

# BILANCIO DI GENERE 2024



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240



## SOMMARIO

- **Prefazione ..... 5**
- **Introduzione ..... 7**
- **Il personale docente ricercatore ..... 9**
- **La componente studentesca ..... 15**
  - Performance..... 17
- **Il personale tecnico e amministrativo..... 21**
  - Conciliazione lavoro e vita privata..... 23
  - Attività rilevanti in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni..... 25
- **Incarichi istituzionali e di governo ..... 27**



## **Prefazione**

Desidero proporre una breve riflessione per presentare il quarto “Bilancio di genere” dell’Università di Siena. Si tratta di un documento strategico che ritengo di fondamentale rilievo per la promozione dell’uguaglianza di genere all’interno della nostra comunità universitaria. La sua redazione testimonia l’impegno del nostro Ateneo e la nostra consapevolezza rispetto all’importanza di integrare la prospettiva di genere in ogni ambito della vita accademica, dalla didattica alla ricerca, dalla governance alla gestione delle risorse umane ed economiche.

Non si tratta, infatti, di ragionare in merito alla mera distinzione binaria tra donne e uomini: ma piuttosto di continuare a interrogarci come comunità accademica sulla dimensione sociale e relazionale della costruzione dei ruoli, delle opportunità e delle condizioni di esistenza, che ancora evidenziano come le differenze di genere si traducano spesso in disuguaglianze nei diritti, nelle possibilità di accesso e nei percorsi di carriera.

Anche all’interno del nostro Ateneo queste dinamiche sociali si manifestano in modo evidente. Se, da un lato, le studentesse rappresentano ormai una quota significativa - e talvolta maggioritaria - della popolazione studentesca, dall’altro la loro presenza tende a ridursi nel campo delle materie STEM. Allo stesso modo, le donne sono progressivamente meno rappresentate nei livelli più alti della carriera accademica con una dispersione di talenti e competenze che continua a impoverire l’intera comunità accademica e la società tutta.

Il Bilancio di genere nasce quindi dall’esigenza di fotografare questa realtà in modo oggettivo e trasparente con l’obiettivo di incoraggiare una continua riflessione sulle cause delle disuguaglianze e sull’efficacia delle nostre politiche di contrasto e di intervento.

Il Bilancio di genere è quindi, prima di tutto, uno strumento di governance, integrato con i principali documenti di programmazione e rendicontazione dell’Ateneo, che ha l’obiettivo di orientare le strategie future e di favorire una cultura organizzativa attenta alle pari opportunità. Non è un caso se la stessa CRUI ha adottato delle Linee Guida ad hoc nel 2019, alle quale anche il nostro Ateneo fa riferimento.

Il Bilancio di genere, insieme alla stesura e al monitoraggio del Gender Equality Plan (GEP), non è tuttavia nelle nostre intenzioni un punto di arrivo, ma l’inizio di un percorso e di un processo di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti.

In questo senso, il Bilancio di genere non riguarda solo specifici uffici o deleghe, ma deve essere considerato come espressione dei valori più profondi della nostra Università, un modo per rinnovare il nostro impegno a favore delle pari opportunità.

La nostra convinzione è che la promozione dell'uguaglianza di genere rappresenti non solo un dovere etico e sociale, ma anche una straordinaria opportunità di crescita e di innovazione per l'università e per la società nel suo insieme.

Nello sviluppo del percorso menzionato e che conduce anche alla redazione di questo documento vi sono molte competenze che lo hanno reso possibile e per questo ringrazio la Delegata alle Politiche di inclusione e equità, professoressa Alessandra Viviani, le Delegate/i di Dipartimento a questi temi nella specifica task force, la Direttrice Generale, dottoressa Beatrice Sassi e, suo tramite, quante e quanti nell'amministrazione partecipano e lavorano allo sviluppo di questa area di interesse.

**Roberto Di Pietra**

*Rettore dell'Università di Siena*

## Introduzione

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento imprescindibile per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle università italiane, evidenziando come la prospettiva di genere possa essere integrata in tutte le politiche e le pratiche dell'Ateneo. La sua introduzione si colloca in un quadro normativo articolato, che trova fondamento nella Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007, nella legge 150/2009 che ne prevede la redazione anche per le università, e nelle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani elaborate dalla CRUI nel 2019. Questi riferimenti normativi sottolineano come il Bilancio di Genere sia parte integrante del ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche e uno degli strumenti privilegiati per perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche.

L'Ateneo di Siena è impegnato da tempo sul fronte della redazione del Bilancio di genere fin dalla sua prima edizione nel 2021 (dati al 31.12.2020).

In questo contesto, il Bilancio di Genere si configura come un'analisi approfondita delle dinamiche interne all'Ateneo, offrendo una fotografia aggiornata della distribuzione di genere tra le diverse componenti – studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario – e monitorando la partecipazione di donne e uomini negli organi di governo e gestione dell'università. Il documento consente inoltre di valutare l'impatto delle politiche adottate sulla condizione di uomini e donne, mettendo in luce eventuali squilibri e aree di criticità, e fornendo così una base informativa fondamentale per la programmazione di interventi mirati e la definizione di strategie di riequilibrio.

Questa analisi mira non soltanto a rilevare la presenza numerica delle diverse componenti di genere, ma anche la loro distribuzione nei vari ruoli e livelli di responsabilità.

Per verificare se ed in che misura le politiche e le strategie adottate dall'Ateneo siano nel tempo capaci di produrre un impatto sulle esistenti disuguaglianze di genere, sarebbe necessaria anche una riclassificazione di alcune voci del bilancio economico e delle spese sostenute, aspetti sui quali il nostro Ateneo ha iniziato a produrre alcuni dati relativi alle entrate scaturite da contributi per la ricerca. È, tuttavia necessario continuare ad promuovere il monitoraggio continuo degli indicatori e la raccolta sistematica di dati quantitativi e qualitativi provenienti dai sistemi gestionali e dai documenti istituzionali, per garantire una

rendicontazione trasparente e verificabile, ed offrire alla comunità accademica un valido strumento di indirizzo per le future politiche di Ateneo.

L'impegno dell'università nella redazione e pubblicazione periodica del Bilancio di Genere testimonia la volontà di contribuire attivamente alla costruzione di un ambiente accademico più equo e inclusivo, in cui la parità di genere sia riconosciuta non solo come principio formale, ma come valore sostanziale e trasversale a tutte le dimensioni della vita universitaria.

La redazione del Bilancio di genere rappresenta un'opportunità di riflessione collettiva per la comunità universitaria, oltre che fornire uno strumento per il monitoraggio sugli obiettivi strategici definiti nel Gender Equality Plan<sup>1</sup> e nel PAIO<sup>2</sup>

Il documento prende in esame:

- la distribuzione di genere all'interno del personale docente, tecnico-amministrativo e della popolazione studentesca;
- le principali iniziative adottate per contrastare la discriminazione e promuovere le pari opportunità;
- la presenza di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo.

I dati estrapolati di natura quantitativa riguardano:

- il personale docente e di ricerca
- il personale tecnico amministrativo
- la popolazione studentesca
- gli incarichi istituzionali e di governo

I dati numerici provengono dal "cruscotto" di Ateneo, un sistema di sintesi creato dai servizi informatici, di aggregazione dei dati rappresentati graficamente e numericamente per agevolarne la lettura. In questo caso tale strumento è stato utilizzato al fine della lettura sistemica dei dati di genere.

### **Alessandra Viviani**

*Delegata alle Politiche di inclusione ed equità*

<sup>1</sup> <https://en.unisi.it/research/genderequality-plan-gep>

<sup>2</sup> <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazionetrasparente/performance/piano-integrato-di-attivite>

## Il personale docente e ricercatore

In questa prima sezione del Bilancio di Genere (2024-2025), vengono prese in esame le seguenti categorie:

- Titolari di assegno di ricerca (AR),
- Ricercatori e ricercatrici a tempo determinato (RTDA, RTDB, RTT),
- Ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato (RU),
- Personale docente di I fascia (PO),
- Personale docente di II fascia (PA)

Dal Cruscotto Qlink è stato possibile estrapolare gli ultimi dati disponibili, datati al 01/12/24, che fanno riferimento alla distribuzione del personale docente e ricercatore, con una distinzione di genere ed inquadramento (figura 1).

**Distribuzione percentuale personale personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e inquadramento**

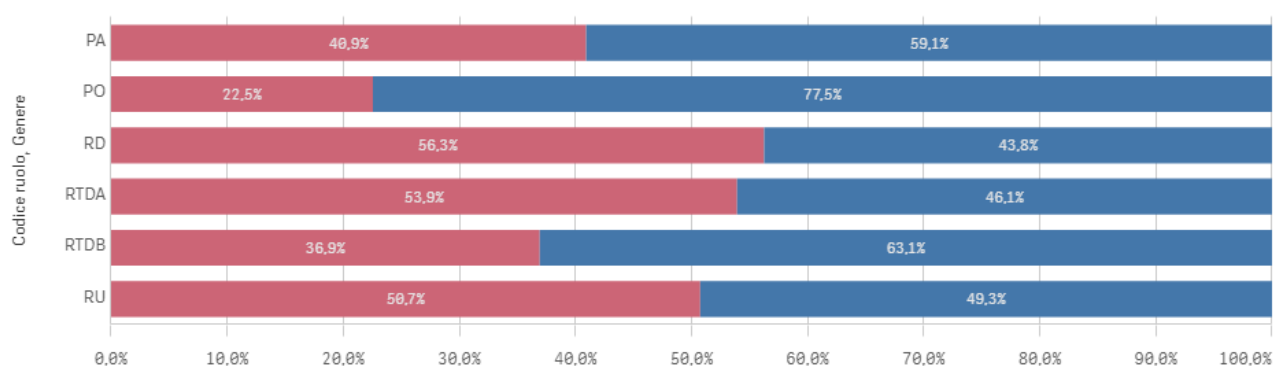


Fig. 1: Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere ed inquadramento – valori assoluti: la situazione complessiva di Ateneo al 01/12/24.

Al 01/12/24 risultano in servizio un totale di 803 persone, tra docenti, ricercatori/trici e assegnisti di ricerca. Di queste, 313 sono donne (circa 40%) e 490 sono uomini (circa 60%).

Osservando gli inquadramenti, si può notare che le percentuali di distribuzione tra uomini e donne sono sostanzialmente invariate rispetto all'anno scorso, evidenziando una stabilità nella composizione del personale e confermando inoltre, come si può evincere dalla tabella riportata, che l'equilibrio di genere non è rispettato in tutte le fasce. Dato che emerge chiaramente dalla distribuzione del personale docente di I fascia, che vede le donne al 22.5%, e dal personale docente di II con una componente femminile pari al 40.9%. Queste due categorie sono particolarmente significative in quanto rappresentano alcune delle

posizioni più rilevanti all'interno dell'Università; una bassa percentuale femminile in entrambe le categorie (e soprattutto nella PO) evidenzia il gender gap, a sfavore delle donne, nei ruoli apicali.

Tale divario si conferma anche prendendo in considerazione l'andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo, come dimostra la figura 2.



Fig. 2: Andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo (al 01/12/24)



Osservando la linea blu, che rappresenta appunto il PO, possiamo constatare che la percentuale di donne che ricoprono questa posizione è rimasta costante negli ultimi anni, dal 31 dicembre 2018 al 1° dicembre 2024, ultimo dato rilevato. Nell'ultimo triennio, inoltre, gli andamenti degli altri ruoli si sono mantenuti stabili, con un lieve aumento del numero di assegniste. Rispetto all'anno precedente, non si riscontrano cambiamenti notevoli.

Anche la distribuzione per dipartimento riflette questa disparità: se alcuni settori (come Scienze sociali e umanistiche) si avvicinano alla parità di genere, altri, in particolari le aree STEM (es. Ingegneria), mostrano ancora una forte predominanza maschile, con percentuali oltre il 70%, come dimostra la figura 3.

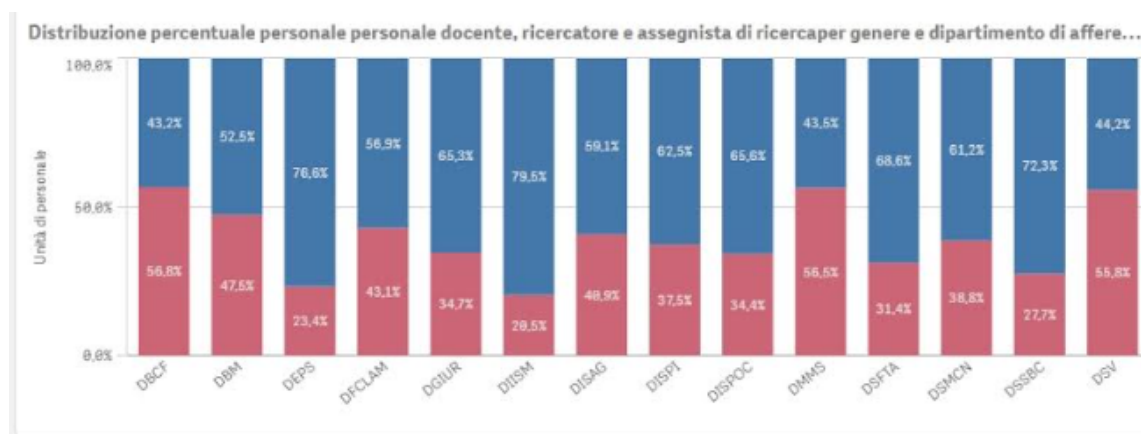


Fig. 3: Distribuzione percentuale personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e dipartimento di appartenenza



L'analisi dei passaggi di ruolo mostra un progressivo incremento delle progressioni di carriera, con un picco nel 2022 (43 passaggi), seguito da un calo nel 2023 e 2024 (figura 4)

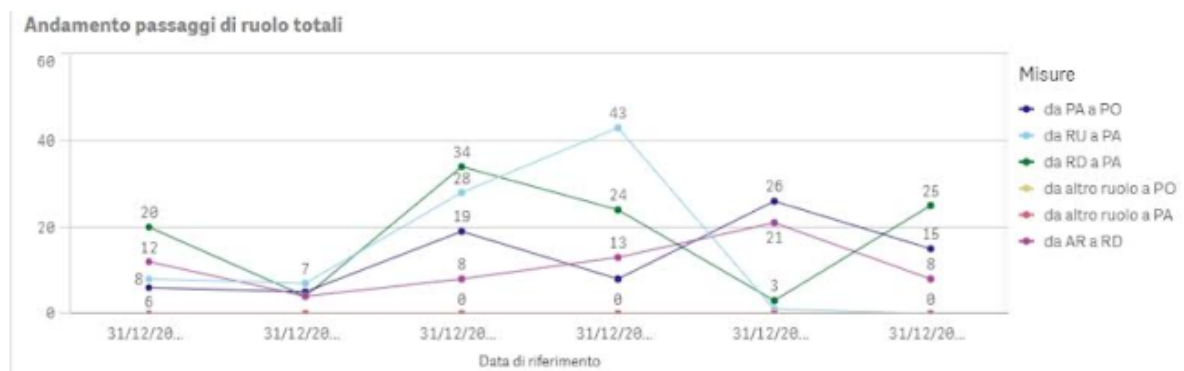


Fig. 4: Andamento passaggi di ruolo totali

Con riferimento alla componente femminile, si osserva un aumento significativo dei passaggi di ruolo negli ultimi anni, raggiungendo un massimo di 24 nel 2022. Tuttavia, il dato è sceso nei due anni successivi e anche qui permane una differenza rispetto ai colleghi uomini, sia in termini numerici che di distribuzione nei ruoli più elevati. (figura 5)

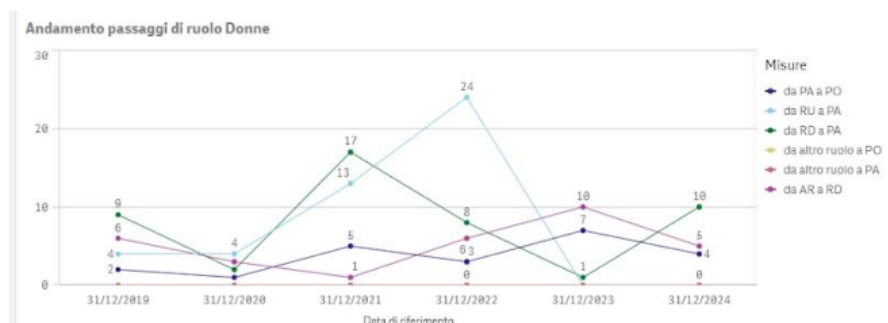


Fig. 5: Andamento passaggi di ruolo Donne

## Questione di genere e ricerca

Per quanto riguarda invece il ruolo delle donne nelle attività di ricerca, si evidenzia un coinvolgimento significativo, con picchi nel programma Horizon Europe (25 proposte, tutte ancora in valutazione), seguito da regione Toscana (7 proposte) e MUR (7 proposte, di cui 4 approvate). I dati mostrano una discreta capacità competitiva, con esiti positivi soprattutto nei programmi nazionali e regionali: ad esempio, i Bandi a Cascata del PNRR vedono 3 approvazioni su 4 proposte presentate. Anche i finanziamenti internazionali più piccoli (es. INTERREG, CERV) vedono risultati incoraggianti.

Nonostante il numero di proposte in valutazione sia ancora elevato, la partecipazione femminile appare ampia e diversificata tra varie fonti di finanziamento, indicando una presenza attiva e crescente delle donne nella progettazione accademica. (figura 6)

HORIZON EUROPE	25		25	
INTERREG	3	2	1	
CERV	2	1	1	
COST	1			1
Digital Europe Programme (DIGITAL)	2		2	
EIT HEI Initiative	1			1
Altri finanziamenti internazionali	5	1	1	3
Programmazione congiunta e programmi bilaterali	6	1	1	4
MUR	7	4	1	2
Ministeri italiani	6	1	0	5
Altri finanziamenti nazionali	3	1	0	2
Regione Toscana	7	7	0	0
Bandi a Cascata di PNRR	4	3	1	0

Fig. 6: Proposte 2024 – PI Donna

In termini ancora più evidenti, confrontando i dati dei Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico, suddivisi per ruolo e per genere, risulta che a fronte di un totale dei proventi che vede complessivamente le donne ottenere il 25,19% dei proventi e gli uomini il 74,81% (quindi con una percentuale inferiore rispetto alla presenza numerica per le donne che sono circa 40% di docenti), vede invece le professoresse ordinarie ottenere il 36,72% dei fondi a fronte di una presenza numerica che rappresenta il 22,5% di docenti di I° fascia. Per quanto attiene ai fondi provenienti da bandi di finanziamento competitivi, le donne ottengono complessivamente il 38,78% dei finanziamenti, in linea dunque con la loro complessiva presenza numerica; tuttavia, all'interno di questo contesto emerge una decisa maggiore capacità in ambito di finanziamenti di enti privati, dove le donne ottengono il 62,21% del totale, in cui le docenti di I° fascia ottengono il 49,77% dei fondi, mentre le docenti di II° fascia ottengono l'83,07% dei fondi. Anche rispetto

ai fondi PNRR le docenti di II° fascia ottengono il 70,44% a fronte di una loro presenza numerica del 40,9%. Infine, per quanto attiene ai finanziamenti per la ricerca, le donne ottengono complessivamente il 30,96% dei finanziamenti (quindi inferiore rispetto alla loro presenza numerica), le docenti di II° fascia ottengono l'83,91% dei fondi per la ricerca UE e il 50,69% dei fondi provenienti da altre organizzazioni internazionali.

La parola chiave 'gender equality' compare in 9 risposte su un totale di 276, pari a circa il 3.26%. In particolare, è associato a due progetti finanziati rispettivamente dalla regione Toscana e dal Ministero (PRIN). Il primo progetto tratta temi legati allo sviluppo di un assessment partecipativo sulla violenza di genere nel periodo pandemico. L'altro invece tratta temi legati alla misura delle disuguaglianze, della povertà e delle condizioni di vita per la pianificazione di strategie locali di miglioramento.

### **Questione di genere e didattica**

Anche per quanto attiene alla didattica, come lo scorso anno, risultano censiti in Ateneo 6 insegnamenti che sono incentrati sulle tematiche degli studi di genere (3 al DISPI, 1 a DGIUR; 1 a DIFCLAM, 1 al DISAG – che però tace per l'AA 2024/2025 e riprenderà nell'AA 2025/26 - e 1 al DSMCN); tra questi si segnala il corso multidisciplinare Discriminazione e violenza di genere offerto a tutta la comunità studentesca. Risultano alcuni insegnamenti in cui le tematiche relative alle questioni di genere, identità di genere e discriminazione, sono presenti nel syllabus dell'insegnamento. Anche quest'anno la rilevazione di questo dato è risultata parziale.

## La componente studentesca:

I dati esposti fanno riferimento agli studenti e alle studentesse iscritte all'anno accademico 2024/2025 e prendono in esame le iscrizioni ai vari corsi di studio: laurea triennale (LT), laurea magistrale (LM) e laurea magistrale a ciclo unico (LCU). Nello specifico, gli ambiti di indagine riguardano la composizione di genere e la performance nei diversi livelli di studio.

Le tabelle riportate mostrano la percentuale di studentesse e studenti iscritti rispettivamente a corsi di laurea triennale (figura 7), corsi di laurea magistrale (figura 8) e corsi di laurea magistrale a ciclo unico (figura 9), con suddivisione nei diversi settori disciplinari offerti dall'Ateneo.

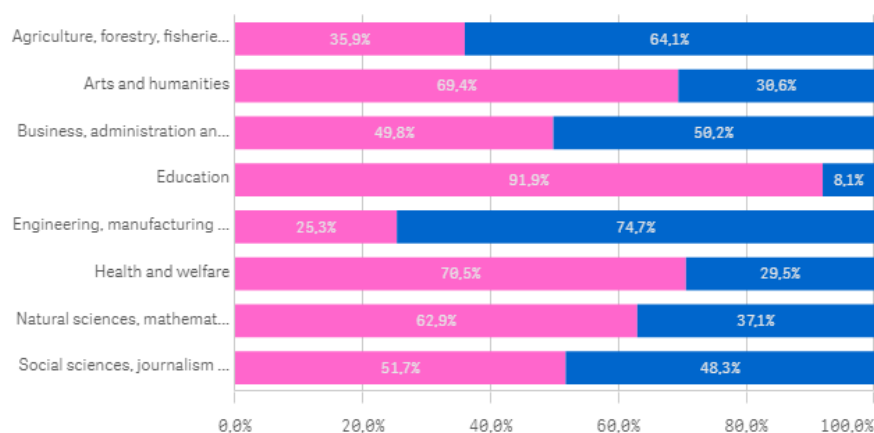


Fig. 7: Popolazione studentesca iscritta alle lauree triennali all'a.a. 24/25

Analizzando i corsi di laurea triennale, si nota un profondo divario di genere in due settori specifici: quello dell'educazione, con una netta maggioranza di studentesse iscritte (91.9% vs. 8.1%), e in direzione opposta quello dell'ingegneria, con un 74.7% di iscrizioni maschili. I dati confermano, senza sostanziali distinzioni quanto merso nel Bilancio di genere dello scorso anno e si mantengono coerenti con il Rapporto ANVUR del 2023.

Il divario tra studenti e studentesse si ripresenta lo stesso anche nel ciclo magistrale, con gli stessi settori di riferimento. Ad esempio, le discipline "Education" vedono un'ampia partecipazione femminile, contro una scarsa presenza maschile (88.8% vs. 11.2%); lo stesso si può dire di altri settori, quali quello artistico e quello della sanità e dell'assistenza. Al contrario, il settore manifatturiero presenta una maggioranza di stampo maschile (62.9%), con solo un 37.0% di studentesse iscritte. L'unico settore in cui si può riscontrare una parità di percentuali è quello dell'imprenditorialità e del commercio (50.1% femminile vs. 49.9% maschile), un ambito che negli ultimi anni ha visto un crescente numero di donne avvicinarsi e impegnarsi attivamente.

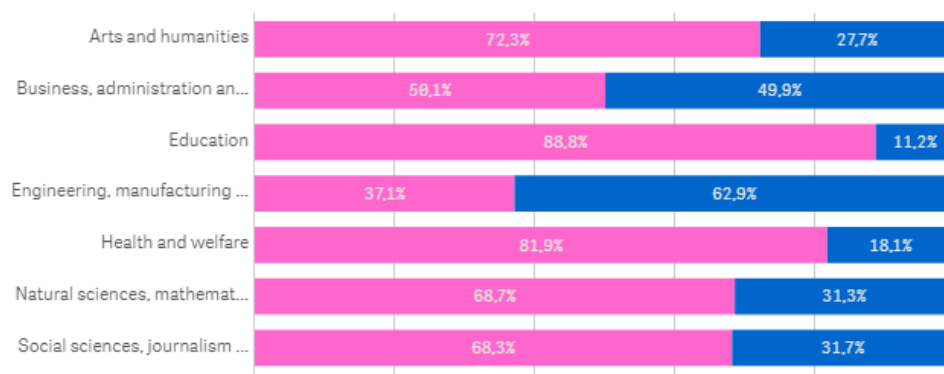


Fig. 8: Popolazione studentesca iscritta alle lauree magistrali all'a.a. 24/25

I dati citati di “segregazione” si confermano anche nelle lauree a ciclo unico che appartengono infatti ai settori di salute e amministrazione.

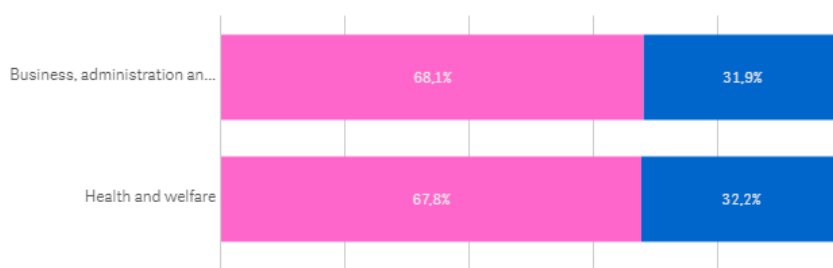


Fig. 9: Popolazione studentesca iscritta alle lauree magistrali a ciclo unico all'a.a. 24/25

La prevalenza di donne nei percorsi universitari si conferma anche per quanto riguarda le iscrizioni ai corsi di studio del terzo ciclo, cioè i Dottorati di Ricerca e le Scuole di Specializzazione. Nell'anno accademico di riferimento, la percentuale di donne iscritte ammonta al 59.7% (figura 10), con un leggero aumento di 0.2% rispetto all'anno precedente.

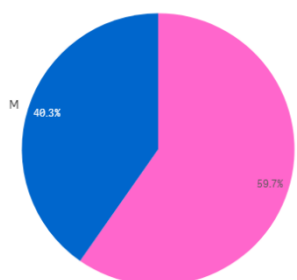


Fig. 10: Persone iscritte ai Dottorati di ricerca e Scuole di Specializzazione all'a.a. 24/25

Nello specifico, per quanto riguarda i Dottorati di Ricerca, le percentuali dimostrano una maggioranza di donne iscritte, un dato che conferma il riscontro positivo evidenziato già nell'anno precedente. Nel caso delle scuole di specializzazione (figura 11), la componente femminile ha raggiunto il 73.3% di persone iscritte: una percentuale leggermente inferiore rispetto a quella dell'anno precedente (74.2%), che rappresenta comunque un eccellente traguardo in un'ottica di genere, considerando che le donne costituiscono già i due terzi del totale.



Fig. 11: Persone iscritte Scuole di Specializzazione all'a.a. 24/25

Tuttavia, si conferma anche per questo anno accademico un forte divario di genere in base alle aree di riferimento. Ad esempio, prendendo in considerazione le aree scientifiche di fisica, economia e ingegneria, il numero di studenti iscritti è nettamente superiore rispetto a quello delle studentesse (in media, 60-65% di studenti). D'altro canto, l'area medica, così come quella umanistica, presenta una maggioranza di iscritte, con una percentuale che si aggira al 70%. Un discreto equilibrio tra studenti e studentesse si ritrova nel settore artistico (40% F vs. 60% M) e nelle scienze sociali e umane, con una perfetta parità tra uomini e donne. Si vede necessario quindi potenziare le attività in materia di orientamento per incentivare le studentesse a intraprendere una carriera universitaria, e anche lavorativa, in quei settori che ancora oggi dimostrano una carente presenza di personale femminile.

## Performance

Per quanto riguarda la performance di studenti e studentesse negli studi, si analizzano i dati che fanno riferimento alle votazioni di laurea e al conseguimento del titolo in corso. Al momento, sono disponibili i dati dell'anno accademico 23/24.

L'indicatore di performance di laureati/e ci mostra che, nell'anno accademico 23/24, la componente femminile risulta essere in maggioranza tra coloro che si laureano nei tre i cicli di studio (figura 12: 57.0% nelle lauree triennali, 52.4% nelle lauree magistrali e 45.0% nelle lauree magistrali a ciclo unico).

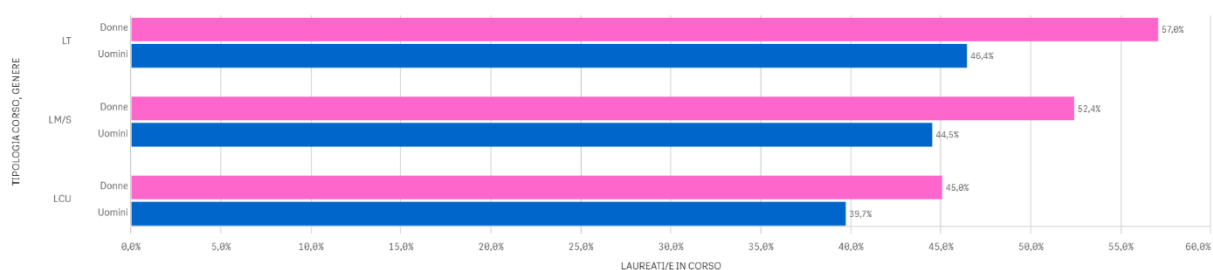


Fig. 12: Performance di laureati/e per genere a.a. 23/24

Per lo stesso anno accademico, abbiamo a disposizione anche i dati relativi ai risultati degli studenti e delle studentesse che si laureano presso il nostro Ateneo e, dai dati estrapolati dal Cruscotto, è possibile constatare che i migliori risultati accademici provengono dalle studentesse: sul totale di studenti laureati, il 31.6% dei laureati con lode sono femmine, contro il 23.0% maschile. Subito dopo, il 25.5% delle studentesse ha conseguito una laurea con un voto tra 106 e 110, rispetto al 23.3% dei colleghi maschi (figura 13).

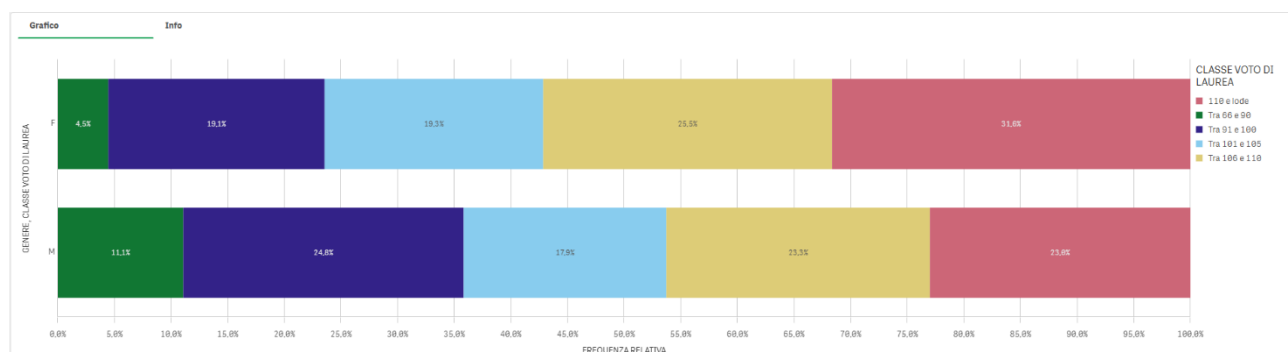


Fig. 13: Grafico votazione finale laurea per genere a.a. 23/24

Rispetto all'anno accademico precedente, il dato di studentesse laureate con lode si presenta stabile (31.7%) mentre subisce un calo particolare la percentuale maschile, che ammontava al 26.7%. Complessivamente, la composizione di genere nelle diverse fasce di votazione rimane invariata rispetto all'a.a. 22/23.

La migliore qualità dimostrata dalle performance delle studentesse è testimoniata anche dal fatto che, nel corso dell'anno solare 2024, su un totale di 229 borse di studio e di ricerca, ben 122 sono state assegnate a studentesse (e 107 a studenti). Sebbene il numero di borse di studio assegnate a donne sia diminuito rispetto all'anno precedente (126, sul totale di 210), continua a rappresentare la maggioranza anche nell'anno 2024.

In questa sezione rientra anche il tasso di abbandono degli studi relativo al primo anno di studio. Con riferimento all'anno accademico 23/24 (figura 14), si sottolinea che gli abbandoni degli studi sono più frequenti nella componente femminile, rispetto a quella maschile, in tutti e tre i cicli di studio. Al contrario, nell'a.a. 24/25 si osserva un progressivo calo degli abbandoni da parte delle studentesse, soprattutto nei corsi triennali dove si passa dal 17.9% al 4.4%. In un'ottica di genere, si osserva una riduzione significativa dello squilibrio tra abbandoni femminili e abbandoni maschili, sia nei corsi di laurea triennali che in quelli magistrali e magistrali a ciclo unico (figura 15).

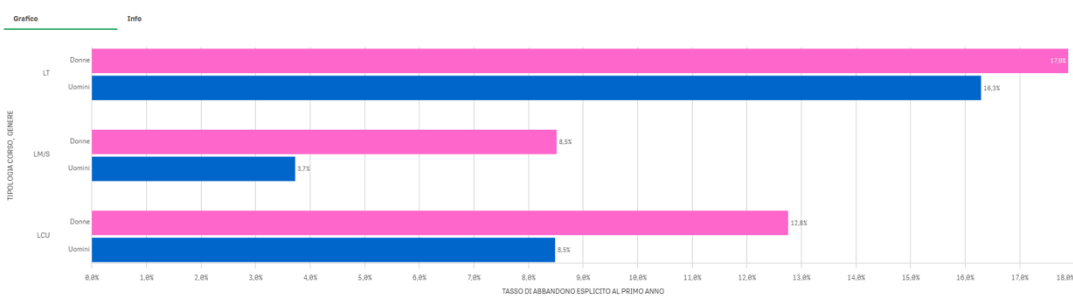


Fig. 14: Popolazione studentesca: tasso di abbandono esplicito agli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (23/24)

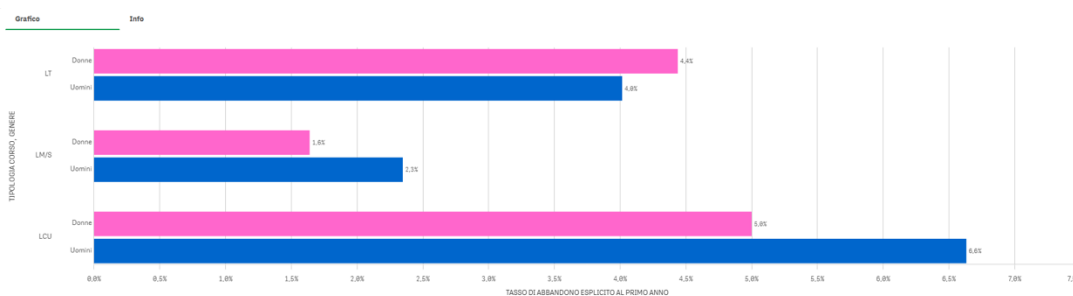


Fig. 15: Popolazione studentesca: tasso di abbandono esplicito agli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (24/25)

Per quel che riguarda, invece, i tassi di abbandono nei Dottorati di Ricerca, nell'a.a. 24/25 si registra un 0.5% di abbandono nelle ricercatrici e un 0.6% nei ricercatori. I dati estrapolati per l'anno accademico corrente rispecchiano le percentuali registrate negli anni precedenti, confermando l'esistenza di un fenomeno caratterizzato da un andamento piuttosto costante. Si conferma anche la necessità di intervenire in modo più approfondito, soprattutto da un punto di vista qualitativo, per capire se ci sia un'effettiva influenza di genere nel tasso di abbandono.





## Il personale tecnico e amministrativo

In questa sezione si analizzano i dati relativi ad alcune caratteristiche del personale tecnico-amministrativo PTA con particolare attenzione per l’ottica di genere. I dati utilizzati sono stati estrapolati principalmente dal cruscotto Qlit, il questionario Good Practice è stato analizzato per misurare i livelli di benessere lavorativo, la Relazione della Consigliera di Fiducia 2024 mostra dati relativi al benessere lavorativo e infine, il PIAO 25-27 è risultato fondamentale per analizzare l’utilizzo del lavoro agile e telelavoro per distinzione di genere. Come avviene tendenzialmente a livello nazionale, il personale tecnico-amministrativo è a prevalenza femminile, con il 68,1% di donne rispetto al 31,9% di uomini come mostrato in figura 16.

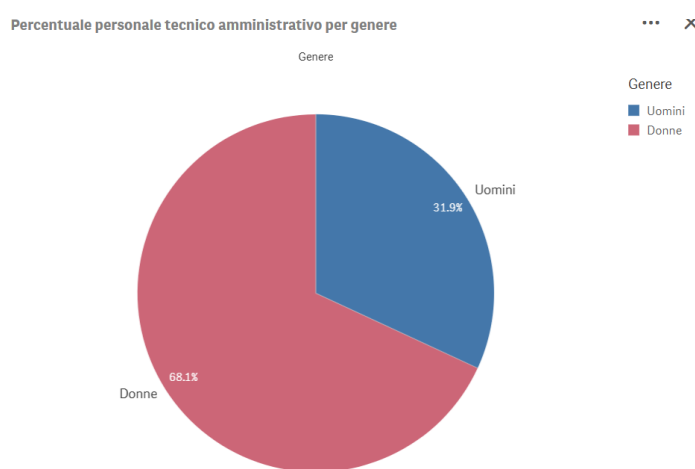


Fig.16: Composizione personale tecnico amministrati per genere e ruolo (1/12/24)

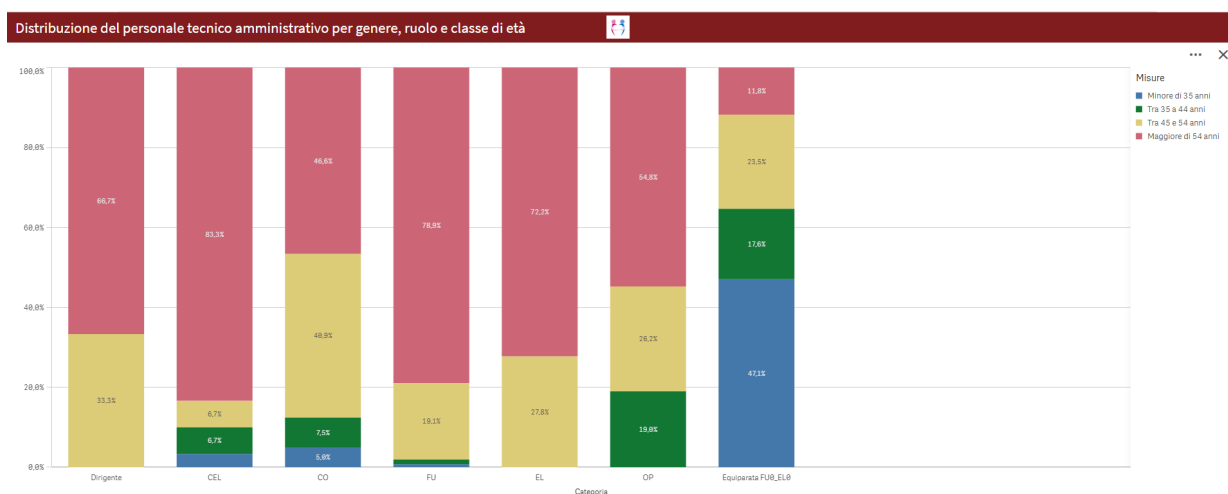


Fig.17: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per genere, ruolo e classe di età al 01/12/2024

Dalla distribuzione per genere, ruolo e classe di età del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Siena emerge una prevalenza della fascia over 54 anni, che rappresenta una quota significativa in diverse categorie. Analizzando la ripartizione per età la percentuale più alta si registra tra gli over 54 anni, con valori che raggiungono l'83,3% nei CEL, il 78,9% nei FU e il 72,2% negli EL. La fascia 45-54 anni è particolarmente presente nei CO (46,9%) e nei dirigenti (33,3%). Le fasce più giovani risultano maggiormente rappresentate nella categoria "Equiparata FU0\_ELO", dove il 47,1% ha meno di 35 anni e il 17,6% tra 35 e 44 anni, segnalando un'inversione di tendenza rispetto ad altre categorie.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità non dirigenziali, si conferma una prevalenza femminile nella gestione delle unità organizzative di primo livello (83%), mentre si registra una parità di genere nelle direzioni di Centri servizi, Presìdi e unità organizzative di secondo livello.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

DS_CATEGORIA... Q	DS_FUNZIONE Q	Totali		F		M	
		Unità RappAtt	% Unità RA Totale	Unità RappAtt	% Unità RA Totale	Unità RappAtt	% Unità RA Totale
<b>Totale</b>		<b>136</b>	<b>8,43%</b>	<b>98</b>	<b>6,00%</b>	<b>38</b>	<b>2,36%</b>
<b>Responsabili Posizioni Organizzative (Stabile)</b>		<b>136</b>	<b>8,43%</b>	<b>98</b>	<b>6,00%</b>	<b>38</b>	<b>2,36%</b>
Centro servizi di Ateneo, Direttore		5	0,31%	4	0,25%	1	0,06%
Centro Servizi di Ateneo, Direttore, ad interim		1	0,06%	-	-	1	0,06%
Energy Manager		1	0,06%	-	-	1	0,06%
Mobility Manager		1	0,06%	-	-	1	0,06%
Referente statistico di Ateneo		1	0,06%	-	-	1	0,06%
Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità		1	0,06%	-	-	1	0,06%
Responsabile presidio		8	0,56%	5	0,31%	3	0,19%
Responsabile settore		9	0,66%	6	0,37%	3	0,19%
Responsabile settore, ad interim		3	0,19%	2	0,12%	1	0,06%
Responsabile struttura org. primo livello		26	1,61%	17	1,05%	9	0,56%
Responsabile Unità organizzativa di primo livello		73	4,53%	57	3,53%	16	0,99%
Responsabile Unità organizzativa di primo livello, ad interim		11	0,69%	10	0,62%	1	0,06%
Responsabile Unità organizzativa di secondo livello		14	0,87%	9	0,56%	5	0,31%
Ufficiale rogante		1	0,06%	1	0,06%	-	-

Fig.18: Posizione di responsabilità remunerate non dirigenziali (2024)

Dall'analisi della figura 18 relativa alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, emerge una netta prevalenza femminile nella distribuzione dei ruoli di responsabilità all'interno del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Siena. Su 136 posizioni di responsabilità, il 72% è ricoperto da donne (98 unità), mentre il 28% da uomini (38 unità). La maggioranza delle posizioni riguarda responsabili di unità organizzative di primo livello (73 unità totali, di cui 57 femminili e 16 maschili), confermando un forte divario di genere a favore delle donne in queste funzioni. Una situazione di quasi equilibrio si osserva invece nelle responsabilità di secondo livello (dove su 14 unità, 9 sono femminili e 5 maschili). Alcuni ruoli specifici, come Responsabile settore e Responsabile presidio, vedono una presenza leggermente più equilibrata tra i generi, ma con un vantaggio femminile.

## Conciliazione lavoro e vita privata

Nel PIAO 2025-2027<sup>3</sup> sono state rendicontate nel 2024 un totale di 548 unità autorizzate al lavoro agile (corrispondente al 66,3% del totale), di cui 416 donne (75,9%) e 132 uomini (24,9%).

In figura 19 è possibile notare che, i dipendenti effettivi che hanno eseguito la loro prestazione in modalità agile sono meno di quelli autorizzati, segno che non tutti ne usufruiscono settimanalmente.

	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott
Uomini	113	111	114	112	115	104	108	99	104	162
Donne	327	322	326	327	329	302	317	308	314	385
Totale	440	433	440	439	444	406	425	407	418	547

Fig.19: Unità di personale che hanno prestato attività lavorativa in modalità agile almeno un giorno nel 2024 ripartito per genere, aggiornato al 31 ottobre 2024

Per poter valutare i livelli di benessere organizzativo per personale del personale tecnico-amministrativo l'Università ha fornito il questionario previsto dal progetto *Good Practice*, coordinato dal Politecnico di Milano. I risultati vengono pubblicati sul sito web dell'Ateneo e presentati, generalmente, durante la Giornata della Trasparenza da parte dell'amministrazione, del Nucleo di Valutazione e del CUG.

Per l'anno 2024, il questionario *Good Practice – Benessere organizzativo* è stato somministrato al personale tecnico-amministrativo dall'8 aprile al 2 maggio. Dai risultati emerge che il 38,0% degli intervistati si dichiara completamente d'accordo con l'affermazione "Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro sostenibile". Inoltre, il 36,7% concorda pienamente sul fatto che il lavoro agile abbia migliorato la qualità del lavoro svolto. Per quanto riguarda il tema della conciliazione tra vita privata e lavoro, solo il 5,0% ha dichiarato di non ritenere adeguate le azioni promosse dall'organizzazione in questo ambito. Nella sezione dedicata alla discriminazione, il 52,8% degli intervistati ritiene che la propria identità di genere non rappresenti un ostacolo alla valorizzazione professionale.

Nel 2024 non è stato somministrato il questionario *Indagine sui rischi psico-sociali all'interno dell'Università*, ma è stato sottoposto ai docenti il questionario *Sostenibilità e sviluppo sostenibile nella didattica e nella ricerca*. Anche questi risultati sono disponibili sul sito web dell'Ateneo e vengono presentati, come di consueto, durante la Giornata della Trasparenza.

<sup>3</sup> file:///C:/Users/giuli/Downloads/PIAO%202025\_2027\_completo\_coll%20(1).pdf

Rispetto alla fruizione dei congedi parentali e permessi in base alla L104/1992 per genere si rileva in figura 17 evidenza come i permessi e i congedi parentali vengano utilizzati in misura diversa tra uomini e donne. Complessivamente, 126 dipendenti hanno usufruito di questi strumenti, con un totale di 3.886 permessi concessi. Se si guarda alla ripartizione di genere, emerge una netta differenza: il 71% dei fruitori è rappresentato da donne (90 su 126), mentre gli uomini sono solo 36. Questa differenza si riflette anche nel numero totale di minuti di congedo utilizzati: le donne hanno accumulato circa 15.905 ore, mentre gli uomini poco più di 5.300 ore.

Analizzando nel dettaglio le diverse tipologie di permessi, quelli legati alla Legge 104/1992 (destinati all'assistenza di familiari con disabilità) risultano essere i più richiesti, con 113 dipendenti coinvolti e oltre 3.155 permessi erogati. Anche in questo caso, le donne sono la maggioranza (81 fruitori contro 32 uomini), dimostrando una maggiore incidenza del carico di cura familiare sulle lavoratrici.

Per quanto riguarda il congedo parentale, il divario di genere è ancora più marcato: su 14 dipendenti che lo hanno richiesto, 10 sono donne e solo 4 uomini. Anche la quantità di minuti di congedo usufruiti conferma questa disparità: le donne hanno accumulato oltre 3.400 ore di congedo, mentre gli uomini circa 416 ore.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	Totale				F				M			
	Fruitori	Nr. permessi	ore:min congedo totali	min congedo totali	Fruitori	Nr. permessi	ore:min congedo totali	min congedo totali	Fruitori	Nr. permessi	ore:min congedo totali	min congedo totali
<b>Totale</b>	<b>126</b>	<b>3886</b>	-	<b>1275132</b>	<b>90</b>	<b>2881</b>	-	<b>954307</b>	<b>36</b>	<b>1005</b>	-	<b>320825</b>
● 104	113	3155	-	1041558	81	2223	-	745681	32	932	-	295877
GIORNALIERO	110	2894	-	1013441	80	2104	-	731639	30	790	-	281802
ORARIO	5	261	468:37	28117	3	119	234:02	14042	2	142	234:35	14075
● PARENTALE	14	731	-	233574	10	658	-	208626	4	73	-	24948
GIORNALIERO	14	731	-	233574	10	658	-	208626	4	73	-	24948

Fig. 20: fruizione dei congedi parentali e permessi L104/1992 per genere (2024)

In figura 21 il grafico mostra la distribuzione percentuale del personale tecnico-amministrativo suddiviso tra tempo pieno e tempo parziale, con una distinzione di genere tra uomini e donne. L'elemento che risalta maggiormente è la prevalenza di donne nel personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, che rappresentano il 61,2%, rispetto al 28,8% degli uomini. Osservando invece il tempo parziale, si nota che la percentuale di donne è leggermente superiore rispetto a quella degli uomini, ma il numero complessivo di personale con questa tipologia di contratto è decisamente più basso rispetto al tempo pieno. In generale, il grafico evidenzia una forte componente femminile nel personale tecnico-amministrativo, in particolare per i contratti a tempo pieno.

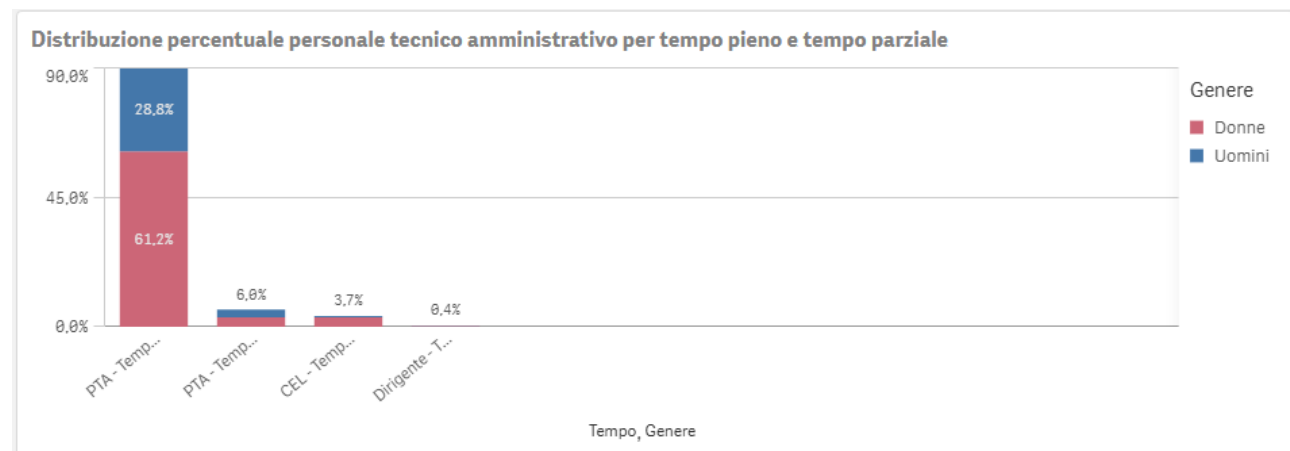


Fig.21: Distribuzione del PTA per genere e tempo pieno/parziale

### Attività rilevanti in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni

Tra le nuove attività e iniziative in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni nel 2024, si segnala l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive, che include interventi mirati alla promozione del benessere organizzativo, sensibilizzazione, formazione e contrasto alle discriminazioni; l'attivazione dello Sportello antidiscriminazione, per il supporto alle politiche di Gender Equality e diritti umani e la campagna istituzionale #finiscequi, un'iniziativa di sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere e analisi sul divario retributivo di genere, evidenziando la necessità di ulteriori azioni correttive.

Lo Sportello d'ascolto attivo professionale dell'Università di Siena, operativo dal 2021, è un servizio dedicato al personale docente e tecnico-amministrativo che, nel 2024, ha registrato una crescita continua nelle richieste di colloqui, con 84 incontri svolti (di cui l'84,5% in presenza), richiesti da 18 persone, poco più della metà delle quali (55,6%) appartenenti al personale tecnico-amministrativo, il 22,2% al personale docente e le restanti percentuali ad assegniste ed assegnisti, ricercatrici e ricercatori e dottoranda o dottorando. Il 77,8% degli utenti è composto da donne, con una prevalenza nella fascia d'età 51-60 anni. Le consulenze, guidate dalla psicologa Eva Vannoni, avvengono sia in modalità telematica che in presenza, favorendo un accesso flessibile alle sessioni.

Il servizio collabora attivamente con lo Sportello di consulenza per gli studenti, creando una rete di supporto a livello universitario.

L'Università di Siena, nel 2024, ha sottoscritto un accordo di collaborazione con il centro antiviolenza *Associazione Donna Chiama Donna ODV*, che ha portato all'apertura di un punto di ascolto contro la violenza sulle donne presso il presidio di San Francesco. Il servizio è stato ufficialmente presentato il 25 novembre 2024, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Il punto di ascolto è attivo una volta a settimana, il mercoledì mattina, e gli appuntamenti possono essere richiesti tramite la casella di posta elettronica [antiviolenza@unisi.it](mailto:antiviolenza@unisi.it). Gestito da operatrici esperte e formate, il servizio offre gratuitamente informazioni, accoglienza e supporto alle donne che hanno subito qualsiasi forma di violenza di genere, aiutandole a superare il trauma e a riconquistare la propria autonomia e autodeterminazione, nel pieno rispetto della privacy e della libertà di scelta.



## Incarichi istituzionali e di governo

L'ultima sezione del Bilancio di Genere è dedicata all'analisi della composizione di genere nelle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Questa rappresentazione è utile per mettere in luce un'eventuale disparità nella presenza di donne nelle posizioni apicali della carriera scientifica e negli incarichi istituzionali e di governo, sottolineando come, nonostante i progressi, il gender gap rimanga un aspetto significativo da affrontare.

### Direzioni di Dipartimenti

Su 14 Dipartimenti che compongono l'Università degli Studi di Siena, al 31.12.2024 solo 5 sono diretti da docenti donne (DBCF, DBM, DMMS, DSV, DISPOC).

### Componenti CdA

Il Consiglio di amministrazione è composto da un totale di 11 membri<sup>4</sup>, incluso il Rettore, di cui 4 sono donne: 1 docente a tempo pieno, 1 rappresentante del personale TA, 1 rappresentante degli studenti e studentesse e, infine, 1 membro non appartenente ai ruoli dell'Ateneo. Dato rimasto invariato.

### Componenti SA

I/le componenti del Senato Accademico sono un totale di 23, incluso il Rettore<sup>5</sup>. Tra questi, solo 8 sono donne: 2 sono rappresentanti dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, 3 sono rappresentanti dei Docenti e 2 del personale TA e 1 rappresentante della componente studentesca.

### Deleghe del Rettore

Il Rettore ha nominato 31 persone delegate. Di queste, 13 sono donne (tra cui la Pro-Rettrice Vicaria), con una leggera flessione rispetto allo scorso anno.

### Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione nominato il 27 settembre 2024 è composto da 7 persone. Di queste, solo 4 sono donne, inclusa la Presidente.

<sup>4</sup> [https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/DR\\_NOMINA%20CDA-Prot%20n.%2017450%20del%2029.01.2025.pdf](https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/DR_NOMINA%20CDA-Prot%20n.%2017450%20del%2029.01.2025.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/DR2494-2024%20NOMINA.pdf>

#### Collegio di Disciplina

Per il quadriennio 2024-2027, il Collegio è composto da 9 persone e 5 di esse sono donne.

#### Presidenza dei Comitati della Didattica

Su un totale di 73 Comitati della Didattica, che comprendono sia i corsi di laurea triennali che magistrali e magistrali a ciclo unico, 47 sono presieduti da uomini. Si conferma, quindi, lo squilibrio di genere registrato l'anno precedente dove, su 71 comitati, 47 avevano un presidente di sesso maschile.



