



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

BILANCIO DI GENERE

2025-2026

Bilancio di Genere

Introduzione

Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per favorire criteri di equità e uguaglianza sostanziale nelle università italiane, integrando una prospettiva attenta al genere in tutte le politiche e pratiche dell'ateneo. La sua adozione si basa su un solido quadro normativo, inclusa la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007, la legge 150/2009 che la estende anche agli atenei, e le Linee guida CRUI del 2019. Questi riferimenti normativi lo collocano all'interno del ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche, come mezzo privilegiato per raggiungere la parità di genere attraverso politiche mirate.

L'Università di Siena redige il Bilancio di Genere sin dalla prima edizione del 2021 (dati al 31.12.2020), impegnandosi in un'analisi dettagliata delle dinamiche interne. Il documento offre uno snapshot aggiornato della distribuzione di genere nella comunità studentesca, tra personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario, monitorando la presenza di donne e uomini negli organi di governo e gestione. Valuta l'impatto delle politiche sulla condizione femminile e maschile, evidenziando squilibri e criticità, per supportare interventi mirati e strategie di riequilibrio. Non si limita a contare la presenza numerica, ma esamina la distribuzione nei ruoli e livelli di responsabilità.

Per misurare l'efficacia delle politiche nel ridurre le disuguaglianze, serve una riclassificazione di voci di bilancio e spese, come i dati sulle entrate da contributi alla ricerca già avviati dall'ateneo. È cruciale proseguire con il monitoraggio continuo degli indicatori, raccogliendo dati quantitativi e qualitativi dai sistemi gestionali e documenti istituzionali, per una rendicontazione trasparente e verificabile. Questo fornisce alla comunità accademica uno strumento chiave per orientare le future politiche.

L'impegno periodico nella redazione e pubblicazione del Bilancio di Genere riflette la volontà di creare un ambiente accademico equo e inclusivo, dove la parità di genere sia un valore concreto e trasversale. Rappresenta un'opportunità di riflessione collettiva e uno strumento per monitorare gli obiettivi del Gender Equality Plan e del PIAO.

Il documento analizza:

- la distribuzione di genere nel personale docente, tecnico-amministrativo e tra le/gli studentesse/i;
- le principali iniziative contro la discriminazione e per le pari opportunità;
- la distribuzione di genere negli organi di gestione.

I dati quantitativi riguardano:

- il personale docente e di ricerca;
- il personale tecnico-amministrativo;
- la popolazione studentesca;

- gli incarichi istituzionali e di governo.

Questi dati numerici derivano dal "cruscotto" di Ateneo, un sistema informatico che aggrega e visualizza graficamente i dati per una lettura facilitata, utilizzato qui per un'analisi sistemica di genere.

Il personale docente e ricercatore

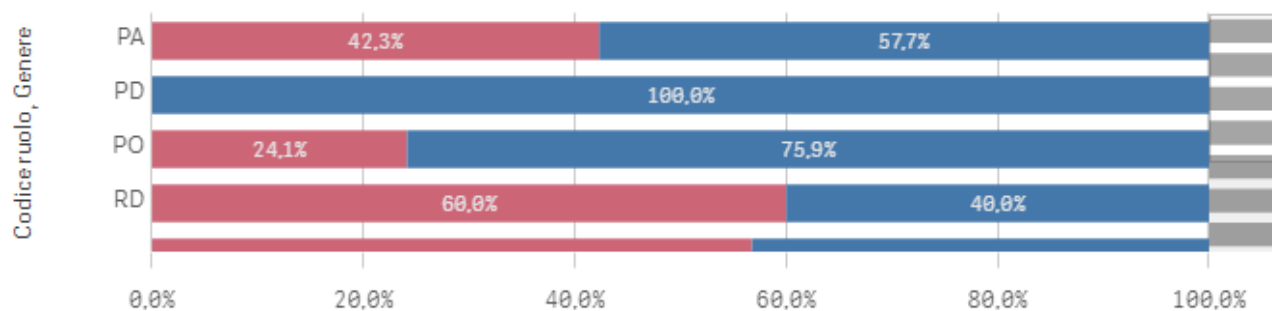
In questa prima sezione del Bilancio di Genere (2024-2025), vengono prese in esame le seguenti categorie:

- 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 31/12/25, che fanno riferimento alla distribuzione del personale docente e ricercatore, con una distinzione di genere ed inquadramento (figura 1).

Fig. 1: Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere ed inquadramento – valori assoluti: la situazione complessiva di Ateneo al 31/12/25.

Distribuzione percentuale personale personale docente, ricercatore e assegnista di ricerc...

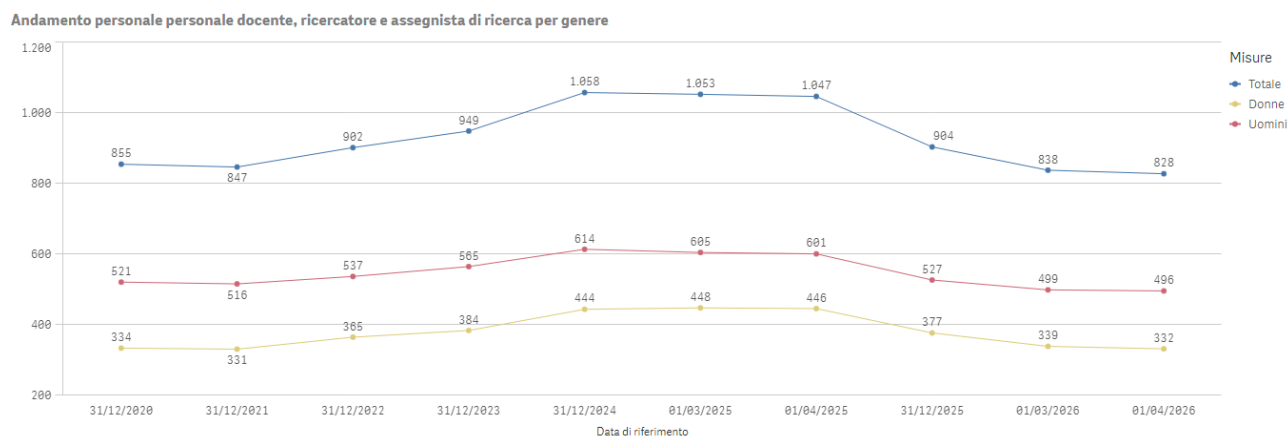


Risultano in servizio un totale di 904 persone, tra docenti, ricercatrici/ri e assegniste/i di ricerca. Di queste, 377 sono donne (circa 40%) e 527 sono uomini (circa 60%).

Rispetto ai dati dello scorso anno, gli inquadramenti sono sostanzialmente invariati e si evidenzia una stabilità in cui l'equilibrio di genere non è rispettato in tutte le fasce. Il dato che emerge rispetto alla distribuzione del personale docente di I fascia (PO) vede le donne in leggero incremento 24.1% rispetto al 22.5%, del 2024, e lo stesso incremento si nota rispetto al personale docente di II fascia (PA) con una componente femminile pari al 42,3%. Sia per la I che per la II fascia, si osserva una bassa percentuale femminile (e soprattutto nella posizione di PO), che rafforza il *gender gap*, a sfavore delle donne, nei ruoli apicali.

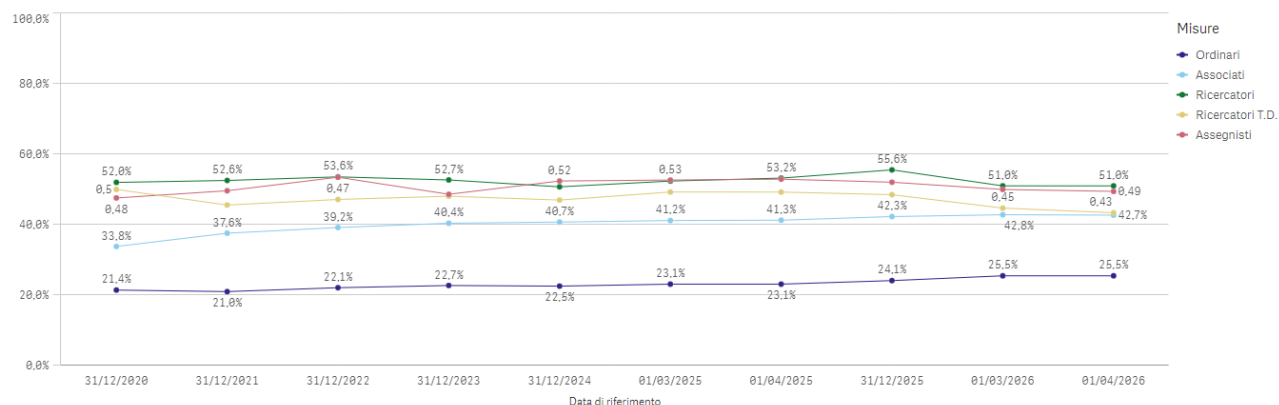
Tale divario si conferma anche prendendo in considerazione l'andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo, come dimostra la figura 2.

Fig. 2: Andamento del rapporto donne/totale docenti in base al ruolo (al 31/12/2025)



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 (serie storica dal 31 dicembre 2018). Rispetto all'anno precedente, non si riscontrano cambiamenti notevoli.

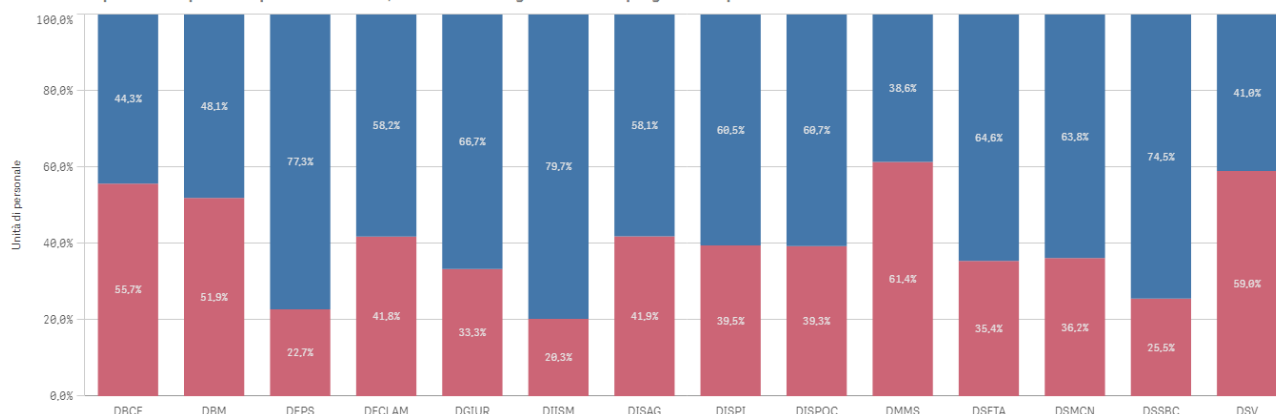
Andamento del rapporto donne/totale per ruolo



Anche la distribuzione per dipartimento riflette questa disparità: se alcuni settori (come Scienze sociali e umanistiche) si avvicinano alla parità di genere, altri, in particolare le aree STEM (es. Ingegneria), mostrano ancora una forte predominanza maschile, con percentuali ben oltre il 70%, come dimostra la figura 3. Da sottolineare anche la percentuale che supera il 70% per il Dipartimento di economia e statistica DEPS

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

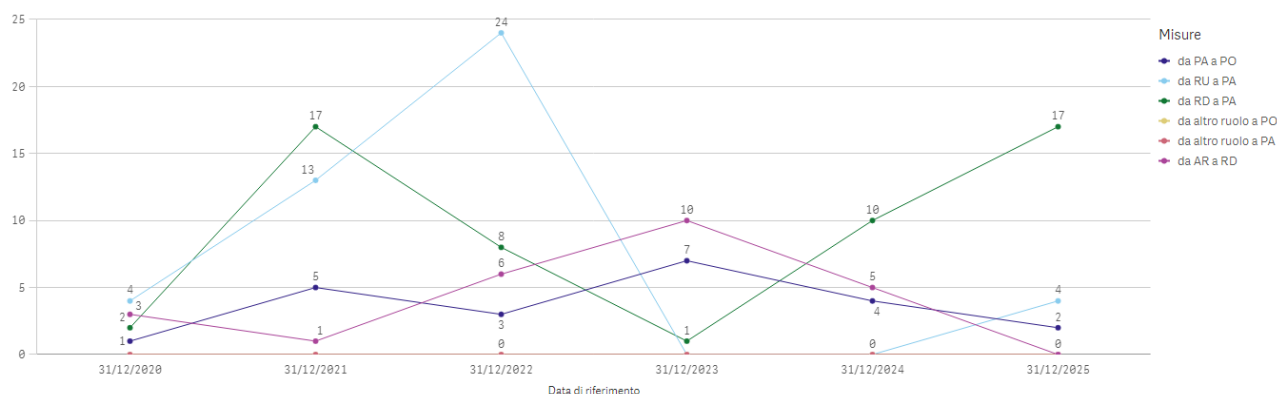
Distribuzione percentuale personale personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e dipartimento di appartenenza



Particolarmente significativa appare l'analisi dei passaggi di ruolo che mostra una sostanziale stabilità rispetto ai dati pregressi. Infatti su 7 passaggi a PO, 2 sono di donne; su 37 passaggi da RU a PA, 17 sono donne e su 6 passaggi da RU a PA, 4 sono donne (figura 4), confermando i dati della tabella precedente su *gender gap*.

Fig. 4: Andamento passaggi di ruolo totali

Andamento passaggi di ruolo Donne



La ricerca è neutra? Differenze di genere nei progetti di ricerca

Per quanto riguarda il ruolo delle donne nelle attività di ricerca, si conferma il dato del 2024 di un coinvolgimento significativo della componente femminile dell'Ateneo. Anche nel 2025 le ricercatrici UniSI hanno mostrato una discreta capacità competitiva, con una partecipazione ampia e diversificata tra le varie fonti di finanziamento, indicando una presenza attiva e crescente delle donne nella progettazione accademica. Di seguito, si presenta una panoramica più dettagliata della presenza femminile nelle linee di finanziamento nazionali e regionali.

Linee di finanziamento nazionali

I dati relativi ai bandi nazionali si riferiscono solo a proposte progettuali in cui i ricercatori e le ricercatrici UniSI rivestono il ruolo di coordinatori e coordinatrici (*Principal Investigators*, PI).

La partecipazione in qualità di PI a bandi competitivi su linee di finanziamento nazionale registra un sostanziale equilibrio tra uomini (51%) e donne (50%). Si rileva, tuttavia, una lieve prevalenza di progetti approvati a guida maschile: su 22 progetti finanziati, infatti, meno della metà (46%) riguardano proposte di ricercatrici dell'ateneo. Questo dato è coerente con quello relativo al tasso di successo per genere, ovvero la percentuale di progetti approvati sul totale dei presentati per ciascun genere, che è del 22% per le donne e del 26% per gli uomini, uno scarto contenuto ma sistematico.

Una lieve prevalenza maschile emerge anche tra i progetti non ammessi a finanziamento. Si segnala, tuttavia, che le 9 proposte attualmente in valutazione sono tutte a guida femminile: in caso di esito

positivo, il dato sulle quote di genere nelle approvazioni vedrebbe prevalere la componente femminile.

Guardando nel dettaglio delle singole linee di finanziamento, i bandi MUR (es. PRIN) registrano una maggiore partecipazione e un maggiore tasso di successo delle proposte maschili. I bandi ministeriali e di altri enti pubblici vedono l'approvazione di tutte le proposte a guida maschile, mentre l'unica proposta femminile è ancora in fase di valutazione. La componente femminile prevale, invece, nei bandi di “donors” privati e della Regione Toscana, con alti tassi di successo e diverse proposte ancora in valutazione.

In sintesi, il quadro relativo alle linee di finanziamento nazionali tende all’equilibrio di genere, con qualche differenza relativa per linea di finanziamento: i bandi MUR mostrano una prevalenza maschile, mentre donors privati e Regione Toscana registrano una maggiore presenza e successo femminile.

Tabella XX. Quote di genere dei progetti presentati e approvati; tasso di approvazione per genere (linee di finanziamento nazionali)

	Presentati			Approvati			Tasso approvazione				Gap (pp)
	D %	U %	N	D %	U %	N	D %	N D	U %	N U	
MUR	40.6	59.4	64	33.3	66.7	6	7.7	26	10.5	38	2.8
Ministeri/Enti	20.0	80.0	5	0.0	100.0	4	0.0	1	100.0	4	100*
Donors privati	88.9	11.1	9	80.0	20.0	5	50.0	8	100.0	1	50*
Regione Toscana	76.9	23.1	13	57.1	42.9	7	40.0	10	100.0	3	60*
Totale	49.5	50.5	91	45.5	54.5	22	22.2	45	26.1	46	3.9
* N ridotto — interpretare con cautela. Il tasso di approvazione è calcolato sul totale dei progetti presentati per ciascun genere (N D = presentati donne, N U = presentati uomini).											

Tabella XX. Quote di genere dei progetti non approvati e in valutazione (linee di finanziamento nazionali)

	Non approvati			In valutazione		
	D %	U %	N	D %	U %	N
MUR	41.4	58.6	58	—	—	0
Ministeri/Enti	—	—	0	100.0	—	1
Donors privati	—	—	0	100.0	—	4
Regione Toscana	100.0	—	2	100.0	—	4
Totale	43.3	56.7	60	100.0	—	9
* I 9 progetti attualmente in valutazione sono tutti a responsabilità femminile: l'esito finale potrebbe modificare significativamente i tassi di approvazione per genere.						

Linee di finanziamento internazionali

Sulle linee di finanziamento internazionali, nel 2025 si rileva una prevalenza di proposte progettuali maschili: su 116 proposte, il 58% è stato presentato da ricercatori uomini e il 41% da ricercatrici donne.

Guardando alle differenze per settore ERC, si registra una maggior presenza di donne (46%) nel settore Life Sciences (LS), rispetto ai settori Physical Sciences and Engineering (PE) (39%) e Social sciences and Humanities (SSH) (37%). Quest'ultimo dato, che vede prevalere la componente

maschile, sorprende alla luce della tradizionale tendenza a vedere le SSH come un settore a prerogativa femminile.

Le proposte a guida femminile, tuttavia, registrano maggiori livelli di approvazione (17%) rispetto a quelle presentate da uomini (9%), dato che si conferma in tutti e tre i settori (3 proposte su 5 nei settori LS e SSH, 2 proposte per ciascun genere nel settore PE).

Questo dato, tuttavia, deve essere letto anche considerando il sostanziale equilibrio tra i due generi nel numero di proposte che ancora devono ricevere una valutazione (25% donne, 31% uomini) e che potrebbe modificare le quote di genere nei progetti internazionali approvati.

Tra le proposte presentate da donne, il 54% è stato respinto; tra quelle presentate da uomini, il 58%, un tasso di insuccesso sostanzialmente equivalente.

Tra i progetti approvati (14 in totale), solo 1 su 3 vede docenti donne UniSI ricoprire il ruolo di PI. Nei restanti 11 progetti il personale UniSI svolge un ruolo di beneficiario, con prevalenza di donne (7 progetti) sugli uomini (4 progetti).

Guardando nel dettaglio delle linee di finanziamento, troviamo una netta prevalenza di proposte progettuali a guida maschile (13 su 14), di cui una finanziata, nei bandi ERC, che sono tra i più competitivi del panorama della ricerca europea. L'unica proposta ERC presentata da una ricercatrice donna è attualmente in attesa di valutazione.

Tabella XX Distribuzione delle proposte per settore ERC e genere del/la proponente

Genere PI	LS	PE	SSH	Totale
F (N=48)	46.30	38.89	37.21	41.74
M (N=67)	53.70	61.11	62.79	58.26
Totale (N=115)	100.00	100.00	100.00	100.00
Percentuali di colonna: ogni valore indica la quota sul totale delle proposte per ciascun settore ERC. LS = Life Sciences; PE = Physical Sciences & Engineering; SSH = Social Sciences & Humanities.				

Distribuzione delle proposte per status approvazione e genere del/la proponente

Status progetto	F % (N=48)	M % (N=67)	Totale % (N=115)
Rejected	54.2	58.2	56.52
Reserve List	4.2	1.5	2.61
Signed	16.7	9.0	12.17
Submitted	25.0	31.3	28.70
Totale	100	100	100
Percentuali di colonna: ogni valore indica la quota sul totale delle proposte presentate per ciascun genere.			

L'equilibrio di genere si conferma anche nella partecipazione ai finanziamenti Erasmus+, che incoraggiano mobilità, internazionalizzazione, formazione, insegnamento e ricerca. Su 27 proposte presentate nelle varie azioni, 12 provengono dalla componente femminile dell'Ateneo, 13 da quella maschile e 2 fanno capo a gruppi di ricerca misti. Tra le 9 proposte finanziate, 3 sono a guida femminile, 4 a guida maschile e 2 riguardano i gruppi di ricerca misti.

Risorse attratte

A complemento dei dati sulla progettualità, il quadro di genere relativo alla ricerca in Ateneo è completato dalle informazioni relative alle risorse attratte. Sia con riferimento ai proventi operativi sia ai contributi, emerge come la maggior parte dei fondi faccia capo alla componente maschile dell'Ateneo (67% dei proventi e 61% dei contributi), rispetto a quella femminile (33% dei proventi e 39% dei contributi). Tale divario risulta sostanzialmente costante nelle diverse tipologie di finanziamento considerate nel bilancio 2025, con l'eccezione dei contributi da Regioni e Province autonome, dove si registra una situazione di sostanziale equilibrio tra donne (48%) e uomini (52%).

Un dato particolarmente interessante emerge osservando la capacità di attrarre risorse all'interno delle singole fasce accademiche, distinte per genere. Con riferimento ai proventi da ricerca derivanti da finanziamenti competitivi MUR, il divario di genere permane nella categoria dei professori ordinari

e dei ricercatori, mentre tende a ridursi tra i professori associati, dove le donne attraggono il 45% delle risorse rispetto al 55% degli uomini.

Un andamento analogo si osserva anche nei proventi da ricerca derivanti da finanziamenti competitivi europei. In questo caso, il forte divario presente tra i professori ordinari, dove le donne attraggono il 28% dei fondi contro il 72% degli uomini, si riduce fino a invertirsi nella fascia dei professori associati, nella quale la componente femminile raccoglie il 53% delle risorse rispetto al 47% della componente maschile.

Tali evidenze devono essere lette alla luce della diversa composizione di genere nelle fasce accademiche, come osservato nei paragrafi precedenti, caratterizzata da una minore presenza femminile tra i professori ordinari e da una presenza più equilibrata, pari al 42%, tra i professori associati. In questo quadro, la distribuzione dei finanziamenti non riflette un andamento uniforme: mentre tra i professori ordinari permane un forte squilibrio a favore della componente maschile, tra i professori associati si osserva una capacità di attrazione delle risorse da parte delle donne superiore al loro peso numerico nella fascia, fino a determinare una parziale inversione del divario.

A) PROVENTI OPERATIVI - I. PROVENTI PROPRI	Bilancio 2025	Ruolo	F	M
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	898.380,28		311.179,11	587.201,17
Contributi per la ricerca dal MUR	624.895,87	Prof. Associato	118.636,60	171.971,31
		Prof. Ordinario	92.250,00	173.064,73
		Ricercatore	55.614,87	3.137,35
		Altro personale	6.682,02	3.538,99
		Subtotale	273.183,49	351.712,38
Contributi per la ricerca dal CNR	273.484,41	Prof. Associato	-	219.388,26
		Prof. Ordinario	37.617,31	-
		Ricercatore	-	-
		Altro personale	378,31	16.100,53
		Subtotale	37.995,62	235.488,79
2) Contributi Regioni e Province autonome	387.067,61		184.807,19	202.260,42
Contributi per la ricerca da Regioni, Province e Comuni	387.067,61	Prof. Associato	104.572,75	83.111,37
		Prof. Ordinario	80.234,44	105.188,42
		Ricercatore	-	7.860,49
		Altro personale	-	6.100,14
		Subtotale	184.807,19	202.260,42
4) Contributi da Unione Europea e da Resto del Mondo	470.349,92		123.554,05	346.795,87
Contributi per la ricerca dall'UE	56.405,42	Prof. Associato	4.209,17	-
		Prof. Ordinario	-	27.449,99
		Ricercatore	-	71,25
		Altro personale	26,16	24.648,85
		Subtotale	4.235,33	52.170,09
Contributi per la ricerca da altri Organismi Internazionali	413.944,50	Prof. Associato	32.844,21	185.401,39
		Prof. Ordinario	86.394,51	101.264,22
		Ricercatore	-	-
		Altro personale	80,00	7.960,17
		Subtotale	119.318,72	294.625,78
6) Contributi da altri (pubblici)	1.037.926,59		352.906,76	685.019,83
Contributi per la ricerca da Enti Pubblici	1.037.926,59	Prof. Associato	121.816,52	373.615,27
		Prof. Ordinario	11.932,78	102.902,24
		Ricercatore	-	-
		Altro personale	219.157,46	208.502,32
		Subtotale	352.906,76	685.019,83
7) Contributi da altri (privati)	1.637.973,68		224.550,38	1.413.423,30
Contributi per la ricerca da Enti Privati	1.637.973,68	Prof. Associato	74.528,81	343.103,04
		Prof. Ordinario	133.046,93	1.053.490,48
		Ricercatore	14.920,34	-
		Altro personale	2.054,30	16.829,78
		Subtotale	224.550,38	1.413.423,30
TOTALE	1.285.447,89		495.986,30	789.461,59

A) PROVENTI OPERATIVI - I. PROVENTI PROPRI		Bilancio 2025	Ruolo	F	M
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico		3.301.136,62		1.090.769,97	2.210.366,65
Contratti e Convenzioni per ricerca da Regioni, Province e Comuni per att. commerciale	85.767,93	Prof. Associato	32.338,95	42.850,83	
		Prof. Ordinario	5.892,12	338,00	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	2.168,03	2.180,00	
		Subtotale	40.399,10	45.368,83	
Contratti e Convenzioni per ricerca da Enti Pubblici per att. commerciale	558.759,18	Prof. Associato	48.769,85	214.324,21	
		Prof. Ordinario	201.138,01	53.850,82	
		Ricercatore	17.110,00	13.076,29	
		Altro personale	10.490,00	-	
		Subtotale	277.507,86	281.251,32	
Contratti e Convenzioni per ricerca da Enti Privati per att. commerciale	2.644.482,51	Prof. Associato	385.931,60	609.233,55	
		Prof. Ordinario	338.400,14	1.162.451,09	
		Ricercatore	19.890,00	80.000,00	
		Altro personale	28.641,27	19.934,86	
		Subtotale	772.863,01	1.871.619,50	
Proventi da valorizzazione attività brevettuale	12.127,00	Prof. Associato	-	-	
		Prof. Ordinario	-	-	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	-	12.127,00	
		Subtotale	-	12.127,00	
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi		30.329.713,87		9.924.343,76	20.405.370,11
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi dal MUR	5.477.182,39	Prof. Associato	632.947,32	771.193,40	
		Prof. Ordinario	1.181.016,18	2.353.191,47	
		Ricercatore	31.413,06	70.345,64	
		Altro personale	110.024,24	327.051,08	
		Subtotale	1.955.400,80	3.521.781,59	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi da altri Ministeri	1.205.487,90	Prof. Associato	58.790,23	59.689,60	
		Prof. Ordinario	609.863,48	466.555,77	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	1.462,39	9.126,43	
		Subtotale	670.116,10	535.371,80	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi da Regioni, Province e Comuni	797.085,29	Prof. Associato	105.272,28	83.740,04	
		Prof. Ordinario	193.707,97	334.490,41	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	15.137,98	64.736,61	
		Subtotale	314.118,23	482.967,06	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi da Enti Pubblici	210.754,01	Prof. Associato	72.540,27	82.405,62	
		Prof. Ordinario	9.253,07	45.384,88	
		Ricercatore	1.170,17	-	
		Altro personale	-	-	
		Subtotale	82.963,51	127.790,50	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi dall'UE	3.925.459,00	Prof. Associato	668.608,43	582.407,08	
		Prof. Ordinario	606.417,70	1.577.420,79	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	409.610,57	80.994,43	
		Subtotale	1.684.636,70	2.240.822,30	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi da Enti Privati	254.767,88	Prof. Associato	96.422,60	30.955,06	
		Prof. Ordinario	30.815,57	96.574,65	
		Ricercatore	-	-	
		Altro personale	-	-	
		Subtotale	127.238,17	127.529,71	
Proventi da ricerca per finanziamenti competitivi MUR_PNRR	18.458.977,40	Prof. Associato	2.016.817,52	1.755.849,30	
		Prof. Ordinario	2.992.848,19	11.487.141,49	
		Ricercatore	77.163,49	58.133,33	
		Altro personale	3.041,05	67.983,03	
		Subtotale	5.089.870,25	13.369.107,15	
TOTALE		33.630.850,49		11.015.113,73	22.615.736,76

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% e gli uomini il 74,81% (quindi con una percentuale inferiore rispetto alla presenza numerica per le donne che sono circa 40% di docenti), le

professoressa ordinarie ottengono 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.

La dimensione di genere nella didattica

Anche per quanto attiene alla didattica, come lo scorso anno, nell'a.a. 2025-2026 risultano censiti in Ateneo 7 insegnamenti che sono incentrati sulle tematiche degli studi di genere (3 al DISPI, 1 a DGIUR; 1 a DIFCLAM, 1 al DISAG, 1 al DISPOC, e 1 al DSMCN); tra questi si segnala il corso multidisciplinare *Discriminazione e violenza di genere* offerto a tutta la comunità studentesca. Sono poi da notare alcuni insegnamenti in cui le tematiche relative alle questioni di genere, all'identità di genere e alle discriminazioni, agli studi intersezionali, sono presenti nel *syllabus* dell'insegnamento. La rilevazione di quest'ultimo dato, tuttavia, è risultata parziale. Data l'importanza di questo aspetto, che rappresenta una delle tre missioni fondamentali dell'Ateneo, l'Osservatorio di genere che cura questo Bilancio ha intrapreso un percorso con i competenti uffici dell'Ateneo per la gestione dei dati e dei flussi informatici per individuare i meccanismi più idonei per la raccolta di queste informazioni.

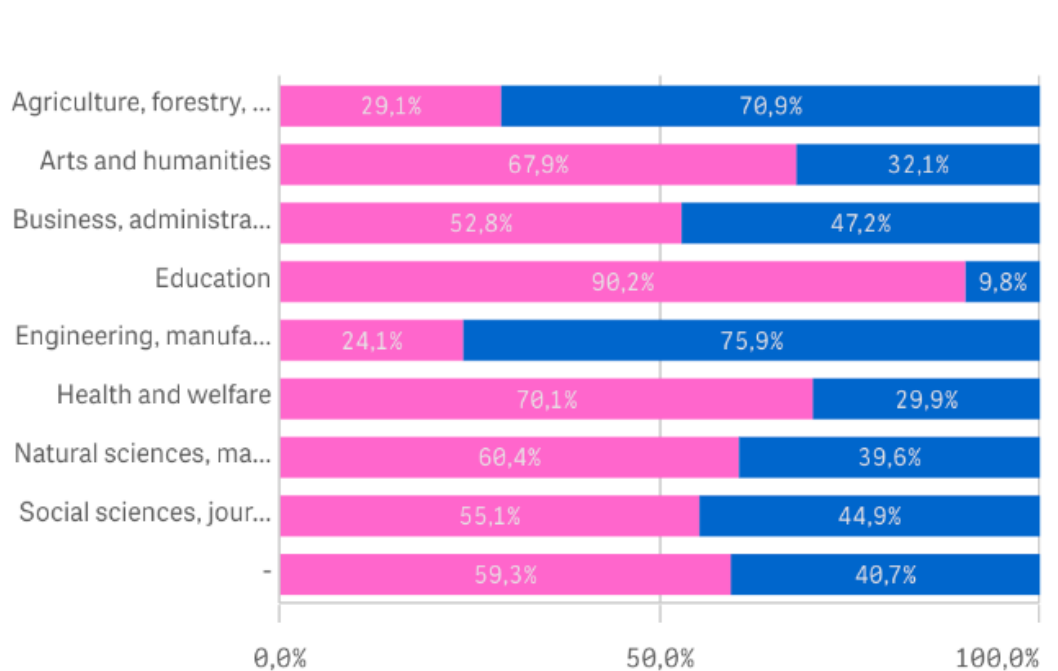
La componente studentesca:

La componente studentesca è il cuore pulsante della comunità accademica. Il Bilancio di Genere, in osservanza da quanto previsto dalle Linee Guida, analizza la distribuzione di genere in molteplici ambiti della vita accademica studentesca: distribuzione in percentuale di studentesse/i iscritte/i nei corsi di laurea e nei corsi di dottorato, orientamento rispetto alla scelta del percorso di studi, performance accademica, e placement.

I dati esposti fanno riferimento alla popolazione studentesca iscritta all'anno accademico 2025/2026 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/i 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. 25/26

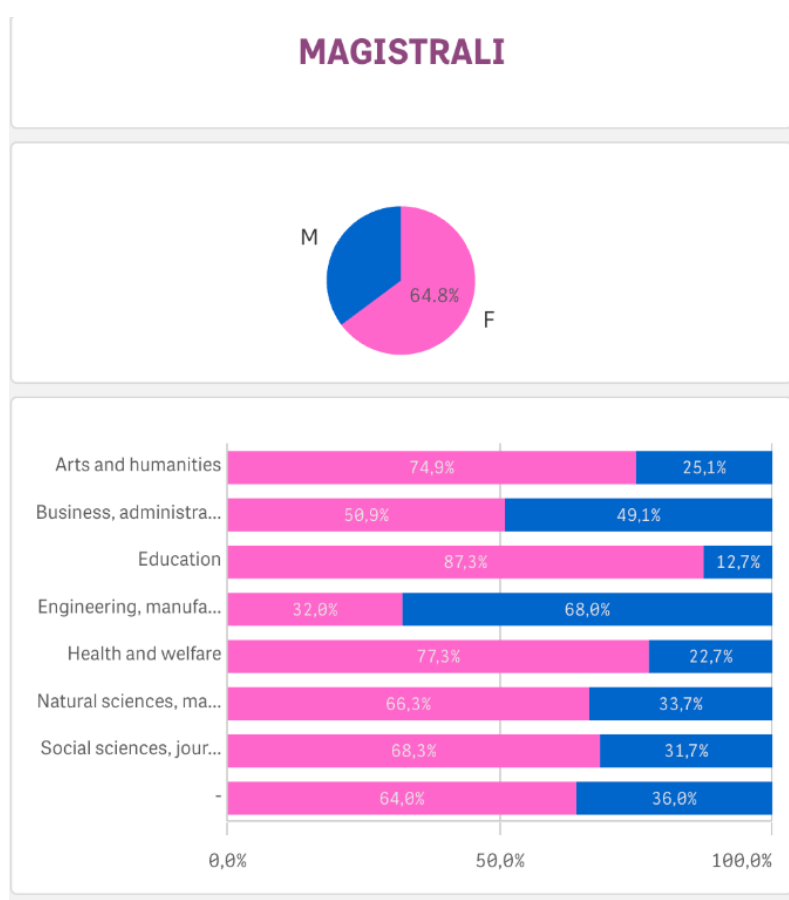


Analizzando i corsi di laurea triennale, si evidenzia un marcato divario di genere in alcuni settori specifici: quello dell'Education, caratterizzato da una netta maggioranza di studentesse iscritte (90.2% vs. 9.8%), e, in direzione opposta, quello dell'ingegneria, con una prevalenza maschile pari

al 75.9%. I dati confermano, senza sostanziali variazioni, quanto già emerso nel Bilancio di genere dello scorso anno e risultano coerenti con il Rapporto ANVUR 2023.

Tale divario si ripresenta anche nei corsi di laurea magistrale, con una distribuzione analoga tra i principali ambiti disciplinari. In particolare, le discipline dell'Education registrano una forte partecipazione femminile (87.3% vs. 12.7%), così come i settori artistici e dell'area sanitaria e assistenziale. L'area dell'imprenditorialità e del commercio rappresenta invece un caso di sostanziale equilibrio tra i generi (50.9% femminile vs. 49.1% maschile), configurandosi come uno dei pochi ambiti caratterizzati da una distribuzione paritaria.

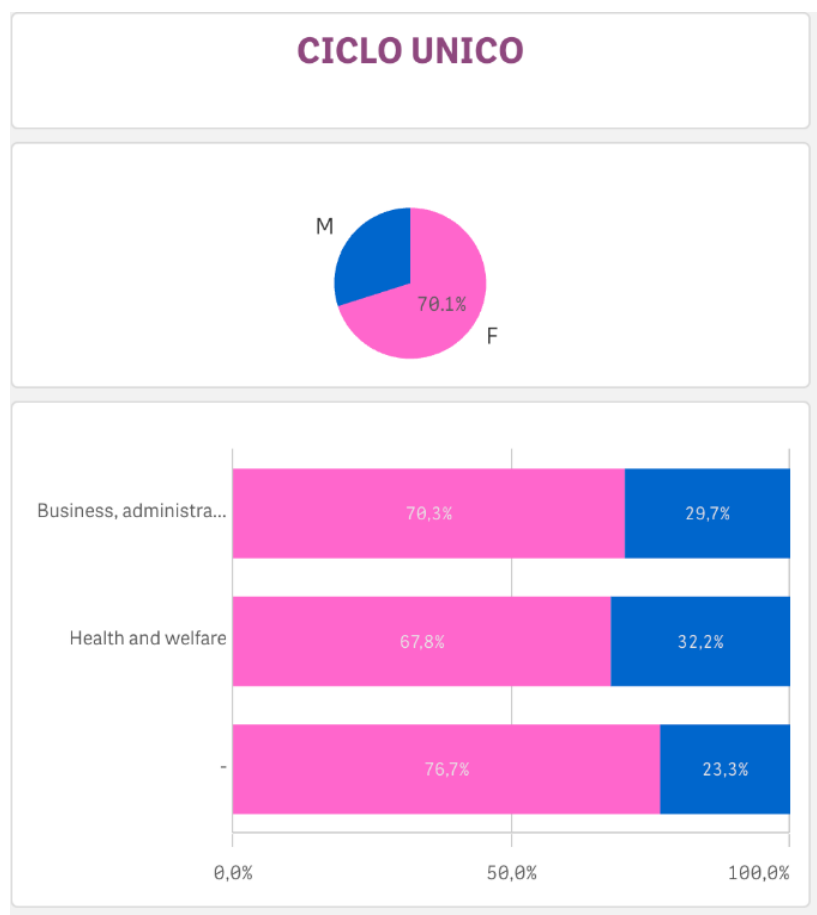
Fig. 8: Popolazione studentesca iscritta alle lauree magistrali all'a.a. 25/26



Con riferimento ai corsi di laurea a ciclo unico nell'anno accademico 2025/2026, si rileva una chiara prevalenza della componente femminile in entrambi gli ambiti considerati: pari al 70.3% nell'area economico-giuridica e al 67.8% nell'area della salute e del benessere.

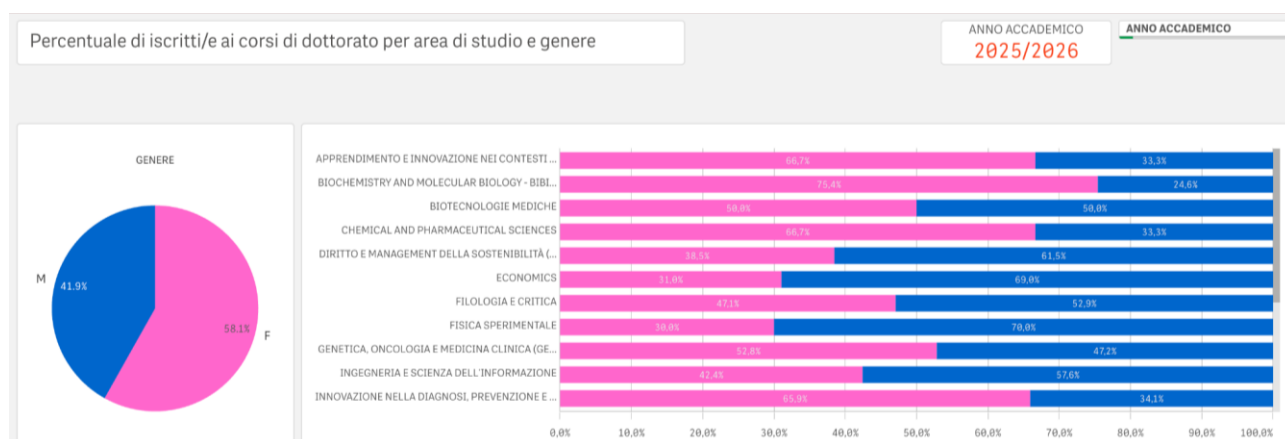
La componente maschile si attesta su valori inferiori (rispettivamente 29.7% e 32.2%), confermando un divario relativo alla distribuzione di genere a favore delle studentesse.

Fig. 9: Popolazione studentesca iscritta alle lauree magistrali a ciclo unico all'a.a. 25/26



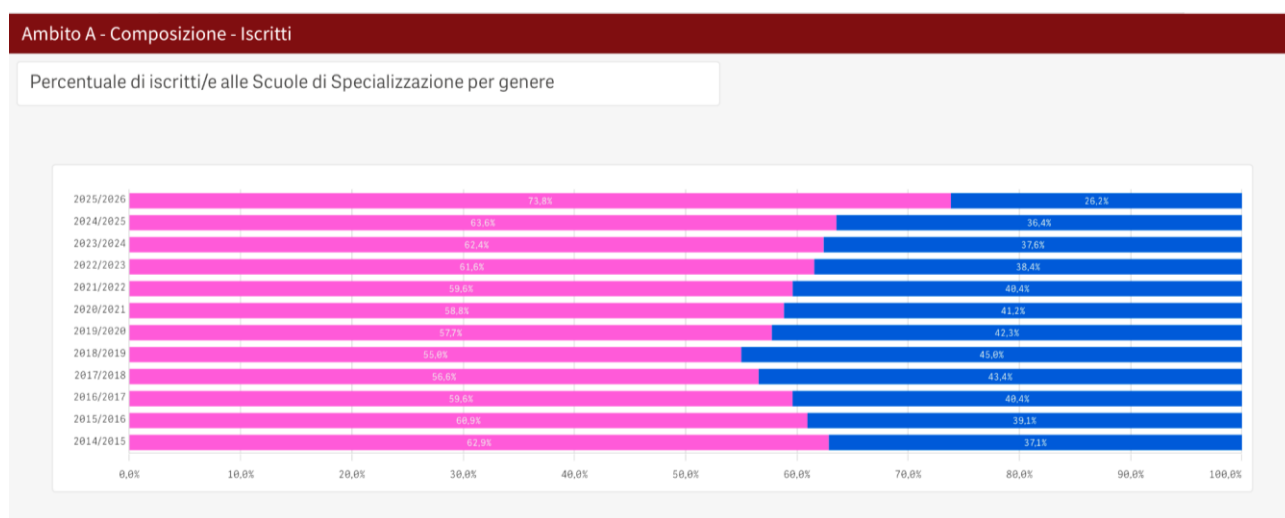
La prevalenza di donne nei percorsi universitari si conferma anche per quanto riguarda le iscrizioni ai corsi di studio del terzo ciclo, cioè i Dottorati di Ricerca e le Scuole di Specializzazione. Nell'anno accademico di riferimento, la percentuale di donne iscritte ammonta al 58.1% (figura 10), con una diminuzione di 1.6% rispetto all'anno precedente.

Fig. 10: Persone iscritte ai Dottorati di ricerca e Scuole di Specializzazione all'a.a. 25/26



Nello specifico, per quanto riguarda i Dottorati di Ricerca, le percentuali mostrano 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 73.8% di persone iscritte: una percentuale leggermente superiore rispetto a quella dell'anno precedente (73.3%), 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. 25/26



Analizzando i dati relativi all'anno accademico 2025/2026, si conferma una prevalenza della componente femminile nella popolazione studentesca complessiva (64.5% contro 35.5%), in linea con quanto osservato negli anni precedenti.

L'analisi della serie storica relativa alla composizione di genere delle persone iscritte alle Scuole di Specializzazione evidenzia una costante prevalenza della componente femminile lungo tutto il periodo considerato (figura 12).

A partire dall'anno accademico 2014/2015, la percentuale di donne si attesta su valori intorno al 60%, mantenendosi sostanzialmente stabile fino al 2017/2018. Successivamente si osserva una fase di lieve contrazione della componente femminile, che raggiunge il valore minimo nel 2018/2019 (55.0%), con un corrispondente aumento della componente maschile.

A partire dall'anno accademico 2019/2020 si registra una progressiva crescita della presenza femminile, che torna a superare il 60% e si consolida negli anni successivi. Tale andamento prosegue fino all'anno accademico 2024/2025 (63.6%), per poi evidenziare un incremento particolarmente marcato nell'anno più recente (2025/2026), in cui la quota di donne raggiunge il 73.8%.

Nel complesso, la serie storica mostra un andamento inizialmente stabile, seguito da una fase di lieve flessione e da una successiva crescita della componente femminile, che negli ultimi anni risulta particolarmente accentuata. I dati confermano quindi una marcata femminilizzazione delle Scuole di Specializzazione, con un ampliamento del divario di genere nell'ultimo anno osservato.

Fig. 12: Composizione di genere nella popolazione dei Corsi di Laurea

AREA	ANNO ACCADE...		Valori							
	2025/2026		2024/2025		2023/2024		2022/2023		2021/2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Totale	64,5%	35,5%	64,3%	35,7%	64,1%	35,9%	63,8%	36,2%	62,4%	37,6%
-	64,6%	35,4%	89,2%	10,8%	-	-	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	79,1%	20,9%	34,8%	65,2%	33,3%	66,7%	40,0%	60,0%	38,7%	61,3%
Arts and humanities	70,5%	29,5%	69,8%	30,2%	70,4%	29,6%	71,4%	28,6%	70,6%	29,4%
Business, administration and law	57,2%	42,7%	54,1%	45,9%	53,2%	46,8%	51,9%	48,1%	51,1%	48,9%
Education	89,8%	10,2%	90,9%	9,1%	91,5%	8,5%	91,9%	8,1%	91,3%	8,7%
Engineering, manufacturing and construction	26,8%	73,2%	28,4%	71,6%	27,9%	72,1%	27,8%	72,2%	27,1%	72,9%
Health and welfare	68,9%	31,1%	69,0%	31,0%	69,1%	30,9%	68,6%	31,4%	68,0%	32,0%
Information and Communication Technologies (ICTs)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0%	100,0%
Natural sciences, mathematics and statistics	62,7%	37,3%	64,8%	35,2%	64,7%	35,3%	65,2%	34,8%	63,2%	36,8%
Social sciences, journalism and information	60,2%	39,8%	59,0%	41,0%	58,7%	41,3%	58,1%	41,9%	56,9%	43,1%

L'analisi di genere nei diversi ambiti disciplinari conferma un andamento consolidato. In particolare, si osserva una netta maggioranza di studentesse nel settore dell'Education (89.8%), così come nell'area della salute e del benessere (68.9%) e nelle discipline umanistiche (70.5%).

Al contrario, la componente maschile risulta prevalente nei settori dell'ingegneria, manifattura e costruzioni (73.2%) e dell'agricoltura, silvicoltura e veterinaria (70.9%). L'area economico-giuridica presenta una distribuzione relativamente equilibrata, pur con una prevalenza femminile (57.2% contro

42.7%), mentre nelle scienze sociali e nell'area scientifico-matematica si registra una maggioranza di studentesse, sebbene meno marcata (rispettivamente 60.2% e 62.7%).

In linea con quanto evidenziato nelle analisi precedenti, la distribuzione di genere si mantiene sostanzialmente stabile nel tempo, con una prevalenza costante della componente femminile che si mantiene su valori che si attestano intorno al 62-64% negli anni precedenti, fino al dato attuale del 64.5%.

Con riferimento ai singoli ambiti disciplinari, si conferma nel tempo una marcata caratterizzazione di genere: i settori dell'Education, della salute e delle discipline umanistiche risultano stabilmente a prevalenza femminile, mentre quelli dell'ingegneria e dell'area tecnico-scientifica mantengono una maggiore presenza maschile. Tali differenze appaiono persistenti e non mostrano variazioni significative nel corso degli anni analizzati.

Si rende pertanto necessario 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.

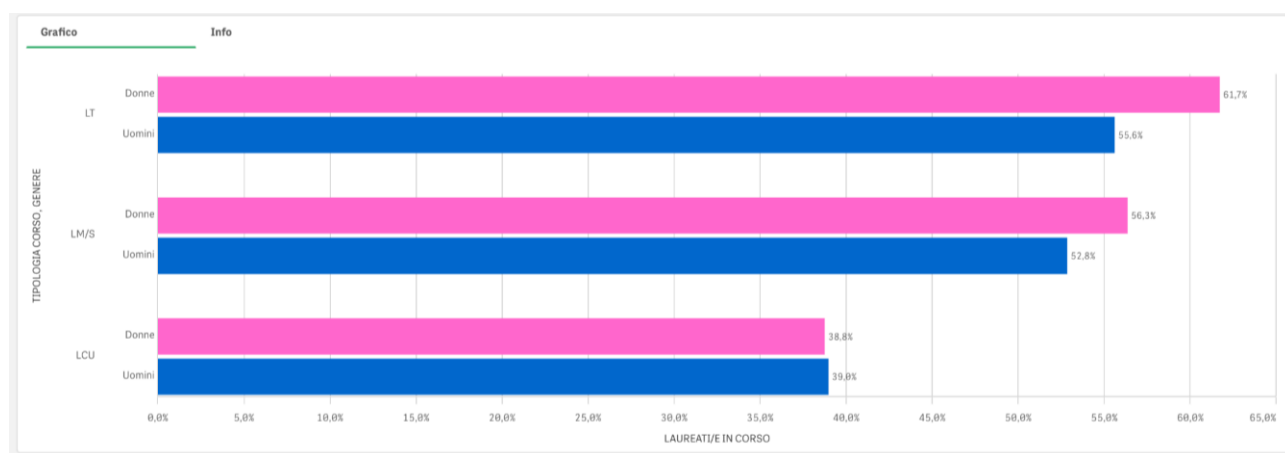
Performance

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 24/25.

L'indicatore di *performance* di laureati/e mostra che, nell'anno accademico 2024/2025, la componente femminile risulta essere in maggioranza tra coloro che conseguono il titolo nei diversi cicli di studio (figura 13: 61.7% nelle lauree triennali, 56.3% nelle lauree magistrali e 38.8% nelle lauree magistrali a ciclo unico).

Rispetto all'anno accademico precedente, si osserva un incremento della quota femminile nelle lauree triennali (dal 57.0% al 61.7%) e magistrali (dal 52.4% al 56.3%), mentre si registra una diminuzione nelle lauree magistrali a ciclo unico (dal 45.0% al 38.8%).

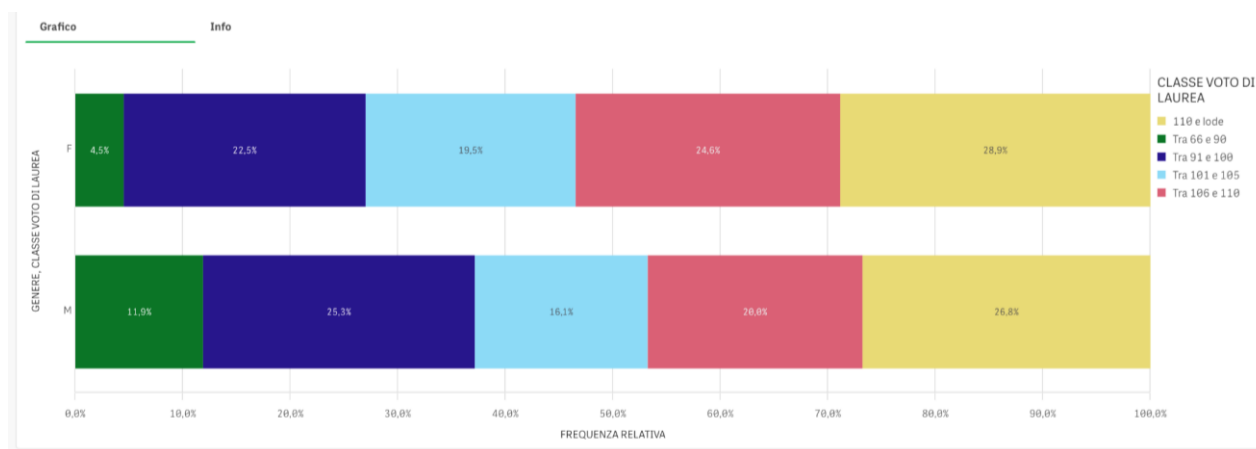
Fig. 13: Performance di laureati/e per genere a.a. 24/25



Per lo stesso anno accademico, sono disponibili anche i dati relativi ai risultati degli studenti e delle studentesse che conseguono il titolo presso l'Ateneo. Dall'analisi emerge che i migliori risultati accademici provengono dalla componente femminile: il 28.9% delle studentesse consegue il titolo con 110 e lode, a fronte del 26.8% degli studenti.

Subito dopo, il 24.6% delle studentesse si colloca nella fascia di voto 106–110, rispetto al 20.0% della componente maschile (figura 14).

Fig. 14: Grafico votazione finale laurea per genere a.a. 24/25



Rispetto all'anno accademico precedente, si osserva una diminuzione della quota femminile sia tra i laureati con lode (dal 31.6% al 28.9%) sia nella fascia 106–110 (dal 25.5% al 24.6%), pur rimanendo superiore rispetto a quella maschile.

La migliore performance delle studentesse è confermata anche dall'assegnazione delle borse di studio e di ricerca. Nel corso dell'anno solare 2025, su un totale di 229 borse assegnate, 122 sono state attribuite a studentesse, a fronte di 107 assegnate agli studenti.

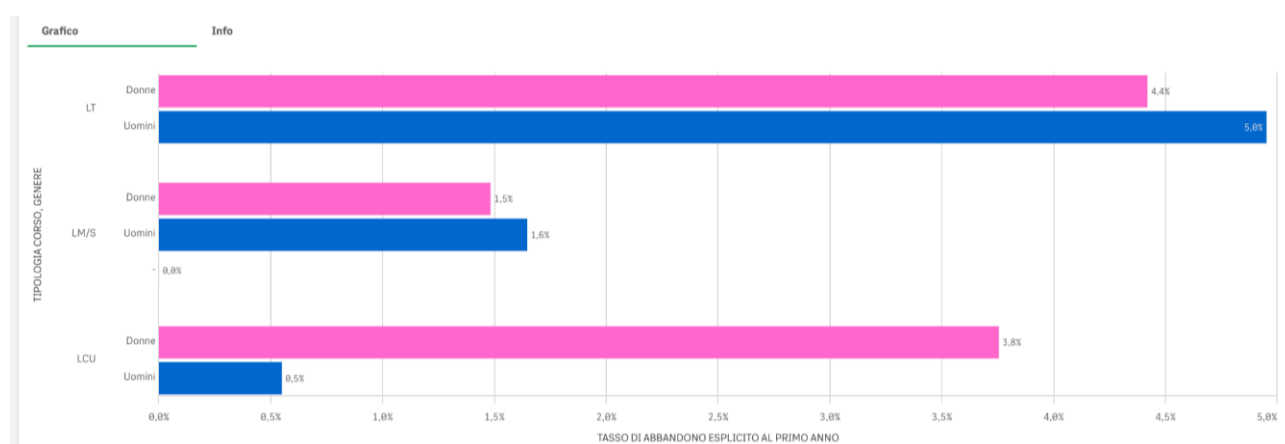
Rispetto all'anno precedente, si osserva una lieve diminuzione del numero di borse assegnate alla componente femminile (126 su 210), che tuttavia continua a rappresentare la maggioranza anche nell'anno 2025.

Rispetto a quanto osservato nell'anno accademico precedente, si registra un cambiamento nell'andamento dei tassi di abbandono. Con riferimento all'anno accademico 2025/2026, si osserva una significativa riduzione dei livelli di abbandono, in particolare per la componente femminile. Nei corsi di laurea triennale, il tasso di abbandono delle studentesse si riduce in modo marcato, passando dal 17.9% al 4.4%, mentre per gli studenti si attesta al 5.0%.

Nei corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico, i livelli risultano complessivamente contenuti e più vicini tra i generi (rispettivamente 1.5% per le studentesse e 1.6% per gli studenti nelle lauree magistrali, e 3.8% per le studentesse contro 0.5% per gli studenti nei corsi a ciclo unico).

Nel complesso, i dati evidenziano una riduzione dello squilibrio di genere nei tassi di abbandono rispetto all'anno precedente, con un generale contenimento del fenomeno e differenze meno marcate tra la componente femminile e quella maschile (figura 15).

Fig. 15: Popolazione studentesca: tasso di abbandono esplicito agli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (25/26)



Per quanto riguarda i tassi di abbandono nei Dottorati di Ricerca, nell'anno accademico 2025/2026 si registra un valore pari allo 0.2% per le ricercatrici e allo 0.5% per i ricercatori.

Il dato evidenzia livelli di abbandono molto contenuti per entrambe le componenti, con una lieve prevalenza della componente maschile nell'anno più recente.

L'analisi della serie storica mostra un andamento complessivamente stabile nel tempo, caratterizzato da oscillazioni contenute e valori generalmente inferiori al 2%. In particolare, negli anni precedenti

si osservano variazioni moderate tra le due componenti, con una prevalenza femminile in alcuni anni (ad esempio 2018/2019 e 2022/2023) e maschile in altri (come nel 2020/2021).

Nel complesso, non emerge un divario di genere strutturale nei tassi di abbandono dei dottorati, ma piuttosto un andamento equilibrato e variabile nel tempo. Si conferma tuttavia la necessità di approfondire il fenomeno anche da un punto di vista qualitativo, al fine di comprendere eventuali fattori sottostanti alle dinamiche osservate, quali conciliabilità tempi di vita e di lavoro, sostenibilità economica offerta dalle posizioni contrattuali dottorali e informazioni sociodemografiche delle coorti di dottorande/i per i differenti percorsi dottorali.

L'analisi della provenienza geografica delle persone iscritte evidenzia alcune differenze in relazione alla tipologia di corso e al genere (figura 16).

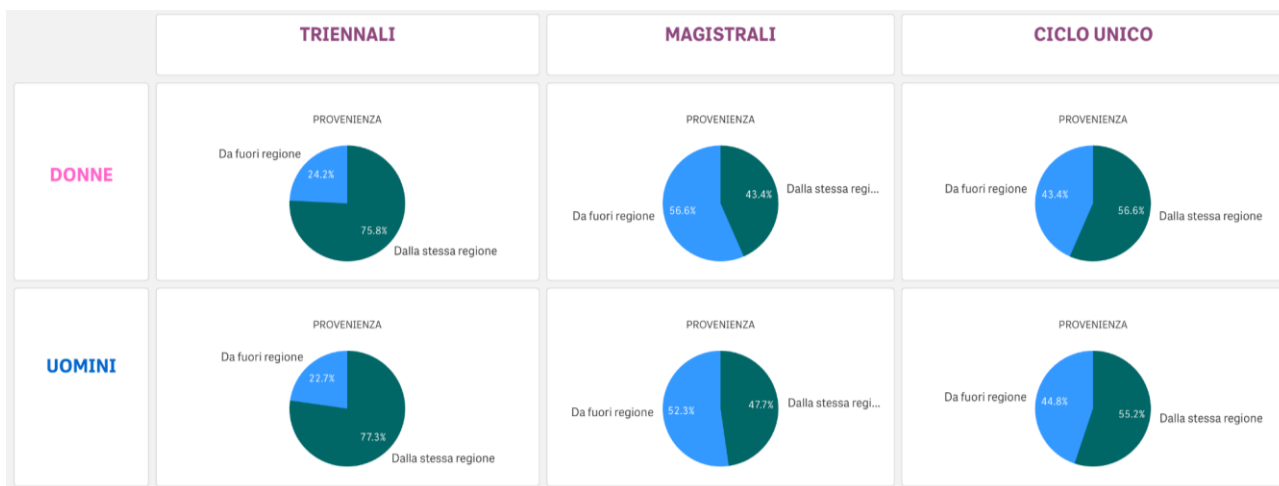
Nei corsi di laurea triennale, la grande maggioranza degli iscritti proviene dalla stessa regione, con valori pari al 75.8% per le studentesse e al 77.3% per gli studenti, mentre la componente proveniente da fuori regione si attesta rispettivamente al 24.2% e al 22.7%.

Nei corsi di laurea magistrale si osserva invece una maggiore mobilità territoriale: la quota di iscritti provenienti da fuori regione risulta prevalente sia tra le studentesse (56.6%) sia tra gli studenti (52.3%), superando quella degli iscritti provenienti dalla stessa regione.

Anche nei corsi a ciclo unico si registra una distribuzione più equilibrata, con una leggera prevalenza degli iscritti provenienti dalla stessa regione (56.6% tra le studentesse e 55.2% tra gli studenti), rispetto a quelli provenienti da fuori regione.

Nel complesso, i dati evidenziano una maggiore propensione alla mobilità negli studi magistrali, mentre nei corsi triennali permane una maggiore concentrazione di iscritti provenienti dal contesto territoriale di riferimento, senza differenze rilevanti tra la componente femminile e quella maschile.

Fig. 16: Percentuale di iscritte/i per area geografica di provenienza (residenza), tipologia di corso e genere (25/26)



L'analisi della serie storica della composizione di genere a livello di *dipartimento* evidenzia una sostanziale stabilità nel tempo, pur in presenza di differenze significative tra le diverse strutture.

DIPARTIMENTO	ANNO ACCADE...		Valori							
	2025/2026		2024/2025		2023/2024		2022/2023		2021/2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Totall	64,5%	35,5%	64,3%	35,7%	64,1%	35,9%	63,8%	36,2%	62,4%	37,6%
DBCF	65,9%	34,1%	67,4%	32,6%	67,3%	32,7%	67,8%	32,2%	68,1%	31,9%
DBM	59,1%	40,9%	59,4%	40,6%	64,2%	35,8%	62,2%	37,8%	64,0%	36,0%
DEPS	40,0%	60,0%	40,7%	59,3%	41,6%	58,4%	42,3%	57,7%	42,5%	57,5%
DFCLAM	75,3%	24,7%	74,1%	25,9%	75,6%	24,4%	76,1%	23,9%	75,6%	24,4%
DCIUR	64,4%	35,5%	64,9%	35,1%	64,4%	35,6%	63,0%	37,0%	63,1%	36,9%
DIISM	34,1%	65,9%	33,5%	66,5%	33,5%	66,5%	34,0%	66,0%	32,1%	67,9%
DISAG	50,1%	49,9%	48,7%	51,3%	47,5%	52,5%	46,5%	53,5%	45,2%	54,8%
DISPI	63,8%	36,2%	64,1%	35,9%	63,0%	37,0%	59,7%	40,3%	59,1%	40,9%
DISPOC	82,4%	17,6%	81,7%	18,3%	81,6%	18,4%	82,1%	17,9%	81,4%	18,6%
DMMS	74,5%	25,3%	76,5%	23,5%	76,4%	23,6%	77,3%	22,7%	73,9%	26,1%
DSFTA	37,0%	63,0%	41,5%	58,5%	46,1%	53,9%	43,3%	56,7%	41,8%	58,2%
DSMCN	68,1%	31,9%	68,2%	31,8%	67,2%	32,8%	66,5%	33,5%	64,8%	35,2%
DSBSC	58,3%	41,7%	60,6%	39,4%	60,4%	39,6%	61,8%	38,2%	61,4%	38,6%
DSV	67,9%	32,1%	68,4%	31,6%	67,7%	32,3%	69,9%	30,1%	68,7%	31,3%

L'analisi della serie storica relativa alla composizione di genere presso l'Università di Siena evidenzia una netta e costante prevalenza della componente femminile, che nell'anno accademico 2025/2026 raggiunge il 64,5% sul totale degli iscritti. Tuttavia, questa distribuzione non è uniforme e rivela una marcata segregazione formativa tra i diversi dipartimenti.

In particolare, alcuni dipartimenti presentano una forte caratterizzazione femminile stabile nel tempo, con percentuali costantemente elevate, come nel caso del **DFCLAM** e del **DISPOC**, dove la presenza delle studentesse supera stabilmente il 70–80%.

Al contrario, altri dipartimenti evidenziano una prevalenza della componente maschile: il dipartimento **DIISM** (Ingegneria Informatica e Scienze Matematiche) si conferma come l'ambiente a maggioranza maschile (65,9% uomini), seguito da **DSFTA** (63%) e, in misura più bilanciata, dal

DEPS (60% uomini). Le differenze nella distribuzione di genere per ambiti disciplinari confermano trend già osservati anche nelle analisi per area di studio. Si osservano inoltre situazioni di maggiore equilibrio, come nei dipartimenti **DISAG** e **DSSBC**, in cui la distribuzione tra studenti e studentesse risulta più bilanciata nel tempo.

Nonostante queste differenze interne, il trend quinquennale mostra una stabilità quasi assoluta dei pesi percentuali, suggerendo che le preferenze di scelta accademica legate al genere rimangano strutturali e poco influenzate da variazioni congiunturali nel breve periodo.

Nel complesso, la serie storica conferma la persistenza di modelli di scelta dei percorsi di studio fortemente connotati dal genere, con variazioni contenute nel corso degli anni e senza significativi cambiamenti nella distribuzione tra i diversi dipartimenti. Azioni specifiche per il supporto all'orientamento ai corsi di laurea STEM per studentesse in uscita dai percorsi scolastici fanno parte degli Obiettivi del Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027.

Placement

Per il Bilancio di Genere del 2026, sono stati presi in analisi anche i dati relativi al placement in uscita. Nello specifico, sono analizzati i dati dell'indagine AlmaLaurea (Fonte dati: AlmaLaurea 2024), che consentono di evidenziare le differenze di genere nell'ingresso nel mercato del lavoro a un anno dal conseguimento del titolo. Nello specifico, l'analisi si articola su diversi ambiti: la popolazione analizzata; la prosecuzione degli studi e la formazione post-laurea; la condizione occupazionale; le modalità di ingresso nel mercato del lavoro; le caratteristiche dell'attività lavorativa; le caratteristiche dell'impresa; gli aspetti retributivi; il livello di utilizzo e di richiesta del titolo di studio; l'efficacia della laurea e la soddisfazione per il lavoro svolto. Tale articolazione consente di mettere in luce le differenze tra lauree di primo e secondo livello e i divari di genere, sia nell'accesso al lavoro sia nella qualità dell'occupazione.

L'analisi prende in esame il collettivo dei laureati e delle laureate a un anno dal conseguimento del titolo. Nei corsi di primo livello, le donne rappresentano il 66,4% della popolazione laureata, mentre gli uomini il 33,6%; nei corsi di secondo livello la componente femminile si attesta al 63,8%, a fronte del 36,2% maschile.

Le laureate presentano mediamente votazioni più elevate: 102,4 su 110 nei corsi di primo livello (contro 99,6 degli uomini) e 108,2 nei corsi di secondo livello (contro 106,0). L'età alla laurea risulta sostanzialmente allineata tra i generi (circa 25 anni).

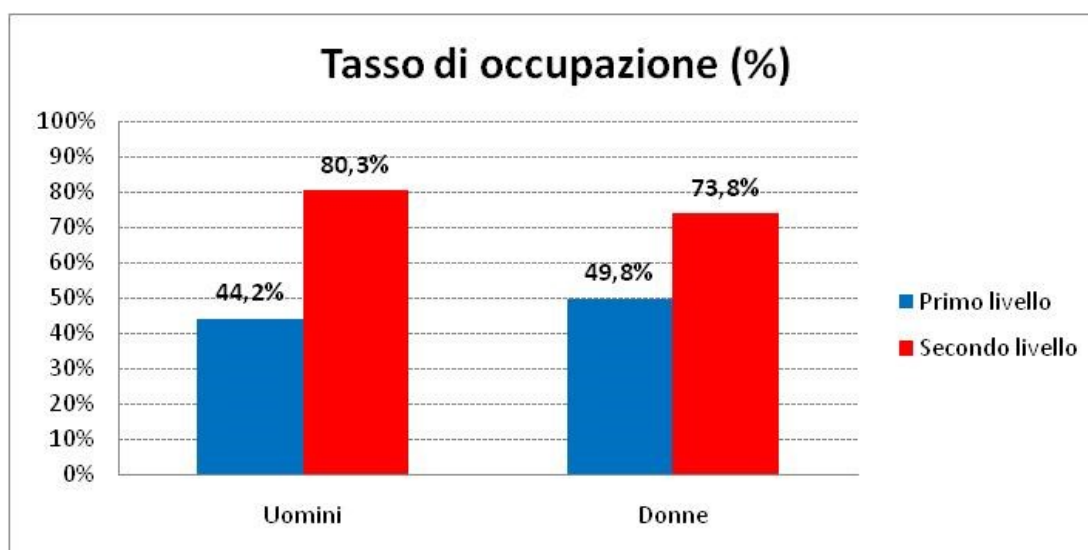
In relazione all'iscrizione ai corsi di secondo livello o alla formazione post-laurea, tra le/i laureate/i di primo livello, il 56,9% prosegue gli studi iscrivendosi a un corso di secondo livello, con una maggiore frequenza tra gli uomini (62,3%) rispetto alle donne (54,0%).

Parallelamente, le donne mostrano una maggiore partecipazione ad attività di formazione post-laurea (26,0% contro 17,1%), in particolare stage e master.

Tra le/i laureate/i di secondo livello, oltre la metà ha partecipato ad attività formative post-laurea (56,4%), con una lieve prevalenza femminile (58,1% contro 53,6%).

Per quanto riguarda la condizione occupazionale, tra le/i laureate/i di primo livello le donne presentano un tasso di occupazione superiore (49,8%) rispetto agli uomini (44,2%), mentre tra le/i laureate/i di secondo livello il tasso di occupazione è più elevato tra gli uomini (80,3%) rispetto alle donne (73,8%). La disoccupazione risulta più alta tra le donne nel secondo livello (13,9% contro 7,5%), mentre è sostanzialmente simile tra i due generi nel primo livello (uomini 12,2%, donne 11,5%).

Fig. 17: Tasso di occupazione a un anno dalla laurea per genere e livello di studio



Non si osservano differenze rilevanti tra uomini e donne nell'ingresso nel mercato del lavoro.

Tra le/i laureate/i di primo livello, il tempo medio dalla laurea al primo lavoro è pari a 2,7 mesi (2,8 per gli uomini e 2,6 per le donne), mentre tra le/i laureate/i di secondo livello il tempo medio è leggermente più elevato (3,5 mesi), ma sostanzialmente uguale tra uomini e donne. La quota di chi inizia a lavorare dopo la laurea è elevata in entrambi i gruppi (oltre il 57% nel primo livello e oltre il 65% nel secondo).

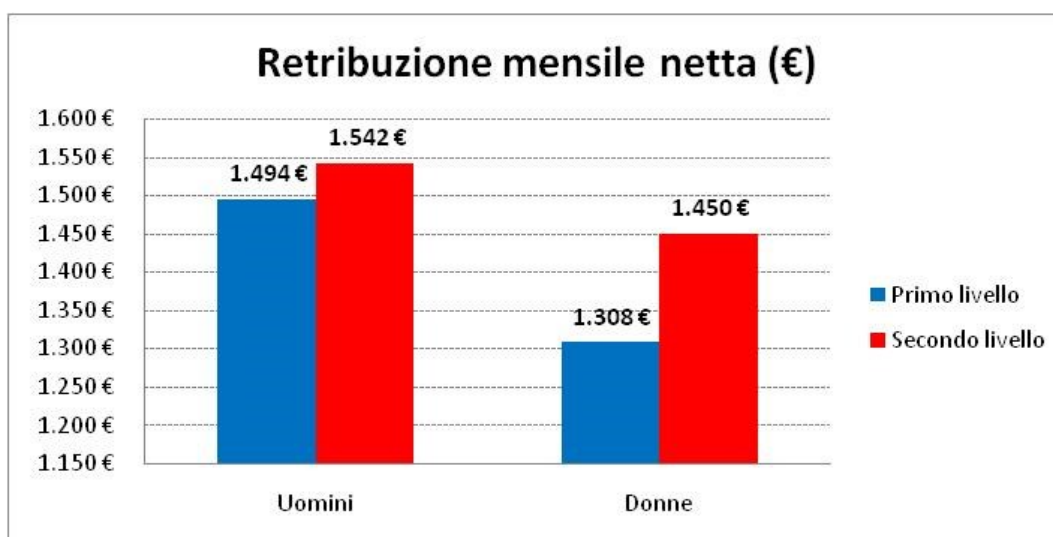
Le differenze emergono soprattutto nelle caratteristiche dell'attività lavorativa. Le laureate risultano più frequentemente occupate con contratti a tempo determinato (37,3% contro 27,7% nel primo livello) e presentano una maggiore incidenza del part-time (32,4% contro 20,4%), spesso involontario (15,8% contro 7,3%). Questa situazione si ritrova anche nel secondo livello (16,1% tra le donne e 9,9% tra gli uomini). Gli uomini, invece, risultano più presenti nel lavoro autonomo e lavorano mediamente un numero maggiore di ore settimanali.

Le differenze di genere si riflettono anche nelle caratteristiche dell'impresa: le donne risultano più presenti nei settori della sanità (27,5% nel primo livello e 20,7% nel secondo), dell'istruzione e dei servizi, mentre gli uomini sono maggiormente occupati nel settore privato (81,8% nel primo livello e 64,2% nel secondo) e in ambiti tecnico-produttivi. La distribuzione territoriale del lavoro appare invece simile tra i generi, con una forte concentrazione nell'area del Centro (78,5% tra le donne e 78,1% tra gli uomini nel primo livello; 65,2% e 63,8% nel secondo livello).

La differenza di genere si conferma anche per quanto riguarda la retribuzione e, purtroppo, anche in questo caso è a svantaggio delle donne.

Tra i laureati di primo livello, la retribuzione media mensile netta è pari a 1.494 euro per gli uomini e 1.308 euro per le donne. Tra i laureati di secondo livello, il divario si riduce ma permane (1.542 euro per gli uomini e 1.450 per le donne).

Fig. 18: Retribuzione mensile netta media per genere e livello di studio



Per quanto riguarda il livello di utilizzo e la richiesta della laurea nell'attività lavorativa, le laureate dichiarano più frequentemente un utilizzo elevato delle competenze acquisite (59,2% nel primo livello e 60,0% nel secondo), rispetto agli uomini. Al contrario, tra gli uomini è più diffusa la presenza in lavori per i quali la laurea è un requisito richiesto.

La percezione dell'efficacia della laurea è elevata per entrambi i generi, ma risulta più alta tra le donne (67,3% nel primo livello e 72,6% nel secondo livello).

Il livello di soddisfazione per il lavoro svolto è sostanzialmente analogo tra uomini e donne (circa 7,7–7,8 su 10), indicando una percezione complessivamente positiva nonostante le differenze nelle condizioni occupazionali.

In conclusione, l'analisi evidenzia come le differenze di genere nel percorso in uscita dall'università si presentino in modo diverso a seconda del livello di studio e degli aspetti considerati. Le donne rappresentano la componente maggioritaria tra le/i laureate/i e ottengono risultati accademici mediamente migliori rispetto ai colleghi uomini, ma questo vantaggio non porta a condizioni occupazionali migliori. Infatti, tra le/i laureate/i di primo livello le donne, pur mostrando un tasso di occupazione leggermente più elevato rispetto agli uomini, risultano più frequentemente inserite in forme di lavoro meno stabili, con una maggiore incidenza del part-time, anche involontario, e livelli retributivi inferiori. Per questa ragione, si rende quanto mai necessario offrire seminari, workshop, esperienze professionalizzanti, eventi informativi, che abbiano una funzione orientativa e di sostegno alla transizione verso il mondo del lavoro, sia a livello centrale degli organismi di Ateneo (quali Commissione Inclusione, Osservatorio di Genere, CUG), che a livello dei singoli dipartimenti e corsi di Laurea.

Nel secondo livello, il divario si evidenzia in modo diverso: gli uomini presentano tassi di occupazione più elevati, mentre per le donne si osservano valori più alti di disoccupazione. Permane inoltre una differenza retributiva, sebbene più contenuta rispetto al primo livello.

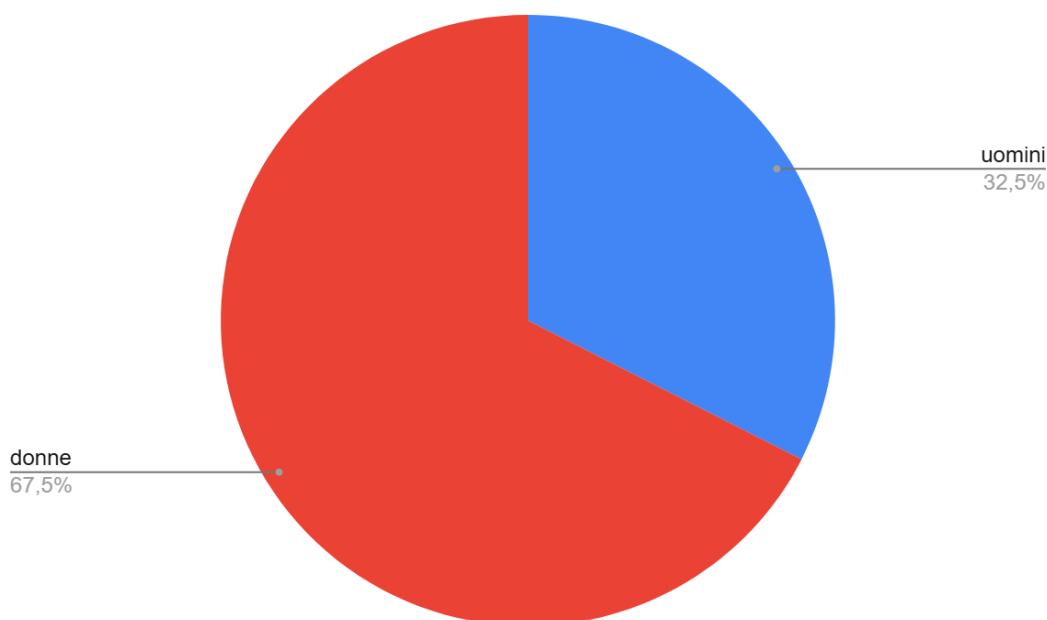
Nel complesso, i dati mostrano che le differenze di genere non riguardano solo l'accesso al lavoro, ma anche la qualità dell'occupazione e le condizioni lavorative, con andamenti diversi tra uomini e donne sia nelle lauree di primo livello sia in quelle di secondo livello.

2. Il personale tecnico e amministrativo e bibliotecario

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* che mostra dati relativi al benessere lavorativo, la Relazione della Consigliera di Fiducia 2025, lo Sportello di ascolto professionale e il PIAO 2026-2028.

Come avviene tendenzialmente a livello nazionale, il personale tecnico-amministrativo è a prevalenza femminile, con il 67,5% di donne rispetto al 32,5% (figura 19).

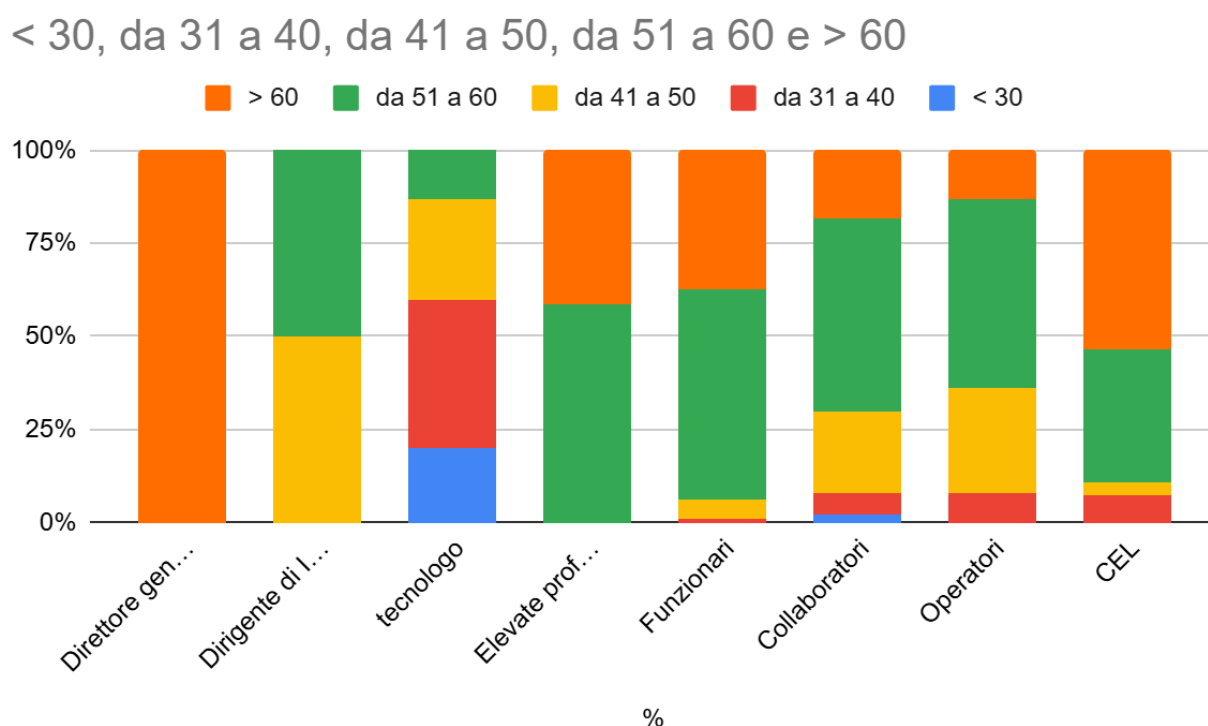
Fig.19: Composizione personale tecnico amministrati per genere e ruolo (31/12/25)



Personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario C'è una prevalenza femminile netta nei ruoli di Collaboratore e Funzionario e CEL. Ad esempio, tra i Collaboratori (F144/M61), le donne superano significativamente gli uomini (specialmente nella fascia 51-60 anni). il dato si conferma e si rafforza rispetto al 2025.

Dalla distribuzione, ruolo e classe di età del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Siena emerge una prevalenza della fascia da 51 a 61, che rappresenta una quota significativa in diverse categorie. Analizzando la ripartizione per età la percentuale più alta tra i 51 e 61 che rappresenta il 52% del totale concentrati soprattutto nella categoria Funzionari e Collaboratori, si segnala una percentuale molto alta di over 61 negli Esperti Linguistici.

Fig.20: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per genere, ruolo e classe di età al 31/12/2025



Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità non dirigenziali, si conferma una prevalenza femminile nella gestione delle unità organizzative di primo livello 79,07 (contro 83% del 2024), mentre si registra una parità di genere nelle direzioni di Centri servizi, Presidi e unità organizzative di secondo livello.

Fig.21: Posizione di responsabilità remunerate non dirigenziali (2025)

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

	Uomini			Donne			totale	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
direttore centro servizi	1	20	2,78	4	80	4,26	5	3,85
responsabile di presidio	4	50	11,11	4	50	4,26	8	6,15
responsabile unità organizzativa di primo livello	18	20,93	50	68	79,07	72,34	86	66,15
responsabile unità organizzativo di secondo livello	7	50	19,44	7	50	7,45	14	10,77
Avvocatura di Ateneo	0	0	--	1	100	1,06	1	0,77
Cybersecurity	1	100	2,78	0	0	--	1	0,77
Delegata la resp. attività Organismo benessere animali utilizzati fini scientifici negli Stabulari	0	0	--	1	100	1,06	1	0,77
Responsabile Energy Manager	1	100	2,78	0	0	--	1	0,77
Responsabile Mobility Manager	1	100	2,78	0	0	--	1	0,77
Referente statistico di Ateneo	0	0	--	1	100	1,06	1	0,77
Responsabile settore	3	30	8,33	7	70	7,45	10	7,69
Ufficiale rogante	0	0	--	1	100	1,06	1	0,77
Totale personale	36	27,69%		94	72,31%		130	
Totale % sul personale complessivo	2,35			6,14			8,49	

Dall'analisi della figura 21 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 130 posizioni di responsabilità, il 72,31% è ricoperto da donne (94) unità, mentre il 27,69% da uomini (36 unità), le posizioni di dirigenza femminile sono maggiori rispetto alla distribuzione del personale TAB. La maggioranza delle posizioni riguarda responsabili di unità organizzative di primo livello 86 unità totali (rispetto a

73 nel 2024), di cui 68 femminili (57 nel 2024) e 18 maschili (16 nel 2024), confermando un forte divario di genere a favore delle donne in queste funzioni. Una situazione di equilibrio in termini assoluti si osserva invece nelle responsabilità di secondo livello dove su 14 unità, (9 nel 2024) 7 sono femminili e 7 maschili (5 nel 2024), ma se si valuta l'incidenza di genere risulta a favore degli uomini, infatti la percentuale relativa è di 19,44% per gli uomini contro il 7,45% per le donne, stessa cosa si verifica per i responsabili di presidio, mentre in termini assoluti si riscontra una maggioranza femminile sui/lle responsabili di settore con un sostanziale equilibrio in termini di percentuale relativa (a favore degli uomini con l'8,33% contro il 7,45% delle donne).

Conciliazione lavoro e vita privata

Lavoro part time e tempo pieno

In figura 23 la tabella mostra la distribuzione percentuale del personale tecnico-amministrativo suddiviso tra tempo pieno e tempo parziale, con una distinzione di genere tra uomini e donne. Si nota che, sul personale in part-time, la percentuale di donne è del 52,38%, mentre quella degli uomini è del 47,61%. Il dato significativo è la percentuale relativa al totale del personale maschile in part-time, pari all'8,03%, doppia rispetto a quella femminile, che rappresenta il 4,25%.

Fig.23: Personale in Part time e personale a tempi pieno

	Totali		F			M		
	Unità Personale	%	Donne	%	Percentuale di genere	Uomini	%	Percentuale di genere
Totali	766		517			249		
Tempo Pieno	724	94,52%	495	68,37%	95,74%	229	31,63%	91,97%

Part time	42	5,48%	22	52,38%	4,25%	20	47,61%	8,03%
-----------	----	-------	----	--------	-------	----	--------	-------

Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Rispetto alla fruizione dei congedi parentali e permessi in base alla L104/1992 per genere si rileva come i permessi e i congedi parentali vengano utilizzati in misura diversa tra uomini e donne.

Complessivamente, il totale dipendenti che hanno usufruito di questi strumenti, sono 138 (contro i 126 del 2024) di cui 97 donne e 41 uomini.

Analizzando nel dettaglio le diverse tipologie di permessi su un totale di 4.055 richieste di permesso- in aumento rispetto ai 3.886 del 2024, quelli legati alla Legge 104/1992 risultano essere i più richiesti, con 117 fruitori (nel 2024 erano 113) dipendenti coinvolti tra titolari e caregiver e oltre 3.113 permessi erogati. Su questo punto non si riscontra una sostanziale disparità sulla percentuale di genere:

Permessi concessi:

n. 3113 di L104/1992 di cui 2292 a 84 donne e 821 a 33 uomini;

n. 717 di maternità di cui 624 a 4 donne e 93 a 3 uomini;

n. 305 di congedo parentale di cui 176 a 12 donne e 49 a 6 uomini: sulla ripartizione di genere, emerge una differenza sui valori assoluti le donne che usufruiscono dei congedi sono l'12,66% e gli uomini solo il 5,35% ma analizzando il valore relativo al genere la differenza seppur esistente si attenua il 16,47% degli uomini contro il 18,76% delle donne.

Pur restando in equilibrio il numero dei fruitori dei congedi parentali, si riscontra una forte disparità nel numero di permessi fruiti con una media di n. 15 permessi per le donne contro n. 8 permessi di media per gli uomini.

Fig. 23: fruizione dei congedi parentali e permessi L104/1992 per genere (2025)

	Totali		F		M	
Tipologia	Fruitori	Nr. permessi	Fruitori	Nr. permessi	Fruitori	Nr. permessi
Totali	138	4055	97	3092	41	963
Permessi L. 104/1992	117	3113	84	2292	33	821
Maternità	7	717	4	624	3	93
Congedo Parentale	18	225	12	176	6	49

Lavoro agile

Nel PIAO 2026-2028 sono state rendicontate al 31 Ottobre 2025 le lavoratrici e i lavoratori autorizzate/i al Lavoro agile che sono 587, di cui 448 donne e 139 uomini, dato in coerenza con il 2024.

In figura 22 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.

Fig.22: Unità di personale che hanno prestato attività lavorativa in modalità agile almeno un giorno nel 2024 ripartito per genere.

	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Uomini	99	175	100	97	102	102	100	101	105	106	100	91
Donne	304	380	305	305	311	305	315	300	307	314	309	279
Totale	403	555	405	402	413	407	415	401	412	420	409	370

N.B.: le cifre di Febbraio sono comprensive anche dei dati del 3 Febbraio, giorno in cui tutti i lavoratori di Unisi sono stati autorizzati al Lavoro agile a causa dell'emergenza terremoto.

Si riportano i dati di riepilogo riferiti al personale PTA che ha aderito al Lavoro agile nel biennio 2024-25.

L'organico complessivo del PTA al 1° Gennaio 2025 è di 801 unità (766 al 31 Dicembre); al 31 Dicembre 2025 le lavoratrici e i lavoratori autorizzate/i al Lavoro agile sono 595 (corrispondente al 74,3% del personale), di cui 461 donne (77,5%) e 134 uomini (22,5%).

Il lavoro agile si consolida uno strumento strategico dell'amministrazione per la parità: con il 69% di fruitrici (461 lavoratrici), di cui il 97,2% a tempo pieno, la misura garantisce la continuità professionale e la parità retributiva, offrendo una risposta concreta anche ai carichi familiari caregiver nella fascia 51-60 anni. Aiuta a superare i limiti penalizzanti del part-time (il part time è infatti meno utilizzato dalle donne rispetto agli uomini), tutela i percorsi di carriera e il reddito delle lavoratrici, configurandosi non solo come misura di conciliazione, ma come leva fondamentale per l'abbattimento del gender gap e la valorizzazione del talento.

Benessere organizzativo

Per poter valutare i livelli di benessere organizzativo 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 2025, il questionario *Good Practice – Benessere organizzativo* è stato somministrato al personale tecnico-amministrativo dall'11 marzo al 4 aprile. Dai risultati emerge che il 54,9% degli intervistati si dichiara completamente d'accordo con l'affermazione *“Ritengo che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo, e il 39,2% concorda pienamente sul fatto che il lavoro agile abbia migliorato la qualità del lavoro svolto.* Nella sezione dedicata alla discriminazione, il 74,9% degli intervistati ritiene che la propria identità di genere non rappresenti un ostacolo alla valorizzazione professionale.

Attività rilevanti in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni

Lo Sportello d'ascolto attivo professionale dell'Università di Siena, operativo dal 2021, è un servizio dedicato al personale docente e tecnico-amministrativo. Nel 2025, ha registrato una crescita nelle richieste di colloqui, con 144 colloqui (+24% rispetto al 2024), richiesti da 31 persone contro le 18 dell'anno precedente, prevalentemente donne 23 appartenenti al personale tecnico-amministrativo, il 16 al personale docente e le restanti percentuali ad assegniste ed assegnisti, ricercatrici e ricercatori. Il 77,8% degli utenti è composto da donne, con una prevalenza nella fascia d'età 51-60 anni. Le consulenze, guidate dalla psicologa dedicata al personale dell'Ateneo, avvengono sia in modalità telematica che in presenza, favorendo un accesso flessibile alle sessioni.

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 allargato nel 2025 alla sede della Fondazione del Polo universitario grossetano tramite una convenzione con il CAV di Grosseto, associazione Olympia de Gouges.

Si deve anche segnalare la nuova iniziativa dell'Ateneo per AA 2025/26 che prevede l'erogazione tramite bando pubblico di una borsa di studio per persone vittime di violenza domestica, che è stata erogata ad una nuova studentessa immatricolata ad Unisi.

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 31.12.2025 solo 4 sono diretti da docenti donne (DBCF, DMMS, DSV, DISPI), uno in meno rispetto all'anno precedente.

Componenti CdA

Il Consiglio di amministrazione risulta composto da un totale di 11 membri¹, 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 Rettore². Tra questi, 11 sono donne, in incremento rispetto allo scorso anno (erano 8): 4 sono rappresentanti dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, 3 sono rappresentanti dei Docenti e 2 del personale TA e 3 rappresentante della componente studentesca.

Deleghe del Rettore

Il Rettore ha nominato al 2025 32 persone delegate. Di queste, 14 sono donne (tra cui la Pro-Rettrice Vicaria), con un leggero incremento rispetto allo scorso anno.

Nucleo di Valutazione

¹ https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/DR_NOMINA%20CDA-Prot%20n.%2017450%20del%2029.01.2025.pdf

² <https://www.unisi.it/sites/default/files/allegati/DR2494-2024%20NOMINA.pdf>

Il Nucleo di Valutazione nominato il 27 settembre 2024 è composto da 7 persone. Di queste, solo 3 sono donne, inclusa la Presidente. Si registra una flessione rispetto all'anno precedente, in cui le donne erano 4.

Collegio di Disciplina

Per il quadriennio 2024-2027, il Collegio è composto da 18 persone, compresi componenti supplenti, e 8 di esse sono donne.

Presidenza dei Comitati della Didattica

Su un totale di 72 Comitati della Didattica, che comprendono sia i corsi di laurea triennali che magistrali e magistrali a ciclo unico, solo 28 sono presieduti da donne. Si conferma, quindi, lo squilibrio di genere registrato l'anno precedente dove, su 73 comitati, 47 avevano un presidente di sesso maschile.

PQA

Il Presidio di qualità di Ateneo ha 9 componenti di cui 6 donne

Gli incarichi di **Difensore Civico** e **Consigliera di Fiducia** sono entrambi ricoperti da donne.

