

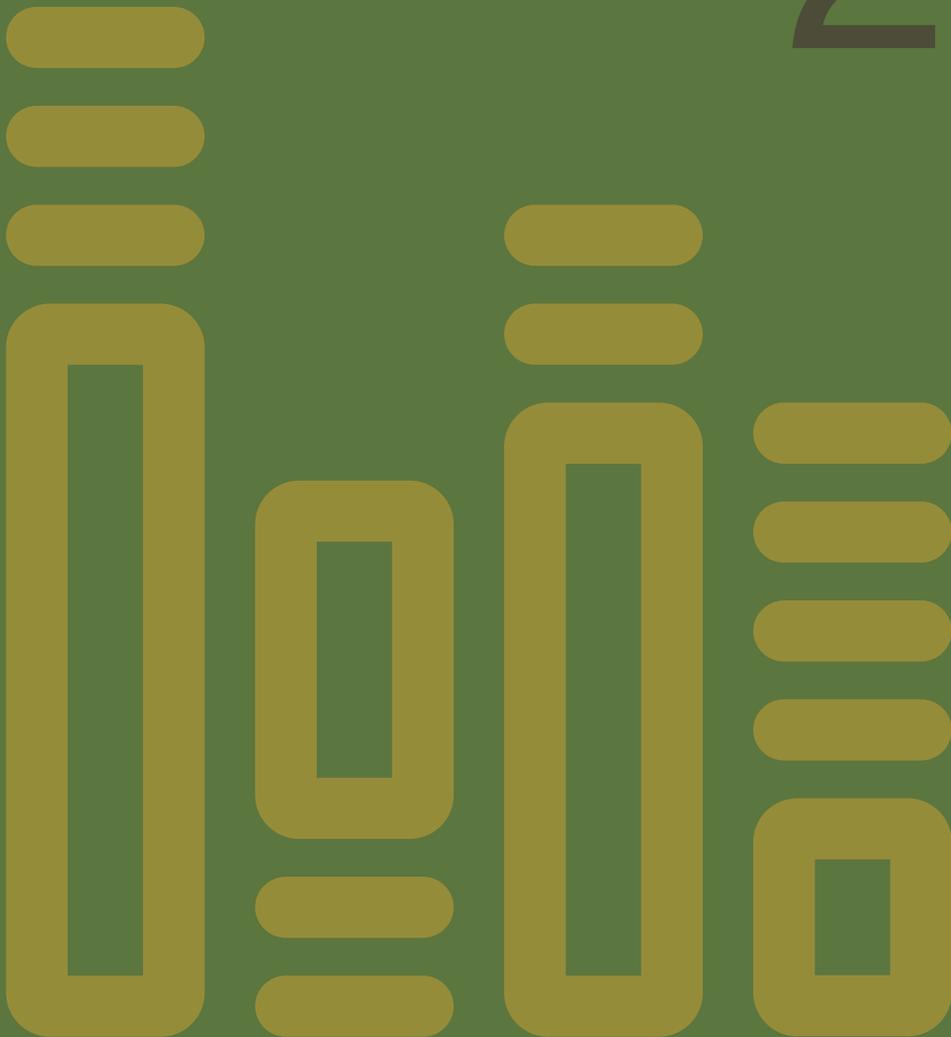


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Bilancio di Genere

Università degli Studi di Firenze

2019



三
三
三
三

三
三
三

三
三
三
三

三
三
三
三
三

三
三
三

三
三
三

Bilancio di Genere

Università degli Studi di Firenze

2019

 **OPEN ACCESS** The online digital edition is published in Open Access on www.unifi.it.

Content license: the present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated and a URL link is provided to the license.

© 2020 University of Florence

ISBN 978-88-5518-258-4
DOI 10.36253/978-88-5518-258-4

graphic project: ●●● **didacommunicationlab**
graphic design and layout: Firenze University Press

Università degli Studi di Firenze
P.zza S.Marco, 4 - 50121 Firenze, Italy
www.unifi.it

Indice

Lettera del Rettore	6
Introduzione	9
Il Bilancio Sociale e il Bilancio di Genere: una dinergia strategica	13
Sezione 1 Il quadro normativo interno e le iniziative per l'inclusione	16
1.1. Il quadro normativo interno	16
1.2. Organi di Garanzia	16
Sezione 2 Piano delle azioni positive e iniziative realizzate	20
1) Conoscere per poter intervenire	20
2) Comunicare il CUG	20
3) Contrasto ad azioni di straining e mobbing. Lotta alle molestie e alle discriminazioni	20
4) Conciliazione vita-lavoro	21
5) Promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione	21
6) Creazione di un clima di maggiore cooperazione e condivisione, attenzione alla relazione tra benessere e sicurezza	21
Considerazioni conclusive	22
Sezione 3 Componente studentesca	25
3.1. Analisi delle iscrizioni	25
3.2. Segregazione orizzontale nei diversi corsi di studio	26
3.3. Serie storica iscritti/e	26
3.4. Iscritti/e/u con carriera ALIAS	26
3.5. Iscritti/e presso il Polo Universitario penitenziario	26
3.6. Iscritti/e con disabilità	27
3.7. Provenienza	27
3.8. Mobilità Erasmus (studio + traineeship)	28
3.9. Performance	28
3.10. Laureati/e in corso	28
3.11. Tasso di abbandono	28
3.12. Tasso di occupazione	28
3.13. Retribuzione mensile netta	29
3.14. Post-laurea	29
3.15. Componente studentesca iscritta alle scuole di specializzazione	29
Sezione 4 Personale docente e ricercatore	31
4.1. Distribuzione per genere e ruolo	33
4.2. Serie storiche	33
4.3. Età	33
4.4. Dati Unifi a confronto con i dati nazionali	34
4.5. Distribuzione del personale docente di I fascia per Field of Research and Development secondo il rapporto <i>She Figures</i>	35
4.6. Rapporto di femminilità	36

4.7. Forbice carriere	38
4.8. Glass Ceiling Index (GCI)	38
4.9. Passaggi di ruolo per grado e area CUN	39
4.10. Abilitazioni	40
4.11. Regime impiego	40
4.12. Anno sabbatico	40
4.13. Rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso	40
4.14. Finanziamenti	40
4.15. Beneficiarie e beneficiari dei finanziamenti secondo la classificazione ERC	40
4.16. Dati riassuntivi sulla distribuzione dei fondi per ruolo e tipologia	41
4.17. Tesi	41
Sezione 5 Personale tecnico-amministrativo	44
5.1. Aree	44
5.2. Forbice delle carriere	44
5.3. Età	45
5.4. Titolo di studio	45
5.5. Contratti a tempo determinato e indeterminato	45
5.6. Regime impiego	46
5.7. Anzianità	46
5.8. Telelavoro	47
5.9. Assenze	47
5.10. TURNOVER	48
5.11. Indennità	49
5.12. Commissioni di concorso per il personale TA	49
Sezione 6 Incarichi istituzionali e di governo	52
Sezione 7 Azioni di performance organizzativa da Piano Integrato 2019	55
Lista di azioni collegate al tema della conciliazione vita-lavoro	55
Lista di azioni collegate al tema delle pari opportunità	56
Sezione 8 Investimenti in termini di didattica	59
Sezione 9 Finanziamenti per la ricerca	62
9.1. Riepilogo progetti presentati	62
9.2. Progetti presentati riconducibili a tematiche di genere	62
Sezione 10 Pubblicazioni presenti nell'archivio FLORE	66
10.1. Monografie, curatele e saggi in volumi collettanei	66
10.2. Articoli	66
10.3. Tesi di laurea	69
Sezione 11 Le monografie e le riviste editate dalla Firenze University Press	74
Sezione 12 Le iniziative culturali e divulgative di Ateneo	77
Appendice	82
Riconoscimenti	100

Lettera del Rettore

L'Università di Firenze presenta per il secondo anno il proprio bilancio di genere, il documento che fotografa la distribuzione di donne e uomini nell'istituzione e monitora le azioni riconducibili a temi di interesse per la valorizzazione della parità di condizioni di studio e di lavoro per i membri della nostra comunità universitaria.

Previsto dal Parlamento europeo già all'inizio di questo millennio, il bilancio di genere rientra nell'approccio di programmazione e rendicontazione volto a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU sullo sviluppo sostenibile, in particolare per quel che riguarda l'uguaglianza di genere.

La CRUI lo ha identificato come un importante strumento di analisi del contesto, necessario per individuare le criticità e l'adeguatezza dell'impegno delle Università nel valorizzare la parità di genere e, nel fornire le linee guida che il documento 2019 ha recepito, ha riconosciuto che portare la questione di genere al centro dell'attenzione degli Atenei è anche un'occasione per riequilibrare le disuguaglianze che causano, fra l'altro, perdita di capacità e cattivo utilizzo delle risorse pubbliche.

L'adozione nel documento di quest'anno di indicatori comuni a tutti gli atenei italiani, il dialogo fra il bilancio di genere e il bilancio sociale e l'interazione con gli altri strumenti di programmazione e di rendicontazione utilizzati dalla nostra istituzione permette di inserire la parità di genere in una strategia più ampia di sviluppo dell'Ateneo.

Siamo consapevoli che esistono una serie di ostacoli, strutturali e culturali, alla legittima affermazione delle donne nella vita pubblica. Nel contesto dell'alta formazione e della ricerca, la segregazione orizzontale, che con-

centra la presenza di donne e uomini in determinati settori della conoscenza, e quella verticale, che corrisponde a lentezza e a difficoltà delle carriere di ricercatrici e docenti vanno affrontate in modo specifico, con la consapevolezza che il percorso per eliminare entrambi i fenomeni è complesso e si basa prima di tutto sull'analisi dettagliata dei dati a nostra disposizione.

Per quel che riguarda l'orientamento e il contrasto agli stereotipi il ruolo di un'istituzione formativa come la nostra è fondamentale. Altrettanto inderogabile deve essere l'impegno per garantire a studentesse e studenti e alle persone che lavorano quotidianamente nel nostro ateneo – nella ricerca, nella didattica e nell'erogazione dei servizi tecnici e amministrativi le condizioni per esprimere senza pregiudizio i propri talenti. Perché siamo consapevoli che è favorendo lo sviluppo dei talenti di donne e uomini che potremo rendere ancora più eccellente questa istituzione.

L'Università, per sua stessa natura, è il luogo deputato a valorizzare i contributi e le voci di tutte le componenti della società e il documento 2019 va in questo senso presentando, per la prima volta, una serie di dati sull'identità di genere, la disabilità e il lavoro svolto nell'ambito del polo universitario penitenziario, per esplicitare gli ulteriori ambiti nei quali l'impegno contro discriminazioni e disuguaglianze deve concentrarsi.

Il bilancio quest'anno dà conto anche dei contributi originali di laureandi e studiosi e delle iniziative pubbliche dedicate a tematiche di genere, che documentano gli stimoli alla crescita di attenzione verso tali argomenti.

La nostra istituzione è chiamata sempre di più a rendere conto del proprio operato e questo ci aiuta a riflettere sulle nostre missioni e

sul raggiungimento dei risultati in termini di germinazione di idee nuove, scoperte, innovazioni che producono progresso per l'umanità. L'esperienza del bilancio di genere, che si va consolidando, contribuisce ad accrescere la consapevolezza degli sforzi che restano da fare per raggiungere anche gli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, imprescindibili per una comunità universitaria.

Luigi Dei





Introduzione

Introduzione

L'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne è un valore fondamentale del nostro ordinamento, previsto dall'articolo 3 della Costituzione e affermato anche a livello europeo dall'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali. Al fine di dare concretezza a questo obiettivo la strategia alla quale si è ricorsi negli ultimi decenni è stata quella del c.d. *gender mainstreaming*, promossa a livello internazionale prima dalle Nazioni Unite e poi dall'Unione europea¹.

Il *gender mainstreaming* è una strategia che consiste nell'includere e integrare la considerazione del peso che può avere la variabile di genere in ogni fase dell'intervento sociale: nel disegno e nella programmazione delle politiche e degli interventi sociali, nella ricerca che li precede e li accompagna, nel loro monitoraggio e nella loro valutazione. Il "genere" indica qui una categoria analitica, distinta dal sesso, in quanto fa riferimento all'interpretazione che culturalmente viene assegnata alle differenze, dando luogo a stereotipi che sostengono rapporti gerarchici, disuguaglianze sistematiche e asimmetrie di potere. Un esempio importante del peso riconosciuto a questa strategia è riscontrabile nei programmi di finanziamento varati nell'ambito di Horizon 2020, che ha sostenuto le linee di ricerca volte ad approfondire la natura delle disuguaglianze tra uomini e donne nel mondo accademico e a integrare le questioni di genere nella ricerca². Un'altra testimonianza della considerazione che le questioni di genere hanno oggi in termini di giustizia sociale è la loro inclusione nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite, che considera l'eguaglianza di gene-

re un obiettivo fondamentale per la realizzazione di una società sostenibile.

Uno dei principali strumenti adottati nell'ambito della strategia di *gender mainstreaming* è il bilancio di genere (bdg), che è a un tempo uno strumento di analisi e di intervento. Questo strumento è stato introdotto in Italia dal d.lgs n. 150 del 2009, che lo ha reso obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni. Attraverso la raccolta e l'analisi di dati sia quantitativi che qualitativi, esso consente prima di tutto di rendere trasparente il modo in cui la spesa di un'organizzazione tiene conto delle differenze di interessi e bisogni presenti al suo interno e l'impatto che essa ha su uomini e donne, in termini di tempo, denaro, carriera, servizi, ecc. Una volta mappata l'allocatione delle risorse, permette poi di riflettere sui correttivi che potrebbero essere adottati per avvicinare l'obiettivo dell'eguaglianza di genere.

Per l'Università di Firenze questo è il secondo bilancio di genere. Rispetto al documento relativo al 2018, la principale e più importante novità introdotta deriva dall'aver potuto seguire le indicazioni contenute nelle linee guida stese dal gruppo di lavoro sul genere voluto dalla CRUI, che sono state pubblicate nell'ottobre dello scorso anno³. Oltre a voler essere un agile strumento per aiutare tutti gli atenei – anche quelli che non hanno mai sperimentato il *gender budgeting* – nel complesso lavoro necessario per arrivare a elaborare questo documento, le linee guida della CRUI intendono fornire le basi per arrivare nel lungo periodo a ottenere da tutti gli atenei italiani dati quanto più possibile comparabili. La seconda novità è l'introduzione di una prima rendicontazione delle azioni di performance organizzativa previste dal Piano Integrato 2019 che possono essere riconducibili a temi di interesse per il bdg. La terza importante novità è rappresentata dal coordinamento tra il gruppo di lavoro sul bdg e quello sul bilancio sociale – due documenti che hanno

molteplici punti di contatto, che devono dialogare tra loro. Un ulteriore elemento inedito rispetto al lavoro già svolto è dato dall'aver integrato, in un'ottica intersezionale, i dati sul genere con quelli sull'identità di genere, e con i risultati del lavoro svolto dall'Università nell'ambito del polo universitario penitenziario e nell'ambito della disabilità.

L'impegno che l'Ateneo fiorentino ha voluto dedicare all'elaborazione di questo documento è di per sé un segno importante, non solo di una più generale tendenza positiva da parte dell'istituzione a riflettere su, monitorare, valutare se stessa per poter migliorare, ma anche e soprattutto di un'accresciuta sensibilità sui temi relativi alle discriminazioni e alle disuguaglianze di genere. Una sensibilità di cui si è trovato conferma lo scorso anno nelle occasioni in cui è stato possibile presentare il Bilancio di genere 2018 presso alcuni dipartimenti del nostro Ateneo⁴. La restituzione dei risultati del bilancio, d'altra parte, è di per sé un aspetto fondamentale del processo di coinvolgimento e di partecipazione della comunità accademica nelle azioni mirate a introdurre e implementare politiche ed interventi volti a superare le disuguaglianze di genere. Un coinvolgimento, questo, che il bdg si propone di stimolare.

I dati raccolti fotografano la situazione interna al nostro Ateneo, prima di tutto, con statistiche disaggregate per genere, che prendono in esame le tre componenti fondamentali della comunità universitaria: docenti e ricercatori, componente studentesca e personale tecnico-amministrativo. L'analisi della distribuzione di uomini e donne mostra un andamento che rispecchia grosso modo il dato nazionale, seppure si presenti leggermente migliore (per fare un esempio: a livello nazionale nel 2019 le donne erano il 23% degli ordinari, mentre all'Università di Firenze erano il 28%; le associate a livello nazionale erano il 37% e a livello locale il 42,3%). All'interno della componente studentesca le ragazze conti-

¹ La prima esperienza di *gender sensitive budgeting analysis* è stata sperimentata in Australia all'inizio degli anni Ottanta. Ripreso dall'agenda di Pechino delle Nazioni Unite nel 1995, lo strumento del *gender budget* è stato fatto proprio dall'Unione europea all'inizio degli anni duemila. Cfr. A. Genova e A. Vincenti, *Bilancio sociale e bilancio di genere - Strumenti di promozione e partecipazione*, Carocci, Roma 2011.

² Cfr. S. Cervia, *Genere e Scienza come costruzione vsociale. Il ruolo delle istituzioni nello sviluppo della ricerca*, Franco Angeli, Milano 2018.

³ Cfr. *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*: www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

⁴ Grazie ad Alessandra Minello il bilancio di genere relativo al 2018 è stato presentato presso diversi Dipartimenti del nostro Ateneo.

nuano ad essere una piccola minoranza nelle STEM, e più in particolare in discipline quali scienze e tecnologia agrarie e forestali, scienze e tecnologie informatiche, ingegneria industriale e dell'informazione. Il numero di ragazzi continua, invece, ad essere esiguo nelle discipline umanistiche. Il mondo del lavoro amministrativo all'interno dell'università è fortemente femminilizzato, salvo che nelle posizioni apicali. Infine, tra docenti e ricercatori permangono delle difficoltà per le donne a raggiungere l'apice della gerarchia accademica anche nei settori disciplinari in cui risultano più numerose tra le ricercatrici e tra le associate.

Le cause del perdurare di questa situazione e della sua diffusione all'interno del mondo accademico, non solo italiano, non possono essere ricondotte semplicemente a scelte e situazioni individuali, ma rimandano piuttosto a situazioni strutturali, la cui lettura è complessa e suscettibile di diverse interpretazioni. Le spiegazioni più note fanno ricorso a metafore quale quella del "glass ceiling"⁵, della "leaky pipeline", della "middle-level bottleneck", degli "sticky floors" e del "glass labyrinth"⁶.

L'immagine del soffitto di cristallo, in particolare, è utilizzata per sottolineare la presenza di ostacoli invisibili che impediscono alle donne di arrivare alle posizioni apicali. Quella della "la tubatura che perde" è utile, invece, a evidenziare il paradosso di una base di studentesse e dottorande che numericamente raggiunge la parità con gli uomini, e che in termini meritocratici appare talvolta conseguire risultati persino migliori dei ragazzi, cui fa da contrasto il progressivo depauperamento della popolazione femminile tra coloro che riescono a entrare e poi a fare carriera all'interno dell'università – come se si verificasse un continuo stillicidio lungo il percorso, o per la difficoltà che incontrano nell'ottenere una promozione o perché abbandonano l'accademia. Per la teoria degli "sticky floors" e per quella "della "middle-level bottleneck", invece, le difficoltà insorgono piut-

tosto all'inizio della carriera e nelle posizioni intermedie. Si è parlato anche di "labirinto di cristallo"⁷, per restituire l'idea di un vero e proprio percorso fatto di ostacoli, sentieri interrotti e vicoli ciechi, che costeggia tutta la vita accademica della donna, fin dal suo ingresso all'università e dalla scelta della facoltà.

Le asperità che le donne incontrano nel mondo del lavoro accademico, così come la persistente segregazione della popolazione femminile nelle scuole umanistiche a discapito delle STEM, hanno spiegazioni multidimensionali. Un ruolo importante è dato sicuramente dal perdurante lavoro sotterraneo di pregiudizi e stereotipi che agiscono sui comportamenti e sulle scelte, spesso in modo inconsapevole e involontario. Un fenomeno che deve essere contrastato attraverso politiche mirate non solo a modificare gli atteggiamenti individuali, ma anche, e soprattutto, a incidere sulla dimensione strutturale. Discriminazioni e pregiudizi non sono tuttavia gli unici colpevoli dello svantaggio di genere in ambito accademico, accanto ad essi vi sono una pluralità di fattori che intervengono a diversi livelli⁸.

A livello micro possono giocare un ruolo fattori individuali legati, per fare solo un esempio, al diverso impegno nell'ambito del lavoro di cura di uomini e donne. A livello macro, l'attenzione si sposta sul più ampio contesto organizzativo, sulle politiche di selezione e reclutamento. A un livello intermedio, agiscono aspetti legati più al funzionamento della professione e al peso che può avere la rete più o meno estesa e più o meno potente di relazioni all'interno della quale i ricercatori/le ricercatrici e i/le docenti sono inseriti/e, la differenza nell'accesso ai fondi di ricerca, nella presenza nei comitati scientifici ed editoriali, nei panel di seminari, convegni e tavole rotonde e, quindi, l'accesso differenziale ai marchi di credibilità. Un esempio di una politica che tenta di sollecitare un cambiamento delle procedure attraverso le quali si accede alla credibilità e si costruisce l'autorevolezza

è costituito dalle *Linee guida per favorire l'equilibrio di genere e l'inclusione negli eventi scientifici*, di recente approvate anche da nostro Ateneo⁹. Pur non essendo vincolanti, queste linee guida sottolineano come il clima dell'organizzazione possa essere influenzato dall'attenzione o dalla disattenzione verso la presenza femminile in momenti simbolicamente cruciali nella costruzione dell'autorevolezza accademica e della rete di relazioni tra pari e quindi indirettamente delle carriere, quali panel, seminari e conferenze, disegnando un mondo più o meno accogliente non solo per le donne ma anche per altri gruppi sociali tradizionalmente invisibili o invisibilizzati nel panorama universitario italiano.

L'analisi di contesto non si sofferma solo sul quadro quantitativo, ma offre anche una rassegna delle principali iniziative promosse all'interno dell'Ateneo in tema di parità di genere e di inclusione delle differenze e apre un primo spaccato sulle azioni con valore educativo e culturale che sono rivolte non solo alla comunità universitaria ma anche al pubblico non accademico. Si tratta di iniziative organizzate da vari attori all'interno dell'Ateneo: dal Comitato Unico di Garanzia, dai singoli docenti o gruppi di ricerca o, anche, dalle rappresentanze studentesche. Il bilancio di genere le fotografa e potrebbe consentire in prospettiva agli attori che hanno interesse su questi temi di conoscersi e mettersi in rete. Quest'anno la parte qualitativa del bdg è stata arricchita da una serie di dati sulle pubblicazioni in ottica di genere raccolte grazie al lavoro fatto da Silvia Bruni sull'archivio FLORE dell'Università di Firenze e alla collaborazione della Firenze University Press.

Brunella Casalini

Presidente del CUG dell'Università di Firenze

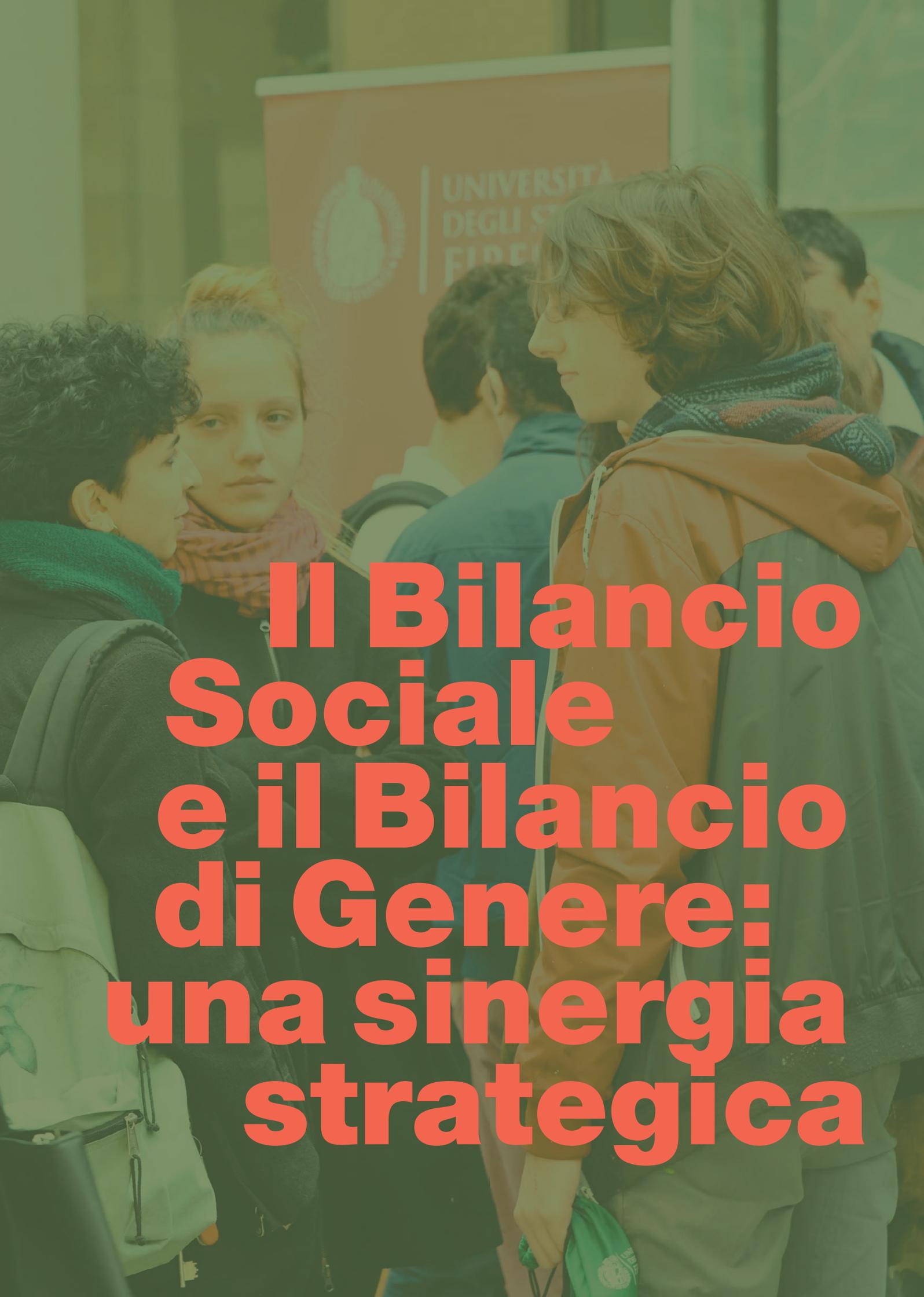
⁵ L'espressione è stata coniata nel 1986 da C. Hymowitz, e T. D. Schelhardt in *The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs*, «The Wall Street Journal».

⁶ Cfr. C. Gaiaschi e R. Musumeci, *Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities*, «Social Sciences», 9, 163, 2020, pp. 2-19.

⁷ Picardi, "Il labirinto di cristallo della scienza", in B. Casalini e P. Tomio (a c. di), *Diversamente scienza. Atti del convegno su genere e scienza, organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità e dal CUG dell'Università di Firenze il 12 ottobre 2018*, FUP, Firenze, in corso di stampa ed Ead., *Labirinti di cristallo: Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano 2020.

⁸ Cfr. C. Gaiaschi e R. Musumeci, *Just a Matter of Time?*, cit., pp. 4-5.

⁹ <https://www.unifi.it/art-4890-equilibrio-di-genere-e-inclusione-negli-eventi-scientifici.html>

A photograph of a group of students in a hallway, overlaid with a semi-transparent green filter. In the background, a red banner features the University of Florence logo and the text "UNIVERSITA' DEGLI STUDI FIRENZE". The students are dressed in casual attire, including hoodies and scarves, suggesting a cool environment. The text is centered and written in a bold, orange-red font.

**Il Bilancio
Sociale
e il Bilancio
di Genere:
una sinergia
strategica**

Il Bilancio Sociale e il Bilancio di Genere: una sinergia strategica

L'Università di Firenze si è dotata di molteplici strumenti di rendicontazione multidimensionale. Oltre alla realizzazione di questa seconda edizione del Bilancio di Genere, che analizza nel dettaglio e in una specifica ottica di genere e pari opportunità le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari, il nostro Ateneo ha avviato ormai da quattro anni un ampio percorso di rendicontazione sociale e di sostenibilità che confluisce periodicamente nel Bilancio Sociale.

Il Bilancio Sociale è uno strumento di trasparenza e di rendicontazione delle responsabilità che permette all'Ateneo di dar conto ai portatori di interesse degli impatti economici, sociali e ambientali generati delle proprie missioni. Ai fini della redazione del Bilancio Sociale 2019 dell'Università degli Studi di Firenze si è tenuto conto di due aspetti fondamentali: da una parte dell'esistenza di alcuni standard – sia nazionali che internazionali – di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità in ambito pubblico; dall'altra, dell'intenzione di costruire una chiave di lettura personalizzata dell'Ateneo fiorentino, capace di rendere conto delle sue peculiarità e dei risultati raggiunti.

La più recente edizione del Bilancio Sociale dell'Università di Firenze ne fotografa l'identità e ne rendiconta i risultati raggiunti sia in termini di produzione – la didattica, la ricerca, la terza missione, i rapporti con il territorio e l'internazionalizzazione – che di sostenibilità sociale e ambientale. Del resto, il Bilancio Sociale, così come il Bilancio di Genere e i processi che ne hanno supportato la realizzazione, è frutto del riconoscimento di una responsabilità sociale, ambientale ed economica del nostro Ateneo.

Partiamo infatti dalla consapevolezza che soltanto attraverso una comunicazione strutturata e multidimensionale sia possibile illustrare la complessità dell'Ateneo, valorizzandone gli elementi distintivi ed evidenziando al contempo quanto si è effettivamente realizzato.

Nel perseguimento di tali obiettivi informativi, il Bilancio Sociale si articola lungo sei filoni di analisi: 1) identità, strategie e organizza-

zione, 2) consapevolezza sociale dell'Ateneo, 3) relazione con i portatori di interesse, 4) attività e risultati, 5) sostenibilità ambientale, 6) riclassificazione dei dati economici a valore aggiunto sociale.

La prima parte su "Identità, strategie e struttura organizzativa" è dedicata alla descrizione dell'assetto istituzionale, della missione e dell'orientamento strategico di fondo, al fine di mettere il lettore nella condizione di conoscere l'organizzazione e i principi costitutivi dell'Università degli Studi di Firenze.

La seconda parte su "Ateneo consapevole" discute vari elementi di responsabilità sociale: l'accessibilità, il contrasto alle discriminazioni, la promozione delle pari opportunità, la prevenzione della corruzione, la sicurezza dell'ambiente di lavoro. È in questa sezione del Bilancio Sociale che trovano spazio alcuni temi poi ripresi e approfonditi con grande cura e dettaglio nel Bilancio di Genere. Il Bilancio Sociale è un contenitore più ampio ma anche più generalista ed è importante che le tematiche di genere e di supporto delle pari opportunità siano approfondite e rendicontate in un documento apposito.

La terza parte su "La relazione con i portatori di interesse" esamina le differenti componenti interne dell'ente e approfondisce la relazione con alcuni significativi portatori di interesse esterni.

All'interno della sezione su "Attività e risultati" sono poi descritti i principali effetti delle attività svolte all'interno delle aree rilevanti – la ricerca, la didattica, i rapporti con il territorio, e l'internazionalizzazione.

La quinta parte – "Ateneo sostenibile" – approfondisce il punto della sostenibilità ambientale attraverso temi fondamentali quali il fabbisogno energetico, la gestione dei rifiuti, la mobilità, e le attività di divulgazione sui temi della sostenibilità.

L'ultima parte introduce poi una "Riclassificazione a valore aggiunto del conto economico" con la finalità di fornire un'analisi del valore prodotto dall'Ateneo e della sua distribuzione ai vari portatori di interesse.

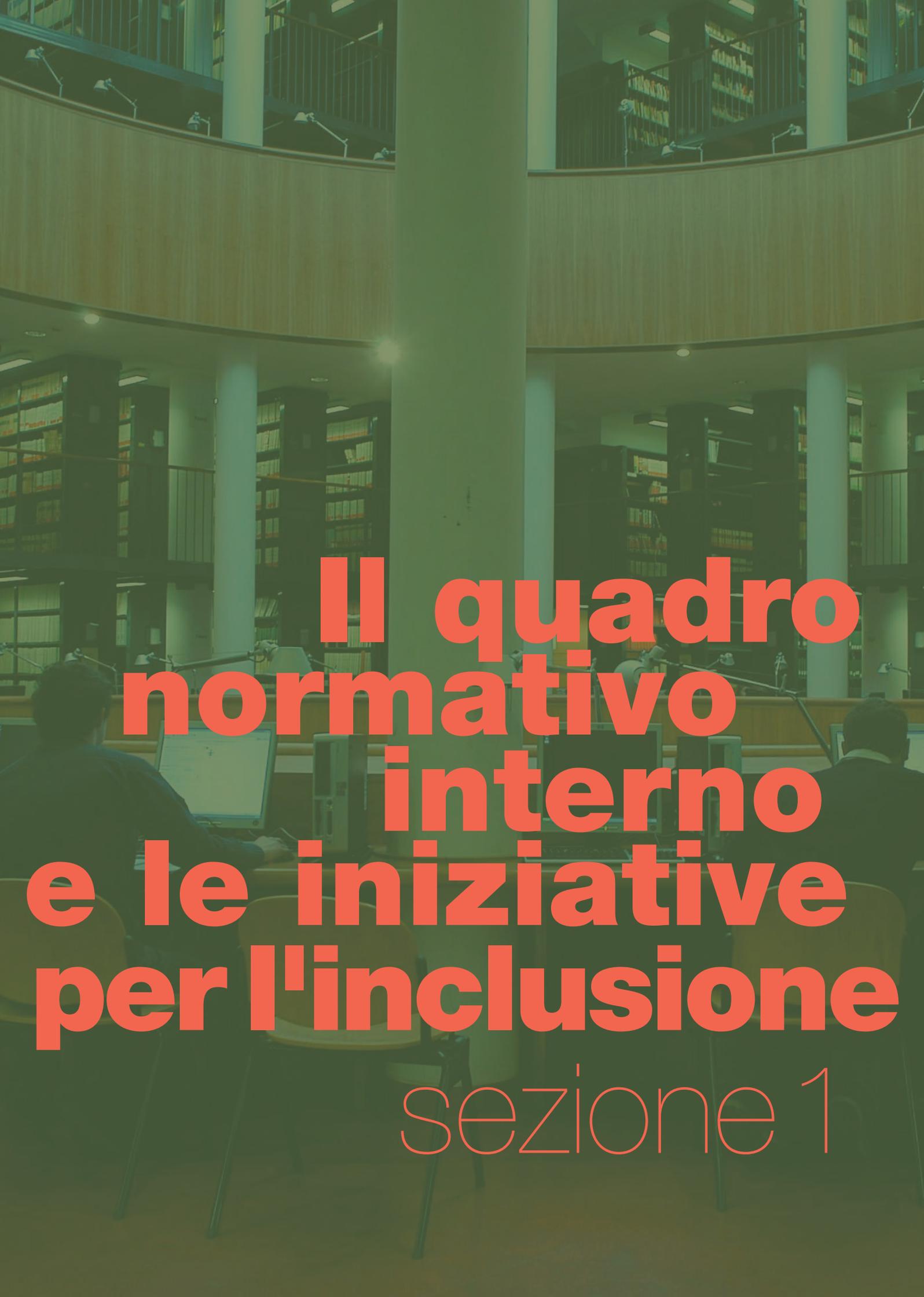
Ciascuna sezione del documento racconta una parte dell'identità e dell'impegno del no-

stro Ateneo e consente di verificare il grado di realizzazione degli obiettivi stabiliti. Nella più recente edizione del Bilancio Sociale, oltre all'aggiornamento delle informazioni al 2019 e alla conferma dell'aderenza alle linee guida per la rendicontazione di sostenibilità *GRI Reporting Standards*, abbiamo continuato ad approfondire il tema dei *Sustainable Development Goals* come previsto dal Piano Strategico di Ateneo 2019-2021.

Il Piano Strategico esprime una visione pluriennale sulle missioni di Ateneo e un impegno strutturale ed economico impostato su diverse direttrici di miglioramento. In questa prospettiva, crediamo che il Bilancio Sociale ed il Bilancio di Genere rappresentino due strumenti di rendicontazione sociale capaci di testimoniare il progresso verso gli obiettivi strategici di Ateneo e di evidenziare le aree che necessitano di ulteriore attenzione.

Marco Bellucci

Per il gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale di UNIFI



**Il quadro
normativo
interno
e le iniziative
per l'inclusione**
sezione 1

Il quadro normativo interno e le iniziative per l'inclusione

sezione 1

1.1. Il quadro normativo interno

Sulla base dell'art. 2, comma f, dello Statuto, entrato in vigore il 2 gennaio 2019, l'Università di Firenze si impegna "alla realizzazione delle pari opportunità, anche di genere, in ogni aspetto della vita accademica, promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione": www.unifi.it/upload/sub/normativa/statuto_dr1680_18.pdf

Il principio di non-discriminazione è stabilito anche dai seguenti codici di Ateneo:

- *Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro*, Decreto rettorale n. 279/2006, del 05.04.2006 (www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf)
- *Codice etico*, Decreto rettorale n. 687/2011, del 27.07.2011 (www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/codice_etico.pdf)
- *Codice di comportamento*, Decreto rettorale n. 98/2016, del 08.02.2016 (www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf)

Il quadro normativo dell'Ateneo mostra l'impegno alla creazione di condizioni di studio e di lavoro inclusive, sicure, eque e attente al benessere organizzativo. L'inclusione e l'equità sono considerati valori fondamentali delle iniziative, delle politiche e dei programmi adottati dall'Università di Firenze.

Quale esempio di tale spirito, si vedano in particolare le iniziative dedicate all'inclusione. Vanno ricordate in proposito le attività coordinate dal Centro di studio e ricerche per le problematiche della disabilità e DSA (CESPD) - finalizzate a garantire l'accesso degli studenti disabili e con DSA all'offerta formativa, ma anche ad opportunità di socializzazione e autonomia, tipiche dei percorsi universitari - nonché la manifestazione "Florence for all", organizzata anche nel 2019 dal CESPD. Rilevante è pure il polo universitario penitenziario, che è nato a Firenze nel 2000 con l'obiettivo di garantire ai detenuti il diritto di poter diventare "cittadini migliori" e, grazie al protocollo che coinvolge gli atenei di Pisa, Siena e, dal 2018, anche Sie-

na Stranieri, rappresenta l'unica esperienza in Italia ad avere una dimensione regionale ed offrire l'accesso a tutti i corsi di laurea dei quattro atenei.

1.2. Organi di Garanzia

1.2.1. Il Garante dei diritti

Il Garante è un organo indipendente e autonomo, previsto dallo Statuto di Ateneo (art. 23).

Presiede la Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice etico (art. 7).

Interviene quando siano segnalati problemi relativi all'applicazione di normative interne, a disfunzioni nell'organizzazione dell'amministrazione o della didattica e soltanto nei casi in cui un problema non sia stato risolto in via ordinaria.

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

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

Chi e come richiedere l'intervento del Garante

Gli appartenenti all'Università (docenti, ricercatori, studenti, personale tecnico e amministrativo) possono chiedere tutela quando si ritengono lesi da fatti che costituiscano violazioni delle libertà e dei diritti fondamentali di cui all'art. 2 dello Statuto di Ateneo; di altre norme dello Statuto; dei principi di imparzialità, trasparenza e correttezza delle attività svolte nell'ambito dell'Università; delle prescrizioni della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti.

È possibile rivolgersi all'ufficio del Garante tramite posta elettronica: garante.diritti@unifi.it. È opportuno esporre il caso che si in-

tende segnalare e seguire le istruzioni indicate nel modulo.

È assicurata la assoluta riservatezza sull'identità di coloro che si rivolgono all'Ufficio del Garante.

Garante dei Diritti e Ufficio del Garante

Il Garante dei Diritti, nominato per il quadriennio 2017-2020, è il dr. Sergio Materia, che in precedenza ha svolto la professione di magistrato.

Nell'Ufficio opera la dr.ssa Stefania Maresca, laureata in Diritto amministrativo, che ha maturato una lunga esperienza di collaborazione presso l'Ufficio del Garante ed in precedenza presso altri uffici dell'Ateneo.

1.2.2. Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del codice etico

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

Alla Commissione, presieduta dal Garante, spetta il compito di accertare le violazioni del codice etico, secondo il procedimento dell'art. 7, 'Accertamento delle violazioni e atti conseguenti'.

È possibile presentare ricorso, inviando una mail al presidente della Commissione di Garanzia, all'indirizzo della commissione, codiceetico@unifi.it, esponendo la propria istanza secondo le indicazioni presenti online.

La Commissione compie le opportune valutazioni, al termine delle quali emette la propria determinazione scritta che viene ufficialmente comunicata al Rettore.

La relazione annuale sull'attività svolta dalla Commissione di Garanzia viene trasmessa ogni anno al Senato accademico.

Riferimenti normativi

Statuto di Ateneo, art. 3

Codice Etico dell'Università degli Studi di Firenze

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

Componenti

Sergio Materia - Presidente

Cecilia Corsi

Grazia Tucci

Gabriella Caminati

Silvia Ferrini

Ufficio del Garante e Presidente della Commissione di Garanzia

Garante dei diritti dell'Università degli Studi di Firenze, dott. Sergio Materia

Funzionario responsabile dell'Ufficio del Garante, dr.ssa Stefania Maresca

1.2.3. Comitato Unico di Garanzia

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

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

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

dall'amministrazione) nell'ambito delle competenze a esso demandate.

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

Il budget annuo del CUG per l'anno 2019 ammontava a 4.000 euro (fondi FFO).

Composizione

Presidente

- Brunella Casalini

Membri effettivi

- Brunella Bandinelli - rappresentante UIL-RUA
- Alessandra Pantani - rappresentante FLC-CGIL
- Mauretta Lizzadro - rappresentante Amministrazione
- Brunella Casalini - rappresentante Amministrazione
- Guia Cecchini - rappresentante CONFASAL
- Antonio Gorgoni - rappresentante Amministrazione
- Barbara Napolitano - rappresentante Amministrazione
- Cristina Tosti Guerra - rappresentante CISL-Università
- Silvia D'Addario - rappresentante Amministrazione
- Emiliano Chiezzi - rappresentante Federazione GILDA UNAMS

Membri supplenti

- Luigia De Paola - rappresentante CISL-Università
- Francesco Ranaldi - rappresentante CONFASAL
- Ilaria Castellani - rappresentante FLC-CGIL
- Floriana Fabbri - rappresentante Amministrazione
- Laura Cosci - rappresentante Amministrazione
- Isabella Bruni - rappresentante Amministrazione

Contatti: cug@unifi.it



**Piano
delle azioni
positive
e iniziative
realizzate**
sezione 2

Piano delle azioni positive e iniziative realizzate

sezione 2

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha fra i suoi compiti la predisposizione del Piano delle Azioni Positive che ha durata triennale. Il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 dell'Università di Firenze, elaborato dal CUG e approvato dal Senato accademico in data 14 marzo 2018 e dal Consiglio di amministrazione in data 30 marzo 2018, si articolava in sei principali ambiti di intervento qui di seguito sintetizzati con la specificazione delle azioni svolte nel 2018 e nel 2019.

1) Conoscere per poter intervenire

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

Azioni realizzate

Al fine di costituire un canale di ascolto facilmente accessibile a tutta la comunità universitaria il Comitato ha attivato un proprio numero telefonico e distribuito presso le diverse sedi dei segnapagina contenenti il numero di telefono al quale poter chiamare per eventuali segnalazioni. Verifica inoltre la propria casella di posta elettronica e risponde con regolarità alle email, che sono state fino ad oggi il principale canale di primo contatto con il CUG. Per rafforzare le proprie competenze i membri del Comitato hanno partecipato a iniziative formative esterne e interne all'Ateneo: in particolare, hanno partecipato al Convegno sul Benessere lavorativo e diritto alla disconnessione, che si è tenuto il 15 e 16 novembre 2018 presso l'Università Ca' Foscari Venezia, nell'ambito del quale è stata presentata una sintesi delle attività svolte dal CUG di UNIFI; alle giornate formative dedicate al ruolo dei CUG nelle Università italiane. Strumenti e criticità nella recente normativa, che si è svolto a Macerata il 29 e 30 novembre 2018; al convegno *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di ge-*

nerie, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, 17-18 gennaio 2019; al Convegno *La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG Universitari* organizzato dall'Università di Trento, in data 11 ottobre 2019; al Convegno sul *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari*, organizzato dal CUG dell'Università di Napoli, 5-6 dicembre 2019.

Il CUG dell'Università di Firenze ha partecipato alle riunioni del gruppo di lavoro dei CUG universitari presso la CRUI il 5 luglio e l'8 ottobre 2018, il 14 gennaio, il 9 aprile e il 20 ottobre 2019.

Il Comitato ha preso inoltre parte agli incontri organizzativi per la costituzione della rete dei CUG toscani, intervenendo al Convegno regionale dei CUG, che si è tenuto presso l'Auditorium del Consiglio Regionale della Toscana l'8 maggio 2018, e alle riunioni che si sono tenute presso la sede della Consigliera di parità il 25 giugno 2018 e il 25 settembre e il 9 ottobre 2019. Continua a mantenere contatti con la Consigliera di parità della Regione Toscana per la creazione di future attività volte a rafforzare il ruolo dei CUG nella pubblica amministrazione.

2) Comunicare il CUG

Un organo non può svolgere la sua funzione istituzionale se il suo ruolo non viene riconosciuto e se le sue attività e i suoi possibili compiti non sono noti all'interno della comunità cui è destinato. Per questo, a fronte della scarsa conoscenza ancora diffusa nel nostro Ateneo sul ruolo e le funzioni di questo organo, un obiettivo essenziale che il CUG si propone è far sì che ci sia piena consapevolezza tra tutti gli attori in Ateneo - della sua ragion d'essere e dei compiti cui è chiamato.

Azioni realizzate

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

finanziato due borse di studio, di 90 euro ciascuna, pari al costo di iscrizione alla scuola estiva delle storiche, edizioni 2018 e 2019.

Per promuovere la conoscenza del primo Bilancio di genere in Ateneo il CUG ha organizzato una serie di presentazioni presso i Dipartimenti. Il 20 novembre 2019 la presentazione è avvenuta presso il DSPS e il DISIA. Si conta di estendere l'iniziativa al maggior numero possibile di dipartimenti e, in particolare, nei dipartimenti delle STEM.

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

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

Azioni realizzate

Il 17 ottobre, nell'Aula Magna del Rettorato, si è svolto un incontro organizzato dal CUG per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo intitolato *La tutela del lavoratore contro mobbing, discriminazioni e molestie*. La finalità dell'iniziativa è stata fare il punto sulle diverse condotte, considerate antigiuridiche dalla legge e dalla giurisprudenza, poste in essere dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o dal lavoratore nei confronti di un altro lavoratore. Ciò allo scopo ultimo di favorire, anche attraverso altre iniziative al-

le quale il CUG sta lavorando, un maggior benessere sul lavoro. Si sono succedute nell'arco della mattinata due relazioni: la prima, tenuta dal prof. Antonio Gorgoni, ha riguardato il mobbing, lo straining, il demansionamento, la perdita di professionalità e i rispettivi danni risarcibili al lavoratore; la seconda, svolta dal prof. William Chiaromonte, ha ripercorso la normativa e la giurisprudenza più significativa sulle discriminazioni di genere e di altra natura (come quelle basate sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla disabilità e altro) e sulle molestie sessuali.

Il 18 ottobre 2019 il dr. Rotelli ha tenuto una lezione nell'ambito del Corso di aggiornamento professionale "Equità e diversità", organizzato dal CUG, sul tema del benessere organizzativo.

Il 25 ottobre 2019 la consigliera di Parità ha tenuto una lezione sul fenomeno delle molestie sul lavoro e la Presidente del CUG di Careggi sulla nuova direttiva sui CUG.

Infine il 15 novembre 2019, sempre nell'ambito del corso Equità e diversità, il professor Antonio Gorgoni ha tenuto una lezione sul tema del mobbing e dello stress lavoro correlato.

4) Conciliazione vita-lavoro

Il nodo della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro rimane cruciale sia nell'ambito delle politiche di pari opportunità sia delle politiche volte, più in generale, a creare maggiore benessere organizzativo. A tal fine il CUG intende favorire il telelavoro e forme di lavoro agile e, negli ambiti consentiti dal contratto, ogni possibile forma di flessibilità oraria volta alla conciliazione vita-lavoro, nell'ottica del superamento di criteri di rigidità. Esperienze intraprese in tal senso in altri Atenei, oltre che in altri ambiti del pubblico e del privato, hanno dimostrato importanti ritorni in termini di grado di soddisfazione dell'utenza, di miglioramento del clima lavorativo e di ricaduta positiva sulla conciliazione vita-lavoro.

Azioni realizzate

Il CUG ha partecipato al processo di consultazione che ha portato all'introduzione del regolamento sul telelavoro nel nostro Ateneo, stendendo un proprio parere.

La Presidente del Comitato ha fatto parte della Commissione che ha giudicato le domande di telelavoro nella prima fase di selezione sia nel 2018 che nel 2019.

Alcuni componenti CUG hanno monitorato l'andamento dell'applicazione dell'istituto telelavoro con confronti diretti con i lavoratori.

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

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

Azioni realizzate

Il 12 ottobre 2018 il CUG, in collaborazione con la Conferenza nazionale degli organismi di parità, ha organizzato il convegno *DiversaMente Scienza*, un'intera giornata dedicata all'approfondimento del ruolo che le donne hanno rivestito e rivestono nell'ambito della ricerca scientifica e alle difficoltà che ancora incontrano nella carriera universitaria. Le relazioni presentate al convegno sono in corso di pubblicazione.

Il CUG ha sostenuto con il proprio patrocinio, anche oneroso, il ciclo di seminari organizzati nel 2018 e nel 2019 nell'ambito del seminario universitario permanente *Contrastare la violenza nei confronti delle donne: un impegno per l'Università*, coordinato dalle professoresse: Luisa Vierucci, Maria Luisa Vallauri, Lucia Re e Silvia Rodeschini.

Il CUG ha organizzato un corso di aggiornamento professionale, aperto al personale tecnico amministrativo e agli studenti dell'Università di Firenze, dal titolo *Equità e diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi*, suddiviso in cinque moduli, dedicati rispettivamente ai seguenti temi: disabilità, benessere organizzativo, differenze etnico-culturali, genere e questioni LGBT+.

Sui temi del genere, della violenza di genere, delle differenze di genere e di orientamento sessuale ha poi organizzato nel 2019 i seguenti eventi:

- *I disegni di legge Pillon e De Poli e il contrasto alla violenza familiare*, intervento di Antonio Gorgoni nell'ambito del Seminario perma-

nente Contrastare la violenza verso le donne. Un impegno per l'università - 22 febbraio 2019

- *Generi e accademia a partire da noi* - 28 febbraio 2019

- *La vita emotiva dell'accademia*. Presentazione del volume *Feeling Academic in the Neoliberal University*, a cura di Yvette Taylor e Kinneret Lahad - 20 marzo 2019 (seminario in inglese con la presenza di Yvette Taylor).

- Joan C. Tronto (Department of Political Science, University of Minnesota), *Caring Democratically. A Response to Neopopulism* - 8 maggio 2019 (seminario in inglese).

- *Formare e trasformare. Le persone e i saperi LGBTIQ+ nel mondo universitario e scolastico* - 17 maggio 2019.

Il CUG ha risposto alla richiesta di collaborazione del Progetto UNIRE - *rilevazione attività contro violenza di genere Atenei italiani*, coordinato da Milano Bicocca, fornendo una relazione sull'attività svolta in Ateneo sul tema.

Il CUG ha inoltre:

- collaborato alla stesura del primo bilancio di genere di Ateneo;

- contribuito all'adesione dell'Ateneo alla rete *Scholars at Risk*, segnalando questa importante iniziativa e facendo da tramite tra la rete italiana e l'Ateneo fiorentino;

- ha proposto e ottenuto l'inclusione nella formazione dei dottorandi dei temi del gender mainstreaming, anche nell'ottica delle politiche della Commissione europea per il finanziamento dei progetti di ricerca, in particolare inserendo un seminario formativo nei corsi di *Complementary Skills* obbligatori per i dottorandi Unifi previsti nel 2020.

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

Il contrasto dei fenomeni che creano malessere in ambito lavorativo, ma anche tra la popolazione studentesca, non può esaurirsi nelle attività sopra descritte. Occorre occuparsi anche, da un lato, della creazione di momenti di condivisione, scambio e comunicazione, che favoriscono il benessere della comunità universitaria, e, dall'altro, delle condizioni di sicurezza sul lavoro e in particolare delle condizioni di rischio da stress lavoro-correlato.

Azioni realizzate

Il 23 marzo, il CUG ha organizzato un seminario volto ad aprire una riflessione sul carico crescente di compiti e obiettivi che gravano

su tutte le componenti del mondo universitario, in un contesto reso sempre più difficile dalla scarsità di risorse messe a disposizione dell'università pubblica. Le relazioni presentate durante il seminario sono state raccolte nel volume *Il tempo per pensare. Un bene essenziale per la comunità accademica*, a cura di Brunella Casalini e Silvia D'Addario, Firenze University Press, Firenze 2019.

Considerazioni conclusive

Le riunioni del CUG hanno avuto cadenza mensile, ad eccezione dei mesi estivi, e numerosi sono stati nel corso del 2018 e, ancora di più del 2019, i contatti con il Rettore e la Direttrice generale sia per informarli sulle attività in corso sia per scambio di idee e informazioni sulle azioni da intraprendere. Sia nel 2018 che nel 2019 si è avuto un contatto con il Garante per i diritti dell'Università di Firenze in relazione a pareri espressi da quest'ultimo di diretta pertinenza anche dal punto di vista delle responsabilità che sono riconosciute al Comitato Unico di Garanzia.

Come si evince dalla sintesi delle attività svolte, molti dei punti elencati nel PAP 2018-2020 hanno trovato realizzazione. In alcuni casi l'attuale CUG è stato capace di farsi promotore e di realizzare anche azioni non inizialmente previste che sono state inserite nell'aggiornamento al PAP.



Componente studentesca

sezione 3

Componente studentesca

sezione 3

Vengono illustrate qui le caratteristiche della componente studentesca dell'Ateneo nell'a.a. 2018/2019, a cominciare dal numero di iscritti/e, dalla tipologia di corso, dall'area di studio e dal genere.

3.1. Analisi delle iscrizioni

La componente studentesca si suddivide in iscritti/e alla laurea triennale, alla laurea magistrale e alla laurea a ciclo unico. La presenza femminile è superiore al 50% in tutte le ti-

pologie di corso, con un picco del 67,3% nelle lauree a ciclo unico (Tab. 1).

La situazione è però molto differenziata quando si va ad analizzare le singole aree di studio. Per quanto riguarda le lauree triennali, le stu-

Aree di studio	Laurea triennale			Laurea specialistica / magistrale			Laurea a ciclo unico		
	Donne	Uomini	N.	Donne	Uomini	N.	Donne	Uomini	N.
Servizi	34,7%	65,3%	544	51,5%	48,5%	367	-	-	-
Sanità e assistenza sociale	73,7%	26,3%	2930	60,7%	39,3%	753	62,7%	37,3%	3996
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	36,2%	63,8%	1720	36,2%	63,8%	323	-	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	28,0%	72,0%	4565	35,1%	64,9%	1688	59,2%	40,8%	1705
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	12,3%	87,7%	554	15,7%	84,3%	70	-	-	-
Scienze naturali, matematica e statistica	57,7%	42,3%	3630	61,3%	38,8%	1600	-	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	40,0%	60,0%	4496	46,9%	53,1%	475	64,5%	35,5%	2891
Scienze sociali, giornalismo e informazione	59,6%	40,4%	5687	67,2%	32,8%	1851	-	-	-
Discipline umanistiche ed artistiche	67,7%	32,3%	5751	67,0%	33,0%	1675	-	-	-
Istruzione	91,7%	8,3%	2134	91,7%	8,3%	540	94,7%	5,3%	1469
Totale	54,5%	45,5%	32011	58,1%	41,9%	9342	67,3%	32,7%	10.061

Fonte: Opendata Miur

Nota: sono esclusi dai conteggi 219 iscritti a corsi del vecchio ordinamento, di cui 165 donne - area di studio non disponibile

Tab. 1

Iscrizioni per area di studio e genere, a.a. 2018/2019

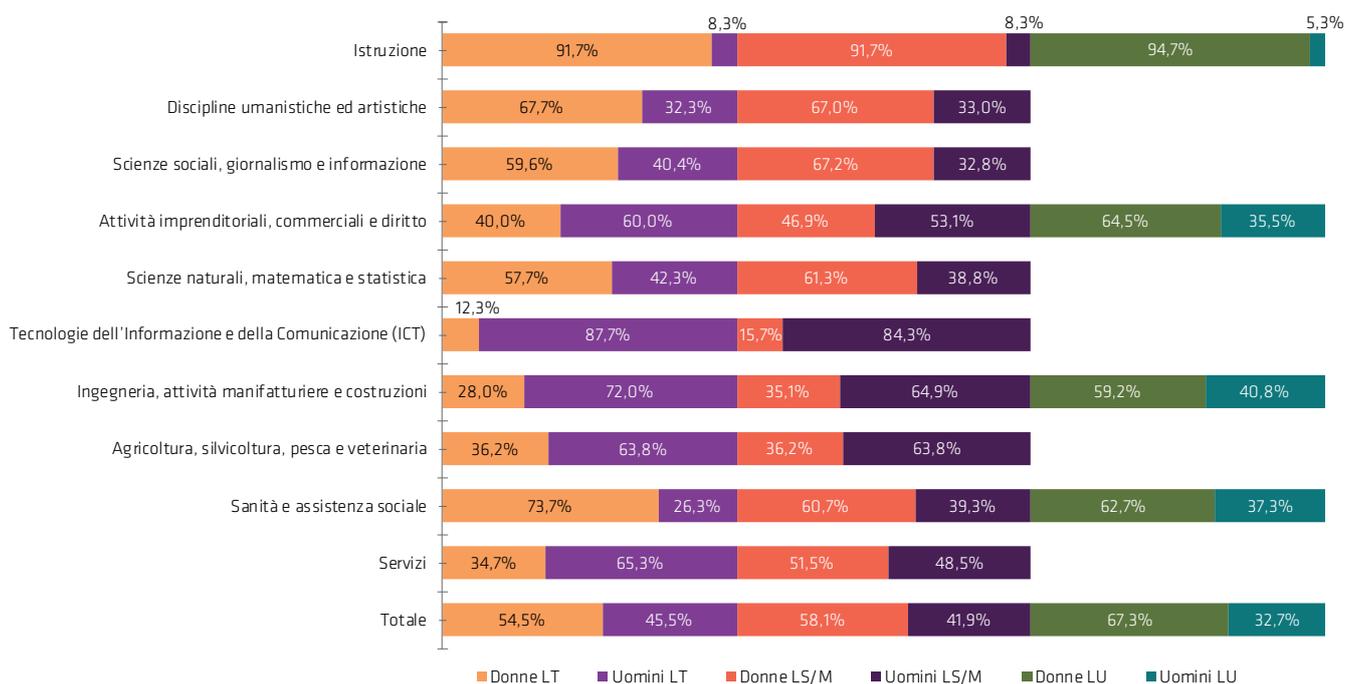


Fig. 1

Composizione percentuale degli iscritti per area di studio, tipo di corso e genere, a.a. 2018/2019

dentesse sono il 73,7% nell'area Sanità e assistenza sociale e ben il 91,7% nell'area dell'Istruzione. Percentuali simili si raggiungono nel caso degli uomini a Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, 72%, e nell'area delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, dove gli studenti raggiungono l'87,7%. Anche per le iscrizioni alla magistrale e alle lauree a ciclo unico si evidenziano squilibri di genere. Tra le magistrali, ad esempio, i ragazzi sono l'84,3% degli iscritti a Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le ragazze si confermano al 91,7% delle iscrizioni nell'area dell'Istruzione. Queste percentuali parlano di una ancora fortissima segregazione orizzontale. Persistono stereotipi di genere e pregiudizi impliciti che indirizzano preferenze e scelte di studenti e studentesse.

3.2. Segregazione orizzontale nei diversi corsi di studio

Tra i corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico, la presenza femminile è preponderante a Scienze dell'educazione e della formazione, quella maschile a Scienze e tecnologie informatiche. La segregazione orizzontale non sorprende rispetto a ciò che si riscontra in letteratura: le donne sono principalmente concentrate nei singoli corsi di studio umanistici, mentre gli uomini nelle STEM (Scienza, Tecnologia Matematica, Ingegneria). In generale (vedi figura 2), tra i corsi di studio il 36,9% sono segregati rispetto al genere femminile, mentre il 25,2% sono a prevalenza maschile. 10 corsi, il 37,9%, sono neutri rispetto al genere¹.

3.3. Serie storica iscritti/e

Le donne sono state negli ultimi anni stabilmente la maggioranza nelle iscrizioni (Tab. 2). La percentuale di iscritte è stata sostanzialmente stabile tra il 2012/2013 e il 2017/2018.

3.4. Iscritti/e/u con carriera ALIAS

Un'università inclusiva deve curare la creazione di spazi accoglienti non solo verso le donne, ma verso tutte le persone portatrici di differenze. Nel 2016 la nostra Università ha introdotto la carriera alias, un dispositivo che tutela le persone transgender che hanno la necessità di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, il nome elettivo, diverso da quello anagrafico. L'Ateneo ha così riconosciuto che avere il nome e l'identità di genere appropriati per le persone transgender può essere essen-

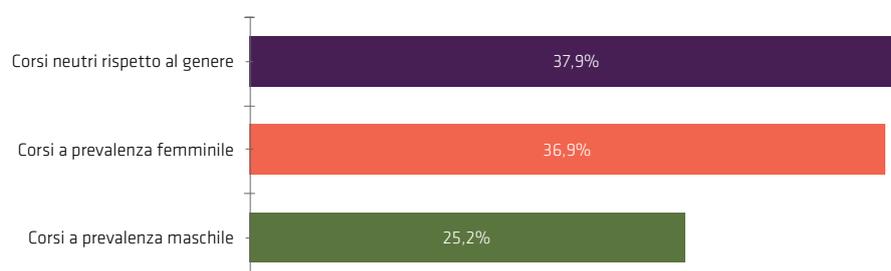


Fig. 2

Segregazione nei corsi di studio rispetto al genere (%), a.a. 2018/2019

Anno accademico	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
2012/13	21118	41,3	30021	58,7	51139
2013/14	20673	41,3	29366	58,7	50039
2014/15	20987	41,2	29999	58,8	50986
2015/16	20718	41,2	29593	58,8	50311
2016/17	21053	41,2	30039	58,8	51092
2017/18	21416	41,4	30315	58,6	51731
2018/19	21819	41,3	29814	58,7	51633

Fonte: Opendata Miur

Tab. 2

Componente studentesca per genere, serie storica

le per non trovarsi in situazioni di disagio, anche solo per il fatto di dover spiegare perché il nome con cui scelgono di essere chiamate è diverso da quello che è stato loro attribuito alla nascita e la loro apparenza non è conforme a quella che compare sui documenti d'identità. La procedura attualmente adottata prevede l'impegno da parte dello studente a dimostrare "con idonea documentazione: di aver intrapreso il percorso per la "rettificazione dell'attribuzione di sesso" ai sensi della l. n. 164/1982 o di aver ottenuto la certificazione contenente la diagnosi di disforia di genere e di sottoscrivere una dichiarazione di impegno ad utilizzare la suddetta documentazione solo in ambito universitario e ai fini dell'espletamento dell'ordinaria attività universitaria"². Nell'aggiornamento al PAP (piano di azioni positive), approvato a dicembre 2019, il CUG dell'Università di Firenze ha proposto la semplificazione di questa procedura con l'introduzione di un mero accordo di riservatezza – come già sperimentato da altre università. Si spera che questa riforma possa essere realizzata in tempi brevi. Nel nostro Ateneo sono state presenti 5 persone con carriera Alias nell'anno accademico 2017/2018, 10 nell'anno seguente e 8 nel 2019/2020.

Alias per a.a.	Totale
2017/18	5
2018/19	10
2019/20	8

Tab. 3

Carriere Alias, numero assoluto

3.5. Iscritti/e presso il Polo Universitario penitenziario

Il progetto del Polo Universitario Penitenziario di Firenze, nato nel 2000, opera nell'ambito del Polo penitenziario toscano. Con il Polo Universitario l'Università entra in carcere al fine di dare attuazione ai principi costituzionali del diritto allo studio universitario e della funzione educativa della pena (art. 34 e 27 della Costituzione).

Presso il Polo Universitario Penitenziario è attualmente iscritta una sola studentessa, che frequenta il ciclo unico di Giurisprudenza. Sulla base dei dati riportati dal XVI rapporto sulle condizioni di detenzione, dal titolo 'Il carcere al tempo del coronavirus', presentato da Antigone nell'aprile del 2020, le donne in carcere rappresentano il 4,13% della popolazione detenuta e non hanno mai superato il 5%. La sezione femminile di Sollicciano è la seconda per grandezza in Italia, dopo Bollate: nel dicembre 2019 aveva 107 detenute, secondo i dati riportati dall'Associazione Progetto Firenze. Insieme alle madri erano

¹ La tabella 1 in Appendice permette però di apprezzare le eccezioni, che riguardano ad esempio il corso di laurea in Scienze matematiche, dove la percentuale di donne e di uomini è la stessa.

² https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/intervento_vallauri_unifi_modena_17%20maggio.pdf

Scuola	Iscritti 2018/2019	Conferme iscritti 2018/2019	Matricole 2019/2020	Totale iscritti 2019/2020	Variazioni Iscritti %
Agraria	3	3	3	6	+100%
Economia	2	1	4	5	+150%
Giurisprudenza	2	2	4	6	+200%
Ingegneria	3	3	-	3	-
Psicologia	1	1	-	1	-
Scienze della salute umana	1	1	2	3	+200%
Scienze matematiche, fisiche e naturali	1	1	-	1	-
Scienze politiche	6	5	4	9	+50%
Studi umanistici e della formazione	14	13	9	22	+57%
Totale	33	30	26	56	+70%

Tab. 4

Distribuzione degli iscritti al polo penitenziario di Firenze per Scuola (A.A. 2018/2019 e A.A. 2019/2020)

in carcere quattro bambini, di cui tre di pochi mesi. Sull'accesso all'istruzione universitaria pesano, probabilmente, diversi fattori, tra cui l'appartenenza a gruppi etnici particolarmente svantaggiati, l'incidenza della tossicodipendenza, la provenienza da contesti segnati da marginalità e violenza anche prima del periodo della carcerazione, tutti fattori che abbassano la probabilità di avere i titoli di accesso. Altro elemento da non sottovalutare tuttavia è anche l'indice di sovraffollamento, che nel 2019 era, sempre secondo l'Associazione Progetto Firenze, del 195%, un dato da

ricondurre soprattutto al fatto che Sollicciano è ora l'unico istituto toscano con una sezione femminile in funzione.

3.6. Iscritti/e con disabilità

Con lo scopo di garantire il diritto allo studio, l'uguaglianza e l'integrazione sociale in ambito universitario degli studenti disabili e con DSA, in Ateneo è stato costituito nel 2006 il Centro di studio e ricerche per le problematiche della disabilità e DSA dell'Ateneo fiorentino (Cespd).

Il Centro - www.cespd.unifi.it - fornisce un servizio di assistenza e sostegno agli studenti che ne fanno richiesta e promuove e coordina studi e ricerche nell'ambito della disabilità e dei DSA.

Fra i servizi messi a disposizione dal Centro vi sono, fra l'altro, l'accompagnamento a lezione, la mediazione nel rapporto con i docenti, il tutorato e l'orientamento, l'interpretariato in Lingua dei Segni (LIS), la fornitura di materiale didattico in formato alternativo, la prenotazione di esami presso il Centro linguistico di Ateneo, la fornitura di ausili tecnologici e il servizio di ascolto psicologico. Tranne qualche eccezione, le persone con disabilità, a prescindere dal grado, sono equamente distribuite per genere nelle varie tipologie di corso (Tab. 5).

3.7. Provenienza

Gli studenti e le studentesse dell'Ateneo fiorentino provengono per lo più dalla Toscana. In percentuale sono soprattutto le ragazze, l'80% delle iscritte alla laurea triennale, a scegliere di rimanere nella stessa regione (vedi figura 3, dedicata alla percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere).

Questo dato cambia, però, con il passaggio dalla triennale alla magistrale: dall'80% le studentesse che provengono dalla Toscana scendono significativamente al 58,7%. Questo fenomeno si verifica anche nel caso degli

Tipologia di corso	Certificato di invalidità superiore al 66%, senza certificato L.104/92			Disabilità con certificato L.104/92 e certificato invalidità superiore al 66%			Disabilità con certificato L.104/92 e certificato invalidità inferiore al 66%			Disabilità con certificato L.104/92, senza certificato invalidità		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
corso singolo	1	2	3	2	3	5	1	2	3	1	-	1
PF24	11	2	13	1	5	6	-	1	1	-	-	-
laurea vecchio ordinamento	-	5	5	3	3	6	-	-	-	1	-	1
laurea triennale	28	35	63	72	60	132	18	16	34	12	16	28
laurea specialistica a ciclo unico (5 anni)	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
laurea magistrale	17	16	33	22	18	40	7	3	10	-	2	2
laurea magistrale a ciclo unico (5 anni)	5	6	11	12	11	23	1	-	1	3	1	4
laurea magistrale a ciclo unico (6 anni)	4	-	4	1	4	5	-	1	1	1	2	3
laurea specialistica	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
master di primo livello	-	2	2	4	-	4	-	-	-	1	-	1
master di secondo livello	2	-	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-
percorso formativo 60 cfu	2	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1
scuola di specializzazione	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tab. 5

Studenti con disabilità per tipologia di corso e genere

studenti, ma in misura decisamente minore: gli uomini passano, infatti, dal 79,1% della triennale al 70,1% della magistrale. La mobilità delle studentesse dopo il conseguimento della laurea triennale rappresenta un aspetto interessante che meriterebbe, probabilmente, un approfondimento.

3.8. Mobilità Erasmus (studio + traineeship)

I dati sulla mobilità Erasmus mostrano di nuovo una presenza femminile significativa e maggioritaria sia in entrata che in uscita (vedi figura). Indice di uno spirito positivo e intraprendente delle studentesse, in linea con il dato relativo alla loro voglia di mobilità dopo la triennale.

3.9. Performance

La distribuzione di studenti e studentesse dei corsi di laurea (tab. 6) per classi di voto mostra che le studentesse ottengono con minore frequenza voti più bassi e con maggiore frequenza voti più alti. Le percentuali, tuttavia, non sono drasticamente diverse: il 7,8% delle donne contro 5,8% degli uomini prende voti inferiori al 90, il 28,1% delle studentesse contro il 26,8% degli studenti ottiene la lode.

3.10. Laureati/e in corso

La migliore performance delle studentesse in sede di voto di laurea corrisponde anche ad una loro migliore capacità di terminare in corso il ciclo degli studi (vedi figura 5). In questo caso, la distanza tra donne e uomini è più accentuata nei corsi di studio triennali. Sono complessivamente di più in percentuale sia gli uomini che le donne che finiscono in corso nella magistrale. La selezione avvenuta durante la triennale, la durata più breve, il minor numero di esami, l'esperienza acquisita sono tutti fattori che possono essere chiamati in causa per spiegare quest'ultimo dato.

3.11. Tasso di abbandono

Il tasso di abbandono alle triennali è maggiore rispetto alle magistrali per entrambi i generi (vedi figura 6). Sia nei corsi di laurea triennale che nei corsi di laurea magistrale il tasso di abbandono è leggermente inferiore tra le donne rispetto agli uomini.

3.12. Tasso di occupazione

La carriera degli studenti una volta conclusa l'università è diversa per genere. A un anno dalla laurea triennale, il 38,1% per cento degli studenti e il 45,3% delle studentesse del nostro Ateneo lavora. Un leggero vantaggio a un anno e a cinque anni dalla laurea lo han-

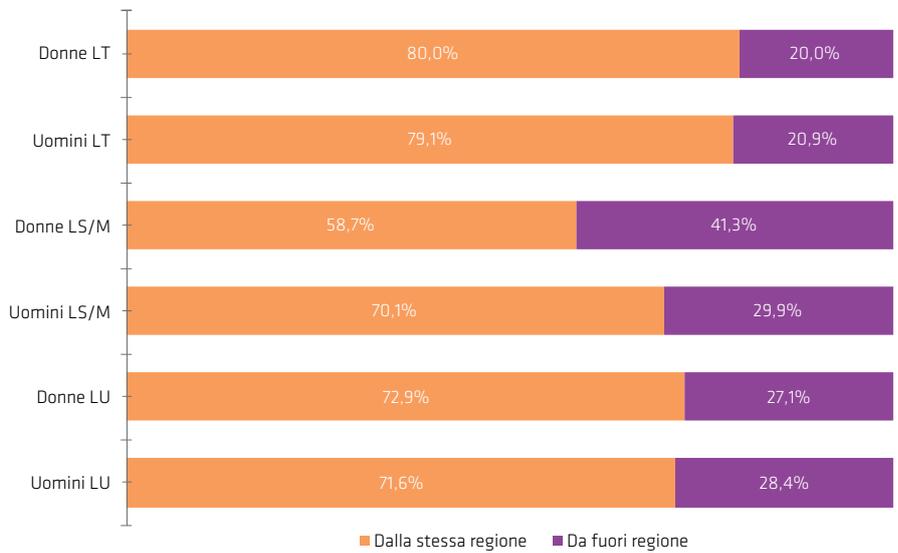


Fig. 3

Provenienza rispetto al genere nei corsi di studio (%), a.a. 2018/2019
 Legenda: LT = Laurea Triennale, LS/M = Laurea Specialistica/Magistrale, LU = Laurea a Ciclo Unico.
 Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR.

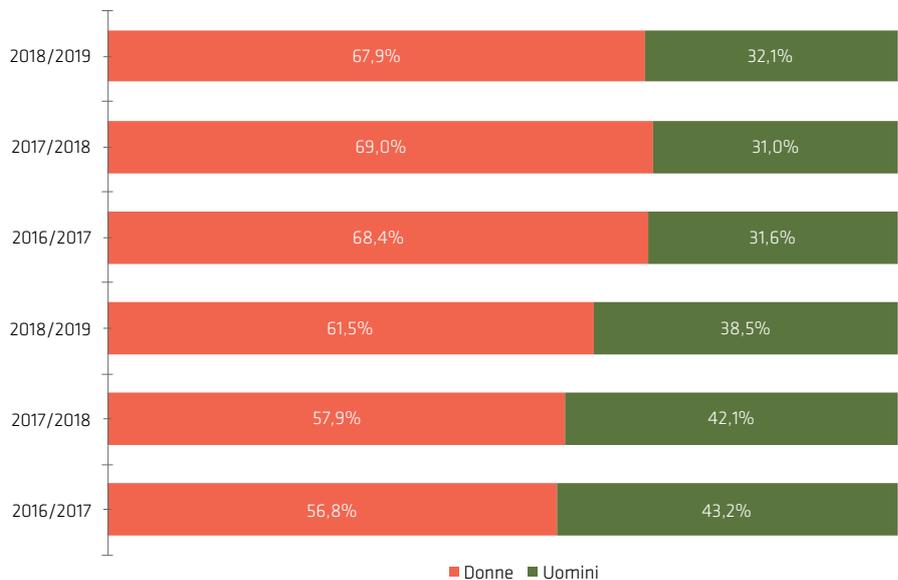


Fig. 4

Composizione degli studenti coinvolti in progetti di scambio internazionale (%), per genere e anno accademico.
 Fonte: interna

Voto di laurea	% Donne	% Uomini
Tra 66 e 90	5,8	7,8
Tra 91 e 100	25	29
Tra 101 e 105	19,5	16,8
Tra 106 e 110	21,6	19,6
110 e Lode	28,1	26,8

Tab. 6

Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere
 Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

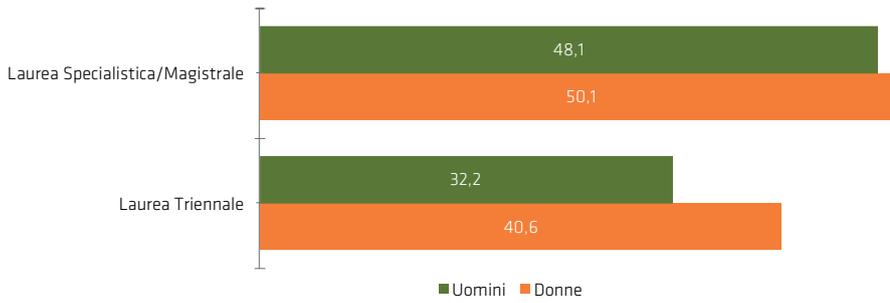


Fig. 5
 Percentuale di laureati in corso, per tipo di corso e genere. Anno 2019
 Fonte interna. Il dato relativo ai corsi di laurea a ciclo unico è compreso in quello della laurea triennale.

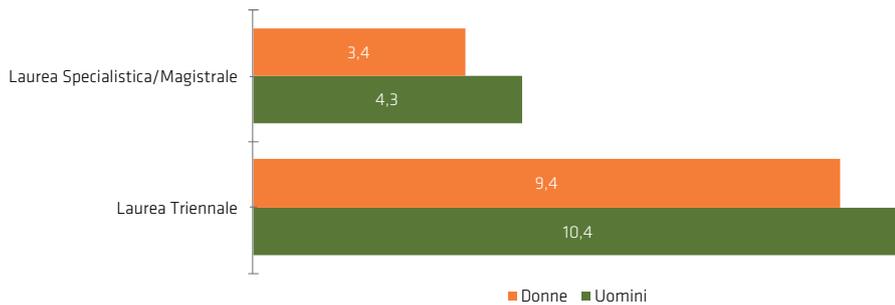


Fig. 6
 Percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipo di corso e genere, a.a. 2018/19
 Fonte interna.
 NOTA: nel rapporto Anvur non viene specificato il significato di "abbandonare gli studi". La metrica usata è quindi il rapporto tra studenti che non hanno completato il pagamento delle tasse del primo anno e iscrizioni totali al primo anno.

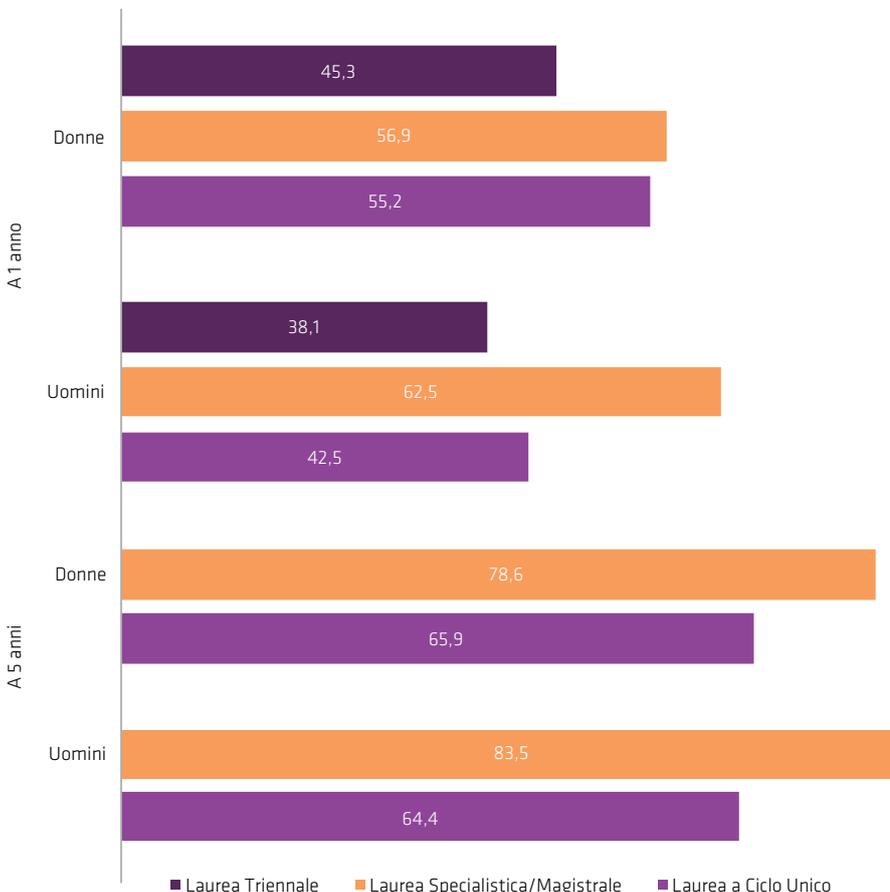


Fig. 7
 Tasso di occupazione (%), per tipo di corso e genere, a 1 e 5 anni dalla laurea
 Fonte: Almalaurea

no anche le laureate a ciclo unico. Se consideriamo la laurea magistrale invece, sono sempre gli uomini ad avere un tasso di occupazione superiore: 62,5% dei laureati magistrali contro il 56,9% delle laureate magistrali a un anno dalla laurea, e 83,5 contro 78,6 a cinque anni dalla laurea. Un dato che fa pensare, nel caso dei percorsi lavorativi femminili, all'intervento di nuovi ostacoli strutturali legati alle difficoltà di conciliazione tra vita familiare e lavoro.

3.13. Retribuzione mensile netta

La retribuzione media mensile è inferiore per le donne a prescindere dal tipo di titolo ottenuto. In questo caso potrebbe essere determinante la diversa partecipazione per genere agli ambiti di studio: i titoli di studio umanistici, ma più in generale tutti i percorsi altamente femminilizzati, infatti, sono caratterizzati da redditi medi inferiori (vedi figura 8).

3.14. Post-laurea

In totale le dottorande sono il 47,1% di coloro che frequentano il dottorato. La percentuale più alta di presenze femminili si registra nei dottorati che rientrano nell'area della Sanità e dell'assistenza sociale (65,1%), in quelli dell'Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (64,6%) e nell'area delle scienze sociali e del giornalismo (56,3%). Nel primo caso si tratta di un'area che può farsi rientrare nell'ambito delle attività di cura. Rimane, seppur solo leggermente, sopra il 50% quella delle discipline umanistiche ed artistiche. Tra i dottorati a maggioranza maschile spicca Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) con il 91,7% dei maschi tra gli iscritti. Non sono disponibili dati sugli abbandoni (vedi figura 9).

3.15. Componente studentesca iscritta alle scuole di specializzazione

Per quanto riguarda la formazione post-laurea è soprattutto nelle scuole di specializzazione che la componente femminile si fa più corposa. Ciò è probabilmente legato agli ambiti in cui esse vengono istituite e, più in particolare, al peso delle scuole di specializzazione dell'area medica. La presenza femminile è stabilmente più alta di quella maschile, ma in diminuzione dall'anno scolastico 2014/2015, quando le donne erano il 66,8%, al 2018/2019 quando sono state il 57,1% (vedi figura 10).

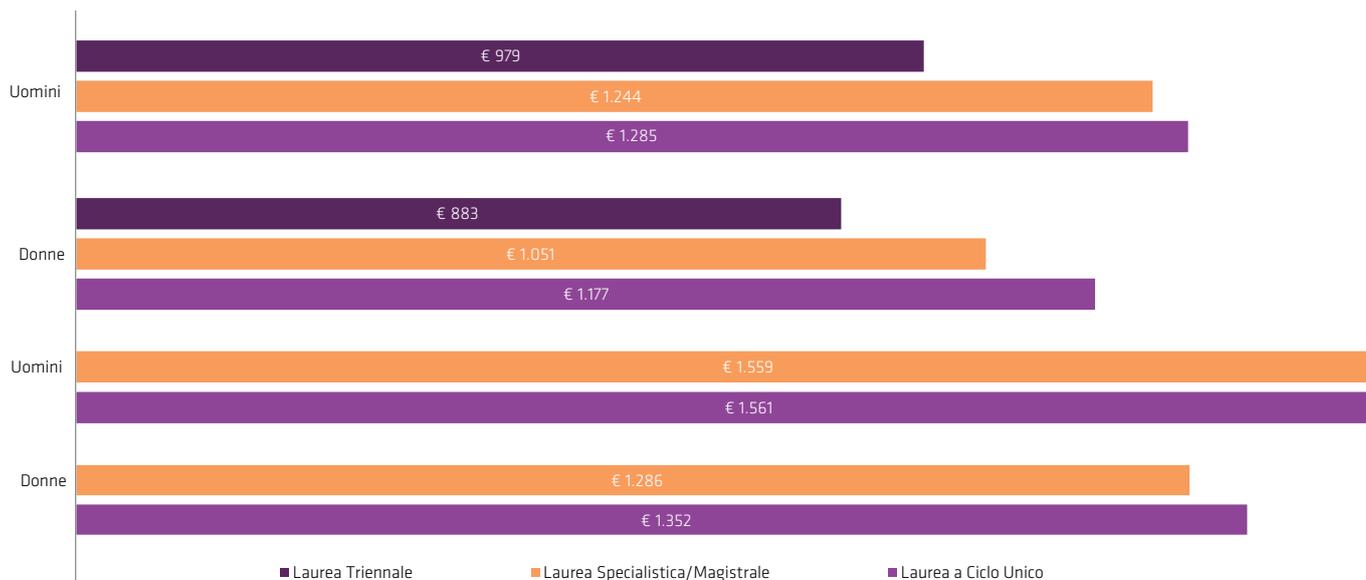


Fig. 8
Retribuzione media, per tipo di corso e genere, a 1 e 5 anni dalla laurea
Fonte: Almalaurea

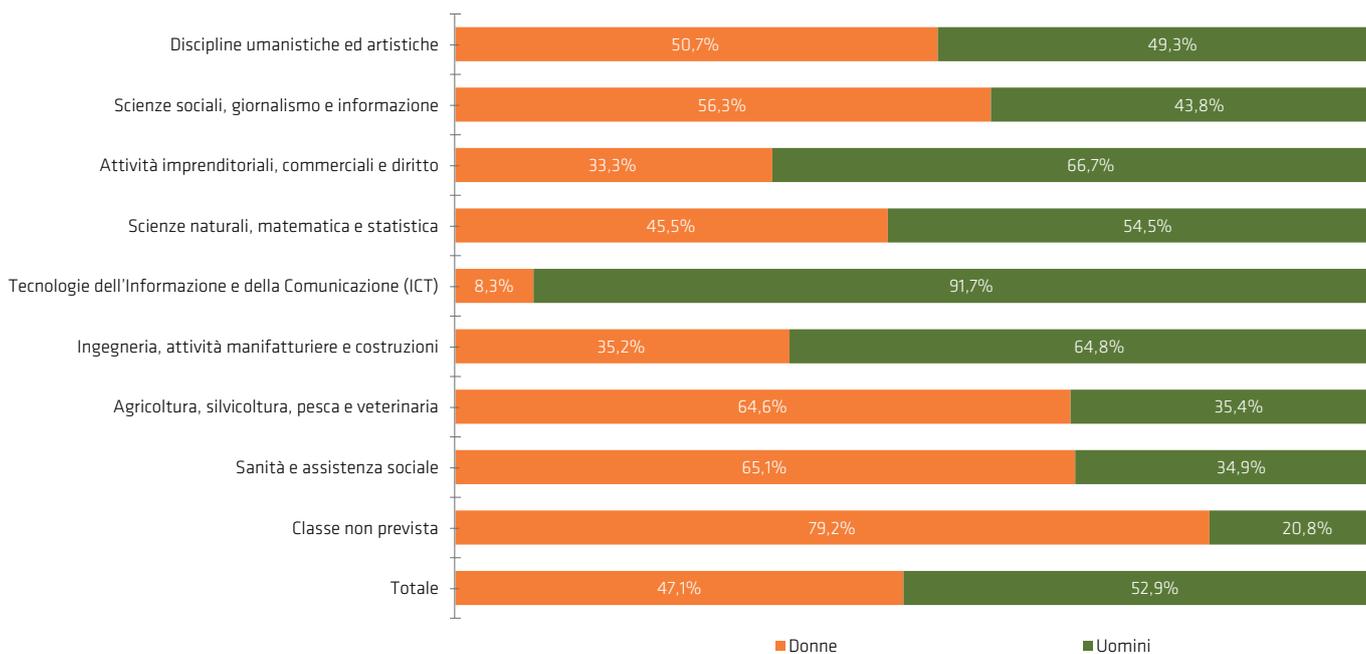


Fig. 9
Composizione degli iscritti ai corsi di dottorato, per area di studio e genere (%). Anno accademico 2018/2019
Fonte: Opendata Miur

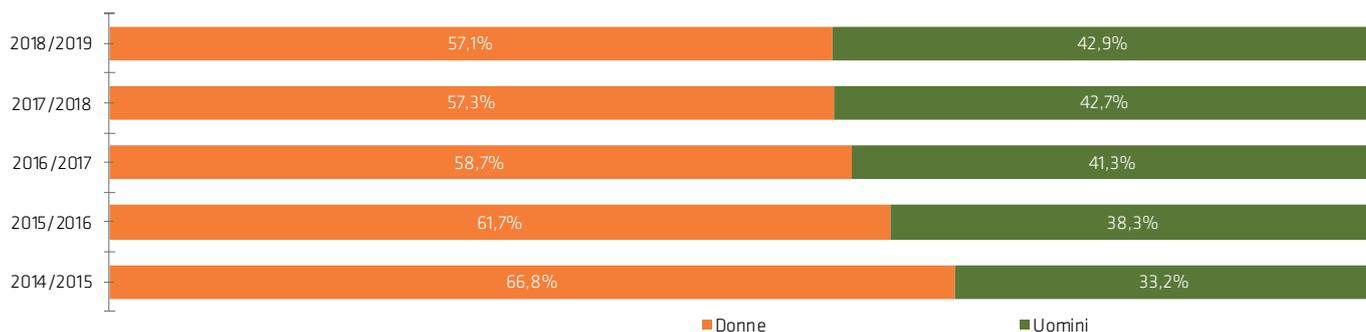


Fig. 10
Composizione degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere (%), serie storica
Fonte: Opendata Miur

A photograph of a female scientist in a white lab coat working in a laboratory. She is wearing white gloves and is focused on adjusting a piece of scientific equipment. In the background, there is a computer monitor displaying a landscape image, and various laboratory apparatuses, including tubes and containers, are visible on the workbench. The entire image has a light green tint.

**Personale
docente
e ricercatore**
sezione 4

Personale docente e ricercatore

sezione 4

Nel 2019 il personale docente e ricercatore dell'Università di Firenze era costituito da 1357 uomini e 1097 donne. Tra queste 2454 unità di personale, ben 780 erano costituite da professori/esse associati/e e 787 da assegnisti/e di ricerca.¹

4.1. Distribuzione per genere e ruolo

La distribuzione tra i diversi ruoli mostra grosse disparità tra uomini e donne nell'accesso alle posizioni superiori a quella di ricercatore.

La percentuale di donne tra professori ordinari e associati continua però, seppure in termini esigui, a crescere come rilevato già nel documento pubblicato nello scorso anno e come si può vedere dalle figure.

Rispetto al bilancio di genere 2018, in particolare, possiamo notare, da un lato, come dati positivi: un leggero miglioramento in termini percentuali del numero delle ordinarie (28% nel 2019 contro il 27,1% del 2018), delle associate (42,3% contro il 41,5% del 2018); dall'altro, quali segnali che vanno in una direzione negativa, l'aumento del numero delle ricercatrici di vecchio ordinamento (dal 51,3% al 54,0% - che però potrebbe essere dovuto alla maggior quota di pensionamenti tra i ricercatori), la diminuzione delle RTDB (passate dal 44,4% al 43,3%) e RTDA (dal 44,9% al 44%) e, soprattutto, l'aumento delle donne tra le assegniste che passano dal 44,2% dello scorso anno al 52,0% del 2019.

Il dato positivo della leggera crescita percentuale del numero di ordinarie potrebbe, come quello delle ricercatrici di vecchio ordinamento, essere influenzato dalla maggior quota di pensionamenti tra gli ordinari maschi. Questa interpretazione è rafforzata dai dati prodotti da una recentissima ricerca sull'andamento dei pensionamenti e dei passaggi di grado a livello nazionale. D'altra parte la riduzione della percentuale di RTDA e ancor più delle RTDB mostra l'esistenza di un "Glass Door" altrettanto rilevante del più noto "Glass Ceiling"².

¹ In questo capitolo i ruoli del personale saranno descritti usando le seguenti etichette: PO, docenti di 1° fascia; PA, docenti di 2° fascia; RU, ricercatori/ricercatrici universitari/e vecchio ordinamento; RTDB, ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo B; RTDA, ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo A; AR, assegnisti/e di ricerca.

² Cfr. C. Gaiaschi e R. Musumeci, *Just a Matter of*

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
PO	267	104	371
PA	450	330	780
RU	110	129	239
RTDB	72	55	127
RTDA	84	66	150
AR	374	413	787
RTD L.230/2005	0	0	0
Totale	1357	1097	2454

Tab. 7

Distribuzione per genere e ruolo. Dati al 31/12/2019

Fonte: Opendata Miur

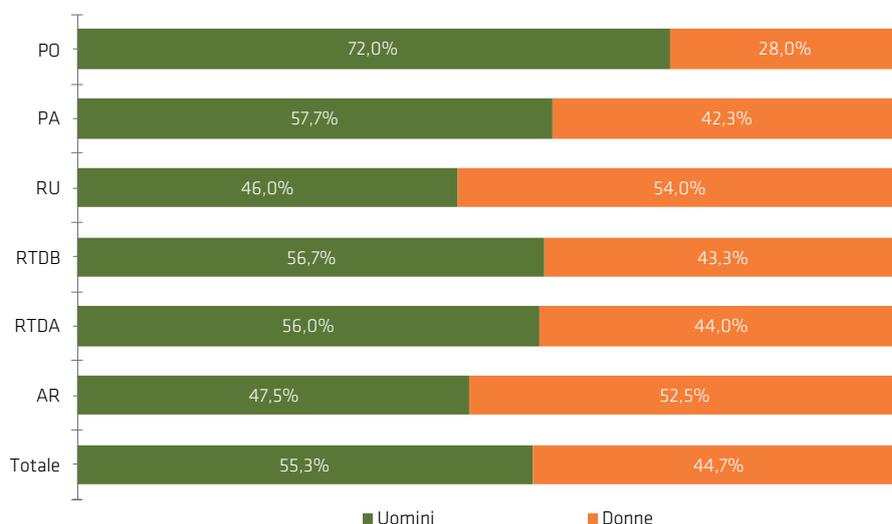


Fig. 11

Composizione del personale docente e ricercatore per ruolo e genere (%), al 31/12/2019

Se in termini assoluti l'altissimo numero di assegnisti presenti nel nostro Ateneo testimonia il peso del lavoro precario nel contesto accademico attuale, la prevalenza delle donne in questa posizione lavorativa ci dice che sono soprattutto le donne a dover svolgere le loro attività di ricerca in condizioni di precarietà e quindi in una situazione di maggiore vulnerabilità economica e non solo.

4.2. Serie storiche

La serie storica è in linea con quanto detto nel paragrafo precedente a proposito della tendenza al lento restringersi della forbice tra ordinarie e ordinari (tra il 2010 e il 2019 la quota

di ordinarie è passata dal 23,9% al 28%), sebbene rimanga lontano l'obiettivo della parità. In miglioramento è anche il rapporto numerico tra associati e associate, con la quota femminile passata dal 36,1% nel 2010 al 42,3% nel 2019. I dati segnano invece un andamento pressoché stabile per quanto riguarda le possibilità di ingresso nella carriera accademica: dal 48,6% di donne del 2010 al 48,4% di oggi³ (vedi figura 12).

4.3. Età

L'età del personale docente e ricercatore a tempo indeterminato del nostro Ateneo è piuttosto avanzata: in media sopra i cinquant'anni. Scende al di sotto dei 34 anni solo grazie al ruolo di RTD, nel quale le donne con meno di 34 anni di età sono leggermente più numerose degli uomini (225 vs. 217). I da-

Time?, cit., p. 6. Alla luce di questa considerazione nella più recente letteratura sulle carriere accademiche è stata suggerita l'introduzione di un nuovo indice il "Glass Door Index" (I. Picardi, *The Glass door of Academia. Unveiling New Academic Bias in Academic Recruitment*, "Social Sciences", 8, 160).

³ Vedi i dati completi nella tabella 2 in Appendice

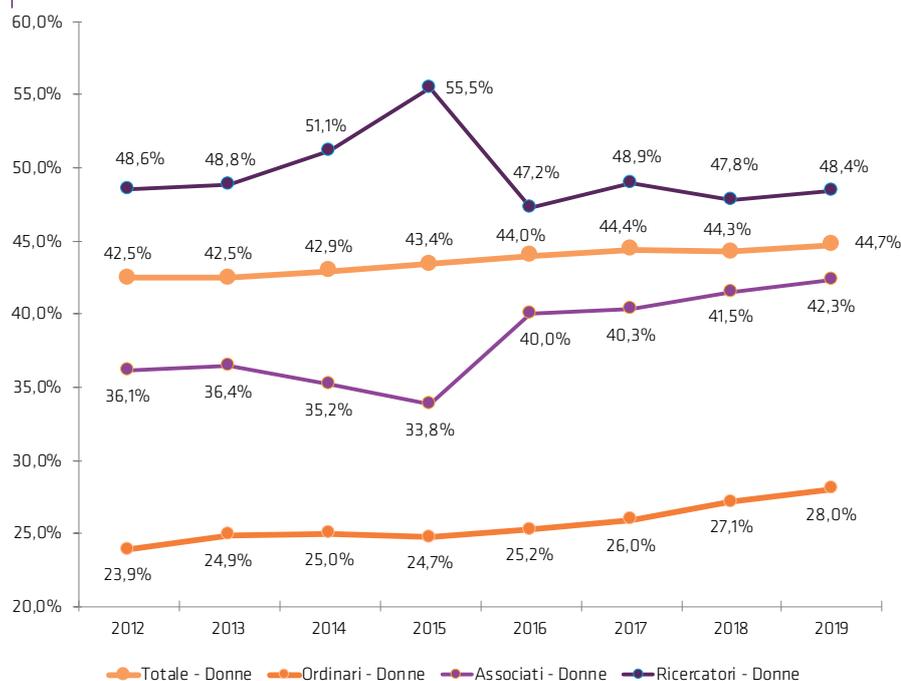


Fig. 12

Ruoli del personale docente: % di donne, serie storica

Maggiore di 54 anni					
Genere	PO	PA	RU+RTD	Assegnisti di ricerca	Totale
Donne	88	159	73	6	326
Uomini	217	213	54	11	495
Totale	305	372	127	17	821
Tra 45 e 54 anni					
Genere	PO	PA	RU+RTD	Assegnisti di ricerca	Totale
Donne	15	142	83	32	272
Uomini	48	181	88	14	331
Totale	63	323	171	46	603
Tra 35 e 44 anni					
Genere	PO	PA	RU+RTD	Assegnisti di ricerca	Totale
Donne	1	29	85	150	265
Uomini	2	55	105	132	294
Totale	3	84	190	282	559
Minore di 34 anni					
Genere	PO	PA	RU+RTD	Assegnisti di ricerca	Totale
Donne	0	0	9	225	234
Uomini	0	1	19	217	237
Totale	0	1	28	442	471
TOTALE DONNE	104	330	250	413	1097
TOTALE UOMINI	267	450	266	374	1357
TOTALE	371	780	516	787	2454

Tab. 8

Distribuzione del personale per genere, ruolo ed età, valori assoluti (dati al 31/12/2019)

Fonte: Opendata Miur e dati Mef

Genere	Minore di 34 anni	Tra 35 e 44 anni	Tra 45 e 54 anni	Maggiore di 54 anni
DONNE	49,7%	47,4%	45,1%	39,7%
UOMINI	50,3%	52,6%	54,9%	60,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 9

Distribuzione del personale docente e ricercatore (%), per genere ed età

ti raccolti non ci consentono di dire quale sia la distribuzione per fascia di età tra RTDA e RTDB.

L'84,6% delle ordinarie ha più di 54 anni (solo 16 ordinarie hanno meno di 54 anni). Rientrano nella fascia con più di 54 anni d'età il 48,2% delle associate. Come per il personale tecnico-amministrativo, ma qui in misura ancora più evidente, le donne hanno carriere più lente. Tendono ad arrivare non solo in minor numero, ma anche più tardi alle posizioni apicali. Un fenomeno ben noto in letteratura dove viene descritto attraverso la metafora della *leaky pipeline*, usata per descrivere il fatto che "goccia a goccia" le donne si perdono lungo i percorsi della carriera scientifica: numerose nei gradini più bassi della scala gerarchica, in poche arrivano a quelli più alti e con una velocità decisamente ridotta rispetto a quella degli uomini (vedi tabella 8 e seguenti).

4.4. Dati Unifi a confronto con i dati nazionali

Se si confrontano i dati Unifi, riguardanti la presenza delle donne nelle diverse aree scientifiche, con quelli nazionali, il primo dato su cui ci si può soffermare è relativo alla presenza delle donne tra le ricercatrici delle STEM: nel nostro Ateneo le donne in questo ruolo sono solo 34 su un totale di 135, equamente suddivise tra RTD e RU, ruolo quest'ultimo da considerare in estinzione a seguito della cessazione del reclutamento di questa figura avvenuta con la legge Gelmini (2010) e prevista già dalla legge Moratti 230/2005. Il fatto che siano presenti in tale settore 17 RTD e 17 RU donne, a fronte di un numero complessivo di RTD superiore a quello dei RU di 17 unità, ci dice che i nuovi ingressi hanno penalizzato la presenza femminile. Il dato è in effetti in controtendenza rispetto a quello nazionale (710 RU contro 778 RTD).

Dal punto di vista della carriera è interessante l'area delle scienze mediche che ha un numero molto alto di ricercatrici rispetto al resto d'Italia (le ricercatrici nell'ambito medico a UNIFI sono il 66% contro il 46% italiano),

Ruolo	Donne	Uomini
PO	59,67	59,48
PA	52,80	52,90
Ricercatori tempo indeterminato	50,32	51,07

Tab. 10

Età media del personale docente e ricercatore

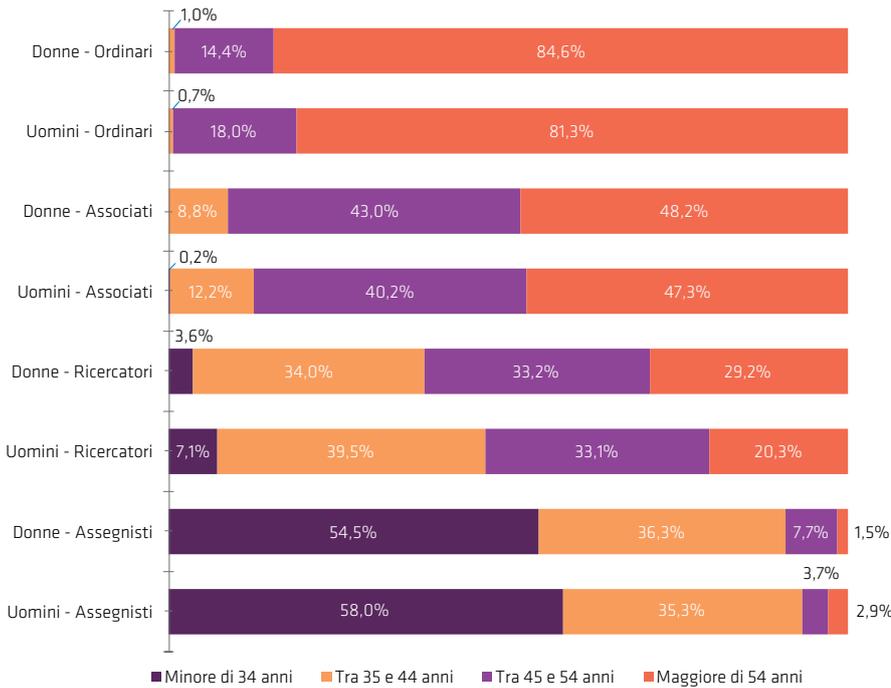


Fig. 13 Composizione (%) del personale docente e ricercatore per ruolo, genere e fascia d'età

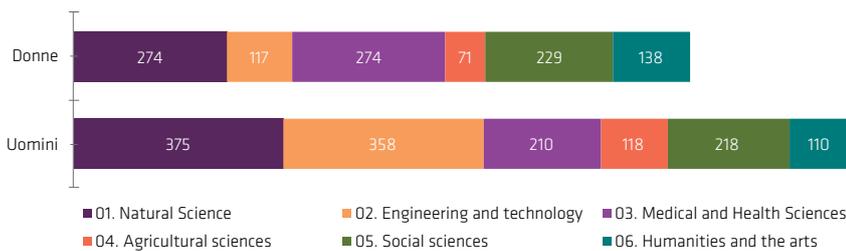


Fig. 15 Composizione del personale docente di prima fascia per area di studio/ricerca e genere

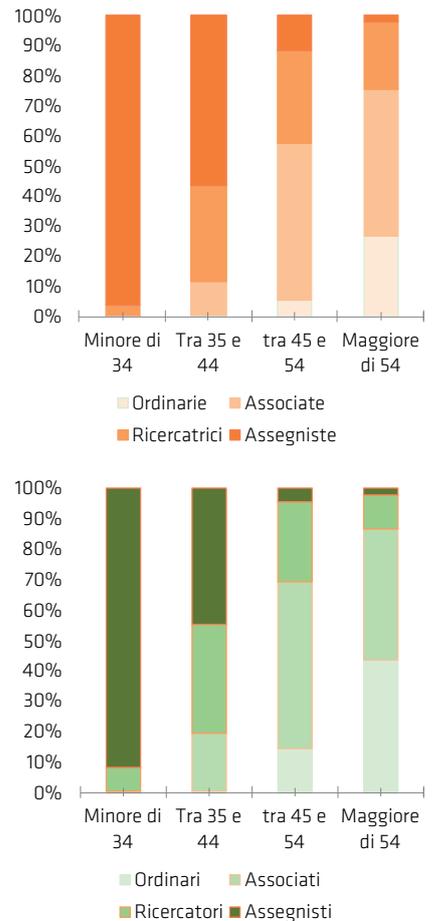


Fig. 14 Composizione per ruolo e fascia d'età del personale docente e ricercatore di genere femminile e maschile

Humanities e Medical and Health Sciences. Se nelle prime due aree l'andamento corrisponde a quello rilevabile a livello nazionale, nelle Medical and Health Sciences l'Università di Firenze sembra rappresentare un po' un caso particolare. La maggioranza maschile si riscontra nelle STEM, soprattutto nell'ambito Engineering and Technology.

Field of Research and Development	Uomini	Donne
01. Natural Science	375	274
02. Engineering and technology	358	117
03. Medical and Health Sciences	210	274
04. Agricultural sciences	118	71
05. Social sciences	218	229
06. Humanities and the arts	110	138
Totale	1389	1103

Tab. 11 Distribuzione dei docenti di I fascia per Fields of Research & Development
Fonte: Opendata Miur

ma la percentuale delle donne si abbassa avvicinandosi molto al dato nazionale tra le PA (38% UNIFI e 31% ITA) e le PO (22% UNIFI e 18% ITA). Sarebbe stato utile avere la suddivisione tra RTDA e RTDB per capire la proiezione in termini di carriera: l'alta percentuale di RTD assicura, infatti, una buona probabilità di passaggio da RTD a PA solo nel caso degli RTDB.

Casi su cui richiamare l'attenzione in senso opposto, sempre rimanendo alla figura del ricercatore/della ricercatrice, sono quelli della Biologia e della Matematica, aree tradizionalmente considerate più accoglienti verso le donne rispetto ad altri ambiti STEM. In queste aree infatti il delta tra la percentuale di ricercatrici in Ateneo e quella a livello nazionale è addirittura del -15% e -11%. Il che significa che nei prossimi anni lo squilibrio di genere soprattutto tra i PA tenderà molto probabilmente a crescere. Più in linea con quanto emerge da precedenti ricerche è il dato del delta negativo delle aree delle Scienze agrarie e veterinarie, di Ingegneria civile e Archi-

tettura e di Ingegneria industriale e dell'informazione.

Da evidenziare è, infine, il delta negativo per RU e RTD nell'ambito dell'area delle Scienze storiche e delle Scienze giuridiche. Per le carriere femminili in tutti i ruoli si confermano decisamente ostili gli ambiti di Fisica, Agraria e 9 Ingegneria industriale⁴.

4.5. Distribuzione del personale docente di I fascia per Field of Research and Development secondo il rapporto She Figures

Come indicato nelle linee guida sul Bilancio di genere negli Atenei italiani della CRUI, la distribuzione del personale PO per *Field of Research and Development* si definisce come il valore assoluto delle donne (degli uomini) sul totale del personale docente e ricercatore (vedi tab. 11).

Il grafico evidenzia come il rapporto sia positivo per le donne in tre aree: Social Sciences,

⁴ Il dettaglio completo del confronto è presentato in Appendice, nelle tabelle 3 e 4.

4.6. Rapporto di femminilità

L'evoluzione della presenza nel tempo delle donne nei singoli ambiti disciplinari è stata indagata mediante tabelle in cui è riportato il rapporto di femminilità in ciascun ruolo (r), anno (a) e ambito disciplinare (d), definito come

$$R_{r,a,d} = \frac{\text{Numero di donne}_{r,a,d}}{\text{Numero di uomini}_{r,a,d}}$$

Nella tabella 12 sono riportati i valori numerici assoluti dei RTD per ambito disciplinare e genere negli anni 2016 e 2019 e i rispet-

tivi rapporti di femminilità. Si può osservare che la parità di genere era presente nel 2016 in quattro ambiti disciplinari: Scienze biologiche, Scienze agrarie e veterinarie, Ingegneria civile e Architettura e Scienze giuridiche. Nel 2019 un solo ambito disciplinare presenta la parità di genere: Scienze chimiche, che però nel 2016 aveva un alto rapporto di femminilità. Nel 2019 il rapporto di femminilità è favorevole alle donne solo nelle scienze mediche e nelle scienze dell'antichità. Tra questi due ambiti, tuttavia, l'unico cambiamento radicale è avvenuto in ambito medico – come già rilevato in precedenza.

Nella tabella 13, relativa ai ricercatori universitari (RU) si osservano minori variazioni tra i due anni considerati rispetto ai RTD. Nel 2019 il rapporto di femminilità risulta particolarmente favorevole alle donne nelle aree 13, 14 e 11, con un incremento significativo soprattutto nell'ambito delle Scienze economiche e statistiche, mentre peggiora decisamente nel caso di Scienze agrarie e veterinarie. In questo caso particolare, trattandosi di un ruolo che almeno fino a poco tempo fa veniva considerato un binario morto, il carattere positivo dell'indice o il fatto che segnali una raggiunta parità non è di per sé posi-

Ambiti disciplinari	2016			2019		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 - Scienze matematiche e informatiche	6	4	0,67	10	2	0,20
02 - Scienze fisiche	9	0	0,00	10	2	0,20
03 - Scienze chimiche	4	7	1,75	5	5	1,00
04 - Scienze della terra	6	3	0,50	8	7	0,88
05 - Scienze biologiche	8	8	1,00	15	11	0,73
06 - Scienze mediche	23	20	0,87	13	30	2,31
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	6	1,00	10	9	0,90
08 - Ingegneria civile e Architettura	8	8	1,00	18	11	0,61
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	17	3	0,18	21	2	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	5	8	1,60	6	13	2,17
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	7	6	0,86	17	12	0,71
12 - Scienze giuridiche	4	4	1,00	8	5	0,63
13 - Scienze economiche e statistiche	6	4	0,67	12	10	0,83
14 - Scienze politiche e sociali	2	1	0,50	3	2	0,67

Tab. 12

Evoluzione nel triennio 2016-2019 della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari. Personale ricercatore a tempo determinato, consistenze e rapporti al 31/12 di ogni anno.

Fonte: Opendata Miur

Ambiti disciplinari	2016			2019		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 - Scienze matematiche e informatiche	14	7	0,50	9	3	0,33
02 - Scienze fisiche	15	4	0,27	6	4	0,67
03 - Scienze chimiche	10	20	2,00	5	11	2,20
04 - Scienze della terra	4	2	0,50	2	2	1,00
05 - Scienze biologiche	15	18	1,20	9	16	1,78
06 - Scienze mediche	28	50	1,79	22	38	1,73
07 - Scienze agrarie e veterinarie	11	15	1,36	10	8	0,80
08 - Ingegneria civile e Architettura	29	12	0,41	18	8	0,44
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	20	2	0,10	9	2	0,22
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	5	11	2,20	3	7	2,33
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10	18	1,80	4	12	3,00
12 - Scienze giuridiche	13	10	0,77	9	5	0,56
13 - Scienze economiche e statistiche	8	8	1,00	2	7	3,50
14 - Scienze politiche e sociali	4	7	1,75	2	6	3,00

Tab. 13

Evoluzione nel triennio 2016-2019 della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari. Personale ricercatore universitario, consistenze e rapporti al 31/12 di ogni anno.

Ambiti disciplinari	2016			2019		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 - Scienze matematiche e informatiche	23	20	0,87	23	20	0,87
02 - Scienze fisiche	30	5	0,17	33	7	0,21
03 - Scienze chimiche	25	27	1,08	31	33	1,06
04 - Scienze della terra	18	2	0,11	22	2	0,09
05 - Scienze biologiche	21	34	1,62	25	39	1,56
06 - Scienze mediche	83	45	0,54	75	45	0,60
07 - Scienze agrarie e veterinarie	41	11	0,27	39	17	0,44
08 - Ingegneria civile e Architettura	44	19	0,43	47	28	0,60
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	35	7	0,20	46	8	0,17
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	23	33	1,43	26	35	1,35
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	23	33	1,43	23	37	1,61
12 - Scienze giuridiche	16	15	0,94	19	24	1,26
13 - Scienze economiche e statistiche	28	21	0,75	29	24	0,83
14 - Scienze politiche e sociali	11	9	0,82	12	11	0,92

Tab. 14

Evoluzione della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari. PA, consistenze e rapporti al 31/12 di ogni anno.

Ambiti disciplinari	2016			2019		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 - Scienze matematiche e informatiche	24	4	0,17	20	5	0,25
02 - Scienze fisiche	13	0	0,00	12	0	0,00
03 - Scienze chimiche	13	8	0,62	12	11	0,92
04 - Scienze della terra	6	3	0,50	6	3	0,50
05 - Scienze biologiche	21	14	0,67	19	11	0,58
06 - Scienze mediche	42	8	0,19	42	12	0,29
07 - Scienze agrarie e veterinarie	27	3	0,11	20	4	0,20
08 - Ingegneria civile e Architettura	28	4	0,14	24	5	0,21
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	25	1	0,04	23	1	0,04
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10	18	1,80	8	15	1,88
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	21	15	0,71	18	15	0,83
12 - Scienze giuridiche	32	10	0,31	26	10	0,38
13 - Scienze economiche e statistiche	29	11	0,38	27	10	0,37
14 - Scienze politiche e sociali	11	3	0,27	10	2	0,20

Tab. 15

Evoluzione della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari. Personale di I fascia, consistenze e rapporti al 31/12 di ogni anno.

Ambiti disciplinari	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,20	0,50	0,33	0,87	0,87	0,17	0,25
02 - Scienze fisiche	0,00	0,20	0,27	0,67	0,17	0,21	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	1,75	1,00	2,00	2,20	1,08	1,06	0,62	0,92
04 - Scienze della terra	0,50	0,88	0,50	1,00	0,11	0,09	0,50	0,50
05 - Scienze biologiche	1,00	0,73	1,20	1,78	1,62	1,56	0,67	0,58
06 - Scienze mediche	0,87	2,31	1,79	1,73	0,54	0,60	0,19	0,29
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,00	0,90	1,36	0,80	0,27	0,44	0,11	0,20
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,61	0,41	0,44	0,43	0,60	0,14	0,21
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,18	0,10	0,10	0,22	0,20	0,17	0,04	0,04
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,60	2,17	2,20	2,33	1,43	1,35	1,80	1,88
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,86	0,71	1,80	3,00	1,43	1,61	0,71	0,83
12 - Scienze giuridiche	1,00	0,63	0,77	0,56	0,94	1,26	0,31	0,38
13 - Scienze economiche e statistiche	0,67	0,83	1,00	3,50	0,75	0,83	0,38	0,37
14 - Scienze politiche e sociali	0,50	0,67	1,75	3,00	0,82	0,92	0,27	0,20

Tab. 16

Rapporto di Femminilità nei diversi ruoli evidenziati con un codice rappresentato da diverse gradazioni di colore. Tabella generale

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
più di 2 donne ogni uomo	>2	

📌 **Legenda (Tab. 16)**

vo: si potrebbe ricondurre al fatto che più uomini siano passati a PA e più donne siano rimaste RU o anche semplicemente al fattore pensionamenti.

L'indice di femminilità più sfavorevole alle PA è quello delle Scienze della terra, seguite dalle Scienze fisiche, dall'Ingegneria industriale e dell'informazione. Peraltro, sia in Scienze della terra che in Ingegneria industriale e dell'informazione si nota addirittura un leggero ulteriore peggioramento della situazione. Si confermano aree favorevoli alle donne PA le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e le Scienze biologiche, dove però la situazione è leggermente meno favorevole nel 2019 rispetto al 2016 (vedi tab. 14).

Tra gli ordinari e le ordinarie, il rapporto di femminilità è sempre sfavorevole alle donne tranne che nell'area 10, relativa agli ambi-

ti Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche. La distanza rispetto alla parità è pari o supera lo 0,50 solo nelle aree 3, 4, 5 e 11 (vedi tab. 15).

La tabella 16 rende visibile non solo l'evolversi della situazione femminile nei diversi ruoli, ma anche il fenomeno della segregazione orizzontale in alcune aree e quello della segregazione verticale rispetto alle posizioni apicali.

Al fine di sintetizzare visivamente i dati - come suggerito dalle linee guida della CRUI - nella tabella 16 riassuntiva è stato utilizzato un codice costituito da gradazioni di colori diversi: gradazioni di blu sempre più intenso si riferiscono a rapporti di femminilità più sfavorevoli alle donne (R<1), colorazioni di rosso sempre più intenso segnalano invece rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (R>1). La parità numerica tra donne e uomini (R=1) è indicata in bianco.

4.7. Forbice carriere

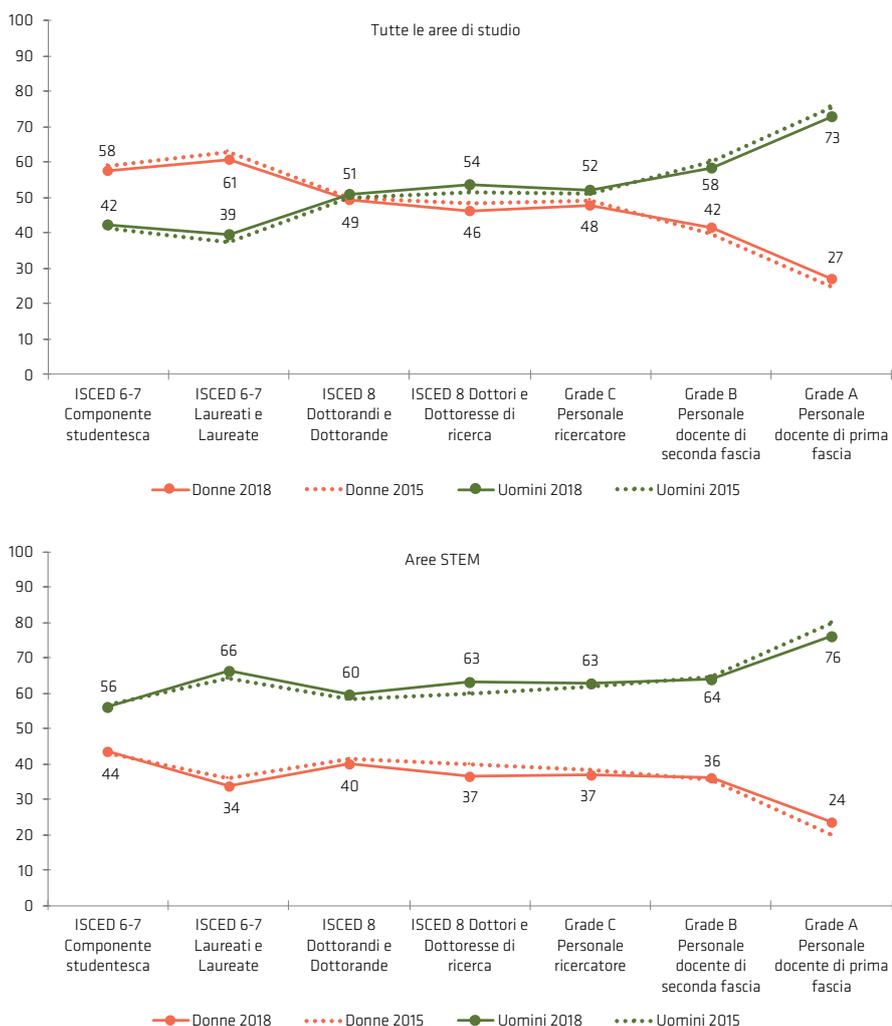
I dati su tutte le aree di studio e tutti i ruoli, da quello di studente/essa a quello di PO, mostrano una situazione generale che vede ormai le donne superare gli uomini nel corpo studentesco, per venire però raggiunte in termini numerici tra coloro che frequentano un dottorato e poi superate al momento dell'ingresso in un ruolo stabile all'interno del mondo accademico. Il distacco sfavorevole in prospettiva di carriera avviene nel passaggio a PA e, soprattutto, a PO.

Solo nelle STEM, come è evidente dal grafico, la distanza si mantiene ampia in tutti i ruoli e le posizioni, per portare ad una vera e propria biforcazione dei percorsi nell'ambito della carriera accademica. Interessanti appaiono due dati in particolare: gli abbandoni delle studentesse che si iscrivono molto più numerose di quante riescono a laurearsi (al contrario di quanto accade ai ragazzi) e l'ingresso nel dottorato che segna il momento di maggiore relativa vicinanza delle due curve (fig. 16).

4.8. Glass Ceiling Index (GCI)

Attraverso l'indice del soffitto di cristallo si misura la probabilità relativa delle donne di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. GCI=0 indica l'assenza del glass ceiling; GCI>1 segnala una sottorappresentazione delle donne nelle posizioni apicali; GCI<1 una loro sovrarappresentazione.

Nell'Ateneo fiorentino il GCI è passato dall'1,54 del 2016 all'1,42 del 2019. Come è possibile vedere dal bilancio di genere dello



📌 **Fig. 16**
Forbice delle carriere per genere (composizione percentuale per genere a ogni stadio della carriera accademica), in tutte le aree di studio/ricerca e nelle aree Stem (%)
Fonte: Opendata Miur

Ruolo	2016		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU	186	184	110	129
RTD	111	82	156	121
PA	421	281	450	330
PO	302	102	267	104
Totale	1020	649	983	684
	2016			2019
N_donne+N_uomini	1669		1667	
N_donne PO+ N_uomini PO	404		371	
GCI	2016			2019
	1,54		1,46	

Tab. 17
 Personale docente e ricercatore per Dipartimento, ruolo e genere, confronto situazione 2016 e 2019
 Fonte: Opendata Miur

Aree scientifiche	RD-PA		RU-PA		PA--PO		Altro - PA		Altro-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche	1	2	3	1	1	3	0	0	0	0
Scienze fisiche	0	3		8	0	4	0	0	0	0
Scienze chimiche	1	3	7	5	3	3	0	0	0	0
Scienze della terra	0	3	0	2	0	1	0	0	0	0
Scienze biologiche	1	5	3	6	1	5	2	0	0	0
Scienze mediche	5	7	4	4	4	11	0	0	0	0
Scienze agrarie e veterinarie	1	4	7	1	2	2	0	0	0	0
Ingegneria civile e architettura	6	2	4	9	3	3	0	1	0	0
Ingegneria industriale e dell'informazione	1	3	0	10	0	2	0	0	0	0
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	5	4	3	1	2	2	1	0	0	0
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	4	7	4	4	3	0	0	0	0
Scienze giuridiche	2	2	5	4	0	2	0	0	0	0
Scienze economiche e statistiche	2	2	2	4	1	5	0	0	0	0
Scienze politiche e sociali	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
Totale	26	45	46	60	21	47	3	1	0	0

Tab. 18
 Flussi di ingresso nei differenti ruoli. I dati si riferiscono al triennio 2017-2019
 Fonte interna

scorso anno⁵, era 1,48 nel 2018. Come osservato in precedenza, questo dato, apparentemente molto positivo, va ridimensionato nel suo reale significato alla luce dell'alto numero di pensionamenti tra i PO maschi. La tabella 17, contenente i numeri assoluti di PO nel 2016 e nel 2019 è eloquente in tal senso: gli uomini passano da 302 a 267, le donne da 102 a 104. Il drastico calo degli uomini è legato evidentemente alla raggiunta età pensionabile e agli effetti di politiche delle assunzioni che hanno fortemente limitato nuovi ingressi tra i PO⁶.

4.9. Passaggi di ruolo per grado e area CUN

Le tabelle 18 e 19 descrivono i flussi di ingresso e il turnover che si è verificato in Ateneo. I primi rispecchiano le scelte strategiche che l'Ateneo ha fatto in termini di investimento sugli RDT e sulla loro stabilizzazione, da un lato, e sui passaggi da RU a PA. Decisamente più contenuti sono stati i passaggi da PA a PO, ad eccezione di pochissime aree, tra le quali l'area medica.

Il grafico 17 indica la percentuale di uomini e di donne che ha avuto un passaggio di ruolo nell'Ateneo fiorentino nel triennio 2017-2019. Si aggira intorno al 70% il numero di passaggi da PA a PO che ha riguardato gli uomini; tale percentuale scende di poco, restando sempre a favore degli uomini, nei passaggi da RTD a PA. Approssima il 50% solo nel

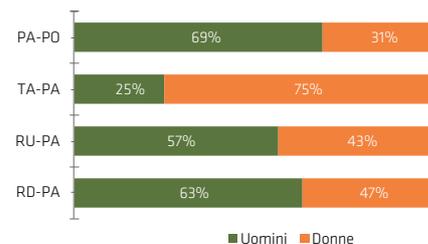


Fig. 17
 Passaggi di ruolo per genere

TURNOVER	Donne	Uomini
RD-PA	26	45
RU-PA	46	60
PA-PO	25	54
Altro-PA	3	1
Altro-PO	0	0

Tab. 19
 Turn over nel triennio 2017/2019

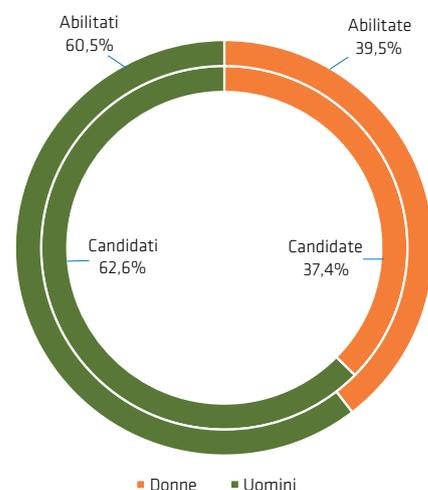


Fig. 18
 Percentuale di candidati e abilitati per genere

⁵ https://www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2018/bilancio_genere_2018.pdf

⁶ In Appendice nella tabella 5 il dettaglio dei dati suddivisi per Dipartimento.

Abilitazioni	Donne	Uomini
Candidati	37,4%	62,6%
Abilitati	39,5%	60,5%

Tab. 20

Percentuale di candidati e di abilitati per genere
Fonte: Miur

Regime	Donne	Uomini
Tempo definito	2,0%	7,0%
Tempo pieno	98,0%	93,0%

Tab. 21

Opzione fra tempo pieno e tempo definito (%).
Dati al 31/12/2019
Fonte: dati interni

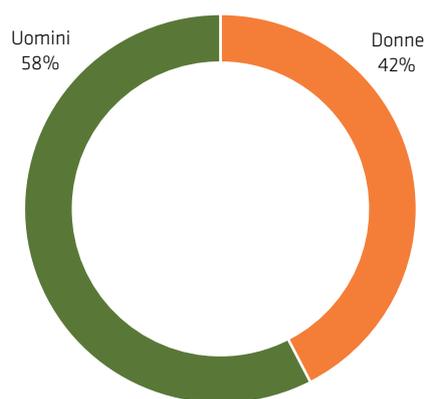


Fig. 19

Docenti e ricercatori che hanno usufruito dell'anno sabbatico tra il 2017 e il 2019, per genere (%)

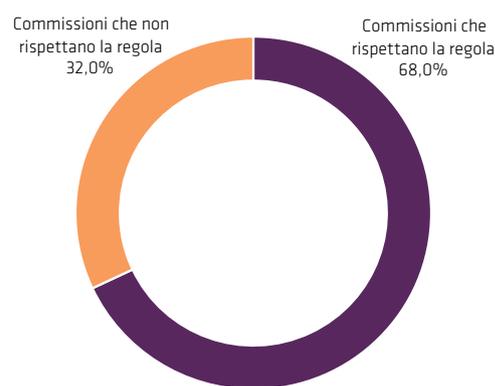


Fig. 20

Commissioni di concorso per personale docente e ricercatore che rispettano e non rispettano la regola di rappresentanza di entrambi i generi (%)

Progetti	PRIN		SIR		ERC		Altri progetti: HORIZON 2020	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	34	48	2	3	5	7	17	48
Percentuale progetti finanziati	41,5%	58,5%	40,0%	60,0%	41,7%	58,3%	26,2%	73,8%
Finanziamenti in €	4.194.859	6.603.689	842.436	1.564.588	8.236.307	14.696.523	6.675.202	19.836.416
Percentuale finanziamenti	38,8%	61,2%	35,0%	65,0%	35,9%	64,1%	25,2%	74,8%

Tab. 22

Ammontare complessivo dei finanziamenti ottenuti dalle donne rispetto agli uomini e il relativo numero di progetti finanziati
Fonti: interne (per Horizon 2020), Miur (per dati Prin e SIR) ed europee (per dati ERC)

caso dei passaggi da RU a PA, ciò indurrebbe a pensare che ci si avvicina alla parità solo laddove in qualche misura c'è un interesse da parte dell'Ateneo a poter chiedere a risorse già strutturate di sostenere un maggiore carico didattico.

4.10. Abilitazioni

Complessivamente il rapporto tra percentuale di candidature maschili e femminili e numero di abilitati/e mostra una percentuale di successo lievemente superiore per le donne rispetto agli uomini (tab. 20 e figura 18).

4.11. Regime impiego

La quasi totalità dei docenti e ricercatori sceglie il regime a tempo pieno. Per il tempo definito opta, comunque, una percentuale superiore di uomini rispetto alle donne, probabilmente per motivi legati alla conduzione di una seconda attività professionale al di fuori dell'accademia (tab 21).

4.12. Anno sabbatico

La possibilità di chiedere un anno sabbatico nel tempo è stata sempre più sottoposta a vincoli e limitazioni - legati soprattutto alle difficoltà di venire sostituiti/e nelle attività didattiche - che rendono difficile potervi accedere, tanto più per un vero e proprio intero anno accademico. Mancano purtroppo i numeri assoluti, che avrebbero consentito una rifles-

sione più ampia sulle dinamiche di genere. Le percentuali ci indicano in ogni caso che sono più uomini (57,6%) che donne (42,4%) i docenti e ricercatori che hanno usufruito dell'anno sabbatico tra il 2017 e il 2019 (fig. 19).

4.13. Rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso

Le commissioni di concorso che rispettano la regola della rappresentanza di entrambi i generi sono una percentuale piuttosto alta, il 68% (contro al 32% di commissioni che non rispettano la regola), se si considera lo squilibrio di genere presente in alcune aree (fig. 20).

4.14. Finanziamenti

La capacità di ottenere fondi di ricerca può giocare un ruolo molto importante nella costruzione della carriera accademica. Sotto questo profilo è importante verificare l'ammontare complessivo dei finanziamenti ottenuti dalle donne rispetto agli uomini e il relativo numero di progetti finanziati.

La tabella riassuntiva (tab. 22) mostra un sostanziale vantaggio degli uomini che si tratti di progetti PRIN, ERC, SIR e HORIZON 2020. Soprattutto nel caso dei finanziamenti Horizon 2020 il divario è particolarmente grande: le donne sono solo il 26,2% tra chi è riuscito a ottenere finanziamenti, contro il 73,8% degli uomini. D'altra parte, anche quando, come accade per le altre fonti di finanziamen-

to, la distanza percentuale tra uomini e donne si accorcia in termini di numero di progetti finanziati, essa torna ad accrescersi in relazione all'ammontare del finanziamento ottenuto⁷.

4.15. Beneficiarie e beneficiari dei finanziamenti secondo la classificazione ERC

Le tabelle 23 e 24 descrivono la distribuzione dei fondi di ricerca tra beneficiari e beneficiarie sulla base della classificazione ERC (SH= Scienze sociali e umanistiche, LS=Scienze della vita e PE=Matematica, scienze fisiche, informazione e comunicazione, ingegneria, scienze della terra e dell'universo).

Il dominio maschile nell'ambito delle STEM, rilevato sulla base delle analisi delle statistiche precedentemente analizzate in questa parte del Bilancio di genere, appare qui rafforzato dalla numerosità dei progetti finanziati di cui sono beneficiari uomini e dall'ammontare dei finanziamenti ottenuti, che rappresenta la quota più consistente del totale dei fondi raccolti dall'Ateneo (vedi anche figura 21).

⁷ in Appendice nella tabella 6, il dettaglio del numero e dell'ammontare dei finanziamenti ottenuti dalle donne e dagli uomini. Nella tabella 7, Suddivisione dei progetti presentati per ruolo del proponente.

Settori ERC	Responsabilità del progetto		
	Donne	Uomini	Totale
PE	16	55	71
SH	19	22	41
LS	23	29	52
Totale	58	106	164

Tab. 23
Beneficiari e beneficiarie di fondi di ricerca per classificazione ERC. Valori assoluti

Settori ERC	Donne	Uomini	Totale
PE	6.871.048	20.135.419	27.006.467
SH	6.943.627	13.106.078	20.049.705
LS	6.134.129	9.459.719	15.593.848
Totale	19.948.804	42.701.216	62.650.020

Tab. 24
Importo dei progetti per genere e classificazione ERC

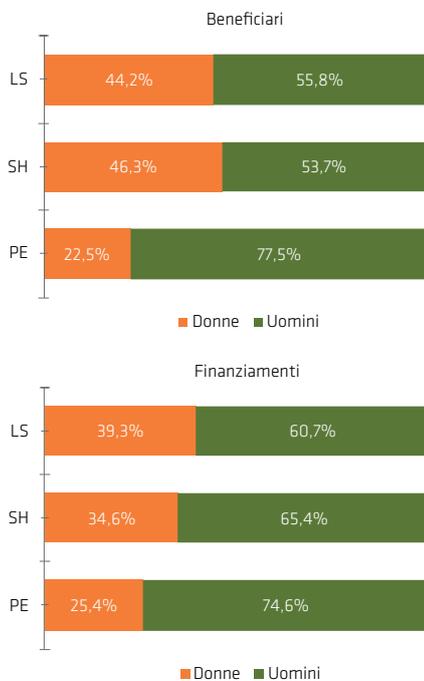


Fig. 21
Progetti di ricerca: beneficiari del finanziamento e ammontare dei finanziamenti per settore ERC di ricerca, e genere (%)

4.16. Dati riassuntivi sulla distribuzione dei fondi per ruolo e tipologia

I dati sul numero di beneficiari per genere delle diverse tipologie di finanziamenti (bandi di Ateneo, nazionali, internazionali e conto terzi) confermano il vantaggio maschile, smentito soltanto nel caso dei fondi PRIN in capo a RTD donne e nei casi dei fondi di Ateneo e di quelli di bandi internazionali per PA donne (tab. 25).

Ruolo	Ricerca di base Fondi di Ateneo		PRIN e altri bandi nazionali		Bandi internazionali		Conto terzi		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTD A	4	8	9	8	1	3	5	8	19	27
RTD B	0	0	6	5	3	3	5	14	14	22
RU	0	0	11	12	1	1	6	10	18	23
PA	2	0	75	115	20	11	49	96	146	222
PO	0	3	41	109	6	14	20	124	67	250

Tab. 25
Numero di beneficiari di fondi per la ricerca per tipologia di finanziamento e genere

Scuola	Donne	Uomini	Totale	% donne relatrici
Agraria	130	236	366	35,52
Architettura	167	529	696	23,99
Economia e Management	374	747	1121	33,36
Giurisprudenza	172	258	430	40,00
Ingegneria	89	748	837	10,63
Psicologia	384	269	653	58,81
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	228	399	627	36,36
Scienze Politiche 'Cesare Alfieri'	255	209	464	54,96
Scienze della Salute Umana	678	1075	1753	38,68
Studi Umanistici e della Formazione	1277	1075	2352	54,29
Totale	3754	5545	9299	40,37

Tab. 26
Numero di tesi seguite da relatori e relatrici all'interno delle diverse scuole e percentuale di relatrici

4.17. Tesi

In questo paragrafo vengono offerti dati sul numero di tesi seguite da relatori e relatrici all'interno delle diverse Scuole. Il lavoro di supervisione degli elaborati finali degli studenti richiede un grosso impegno orario da parte del/la docente.

Il tempo è un fattore importante da considerare in un bdg, perché il tempo della didattica, comprensivo di tutte le attività a sostegno della formazione degli studenti e delle studentesse – a cominciare proprio da quello necessario per guidarli/e nell'elaborazione della tesi – può entrare in conflitto con i tempi richiesti per la stesura di domande di finanziamento e di pubblicazioni, la conduzione di progetti di ricerca e il lavoro istituzionale – attività che non hanno tutte lo stesso peso in termini di riconoscimento accademico⁸. Il da-

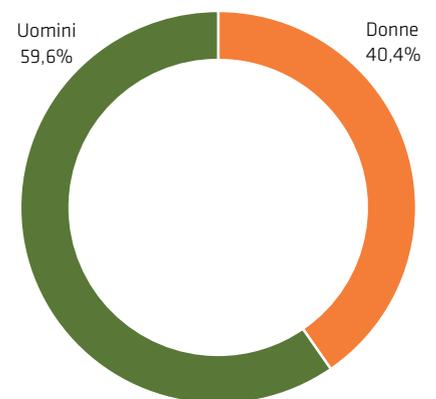


Fig. 22
Tesi di laurea per genere del relatore/ice, anno 2019

to aggregato, che vede il 40,4% di relatrici e il 59,6% di relatori, mostra una distribuzione del carico di lavoro quasi perfettamente in linea con le percentuali relative alla popolazione maschile e femminile in Ateneo (le donne sono infatti il 41% della popolazione di docenti e ricercatori/trici)⁹ (vedi tab. 26 e fig. 22).

⁸ Secondo alcune autrici, una divisione genderizzata del lavoro avviene non solo nella sfera privata, ma anche all'interno del mondo del lavoro e, in particolare, del lavoro accademico con l'attribuzione di quello che viene definito 'lavoro di cura organizzativo' alle donne. Cfr., per esempio, T. M. Heijstra, F. S. Steinhorsdóttir, T. Einarsdóttir, *Academic career making and the double-edged role of academic housework*, «Gender and Education», 2016, pp. 1-17; T. M. Heijstra, P. Einarsdóttir, G. M. Pétursdóttir, F. S. Steinþórsdóttir, *Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top?*, «European Educational

Research Journal», 16, 2-3, 2017, pp. 200-214; B. Macfarlane e D. Burg, *Women professors and the academic housework trap*, «Journal of Higher Education Policy and Management», 41, 3, 2019, pp. 262-274.

⁹ In Appendice, nella tabella 7, i dati relativi al numero delle tesi per genere degli studenti/esse e relatori/trici.



**Personale
tecnico-
amministrativo**
sezione 5

Personale tecnico-amministrativo

sezione 5

5.1. Aree

Nel 2019, le donne rappresentano il 66,6% del personale presente in Ateneo e sono per lo più impegnate nell'area amministrativo-gestionale.

La rispondenza della distribuzione dei ruoli a precisi stereotipi culturali è ben evidenziata, da un lato, dalla prevalenza femminile non solo nei ruoli principalmente non dirigenziali dell'ambito gestionale (su 10 dirigenti solo 4 sono donne), ma anche nell'area delle biblioteche e socio-sanitaria e, dall'altro, dalla maggiore presenza maschile nei ruoli tecnici e di elaborazione dei dati. L'effetto di questa distribuzione provoca il fenomeno della segregazione orizzontale in alcune aree professionali.

In questa sezione del Bilancio, in alcuni casi la fotografia della situazione relativa al 2019 presenta nelle varie tabelle una popolazione differente, ciò dipende dal momento dell'anno a cui fa riferimento l'estrazione del dato, tenendo conto delle flessioni della presenza di personale dovute a nuove assunzioni e a pensionamenti.

5.2. Forbice delle carriere

Le donne sono particolarmente numerose nel personale di categoria C (570 donne rispetto a 239 uomini nel 2019), dove risultano in crescita rispetto agli uomini (erano 555 nel 2016 e sono oggi 570, mentre gli uomini sono scesi da 268 a 239), D (290 donne e 160 uomini nel 2019) e tra gli EP (72 donne rispetto a 41 uomini, sempre nel 2019).

In linea generale, si può osservare che, se nell'arco del triennio 2016-2019 l'Ateneo ha perso 61 unità di personale, 42 di esse risultano perse tra le posizioni economiche più vantaggiose per chi lavora (D ed EP), al di sotto di quelle dei dirigenti e del direttore generale. Nel nostro Ateneo una donna occupa l'incarico di direttore generale. Tra i dirigenti di 2^a fascia, però, gli uomini sono in numero doppio rispetto alle donne. L'andamento dei dati evidenzia quel fenomeno della segregazione verticale delle carriere che abbiamo riscontrato nelle carriere accademiche, anche se in questo caso in modo meno evidente. Il det-

Personale PTA per area d'impiego e genere	Uomini	Donne	Totale
01-Dirigenza amministrativa	6	4	10
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	121	588	709
03-Biblioteche	29	109	138
04-Servizi generali e tecnici	17	11	28
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	7	30	37
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	310	237	547
07-Area non individuata	3	4	7
Totale	493	983	1476

Tab. 27

Personale a tempo determinato e indeterminato e dirigenti per genere e area d'impiego
Fonte: Miur

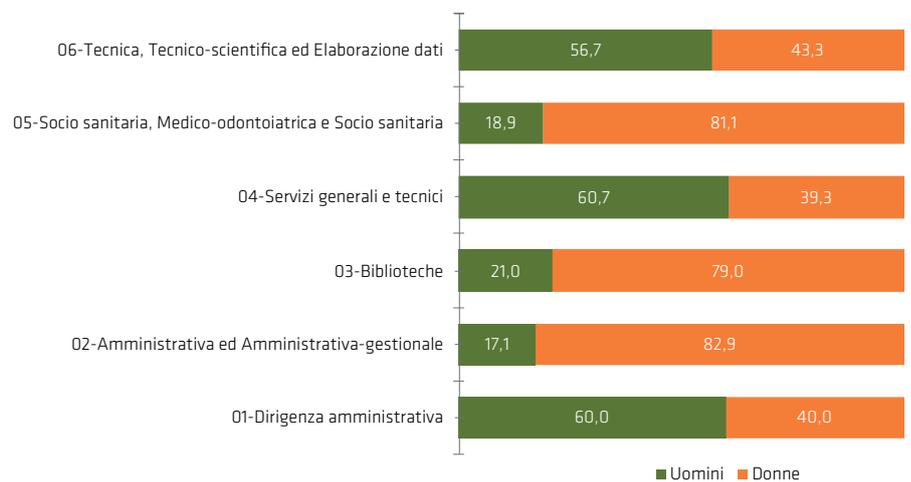


Fig. 23

Personale TA a tempo determinato e indeterminato e dirigenti, per area contrattuale e genere (%)

Forbice delle carriere	2016			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Categoria B	21	18	39	19	17	36
Categoria C	268	555	823	239	570	809
Categoria D	172	305	477	160	290	450
Categoria Ep	52	80	132	41	72	113
Dirigenti di 2 ^a Fascia	5	3	8	6	3	9
Direttori generali	0	1	1	0	1	1
Totale	518	962	1.480	465	953	1.416

Tab. 28

Forbice delle carriere, confronto in numeri assoluti fra 2016 e 2019
Fonte: Opendata SICO, Ministero del Tesoro

Forbice delle carriere	2016 Uomini	2016 Donne	2019 Uomini	2019 Donne
Categoria B	53,8	46,2	52,8	47,2
Categoria C	32,6	67,4	29,5	70,5
Categoria D	36,1	63,9	35,6	64,4
Categoria Ep	39,4	60,6	36,3	63,7
Dirigenti di 2 ^a Fascia	62,5	37,5	66,7	33,3

Tab. 29

Forbice delle carriere, confronto 2016-2019 (%)

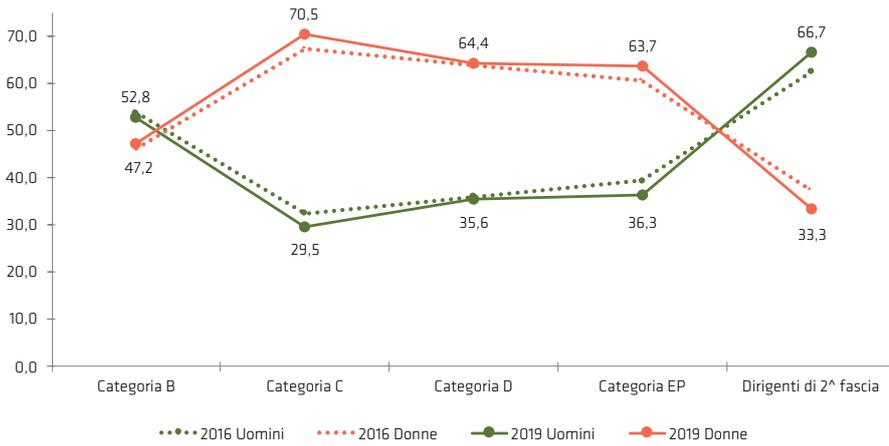


Fig. 24 Personale TA e Dirigente: forbice delle carriere (composizione percentuale per genere in ogni categoria), anni 2016 e 2019

Fasce di età	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
Minore di 35	15	3,1	39	3,8	54
35- 44 anni	58	12,1	149	14,7	207
45 - 54 anni	165	34,4	296	29,1	461
Maggiore di 54 anni	242	50,4	533	52,4	775
Totale	480	100%	1.017	100%	1.497

Tab.30 Età del personale in servizio suddiviso per fasce di età e per genere
Fonte: Opendata SICO, Ministero del Tesoro

taglio della tabella 28 non include i collaboratori ed esperti linguistici le cui dinamiche di carriera sono diverse da quelle del personale TA e il dato totale risente dell'assenza di tale categoria.

5.3. Età

Il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo fiorentino ha un'età piuttosto avanzata. Più della metà dei PTA ha, infatti, più di 54 anni. Tra coloro che superano questa soglia le donne rappresentano il 68,7%. Le difficoltà di carriera delle donne vengono ribadite anche dai dati sull'età che mostrano come i dirigenti di 2ª fascia non solo siano più numerosi delle dirigenti di tale fascia (come abbiamo visto in precedenza), ma anche più giovani di ben sette anni. Le donne sono però, in generale, più rappresentate tra il personale tecnico amministrativo di età più giovane (sotto i 44 anni) (vedi tab. 30 e 31).

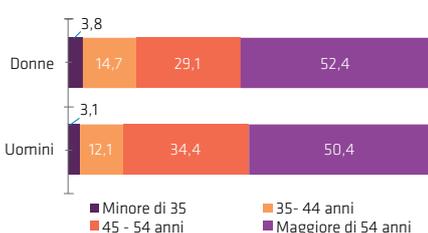


Fig. 25 Composizione del PTA per fasce d'età e genere (%)

5.4. Titolo di studio

Il 38,8% del personale TA possiede una laurea. La percentuale sale al 41% tra le donne. Il 16% del personale TA ha conseguito un master di I° o II° livello o ha un titolo di Dottorato o Specializzazione. Le donne sono più numerose tra le laureate e tra coloro che hanno un titolo post-laurea. In entrambi i casi risultano più del doppio degli uomini. La letteratura sulle carriere mostra che queste dinamiche non sono inusuali: a parità di posizione occupata, una donna deve, in genere, compiere sforzi maggiori per raggiungere lo stesso obiettivo lavorativo raggiunto da un uomo, anche in termini di titoli.

Sarebbe interessante disporre di dati precisi sul PTA, suddivisi per categoria di inquadramento, data dell'ultimo inquadramento e possesso dei titoli di studio, in modo da ottenere informazioni sui tempi di valorizzazione delle competenze del personale (titoli già in possesso al momento dell'assunzione, o titoli conseguiti in ruolo) e opportunità di valorizzazione offerte in modo paritario alle varie componenti del personale tecnico amministrativo (vedi tab. 32 e figura 26).

5.5. Contratti a tempo determinato e indeterminato

Le donne costituiscono ben il 73,8% del personale a tempo determinato. Un dato che conferma la maggiore debolezza femmi-

Età media	Uomini	Donne
Collaboratori ed Esperti Linguistici (Cel)	59	57
Categoria B	51	53
Categoria C	52	51
Categoria D	54	54
Categoria Ep	57	58
Dirigenti di 2ª Fascia	52	59
Media Ateneo	53	53

Tab. 31 Età media del personale secondo la categoria di appartenenza

Livello di formazione	Donne	Uomini
fino alla scuola dell'obbligo	49	46
licenza media superiore	383	201
laurea breve	25	17
laurea	388	154
specializzazione post laurea / dottorato di ricerca	51	21
altri titoli post laurea	112	57
Totale complessivo	1008	496

Tab. 32 Livello di formazione del personale

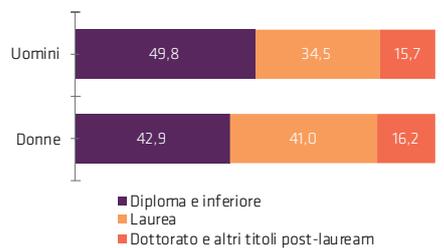


Fig. 26 Composizione del PTA per titolo di studio e genere (%)

Tipologia di contratto	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	45	16	61
Tempo indeterminato	938	477	1415
Totale	983	493	1476

Tab. 33 Tipologia di contratto del personale

nile anche sul piano contrattuale, oltre alla maggior presenza delle donne nella fascia d'età più bassa. Contratti a tempo determinato producono come effetto di lungo periodo, d'altra parte, carriere più frammentate e, di conseguenza, anche tempi più lunghi per migliorare la propria posizione lavorativa (tab. 33 e figura 27).

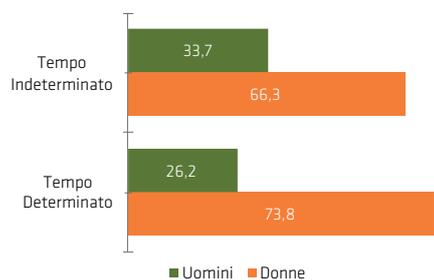


Fig. 27 Composizione del PTA per ruolo e genere (%)

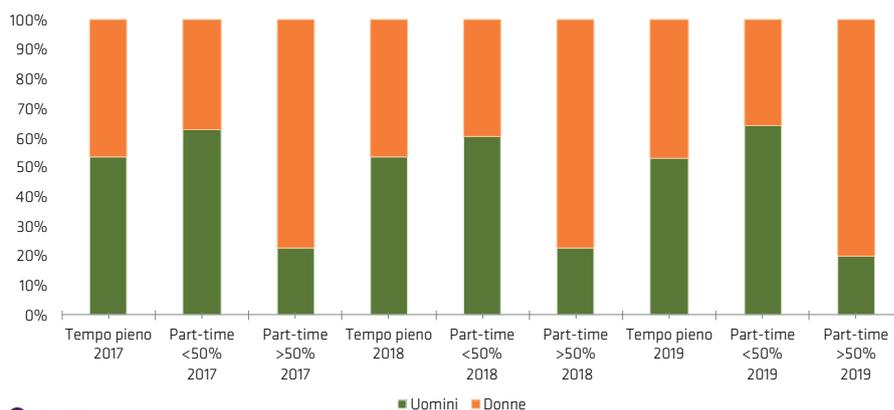


Fig. 28 Personale TA per regime d'impiego e genere (%)

2017	Tempo pieno Uomini	Tempo pieno Donne	Part time fino al 50% Uomini	Part time fino al 50% Donne	Part time oltre il 50% Uomini	Part time oltre il 50% Donne
Collaboratori ed Esperti Linguistici (Cel)	13	61	1	2	0	0
Categoria B	12	13	2	1	5	3
Categoria C	242	430	9	14	11	124
Categoria D	147	234	5	7	11	59
Categoria Ep	43	74	3	0	1	7
Direttori Generali	0	1	-	-	-	-
Dirigenti di 2^ Fascia	4	3	-	-	-	-
TOTALE	461	816	20	24	28	193
2018	Tempo pieno Uomini	Tempo pieno Donne	Part time fino al 50% Uomini	Part time fino al 50% Donne	Part time oltre il 50% Uomini	Part time oltre il 50% Donne
Collaboratori Ed Esperti Linguistici (CEL)	14	62	1	2	0	0
Categoria B	12	13	2	1	5	3
Categoria C	231	429	9	16	10	119
Categoria D	147	222	5	6	11	56
Categoria Ep	42	68	2	0	1	7
Direttori Generali	0	1	0	0	0	0
Dirigenti di 2^ Fascia	4	3	0	0	0	0
TOTALE	450	798	19	25	27	185
2019	Tempo pieno Uomini	Tempo pieno Donne	Part time fino al 50% Uomini	Part time fino al 50% Donne	Part time oltre il 50% Uomini	Part time oltre il 50% Donne
Collaboratori Ed Esperti Linguistici (CEL)	14	62	1	2	0	0
Categoria B	12	11	2	1	5	4
Categoria C	221	451	11	15	7	104
Categoria D	148	229	5	7	7	54
Categoria Ep	38	65	2	0	1	7
Direttori Generali	0	1	-	-	-	-
Dirigenti di 2^ Fascia	6	2	-	-	-	-
TOTALE	439	821	21	25	20	169

Tab. 34 Categorie del personale suddivise per genere e regime d'impiego, anni 2017, 2018, 2019

5.6. Regime impiego

Né in termini percentuali né in termini assoluti si osservano variazioni di grande rilievo tra i tre anni osservati. Rimane stabile la tendenza delle donne a usufruire maggiormente di un part-time >50% (vedi tab. 34 e 35 e fig. 28).

5.7. Anzianità

La lentezza delle carriere femminili è confermata dai dati sulla loro maggiore anzianità in servizio (vedi tab. 36 e 37 e fig. 29). Tra gli EP, 4 uomini hanno meno di 5 anni di servizio, mentre per avere una donna EP bisogna

Anno	Regime d'impiego	Uomini	Donne
2017	Tempo pieno	461	816
	Part-time <50%	20	24
	Part-time >50%	28	193
	Totale	509	1.033
2018	Tempo pieno	450	798
	Part-time <50%	19	25
	Part-time >50%	27	185
	Totale	496	1.008
2019	Tempo pieno	439	821
	Part-time <50%	21	25
	Part-time >50%	20	169
	Totale	480	1.015

Tab. 35 Composizione del personale per genere e regime d'impiego

Fasce di anzianità	CEL	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirigenti 2^ fascia	Totale
0-5 Uomini	2	0	33	24	4	2	65
0-5 Donne	8	0	132	31	0	1	172
6-10 Uomini	0	1	11	7	2	0	21
6-10 Donne	3	3	22	16	1	0	46
11-15 Uomini	1	13	41	17	2	1	75
11-15 Donne	3	10	90	26	12	0	141
16-20 Uomini	2	2	30	12	5	0	51
16-20 Donne	12	0	57	23	5	0	97
21-25 Uomini	10	1	27	17	4	0	59
21-25 Donne	35	0	56	17	11	0	119
26 - 30 Uomini	0	0	29	23	8	3	63
26-30 Donne	2	4	65	37	10	0	118
31-35 Uomini	0	2	48	28	6	0	84
31-35 Donne	1	0	106	97	24	1	229
36-40 Uomini	0	0	18	26	8	0	52
36-40 Donne	0	0	42	42	9	0	93
41-43 Uomini	0	0	2	6	2	0	10
41-43 Donne	0	0	0	1	0	1	2
44-oltre Uomini	0	0	0	0	0	0	0
44-oltre Donne	0	0	0	0	0	0	0
Totale Uomini	15	19	239	160	41	6	480
Totale Donne	64	17	570	290	72	3	1017

Tab. 36
Composizione del personale e anzianità di servizio

Fasce di anzianità	Uomini	Donne	Totale
0 - 5	65	172	237
6 - 10	21	46	67
11 - 20	126	238	364
21 - 30	122	237	359
31 e oltre	146	324	470
Totale	480	1.017	1.497

Tab. 37
Composizione del personale per fasce di anzianità di servizio

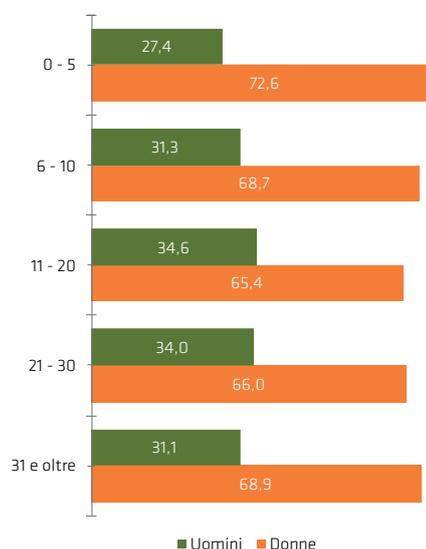


Fig. 29
Personale TA per anzianità e genere

arrivare ad avere tra i 6 e i 10 anni di servizio. Tra i dirigenti di seconda fascia solo una donna ha meno di 6 anni di servizio, le altre due dirigenti donne di seconda fascia hanno rispettivamente tra i 31 e i 35 e tra i 41 e i 43 anni di servizio; tra gli uomini, invece, due hanno meno di sei anni di anzianità, uno tra gli 11 e i 15 anni di servizio e tre tra i 26 e i 30.

5.8. Telelavoro

L'Ateneo fiorentino ha introdotto il telelavoro nel 2018. I dati delle tabelle 38 e 39 sono relativi quindi al primo anno di entrata in vigore di questa soluzione organizzativa (bando rep 914 - n. 91196 del 4/6/2018). Nel 2019 i posti messi a bando sono stati 46 e le domande pervenute 56. La maggior parte delle domande è stata presentata da donne, che hanno fatto riferimento alla motivazione del carico di lavoro familiare.

5.9. Assenze

I giorni di assenza del personale tecnico amministrativo nel corso del 2019 risultano più numerosi per le donne rispetto agli uomini. Complessivamente, il quadro delle assenze mostra un comportamento molto virtuoso da parte del personale TA e CEL nel nostro Ateneo. Continua ad essere basso il ricorso ai congedi parentali da parte degli uomini (figura 30).

Posti messi a bando	46
domande pervenute	56
Sovrannumerari	2

Contratti firmati	44
Donne	28
Uomini	16

Giorni della settimana	
1 giorno	10 lavoratori (8 donne e 2 uomini)
2 giorni	21 lavoratori (16 donne e 5 uomini)
3 giorni	10 lavoratori (4 donne e 6 uomini)
4 giorni	3 lavoratori (1 donna e 2 uomini)

Tab. 38
Telelavoro, anno 2019, posti messi a bando e contratti firmati con tipologia di telelavoro scelta

Gravi motivi di salute	
donne	4
uomini	3
Carichi di famiglia	
donne	7
uomini	1
Numero figli	
donne	7
uomini	14
Lontananza da casa	
donne	19
uomini	14

Tab. 39
Telelavoro, anno 2019, motivazioni della richiesta di telelavoro
Nota: I numeri riferiti alle motivazioni sono puramente indicativi in quanto le motivazioni non erano esclusive ma spesso associate tra loro.

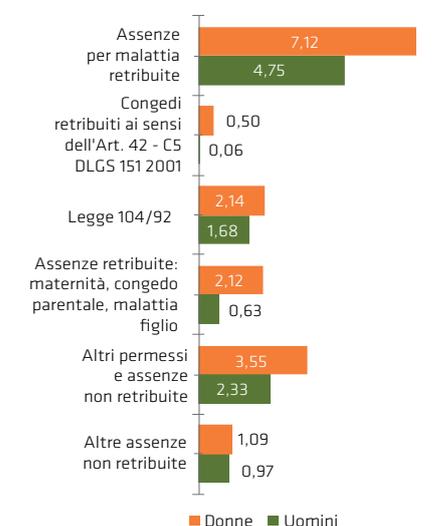


Fig. 30
Giorni medi annui di assenza del personale TA, per causa dell'assenza e genere, 2019 (%)

5.10. TURNOVER

Nel 2019 il numero di assunti sia tra gli uomini che tra le donne risulta decisamente inferiore rispetto al numero dei cessati in tutte le categorie contrattuali (tabelle 40-44).

Categoria	Uomini	Donne
CEL	-	1,33
Categoria B	1,00	-
Categoria C	0,50	0,97
Categoria D	0,67	0,31
Categoria Ep	0,33	0,00
Direttori generali	-	-
Dirigenti di 2 ^a fascia	-	-
Totale	0,59	0,64

Tab. 41

Indice di compensazione (assunti/cessati) per categoria

Categoria	Assunti Uomini	Assunti Donne	Cessati Uomini	Cessati Donne
CEL	1	4	0	3
Categoria B	1	0	1	0
Categoria C	8	30	16	31
Categoria D	6	8	9	26
Categoria Ep	1	0	3	6
Direttori generali	0	0	0	0
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	0	0	0
Totale	17	42	29	66

Tab. 40

Assunti e cessati per genere e categoria
Fonte: Open Data SICO Min. del Tesoro

Categoria	Totale Uomini	Totale Donne	Totale Uomini con assunzioni	Totale Donne con assunzioni	Turnover positivo uomini	Turnover positivo donne
CEL	15	64	16	68	6,67%	6,25%
Categoria B	19	17	20	17	5,26%	0,00%
Categoria C	239	570	247	600	3,35%	5,26%
Categoria D	160	290	166	298	3,75%	2,76%
Categoria Ep	41	72	42	72	2,44%	0,00%
Direttori generali	0	1	0	1	-	0,00%
Dirigenti di 2 ^a fascia	6	3	6	3	0,00%	0,00%
Totale	480	1.017	497	1.059	3,54%	4,13%

Tab. 42

Turnover positivo

Categoria	Totale Uomini	Totale Donne	Tot. uomini con cessazioni	Tot. donne con cessazioni	Turnover negativo uomini	Turnover negativo donne
CEL	15	64	15	61	0,00%	-4,69%
Categoria B	19	17	18	17	-5,26%	0,00%
Categoria C	239	570	223	539	-6,69%	-5,44%
Categoria D	160	290	151	264	-5,63%	-8,97%
Categoria Ep	41	72	38	66	-7,32%	-8,33%
Direttori generali	0	1	0	1	-	0,00%
Dirigenti di 2 ^a fascia	6	3	6	3	0,00%	0,00%
Totale	480	1.017	451	951	-6,04%	-6,49%

Tab. 43

Turnover negativo

Categoria	Totale Uomini	Totale Donne	Variazione Uomini	Variazione Donne	Totale Uomini netto	Totale Donne netto	Tasso Turnover Uomini	Tasso Turnover Donne
Cel	15	64	1	1	16	65	6,67%	1,56%
Categoria B	19	17	0	0	19	17	0,00%	0,00%
Categoria C	239	570	-8	-1	231	569	-3,35%	-0,18%
Categoria D	160	290	-3	-18	157	272	-1,88%	-6,21%
Categoria Ep	41	72	-2	-6	39	66	-4,88%	-8,33%
Direttori Generali	0	1	0	0	0	1	-	0,00%
Dirigenti di 2 ^a Fascia	6	3	0	0	6	3	0,00%	0,00%
Totale	480	1.017	-12	-24	468	993	-2,50%	-2,36%

Tab. 44

Indice di Turnover complessivo

5.11. Indennità

La tab. 45 evidenzia gli incarichi di responsabilità assegnati al personale delle categorie B, C e D. Le responsabilità più "elevate", corrispondenti nel nostro Ateneo alle Unità Funzionali e alle Direzioni Tecniche, vedono una perfetta parità tra uomini e donne, e non riflettono pertanto la distribuzione complessiva del personale TA, dove le donne sono oltre il 67% del totale. Il dato è tuttavia più che bilanciato dagli incarichi relativi a Funzioni di Responsabilità e Funzioni Specialistiche, dove le donne sono più presenti e superano il 77%.

La tab. 46 indaga invece le indennità attribuite al personale di cat. EP. Rispetto a una categoria nella quale le donne rappresentano complessivamente il 61% del totale, esse risultano sotto-rappresentate in corrispondenza delle retribuzioni di posizione più basse e invece maggiormente rappresentate tra le più elevate.

5.12. Commissioni di concorso per il personale TA

Le commissioni di concorso per il personale tecnico amministrativo devono essere formate da tre membri, di cui uno esercita la funzione di presidente. Nella tabella sono riportati i dati relativi alle commissioni dei concorsi per il personale tecnico amministrativo che si sono svolti nel 2019. In circa due terzi dei casi la presidenza è stata affidata a un uomo (vedi tab. 47).

Indennità di responsabilità	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Settore/Servizio	11	50,0%	11	50,0%
Ufficio/Unità	62	77,5%	18	22,5%
Totale complessivo	73	71,6%	29	28,4%

Tab. 45

Distribuzione del personale che riceve un'indennità di responsabilità per genere
Fonte: dati di Ateneo

Indennità di posizione	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Fino a € 4000	44	55,7%	37	72,5%
da € 4001 a € 5000	0	0,0%	0	0,0%
da € 5001 a € 6000	0	0,0%	0	0,0%
oltre € 6000	35	44,3%	14	27,5%
Totale complessivo	79	100,0%	51	100,0%

Tab. 46

Numeri assoluti e percentuale di uomini e donne che percepiscono le differenti indennità di posizione (categoria EP)
Fonte: dati di Ateneo

Tipologia di concorso	Membri commissione	Membri commissione	Presidenza commissione	Presidenza commissione
	uomo	donna	uomo	donna
Concorsi categoria D, area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	34	17	14	3
Concorsi categoria EP, area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	1	2	-	1
Concorsi categoria C, area amministrativa	2	4	1	1
Concorso categoria C, area per la Valorizzazione del Patrimonio Culturale	1	2	1	-
Concorso Collaboratori Esperti Linguistici	2	4	1	1
Selezioni Tecnologo	13	8	5	2
Selezioni Dirigente	2	1	1	-
Totale	55	38	23	8

Tab. 47

Membri delle commissioni di concorso, suddivisi per genere e indicazione del genere della presidenza



**Incarichi
istituzionali
e di governo**
sezione 6

Incarichi istituzionali e di governo

sezione 6

La distribuzione degli incarichi istituzionali e di governo mostra la ricerca di un sostanziale equilibrio di genere nella costruzione della squadra di governo del Rettore. Consiglio di Amministrazione, Senato accademico, Nucleo di Valutazione, Consiglio dei Direttori di Dipartimento, Presidenze delle Scuole, Coordinamento delle scuole di dottorato, Direzioni dei Centri di ricerca, risultano, invece, prevalentemente maschili; così come, il Comitato Unico di Garanzia e le Presidenze dei Corsi di laurea presentano, d'altra parte, una netta prevalenza femminile.

Questi numeri testimoniano come la presenza delle donne nei luoghi decisionali o di prestigio per la costruzione delle carriere accademiche continui ad essere bassa. Nell'Ateneo fiorentino le donne sono in netta maggioranza tra coloro che rivestono il ruolo di Presidente di Corso di laurea, un incarico molto gravoso in termini di lavoro domestico organizzativo, e nel Comitato Unico di Garanzia (CUG), organo di costituzione mista (docenti, amministrativi e RUS), derivato dalla fusione del vecchio Comitato pari opportunità e del vecchio Comitato anti-mobbing. Nel nostro Ateneo, la partecipazione al CUG non dà diritto a gettoni di presenza né a premialità per il personale docente e ricercatore che ne fa parte; l'incarico non viene neppure registrato nell'anagrafe di Ateneo.

Incarico	Donne	Uomini
Rettore/Rettrice	0	1
Direttore o Direttrice Generale	1	0
Prorettore o Prorettrice Vicario/a	1	0
Prorettori o Prorettrici (escluso vicario)	2	3
Delegati/e del Rettore	14	10
Senato Accademico (escluso Rettore)	9	21
Consiglio di Amministrazione (escluso Rettore)	2	8
Comitato Unico di Garanzia	8	2
Nucleo di Valutazione	3	6
Direttori o Direttrici di Dipartimento	4	17
Presidenti di Scuola	4	6
Presidenti di CdS *	65	40
Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato	5	19
Direttori o Direttrici di Centri di ricerca di Ateneo	2	4

Tab. 48

Incarichi istituzionali per genere, anno 2020

Fonte interna

*dato rilevato nel 2019



**Azioni
di performance
organizzativa
da Piano
Integrato 2019**
sezione 7

Azioni di performance organizzativa da Piano Integrato 2019

sezione 7

Nel Piano Integrato 2019 non sono presenti voci di spesa direttamente correlate al tema del genere. Segue qui una lista di azioni di carattere più generale alcune delle quali sono di evidente rilevanza per il bdg¹.

AZ1203 Servizi a supporto degli studenti genitori (spesa correlata: n.d.)

Nel 2019 l'amministrazione ha raccolto e portato all'attenzione delle rappresentanze studentesche le istanze finalizzate a dare supporto agli studenti genitori per agevolare il diritto allo studio. L'azione si è avviata con un'indagine di rilevazione dei bisogni dell'utenza, propedeutica ad uno studio di fattibilità per l'introduzione dei seguenti servizi e spazi orientati alla famiglia ("family-friendly"):

- la valutazione delle risorse necessarie per l'istituzione di un "Ufficio Famiglia", un punto di riferimento per mamme e papà alle prese con l'università, uno sportello che offre assistenza agli studenti-genitori in materia di organizzazione e gestione degli studi, informazioni su finanziamenti e contributi;
- l'individuazione di spazi nursery adeguatamente attrezzati (nella pagina seguente, l'inaugurazione del primo "Baby Pit Stop" dell'Ateneo, presso la sede della Scuola di Studi Umanistici e della Formazione in via Laura, maggio 2019);
- l'individuazione di parcheggi riservati alla sosta "rosa" ovvero dei veicoli di donne in gravidanza o con prole in tenera età.

AZ1204 Accordo salute giovani WHP- Workplace Health Promotion (spesa correlata: n.d.)

L'azione è finalizzata ad arricchire la Carta Regionale di nuovi servizi, mediante le azioni previste nel programma per la promozione della salute e di corretti stili di vita definito ad

aprile 2019 tra l'Ateneo, la Regione Toscana e le Aziende sanitarie dell'Area Toscana Centro. Il 13 marzo 2019 è stato realizzato l'incontro dal titolo "Proteggi te stesso e gli altri: prenditi cura di te" che ha avuto ad oggetto prevenzione, comportamenti a rischio, AIDS, malattie sessualmente trasmissibili e servizi sanitari. Il 22 ottobre 2019 presso la Scuola di Psicologia si è svolta la "Giornata di sensibilizzazione sull'affettività, sessualità e malattie sessualmente trasmesse: prenditi cura di te".

AZ5402 Convenzione con la Regione Toscana nell'ambito del programma WHP (Workplace Health Promotion) (spesa correlata: n.d.)

Si tratta di un programma di promozione della salute nell'ambiente di lavoro considerato come occasione e stimolo per assumere comportamenti corretti per la salute dei dipendenti. Mira ad offrire ai lavoratori opportunità per migliorare la salute, riducendo i fattori di rischio generali ed in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche. I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro. Ad aprile 2019 è stata inviata alla Regione Toscana la lettera di adesione. In data 18 settembre e in data 18 ottobre, si sono svolti due incontri con le referenti del progetto della Regione Toscana, nell'ambito dei quali sono state definite le possibili azioni da sviluppare congiuntamente.

Lista di azioni collegate al tema della conciliazione vita-lavoro

AZ1401 Aperture Biblioteche al sabato mattina (Umanistica e Scienze sociali) (spesa correlata €2.220,40)

L'azione si è conclusa come da cronoprogramma nel corso del 2019 con il passaggio a regime dell'apertura, attraverso la programmazione del personale interno necessario, delle due biblioteche, Umanistica e Scienze Sociali. Il bando per l'assunzione di 18 unità di per-

sonale bibliotecario consoliderà con maggiore solidità l'apertura delle due grandi biblioteche che nel corso della mattina del sabato, grazie alla presenza del personale bibliotecario, possono erogare anche i servizi connessi. L'apertura prosegue nel pomeriggio del sabato consentendo però il solo utilizzo delle sale studio da parte degli utenti e affidando la sorveglianza a cooperativa di servizi.

AZ1402 Studio di fattibilità sull'apertura serale e sabato pomeriggio (BSS Novoli) (spesa correlata €184.362,31)

L'apertura straordinaria e sperimentale delle due biblioteche (Scienze sociali e Umanistica) è terminata con il 30/06/2019. Questa iniziativa, molto apprezzata dagli utenti, è stata riproposta nell'ambito della costituenda gara per l'appalto dei servizi di portierato con un lotto a sé stante e con inizio dal 01/01/2020. La reportistica realizzata, suddivisa per mesi, ha registrato da gennaio a maggio per le aperture da lunedì a venerdì dalle 19:00-23:00 una media di 2.533 presenze per la Biblioteca di Scienze sociali e 1326 per la Biblioteca umanistica.

AZ5201 Attivazione di postazioni di telelavoro (spesa correlata €25.000,00)

È stato predisposto un report sulla sperimentazione del 2018 e il bando 2019 è stato definito sulla base di quanto previsto nell'accordo sindacale firmato nel 2018. Nella formulazione di quest'anno sono state introdotte alcune modifiche, coerenti con l'accordo suddetto, al fine di semplificare le procedure di verifica dell'idoneità della postazione di lavoro presso l'abitazione del dipendente, nell'attesa di attivare lo smart working. Nel luglio 2019, è stato emanato il bando per l'assegnazione di 99 postazioni di telelavoro, pari al 7% del personale in servizio. Ai primi di marzo del 2020, sono stati firmati n. 76 contratti.

AZ5203 Adeguamento disciplina part-time (spesa correlata n.d.)

La materia trova il trattamento di alcuni aspetti nell'ambito dell'accordo integrativo 2019. In corso di esame per una trattazione più ampia nell'ambito delle misure di conciliazione vita-lavoro. Inoltre, è stata predispo-

¹ Le presenti note sono realizzate sulla base di quanto rendicontato nella Relazione sulla Performance, si veda: https://www.unifi.it/upload/sub/personale/trasparenza/performance/relazione_performance_2019_allegato_1.pdf.



sta una bozza di Regolamento per una organica gestione dell'istituto contrattuale, oggetto peraltro di alcune importanti revisioni nell'ambito del CCNL approvato il 19 aprile 2018. Attualmente, non è previsto in Ateneo un Regolamento e la normativa di riferimento per tutto il personale, costantemente aggiornata, è pubblicata sul sito web d'ateneo nella sezione Personale.

Lista di azioni collegate al tema delle pari opportunità

AZ4206 Riconoscimento europeo "Excellence in Research" (spesa correlata €14.593,00)

Per il mantenimento della certificazione "Excellence in research" è stato costituito in data 14/02/2019 un gruppo di lavoro al fine di seguire l'applicazione delle misure correttive previste nel piano di azione HRS4R, proporre ulteriori misure necessarie, monitorare periodicamente il grado di soddisfazione dei ricercatori e lo stato di avanzamento delle misure previste nel piano di azione. In data 08/03/2019, 04/04/2019, 07/05/2019, 06/06/2019, 08/07/2019 e 17/10/2019 si sono tenuti gli incontri del gruppo di lavoro. In data 27/05/2019 è stato presentato il piano di intervento al Rettore nella riunione con i Pro Rettori. Per il mantenimento della certificazione, nel corso dell'anno 2019 è stata predisposta la sezione in inglese del sito relativa alle procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato e dottorandi, sono state attuate misure per favorire la partecipazione dei ricercatori ai programmi di ricerca europei, è stato organizzato un laboratorio di scrittura per le proposte Marie Curie, sono state predisposte brochure informative dedicate rispettivamente ai finanziamenti ERC e Marie Curie. Sono state inoltre monitorate e tenute sotto controllo le attività previste nel piano dei lavori HRS4R, quali l'attivazione di nuove posizio-

ni di RTD, l'erogazione di corsi per migliorare le competenze dei ricercatori nello svolgimento dell'attività didattica con metodologie e-learning, l'incremento del numero degli accordi di cooperazione internazionale.

AZ1504 Gestione congiunta con enti e aziende del territorio di un ambiente di coworking (spesa correlata n.d.)

Il FIRSTLab (FIRenze SmarT working Lab) è un laboratorio dell'Università di Firenze finalizzato all'elaborazione di progetti e prototipi di nuovi servizi per i cittadini della città metropolitana di Firenze. Inaugurato ufficialmente il 10 luglio del 2019, ma operativo in back office già dal 2018, il progetto nasce da un protocollo d'intesa triennale (2017-2020) siglato fra: Fondazione CR Firenze, CsaVRI, Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione (FRI), Hewlett Packard Enterprise, Computer Gross, TT Tecnosistemi, Var Group, Webkornet e Nana Bianca. Ubicato presso il Polo delle Scienze Sociali di Novoli, FIRSTLab scaturisce dalla volontà di potenziare le opportunità, anche in forma di creazione d'impresa, per i giovani in formazione presso l'Università. Il laboratorio è incentrato sui diversi temi correlati alle Smart Cities e guidato dalla volontà di portare un contributo concreto alla città in termini di innovazione e, contestualmente, di generare nuove relazioni, collaborazioni e scambi di conoscenze tra imprese, istituzioni e università. Quest'ultima porta il contributo di unità di ricerca e dei suoi laboratori come il DISIT Lab afferente al DINFO (Dipartimento di Ingegneria dell'informazione). FIRSTLab è quindi in primis un luogo dove accogliere studenti e dottorandi affinché questi possano a loro volta raccogliere le sfide del territorio ed avviare lo sviluppo di soluzioni che possano poi evolvere verso progetti europei, committenze pubbliche o private o, infine, la creazione di nuova impresa. I primi gruppi di lavoro sono en-

trati nel laboratorio durante il 2019. Il FirstLab ha inoltre già ospitato numerosi eventi e convegni su temi correlati all'innovazione del nostro territorio, quali ad esempio il turismo, la blockchain, la sicurezza stradale e molti altri.

AZ1101 Studio di fattibilità su riorganizzazione CESPDP (Centro servizi per la disabilità) (spesa correlata n.d.)

La revisione statutaria del CESPDP quale nuovo centro di servizi, già proposta, è rimasta sospesa per la necessità di approvare preliminarmente il Regolamento generale sui centri di servizio di Ateneo. Nel frattempo sono stati mappati i servizi attualmente erogati dal CESPDP, al fine di individuare quelli da migliorare e valorizzare nonché nuovi servizi da attuare. L'analisi è stata arricchita dei suggerimenti degli stakeholder mediante un questionario di valutazione sui servizi universitari per studenti con disabilità o disturbi specifici di apprendimento, erogato nel mese di novembre 2019. Ultima tappa dello sviluppo dell'azione è stata la redazione della Carta dei Servizi del CESPDP, strumento con il quale l'Ateneo comunica i livelli qualitativi ottimali che intende garantire.

AZ1601 Studio di fattibilità per la riorganizzazione della segreteria studenti stranieri (spesa correlata n.d.)

Nel 2019, seguendo le indicazioni del Nucleo di Valutazione e le conclusioni della mappatura dei processi che evidenziavano la necessità di migliorare i servizi per gli studenti stranieri, sono stati individuati presso il complesso dell'Orbatello spazi di maggiore accessibilità e visibilità. Nella nuova sede dell'Orbatello si sono trasferiti l'International Desk precedentemente collocato presso la sede di Novoli, il Coordinamento Relazioni Internazionali e la Mobilità Internazionale prima collocati al Rettorato. Il trasloco è stato accompagnato da una revisione organizzativa di ottimizzazione dei processi.



**Investimenti
in termini
di didattica**
sezione 8

Investimenti in termini di didattica

sezione 8

Per promuovere e diffondere una cultura di genere a partire dalla componente studentesca, è fondamentale prevedere corsi specifici sul genere. Una ricerca condotta sulla denominazione dei corsi offerti dall'Ateneo nell'a.a. 2019/2020 rileva come l'offerta formativa riferita alle tematiche di genere sia ancora limitata e quasi esclusivamente circoscritta alla Scuola di Studi Umanistici e della Formazione e alla Scuola di Scienze della Salute Umana.

L'analisi condotta non consente, tuttavia, di rilevare quegli insegnamenti che, seppur non presentino titoli immediatamente riconducibili alle radici selezionate, contengono all'interno dei loro programmi formativi degli argomenti attenti all'approccio e alle tematiche di genere. Un quadro più completo, e probabilmente più positivo, della situazione del nostro Ateneo, emergerebbe solo dall'analisi capillare dei syllabus e dei libri di testo adottati dai singoli insegnamenti. La banca dati online non consente, però, allo stato attuale di estrapolare tali dati.

Fra i corsi post-laurea, vale la pena rilevare la presenza di un master di primo livello che, sebbene non tratti specificamente tematiche di genere, si concentra su altre forme di discriminazione, quali quelle fondate sulla disabilità (master in *Disability Management*, erogato dal Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica -DMSC).

Denominazione insegnamento	Corso di laurea	Scuola
Donn*		
Codice rosa: la violenza sulle donne	Corso di laurea in Ostetricia (Abilitante alla professione sanitaria di ostetrica/o)	Scienze della Salute Umana
Fisiopatologia delle diverse età della donna	Corso di laurea in Ostetricia (Abilitante alla professione sanitaria di Ostetrica/O)	Scienze della Salute Umana
Storia dei bambini e delle donne nell'età contemporanea	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica	Studi Umanistici e della Formazione
Femmin*		
Tecniche di fecondazione assistita e crioconservazione dei gameti femminili	Corso di laurea magistrale in Biotecnologie mediche e farmaceutiche	Scienze della Salute Umana
Genere		
Antropologia di genere	Corso di laurea in Scienze umanistiche per la comunicazione	Studi Umanistici e della Formazione
Laboratorio sulle pari opportunità e sul genere	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione	Studi Umanistici e della Formazione
Pedagogia di genere	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione	Studi Umanistici e della Formazione
Pedagogia di genere	Corso di laurea magistrale in Dirigenza scolastica e pedagogia clinica	Studi Umanistici e della Formazione
Storia della famiglia e di genere	Corso di laurea magistrale in Scienze storiche	Studi Umanistici e della Formazione
Pari Opp*		
Laboratorio sulle pari opportunità e sul genere	Corso di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione	Studi Umanistici e della Formazione

Tab. 49

Didattica - ricerca per radici

Nb: l'analisi è stata svolta cercando nei titoli dei corsi e delle attività formative la presenza delle seguenti radici: "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal app", "sex". Dai risultati sono stati esclusi i casi in cui le attività formative riguardavano aspetti strettamente medici.

Fonte interna: U-GOV (a.a. 2019/20)

Tipologia di corso post-laurea	Dipartimento di afferenza
MASTER DI SECONDO LIVELLO	
Salute e medicina di genere	Dipartimento di Scienze della Salute (DSS)
DOTTORATI DI RICERCA	
Scienze della formazione e psicologia	Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia
Scienze biomediche (curriculum in Medicina di genere)	Dipartimento di Scienze Biomediche Sperimentali e Cliniche
CORSI DI PERFEZIONAMENTO	
Femminicidio oggi. Formare nuove professionalità educative per la prevenzione e la cura della violenza di genere.	Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia

Tab 50

Corsi post-laurea che contemplano tematiche di genere

Fonti interne:

per i master: <https://www.unifi.it/p11590.html>; per i dottorati: <https://www.unifi.it/p11549.html#tecnologica> (ciclo XXXIV); per i corsi di perfezionamento: <https://www.unifi.it/p11591.html> (2019/2020)



Finanziamenti per la ricerca sezione 9

Finanziamenti per la ricerca

sezione 9

9.1. Riepilogo progetti presentati

La ricerca rappresenta una dimensione di importanza strategica per l'Università di Firenze e una delle priorità nell'ambito del più ampio processo di internazionalizzazione. L'Ateneo, soprattutto nel corso dell'ultimo decennio, è andato progressivamente affermandosi nel campo della ricerca – a livello nazionale, europeo e internazionale – fino a posizionarsi ai primi posti nella classifica delle università italiane per entità dei finanziamenti ottenuti e per numero di pubblicazioni e di assegni di ricerca.

L'anagrafe della ricerca Unifi consente di ricavare le informazioni su tutti i 1471 progetti di ricerca presentati per ottenere finanziamenti

nel 2019, suddivisi per tipologia e soggetto proponente (con l'indicazione se il progetto è presentato da donna o uomo)¹.

9.2. Progetti presentati riconducibili a tematiche di genere

La tabella 52 riepiloga il ruolo dei docenti/ricercatori che nel 2019 hanno presentato progetti che contengono una delle parole chiave individuate, attraverso le seguenti radici: "donna", "uomo", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female" "male", "equal app" "sex"); oppure che sono stati

dedicati a temi quali identità sessuale, transsexualismo, disturbi dell'identità di genere, discriminazione sessuale, lavori femminili, misoginia, femminicidio, lavoro di cura, professioniste (sexual identity, transsexualism, gender identity disorders, sexual discrimination, female jobs, misogyny, femicide, care work, professional women).

Nella tabella 53 sono presenti i riferimenti dei 29 progetti presentati per accedere alle differenti tipologie di finanziamento

¹ In Appendice nella tabella 8 la suddivisione dei 1471 progetti presentati, per ruolo del proponente.

Progetti di ricerca presentati per anno (totali)	2019				
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	TOTALI
Finanziamenti europei	115	197	36,9%	63,1%	312
Finanziamenti internazionali	45	62	42,1%	57,9%	107
Finanziamenti nazionali	244	336	42,1%	57,9%	580
Finanziamenti regionali	36	62	36,7%	63,3%	98
Ricerca Conto Terzi	94	280	25,1%	74,9%	374
Totale	534	937	36,3%	63,7%	1471
Progetti di ricerca presentati per anno (competitivi)	2019				
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	TOTALI
Finanziamenti europei	115	196	37,0%	63,0%	311
Finanziamenti internazionali	37	51	42,0%	58,0%	88
Finanziamenti nazionali	202	267	43,1%	56,9%	469
Finanziamenti regionali	34	50	40,5%	59,5%	84
Ricerca Conto Terzi	21	26	44,7%	55,3%	47
Totale	409	590	40,9%	59,1%	999

Tab. 51

Progetti di ricerca presentati nel 2019 suddivisi per tipologia e soggetto proponente

Ruolo	Progetti con parole chiave		
	Donne	Uomini	Totale
Professori Associati	4	8	12
Professori Ordinari	6	3	9
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	4	0	4
Ricercatori Universitari	4	0	4
Totale	18	11	29

Tab. 52

Personale docente e ricercatore che ha presentato un progetto riconducibile a tematiche di genere

Responsabile scientifico	Ruolo	Titolo	Programma
Amedei Amedeo	PA	Breast Cancer – Impact of gender and microbiome on therapeutic responses	finanziamenti europei - Horizon 2020 - altre azioni
Becucci Stefano	PA	Action to fight sexual exploitation	finanziamenti europei - altro (diretto Ue)
Becucci Stefano	PA	Restore and Respect in Sexual Education for Young Parents	finanziamenti europei - Erasmus plus - KA2
Biagioli Raffaella	PA	CommUnity : Build Communities - Create Peace	finanziamenti europei - altro (diretto Ue)
Biemmi Irene	RU	Free from sexual harassment at school	finanziamenti europei - altro (diretto Ue)
Biemmi Irene	RU	Mapping visual stereotypes from the 17th to 21st century through images, emotions and a pedagogic workshop [Stereotipi visivi (secc. XVII-XXI): un itinerario storico per immagini ed emozioni e un cantiere pedagogico]	finanziamenti europei - horizon 2020 - societal challenges
Biggeri Mario	PA	“ESSERE Donna - Empowerment Salute Sessuale e Riproduttiva, Emancipazione. Promozione dei diritti di salute sessuale e riproduttiva delle donne in Senegal”	finanziamenti nazionali - fondi ministeri (extra Miur) - altri ministeri
Boffo Vanna	PO	Creative Engagement of Tech Studies	finanziamenti europei - erasmus plus - ka2
Bonaccorsi Guglielmo	PA	Il ruolo di Montedomini come laboratorio sperimentale permanente per ricerca, formazione, sperimentazione e gestione di modelli di presa in carico dell'anziano fragile	finanziamenti internazionali - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati europei e internazionali
Bulli Giorgia	RU	Le diversità nello zaino. Percezioni delle diversità fra gli studenti delle scuole fiorentine	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di altri enti locali o territoriali
Calorini Lido	PO	Disclosing the influence of gender and obesity on melanoma immune resistance	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Calorini Lido	PO	Pre-clinical study of sex differences in melanoma progression	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Campani Giovanna	PO	Transnational Female Migratory Processes in countries of Origin, Transit and/or Destination from a gender perspective	finanziamenti europei - Horizon 2020 - Societal Challenges
Cellini Erika	RU	Raccogliendo storie lungo i confini dell'accoglienza	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di altri enti locali o territoriali
Di Fabio Annamaria	PO	3 Dimension Skills to Enhance Employability for Youth	finanziamenti europei - Erasmus plus - KA2
Fambrini Massimiliano	PA	I primi 1000 giorni di vita, i contaminanti ambientali e la salute della donna: l'endometriosi	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Federico Veronica	PA	Urban Justice: inequalities, policy remedies and innovative models	finanziamenti europei - Horizon 2020 - Societal Challenges
Fibbi Gabriella	RU	Identificazione funzionale e molecolare delle differenze dovute al genere in cellule endoteliali di pazienti affetti da sclerosi sistemica per la ricerca di nuove opportunità terapeutiche	ricerca conto terzi - ricerca conto terzi
Lucarelli Paola	PO	GE.CO - Gestione Consapevole	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Luconi Michaela	PO	Impatto endocrino-metabolico dell'obesità e del microambiente tumorale adiposo sulla progressione tumorale: nuove prospettive terapeutiche per la medicina di genere in oncologia	finanziamenti internazionali - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati europei e internazionali
Marchi Enrico	PA	facing up TO FIRE: a SERVICE-LEARNING APPROACH to IMPROVE training capacities and employability IN wildfire management IN SOUTHERN EUROPE	finanziamenti europei - Erasmus plus - KA2
Matera Camilla	RTD	Prendere in prestito “Libri umani”: valutazione di efficacia di un intervento Human Library	finanziamenti internazionali - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati europei e internazionali
Pellegrini Ernestina	PO	Narrazioni del Sé: scritture inedite al femminile in archivi pubblici e privati della Toscana	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di altri enti locali o territoriali
Petraglia Felice	PO	Patologie uterine ad alto impatto sociale: identificazione di nuovi marcatori prognostici e bersagli terapeutici innovativi	finanziamenti nazionali - Miur - altro
Rovida Elisabetta	RTD.	Therapeutic potential of CSF-1R and ERK5 targeting in male and female triple-negative breast cancers.	finanziamenti nazionali - altro - finanziamenti di associazioni, fondazioni, enti privati nazionali
Silva Clara Maria	PA	Vocational Education and Training for Youth of Africa	finanziamenti europei - Erasmus plus - KA2
Tofani Veronica	PA	StrengtHening Landslide science in Adriatic Region	finanziamenti europei - Horizon 2020 - Excellence Science
Tonini Alberto	PA	Managing Migration to Tackle Xenophobia and Stereotypes	finanziamenti europei - Erasmus plus - KA2

📌 **Tab. 53**

Progetti presentati nel 2019 riconducibili a tematiche di genere



**Publicazioni
presenti
nell'archivio
FLORE**

sezione 10

Publicazioni presenti nell'archivio FLORE

sezione 10

FLORE (FLOrence REsearch) è il repository istituzionale ad accesso pieno e aperto che raccoglie, documenta e conserva le informazioni sulla produzione scientifica dell'Università di Firenze e costituisce l'anagrafe della ricerca dell'Ateneo¹.

I termini di ricerca per individuare nelle raccolte nel repository le tematiche di genere sono stati individuati con l'ausilio del nuovo soggetto della Biblioteca nazionale di Firenze <<https://thes.bncf.firenze.sbn.it/ricerca.php>> e del glossario dell'European Institute for Gender Equality <<https://eige.europa.eu/thesaurus>>.

La ricerca è stata fatta nel campo delle parole chiave in italiano e in inglese (*elencate nel box*), troncando i termini in modo da recuperare il plurale e il singolare o la radice degli stessi.

Per le tesi, non essendo previsti nel catalogo accessi semantici, la ricerca è stata svolta nel campo del titolo, utilizzando tutte le varianti di ciascun termine, non essendo applicabili strategie di troncamento.

10.1. Monografie, curatele e saggi in volumi collettanei

Fra gli autori dei 24 contributi censiti in FLORE, tra monografie e saggi, 4 sono uomini, 11 donne. Prevalgono gli studi realizzati nel Dipartimento di Formazione, lingue, intercultura, letterature e psicologia (FORLILPSI) e nei Dipartimenti delle aree delle Scienze sociali (vedi tab. 54).

10.2. Articoli

Dei 53 articoli dedicati a tematiche di genere, individuati nel repository di Ateneo, 40 vedono come primo autore una donna, 12 un uomo. Complessivamente gli articoli sono firmati da 71 donne e 37 uomini² (vedi tab. 55).

- Discriminazione sessuale
- Donne
- Economia della cura
- Etica della cura
- Eterosessuali
- Famiglie
- Femmin
- Femminicidio
- Genere
- Identità sessuale
- Intersessualità
- Lavori femminili
- Lavoro di cura
- LGBTQ
- Omosessualità
- Maschile
- Maschilismo
- Misoginia
- Pari opportunità
- Professioniste
- Rappresentazione della donna
- Riproduzione sociale
- Sessualità
- Stereotipi di genere
- Transessualismo
- Uomini
- Vittimizzazione

¹ L'accesso ai contenuti presentati in questa sezione è disponibile da One Search, selezionando il filtro FLORE (Repository della ricerca IRIS). One Search è l'interfaccia dell'Università di Firenze che permette di ricercare libri, riviste, articoli, ebook, oggetti digitali posseduti dalle biblioteche o accessibili online.

² In Appendice i dettagli bibliografici completi relativi ai 53 articoli.

Titolo	Autore	Ruolo	Tipologia
Prostituzione e sfruttamento sessuale in Italia	Stefano Becucci	PA	Contributo in volume
La sfida della Pedagogia di genere: educare alla cultura della parità, fin dall'infanzia	Irene Biemmi	RTD	Contributo in volume
Prima e dopo i cartoni animati: pubblicità sessiste in fascia protetta	Irene Biemmi	TRD	Contributo in volume
Genere	Brunella Casalini	PA	Contributo in volume
Women on board quota, and board tasks: The sanctions matter	Sara De Masi	RTD	Contributo in atti di convegno
La diversità di genere negli organi di governo delle imprese	Sara De Masi	RTD	Libro
Il valore delle differenze. Tra teorie e pratiche educative	Cosimo Di Bari	RTD	Curatela
Pedagogia delle differenze: scopi, metodi, attualità. Introduzione	Cosimo Di Bari	RTD	Contributo in volume
LGBTQ Families in Children's Picturebooks: And Tango Makes Three from the US to Italy	Dalila Forni	Dottorandi	Contributo in volume
Il 'modello Barbie': un approccio di genere per comprendere l'influenza della bambola Mattel	Dalila Forni	Dottorandi	Contributo in volume
L'abuso psicologico nelle relazioni omo- ed eterosessuali	Simon Ghinassi	Borsisti	Riassunto in atti di convegno
Femminicidio, violenza di genere e globalizzazione	Francesca Dello Preite	RTD	Curatela
Contrastare la violenza di genere fin dalla prima infanzia. Proposte formative per il personale educativo e docente	Francesca Dello Preite	RTD	Contributo in volume
Introduzione. Tra antiche ed attuali forme di violenza. Orizzonti pedagogici per formare nuove identità e relazioni paritarie tra i generi	Francesca Dello Preite	RTD	Introduzione
Donne, leadership e potere. Un storica scommessa	Francesca Dello Preite	RTD	Contributo in volume
I significati della paternità contemporanea. Una riflessione sul genere maschile e la genitorialità attraverso la pratica autobiografica	Luisa Miniati	Dottorandi	Tesi di dottorato
La negazione dell'identità. Scontri culturali e violenze di genere.	Giada Prisco	Assegnisti	Contributo in volume
Contrasto a violenza e discriminazione di genere. Tutela della vittima e repressione dei reati	Alessandra Sanna	PA	Curatela
Le violenze maschili contro le donne complessità del fenomeno ed effettività delle politiche di contrasto	Lucia Re	PA	Curatela
Contrastare la violenza nei confronti delle donne: una sfida politica e culturale	Lucia Re	PA	Contributo in volume
Camille Mallarmé. La scrittura senza volto	Diego Salvadori	N.D.	Libro
Le donne si raccontano. Autobiografia, genere e formazione del sé	Simonetta Ulivieri	PO	Curatela
Genere e biografia. Tra narrazione ed educazione	Simonetta Ulivieri	PO	Introduzione

Tab. 54

Monografie, curatele e saggi in volumi collettanei

Titolo	Primo autore	Ruolo
Consequences on depression of combining grandparental childcare with other caregiving roles	Bruno Arpino	PA
Il femminismo e la "questione animale": uno sguardo storico e teorico	Nicoletta Baistrocchi	TEC. AMM.
Le relazioni adulto-bambino negli album fotografici di famiglia: un'esperienza di Public History per formare alle professioni educative	Gianfranco Bandini	PO
Uguualmente. Dire, fare, pensare la parità di genere a scuola	Irene Biemmi	RTD
Female students in the STEM disciplines: an investigation of "atypical" academic routes	Irene Biemmi	RTD
Il progetto POLITE venti anni dopo: una ricognizione critica sulla situazione italiana	Irene Biemmi	RTD
Outside the "gender cages": men in training courses dedicated to educational and caring professions	Irene Biemmi	RTD
Hormonal Contraception and Female Sexuality: Position Statements from the European Society of Sexual Medicine (ESSM).	Stephanie Both	N.D.
Forever young? An analysis of the factors influencing perceptions of ageing	Valeria Bordone	N.D.
Grandparenthood, grandchild care and depression among older people in 18 countries	Valeria Bordone	N.D.
Gender, Children and Anthropology in the Face of Climate Change	Nadia Breda	PA
El proyecto "Género y Ciudadanía" (Gendercit) en su devenir histórico	Giovanna Campani	PO
Ciudadanía formal, feminismos y perspectivas de género	Giovanna Campani	PO
Care of the self and subjectivity in neoliberal precarious societies	Brunella Casalini	PA
Illness, Narration and Healing: Women's Perspectives	Rossella Certini	PA
Accogliere nella complessità. Stili relazionali e comunicativi nel rapporto con le famiglie	Tiziana Chiappelli	N.D.
Genere, educazione, scuola	Tiziana Chiappelli	N.D.
Luoghi ed ambienti per crescere secondo i valori della parità e delle differenze. Contesti educativi e famiglie in dialogo	Francesca Dello Preite	RTD
Accounting for Individual Differences in Connectedness to Nature: Personality and Gender Differences	Annamaria Di Fabio	PO
A subregional analysis of family change: The spatial diffusion of one-parent families across Italian municipalities, 1991-2011	Emanuela Dreassi	PA
Le traiettorie occupazionali degli immigrati nel mercato del lavoro italiano	Ivana Fellini	N.D.
Circolazione di scritti edificanti nei monasteri e nei circoli devoti femminili in Toscana nel Basso Medioevo	Isabella Gagliardi	PA
Giovanni Dominici e Bartolomea degli Alberti: divergenti convergenze tra un frate domenicano e un'aristocratica a Firenze nel primo Quattrocento	Isabella Gagliardi	PA
Parental occupation and children's school outcomes in math	Giannelli Gianna Claudia	PA
Work-related stress in the Italian banking population and its association with recovery experience	Gabriele Giorgi	N.D.
Vita familiare e conservazione dello stato di figlio: a proposito delle Sezioni unite sulla (non) trascrivibilità dell'atto di nascita da surroga di maternità all'estero.	Antonio Gorgoni	PA
How to Build a Liveable Queer Life. On Queer Youths in Italy	Samuele Grassi	doc. a contratto
Examining social determinants of health: The role of education, household arrangements and country groups by gender	Jorgi Gumà	N.D.
Social determinants of health at distinct levels by gender: education and household in Spain	Jordi Gumà	N.D.
Manage your money, be satisfied? Money management practices and financial satisfaction of couples through the lens of gender	Nevena Kulic	doc. a contratto
Work-Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version	Yura Lo Scalzo	N.D.
Forme e spazi di autonomia femminile nella Gallia meridionale di età imperiale	Ida Gilda Mastrososa	PA
Gender e potere fra tarda repubblica e alto impero: la lettura di Cassio Dione	Ida Gilda Mastrososa	PA
Sexual orientation, peer influence, body dissatisfaction, and eudaimonic well-being in Italian men	Camilla Matera	RTD
A gender geography of intentional homicide within and outside of the family: Male and female murders in Europe, the US and Canada (2003-15)	Alessandra Minello	
Morire in Italia; Omicidi di donne, omicidi in famiglia	Alessandra Minello	RTD
I manuali di storia per la scuola media e la storiografia di genere sulla Grande guerra: un dialogo difficile	Monica Pacini	PA
L'ineludibile questione delle donne. Karen Offen, la Francia, i femminismi	Monica Pacini	PA
La Legge Merlin dinanzi alla Corte costituzionale. Alcune riflessioni sulla sentenza n. 141/2019 della Corte costituzionale	Marta Picchi	PA
The role of vulnerable and grandiose narcissism in psychological abuse within couple relationships: the mediating role of romantic jealousy	Lucia Ponti	doc. a contratto

Titolo	Primo autore	Ruolo
Depression and Anxiety in Pathways of Medically Assisted Reproduction: The Role of Infertility Stress Dimensions	Andrea Pozza	N.D.
Legislatore e giudici nell'evoluzione del diritto di famiglia	Giusto Puccini	PO
Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo	Lucia Re	PA
Vulnerabilità e cura nell'orizzonte dello Stato costituzionale di diritto	Lucia Re	PA
Gender Dysphoria and Anorexia Nervosa Symptoms in Two Adolescents	Jiska Ristori	N.D.
Sexual Health in Menopause	Irene Scavello	N.D.
Familial Patterns of Intolerance of Uncertainty: Preliminary Evidence in Female University Students	Claudio Sica	PO
Le reti e le relazioni familiari intergenerazionali transnazionali	Clara Silva	PA
La parità ineguale. Il lavoro delle donne fra storia e diritto.	Irene Stolz	PA
Povert� femminile e diritto delle donne al lavoro	Maria Luisa Vallauri	PA
Italian Red Cross operations during world war I (The "Grande Guerra")	Duccio Vanni	RU
Legalizing Same-Sex Marriage Matters for the Subjective Well-Being of Individuals in Same-Sex Unions	Daniele Vignoli	PO

Tab. 55

Articoli

10.3. Tesi di laurea

Sono 45 le tesi di laurea discusse nel 2019 su argomenti legati a tematiche di genere. Di queste, 37 sono state elaborate da studentesse, 8 da colleghi studenti. Le relatrici sono 28, 17 i relatori.

Prevalgono le tesi elaborate a conclusione di corsi di laurea di ambito psicologico e pedagogico; 6 sono state elaborate nell'ambito del corso di laurea in Giurisprudenza.

La violenza sessuale non violenta. Abuso di potere e abuso delle condizioni di inferiorit  della vittima

Autore: Beccu Carla

Relatori: Papa Michele

Corso di laurea: Giurisprudenza

Fattori predisponenti lo sviluppo di disordine da desiderio sessuale ipoattivo in uomini arruolati in popolazione generale: risultati di uno studio longitudinale multicentrico europeo

Autore: Bombardieri Alessio

Relatori: Maggi Mario

Corso di laurea: Medicina e Chirurgia

Il disturbo ossessivo-compulsivo da relazione, tratti di personalit , perfezionismo e orientamento Sessuale: uno studio empirico

Autore: Brullo Greta

Relatori: Dettore Davide

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Effetti dell'uso di Instagram sull'immagine corporea: possibili differenze in base all'orientamento sessuale

Autore: Lenzi Rubina

Relatori: Fioravanti Giulia

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Donne in viaggio dalla Nigeria all'Italia: Tratta e sfruttamento sessuale. Il progetto "Oltre la strada" all'interno della Casa delle donne contro la violenza di Modena

Autore: Marrazzo Noemi

Relatori: Tonarelli Annalisa

Corso di laurea: Disegno e gestione degli interventi sociali

Immagine corporea e soddisfazione sessuale: uno studio esplorativo in un gruppo di giovani maschi

Autore: Morosi Pipparelli Michele

Relatori: Fioravanti Giulia

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

La risposta sessuale nel disturbo ossessivo-compulsivo: il ruolo del disgusto e dello stile di attaccamento

Autore: Ricci Davide

Relatori: Dettore Davide

Corso di laurea: Psicologia

La tutela dell'orientamento sessuale nelle forze armate: una comparazione anglo-americana

Autore: Taddei Laura

Relatori: Simoni Alessandro

Corso di laurea: Giurisprudenza

La violenza sessuale (art. 609 bis c.p.)

Autore: Vannini Michele

Relatori: Papa Michele

Corso di laurea: Giurisprudenza

Il sexting e i comportamenti sessuali a rischio nelle giovani donne: regolazione emotiva, sensation seeking e norme di genere

Autore: Notaristefano Rachele

Relatori: Matera Camilla

Corso di laurea: Psicologia del ciclo di vita e dei contesti

Dalla violenza carnale allo stupro virtuale: materialit  della condotta e tipicit  dell'illecito nell'evoluzione dei reati sessuali

Autore: Zacchello Valentina

Relatori: Papa Michele

Corso di laurea: Giurisprudenza

Famiglia, consumi e spot pubblicitari in Italia dagli anni 50 ad oggi

Autore: Bartali Alessandra

Relatori: Conti Fulvio

Corso di laurea: Strategie della comunicazione pubblica e politica

Ricordi d'infanzia nelle storie di vita del secondo dopoguerra Famiglia, scuola, lavoro e tradizioni

Autore: Bergamo Cristina

Relatori: Macinai Emiliano

Corso di laurea: Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

La violenza sui minori in famiglia

Autore: Caputo Vincenzo

Relatori: Palladino Benedetta Emanuela

Corso di laurea: Disegno e gestione degli interventi sociali

Il conflitto lavoro famiglia nella professione sanitaria: un'indagine esplorativa

Autore: Carnevali Consuelo

Relatori: Raffagnino Rosalba

Corso di laurea: Psicologia

L'evoluzione del concetto di "famiglia": la giurisprudenza anticipa il legislatore

Autore: Hysejini Julinde

Relatori: Cardone Andrea

Corso di laurea: Giurisprudenza

Tre generazioni di donne a confronto. Famiglia, istruzione, lavoro e libertà a Signa

Autore: Leti Sonia

Relatori: Olivieri Simonetta

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Vivere la disabilità in famiglia. I cambiamenti sulla visione del soggetto disabile e delle relazioni familiari

Autore: Leto Martina

Relatori: Zappaterra Tamara

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

La famiglia di fronte alla disabilità e il ruolo della scuola

Autore: Massini Martina

Relatori: Mannucci Andrea

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Famiglia e territorio: elementi costitutivi del fare scuola

Autore: Mennuni Valentina Pia

Relatori: Biagioli Raffaella

Corso di laurea: Dirigenza e pedagogia speciale nella scuola e nei servizi socioeducativi

Il Diritto di famiglia e i social media

Autore: Righi Gessica

Relatori: Landini Sara

Corso di laurea: Giurisprudenza

L'incontro tra scuola e famiglia: una relazione complessa

Autore: Tesi Sara

Relatori: Certini Rossella

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Famiglia. Resilienza. Disabilità

Autore: Verdini Simona

Relatori: Zappaterra Tamara

Corso di laurea: Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

Memorie, ricordi e storie di vita del Mezzogiorno d'Italia negli anni 50 Famiglie, tradizioni, cambiamenti e innovazioni

Autore: Buttazzo Marta

Relatori: Macinai Emiliano

Corso di laurea: Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

Famiglie, funzionamento familiare ed emozioni di fronte alla disabilità

Autore: Gori Irene

Relatori: Ciucci Enrica

Corso di laurea: Psicologia del ciclo di vita e dei contesti

La genitorialità in famiglie con bambini autistici: le evidenze fornite dall'approccio fenomenologico ermeneutico

Autore: Graziani Lara

Relatori: Lauro Grotto Rosapia

Corso di laurea: Psicologia

Immagini dell'infanzia nelle famiglie borghesi e contadine nell'Ottocento

Autore: Innocenti Tania

Relatori: Baviello Davide

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Le Famiglie Arcobaleno a scuola. Accogliere bambine e bambini provenienti da famiglie omogenitoriali nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria

Autore: Palagi Chiara

Relatori: Olivieri Simonetta

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Nel Noddings: Caring. La cura nella storia dell'educazione

Autore: Petras Eva

Relatori: Bandini Gianfranco

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Nessuno può essere libero se costretto a essere simile agli altri. Omosessualità e cura dell'infanzia nell'Italia contemporanea

Autore: Scognamiglio Martina

Relatori: Baviello Davide

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

La violenza di genere: dalle antiche mattanze ai nuovi femminicidi. Uno studio sui casi di femminicidio nel triennio 2016-2018 attraverso il quotidiano "La Sicilia"

Autore: Di Stefano Lorena Grazia Maria

Relatori: Olivieri Simonetta

Corso di laurea: Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

Le determinanti della partecipazione femminile alla forza lavoro in Palestina

Autore: Linguiti Beatrice

Relatori: Biggeri Mario

Corso di laurea: Economics And Development- Economia politica e sviluppo economico

Turismo e genere: relazioni di potere nel lavoro femminile e caratteristiche del viaggio al femminile

Autore: Spampinato Adele

Relatori: Vignoli Daniele

Corso di laurea: Design Of Sustainable Tourism Systems – Progettazione dei sistemi turistici

Educazione e stereotipi sessisti. Una ricerca empirica sui sussidiari dei linguaggi della scuola primaria

Autore: Bandini Francesca

Relatori: Biemmi Irene

Corso di laurea: Dirigenza scolastica e pedagogia clinica

L'infanzia televisiva. Una ricerca nella scuola primaria di Grosseto e provincia sui modelli, i condizionamenti e gli stereotipi di genere in tv

Autore: Moretti Eleonora

Relatori: Olivieri Simonetta

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Tipologie di vittimizzazione tra pari: studio sugli accessi al servizio di prevenzione della violenza di un ospedale pediatrico

Autore: Volpe Valentina

Relatori: Menesini Ersilia

Corso di laurea: Psicologia del ciclo di vita e dei contesti

Un secolo Disney: gender, femminismo ed etnia tra cinema e animazione

Autore: Saccà Maria

Relatori: Valentini Paola

Corso di laurea: Scienze dello spettacolo

Influenza dei social media sull'immagine corporea: una rassegna sistematica

Autore: Bardazzi Niccolò

Relatori: Giangrasso Barbara

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

La sessualità degli adolescenti ai tempi dei social network: il fenomeno del sexting

Autore: Lombardi Samoa

Relatori: Menesini Ersilia

Corso di laurea: Psicologia del ciclo di vita e dei contesti

L'immagine corporea nell'infanzia: uno studio in quattro classi della scuola primaria

Autore: Marzi Martina

Relatori: Contena Bastianina

Corso di laurea: Scienze della formazione primaria

Immagine corporea e soddisfazione sessuale: uno studio esplorativo in un gruppo di giovani maschi

Autore: Morosi Pipparelli Michele

Relatori: Fioravanti Giulia

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Il corpo che cambia: l'immagine corporea in gravidanza e l'intenzione di allattamento al seno

Autore: Musarella Chiara

Relatori: Matera Camilla

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Interrompere l'utilizzo di Instagram: effetti sul benessere psicologico e sull'immagine corporea

Autore: Prostamo Alfonso

Relatori: Fioravanti Giulia

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Immagine corporea e auto-rappresentazione nel settore dei servizi sociali, del marketing e dell'istruzione superiore

Autore: Spigarelli Monica

Relatori: Dettore Davide

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia

Narcisismo e stili di caregiving in coppie omosessuali

Autore: Terramocchia Elena

Relatori: Fioravanti Giulia

Corso di laurea: Psicologia clinica e della Salute e Neuropsicologia



**Le monografie
e le riviste
edite dalla
Firenze
University
Press**

sezione 11

Le monografie e le riviste edite dalla Firenze University Press

sezione 11

Firenze University Press (FUP) è la casa editrice dell'Ateneo. Pubblica, fra l'altro, monografie dedicate a ricerche di alto valore scientifico e riviste *peer-reviewed*, supporta la disseminazione e promuove l'impatto delle ricerche realizzate dall'Università di Firenze nella comunità scientifica internazionale. Quelli che seguono sono i dati relativi ai ruoli editoriali rivestiti da uomini e donne per quel che riguarda le monografie e le 50 riviste editte da FUP¹.

Ruolo	Genere	
	F	M
Autore libri	323	446
Curatore libri	337	409
Autore capitoli	100	121
Editor in Chief	28	36
Membri del comitato scientifico delle collane	217	427

Tab. 56

I dati sui ruoli editoriali delle monografie pubblicate nel 2019

Ruolo	Genere	
	F	M
Editors in chief	37	52
Co Editors	24	48
Associate Editors	89	168
Editorial Board Members	205	272
Managing editors	24	23
Scientific Committees Members	482	863
Totale	861	1426

Tab. 57

I dati sui ruoli editoriali delle riviste pubblicate nel 2019

¹ In Appendice, nella tabella 9, sono riportate nel dettaglio le informazioni relative alle riviste.



Le iniziative culturali e divulgative di Ateneo

sezione 12

Le iniziative culturali e divulgative di Ateneo

sezione 12

Fra le mission dell'Università di Firenze, assume un ruolo sempre più importante il public engagement, cioè l'insieme delle attività, senza scopo di lucro, rivolte a un pubblico non accademico con valore educativo, culturale e di sviluppo della società grazie alle quali l'Ateneo comunica i benefici dell'istruzione e i risultati della ricerca.

Ogni anno in Ateneo vengono organizzati eventi, conferenze, mostre, concerti e spettacoli, convegni, etc. aperti al pubblico. Un ricchissimo calendario di iniziative che vengono promosse presso la comunità accademica e il territorio locale e nazionale, di cui è difficile fare il censimento completo, data la quantità di soggetti - singoli docenti e ricercatori, Dipartimenti, Scuole, centri di ricerca, etc. - ideatori.

Il vaglio delle iniziative di seguito presentate si basa, nello specifico, sugli appuntamenti pubblicati nell'agenda degli eventi disponibili sul sito web dell'Università di Firenze, che non rappresenta la totalità di ciò che è stato organizzato in Ateneo, pur contando, nel 2019 oltre 820 segnalazioni. Quello che segue, dunque, è un elenco che non può essere considerato esaustivo di tutte le iniziative dedicate a tematiche di genere, ma dà una prima rappresentazione dei temi e dei soggetti che hanno inteso promuoverli presso la comunità universitaria e la società.

La scelta è stata fatta non solo sulla base dei titoli delle iniziative ma anche approfondendo il programma o singole parti di esso e riporta date, titoli e organizzatori degli appuntamenti.

Gennaio

Mostra "Le tesi delle prime donne laureate a Firenze"

Esposizione degli originali di alcune tesi delle prime laureate a Firenze, documenti di grande interesse per la storia dell'istituzione e per la storia dell'emancipazione femminile, corredate dalla relativa pubblicazione o da altre opere delle autrici, da documentazione d'archivio sulla carriera scolastica, fotografie e cenni biografici.

A cura di: Sistema Bibliotecario d'Ateneo

21 febbraio

Inaugurazione della mostra di arte contemporanea "In punta di piedi"

Utilizzando diversi mezzi espressivi (dalla pittura alla fotografia, dall'installazione alla performance) gli artisti offrono la propria interpretazione dello spazio, rielaborando in chiave contemporanea sentimenti e simbologie quali la maternità, l'accoglienza, la cura. A cura di: Associazione Forme, in collaborazione con la Biblioteca Umanistica dell'Università degli Studi di Firenze

22 febbraio

Seminario di Antonio Gorgoni (docente di diritto privato dell'Università di Firenze) "I disegni di legge Pillon e De Poli e il contrasto alla violenza familiare"

Nell'ambito del seminario permanente "Contrastare la violenza verso le donne. Un impegno per l'università", coordinato da Lucia Re, Silvia Rodeschini, Maria Luisa Vallauri, Luisa Vierucci (Università di Firenze). Con il patrocinio del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

28 febbraio

Convegno "Generi e accademia a partire da noi"

A cura di: Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

6 marzo

Incontro "Donne e fisica. La fisica (e l'economia) non sono discipline femminili?"

Con gli interventi di: Patrizia Meringolo (Università di Firenze) "E se fare la calza non ci piace? Stereotipi e pregiudizi sulle competenze femminili"

Pietro Greco (Città della Scienza, Napoli) "Nobel negato: il caso di Lise Meitner"

Barbara Poggio (Università Trento) "Squilibri di genere in accademia: scenari, cause e strategie"

Giuliana Rubbia (Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia e Associazione Donne e Scienza) "Dimensioni di genere in fisica. Quali barriere, opportunità, benefici?"

A cura di: Istituto Nazionale di Fisica Nucleare INFN, Dipartimento di Fisica e Astronomia dell'Università di Firenze, Donne e Scienza

7 marzo

Conferenza di Donatella Lippi (Dipartimento di Medicina sperimentale e clinica) "Agnodice e le altre. Storie di donne e medicina"

A cura di: Caffè Scienza Firenze, in collaborazione con l'Università di Firenze, l'Istituto dei Sistemi Complessi del ISC-CNR e il Centro per lo Studio di Dinamiche Complesse ICCOM-CNR

20 marzo

Incontro "La vita emotiva dell'accademia", con Yvette Taylor (Professor of Education, University of Strathclyde - Glasgow, UK)

Nel corso dell'incontro presentazione del volume "Feeling Academic in the Neoliberal University", a cura di Yvette Taylor e Kinneret Lahad. A cura di: Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

12 aprile

Seminario di Elena Pulcini (docente di Filosofia politica dell'Università di Firenze) "Ecofemminismo. Le donne e la violenza sul vivente"

Nell'ambito del seminario permanente "Contrastare la violenza verso le donne. Un impegno per l'università" coordinato da Lucia Re, Silvia Rodeschini, Maria Luisa Vallauri, Luisa Vierucci (Università di Firenze). Con il patrocinio del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

30 aprile 2019

Convegno "La comunità educante, la comunità includente: metodi, relazioni e pratiche tra scuola, famiglie e territorio. Il progetto Bella Presenza"

A cura di: Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI), Associazione Progetto Arcobaleno onlus, Progetto Bella Presenza, Un Progetto con i bambini - fondo per il contrasto della povertà educativa infantile

10 maggio 2019

Seminario nazionale "Le donne si raccontano. Autobiografia, genere e formazione del sé"

A cura di: Dipartimento Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI), Corso di Dottorato in Scienze della Formazione e Psicologia, Società Italiana di Pedagogia (SIPED).

10 maggio

Incontro con Paul Mattei (Université Lumière-Lyon 2) "Gerolamo e le donne"

Per il IV ciclo di incontri e seminari di approfondimento di Storia Romana e Antichità Romane e Cultura Moderna.

A cura di: Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS), con il patrocinio del dottorato Pegaso di Scienze dell'Antichità e Archeologia

13 maggio

Giornata di studio "Amore e sessualità nell'età moderna"

Nell'ambito del Laboratorio di Storia moderna a.a. 2018-2019. Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)

14 maggio

Presentazione del volume di Anna Benvenuti "Sante donne di Toscana. Il Medioevo"

A cura di: Archivio di Stato di Firenze, Archivio per la memoria e la scrittura delle donne "Alessandra Contini Bonacossi"

17 maggio

Convegno "Formare e trasformare. Le persone e i saperi LGBTQ+ nel mondo universitario e scolastico"

A cura di: Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

20 maggio

Seminario "Memorie del'900. La famiglia F"

A cura di: Corso di laurea magistrale in Scienze storiche, Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)

21 maggio

Presentazione del volume di Antonietta Polisenno "Eravamo degli Innocenti: vent'anni da innocentina"

A cura di: Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS), Società per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici (SIMBDEA)

24 maggio

Seminario con Adrienne Evans (Coventry University) "Neoliberalism and commodification of women"

A cura di: Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG), Centro di Ricerca Interuniversitario su Carcere, devianza, marginalità e governo delle migrazioni (ADIR), Research Unit on Everyday Bioethics and Ethics of Science (RUEBES)

30 maggio

Seminario "Spazi pubblici al femminile: bisogni, azioni e politiche nella città medio-orientale"

A cura di: Dipartimento Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS), Laboratorio di Geografia Sociale (LAGES), Società di Studi Geografici

5 giugno

Workshop "Agenda 2030. Per lo sviluppo sostenibile. Il nostro futuro!"

Con la partecipazione del rettore Luigi Dei. Giornata di studio organizzata dall'Istituto di Istruzione Superiore "Giotto Ulivi" di Borgo San Lorenzo nell'ambito del Festival per lo sviluppo sostenibile

14 giugno

Convegno "Luoghi, talenti e modernità di Marianna Panciatichi Ximenes d'Aragona Paulucci: donna, collezionista e scienziata nella Toscana dell'800"

A cura di: Comitato FPXA Sammezzano, con il patrocinio della Regione Toscana, Comune di Reggello, Accademia Valdarnese del Poggio, Fondazione Scienza e Tecnica, Sistema Museale dell'Università di Firenze, Società Toscana di Orticoltura, Palazzo Ximenes Panciatichi, in collaborazione con il Comune di San Gimignano

5 luglio

Incontro "Firenze LGBT STEM Day"

A cura di: Associazione Italiana Studenti di Fisica (AISF) comitato di Firenze, Gruppo Giovani Gltbi* Firenze, Collettivo di Scienze, con il patrocinio del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) dell'Università di Firenze

13 luglio

Inaugurazione mostra fotografica "Liriche femminili"

A cura della Biblioteca Umanistica

18 luglio

Spettacolo "Prato in rosa - Lady sings the Blues. Omaggio a Billie Holiday"

Una produzione Binario di Scambio, compagnia teatrale universitaria

6 settembre

Lezione inaugurale del corso di aggiornamento professionale "Equità e diversità"

A cura di: Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze

Padri, madri, figli e figlie: la tavolozza delle emozioni*Ottobre*

Il Polo Universitario Penitenziario, il CUG e la Biblioteca di Scienze sociali dell'Università di Firenze, la BiblioteCaNova Isolotto del Comune di Firenze - in collaborazione con le Direzioni e gli Uffici educatori delle carceri e Fondazione sistema Toscana - Lanterne magiche - hanno promosso il progetto, inserito nel programma OFF del Festival *Eredità delle Donne*, per creare un ponte ideale tra città e carceri e tra le carceri stesse, grazie alle biblioteche, nell'ottica di costruire un Sistema bibliotecario penitenziario.

Il progetto ha previsto un percorso di quattro incontri in ognuna delle due case circondariali coinvolte, la Casa circondariale Mario Gozzini di Firenze e la Casa circondariale La Dogaia di Prato. Tema degli incontri, le emozioni collegate alle relazioni familiari.

I primi tre incontri sono stati dedicati a letture di testi narrativi e poetici e a proiezioni di film a cui sono seguite attività laboratoriali per fissare le emozioni e le riflessioni suscitate dalla lettura e dallo scambio fra i partecipanti. I risultati della rielaborazione creativa del tema sono stati presentati, in ognuno dei punti coinvolti, a ospiti esterni: studenti e studentesse, scrittrici, docenti e funzionari dell'Università e del Comune di Firenze.

Il comitato scientifico dell'iniziativa era composto da Maria Grazia Pazienza (Delegato Unifi per la Didattica del Polo Universitario Penitenziario della Toscana - PUP), Vanina Acocella (PUP), Silvia Bruni (Biblioteca di Scienze sociali, referente del Sistema bibliotecario di Ateneo nel PUP), Brunella Casalini (presidente CUG), Fabrizia Fabbrizzi (BiblioteCanova Isolotto), Silvia Pezzoli (PUP). Il coordinamento degli incontri è stato affidato a Silvia Bruni, Fabrizia Fabbrizzi, Alessandro Garuglieri (EBICO) e Valentina Zambuto (EBICO).

4 ottobre

Incontro "Sulle traduzioni dal tedesco di Laura Dallapiccola"

Per il ciclo "Laura Dallapiccola. Dalle leggi raziali alla dodecafonia. Due eventi per scoprire una delle figure di donna più significative del Novecento"

Nell'ambito dell'iniziativa "L'eredità delle donne 2019"

A cura di: L'Eredità delle donne, Centro Studi Luigi Dallapiccola, in collaborazione con Accademia delle Arti del Disegno, Archivio per la Memoria e la scrittura delle donne "Alessandra Contini Bonaccossi", Biblioteca Nazionale Centrale Firenze, Comunità Ebraica di Firenze, Conservatorio di musica "Luigi Cherubini" Firenze, Dipartimenti di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI) e Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS) dell'Università di Firenze, Firenze University Press

6 ottobre

Conferenza di Alessandra Minello "Rosa per i maschi, azzurro per le femmine"

Nell'ambito dell'iniziativa "L'eredità delle donne 2019"

A cura di: L'Eredità delle donne, Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni "Giuseppe Parenti", Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Firenze

18 ottobre

Presentazione del volume "Ven. Leonora Ramirez de Montalvo. Gloria alla Santissima Trinità"

Organizzato da Sistema Museale d'Ateneo (SMA), Parrocchia di Santa Maria a Quarto

22 ottobre

Incontro "Prenditi cura di te"

Giornata di sensibilizzazione su affettività, sessualità e malattie sessualmente trasmesse

A cura di: Regione Toscana, Azienda USL Toscana Centro, Giovani Sì, Università di Firenze, Fondazione Sistema Toscana

26 ottobre

Convegno "L'attività fisica di genere per la salute della donna"

A cura di: Federazione Italiana Donne Arti Professioni e Affari (FIDAPA) sezione Versilia, Università di Firenze

7 novembre

Festival "Educazione, scuola e consumo"

A cura di: Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI), con il patrocinio di Centro Italiano per la Ricerca Storico Educativa (CIRSE), Centro Risorse Educative e Didattiche (CRED), Centro Infanzia, Adolescenza e Famiglia (CIAF), Slow Food Livorno, Comune di Livorno, Autorità di Sistema portuale del Mar Tirreno settentrionale

7 novembre

Convegno "Il corpo come oggetto. Una prospettiva psicosociale"

A cura di: Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI)

20 novembre

Conferenza "Anna Magnani e il cinema americano degli anni Cinquanta"

A cura di: Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS), Dottorato Internazionale Pegaso di Storia dell'arte e dello spettacolo

22 novembre

Incontro "Per una prospettiva di genere sulla storia del lavoro tra età moderna e contemporanea"

A cura di: Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS), Società Italiana delle Storiche

25 novembre

Incontro "Le Donne e il Lavoro"

In occasione della Giornata mondiale contro la violenza verso le donne, nell'ambito del seminario permanente "Contrastare la violenza verso le donne, un impegno per l'università"

A cura di: Università di Firenze, con il sostegno del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) Unifi

28 novembre

Convegno "Il POLITE vent'anni dopo. Analisi, buone pratiche e prospettive future sul tema della parità di genere nei libri di testo"

A cura di: Commissione Regionale Pari Opportunità della Toscana, Consiglio Regionale della Toscana, Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI), Edizioni Erickson

29 novembre

Convegno "Eterologa 5.0: dove stiamo andando"

A cura di: Dipartimento di Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche "Mario Serio"

3 dicembre

Convegno internazionale "La conquista dell'infanzia: un cammino-chiave della cultura contemporanea"

A cura di: Istituto degli Innocenti, Università di Firenze, Università Telematica degli Studi IUL

Appendice

Appendice

Studenti

	Donne	Uomini
L-1 - Beni culturali	82,4%	17,6%
L-10 - Lettere	66,9%	33,1%
L-11 - Lingue e culture moderne	76,1%	23,9%
L-13 - Scienze biologiche	71,4%	28,6%
L-14 - Scienze dei servizi giuridici	30,8%	69,2%
L-17 - Scienze dell'architettura	55,1%	44,9%
L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale	45,0%	55,0%
L-19 - Scienze dell'educazione e della formazione	91,8%	8,2%
L-2 - Biotecnologie	66,7%	33,3%
L-20 - Scienze della comunicazione	70,8%	29,2%
L-21 - Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale	41,1%	58,9%
L-22 - Scienze delle attività motorie e sportive	33,3%	66,7%
L-23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	52,6%	47,4%
L-24 - Scienze e tecniche psicologiche	72,8%	27,2%
L-25 - Scienze e tecnologie agrarie e forestali	26,3%	73,7%
L-26 - Scienze e tecnologie alimentari	45,4%	54,6%
L-27 - Scienze e tecnologie chimiche	45,1%	54,9%
L-29 - Scienze e tecnologie farmaceutiche	70,9%	29,1%
L-3 - Discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda	71,7%	28,3%
L-30 - Scienze e tecnologie fisiche	43,0%	57,0%
L-31 - Scienze e tecnologie informatiche	12,9%	87,1%
L-32 - Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	57,7%	42,3%
L-33 - Scienze economiche	41,3%	58,7%
L-34 - Scienze geologiche	37,1%	62,9%
L-35 - Scienze matematiche	53,8%	46,2%
L-36 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali	50,2%	49,8%
L-37 - Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	58,0%	42,0%
L-38 - Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	55,6%	44,4%
L-39 - Servizio sociale	87,4%	12,6%
L-4 - Disegno industriale	59,1%	40,9%
L-41 - Statistica	37,2%	62,8%
L-42 - Storia	24,3%	75,7%
L-43 - Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	82,3%	17,7%
L-5 - Filosofia	48,5%	51,5%
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	38,6%	61,4%
L-8 - Ingegneria dell'informazione	18,2%	81,8%
L-9 - Ingegneria industriale	19,3%	80,7%
LM/SNT1 - Scienze infermieristiche e ostetriche	71,8%	28,2%
LM/SNT2 - Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	59,6%	40,4%
LM/SNT4 - Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione	49,3%	50,7%
LM-11 - Scienze per la conservazione dei beni culturali	76,4%	23,6%
LM-12 - Design	67,8%	32,2%
LM-13 - Farmacia e farmacia industriale	74,0%	26,0%
LM-14 - Filologia moderna	73,1%	26,9%

	Donne	Uomini
LM-15 - Filologia, letterature e storia dell'antichità	69,4%	30,6%
LM-16 - Finanza	32,2%	67,8%
LM-17 - Fisica	27,7%	72,3%
LM-18 - Informatica	16,2%	83,8%
LM-2 - Archeologia	67,9%	32,1%
LM-21 - Ingegneria biomedica	53,8%	46,2%
LM-23 - Ingegneria civile	27,3%	72,7%
LM-24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	47,9%	52,1%
LM-25 - Ingegneria dell'automazione	8,2%	91,8%
LM-29 - Ingegneria elettronica	10,5%	89,5%
LM-3 - Architettura del paesaggio	58,0%	42,0%
LM-30 - Ingegneria energetica e nucleare	11,4%	88,6%
LM-32 - Ingegneria informatica	8,7%	91,3%
LM-33 - Ingegneria meccanica	12,6%	87,4%
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	42,2%	57,8%
LM-36 - Lingue e letterature dell'Africa e dell'Asia	68,8%	31,3%
LM-37 - Lingue e letterature moderne europee e americane	86,3%	13,7%
LM-4 - Architettura e ingegneria edile-architettura	57,3%	42,7%
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	59,2%	40,8%
LM-40 - Matematica	47,1%	52,9%
LM-41 - Medicina e chirurgia	58,8%	41,2%
LM-46 - Odontoiatria e protesi dentaria	52,9%	47,1%
LM-48 - Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale	52,5%	47,5%
LM-49 - Progettazione e gestione dei sistemi turistici	72,2%	27,8%
LM-5 - Archivistica e biblioteconomia	77,9%	22,1%
LM-50 - Programmazione e gestione dei servizi educativi	95,3%	4,7%
LM-51 - Psicologia	80,1%	19,9%
LM-52 - Relazioni internazionali	57,7%	42,3%
LM-54 - Scienze chimiche	41,0%	59,0%
LM-56 - Scienze dell'economia	52,5%	47,5%
LM-57 - Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua	78,5%	21,5%
LM-59 - Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità	60,8%	39,2%
LM-6 - Biologia	75,7%	24,3%
LM-61 - Scienze della nutrizione umana	80,1%	19,9%
LM-62 - Scienze della politica	45,6%	54,4%
LM-65 - Scienze dello spettacolo e produzione multimediale	72,8%	27,2%
LM-67 - Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate	39,5%	60,5%
LM-68 - Scienze e tecniche dello sport	25,5%	74,5%
LM-69 - Scienze e tecnologie agrarie	29,9%	70,1%
LM-70 - Scienze e tecnologie alimentari	40,7%	59,3%
LM-73 - Scienze e tecnologie forestali ed ambientali	30,9%	69,1%
LM-74 - Scienze e tecnologie geologiche	32,3%	67,7%
LM-77 - Scienze economico-aziendali	52,2%	47,8%
LM-78 - Scienze filosofiche	34,5%	65,5%
LM-82 - Scienze statistiche	45,3%	54,7%
LM-84 - Scienze storiche	33,1%	66,9%
LM-85 - Scienze pedagogiche	90,6%	9,4%
LM-85 bis - Scienze della formazione primaria	94,6%	5,4%
LM-87 - Servizio sociale e politiche sociali	94,5%	5,5%
LM-88 - Sociologia e ricerca sociale	54,1%	45,9%
LM-89 - Storia dell'arte	79,3%	20,7%
LM-9 - Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	77,4%	22,6%
LM-90 - Studi europei	56,6%	43,4%

	Donne	Uomini
LM-92 - Teorie della comunicazione	73,5%	26,5%
LMG/01 - Magistrali in giurisprudenza	64,6%	35,4%
L/SNT1 - Professioni sanitarie, infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	77,9%	22,1%
L/SNT2 - Professioni sanitarie della riabilitazione	57,7%	42,3%
L/SNT3 - Professioni sanitarie tecniche	59,9%	40,1%
L/SNT4 - Professioni sanitarie della prevenzione	56,7%	43,3%

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	103	
Corsi a prevalenza maschile (>60%)	26	25,2%
Corsi a prevalenza femminile (>60%)	38	36,9%
Corsi neutri rispetto al genere	39	37,9%

Tab. 1

Percentuali donne/uomini nei singoli corsi di laurea triennali/magistrali/ciclo unico. Anno accademico 2018/2019. Solo corsi con almeno 50 iscritti.
Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

Personale docente e ricercatore

Personale Docente NUMERI ASSOLUTI				PO - NUMERI ASSOLUTI				PA - NUMERI ASSOLUTI				RU - NUMERI ASSOLUTI			
Anno	Uomini	Donne	TOT	Anno	Uomini	Donne	TOT	Anno	Uomini	Donne	TOT	Anno	Uomini	Donne	TOT
2012	1546	1141	2687	2012	408	128	536	2012	373	211	584	2012	376	355	731
2013	1505	1112	2617	2013	377	125	502	2013	354	203	557	2013	364	347	711
2014	1452	1093	2545	2014	342	114	456	2014	374	217	577	2014	332	330	679
2015	1391	1068	2459	2015	332	109	441	2015	425	282	642	2015	265	255	595
2016	1390	1092	2482	2016	302	102	404	2016	421	281	702	2016	297	266	563
2017	1392	1113	2505	2017	288	101	389	2017	416	281	697	2017	287	275	562
2018	1389	1103	2492	2018	282	105	387	2018	441	313	754	2018	283	259	542
2019	1357	1097	2454	2019	267	104	371	2019	450	330	780	2019	266	250	516

Personale Docente PERCENTUALI				PO - PERCENTUALI				PA - PERCENTUALI				GRADE RU - PERCENTUALI			
Anno	Uomini	Donne	TOT	Anno	PO Uomini	PO Donne	TOT	Anno	PA Uomini	PA Donne	TOT	Anno	RU Uomini	RU Donne	TOT
2010	57,5%	42,5%	100,0%	2010	76,1%	23,9%	100,0%	2010	63,9%	36,1%	100,0%	2010	51,4%	48,6%	100,0%
2011	57,5%	42,5%	100,0%	2011	75,1%	24,9%	100,0%	2011	63,6%	36,4%	100,0%	2011	51,2%	48,8%	100,0%
2012	57,1%	42,9%	100,0%	2012	75,0%	25,0%	100,0%	2012	64,8%	35,2%	100,0%	2012	48,9%	51,1%	100,0%
2013	56,6%	43,4%	100,0%	2013	75,3%	24,7%	100,0%	2013	66,2%	33,8%	100,0%	2013	44,5%	55,5%	100,0%
2014	56,0%	44,0%	100,0%	2014	74,8%	25,2%	100,0%	2014	60,0%	40,0%	100,0%	2014	52,8%	47,2%	100,0%
2015	55,6%	44,4%	100,0%	2015	74,0%	26,0%	100,0%	2015	59,7%	40,3%	100,0%	2015	51,1%	48,9%	100,0%
2016	55,7%	44,3%	100,0%	2016	72,9%	27,1%	100,0%	2016	58,5%	41,5%	100,0%	2016	52,2%	47,8%	100,0%
2017	55,3%	44,7%	100,0%	2017	72,0%	28,0%	100,0%	2017	57,7%	42,3%	100,0%	2017	51,6%	48,4%	100,0%

Tab. 2

Distribuzione per genere e ruolo - serie storica 2010-2019
Fonte: Opendata Miur

Personale docente e ricercatore, dati Unifi a confronto con i dati nazionali

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	TOT	STEM
RU ATENEO	12	10	16	4	25	60	18	26	11	10	16	14	9	8	239	59
RTD ATENEO	12	12	10	15	26	43	19	29	23	19	29	13	22	5	277	76
RU+RTD ATENEO	24	22	26	19	51	103	37	55	34	29	45	27	31	13	516	135
di cui DONNE RU ATENEO	3	4	11	2	16	38	8	8	2	7	12	5	7	6	129	17
di cui DONNE RTD ATENEO	2	2	5	7	11	30	9	11	2	13	12	5	10	2	121	17
di cui DONNE RU+RTD ATENEO	5	6	16	9	27	68	17	19	4	20	24	10	17	8	250	34
TOT RU ITA	548	285	589	201	1212	2378	670	569	690	783	668	998	758	352	10701	2092
TOT RTD ITA	463	433	428	156	796	1330	469	582	1162	713	723	498	714	296	8763	2640
TOT RU+ RTD ITA	1011	718	1017	357	2008	3708	1139	1151	1852	1496	1391	1496	1472	648	19464	4732
di cui DONNE RU ITA	244	81	380	70	813	1084	324	234	151	491	373	501	375	180	5301	710
di cui DONNE RTD ITA	123	113	231	52	462	637	225	255	287	384	377	215	335	134	3830	778
di cui DONNE RU+RTD ITA	367	194	611	122	1275	1721	549	489	438	875	750	716	710	314	9131	1488
TOT PA ATENEO	43	40	64	24	64	120	56	75	54	61	60	43	53	23	780	212
di cui DONNE PA ATENEO	20	7	33	2	39	45	17	28	8	35	37	24	24	11	330	63
TOT PA ITA	1229	1057	1282	478	1816	3331	1221	1545	2230	2116	1874	1537	1871	695	22282	6061
di cui DONNE PA ITA	439	231	631	149	983	1036	525	523	422	1195	891	644	794	284	8747	1615
TOT PO ATENEO	25	12	23	9	30	54	24	29	24	23	33	36	37	12	371	90
di cui DONNE PO ATENEO	5		11	3	11	12	4	5	1	15	15	10	10	2	104	11
TOT PO ITA	843	524	567	208	949	1900	708	808	1610	1044	1069	1542	1547	369	13688	3785
di cui DONNE PO ITA	164	73	168	38	335	343	149	194	175	456	401	409	381	109	3395	606
TOT DOCENTI ATENEO	92	74	113	52	145	277	117	159	112	113	138	106	121	48	1667	437
di cui DONNE DOCENTI ATENEO	30	13	60	14	77	125	38	52	13	70	76	44	51	21	684	108
TOT DOCENTI ITALIA	3083	2299	2866	1043	4773	8939	3068	3504	5692	4656	4334	4575	4890	1712	55434	14578
di cui DONNE DOCENTI ITALIA	970	498	1410	309	2593	3100	1223	1206	1035	2526	2042	1769	1885	707	21273	3709

Tab. 3
 Presenza delle donne nelle diverse aree scientifiche, numeri assoluti. Dati al 31/12/2019
 Fonte Cineca

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	TOT	STEM
RU+ RTD ATENEO	21%	27%	62%	47%	53%	66%	46%	35%	12%	69%	53%	37%	55%	62%	48%	25%
Ru+RTD ITALIA	36%	27%	60%	34%	63%	46%	48%	42%	24%	58%	54%	48%	48%	48%	47%	31%
DELTA_(RU+RTD)	-15%	0%	1%	13%	-11%	20%	-2%	-8%	-12%	10%	-1%	-11%	7%	13%	2%	-6%
PA ATENEO	47%	18%	52%	8%	61%	38%	30%	37%	15%	57%	62%	56%	45%	48%	42%	30%
PA ITALIA	36%	22%	49%	31%	54%	31%	43%	34%	19%	56%	48%	42%	42%	41%	39%	27%
DELTA_PA	11%	-4%	2%	-23%	7%	6%	-13%	3%	-4%	1%	14%	14%	3%	7%	3%	3%
PO ATENEO	20%	0%	48%	33%	37%	22%	17%	17%	4%	65%	45%	28%	27%	17%	28%	12%
PO ITALIA	19%	14%	30%	18%	35%	18%	21%	24%	11%	44%	38%	27%	25%	30%	25%	16%
DELTA_PO	1%	-14%	18%	15%	1%	4%	-4%	-7%	-7%	22%	8%	1%	2%	-13%	3%	-4%
DOCENTI ATENEO	33%	18%	53%	27%	53%	45%	32%	33%	12%	62%	55%	42%	42%	44%	41%	25%
DOCENTI ITA	31%	22%	49%	30%	54%	35%	40%	34%	18%	54%	47%	39%	39%	41%	38%	25%

Tab. 4
 Presenza delle donne nelle diverse aree scientifiche, percentuali. Dati al 31/12/2019
 Fonte Cineca

PO: professore ordinario	
PA: professore associato	
RTD: Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)	
RU: ricercatore universitario	
RIC=RU+RTD	
DOCENTI=PO+PA+RIC	
STEM=AREA1+AREA2+AREA8+AREA9	
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

📌 **Legenda alle tab. 2-4**

Glass Ceiling Index (GCI)

Dipartimenti	tot donne/ tot pers	donne PO/ tot PO	GCI 2019
Architettura (DiDA)	0,35	0,17	2,12
Biologia	0,34	0,17	2,05
Chimica 'Ugo Schiff'	0,48	0,47	1,02
Fisica e Astronomia	0,16	0,00	-
Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI)	0,69	0,72	0,96
Ingegneria Civile e Ambientale (DICEA)	0,26	0,18	1,43
Ingegneria dell'Informazione	0,16	0,00	-
Ingegneria Industriale	0,17	0,15	1,08
Lettere e Filosofia	0,49	0,56	0,89
Matematica e Informatica 'Ulisse Dini'	0,29	0,19	1,55
Medicina Sperimentale e Clinica	0,43	0,29	1,49
Neuroscienze, Area del Farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA)	0,59	0,40	1,48
Scienze Biomediche, Sperimentali e Cliniche 'Mario Serio'	0,58	0,28	2,08
Scienze della Salute (DSS)	0,53	0,33	1,58
Scienze della Terra	0,26	0,30	0,88
Scienze e Tecnologie Agrarie, Alimentari, Ambientali e Forestali (DAGRI)	0,34	0,21	1,61
Scienze Giuridiche (DSG)	0,44	0,25	1,76
Scienze per l'Economia e l'Impresa	0,32	0,21	1,56
Scienze Politiche e Sociali	0,42	0,14	2,91
Statistica, Informatica, Applicazioni 'G. Parenti' (DISIA)	0,54	0,38	1,40
Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo (SAGAS)	0,55	0,27	2,02
Totale complessivo	0,41	0,28	1,46

📌 **Tab. 5**

Personale docente e ricercatore per Dipartimento, ruolo e genere, valore GCI anno 2019

Fonte: Opendata Miur

Finanziamenti

settore ERC	LINEA	N. progetto finanziato	GENERE PI	CONTRIBUTO MIUR	CONTATORE UOMINI	CONTATORE DONNE	CONTRIBUTO UOMINI	CONTRIBUTO DONNE
SH	ERC	1	DONNA	2193375		1	0	2193375
PE	ERC	2	UOMO	2370250	1		2370250	0
SH	ERC	3	UOMO	1689272	1		1689272	0
SH	ERC	4	UOMO	2480969	1		2480969	0
PE	ERC	5	DONNA	2269200		1	0	2269200
PE	ERC	6	DONNA	1180813		1	0	1180813
LS	ERC	7	DONNA	1772719		1	0	1772719
LS	ERC	8	DONNA	820200		1	0	820200
LS	ERC	9	UOMO	2185921	1		2185921	0
SH	ERC	10	UOMO	2376000	1		2376000	0
PE	ERC	11	UOMO	1999111	1		1999111	0
PE	ERC	12	UOMO	1595000	1		1595000	0
SH	PRIN	1	UOMO	102.800,00	1		102.800,00	0
PE	PRIN	2	UOMO	102.800,00	1		102.800,00	0
LS	PRIN	3	UOMO	120.000,00	1		120.000,00	0
LS	PRIN	4	DONNA	122.365,00		1	0	122.365,00
SH	PRIN	5	UOMO	138.666,00	1		138.666,00	0
LS	PRIN	6	UOMO	307.990,00	1		307.990,00	0
LS	PRIN	7	DONNA	103.300,00		1	0	103.300,00
SH	PRIN	8	UOMO	61.500,00	1		61.500,00	0
PE	PRIN	9	DONNA	123.787,00		1	0	123.787,00
SH	PRIN	10	UOMO	83.700,00	1		83.700,00	0
LS	PRIN	11	UOMO	176.080,00	1		176.080,00	0
SH	PRIN	12	UOMO	188.447,00	1		188.447,00	0
PE	PRIN	13	UOMO	75.262,00	1		75.262,00	0
PE	PRIN	14	UOMO	89.880,00	1		89.880,00	0
SH	PRIN	15	UOMO	139.612,00	1		139.612,00	0
LS	PRIN	16	DONNA	160.000,00		1	0	160.000,00
SH	PRIN	17	UOMO	144.000,00	1		144.000,00	0
PE	PRIN	18	UOMO	68.489,00	1		68.489,00	0
LS	PRIN	19	UOMO	153.544,00	1		153.544,00	0
LS	PRIN	20	UOMO	120.774,00	1		120.774,00	0
PE	PRIN	21	UOMO	100.186,00	1		100.186,00	0
PE	PRIN	22	UOMO	154.925,00	1		154.925,00	0
SH	PRIN	23	DONNA	91.917,00		1	0	91.917,00
SH	PRIN	24	DONNA	71.403,00		1	0	71.403,00
LS	PRIN	25	DONNA	110.012,00		1	0	110.012,00
LS	PRIN	26	UOMO	120.900,00	1		120.900,00	0
LS	PRIN	27	DONNA	226.428,00		1	0	226.428,00
PE	PRIN	28	UOMO	163.000,00	1		163.000,00	0
LS	PRIN	29	UOMO	199.226,00	1		199.226,00	0
LS	PRIN	30	DONNA	148.300,00		1	0	148.300,00
LS	PRIN	31	UOMO	123.193,00	1		123.193,00	0
SH	PRIN	32	DONNA	166.000,00		1	0	166.000,00
PE	PRIN	33	UOMO	184.203,00	1		184.203,00	0
PE	PRIN	34	UOMO	98.620,00	1		98.620,00	0
PE	PRIN	35	UOMO	206.500,00	1		206.500,00	0
SH	PRIN	36	DONNA	91.250,00		1	0	91.250,00
PE	PRIN	37	DONNA	91.642,00		1	0	91.642,00
PE	PRIN	38	UOMO	133.247,00	1		133.247,00	0

settore ERC	LINEA	N. progetto finanziato	GENERE PI	CONTRIBUTO MIUR	CONTATORE UOMINI	CONTATORE DONNE	CONTRIBUTO UOMINI	CONTRIBUTO DONNE
PE	PRIN	39	UOMO	185.026,00	1		185.026,00	0
SH	PRIN	40	DONNA	79.691,00		1	0	79.691,00
PE	PRIN	41	UOMO	125.650,00	1		125.650,00	0
PE	PRIN	42	UOMO	197.977,00	1		197.977,00	0
LS	PRIN	43	DONNA	157.000,00		1	0	157.000,00
SH	PRIN	44	DONNA	137.800,00		1	0	137.800,00
LS	PRIN	45	DONNA	150.000,00		1	0	150.000,00
PE	PRIN	46	UOMO	73.570,00	1		73.570,00	0
PE	PRIN	47	UOMO	172.293,00	1		172.293,00	0
LS	PRIN	48	DONNA	112.096,00		1	0	112.096,00
SH	PRIN	49	DONNA	134.000,00		1	0	134.000,00
LS	PRIN	50	UOMO	200.584,00	1		200.584,00	0
SH	PRIN	51	DONNA	95.970,00		1	0	95.970,00
PE	PRIN	52	UOMO	88.300,00	1		88.300,00	0
LS	PRIN	53	DONNA	86.485,00		1	0	86.485,00
PE	PRIN	54	DONNA	113.650,00		1	0	113.650,00
SH	PRIN	55	DONNA	112.242,00		1	0	112.242,00
SH	PRIN	56	UOMO	66.000,00	1		66.000,00	0
SH	PRIN	57	DONNA	232.116,00		1	0	232.116,00
LS	PRIN	58	DONNA	144.909,00		1	0	144.909,00
SH	PRIN	59	UOMO	138.700,00	1		138.700,00	0
LS	PRIN	60	DONNA	125.995,00		1	0	125.995,00
LS	PRIN	61	DONNA	75.000,00		1	0	75.000,00
LS	PRIN	62	UOMO	62.977,00	1		62.977,00	0
LS	PRIN	63	UOMO	120.858,00	1		120.858,00	0
PE	PRIN	64	UOMO	124.524,00	1		124.524,00	0
SH	PRIN	65	UOMO	183.152,00	1		183.152,00	0
LS	PRIN	66	DONNA	183.000,00		1	0	183.000,00
LS	PRIN	67	DONNA	199.871,00		1	0	199.871,00
LS	PRIN	68	UOMO	118.872,00	1		118.872,00	0
LS	PRIN	69	UOMO	143.162,00	1		143.162,00	0
PE	PRIN	70	DONNA	75.570,00		1	0	75.570,00
PE	PRIN	71	DONNA	99.000,00		1	0	99.000,00
SH	PRIN	72	UOMO	183.500,00	1		183.500,00	0
SH	PRIN	73	DONNA	138.160,00		1	0	138.160,00
SH	PRIN	74	DONNA	75.500,00		1	0	75.500,00
PE	PRIN	75	UOMO	163.270,00	1		163.270,00	0
PE	PRIN	76	UOMO	97.358,00	1		97.358,00	0
PE	PRIN	77	UOMO	134.000,00	1		134.000,00	0
SH	PRIN	78	DONNA	90.000,00		1	0	90.000,00
SH	PRIN	79	UOMO	178.400,00	1		178.400,00	0
PE	PRIN	80	DONNA	70.400,00		1	0	70.400,00
LS	PRIN	81	UOMO	194.580,00	1		194.580,00	0
SH	PRIN	82	UOMO	93.392,00	1		93.392,00	0
PE	SIR	1	UOMO	597.688,00	1		597.688,00	0
SH	SIR	2	DONNA	324.500,00		1	0	324.500,00
LS	SIR	3	UOMO	506.000,00	1		506.000,00	0
PE	SIR	4	UOMO	460.900,00	1		460.900,00	0
PE	SIR	5	DONNA	517.936,00		1	0	517.936,00
PE	HORIZON 2020	1	UOMO	31.250,00	1		31.250,00	0
PE	HORIZON 2020	2	UOMO	65.937,50	1		65.937,50	0
LS	HORIZON 2020	3	DONNA	261.499,68		1	0	261.499,68

settore ERC	LINEA	N. progetto finanziato	GENERE PI	CONTRIBUTO MIUR	CONTATORE UOMINI	CONTATORE DONNE	CONTRIBUTO UOMINI	CONTRIBUTO DONNE
PE	HORIZON 2020	4	UOMO	193.250,00	1		193.250,00	0
PE	HORIZON 2020	5	UOMO	88.000,00	1		88.000,00	0
SH	HORIZON 2020	6	UOMO	170.200,00	1		170.200,00	0
PE	HORIZON 2020	7	UOMO	321.438,75	1		321.438,75	0
PE	HORIZON 2020	8	UOMO	54.926,25	1		54.926,25	0
LS	HORIZON 2020	9	UOMO	55.650,00	1		55.650,00	0
SH	HORIZON 2020	10	UOMO	156.122,73	1		156.122,73	0
PE	HORIZON 2020	11	DONNA	207.000,00		1	0	207.000,00
LS	HORIZON 2020	12	UOMO	177.450,00	1		177.450,00	0
SH	HORIZON 2020	13	UOMO	2.480.969,38	1		2.480.969,38	0
SH	HORIZON 2020	14	UOMO	180.277,20	1		180.277,20	0
PE	HORIZON 2020	15	UOMO	536.250,00	1		536.250,00	0
PE	HORIZON 2020	16	UOMO	101.162,50	1		101.162,50	0
LS	HORIZON 2020	17	UOMO	111.125,00	1		111.125,00	0
SH	HORIZON 2020	18	DONNA	210.637,50		1	0	210.637,50
LS	HORIZON 2020	19	DONNA	244.269,00		1	0	244.269,00
LS	HORIZON 2020	20	UOMO	37.500,00	1		37.500,00	0
LS	HORIZON 2020	21	DONNA	226.875,00		1	0	226.875,00
PE	HORIZON 2020	22	UOMO	10.000,00	1		10.000,00	0
PE	HORIZON 2020	23	UOMO	47.500,00	1		47.500,00	0
PE	HORIZON 2020	24	UOMO	220.400,00	1		220.400,00	0
PE	HORIZON 2020	25	UOMO	1.595.000,00	1		1.595.000,00	0
SH	HORIZON 2020	26	DONNA	243.421,25		1	0	243.421,25
PE	HORIZON 2020	27	UOMO	80.000,00	1		80.000,00	0
LS	HORIZON 2020	28	UOMO	2.185.921,00	1		2.185.921,00	0
LS	HORIZON 2020	29	UOMO	509.473,75	1		509.473,75	0
PE	HORIZON 2020	30	DONNA	353.000,00		1	0	353.000,00
PE	HORIZON 2020	31	DONNA	9.375,00		1	0	9.375,00
PE	HORIZON 2020	32	DONNA	118.750,00		1	0	118.750,00
SH	HORIZON 2020	33	DONNA	2.193.375,00		1	0	2.193.375,00
SH	HORIZON 2020	34	UOMO	181.127,00	1		181.127,00	0
LS	HORIZON 2020	35	UOMO	168.277,20	1		168.277,20	0
PE	HORIZON 2020	36	UOMO	486.950,00	1		486.950,00	0
LS	HORIZON 2020	37	UOMO	293.750,00	1		293.750,00	0
LS	HORIZON 2020	38	UOMO	258.061,32	1		258.061,32	0
PE	HORIZON 2020	39	UOMO	59.800,00	1		59.800,00	0
PE	HORIZON 2020	40	UOMO	358.800,00	1		358.800,00	0
PE	HORIZON 2020	41	UOMO	261.499,68	1		261.499,68	0
SH	HORIZON 2020	42	DONNA	262.269,00		1	0	262.269,00
PE	HORIZON 2020	43	UOMO	1.900.000,00	1		1.900.000,00	0
PE	HORIZON 2020	44	UOMO	180.277,20	1		180.277,20	0
LS	HORIZON 2020	45	UOMO	102.875,00	1		102.875,00	0
PE	HORIZON 2020	46	UOMO	355.125,00	1		355.125,00	0
PE	HORIZON 2020	47	UOMO	409.375,00	1		409.375,00	0
LS	HORIZON 2020	48	DONNA	263.957,18		1	0	263.957,18
LS	HORIZON 2020	49	UOMO	327.475,00	1		327.475,00	0
PE	HORIZON 2020	50	UOMO	1.999.011,25	1		1.999.011,25	0
LS	HORIZON 2020	51	DONNA	268.375,00		1	0	268.375,00
PE	HORIZON 2020	52	UOMO	21.250,00	1		21.250,00	0
PE	HORIZON 2020	53	UOMO	150.000,00	1		150.000,00	0
LS	HORIZON 2020	54	DONNA	171.473,28		1	0	171.473,28
PE	HORIZON 2020	55	UOMO	353.125,00	1		353.125,00	0

settore ERC	LINEA	N. progetto finanziato	GENERE PI	CONTRIBUTO MIUR	CONTATORE UOMINI	CONTATORE DONNE	CONTRIBUTO UOMINI	CONTRIBUTO DONNE
PE	HORIZON 2020	56	UOMO	261.499,68	1		261.499,68	0
PE	HORIZON 2020	57	UOMO	100.000,00	1		100.000,00	0
PE	HORIZON 2020	58	DONNA	1.180.813,00		1	0	1.180.813,00
PE	HORIZON 2020	59	UOMO	55.062,50	1		55.062,50	0
LS	HORIZON 2020	60	UOMO	262.500,00	1		262.500,00	0
PE	HORIZON 2020	61	DONNA	175.112,23		1	0	175.112,23
PE	HORIZON 2020	62	DONNA	285.000,00		1	0	285.000,00
LS	HORIZON 2020	63	UOMO	115.000,00	1		115.000,00	0
PE	HORIZON 2020	64	UOMO	76.500,00	1		76.500,00	0
SH	HORIZON 2020	65	UOMO	1.689.272,00	1		1.689.272,00	0
		Totale finanziamenti	Totale UOMO	Totale DONNA	Totale finanziamenti uomini	Totale finanziamenti donne		
		62650021,01	106	58	42701216,89	19948804,12		

Tab. 6

Dettaglio e ammontare dei finanziamenti ottenuti dalle donne e dagli uomini

SH= Scienze sociali e umanistiche

PE= STEM

LS= Scienze della vita (area biomedica)

Tesi

Scuola	Studentessa		Studente		Totale
	Relatrice	Relatore	Relatrice	relatore	
Agraria	54	93	76	143	366
Architettura	109	304	58	225	696
Economia e Management	188	333	186	414	1121
Giurisprudenza	110	171	62	87	430
Ingegneria	29	166	60	582	837
Psicologia	317	198	67	71	653
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	127	184	101	215	627
Scienze Politiche 'Cesare Alfieri'	174	119	81	90	464
Scienze della Salute Umana	497	644	181	431	1753
Studi Umanistici e della Formazione	1054	852	223	223	2352
Totale	2659	3064	1095	2481	9299

Tab. 7

Numeri assoluti delle tesi per genere degli studenti/esse e relatori/trici

Il dato è relativo a tutti i relatori presenti in archivio per l'anno solare 2019, compresi eventuali relatori non dipendenti/strutturati (esempio: ricercatori di enti esterni, medici ASL, professori a contratto...). La Scuola è sempre riferita allo studente; non necessariamente il docente fa riferimento alla medesima scuola.

Finanziamenti per la ricerca

Conteggio di Responsabile scientifico			
Programma	Donna	Uomo	Totale complessivo
FINANZIAMENTI EUROPEI - Altro (Diretto UE)	9	17	26
Professori Associati	7	8	15
Professori Ordinari	1	5	6
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	1	4	5
FINANZIAMENTI EUROPEI - COST		2	2
Professori Associati		2	2
FINANZIAMENTI EUROPEI - CREATIVE EUROPE - MEDIA		1	1
Professori Ordinari		1	1
FINANZIAMENTI EUROPEI - ERASMUS - Attività Jean Monnet	2		2
Professori Associati	2		2
FINANZIAMENTI EUROPEI - ERASMUS - Sport	1	1	2
Professori Associati	1		1
Professori Ordinari		1	1
FINANZIAMENTI EUROPEI - ERASMUS PLUS - KA2	27	20	47
Professori Associati	13	11	24
Professori Ordinari	8	6	14
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	3	3	6
Ricercatori Universitari	3		3
FINANZIAMENTI EUROPEI - ERASMUS PLUS - KA3	1	1	2
Professori Associati	1	1	2
FINANZIAMENTI EUROPEI - FONDI A GESTIONE MISTA - ALTRO	3	3	6
Professori Associati	3	1	4
Professori Ordinari		1	1
Ricercatori Universitari		1	1
FINANZIAMENTI EUROPEI - FONDI A GESTIONE MISTA - ERANET	4	5	9
Professori Associati	2	1	3
Professori Ordinari		4	4
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2		2
FINANZIAMENTI EUROPEI - FONDI A GESTIONE MISTA - JPI	5	5	10
Professori Associati	3		3
Professori Ordinari	2	4	6
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.		1	1
FINANZIAMENTI EUROPEI - FONDI A GESTIONE MISTA - JTI	1	3	4
Professori Associati	1	1	2
Professori Ordinari		2	2
FINANZIAMENTI EUROPEI - HORIZON 2020 - ALTRE AZIONI	7	15	22
Professori Associati	3	4	7
Professori Ordinari	3	9	12
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	1	2	3
FINANZIAMENTI EUROPEI - HORIZON 2020 - EXCELLENCE SCIENCE	26	70	96
Professori Associati	13	25	38
Professori Ordinari	9	36	45
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	4	9	13
FINANZIAMENTI EUROPEI - HORIZON 2020 - INDUSTRIAL LEADERSHIP	2	8	10
Professori Associati	1	1	2
Professori Ordinari		6	6
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	1	1	2
FINANZIAMENTI EUROPEI - HORIZON 2020 - SOCIETAL CHALLENGES	23	29	52
Professori Associati	6	13	19
Professori Ordinari	9	13	22

Conteggio di Responsabile scientifico			
Programma	Donna	Uomo	Totale complessivo
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	8	3	11
FINANZIAMENTI EUROPEI - JUSTICE	2	2	4
Professori Associati	1		1
Professori Ordinari	1	2	3
FINANZIAMENTI EUROPEI - LIFE	2	15	17
Professori Associati		8	8
Professori Ordinari	1	5	6
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.		2	2
Ricercatori Universitari	1		1
FINANZIAMENTI INTERNAZIONALI - ALTRI FINANZIAMENTI	5	6	11
Professori Associati		2	2
Professori Ordinari	1	1	2
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2	3	5
Ricercatori Universitari	2		2
FINANZIAMENTI INTERNAZIONALI - FINANZIAMENTI di Associazioni, Fondazioni, Enti Privati Europei e Internazionali	37	45	82
Professori Associati	24	14	38
Professori Ordinari	7	17	24
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	6	12	18
Ricercatori Universitari		2	2
FINANZIAMENTI INTERNAZIONALI - FINANZIAMENTI di Istituzioni Pubbliche Europee e Internazionali (escluso UE)	3	11	14
Professori Associati	3	4	7
Professori Ordinari		6	6
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.		1	1
FINANZIAMENTI NAZIONALI - ALTRO - Finanziamenti di altri Enti locali o territoriali	23	31	54
Professori Associati	13	16	29
Professori Ordinari	5	13	18
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2		2
Ricercatori Universitari	3	2	5
FINANZIAMENTI NAZIONALI - ALTRO - Finanziamenti di Associazioni, Fondazioni, Enti Privati nazionali	156	189	345
Professori Associati	76	73	149
Professori Ordinari	41	87	128
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	23	24	47
Ricercatori Universitari	16	5	21
FINANZIAMENTI NAZIONALI - ALTRO - Finanziamenti di istituzioni pubbliche nazionali	24	35	59
Professori Associati	11	10	21
Professori Ordinari	6	18	24
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	6	6	12
Ricercatori Universitari	1	1	2
FINANZIAMENTI NAZIONALI - FONDI MINISTERI (EXTRA MIUR) - ALTRI MINISTERI	5	24	29
Professori Associati		9	9
Professori Ordinari	2	11	13
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	3	2	5
Ricercatori Universitari		2	2
FINANZIAMENTI NAZIONALI - FONDI MINISTERI (EXTRA MIUR) - MINISTERO SALUTE	4	10	14
Professori Associati	2	4	6

Conteggio di Responsabile scientifico			
Programma	Donna	Uomo	Totale complessivo
Professori Ordinari		5	5
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	1	1	2
Ricercatori Universitari	1		1
FINANZIAMENTI NAZIONALI - FONDI MINISTERI (EXTRA MIUR) - MIPAAF	1	1	2
Professori Associati	1		1
Professori Ordinari		1	1
FINANZIAMENTI NAZIONALI - FONDI MINISTERI (EXTRA MIUR) - MISE		2	2
Professori Associati		2	2
FINANZIAMENTI NAZIONALI - MIUR - ALTRO	31	44	75
Professori Associati	17	21	38
Professori Ordinari	9	21	30
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	5	1	6
Ricercatori Universitari		1	1
FINANZIAMENTI REGIONALI - FAR - FONDO PER LE AGEVOLAZIONI ALLA RICERCA	1		1
Ricercatori Universitari	1		1
FINANZIAMENTI REGIONALI - FONDI INDIRETTI (FEASR-FEAMP)	9	12	21
Professori Associati	4	5	9
Professori Ordinari	3	5	8
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2	2	4
FINANZIAMENTI REGIONALI - FONDI REGIONALI (ALTRO)	12	27	39
Professori Associati	6	17	23
Professori Ordinari	1	9	10
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	5		5
Ricercatori Universitari		1	1
FINANZIAMENTI REGIONALI - FONDI REGIONALI FAS		1	1
Professori Ordinari		1	1
FINANZIAMENTI REGIONALI - FONDI STRUTTURALI (FESR)	4	7	11
Professori Associati	1	5	6
Professori Ordinari	3	2	5
FINANZIAMENTI REGIONALI - FONDI STRUTTURALI (FSE)	10	15	25
Professori Associati	5	7	12
Professori Ordinari	3	8	11
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2		2
RICERCA CONTO TERZI - RICERCA CONTO TERZI	94	280	374
Professori Associati	52	90	142
Professori Ordinari	29	157	186
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	6	26	32
Ricercatori Universitari	7	7	14
Totale complessivo	534	937	1471

Tab. 8

Suddivisione dei 1471 progetti presentati per ruolo del proponente.

Pubblicazioni presenti nell'archivio FLORE relative al 2019

Articoli

Dettagli bibliografici relativi agli articoli censiti in FLORE nel 2019 e dedicati a tematiche di genere.

Arpino, Bruno. *Consequences on depression of combining grandparental childcare with other caregiving roles*. In "Aging & mental health" (ago. 2020), n. 8, p. 1263-1270. Pubblicata on line il 4 marzo 2019.

Bandini, Gianfranco - Caselli, Paola. *Le relazioni adulto-bambino negli album fotografici di famiglia: un'esperienza di Public History per formare alle professioni educative*. In "Rivista italiana di educazione familiare", (2019), n. 1.

Biemmi, Irene. *Outside the "gender cages": men in training courses dedicated to educational and caring professions*. In Studi sulla formazione, 22 (2019), n. 2, p. 97-109.

Biemmi, Irene. *Il progetto POLITE venti anni dopo: una ricognizione critica sulla situazione italiana*. In "Ricerche storiche", 49 (2019), n. 2, p. 43-55.

Biemmi, Irene. *Ugualemente: dire, fare, pensare la parità di genere a scuola*. In "Dida", (2019), n. 4.

Biemmi, Irene. *Female students in the STEM disciplines: an investigation of "atypical" academic routes*. In "Ricerche di pedagogia e didattica", 14(2019), n. 3, p. 203-219.

Bordone, Valeria - Arpino, Bruno, Rosina, Alessandro. *Forever young? An analysis of the factors influencing perceptions of ageing*. In "Ageing and Society" 40 (agosto 2020), p. 1669-1693. Pubblicato on line 26 febbraio 2019.

Bordone, Valeria - Arpino, Bruno. *Grandparenthood, grandchild care and depression among older people in 18 countries*. In "Zeitschrift für Familienforschung", (2019), n. 31, p. 216-239.

Breda, Nadia. *Gender children and anthropology in the face of climate change = Género, infancia y antropología frente al cambio climático*. In "Collectivus. Revista de Ciencias Sociales", 6 (2019), n.1, p. 197-214.

Campani, Giovanna. *Ciudadanía formal, feminismos y perspectivas de género*. In "Comparative cultural studies" 4 (2019), n. 7, p. 11-21.

Campani, Giovanna. *El proyecto "Género y Ciudadanía" (Gendercit) en su devenir histórico*. In "Comparative cultural studies", 4 (2019), n. 7, p. 3-10.

Casalini, Brunella - Baistrocchi Nicoletta. *Il femminismo e la "questione animale": uno sguardo storico e teorico*. In "Ricerche di storia politica", (2019), n. 3, p. 329-338.

Casalini, Brunella. *Care of the self and subjectivity in neoliberal precarious societies*. In "Bollettino telematico di filosofia politica", (mar. 2019), p. 1-10.

Certini, Rossella. *Illness, Narration and Healing: Women's Perspectives*. In "Studi sulla formazione", 22 (2019), n. 2, p.147-156.

Chiappelli, Tiziana - Carletti, Chiara. *Genere, educazione, scuola*. In "Bambini" (ott. 2019).

Chiappelli, Tiziana. *Accogliere nella complessità: stili relazionali e comunicativi nel rapporto con le famiglie*. In "Bambini", (2019), n. 1. Dello Preite, Francesca. *Luoghi ed ambienti per crescere secondo i valori della parità e delle differenze. Contesti educativi e famiglie in dialogo*. In "Pedagogia oggi", (2019), n. 1, p. 327-340.

Di Fabio, Annamaria - Rosen, Marc A.. *Accounting for Individual Differences in Connectedness to Nature: Personality and Gender Differences*. In "Sustainability", 11(2019), n. 6

Dreassi, Emanuela - Rocco, Emilia - Caltabiano, Marcantonio - Vignoli, Daniele. *A subregional analysis of family change: The spatial diffusion of one-parent families across Italian municipalities, 1991-2011*. In "Population Space and Place", 25 (2019), n. 4.

Fellini, Ivana - Guetto, Raffaele. *Le traiettorie occupazionali degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*. In "Mondi migranti" (2019), n. 1, 143-169.

Gagliardi, Isabella. *Circolazione di scritti edificanti nei monasteri e nei circoli devoti femminili in Toscana nel Basso Medioevo*. In "Mélanges de l'École française de Rome. Moyen Age", (2019), 131-2 p. 311-323.

Gagliardi, Isabella. *Giovanni Dominici e Bartolomea degli Alberti: divergenti convergenze tra un frate domenicano e un'aristocratica a Firenze nel primo Quattrocento*. In "Archivio italiano per la storia della pietà", 32 (2019), p. 241-268.

Giannelli, Gianna Claudia - Rapallini, Chiara. *Parental occupation and children's school outcomes in math*. In "Research in economics", 73 (2019), n. 3, p. 293-303.

Giorgi, Gabriele - Arcangeli, Giulio, Arizamontes, Antonio, Mucci, Nicola. *Work-related stress in the Italian banking population and its association with recovery experience*. In "International Journal of occupational medicine and environmental health", 32 (2019), n. 2.

Gorgoni, Antonio. *Vita familiare e conservazione dello stato di figlio: a proposito delle Sezioni unite sulla (non) trascrivibilità dell'atto di nascita da surroga di maternità all'estero*. In "Persona mercato", (2019), n. 4.

Grassi, Samuele. *How to Build a Liveable Queer Life. On Queer Youths in Italy*. In "Studi culturali", 16 (2019), n.3, p. 389-408.

Gumà, Jordi - Arpino, Bruno, Solé-Auró, Aida. *Examining social determinants of health: The role of education, household arrangements and country groups by gender*. In "BMC Public Health" 19 (2019), n. 699.

Gumà, Jordi - Solé-Auró, Aida. *Social determinants of health at distinct levels by gender: education and household in Spain*. In "Gaceta Sanitaria", 33 (2019), n.2, p. 127-133.

Kulic, Nevena - Minello, Alessandra - Zella, Sara. *Manage your money, be satisfied? Money management practices and financial satisfaction of couples through the lens of gender*. In "Journal of Family Issues" (dicembre 2019).

Lo Scalzo, Yura - Raffagnino, Rosalba - Gianini, Marco. *Work-Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version*. In "Sage open", 9(2019), n. 3, p. 1-12.

Mastrososa, Ida Gilda. *Forme e spazi di autonomia femminile nella Gallia meridionale di età imperiale*. In "Eugesta", (2019), n. 9, p. 108-135.

Mastrososa, Ida Gilda. *Gender e potere fra tarda repubblica e alto impero: la lettura di Cassio Dione*. In "Giornale Italiano di filologia", 71 (2019), p. 301-333.

Matera, Camilla - Nerini, Armanda - Stefani, Cristina. *Sexual orientation, peer influence, body dissatisfaction, and eudaimonic well-being in Italian men*. In "Frontiers in psychology" 10 (agosto 2019), p. 1-9.

- Minello, Alessandra, Dalla-Zuanna, Giampiero. *A gender geography of intentional homicide within and outside of the family: Male and female murders in Europe, the US and Canada (2003-15)*. In "European Journal of Criminology", (11 novembre 2019), p. 1-24.
- Minello, Alessandra. *Morire in Italia; Omicidi di donne, omicidi in famiglia*. In "Popolazione e storia", (2019), n. 2, p. 21-48.
- Pacini, Monica - Soldani, Simonetta. *L'ineludibile questione delle donne: Karen Offen, la Francia, i femminismi*. In "Passato e presente" (2019), n. 108, p. 77-94.
- Pacini, Monica. *I manuali di storia per la scuola media e la storiografia di genere sulla Grande guerra: un dialogo difficile*. In "Ricerche storiche" (2019), n.2, p. 53-62.
- Picchi, Marta. *La Legge Merlin dinanzi alla Corte costituzionale: alcune riflessioni sulla sentenza n. 141/2019 della Corte costituzionale*. In "Forum di quaderni costituzionali Rassegna", (2019), n. 8.
- Ponti, Lucia - Ghinassi, Simon - Tani, Franca Tani. *The Role of Vulnerable and Grandiose Narcissism in Psychological Perpetrated Abuse Within Couple Relationships: The Mediating Role of Romantic Jealousy*. In "The Journal of Psychology", 154 (2020), n. 2. P. 144-158.
- Pozza, Andrea - Dettore, Davide - Coccia, Maria Elisabetta. *Depression and Anxiety in Pathways of Medically Assisted Reproduction: The Role of Infertility Stress Dimensions*. In *Clinical practice and epidemiology in mental health*, (2019), n. 15, p. 101-109
- Re, Lucia. *Eguaglianza, differenza e diritto: uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*. In "AG-Abouti gender", 8 (2019), n. 15, p. 1-42.
- Re, Lucia. *Vulnerabilità e cura nell'orizzonte dello Stato costituzionale di diritto*. In "Notizie di Politeia", 35 (2019), n. 133, p 183-197.
- Ristori, Jiska - Fisher, Alessandra Daphne - Castellini, Giovanni - Sensi, Carolina. *Gender Dysphoria and Anorexia Nervosa Symptoms in Two Adolescents*. In "Archives of Sexual Behavior", 48 (2019), n. 5.
- Scavello, Irene - Maseroli, Elisa - Di Stasi, Vincenza - Vignozzi, Linda. *Sexual Health in Menopause*. In "Medicina (Kaunas)", 55 (settembre 2019), n. 9: 559.
- Sica, Claudio - Bottesi, Gioia - Ceren Gürdere - Ghisi, Marta. *Familial Patterns of Intolerance of Uncertainty: Preliminary Evidence in Female University Students*. In "International journal of cognitive therapy", 13 (2020), n. 1, p. 30-41. Pubblicato on line dicembre 2019.
- Silva, Clara - Silva - De Oliveira, Gertrudes. *Le reti e le relazioni familiari intergenerazionali transnazionali*. In "Rivista italiana di educazione familiare", (2019), n. 2.
- Stolzi, Irene. *La parità ineguale: il lavoro delle donne fra storia e diritto*. In "Studi storici" 60 (aprile-giugno 2019), p. 253-288.
- Vallauri, Maria Luisa - Tonarelli, Annalisa. *Povert  femminile e diritto delle donne al lavoro*. In "Lavoro e diritto" (2019), n. 1, p. 173-196 .
- Vanni, Duccio - Vanni, Paolo. *Italian Red Cross operations during world war I (The "Grande Guerra")*. In "Acta medica mediterranea", (2019), n. 35, p. 123-127.
- Vignoli, Daniele - Boertien, Diederik. *Legalizing Same-Sex Marriage Matters for the Subjective Well-Being of Individuals in Same-Sex Unions 2019*. In "Demography" (2019), n. 56, 2109-2121.

Editoria istituzionale. Le riviste editate dalla Firenze University Press

Journals	Editor in Chief		Co-Editor		Associate Editors		Editorial Board		Managing Editor		Scientific Committee	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Acta Herpetologica	1				12	1						
Advances in Horticultural Science	1				33	10	8	6	1			
Aestimum	1		3		8	2					17	
Aisthesis. Pratiche, linguaggi e saperi dell'estetico	1		2		1	1	2	3	1		36	7
Annali di Storia di Firenze	2						10	3	10	7		
AsiAna. Journal of Ancient Near Eastern Cultures		1					2	6	1		10	3
Bio-based and Applied Economics	1	1			4	1	23	6				
Bollettino della Società Geografica Italiana		1	1	1			2	3			22	9
Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali		1	1		3	1	11	5	1		15	4
Comparative Cultural Studies: European and Latin American Perspectives	1	1				1			3		19	31
Contesti. Città, territori, progetti	1				3	3	9	5	1		16	2
Cromohs	2	2			1		3	7			10	5
Diciottesimo Secolo. International Journal of Italian Society of Studies on the Eighteenth Century (SISSD)	2					6	4	3			15	11
Drammaturgia	2						1	2			11	6
Firenze Architettura	1			2			2	11			10	2
Form@re - Open Journal per la formazione in rete	1				2	1	3	4	2		33	22
Il Colle di Galileo	1			1							9	2
Italian Journal of Anatomy and Embryology	1						23	6	1			
REA - Italian Review of Agricultural Economics		1			4	2			1		29	6
Journal of Early Modern Studies		2				1	4		1		8	12
Journal of Plant Taxonomy and Geography (Webbia)	1				25	4			1			
LEA - Lingue e Letterature d'Oriente e d'Occidente		1			3		2	7	1		18	18
Macramè. Trame e ritagli dell'urbanistica	1						3		2	1	14	
Media Education				2			8	4			44	50
Musica/Tecnologia	2		2				1	1			13	
Opus Incertum		1			2	1		2			16	9
Phenomenology and Mind		1	7	3			7	8	1		10	4
Phytopathologia Mediterranea	1	1				2	28	13			2	
Prometheus	1											
Quaderni dell'Osservatorio elettorale (QOE)	2	1			1		3	2			9	6
Restauro Archeologico	1	1			1	3	10	11				
Reti Medievali - Rivista	14	6	27	13	5	1					257	113
Ri-Vista. Ricerche per la progettazione del paesaggio		1			2	10	12	6				
Caryologia		1			6	5	26	8				
Italian Journal of Agrometeorology	1	1			11	3	19	3				
Rivista di Storia dell'Educazione (RSE)	2	2					4	4			40	27
Rivista di Studi di Fotografia		1	2	1			3	2	1		8	4
Rivista Italiana di Educazione Familiare		1			2	7		2			13	20
Scienze del Territorio		1		1	13	11	10	2	1		25	15
Scrineum - Rivista		1						3			7	12
SocietàMutamentoPolitica. Rivista Italiana di Sociologia	1						7	4	1		26	5
Storia delle Donne		1						11				
Studi irlandesi. A Journal of Irish Studies	1				1		7	4	1		13	18
Studi Slavistici		1			1		2	8	1		10	2
Studi sulla formazione	2				21	7	3	7	1		22	25

Journals	Editor in Chief		Co-Editor		Associate Editors		Editorial Board		Managing Editor		Scientific Committee	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Substantia. An International Journal of the History of Chemistry	1				3	1	1	4	1		32	8
Techne. Journal of Technology for Architecture and Environment		1	1				5	11				
Tutor. An international, peer reviewed, open access journal on Medical Education and Practice		1									9	12
Wine Economics and Policy	1		2				2	3	2	2		
QuLSD. Quaderni di Linguistica e Studi Orientali/ Working Papers in Linguistics and Oriental Studies	1	2				4	2	5			15	12

Tab. 9

Elenco completo delle riviste editate da FUP con il dettaglio delle figure editoriali e scientifiche, suddivise per genere

Riconoscimenti

Riconoscimenti

Università degli Studi di Firenze Bilancio di Genere 2019

A cura di

Brunella Casalini, Silvia D'Addario, Paolo Marcotti

Hanno partecipato al gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere:

Marco Bellucci, ricercatore di Economia aziendale;

Silvia Borselli, afferente all'unità di processo "Servizi alla ricerca, banche dati e risorse";

Silvia Bruni, afferente alla Biblioteca del Polo delle Scienze Sociali;

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

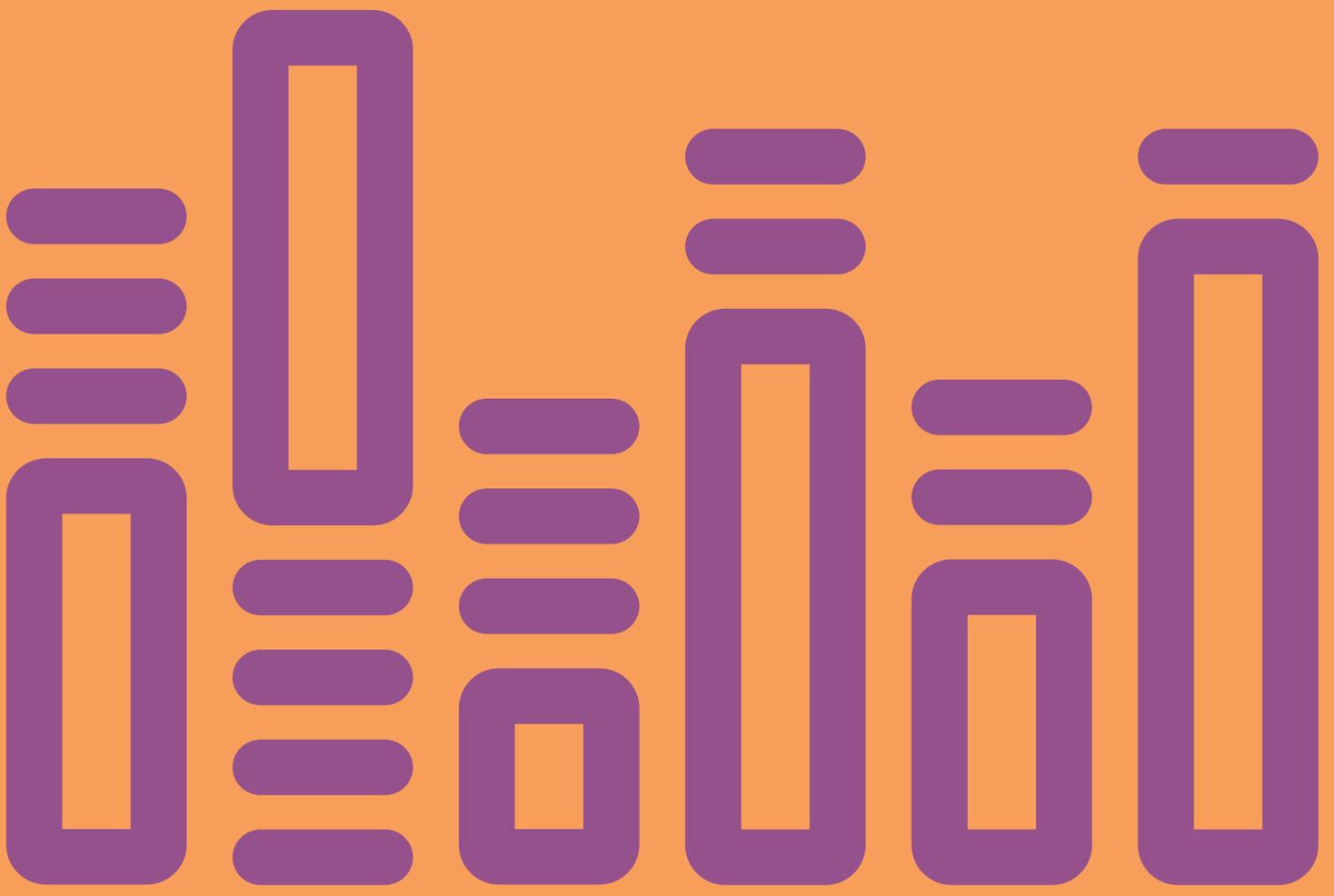
Floriana Fabbri, membro supplente del CUG di UNIFI;

Alessandra Minello, ricercatrice di Demografia sociale.

Ringraziamenti

Si ringraziano per la collaborazione alla stesura del bdg: Silvia Benci, Valentina Conticelli, Vincenzo De Marco, Patrizia Ranaldi e Adele Torchia. Un grazie va anche a Fulvio Guatelli, Alessandro Pierno e alla tirocinante Aurora Zaffiro Puopolo, che ha collaborato con loro alla raccolta dei dati su riviste e pubblicazioni della Firenze University Press, a Claudio Melis per le informazioni sulle iscrizioni relative agli studenti e alle studentesse con disabilità e a Maria Grazia Pazienza, delegata del Rettore ai rapporti con il Polo universitario penitenziario toscano. Il documento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) il 6 novembre 2020. Si ringraziano Alessandra Pantani e Maureatta Lizzadro per le loro osservazioni puntuali sul testo.

Fotografie di Ilaria Bertini, Andrea Gianfortuna e archivio dell'Università di Firenze





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

