza sulle tematiche in oggetto. Un valore aggiunto a livello strategico è costituito dal forte focus sulla ricerca sul genere, e a livello operativo dal reciproco apprendimento tra i partner e tra le diversi progetti europei della stessa call (*structural change*), dando luogo ad un modello integrato.

Progetto Europeo ELaN

2019-2022: Progetto *ELaN: European Law & Gender*, coordinato da Elettra Stradella, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ Jean Monnet Actions.

Il progetto affronta il tema del rapporto tra diritto e genere nella prospettiva dell'ordinamento europeo. Identifica principi, regolamenti e buone pratiche rilevanti; analizza il loro impatto su Unione Europea e Stati membri nella protezione dei diritti fondamentali, soffermandosi in particolare sulle questioni della rappresentanza politica, della famiglia, del welfare, dei mercati; discute le prospettive dell'integrazione dell'analisi di genere in tutte le fasi e livelli delle politiche e della regolamentazione, finalizzata all'eguaglianza e alla lotta alla discriminazione (COM (2001) 295 def.), 2001), alla luce degli obiettivi fissati dal Consiglio d'Europa nella sua strategia sull'eguaglianza di genere 2018-2023, e basata sul vasto *acquis* giuridico e politico in materia di parità di genere, nonché sui risultati della prima strategia sull'eguaglianza di genere del Consiglio d'Europa 2014-2017.

La ricerca in questo campo deriva da una significativa tradizione di studi di diritto e genere. Il progetto tenta però di offrire una prospettiva diversa, al tempo stesso globale, transdisciplinare e altamente innovativa. In effetti, poiché la politica di integrazione della dimensione di genere è stata adottata dall'Unione, vi è una crescente necessità di analizzare l'impatto del diritto europeo sulle relazioni di genere e, per altro verso, come le persistenti condizioni di discriminazione ostacolano lo

sviluppo del quadro esistente dei diritti e delle libertà. L'approccio del progetto è volto a promuovere la conoscenza delle istituzioni, delle e dei processi di integrazione della dimensione di genere all'interno dell'UE, contribuendo così alla comprensione critica circa le interazioni tra genere, sessualità, cultura e diritto.

L'analisi dei settori e delle politiche rilevanti spazia su molteplici discipline (diritto pubblico e costituzionale, diritto privato, diritto penale) e si avvale di diverse metodologie (diritto comparato, teoria giuridica, sociologia del diritto). L'obiettivo, in corso di implementazione, è promuovere il raggiungimento di insegnamenti innovativi, pratiche di formazione, raccomandazioni politiche, basate su una solida ricerca scientifica.

5.9. Contrasto alla segregazione verticale

Rappresentanza in Consiglio di Amministrazione

2017: Approvata una modifica di Statuto di Ateneo (entrato in vigore poi nel 2018) che, per le candidature al Consiglio di Amministrazione, prevede che *in mancanza di una rappresentanza di entrambi i generi nella rosa relativa ad una componente, i termini per la presentazione delle candidature vengono riaperti per una sola volta per quella componente*.

SOGGETTO PROPONENTE: Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione

Monitoraggio delle carriere scientifiche femminili

2019: L'Ateneo ha trasferito su proprie macchine il data base per il monitoraggio delle carriere scientifiche femminili che era uno dei risultati del progetto TRIGGER conclusosi nel 2017. Il trasferimento è ancora in fase di transizione e il piano è di renderlo uno strumento permanente per il monitoraggio in ateneo delle carriere femminili.

<http://wscdb.unipi.it/site/index.html>

SOGGETTO PROPONENTE: CUC

Linee guida per le pari opportunità di genere nei convegni

2019: Un gruppo di lavoro, incaricato dal CUG, composto da Elisa Giuliani, docente del dipartimento di Economia e Management, Nadia Pisanti, docente del dipartimento di Informatica e componente del CUG, e dalla dottoressa Adriana Ciurli, del dipartimento di Scienze agrarie e vicepresidente del CUG, ha redatto le *Linee guida per le pari opportunità di genere nei convegni* allo scopo di indicare prassi e buone pratiche per l'organizzazione di convegni ed eventi scientifici inclusivi e orientati all'equilibrio di genere. Il documento offre spunti basati su indicazioni provenienti da ricerche internazionali condotte sul tema.

Il documento ha lo scopo di contribuire al raggiungimento della parità di genere, il quinto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che l'Università di Pisa si è impegnata a perseguire.

Le Linee Guida sono state approvate dal CUG e, in seguito, dalla commissione ricerca degli organi di Ateneo, e sono riportate in Appendice A3.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e prof. Elisa Giuliani

2019: A partire dall'anno accademico 2019-2020, per quanto concerne i convegni che l'Ateneo contribuisce a finanziare, l'Ateneo ha fatto proprie le "Linee guida per le pari opportunità di genere nei convegni" che il CUG ha elaborato e approvato nel marzo del 2019: la persona che, per organizzare un convegno, richiede il contributo dell'Ateneo è, pertanto, tenuta al rispetto di tali linee guida che prevedono, tra le varie indicazioni, che il comitato organizzatore e il comitato scientifico prevedano un'adeguata partecipazione del genere eventualmente sottorappresentato nel settore; che la lista di interventi sia il più possibile equilibrata in termini di rappresentanza di genere; che sia affrontato il problema delle barriere strutturali alla partecipazione, principalmente le responsabilità familiari, ossia siano messi a disposizione servizi che favoriscano la conciliazione tra l'impegno convegnistico e l'attività di cura.

SOGGETTO PROPONENTE: Commissione Ricerca di Ateneo

Azioni rivolte all'*empowerment* individuale

Il progetto TRIGGER ha sostenuto una serie di azioni dedicate al sostegno e alla promozione delle carriere femminili fin dai primi passi del percorso accademico. In questa linea di intervento si collocano, specificamente, due iniziative: il corso di formazione annuale sul *leaky pipeline* e il programma di *mentoring*. Entrambi i programmi erano rivolti a giovani studiose, all'inizio della carriera accademica (assegniste/borsiste di ricerca, dottorande, neo-dottoresse di ricerca e ricercatrici a tempo determinato). Entrambi i percorsi, in modo tra loro sinergico, si proponevano di favorire un processo di sensibilizzazione e consapevolezza sugli ostacoli che caratterizzano le carriere femminili nel mondo accademico, sostenendo al contempo l'acquisizione di conoscenze e competenze in merito agli strumenti e alle strategie di contrasto possibili. I contenuti di entrambi i programmi sono stati elaborati dal Core Team di progetto, consegnati alla Commissione Europea con altrettanti *deliverables* da questa approvati.

Il corso sul *leaky pipeline* si è svolto, con cadenza annuale, seguendo l'articolazione degli incontri per un totale di 20 ore di didattica frontale ad eccezione dell'ultima edizione, proprio quella relativa al 2017, che è stata svolta in modo coordinato con l'azione dedicata alla formazione permanente sulla *gendered innovation*, destinata a favorire l'introduzione di un modulo formativo all'interno dei Corsi di dottorato dei Dipartimenti target e conclusasi con un accordo firmato.

L'edizione del 2017 ha visto 32 partecipanti.

Il programma di *mentoring* si è articolato in incontri e misure di più ampio respiro, allo scopo di consentire lo sviluppo di una dinamica relazionale costruttiva tra *mentor* e *mentee*. In linea con la tradizione internazionale il reclutamento dei *mentors* è stato esteso a uomini e donne e ha consentito di lavorare con docenti e professori di entrambi i generi.

L'edizione del 2016-2017 ha visto la partecipazione di 5 mentors e 10 mentees.

SOGGETTO PROPONENTE: Progetto TRIGGER

5.10. Contrasto alla segregazione orizzontale

Incentivi alla partecipazione femminile a scuole estive di discipline STEM

2018: Erogazione (in seguito a bando e relativa selezione) di 6 borse di studio per la partecipazione di studentesse e dottorande alla scuola estiva del Gruppo Nazionale di Bioingegneria.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 2.994,60 su fondi CUG

2018: Erogazione (in seguito a bando e relativa selezione) di 3 borse di studio per la partecipazione di studentesse e dottorande alla scuola estiva in Medical Chemistry.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1.627,50 su fondi CUG

Orientamento su discipline STEM per studentesse

2018: Convegno *L'ICT non è roba da donne? Inclusione, opportunità e casi di successo nella digital revolution*. Evento di orientamento presso la Scuola di Ingegneria che, alla presenza di studentesse delle scuole superiori del territorio, affronterà il problema del ruolo delle donne nella digital revolution tramite il racconto, da parte di scienziate, delle loro ricerche e del loro lavoro.

Il CUG ha patrocinato l'evento, ha fornito un contributo, e ha contribuito portando le proprie riflessioni attraverso Nadia Pisanti che ha partecipato in rappresentanza del CUG.

SOGGETTO PROPONENTE: Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione e Scuola di Ingegneria

BUDGET: € 1000 su fondi CUG e € 1000 su fondi del Dipartimento di Ingegneria Informatica

Gruppo di Lavoro CRUI su discipline STEM

2019: Partecipazione di una docente dell'Ateneo (Nadia Pisanti membro del CUG) al Gruppo di Lavoro della Commissione di Genere CRUI sulle discipline STEM.

SOGGETTO PROPONENTE: Ateneo

.....

2019: Partecipazione di una docente dell'Ateneo e membro del CUG (Nadia Pisanti, Dipartimento di Informatica) al meeting del gruppo CRUI sulle discipline STEM nell'ambito del convegno *Implementing Gender Equality Plans (GEP)* presso il Politecnico di Torino.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 260,10 su fondi CUG

.....

5.11. Promozione culturale

Corsi di formazione e Laboratori

2018: Percorso laboratoriale *Seminari a Merenda* rivolto a bambine e bambini dai 6 agli 11 anni e svolto presso l'Aula Savi dell'Orto Botanico dell'Università di Pisa.

Quattro incontri a tema su *Gli Stereotipi di Genere* (9/6), *Il tempo* (23/6), *Il Conflitto: l'Ascolto* (22/9), *Il Conflitto: le emozioni* (29/9).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 1,400 su fondi CUG

.....

2017: Corso di formazione *Il Pensiero della differenza. Corso Base*, tenuto da LABODIF (dott.ssa Gianna Mazzini e dott.ssa Giovanna Galletti) e rivolto alle appartenenti alla comunità universitaria (studentesse, assegniste, specializzande, dottorande, amministrative, tecniche, ricercatrici e professoresse) dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG**BUDGET:** € 6,832 su fondi CUG

2018: Corso di formazione *Il pensiero della differenza. La differenza nella ricerca*, tenuto da LABODIF (dott.ssa Gianna Mazzini e dott.ssa Giovanna Galletti) e rivolto alle appartenenti alla comunità universitaria (studentesse, assegniste, specializzande, dottorande, amministrative, tecniche, ricercatrici e professoresse) dell'Ateneo.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG**BUDGET:** € 6,832 su fondi CUG

2019: *Femminismi - Laboratorio sulla storia di idee, pratiche, movimenti*, presso il Giardino della biblioteca di Storia e Filosofia.

Il Laboratorio ha l'obiettivo di creare consapevolezza sui movimenti che da più di un secolo lottano e al tempo stesso producono pensiero contro i meccanismi di discriminazione presenti in ogni angolo della società, università compresa.

Il programma ha previsto: un workshop teorico-pratico sulla forza femminile, una mostra fotografica di Tano D'Amico sugli ultimi decenni delle lotte femministe (in Gipsoteca dal 29 ottobre al 17 novembre 2019), e quattro incontri per dialogare con studiose e attiviste dei femminismi, dalle origini fino all'attuale critica transfemminista e queer.

Il laboratorio ha incluso un servizio di animazione per bambini.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e gruppo spontaneo autorganizzato "Femminismi" trasversale alle componenti dell'Ateneo

BUDGET: € 5716,51 su fondi CUG

Convegni e Seminari

2017: Convegno Pari dignità e sviluppo della persona – rileggere oggi l'art.3 della Costituzione. Interventi di Aviana Bulgarelli, Sabino Cassese, Mario Dogliani, Laura Leonardi, Anna Loretoni, Laura Savelli, Francesco Spano, Patrizia Tomio.

Soggetti Proponenti: Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola S.Anna, della Scuola Normale Superiore, del Comune di Pisa, della Provincia di Pisa, dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana. Con il patrocinio della Regione Toscana.

BUDGET: Spesa suddivisa tra tutti i soggetti proponenti: UniPi ha speso € 262,30 su fondi CUG

2018: Partecipazione di un membro del CUG al convegno *I Bilanci di Genere nel Sistema Universitario*, presso il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

2019: Evento *RICONCILIAZIONE. Rwanda: il Paese delle donne* con la proiezione del film documentario della regista Sabrina Varani e a seguire tavola rotonda con Nicoletta De Francesco, (Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione), Enza Pellecchia (Direttrice del CISP), Yvonne Tangheroni Ingabire (Caritas Internationalis), Sabrina Varani (Regista e documentarista), Francesca Capone (Scuola Superiore Sant'Anna).

Con la partecipazione delle classi dell'Istituto Santoni di Pisa.

SOGGETTO PROPONENTE: CUG e CISP (Centro Interdipartimentale di Scienze per la Pace)

BUDGET: € 155,86 su fondi CUG

2019: Partecipazione al Tavolo Regionale di coordinamento per le politiche di genere *Il comitato unico di garanzia nella pubblica amministrazione* tenutosi a

Firenze (8 Maggio) e Livorno (20 Maggio).

SOGGETTO PROPONENTE: CUG

BUDGET: € 38,70 su fondi CUG

5.12. Pubblicazioni scientifiche

Si riportano di seguito le principali pubblicazioni realizzate da studiose e studiosi afferenti all'Università di Pisa negli anni 2017-2018-2019 nell'ambito degli studi di genere.

È significativo rilevare come l'attenzione alla prospettiva di genere abbia caratterizzato numerosi settori e aree di ricerca, e in alcuni casi (ben evidenti in diversi prodotti tra i quali quelli della collana del Comitato Unico di Garanzia "Genere, soggettività, diritti" della Pisa University Press) si sia concretizzata anche in un approccio interdisciplinare.

Se ne riporta sotto la lista raggruppata per ambiti di ricerca.

Bilancio di Genere

A.Liccardo, S.Borelli, C.Canali, M.D'Onghia, M.Damiani, C.Di Letizia, M.Gianecchini, C.Oppi, N.Pisanti, A.Rosselli, B.Siboni, P.Tomio, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, 2019.

Medicina di Genere

Adams J.M., Bogdanovski D.A., Difazio L.T., Bilaniuk J.W., Siegel B.K., Antonioli L., Pilip S.A., Nemeth Z.H., *The Impact of Gender on Complications and Outcomes of Pelvic Fracture*, in *The American surgeon*, 83(4), e106-e109, 2017.

Mariani G., Kasznia-Brown J., Paez D., Mikhail M.N., H Salama D., Bhatla N., Erba P.A., Kashyap R., *Improving women's health in low-income and middle-in-*

come countries. *Part II: The needs of diagnostic imaging*, Nucl Med Commun. 38(12):1024-1028, 2017.

Dell'Osso L., Gesi C., Massimetti E., Cremone I.M., Barbuti M., Maccariello G., Moroni I., Barlati S., Castellini G., Luciano M., Bossini L., Rocchetti M., Signorelli M., Aguglia E., Fagiolini A., Politi P., Ricca V., Vita A., Carmassi C., Man M., *Adult Autism Subthreshold Spectrum (AdAS Spectrum): Validation of questionnaire investigative subthreshold autism spectrum*, Comprehensive Psychiatry, 73: 61-83, 2017.

Ramírez Sepúlveda J.I., Kvarnström M., Brauner S., Baldini C., Wahren-Herlenius M., *Difference in clinical presentation between women and men in incident primary Sjögren's syndrome*, Biol Sex Differ. 8:16, 2017.

Scapellato M.L., Basso A., Bonfiglioli R., Foddìs R., Larese Filon F., Simonini S., Spatari G., Tomao P., *Verso MG. Health and work in a gender perspective*, G Ital Med Lav Ergon. 39 (3), 203-210, 2017.

Foddìs R., Ficini G., Cristaudo A., Pistelli A., Carducci A., Caponi E., Biancheri R., Ninci A., Breschi C., Cristaudo A., Basso A., Bonfiglioli R., Larese Filon F., Simonini S., Spatari G., Tomao P., Verso M.G., Scapellato M.L., *Gender-sensitive risk assessment and health medical surveillance: some operative tools*, G Ital Med Lav Ergon. 39 (3), 214-217, 2017.

Giuliano M., Kasznia-Brown J., Paez D., Mikhail M.N., Salama D., Bhatla N., Erba P., Kashyap R., *Improving women's health in low-income and middle-income countries. Part I: challenges and priorities*, Nucl Med Commun. 38(12): 1019–1023, 2017.

Faconti L., Bruno R.M., Buralli S., Barzacchi M., Dal Canto E., Ghiadoni L., Taddei S., *Arterial-ventricular coupling and parameters of vascular stiffness in hypertensive patients: role of gender*, JRSN Cardiovasc Dis, 6:2048004017692277, 2017.

Cavedo E., Chiesa P.A., Houot M., Ferretti M.T., Grothe M.J., Teipel S.J., Lista S., Habert M.O., Potier M.C., Dubois B., Hampel H.; INSIGHT-preAD Study Group; Alzheimer Precision Medicine Initiative (APMI), *Sex differences in functional and molecular neuroimaging biomarkers of Alzheimer's disease in cognitive-*

ly normal older adults with subjective memory complaints, *Alzheimers Dement.* 14(9):1204-1215, 2018.

Aimo A., Vergaro G., Barison A., Maffei S., Borrelli C., Morrone D., Cameli M., Palazzuoli A., Ambrosio G., Coiro S., Savino K., Cerbai E., Marcucci R., Pedrinelli R., Padeletti L., Passino C., Emdin M., *Sex-related differences in chronic heart failure*, *Int J Cardiol.* 255:145-255:151, 2018.

Madonna R., Balistreri C.R., De Rosa S., Muscoli S., Selvaggio S., Selvaggio G., Ferdinandy P., De Caterina R., *Impact of Sex Differences and Diabetes on Coronary Atherosclerosis and Ischemic Heart Disease*, *J Clin Med.* 16; 8(1), 2019.

Bruno R.M., Taddei S., *Stress lavoro-correlato e salute cardiovascolare: differenze di genere e cambiamenti sociali*, in Biancheri R. (a cura di), 55-67, 2017.

Biancheri R., *Note di Sociologia della salute. Manuale per le professioni sanitarie*, ETS Pisa, 2018.

Cocci A., Rosi F., Frediani D., Rizzo M., Cito G., Trombetta C., Vedovo F., Grisanti Caroassai S., Delle Rose A., Matteucci V., Buccianti P., Ceccarelli C., Carini M., Minervini A., Morelli G., *Male-to-Female (MtoF) gender affirming surgery: Modified surgical approach for the glans reconfiguration in the neoclitoris (M-shape neoclitorolabioplasty)*, *Arch Ital Urol Androl.* 91(2), 2019.

Fisher A.D., Ristori J., Morelli G., Maggi M., *The molecular mechanisms of sexual orientation and gender identity*, *Mol Cell Endocrinol.* 467:3-467:13, 2018.

Genere e carriera

Agues M., Sylos-Labini M., Zinovyeva N., *Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter?*, *American Economic Review* 107(4), 1207-1238, 2017.

Biancheri R., Spatari G., *La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino. Il gap di genere tra ostacoli nel mondo del lavoro e stereotipi culturali*, ETS Pisa, 2018.

Biancheri R., Tomio P., (a cura di), *Lavoro e carriere nell'università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*, ETS Pisa, 2018.

Biancheri R., Cervia S., *Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work-life interface*, European Educational Research Journal, 16 (2-3): 215-229, 2017.

Biancheri R., Cervia S., *Il case study come metodologia per l'analisi del leaky pipeline nelle carriere accademiche*, in Poggio B., Murgia A. (a cura di), *Saperi di genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, 426-443, 2017.

Eguaglianza tra uomini e donne e diritti fondamentali

Azzena L., *L'eguaglianza "diversa". Quella tra i sessi come eguaglianza costituzionalmente qualificata: l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive*, in B. Pezzini – A. Lorenzetti, *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza. Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*, Giappichelli, Torino, 2019.

Lo Calzo A., *Il diritto all'assistenza e alla cura nella prospettiva costituzionale tra eguaglianza e diversità*, Osservatorio AIC, 211-234, 2018.

Pepicelli R., *Rethinking Gender in Arab Nationalism: Women and the Politics of Modernity in the Making of Nation-States. Cases from Egypt, Tunisia and Algeria*, in *Oriente moderno*, 97(1):201-219, 2017.

Pepicelli R., *Decolonizzare il femminismo: i movimenti delle donne in Nord Africa*, in (a cura di), Corrao F.M., Violante L., *L'Islam non è terrorismo*, Il Mulino, 2018.

Stradella E., *Differenza, genere, pari opportunità e costituzionalismo: possibili intrecci. Brevi note*, in B. Pezzini – A. Lorenzetti, *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza. Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*, Giappichelli, Torino, 2019.

Vantin S., *Le ragioni del diritto antidiscriminatorio tra eguaglianza e libertà personale*, LPF Working Papers, Centro Einaudi, Torino, 2018.

Violenza di genere

Bonini V., *Il sistema di protezione della vittima e i suoi riflessi sulla libertà personale*, Cedam, Padova, 2018.

Catelani E., *Legislazione regionale sulla violenza di genere: interventi e modalità di disciplina*, in *Osservatorio sulle fonti*, n.1, 2018.

Orientamento sessuale e identità di genere

Azzarri F., *Unioni civili e convivenze (diritto civile)*, in *Enciclopedia del diritto (Annali)*, 2017.

Dell'Aversano C., *C'è speranza per l'ideologia del gender*, Areté International Journal of Philosophy, Human & Social Sciences, Vol 3, 2018.

Sperti A., *Constitutional Courts, Gay Rights and Sexual Orientation Equality*, Hart Publishing, 2019

Sperti A., *Libertà religiosa e divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale: alcune riflessioni a partire dalle pronunce sull'obiezione del pasticcere*, in *Genius*, n. 1, 2019.

Genere e società

Biancheri R., *La qualità della vita in una società in trasformazione. Vita urbana, salute, partecipazione*, Carrocci Editore, 2017.

Biancheri R., *Saperi di Genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, in, Atti del IV convegno biennale del Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento, dal titolo

Saperi di genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali, 2017.

Busso L., Vignozzi G., *Gender Stereotypes in Film Language: A Corpus-Assisted Analysis*, in, *Proceedings of the Fourth Italian Conference on Computational Linguistics*. Convegno CLiC-it, 2017.

Cervia S., *Genere e Scienza come costruzione sociale. Il ruolo delle istituzioni nello sviluppo della ricerca*, Franco Angeli Milano, 2018.

Pecori F., *L'approccio di genere al linguaggio amministrativo*, ETS Pisa, 2017.

Vantin S., *L'eguaglianza di genere tra mutamenti sociali e nuove tecnologie. Percorsi di diritto antidiscriminatorio*, in *Quaderni de L'Altro Diritto*, 2018.

Volumi pubblicati nella Collana "Genere, soggettività, diritti" della Pisa University Press

Mario Mengheri, *Il benessere personale e organizzativo. Percorsi junghiani generativi e trasformativi*, Pisa University Press, 2018.

Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a cura di Elettra Stradella, Pisa University Press, 2019.

La donna moderna e i suoi diritti. Carmen de Burgos (1867 - 1932) a cura di Ana Pano Alamàn, Elena Carpi, Pisa University Press, 2018.

Punti d'incontro. Discipline giuridiche e umanistiche di fronte agli studi di genere a cura di Angela Guidotti, Pisa University Press, 2018.

Luigi Donolo, *Donne nell'ottocento. Rivendicazione e cultura femminile*, Pisa University Press, 2018.

Alice Fazzi, Daniele Filipetto, *Gender studies all'Università di Pisa. Censimento delle tesi di laurea e di dottorato attinenti al genere e alle relazioni di genere discusse negli ultimi dieci anni (2004- 2014)*, Pisa University Press, 2017.



AZIONI



Azioni

Trattandosi del primo Bilancio di Genere dopo molti anni, e poiché il precedente risaliva al 2013, l'analisi di contesto, ovvero la fotografia quantitativa e qualitativa in chiave di genere dell'Ateneo, essenziale punto di partenza per il ciclo del bilancio di genere, è stata fatta su un intero triennio: quello che va dal 2017 al 2019.

Da questo, e dalla tempistica che vede questo Bilancio di Genere chiudersi a ridosso dell'avvio del successivo (relativo all'anno 2020), ne consegue che l'analisi di contesto risulti il principale contributo di questo primo vero bilancio di genere di Ateneo. Tuttavia, in occasione di una prima analisi dei dati che sono emersi dall'analisi di contesto che il gruppo di lavoro ha esposto a tutti i membri del CUG e al Rettore, sono state messe a fuoco alcune possibili azioni negli ambiti della componente studentesca, del personale tecnico e amministrativo, e della governance di Ateneo. La loro illustrazione è l'oggetto delle prossime sezioni.

Purtroppo, non sono ancora emerse azioni di Ateneo che riguardino la componente dei docenti, sebbene le carriere femminili in generale, e quelle nelle discipline STEM in particolare, siano il dato forse più rilevante in quanto la specificità dell'Università di Pisa vede amplificate le criticità del dato nazionale, delineando un complesso intreccio di segregazione sia verticale che orizzontale.



1. Azioni per la componente studentesca

L'analisi di contesto della componente studentesca (Sez. V.1) evidenzia un quadro nel quale le studentesse sono in generale in lieve superiorità numerica (55%F-45%M); il dato generale deriva da una sostanziale parità nelle lauree triennali (49%F-51%M) e nelle magistrali (48%F-52%M) e da una netta maggioranza femminile nelle lauree a ciclo unico (64%F-36%M) che UniPi sono offerte in specifiche discipline (Sez. V.1.1). In questo quadro, aggregando i dati che emergono nei vari ambiti (composizione di genere in relazione ad altri aspetti quali la performance negli studi o situazione lavorativa post-laurea) si mettono a fuoco due fenomeni critici: la segregazione orizzontale, e il *gender pay gap*.

La distribuzione di genere nelle varie aree di studio (Sez. V.1.2) rivela che vi sono molti Corsi di Studio segregati (ovvero dove emerge un numero uguale o superiore al 60% di iscritti/e di un determinato genere): un fenomeno che difficilmente può giovare al benessere e alle performance, e che è noto come *segregazione orizzontale*.

L'analisi delle performance negli studi

mostra una superiorità delle studentesse sia in termini di voti (Sez. V.1.6) che in termini di tempi di laurea (Sez. V.1.7), e queste ultime sono anche più propense dei colleghi ad accogliere le opportunità di mobilità internazionale (Sez. V.1.5). Nonostante ciò, dopo la laurea a UniPi la retribuzione netta dei laureati (Sez. V.1.10) è mediamente superiore a quella delle laureate già ad un solo anno dalla laurea, e ancora di più a cinque anni dal compimento degli studi a UniPi. Questo fenomeno è noto come *gender pay gap*.

Infine, a fronte di una maggioranza numerica in partenza, e delle migliori performance negli studi, a UniPi si registra (Sez. V.1.11) una minoranza di donne che accedono ai corsi di dottorato: una perdita di talenti per il nostro Ateneo. Si tratta del primo passo dell'eventuale carriera scientifica di chi consegue la laurea, e già si evidenzia una perdita nel flusso delle carriere femminili: questo fenomeno porta il nome di *leaky pipe*, il tubo che perde, come metafora della perdita del tubo delle carriere femminili che si osserva ad ogni giuntura di passaggio di livello.

Entrambi i fenomeni sopra (segregazione orizzontale, e *gender pay gap*) sono purtroppo diffusi e dunque presenti anche all'esterno di UniPi. Un'analisi più approfondita, che include un confronto col dato nazionale, mostra inoltre che nessuno dei due fenomeni è specificamente marcato nel nostro Ateneo. Essendo tuttavia evidente la loro connotazione negativa, e non avendo registrate altre criticità specifiche del nostro Ateneo per la componente studentesca, sono stati isolati i dati di questi due aspetti come indicatori degni di monitoraggio, e sono state delineate altrettante possibili azioni.

Per la segregazione orizzontale, una possibile azione è l'incentivazione di attività di orientamento, nei Dipartimenti, specificamente mirate al genere sottorappresentato.

Siamo in grado di registrare il *gender pay gap* in quanto lo consentono i dati raccolti da Almalaurea, ma esso è solo uno dei fenomeni discriminatori cui sono sottoposte le donne nel mondo del lavoro, in particolare nel privato. Per operare una prevenzione, una possibile azione è quella di correlare le attività di orientamento in uscita con una campagna informativa sui diritti delle donne nei rapporti di lavoro.



2. Azioni per il personale tecnico amministrativo

L'analisi di contesto del personale tecnico e amministrativo (PTA) rivela (Sez. V.3) un fenomeno di *segregazione verticale* a sfavore delle donne (ovvero una scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali). Infatti, se nel PTA le donne nel 2018 sono in generale il 61% contro il 39% degli uomini, nelle posizioni apicali della carriera amministrativa, ovvero dai dirigenti di seconda fascia in su, la situazione è più che ribaltata: la percentuale di donne scende al 29% e gli uomini diventano il 71% (Sez. V.3.2). Peraltro, il raffronto con gli stessi dati andando indietro di due anni mostra che il fenomeno a UniPi è in peggioramento; inoltre, il raffronto col dato nazionale mostra che il fenomeno è specificamente marcato a UniPi, essendo che a livello italiano le donne nel PTA sono la maggioranza (59%F e 41% M) grosso modo tanto quanto a Pisa, ma la loro percentuale tra il/le dirigenti a livello nazionale scende "solo" fino al 40%. A fronte di questi dati, sorge spontaneo il dubbio che la causa di tale segregazione verticale possa essere che gli uomini nel PTA, sebbene in minoranza numerica, ab-

biano in generale più titoli, ma quanto mostriamo sotto evidenzia che è vero piuttosto il contrario.

L'altro fenomeno che emerge dall'analisi di contesto del PTA riguarda infatti proprio i dati che analizzano, per ogni genere, la distribuzione dei titoli di studio posseduto al momento della presa di servizio (Sez. V.3.5). Tra il personale tecnico e amministrativo di UniPi, il 5,88% degli uomini possiede un titolo di studio post-laurea, e il 35,29% la laurea. Tra le donne del PTA, quelle col titolo di studio post-laurea sono il 10,14%, e quelle con la laurea il 40,87%. Si configura un fenomeno di sotto-inquadramento marcatamente femminile a UniPi. L'approfondimento con il raffronto al dato nazionale lo conferma: la distribuzione dei titoli di studio del PTA maschile di UniPi è sostanzialmente in linea con quella nazionale per quel che concerne la percentuale di coloro che possiedono un titolo post-laurea (5,38%), mentre per le donne nel PTA a livello nazionale la percentuale di coloro che possiedono un titolo post-laurea è solo del 6,17%, ovvero all'incirca la metà del dato di UniPi.

Si noti che i due fenomeni sopra descritti, ovvero la segregazione verticale a sfavore delle donne e il sotto-inquadramento femminile nel PTA sono strettamente correlati, avendo come fattore comune un'evidente zavorra nello sviluppo delle carriere femminili.

Una possibile azione per mitigare questo fenomeno potrebbe essere quella di assicurare che, nella determinazione dei livelli di valutazione del PTA non si penalizzi chi ha avuto documentati obblighi di cura familiare, quali ad esempio congedi obbligatori di maternità. In particolare, tra

i parametri utilizzati per la valutazione della performance del personale tecnico e amministrativo c'è la voce *comportamenti organizzativi* avente un peso del 30%; al suo interno sono previsti quattro livelli di valutazione, e uno riguarda (i) per le categorie B, C, e D senza incarico di responsabilità, la *continuità nell'apporto lavorativo*, e (ii) per le categorie D ed EP con incarico di responsabilità, la *affidabilità: rispetto delle scadenze e degli impegni presi, continuità e qualità dell'apporto lavorativo*. L'Azione ipotizzata dovrebbe inserirsi tra i criteri per queste ultime voci.

3. Azioni per gli incarichi di governo

L'analisi di contesto della composizione di genere negli incarichi di governo del nostro Ateneo evidenzia una generalizzata sotto-rappresentazione femminile nella governance di Ateneo, sia a livello centrale che nelle strutture periferiche (Sez. V.4). Fatta eccezione per il Comitato Unico di Garanzia (i cui membri sono in parte nominati dai sindacati, e in parte dal Rettore a seguito di candidature), tutte le figure di governo nonché i

membri degli organi di governo (siano essi elettivi o di nomina) sono a maggioranza maschile quando non esclusivamente maschili.

Questo fenomeno è in parte anche conseguenza della segregazione verticale a scapito della componente femminile rilevato nelle carriere dei docenti, in quanto alcune delle cariche di governo hanno un requisito normativo che impone l'inquadra-

mento in prima fascia (per esempio i direttori di dipartimento), e inoltre per talune cariche c'è una sensata e consolidata prassi di assegnare incarichi di governo a professori, tanto più che dal momento che adesso la figura del ricercatore universitario a tempo determinato è ad esaurimento. È evidente, dunque, che la scarsa presenza femminile nei ruoli apicali della carriera scientifica, ha ripercussione sullo stesso fenomeno nella governance di Ateneo. Questa osservazione non deve comunque distogliere l'attenzione dalla problematica della sotto-rappresentazione femminile nella componente governance per se, in quanto questa, oltre che conseguenza, è probabilmente anche causa della scarsità numerica di professoressse ordinarie: una governance con poche o nessuna di una certa categoria, ha più alte probabilità di prestare meno attenzione alle problematiche della categoria stessa e alla valorizzazione delle differenze.

Ricordiamo che per il Consiglio di Amministrazione, l'Ateneo nel 2017 ha approvato una modifica di Statuto di Ateneo che prevede, per le candidature dei membri la cui carica è elettiva, che in mancanza di una rappresentanza di entrambi i generi nella rosa relativa ad una componente, i termini

per la presentazione delle candidature vengano riaperti (per una sola volta) per quella componente. Una possibile azione per rendere più bilanciati gli organi di organi di Ateneo potrebbe essere quella di estendere tale norma alle candidature per il Senato Accademico, sia per le componenti di PTA e studentesca che per quella dei docenti, dove le candidature sono organizzate in settori: il requisito per evitare la riapertura dei termini per le candidature in quel caso diventerebbe la presenza di entrambi i generi in ogni settore.



IV

CONCLUSIONI



Conclusioni

A partire da quest'anno, l'Università di Pisa ha dato inizio alla redazione di un vero e proprio Bilancio di Genere annuale, sviluppato secondo le linee guida CRUI alla cui elaborazione, del 2019, ha contribuito la professoressa Nadia Pisanti, che ha successivamente coordinato il Gruppo di Lavoro per la redazione del presente Bilancio di Genere, messo a punto nella seconda metà del 2020.

Trattandosi del primo Bilancio di Genere dopo molti anni, e poiché il precedente risaliva al 2013, l'analisi di contesto, ovvero la *fotografia* in chiave di genere dell'Ateneo, essenziale punto di partenza per il ciclo del bilancio di genere, è stata fatta su un intero triennio: quello che va dal 2017 al 2019.

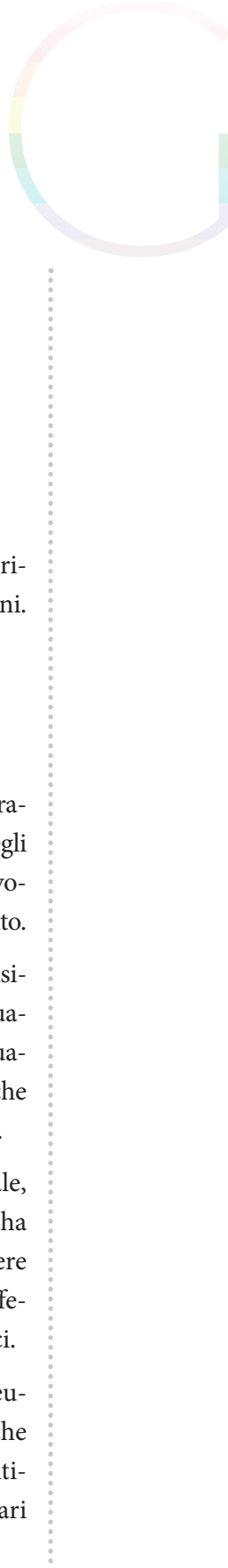
Ne esce un quadro che offre molti spunti di riflessione, con ambiti che sono certamente da migliorare, altri da monitorare, e altri ancora da approfondire con ulteriori analisi. Tra i primi ve ne sono di critici in linea col contesto nazionale, ma emergono anche criticità specifiche del nostro Ateneo. L'analisi di contesto del bilancio di genere è certamente uno strumento potenzialmente molto utile alla governance dell'Ateneo che volesse affrontare queste criticità.

In seno al gruppo di lavoro è maturata la necessità di assestamento del BdG su un ciclo biennale o triennale che porti a regime, anche nel nostro Ateneo, il *Ciclo del Bilancio di Genere*, ovvero l'ancoraggio del Bilancio di Genere agli altri documenti di pianificazione e di rendicontazione dell'Ateneo. Sarà dunque prima di tutto necessario far capire alla comunità accademica la necessità, oltre che l'urgenza, di porre la centralità della questione di genere per migliorare le performance del nostro Ateneo, e dunque perché serve che il Bilancio di Genere vada a fare parte integrante dei documenti di programmazione e rendicontazione di

Unipi. Tra questi, restando in tema di genere, c'è il Piano di Azioni Positive (PAP) nel quale, con cadenza triennale, vengono raccolte, opportunamente sviluppate e argomentate, azioni da intraprendere allo scopo di perseguire alcuni obiettivi a vario titolo connessi alle pari opportunità. Il CUG di Ateneo, che è l'organo preposto alla redazione del PAP, verrà rinnovato nel corso del 2021, e la nuova composizione avrà tra i suoi primi compiti proprio la redazione del prossimo PAP, essendo l'ultimo relativo agli anni 2018-2020. Il Piano di Azioni Positive, come il Bilancio di Genere, deve essere anch'esso quanto più possibile integrato con gli altri documenti di programmazione e di rendicontazione di UniPi. Allo scopo di dare un contributo in questa direzione, nel progetto del ciclo pluriennale del BdG, il prossimo Bilancio di Genere, che verrà redatto nel 2021, dovrà offrire un monitoraggio delle azioni proposte nel PAP 2018-2020.

Un altro elemento da portare a regime riguarda la tempistica. In questo ambito, un passaggio chiave riguarderà l'attuazione della Direttiva n.2/2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, che prevede una serie di adempimenti amministrativi, tra i quali la presentazione al Comitato Unico di Garanzia entro il 1° marzo di ogni anno, di un insieme di informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità in Ateneo. Il modo in cui UniPi intenderà adempiere alla Direttiva n. 2/2019 sarà importante anche per determinare i futuri sviluppi del Bilancio di Genere.





APPENDICE A1. Il Piano di Azioni Positive

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020

Nota: nel presente documento il genere femminile è utilizzato in senso neutro, a comprendere sia la declinazione maschile sia quella femminile dei relativi termini.

PREMESSE NORMATIVE

L'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive (PAP) volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento.

Le azioni positive, nel senso utilizzato dalla disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, c. 1, Costituzione), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Costituzione), mirino a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini.

Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, c. 2, della Costituzione. Il diritto dell'Unione Europea ha aperto la strada ad una più forte considerazione della necessità di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro, e relative ai lavoratori e alle lavoratrici.

Il riferimento va in particolare alla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE, ove si sottolinea l'importanza dello stimolo che le Pubbliche Amministrazioni possono (e debbono) fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e la concreta realizzazione dei principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tale direttiva rappresenta un vero e proprio “testo unico” comunitario: essa infatti fa confluire in un unico testo la disciplina comunitaria relativa alla parità retributiva (dir. 75/117), alla parità nelle condizioni di lavoro (dir. 76/207), alla parità nei regimi professionali e sulla sicurezza sociale (dir. 86/378, modificata nel 1996), e all’onere della prova nelle discriminazioni (dir. 97/80).

La direttiva è attuata in Italia con il d.lgs. n. 5/2010. Nel diritto interno, le azioni positive sono introdotte con la l. n. 125/1991, per poi ottenere un definitivo riconoscimento nel c.d. Codice delle pari opportunità, adottato con il decreto legislativo n. 198/2006, e modificato dal decreto legislativo n. 5/2010. Il “Codice” offre una definizione di azioni positive, all’art. 42, dove si precisa che esse devono essere intese come misure dirette a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Nel diritto italiano i modelli di azioni positive sono diversificati a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato oppure nel settore pubblico (ciò che non accade in tutti i Paesi europei). Proprio il d.lgs. n. 198/2006 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità (art. 48, di seguito PAP). L’Università di Pisa, tenuto conto della propria peculiarità istituzionale, ritiene opportuno conformarsi ai principi di tale normativa dotandosi di un piano di azioni positive che risponda alle necessità di tutte le componenti della propria comunità. Indicazioni sui contenuti dei PAP provengono in parte già dal decreto del 2006. Essi infatti debbono prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso;
- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;
- garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specificazioni per quanto attiene la redazione del PAP provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.

Essa sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. La direttiva a tal fine individua precisi strumenti quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Inoltre, la direttiva del 4 marzo 2011, all'art. 3.2 in materia di *Compiti* del CUG, stabilisce, tra quelli propositivi, che esso predisponga "piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne".

Fondamento normativo di tale provvedimento è l'art. 21 della legge n. 183/2010, che ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, si è previsto l'ampliamento (sia in termini soggettivi che oggettivi) del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: (soggettivamente) ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio ben presenti e affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; (oggettivamente) a diversi ambiti rilevanti quali l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Va sottolineato che attualmente il decreto del 2001, proprio a seguito della modifica operata nel 2010, prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono

altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo così lo spazio, anche per il PAP, all’introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

L’art. 57 della l. n. 183/2010 attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in avanti CUG).

E’ il CUG che, dal punto di vista dell’adozione delle azioni positive, operando in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento, è chiamato, tra l’altro, a predisporre i piani di azioni positive.

In tal senso lo Statuto dell’Università di Pisa, emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, all’art. 19, interviene istituendo il CUG e attribuendogli, tra le altre, le seguenti funzioni:

- a) promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell’Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull’orientamento sessuale, sulla razza, sull’origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull’età;
- b) promozione della parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell’accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisposizione di piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni per l’effettiva parità di genere;
- c) promozione della diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- d) promozione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;

- e) partecipazione all'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- f) assunzione, nell'ambito di sua competenza, di compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.

Tale previsione è peraltro recepita dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, emanato con D.R. del 28 gennaio 2013, n. 3551, in particolare dall'art. 9, c. 1, lett. b).

PIANO TRIENNALE 2018/2020 DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PISA: OBIETTIVI E INTERVENTI

1. LO STATO DELL'ARTE

Il CUG che ha operato nel quadriennio 2013-2017 ha realizzato diversi obiettivi, con particolare riguardo alla realizzazione del primo bilancio di genere dell'Università di Pisa, agli interventi di conciliazione tra vita personale e vita lavorativa (attraverso la sottoscrizione di convenzioni e l'erogazione di contributi per la partecipazione a campi solari, natalizi e pasquali), alla realizzazione di numerose attività di formazione per il personale nell'ambito della promozione del benessere lavorativo, all'istituzione del c.d. "doppio libretto" per le studenti in transizione, all'organizzazione di numerosi eventi di riflessione scientifica sulle tematiche del genere, dell'intersezione tra genere e formazione, delle pari opportunità, all'istituzione di uno sportello di primo ascolto rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria, alla schedatura delle tesi di laurea e di dottorato sulle tematiche di genere, all'avvio di una collana editoriale ("Genere, soggettività, diritti") con la Pisa University Press. Sono stati inoltre elaborati e somministrati questionari rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, e a studenti, dottorande, perfezionande, e assegniste. L'analisi di tali dati ha guidato l'ideazione di alcune delle azioni sopra citate, nonché di altre appena intraprese o in fase di elaborazione.

Il CUG insediatosi il 17 maggio 2017 ha infatti immediatamente avviato un serie di azioni e iniziative che rappresentano la premessa e il segnale delle direzioni

che esso intende intraprendere e, soprattutto, indicare all'Ateneo, per lo sviluppo delle politiche di genere, di contrasto alle discriminazioni, e di promozione del benessere lavorativo, nel triennio coperto dal presente PAP.

In particolare:

- sono state finanziate misure di conciliazione consistenti nel rimborso dei campi solari svolti dalle bambine nell'estate 2017, con un aumento del livello del contributo previsto rispetto agli anni precedenti;
- sono stati finanziati interventi di solidarietà consistenti nell'attribuzione di un contributo per la cura delle anziane per l'estate 2017, rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria aventi genitori anziani bisognosi di assistenza;
- è stata finanziata una classe di formazione rivolta alle donne dell'Ateneo (appartenenti a tutte le componenti della comunità) sul tema del pensiero della differenza applicato alla ricerca e all'apprendimento (periodo di svolgimento: novembre e dicembre 2017);
- sono state finanziate quattro borse di studio per la partecipazione di studenti o neolaureate dell'Ateneo a due scuole estive 2017 su tematiche attinenti il diritto delle persone straniere, le migrazioni, le discriminazioni;
- è stata istituita, a seguito di proposta del CUG, la figura del/della consigliere/a di fiducia dell'Ateneo, quale soggetto chiamato a prestare assistenza e ascolto a tutela di chi, all'interno della comunità universitaria, si ritenga vittima di una condotta discriminatoria o comunque lesiva dei principi che stanno a fondamento della vita della comunità, e con il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio attraverso un'attività di rilevazione dei disagi;
- è stata approvata, a seguito di proposta e di istruttoria avviata già dal CUG del quadriennio 2013-2017, una convenzione tra l'Ateneo e l'Azienda Ospedaliera Universitaria pisana con la quale disciplinare la condivisione del percorso di ascolto e assistenza di primo livello (consigliera di fiducia) e istituire un secondo livello comune e reciproco di assistenza per i casi di disagio all'interno della comunità necessitanti di un supporto psicologico e/o medico;
- è stata approvata dal CUG una mozione di sostegno nei confronti dell'ini-

ziativa politica del Toscana Pride, in considerazione dei temi delle iniziative contenute nel Pride e dei valori e delle aspirazioni ideali che ne stanno a fondamento; tale sostegno si pone in linea con le finalità istituzionali dell'organo che hanno al centro il contrasto alle discriminazioni e la promozione di una cultura delle differenze;

- è stato presentato il CUG e le attività di ricerca e azioni in materia di genere in occasione dell'iniziativa "Bright – La notte dei ricercatori", promossa dalla Commissione europea in tutti i Paesi europei, con l'organizzazione da parte del CUG di un aperitivo della ricerca, al fine di sviluppare le attività di disseminazione dell'organo e dell'Ateneo sulle tematiche oggetto del presente Piano;
- sono state proposte dal CUG due azioni positive aventi ad oggetto in particolare: 1. l'adozione da parte di tutte le commissioni scientifiche d'area di un indicatore volto a riconoscere l'incidenza dell'astensione obbligatoria per maternità sulla produzione scientifica del quadriennio nel quale la maternità si colloca, nonché un'azione di sensibilizzazione nei confronti delle direttrici di dipartimento affinché tengano conto dei periodi di congedo obbligatorio nella valutazione della *performance*; 2. la previsione, in sede di modifica statutaria, della riapertura dei termini per la presentazione delle candidature in Consiglio di Amministrazione qualora in occasione della prima presentazione tutte le candidature appartengano allo stesso genere.

2. GENERE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In questa sezione si presenta la programmazione delle azioni che in vario modo incidono sull'organizzazione del lavoro nell'Università, sulle carriere, sulla gestione dei concorsi e la definizione dell'organigramma dell'Ateneo. Finalità generale è l'incremento della presenza femminile a tutti i livelli della carriera universitaria, con particolare riferimento alla docenza, alle funzioni dirigenziali del personale tecnico-amministrativo, alla composizione degli organi di Ateneo e all'assunzione di incarichi direttivi all'interno dello stesso. Gli interventi di promozione e sostegno alle differenze possono e devono essere inseriti nel contesto

del cambiamento strutturale e demografico in atto nelle università con la consapevolezza che l'ineguaglianza di opportunità è un problema che non si risolve *automaticamente* nel tempo, ma richiede interventi concreti e mirati. Occorre dunque orientarsi verso la combinazione di attività a breve termine, quali l'istituzione di premi che promuovano le attività in materia di genere o l'organizzazione di incontri e convegni sulle relative tematiche, con attività sistematiche di sensibilizzazione, *empowerment*, e concreta rimozione degli ostacoli, in grado di incidere più profondamente sulle rappresentazioni e sulle pratiche e – nel medio periodo – sull'organizzazione.

A questi fini paiono necessari interventi di responsabilizzazione del management d'Ateneo e di tutta la componente universitaria. Infatti, i meccanismi di segregazione e di *leaking* presenti in Ateneo, messi in luce e approfonditi tra l'altro grazie al progetto europeo TRIGGER, finanziato all'Ateneo e in chiusura, ci invitano a costruire le condizioni affinché le donne non siano più viste come *outsiders* in un ambiente accademico caratterizzato da un alto livello di individualismo e competitività che riconosce ma depotenzia caratteristiche più 'femminili' quali minore egoismo, maggiori capacità collaborative e comunicative, maggiore precisione e analiticità, ecc.

I risultati di TRIGGER, e il piano di sostenibilità che da esso deve svilupparsi, ci impongono di riflettere su come costruire e promuovere una cultura del lavoro *women friendly* che non passi solo per la *conciliazione* dei tempi (di padri e madri, *care givers*, ecc., comunque necessaria, v. punto 4 del PAP) o per il *sostegno alle carriere o alle posizioni direttive*, ma anche attraverso il *riconoscimento* e la *valorizzazione* del lavoro investito non solo nei singoli segmenti produttivi (articoli, esperimenti, ecc.) ma nel *funzionamento complessivo*: nella 'cura' e nella riproduzione del sistema ricerca o dei suoi singoli sotto-sistemi.

Insomma, obiettivo di questo Piano, del CUG, e dell'Ateneo nel prossimo triennio è porre le basi per una nuova politica di uguaglianza che passi attraverso la promozione di una 'nuova cultura della valutazione' che guardi non solo al passato (ciò che si è fatto) ma al potenziale di ricerca (per ricercatrici e docenti) e di lavoro tecnico e amministrativo (per tecniche e amministrative) a lungo termine. Questo consentirebbe alle giovani donne di non competere ad armi impari nella

prima fase della carriera e all'università di fare 'investimenti' strategici in risorse umane di successo (v. punto 5 del PAP).

Anche per queste ragioni il PAP si pone in continuità con le azioni già realizzate in Ateneo in attuazione del progetto TRIGGER, finanziato dalla Commissione europea e concluso nelle settimane in cui si approva il presente PAP, al fine di contribuire alla piena implementazione del suo Piano di Sostenibilità. Tale continuità emerge in particolare in relazione ai seguenti aspetti:

- in relazione all'attività di monitoraggio per la rilevazione dei bisogni di conciliazione del personale di Ateneo, nella quale saranno recepite le indicazioni metodologiche ricavabili dal progetto (azione 1.2.1 di TRIGGER), in particolare orientando gli strumenti di rilevazione alle effettive modalità di gestione delle responsabilità di cura adottate dal personale di Ateneo, al fine di poter decostruire i ruoli di genere e l'attribuzione stereotipica delle diverse obbligazioni (pubbliche e private), al contrario di quanto è possibile fare quando si chiede all'interessata/o di esplicitare i propri bisogni;
- in relazione al Data Base dedicato al monitoraggio delle carriere (femminili e maschili; azione 1.6.1 di TRIGGER; <http://trigger.isti.cnr.it/>). L'Ateneo si impegna infatti, vista anche l'utilità del primo monitoraggio realizzato dal progetto TRIGGER, ad acquisirlo come strumento stabile di monitoraggio, estendendo la sua copertura, attualmente limitata ai 6 dipartimenti target del progetto TRIGGER, a tutti i Dipartimenti dell'Ateneo di Pisa. L'adozione di tale strumento risulterà essenziale per la redazione del Bilancio di Genere che si intende assumere quale strumento di monitoraggio costante. L'implementazione del database realizzata a livello di Ateneo lo renderà infatti uno strumento sempre più idoneo a rilevare tutte le aree che presenteranno criticità o che si riterrà opportuno rilevare.
- in relazione alla realizzazione di attività di formazione in merito all'uso corretto del linguaggio da parte dell'amministrazione nella sua comunicazione esterna e interna. Si progetta infatti di inserire all'interno della formazione obbligatoria del personale amministrativo un modulo dedicato al corretto uso del linguaggio, in modo da recepire in modo sistematico quanto realizzato grazie all'azione 1.4.2 del progetto TRIGGER e il relativo Toolkit (D1.7);

- in relazione all'organizzazione di almeno un seminario dedicato alla gestione delle responsabilità genitoriali all'interno della coppia (secondo quanto previsto dall'azione 1.2.2 del progetto TRIGGER), in particolare allo scopo di aumentare la consapevolezza sugli stereotipi di genere in S & T, concentrandosi sull'importanza della vita privata nel sostenere il successo delle carriere delle donne nella scienza, e sugli effetti indesiderati di ruoli di genere in relazione ai ruoli genitoriali;
- in relazione all'incentivazione della genderizzazione dei contenuti e dei metodi della ricerca, anche in linea con le indicazioni e le premialità previste dalla Commissione Europea (Horizon 2020), attraverso l'inserimento all'interno di eventuali campagne interne di finanziamento alla ricerca (es. PRA) di analoghe premialità, volte a sostenere lo sviluppo di pratiche di ricerca *gender related* (in continuità con l'azione 1.5.2 del progetto TRIGGER), nonché attraverso l'istituzione di premi di laurea per tesi magistrali/specialistiche o a ciclo unico, e dottorali.

A. TRASPARENZA

L'obiettivo della trasparenza si realizza attraverso azioni positive che mirino a rimuovere le discriminazioni nell'accesso e nella progressione nelle carriere, promuovendo l'effettiva realizzazione di pari opportunità, anche nelle situazioni e nelle deliberazioni che, pur essendo apparentemente neutrali, si configurano, di fatto, come discriminatorie rispetto ad un genere.

Le azioni positive devono fondarsi su una visione e un'analisi trasparente dell'organizzazione del personale e della sua composizione. Strumentale all'analisi è la raccolta di dati per soggetti o target tematici sia specifici che generali, costantemente aggiornati, e organizzati coerentemente rispetto al tipo di rilevazione che da questi si intende trarre.

Per questa ragione il CUG operante nel quadriennio precedente a questo ha proposto all'Ateneo l'elaborazione di un bilancio di genere, che è stato realizzato e presentato nel Marzo 2016, e che è pubblicato nella pagina del CUG.

Il lavoro di raccolta dati e monitoraggio della composizione per genere e genera-

zione sia della componente ricerca/docenza che del personale tecnico e amministrativo risulta indispensabile alla corretta programmazione e realizzazione delle azioni, e particolare attenzione deve essere posta:

- alla segregazione verticale e orizzontale in atto;
- al *leaking* in alcuni settori più accentuato che in altri, anche rapportando i dati dell'Ateneo coi dati nazionali;
- più in generale, alle dinamiche dell'abbandono della carriera universitaria rispetto al genere delle coorti più giovani (dottorande, post-doc, assegniste di ricerca, ricercatrici a tempo determinato, ecc.).

Il bilancio di genere rappresenterà un appuntamento periodico per l'Ateneo, attraverso il quale saranno raccolti e aggiornati dati specifici dell'Università di Pisa estrapolati sia dalle banche dati interne all'Ateneo sia dal sito del MIUR. Da quest'ultima fonte saranno estrapolati anche dati nazionali utili per un confronto. Gli indicatori saranno individuati e registrati per diverse categorie oggetto di analisi:

- Per il personale docente: suddivisione di genere per fascia, per Dipartimenti o aree o settori concorsuali, per anzianità di servizio, per età di ingressi in carriera o avanzamenti o pensionamenti.
- Per il personale tecnico amministrativo: suddivisione di genere per categoria e fasce di età, per aree funzionali, per sedi di servizio, per status di tele-lavoro o part-time, per assunzioni a tempo determinato e non, e per avanzamenti di carriera.

B. MONITORAGGIO

Una costante attività di monitoraggio dell'evoluzione interna all'Ateneo sarà condotta per verificare che negli atti regolamentari e amministrativi non si manifestino situazioni suscettibili di determinare differenze di genere e discriminazioni; in particolare tale attività dovrà riguardare i seguenti aspetti, evidenziando all'interno di ciascuno l'incidenza rappresentata dalla differenza di genere:

- a) *progressione delle carriere* (anche sul personale TA, che non è al momento preso in considerazione nel database del progetto TRIGGER, ed anche al fine di veri-

ficare e analizzare il tempo di attesa nel ruolo e la distribuzione delle chiamate per genere a seguito delle diverse tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale);

- b) *applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso* (d.lgs. n. 198/2006);
- c) *destinatari della formazione* (il d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione in misura proporzionale alla presenza all'interno degli uffici che compongono l'amministrazione);
- d) *composizione degli organi di governo* (al fine di verificare che ai vari livelli sia garantita la clausola che gli organi istituzionali siano costituiti con la presenza di almeno un terzo di genere femminile, e di verificare la presenza di genere nei luoghi e momenti decisionali compresi quelli delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e delle rappresentanze dell'Ateneo negli organismi di amministrazione e di controllo dallo stesso controllati o comunque partecipati).

Il monitoraggio sarà realizzato grazie in particolare al database di cui all'introduzione del punto 2. Un'ulteriore azione di monitoraggio riguarderà i *diritti contrattuali delle lavoratrici* che fanno parti di nuclei familiari omosessuali, con particolare attenzione a chi abbia contratto un'unione civile.

C. TELELAVORO E SMART WORKING

Il contratto collettivo integrativo in materia di telelavoro è stato sottoscritto dall'Università di Pisa in data 19 aprile 2005. In esso è previsto all'art. 1, c. 8, che possono essere ammessi al telelavoro, previa presentazione di apposita istanza, i dipendenti inquadrati in ciascuna delle categorie previste dal CCNL, con regime di orario a tempo pieno o parziale e rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, che siano titolari di contratto pari alla durata di almeno un anno dalla data di attivazione delle postazioni. E' altresì necessario che essi svolgano attività giudicate telelavorabili sulla base dei parametri illustrati nell'allegato A1 del contratto e che il responsabile della loro struttura di appartenenza individui obiettivi conseguibili con lo svolgimento di dette attività.

L'attività di telelavoro si svolge a norma della art. 1 c.1 CCI, sulla base di progetti

predisposti dal responsabile della struttura di appartenenza dei dipendenti richiedenti, approvati dal Direttore Generale e per un numero di postazioni deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Con deliberazione n° 17/2017 del 26.01.2017 il CDA ha autorizzato, per il biennio 2017-2019, un incremento delle risorse destinate al telelavoro portando a 20 il numero delle postazioni telelavorabili attivabili. Il numero delle richieste per l'ammissione allo svolgimento del telelavoro è risultato, tuttavia, superiore alle 20 postazioni previste nella deliberazione del CDA e, pertanto, in data 12/04/2017 la Direzione del Personale ha pubblicato la graduatoria delle potenziali aventi diritto. In tale ambito, il CUG può intervenire su vari aspetti relativi al telelavoro presi in considerazione evidenziati nella direttiva n°3/2017 (linee guida):

- **INDIVIDUAZIONE DELLE DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL TELELAVORO** – nessuna categoria di lavoratrice deve essere aprioristicamente esclusa: si intende predisporre una sperimentazione del telelavoro anche per il personale docente e ricercatore, sia come strumento alternativo alla fruizione dei congedi parentali diversi dall'astensione obbligatoria, sia come strumento utilizzabile in presenza di patologie lunghe e disabilitanti. Per tale personale, il telelavoro comprenderebbe la possibilità dello svolgimento di lezioni a distanza, attraverso un'apposita piattaforma di *e-learning*, nonché la possibilità di partecipare tramite sistemi di teleconferenza alle riunioni degli organi rappresentativi dipartimentali e dei corsi di laurea e di dottorato;
- **ADESIONE DELLE DIPENDENTI ALLE MODALITA' DI TELELAVORO** – non deve comportare rischi di discriminazione e penalizzazione in materia di sviluppo e riconoscimento delle professionalità e progressione di carriera; si intende promuovere percorsi formativi e informativi che coinvolgano nello specifico le telelavoratrici e prevedere concrete modalità di coinvolgimento delle medesime nei processi d'innovazione in atto e nelle opportunità professionali;
- **ATTIVITÀ TELELAVORABILI** – un ostacolo alla fruizione del telelavoro è la difficoltà per il personale, che pure avrebbe i requisiti, di analizzare se le attività che è chiamato a svolgere possano essere telelavorabili (nonostante l'elenco esemplificativo fornito dalla circolare di Ateneo sul telelavoro); si intende creare sul sito dell'Ateneo una sezione nella quale vengono archiviati

i progetti di telelavoro proposti dal personale negli anni precedenti e che sono stati approvati. Questo sarebbe di ausilio al personale stesso in quanto costituirebbe una mappatura delle attività telelavorabili; inoltre, deve essere studiata la possibilità di poter ampliare l'applicazione del telelavoro all'esercizio di mansioni tipiche del personale tecnico amministrativo impegnato in procedure di front-office a favore della componente studentesca;

- POSTAZIONI DI LAVORO – l'installazione delle postazioni di telelavoro presso la residenza della lavoratrice spesso avviene in tempi non brevi; si intende avviare una riflessione sulla predisposizione di procedure d'installazione più celeri prevedendo l'utilizzo di tecnologie avanzate con conseguente riduzione dei costi e miglioramento del servizio. In ogni caso, per rispondere all'evidente inadeguatezza anche meramente numerica delle postazioni attualmente operative, nell'ottica di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale per il personale tecnico-amministrativo, e in ottemperanza alla Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, ci si propone l'attivazione dei seguenti progetti:

- Attivazione di 10 postazioni di telelavoro messe a disposizione annualmente, per le dipendenti (da fruire, in maniera alternata, dalla madre o dal padre) con almeno una figlia di età inferiore ai 3 anni.

Poiché questo tipo di intervento si sovrapporrebbe, *rebus sic stantibus*, al bando di telelavoro biennale di Ateneo attualmente attivo, il quale prevede la redazione di una graduatoria delle richiedenti il telelavoro sulla base del soddisfacimento di una serie di criteri, tra cui quello di avere una figlia di età inferiore ad anni 3, potrebbe essere, al riguardo, eliminato tale parametro dal bando di telelavoro di durata biennale.

Per l'attivazione delle 10 postazioni di telelavoro si propone di prendere in considerazione anche la possibilità di utilizzare la strumentazione telematica resa disponibile dalla dipendente.

- Attivazione di 5 postazioni annuali di telelavoro, da fruire anche in maniera frazionata (mesi), per impreviste necessità di particolari cure e terapie, proprie e dei propri familiari anche non conviventi, e di gravidanza (non oltre l'inizio di astensione obbligatoria pre-parto).

In particolare, la valutazione dei singoli casi che di volta in volta vengono presentati è rimessa al CUG che, in accordo con l'Amministrazione, si riserva di autorizzare la richiesta pervenuta sulla base delle motivazioni presentate e della disponibilità della strumentazione telematica, eventualmente anche propria del dipendente.

Si intende infine avviare uno studio, un'analisi di fattibilità e, a seconda degli esiti, promuovere la conseguente attivazione di un progetto di sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Modalità concettualmente riconducibili al lavoro agile o *smart working*.

In particolare, la legge 124/2015, per questa nuova e particolare forma di lavoro a distanza, pone l'obiettivo di permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento delle dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tale modalità, promuovendo una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità delle lavoratrici e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche in questo caso, come per l'attivazione di nuove postazioni di telelavoro, è auspicabile che non debba sussistere l'obbligo per l'Amministrazione di fornire la strumentazione necessaria. Con riguardo a questo progetto il CUG, nell'ambito delle sue attività di monitoraggio, dovrebbe partecipare alla costituzione di un gruppo di lavoro che elabori un piano di obiettivi prestazionali specifici per ogni categoria di dipendenti con il duplice scopo di sensibilizzare le stesse rispetto alla *mission* istituzionale e di valutare la prestazione lavorativa anche quando svolta con attuazione dello *smart working*, essere coinvolto nell'individuazione di criteri di valutazione specifici per lo *smart working* nell'ambito della revisione del piano della *performance* che questo comporterebbe. Inoltre, il CUG dovrebbe coordinare le attività di diffusione e di formazione sulle nuove modalità del lavoro agile.

D. OBBLIGO DI MOTIVAZIONE

In attuazione dell'art. 7, c. 5, della l. n. 196/2000 in materia di Consigliera di parità e disposizioni in materia di azioni positive, ove è previsto *che* "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione", appare opportuno che tale procedura sia garantita per tutte le procedure

di assunzione di personale docente, ricercatore, e tecnico-amministrativo, nonché per tutte le procedure di promozione del personale tecnico-amministrativo, e di chiamata del personale docente effettuata ai sensi sia dell'art. 18 sia dell'art. 24 della l. n. 240/2010.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con il termine “*benessere organizzativo*” ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (art. 21 della legge n. 183/2010) mantenendo, migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. In questa sezione si inseriscono gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni, e all'effettiva realizzazione della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, coerentemente con quanto disposto dalla l. n. 183/2010 che, modificando alcune disposizioni del testo unico sul pubblico impiego, ha previsto che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini, saranno poste in essere le seguenti azioni:

A. Istituzione di un TAVOLO TECNICO

fra il delegato del Rettore per la sicurezza, il Nucleo di valutazione di Ateneo, il Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG, e l'Unità formazione e welfare, al fine di porre in essere interventi comuni. I risultati di questa azione concertata riguarderanno la formazione, attraverso l'istituzione di appositi corsi, e il monitoraggio del benessere lavorativo attraverso l'analisi dei questionari già svolti, diffondendone i risultati.

B. Realizzazione e somministrazione

di NUOVI QUESTIONARI rivolti a tutto il personale di Ateneo, a cadenza biennale, elaborati nella sede del tavolo tecnico congiunto, mirate ad evidenziare situazioni di stress lavorativo. I risultati di questa azione di monitoraggio forniranno gli elementi necessari per incentivare le azioni positive che porteranno ad un miglioramento del benessere lavorativo o a correggere le eventuali situazioni di stress lavorativo emerse. Inoltre i dati, messi a disposizione della Consigliera di fiducia e del team di esperti di cui alla Convenzione Unipi-AOUP, forniranno informazioni utili allo svolgimento della loro funzioni previste nel primo e nel secondo *step* della relativa convenzione.

Tale indagine conoscitiva mirerà inoltre a:

- conoscere con distinzione di genere le assenze dal lavoro (esprese in giorni e confrontate fra anni consecutivi) ed il numero dei certificati prodotti;
- richiedere alla medica competente lo svolgimento, con cadenza almeno biennale, di una visita sullo stato di salute psico/fisica abbinata alla consueta visita periodica annuale;
- realizzare corsi di formazione comuni anche ad altri Enti quali l'Azienda ospedaliera pisana, la Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna, e la Scuola Normale Superiore, attraverso il coordinamento dei CUG della città di Pisa, con la partecipazione di dirigenti, direttrici di dipartimento e dei centri interdipartimentali; - inserire nei questionari delle studenti domande relative a questo ambito al fine di ampliare il raggio della loro valutazione.

C. FORMAZIONE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il miglioramento del benessere organizzativo sarà perseguito anche attraverso attività di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane. In particolare, saranno organizzati:

- a) *corsi di formazione rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo sul tema della gestione creativa e nonviolenta dei conflitti;*
- b) *corsi di formazione rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo sul*

tema del benessere lavorativo e della gestione delle emozioni;

- c) *almeno un seminario rivolto specificamente ai direttori di Dipartimento sul tema del benessere organizzativo, organizzato nell'ambito del Tavolo tecnico congiunto.*

I cicli di seminari e i corsi di formazione si avvarranno in particolare di esperte interne all'Università, grazie in particolare alla collaborazione in essere con il CISP, nonché di esperte esterne all'Università, con lo scopo di avere una formazione eterogenea.

Il CUG ritiene che il benessere sul luogo di lavoro non possa raggiungersi là dove si verificano pratiche discriminatorie, e in presenza di fenomeni di mobbing, sia esso opera di singole che di gruppi. Anche a questi fini, e coerentemente con l'avvenuta introduzione della carriera *alias* per le studenti in transizione, si propone l'introduzione di documenti rispettosi dell'identità elettiva per dipendenti in transizione.

Infine, nell'arco temporale di applicazione del piano, il CUG e l'Ateneo si impegnano, dunque, ad individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di discriminazione e di mobbing, e per intervenire, in collaborazione col CUG medesimo e con gli altri organismi d'Ateneo- la Consigliera di fiducia e la Commissione etica quando si renda necessario- a tutela delle singole per la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro e la rimozione di ogni forma di discriminazione.

4. CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/VITA LAVORATIVA

Il presente PAP assegna un ruolo rilevante alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo.

In ogni caso, il presente PAP individua alcune linee d'intervento, già in parte perseguite o tentate nell'attività svolta dal CUG nel quadriennio precedente, riservando al CUG, in sede di attuazione, una definizione più precisa delle specifiche azioni.

A. PROGETTO NIDO UNIVERSITARIO

Apertura di un'istruttoria pubblica, con il coinvolgimento delle diverse componenti del personale dell'Ateneo, al fine di valutare la fattibilità economica e logistica, e l'effettiva rispondenza ai bisogni, di una struttura unitaria di "nido universitario", idonea ad ospitare bambine dai 3 mesi ai 3 anni.

L'istruttoria comprenderà una valutazione circa la possibilità di una gestione associata della struttura con altri enti ed aziende pubbliche presenti sul territorio, da valutare anche attraverso strumenti di rilevazione congiunta approvati in sede di tavolo di coordinamento tra i CUG dell'Università di Pisa, della Scuola Normale e della Scuola Superiore Sant'Anna.

Il nido sarà utilizzato nel periodo estivo anche per l'organizzazione di campi sociali riservati alle bambine della comunità universitaria comprese nella fascia di età tra i 3 e i 6 anni, anche in coerenza con la nuova logica di programmazione educativa 0-6 promossa dal legislatore.

I servizi del nido saranno rivolti anche a chi non è strutturata nell'Università oppure, cittadina italiana o straniera, si trova nella città per scopi di ricerca e studio collegati alle attività dell'Università di Pisa. Sarà compito del CUG monitorare la realizzazione di questo progetto con compito di "facilitatore" della realizzazione, anche concordata tra i diversi enti menzionati.

B. INCONTRI E ATTIVITA' RICREATIVE PER LE BAMBINE

Si propone una maggiore istituzionalizzazione, nonché promozione attraverso il CUG e l'Unità formazione e welfare, dei cicli di incontri, da svolgersi prevalentemente nei pomeriggi dei giorni feriali e il sabato mattina, diversificati sulla base dell'età delle bambine partecipanti, che già si svolgono presso la ludoteca scientifica, l'orto botanico, la gipsoteca, il museo di Calci, il museo della Grafica, e le altre strutture che operano integrate e a fianco dell'Ateneo.

C. SERVIZIO BABYSITTING E ASSISTENZA ALLE ANZIANE E ALLE DISABILI

In coerenza con quanto già fatto dal CUG nei primi mesi del suo operato, si

prevede l'attivazione di interventi di sostegno a copertura parziale del costo dei servizi relativi al babysitteraggio e all'assistenza e accudimento di genitori anziani e di genitori e figlie disabili.

Accanto alla possibilità per la comunità di Ateneo di utilizzare i servizi erogati da cooperative scelte dalle interessate tra quelle con le quali l'Ateneo e il CUG hanno concluso apposita convenzione, si propone l'attivazione di un sistema di "banca ore", da prevedere in aggiunta e non in alternativa alle convenzioni, in essere e future, con cooperative e associazioni operanti sul territorio.

Il sistema della "banca ore" consentirebbe di finanziare non solo il babysitteraggio ma un contributo al costo orario/mensile delle badanti. In particolare, l'Ateneo contribuirebbe, per le richiedenti che presentino adeguata certificazione delle proprie spese, alla copertura di una parte dei costi dei servizi di cui si avvalgono per i lavori di cura, fino al conseguimento di un determinato tetto orario stabilito annualmente.

Il criterio generale di selezione per usufruire di tale sostegno è determinato dall'indicatore ISEE, con ordine di priorità nell'assegnazione per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore.

5. UNA NUOVA VALUTAZIONE IN ATENEO: PROGETTO ESPLORATIVO

Alla luce del sistema, o meglio dei sistemi, attualmente esistenti per la valutazione della produttività e del merito scientifico, a livello nazionale, europeo e internazionale, si propone che il CUG istituisca un gruppo di studio, avvalendosi di risorse interne ed esterne all'Ateneo, finalizzato ad istruire un'attività di elaborazione di nuovi criteri di valutazione.

Tali criteri dovrebbero essere proposti all'Ateneo per l'utilizzo ai fini dell'attribuzione del *rating* di Ateneo, nonché eventualmente di incentivi e premialità, per il personale docente, e per la predisposizione di progetti di performance innovativi, legati a nuove organizzazioni del lavoro e alle tematiche di genere, per quanto attiene il personale tecnico-amministrativo.

L'attività di studio sarà orientata alla elaborazione di criteri che tentino di rispondere alle esigenze di costruzione di un sistema improntato alla valorizzazione delle differenze e alla costruzione del benessere lavorativo.

6. INIZIATIVE DI RICERCA E DI FORMAZIONE

1. *Medicina di genere* L'azione consiste nell'organizzazione di incontri di formazione teorica sulla Medicina di Genere mediante l'ausilio ed il coinvolgimento delle strutture sanitarie interessate (Scuola di Medicina e chirurgia, ASL, Medico competente, INAIL). La Medicina di genere non riguarda le malattie che colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini, ma è la scienza che studia l'influenza del sesso (nell'accezione biologica) e del genere (nell'accezione sociale) sulla fisiologia, la fisiopatologia e la clinica di tutte le malattie, al fine di giungere a decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna. Più in generale la riflessione sul rapporto tra genere e salute realizzata nell'ambito del Progetto TRIGGER sarà implementata, anche attraverso il sostegno delle ricercatrici del progetto, con incontri interni e pubblici sulle relative tematiche.
2. *Didattica di genere* Si prevede l'avvio, nel corso del triennio interessato dal presente PAP, di un insegnamento di "Gender Studies" a carattere trasversale e da inserire in tutti i corsi di laurea attivati dall'Università di Pisa con la possibilità per tutte le studenti di sostenerlo come esame a libera scelta, con il conseguente riconoscimento dei relativi crediti formativi universitari. L'insegnamento sarà impartito anno per anno da ricercatrici o docenti dell'Università di Pisa che segnalino la propria disponibilità al CUG, e comunque a seguito di apposito interpello. In assenza di personale interno all'Università disponibile, il corso potrà essere assegnato a contratto, a spese del CUG.
3. Collana del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa. Si intende proseguire l'attività scientifica relativa alla Collana realizzata per i tipi di Pisa University Press, e purtroppo sfociata ad oggi soltanto nella pubblicazione del censimento realizzato sulle tesi di laurea e di dottorato in materie attinenti al genere. L'obiettivo è quello di valorizzare la collana pubblicizzandola

anche al di fuori dell'Ateneo pisano e promuovendola come sede idonea alla collocazione di monografie di ricerca sui *gender studies* nonché come luogo adatto ad ospitare i risultati del corso di cui al punto 2) realizzati sia da parte delle docenti incaricate sia, eventualmente, da parte delle studenti coinvolte nella didattica attraverso l'elaborazione di presentazioni e *paper*.

4. *Fund raising* Il CUG, al fine di proseguire i progetti avviati e per l'attuazione degli obiettivi inseriti nel presente PAP, si potrà avvalere di un gruppo di lavoro per monitorare e reperire fonti di finanziamento anche aggiuntive al bilancio di Ateneo, in grado di permettere una pianificazione di attività mirate e continue, unitamente all'organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste. Una particolare attenzione sarà rivolta alle fonti di finanziamento europeo, anche in considerazione della coerenza degli obiettivi di azione del CUG con le finalità e le prospettive del programma Horizon 2020. Tale gruppo di studio farà riferimento al lavoro svolto e alle reti create dal progetto TRIGGER, impegnandosi per la prosecuzione di questa esperienza progettuale.

7. INTERVENTI PER LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Gli interventi previsti nel presente PAP sono, direttamente o indirettamente, rivolti alla componente studentesca; garantire a tale componente centralità nelle finalità e nelle attività dell'Ateneo, rappresenta di per sé un'azione positiva nonché strumento indiretto di contrasto alle discriminazioni e di promozione della qualità e trasparenza complessiva dell'ente.

Sugli interventi più specificamente rivolti alla popolazione studentesca, si individuano le seguenti misure:

1. Potenziamento dei canali di comunicazione

Per promuovere l'operato dell'organo e per riuscire ad intercettare in maniera più puntuale le esigenze della popolazione studentesca, il CUG si impegna a potenziare la propria comunicazione esterna, eventualmente valutando l'implemen-

tazione di nuovi canali comunicativi, anche in concerto con i già funzionanti canali di comunicazione dell'Ateneo.

2. Promozione di eventi formativi e informativi

Il CUG si propone di organizzare momenti di formazione e informazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.) sulle tematiche di interesse dell'organo specificamente rivolti alla popolazione studentesca, al fine di promuovere, anche all'interno della stessa, cultura delle differenze e atteggiamenti antidiscriminatori.

3. Benessere

Al fine di garantire e promuovere il benessere delle studenti dell'ateneo, il CUG si impegna a studiare e realizzare specifiche azioni che contribuiscano al miglioramento della loro vita universitaria. Fra le altre, il CUG intende:

- a) Favorire la realizzazione di incontri e/o momenti di informazione e di confronto sui principali rischi ed effetti legati a situazioni di stress accademico (ansia, stati depressivi, difficoltà di apprendimento, ecc.) con il fine di promuovere l'autoconsapevolezza dei soggetti in formazione, orientare la studente ai possibili servizi offerti dall'università e fornire strumenti pratici per la riduzione dello stress (corsi di *public speech*, supporto per la ricerca di un metodo di studio, ecc.), così da incentivare percorsi di crescita personale e professionale;
- b) Incoraggiare politiche di supporto alle studenti con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), agendo sia attraverso il monitoraggio dell'effettiva applicazione delle regolamentazioni che interessano studenti con DSA sia attraverso l'istituzione di momenti formativi e/o servizi di supporto alle do-centi interessate;
- c) Promuovere anche all'interno del DSU Toscana (Azienda della Regione Toscana per il Diritto allo Studio Universitario), attraverso momenti di confronto e tramite la condivisione dell'esperienza dell'Ateneo, l'adozione della *carriera alias* per studenti in transizione;

- d) Promuovere all'interno di tutte le strutture dell'Università l'istituzione di almeno un servizio igienico non distinto in base al genere, così da aumentare il benessere delle persone transgender e non binarie, per cui l'uso dei servizi igienici divisi per genere è spesso fonte di disagio e malessere;
- e) Garantire il corretto uso del linguaggio di genere nelle certificazioni rilasciate alle studenti da parte dell'Ateneo nonché nelle proclamazioni di laurea.

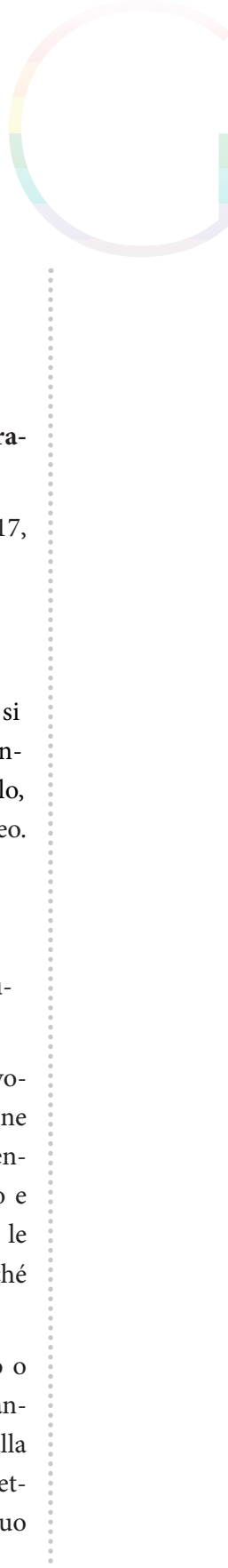
4. Istituzione di convenzioni

Con la convinzione che l'esperienza universitaria non possa essere relegata ai soli momenti di apprendimento formale, il CUG intende valorizzare l'apprendimento anche attraverso momenti di formazione esterni alle aule valutando l'opportunità di nuove e/o rinnovate convenzioni tra l'Università di Pisa ed enti culturali (musei, cinema, ecc.).

Il CUG intende inoltre favorire la conclusione di ulteriori accordi e convenzioni tra Università e servizi cittadini (trasporti, soluzioni abitative, supporto medico di base, ecc.) con particolare attenzione alle studenti con un basso reddito.

5. Monitoraggio e rilevazione dei bisogni e dei problemi

Nell'ottica di intercettare i reali bisogni della comunità studentesca, il CUG si propone di valutare la possibilità di somministrare questionari o altre forme di rilevazione dirette alle studenti che siano finalizzate alla valutazione dei servizi o alla segnalazione di ostacoli ad una serena vita universitaria e che permettano al CUG di effettuare azioni correttive il più puntuali e strutturate possibile. Con il medesimo fine, il CUG si pone l'obiettivo di aumentare il dialogo con i vari organi e i vari settori dell'Ateneo, promuovendo anche la realizzazione di percorsi comuni tra gli stessi.



APPENDICE A2.

Regolamento Consigliere/a di Fiducia

Regolamento istitutivo del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio

D.R 27 dicembre 2017, n. 67832 (Emanazione), pubblicato il 27 dicembre 2017, in vigore dal 28 dicembre 2017

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Le misure di prevenzione e contrasto approntate nel presente Regolamento si applicano a tutti/e coloro che studiano e lavorano all'Università di Pisa, qualunque sia il rapporto in essere con l'Ente, e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operino, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento, in conformità al Codice etico della Comunità universitaria pisana:
 1. a) si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, nonché il ruolo che occupa in ambito universitario.
 2. b) Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono porre in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati alla lettera precedente, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3. c) Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, che arrechi offesa alla dignità o alla libertà o all'inviolabilità della persona che lo subisce, con l'eventuale effetto di creare un clima intimidatorio, ovvero ostile, in quanto degradante o umiliante, o comunque offensivo perché caratterizzato da intimidazioni e/o ritorsioni nei confronti della persona stessa. La molestia può avere anche una connotazione sessuale. Le molestie possono provenire dal/la superiore al/la subordinato/a o dal/la subordinato/a al/la superiore; le molestie possono altresì realizzarsi tra colleghi/e non legati/e da subordinazione gerarchica o comunque di pari livello; le molestie possono essere anche miste.

Art. 3 Consigliere/a di fiducia

1. Secondo gli orientamenti di cui alla risoluzione del Parlamento Europeo 2001/2339 e alla raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE, è istituito/a il/la Consigliere/a di fiducia cui le persone di cui all'art. 1 possono eventualmente rivolgersi per ottenere supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a ogni tre anni, con incarico che non può essere rinnovato/a, dal Rettore, sentito il Comitato Unico di Garanzia, tra i soggetti dichiarati idonei dal Senato accademico per garanzie di terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, riservatezza, nonché in possesso di elevata competenza professionale in ordine alle mansioni attribuite. Il Senato accademico individua gli/le idonei/e in base ad apposita procedura di evidenza pubblica per titoli e colloquio. L'incarico di Consigliere/a di fiducia è incompatibile con l'appartenenza ai ruoli dell'Università e con qualsiasi altro incarico conferito dall'Università di Pisa.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:
 - a) presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie di cui all'art. 2, imputabili

ad altro componente della Comunità universitaria, o ad altra persona di cui all'art. 1, e si adopera per la soluzione del caso;

- b) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi e individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;
 - c) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza di tutti gli/le interessati/e;
 - d) presenta annualmente al Comitato Unico di Garanzia una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno all'organo.
4. Il/La Consigliere/a di fiducia può essere invitato/a a partecipare a riunioni del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione etica.
 5. Al/la Consigliere/a di fiducia è attribuito un compenso stabilito dal Consiglio di amministrazione e sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali.

Art. 4 Procedura informale d'intervento del/la Consigliere/a di fiducia

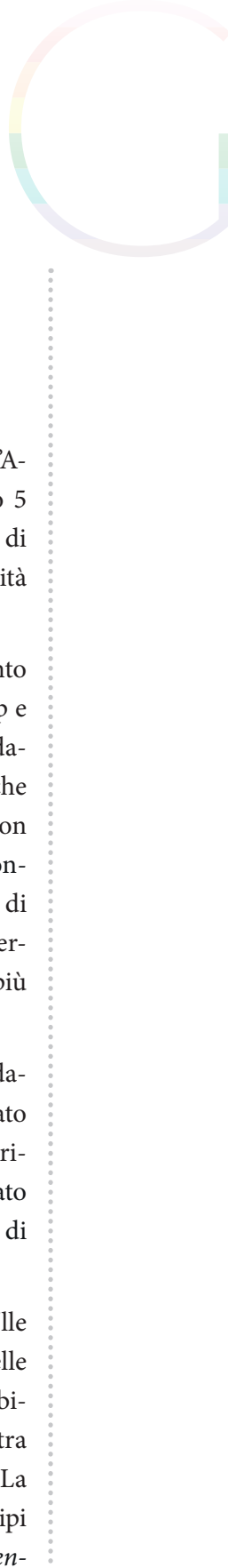
1. Qualora si verifichi una discriminazione o molestia di cui all'art. 2, qualunque soggetto di cui all'art. 1 potrà rivolgersi al/la Consigliere/a inoltrando una segnalazione per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia, ricevuta la segnalazione di cui al comma 1 e acquisto dal/la segnalante stesso/a il previo espresso consenso ad assumere iniziative, avvia la trattazione della problematica al fine dell'interruzione dei comportamenti di cui all'art. 2.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in tempi ragionevolmente brevi, può:

- a) consigliare la persona richiedente il suo intervento in merito ai comportamenti da tenere;
- b) richiedere un colloquio con il/la presunto/a autore/trice del/i comportamento/i di cui all'art. 2;
- c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso all'esame;
- d) proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;
- e) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, uguaglianza e dignità delle persone coinvolte nel caso.

4. La segnalazione di cui al comma 1 può essere ritirata dalla persona richiedente l'intervento in ogni momento della procedura informale.

Art. 5 Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito web e nell'Albo Ufficiale Informatico d'Ateneo.



APPENDICE A3.

Linee Guida per le pari opportunità di genere nei convegni

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 [1]. 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 [4]. 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.
2. Laddove vi sia una lista di oratori/trici da scegliere a discrezione degli/le organizzatori/rici (per esempio nel caso di *invited/keynote speaker* delle sessioni plenarie), assicurarsi di avere una lista di interventi il più possibile equilibrata in termini di rappresentanza di genere. L'esperienza dimostra che alle donne spesso si offrono ruoli di minore rilievo nelle conferenze. La mancanza di donne tra gli oratori riduce la diversità e rafforza gli stereotipi in termini di competenze scientifiche, non solo nelle discipline STEM (*Scien-*

ce, *Technology, Engineering, Mathematics*), ma anche nelle scienze sociali e umanistiche [2,3].

3. Evitare la facile soluzione di coinvolgere le donne solamente nei ruoli di moderatrici o presidenti (*“Science, Technology, Engineering, Mathematics”*), ma anche nelle scienze sociali e umanistiche. (*chair*) di sessione.
4. Quando viene organizzata una tavola rotonda, considerare la possibilità di coinvolgere persone di genere diverso, a diversi livelli di carriera, e di includere anche oratori/rici più giovani.
5. Sviluppare una strategia programmata di promozione delle pari opportunità per le conferenze. Ricordare ai/lle presidenti (*chair*) di sessioni o moderatori/rici di tavole rotonde che la conferenza promuove la parità di genere, e che questo deve essere rispettato da tutti/e i/le partecipanti. Rendere visibile questa politica esplicitandola e pubblicizzandola sul sito web e nei materiali di promozione dell'evento.
6. Promuovere un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile e l'equilibrio di genere. È dimostrato che le donne fanno meno domande degli uomini nelle conferenze [5]. Questo non solo riduce la visibilità delle donne, ma anche le loro opportunità di networking e di promozione della propria ricerca.
7. Raccogliere e diffondere i dati su come la conferenza persegua gli obiettivi di inclusione e di parità di genere, e se e quanto questi obiettivi siano stati raggiunti.
8. Se siete *invited/keynote speaker* ad una conferenza, chiedete informazioni e verificate se il genere sottorappresentato non sia assente o troppo poco presente. Considerare la possibilità di segnalarlo agli/lle organizzatori/rici, e di non partecipare se il problema dovesse persistere.
9. Affrontare il problema delle barriere strutturali alla partecipazione, come le responsabilità familiari. I genitori hanno responsabilità di cura primarie per i bambini. Questo può limitare la loro capacità di viaggiare e partecipare a conferenze, e il limite grava ancora soprattutto sulle donne. Offrire supporto economico (ove possibile) per coprire tali spese aggiuntive per l'assistenza all'infanzia, ovvero mettere a disposizione servizi che favoriscano la conci-

liazione tra l'impegno convegnistico e l'attività di cura. Per la copertura di tali spese possono essere cercati sponsor specifici (es. Progetti EU) oppure possono essere previsti dall'Ateneo dei supporti finanziari dedicati ad eventi che promuovano le pari opportunità.

10. Nel caso di conferenze con partecipazione a pagamento (*registration fee*) ed in settori disciplinari in cui un genere femminile è particolarmente sottorappresentato, al fine di incentivare la partecipazione femminile (e, allo stesso tempo, evidenziare apertamente tale necessità o auspicio) valutare l'ipotesi di sconti per l'iscrizione di relatrici di sesso femminile, eventualmente individuando sponsor specifici (es. Progetti EU) per lo scopo.
11. Con riferimento ai bandi di Ateneo destinati all'assegnazione di contributi finanziari a eventi scientifici che rispettino determinate condizioni, prevedere che tra le condizioni necessarie al supporto vi siano politiche di pari opportunità perseguite dall'evento, in termini di equilibrio di genere ovvero di misure di conciliazione.

Bibliografia

- [1] Martin JL (2014) Ten Simple Rules to Achieve Conference Speaker Gender Balance. PLoS Comput Biol 10(11): e1003903.
- [2] <http://blog.regionalstudies.org/women-regional-science-really-success-story/>
- [3] Ford, H. L., Brick, C., Blaufuss, K., & Dekens, P. S. (2018). Gender inequity in speaking opportunities at the American Geophysical Union Fall Meeting. Nature communications, 9.
- [4] Casadevall, A., & Handelsman, J. (2014). The presence of female conveners correlates with a higher proportion of female speakers at scientific symposia. MBio, 5(1), e00846-13.
- [5] Carter, A., Croft, A., Lukas, D., & Sandstrom, G. (2017). Women's visibility in academic seminars: women ask fewer questions than men. arXiv preprint arXiv:1711.10985.

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: Consiglieria 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

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ANVUR, *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*, 2019.

<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019.

https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

CUN, *Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano*, 2020.

European Commission and the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, in consultation with the European research area stakeholders' platform, *Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation*, 2018.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2aa2585b-1d03-11e8-ac73-01aa75ed71a1>

European Commission, *She Figures 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>

European Commission, *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016 (a).

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-83190259>

European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender equality index 2019*. Measuring gender equality in the European Union 2005-2019, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019 (b).

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

MEF, *Il Bilancio di Genere. Sintesi e principali risultati*, Dipartimento della Ragioneria dello Stato, 2017.

http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2019/Sintesi-e-principali-risultati_BdG_-2019.pdf

MIUR, *Indicazioni per Azioni Positive del MIUR sui temi di genere dell'Università e nella ricerca*, 2018.

https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0

OECD, *Frascati Manual 2015 – Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development*, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris, 2015.

<http://www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm>

REFERENZE FOTOGRAFICHE

Luca Zuberti, p. 6

Daniele Andreozzi, p. 20-21

Samuele Bonatti, p. 30

Elena Panza, p. 38

Valentina Calvanese, p. 58

Michele Zoncheddu, p. 98

Federica Marinari, p. 122-123

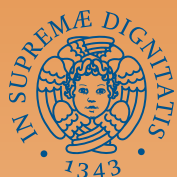
Shutterstock, p. 154, 188

Anna Laura Nigiotti, p. 158

Eugeniu Caminschi, p. 190

Dario Billi, p. 193

Mario Carta, p. 198



UNIVERSITÀ DI PISA

