

BILANCIO DI GENERE

Giugno 2021



UNIVERSITÀ
DI SIENA 1240

Indice

Premessa - *p. 2*

Introduzione - *p. 2*

Finalità - *p. 2*

Analisi di contesto - *p. 3*

Lo strumento - *p. 3*

Il personale docente e ricercatore - *p. 4*

Carriere dei/le docenti: i passaggi di ruolo - *p. 11*

La componente studentesca - *p. 12*

Il personale tecnico amministrativo - *p. 18*

Incarichi istituzionali e di governo - *p. 20*

Conclusioni - *p. 21*

PREMESSA

La Commissione Bilancio di Genere (così composta: prof.ssa Anna Coluccia, prof. Fabio Mugnaini, dott. Guido Badalamenti, dott.ssa Maria Teresa Ferraro, dott.ssa Katia Di Rienzo e dott.ssa Silvia Armini), con il supporto degli uffici e in particolare dell'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico e dell'Ufficio dati e metadati, ha redatto il presente documento in base alle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere – Fondazione CRUI (settembre 2019).

Il documento della CRUI ha offerto precise indicazioni in relazione al contenuto del report riguardante la fotografia demografica e lo status professionale delle docenti donna, ma anche al personale tecnico amministrativo e al corpo studentesco, e ha analizzato il campione per progressioni di carriera, con l'obiettivo di evidenziare le criticità dell'appartenenza di genere.

INTRODUZIONE

Il bilancio di genere è lo strumento utile per promuovere l'eguaglianza di genere nelle università italiane al fine di promuovere una politica di governo delle università italiane appropriata alle esigenze economiche del Paese ma pure rispettose e sensibili delle differenze di genere.

FINALITÀ

Il Bilancio di Genere rappresenta il documento che l'Università di Siena fa proprio al fine di fotografare la distribuzione di genere alla luce delle differenti componenti dell'Ateneo (personale docente, tecnico amministrativo e popolazione studentesca). Il Bilancio espone:

1. un'analisi riguardante il dato della partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo;
2. le azioni promosse a favore dell'eguaglianza di genere;
3. la costruzione di un modello sistemico di dati per la redazione di linee guida per BdG Unisi.

Il Magnifico Rettore ha dato vita a un progetto di analisi e di confronto sulla reale identità dell'Università di Siena con la costituzione di un "Gruppo di coordinamento sul Bilancio di Genere" coordinato dalla prof.ssa Anna Coluccia e ha affidato la raccolta dei dati e delle informazioni all'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico, responsabile dott.ssa Silvia Armini.

Il gruppo di coordinamento ha utilizzato il modello e gli indicatori proposti dalle "Linee guida CRUI" a supporto della costruzione della relazione a cui ha aggiunto indicatori propri particolarmente rilevanti.

Al tal fine è stato costruito il cruscotto degli indicatori CRUI, che applicato ai dati dell'Ateneo consente non solo di avere un quadro aggiornato in tempo reale dell'equilibrio di genere nella composizione dei principali organi e di conoscere più a fondo l'istituzione, ma anche di valutare politiche e programmi per stabilire le priorità alla luce degli obiettivi di eguaglianza costituzionale, promuovendo un'azione integrata per l'attuazione di politiche pubbliche efficaci e efficienti¹.

¹ Il cruscotto "Bilancio di genere" è raggiungibile via Web all'indirizzo cruscotto.unisi.it. L'accesso è condizionato al possesso della Unisipass e di una abilitazione da richiedere all'Ufficio dati e metadati.

ANALISI DI CONTESTO

I dati raccolti sono utilizzati come indicatori di eventuali criticità della parità di genere in Ateneo.

Le sotto sezioni analizzate che trattano dati di natura quali-quantitativa riguardano:

- il personale docente e ricercatore;
- il personale tecnico amministrativo;
- la popolazione studentesca;
- gli incarichi istituzionali e di governo.

LO STRUMENTO

Lo strumento utilizzato a supporto della redazione del BdG è stato realizzato dall'Ufficio dati e metadati (dott. Luca Terrosi) in stretta collaborazione con l'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico (dott.ssa Silvia Armini) e del Referente statistico di Ateneo (dott.ssa Gigliola Rossi).

Il cruscotto o *dashboard* è un sistema di sintesi, di aggregazione dei dati rappresentati graficamente e numericamente con un impatto visuale immediato e di agevole lettura. La *dashboard* utilizzata dalla *governance* offre una visione *real time* o periodica dell'andamento di determinati fattori chiave da utilizzare per una efficace attività di analisi strategica.

In questo caso tale strumento è stato utilizzato al fine della lettura sistemica dei dati di genere in particolare per la redazione del BdG.

IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

In questa sezione si esaminano le seguenti categorie:

- titolari di assegno di ricerca (AR);
- ricercatori/trici a tempo determinato (RTDA, RTDB);
- ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU);
- personale docente di II fascia (PA);
- personale docente di I fascia (PO).

Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di seguire le linee guida CRUI che adopera il sistema di classificazione delle aree CUN per effettuare un'analisi più aderente possibile al sistema accademico italiano.

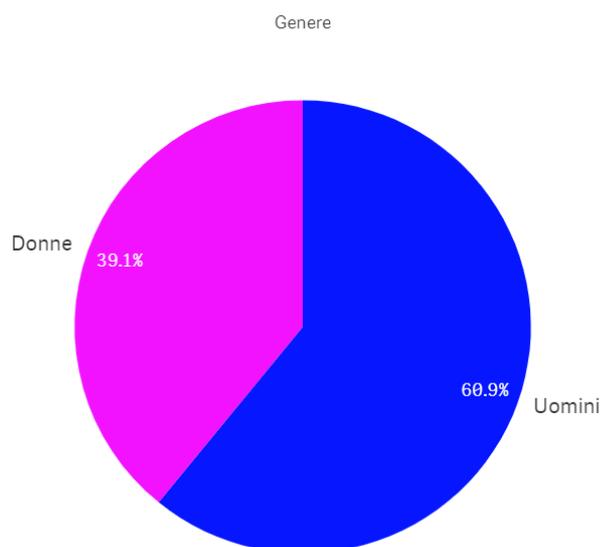
Con riferimento al corpo docente e ricercatore per ciascun ruolo è stata analizzata la composizione di genere; si evidenzia in particolare il *gender gap* esistente tra maschi e femmine tra i/le docenti di I e II fascia, ricercatori/trici, ricercatore/trice TD, e assegni di ricerca.

Fig. 1 - Distribuzione del personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e inquadramento - valori assoluti.

La situazione complessiva di Ateneo al 31.12.2020

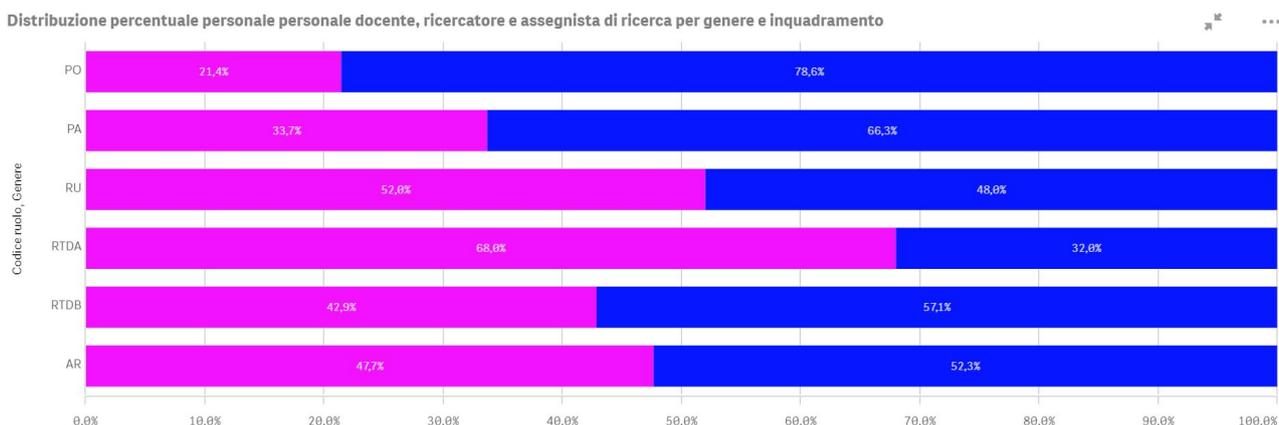
DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE, RICERCATORE E ASSEGNISTA DI RICERCA PER GENERE E RUOLO			
	TOTALI	DONNE	UOMINI
TOTALI	859	336	523
PO	168	36	132
PA	279	94	185
RU	175	91	84
RTDA	25	17	8
RTDB	63	27	36
AR	149	71	78

Fig. 2 - Grafico – La situazione complessiva al 31.12.2020



Su un totale di 859 docenti risultano in servizio n. 523 docenti uomini e n. 336 docenti donne per una percentuale rispettivamente del 60,83% e 39,2%. Nei ruoli dei professori/esse di I e II fascia la disparità di genere appare ancora significativamente marcata.

Fig. 3 - Distribuzione percentuale personale docente e ricercatore e assegnisti/e di ricerca per genere e inquadramento



La tavola in figura 3 evidenzia come, nella stragrande maggioranza dei casi, il dato riguardante il ruolo di I fascia vede la prevalenza della componente maschile, 132 uomini vs 36 donne, rispettivamente 78,6% vs 21,4%

Il ruolo di II fascia vede ancora una prevalenza della componente maschile, 185 uomini vs 94 donne, rispettivamente 66,3% vs 33,7%.

Al livello di ricercatore/trice si assiste a una inversione di tendenza rispetto al dato dei professori/esse con una percentuale di donne di misura maggiore rispetto agli uomini, 135 donne vs 128 uomini su un totale 263 ricercatori; 51,3% vs 48,7%

In prospettiva il dato riguardante gli/le assegnisti/e di ricerca indica un sensibile miglioramento del *gap* di genere, 77 uomini vs 71 donne su un totale di 148.

Fig. 4 - Distribuzione percentuale personale docente, ricercatore e AR per genere e inquadramento al 31.12.2020 - per DIPARTIMENTO

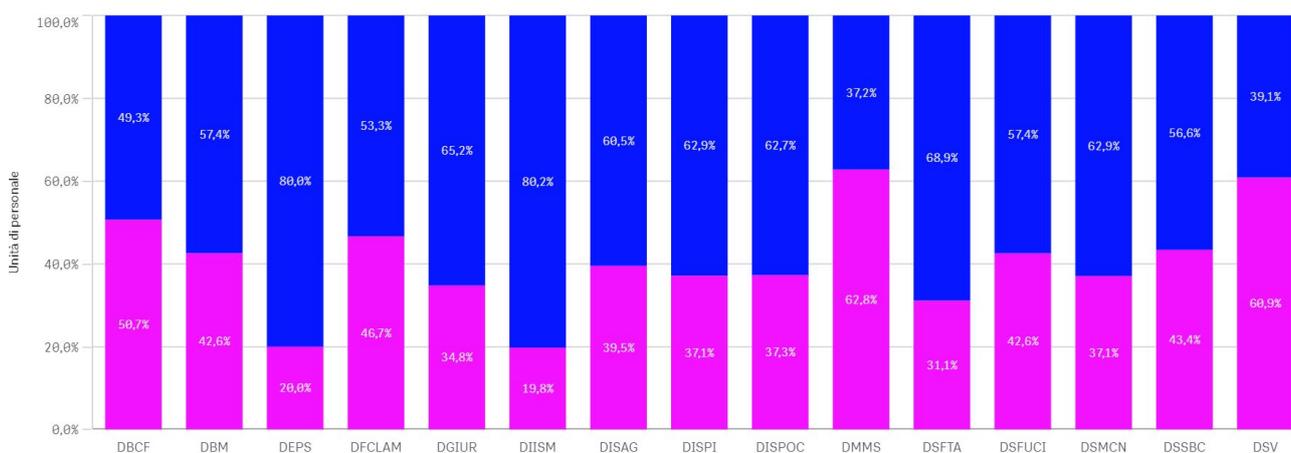
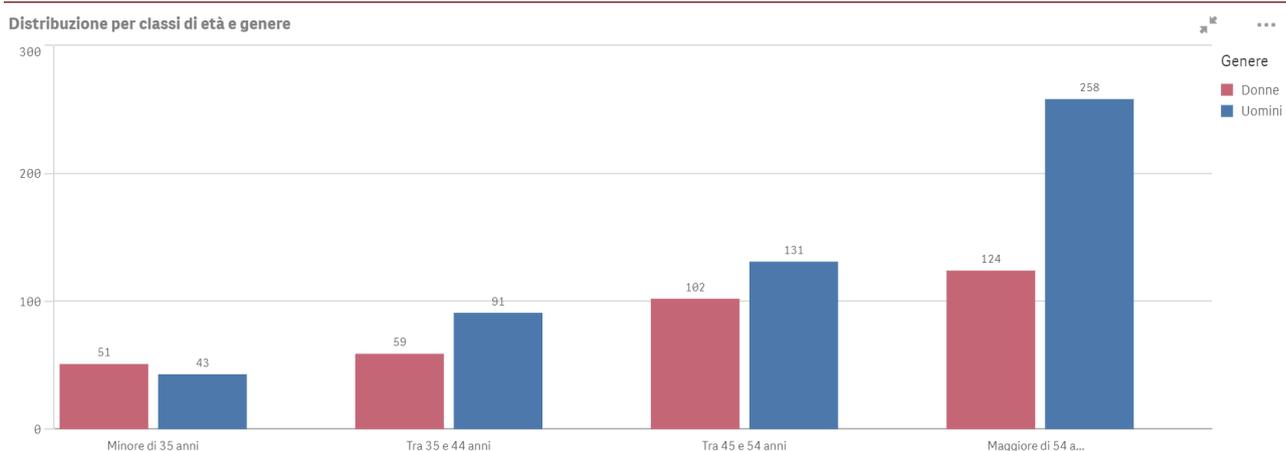


Fig. 5 - Distribuzione percentuale personale docente e ricercatore e assegnista di ricerca per genere, ruolo e classe di età

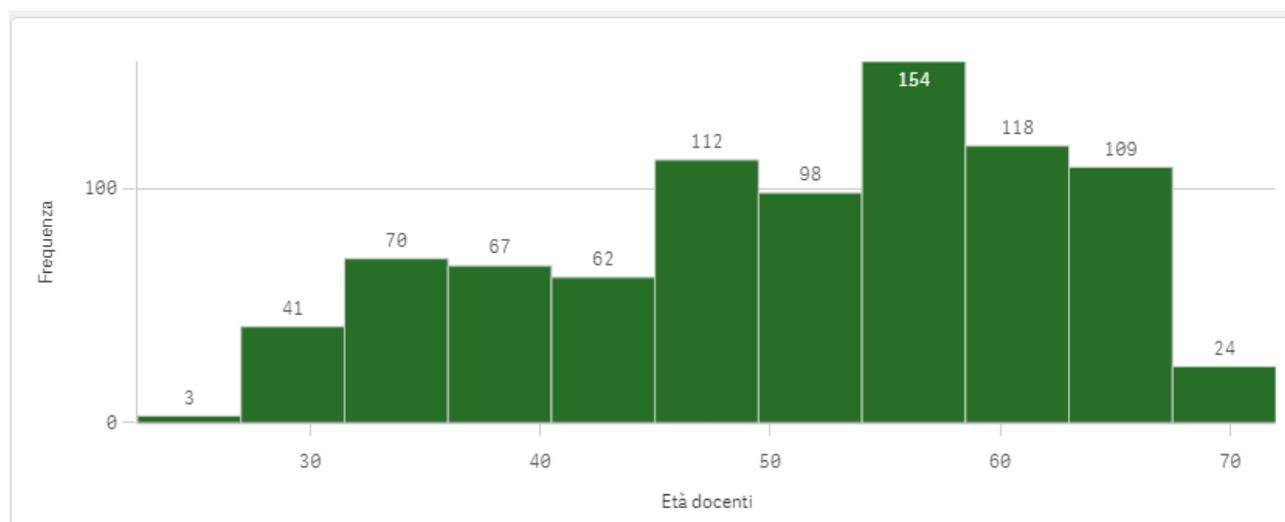


La tavola in figura 5 evidenzia come il dato riguardante il corpo docente e ricercatore più giovane minore di 35 anni sia caratterizzato da una prevalenza di donne (51 donne vs 43 uomini) e come invece il divario diventa maggiore considerando una età maggiore di 54 anni (124 donne vs 258 uomini). Questo dato rappresenta in maniera plasticamente inequivocabile come la disparità di genere sia anche nel nostro ateneo, come nel resto del Paese, pesante eredità dei decenni passati e come, viceversa, la cultura e la sensibilità nei confronti della parità di genere nel contesto

accademico si stiano progressivamente affermando in tempi più recenti e in particolare presso le generazioni più giovani.

Fig. 6 - Distribuzione personale docente e ricercatore per genere, ruolo e classe di età

ETÀ MEDIA PER RUOLO E GENERE			
	TOTALI	DONNE	UOMINI
TOTALI	50,8	49,1	51,9
Assegnisti	34,7	33,8	35,4
Docenti di ruolo di I fascia	60,4	61,1	60,2
Docenti di ruolo di II fascia	53,8	52,9	54,2
Ricercatori	55,7	56,1	55,2
Ricercatori a tempo determinato	40,3	41,0	39,5



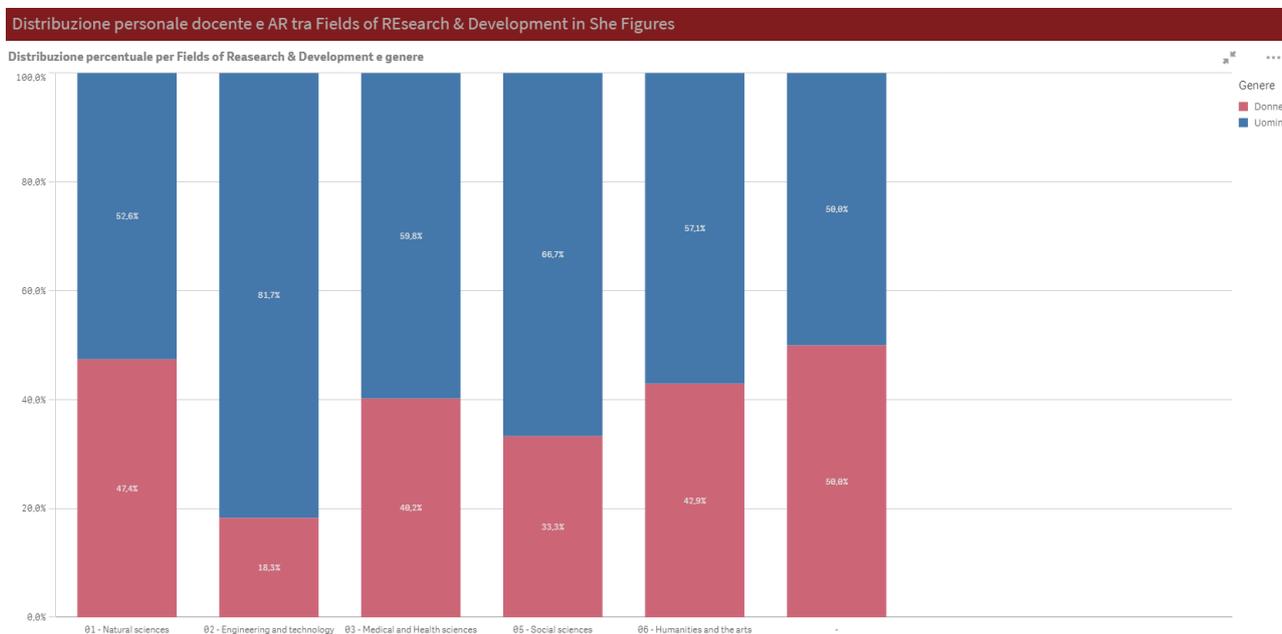
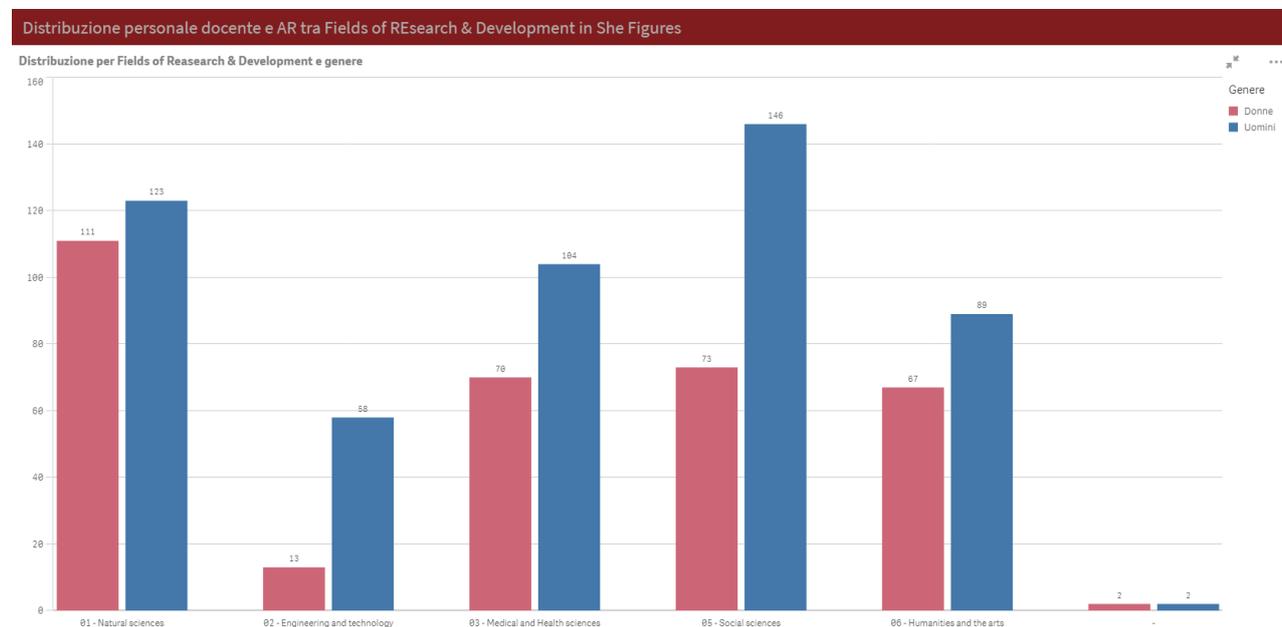
Le figure precedenti mostrano in maniera sufficientemente eloquente come non vi sia, nel nostro ateneo, una apprezzabile disparità in termini di età anagrafica tra componente maschile e femminile, all'interno del medesimo ruolo. Questa omogeneità deve essere tenuta presente nel momento in cui si attiva una riflessione generale sulle carriere e la loro progressione, e in particolare sull'incidenza dell'appartenenza di genere. Va comunque rilevata un'età media leggermente più alta nella componente femminile nei ruoli di docente di I fascia, RU e RTDA/B.

Con riferimento alle aree Field of Research & Development & Development in She Figures:

01. Natural Science
02. Engineering and technology
03. Medical and Health science
04. Agricultural science (*non presente in Università di Siena*)
05. Social sciences

06. Humanities and the arts

Fig. 7 - Distribuzione del personale docente e ricercatore tra Fields of Research & Development in She Figures² al 31.12.2020



La figura 7 mostra in maniera inequivocabile come la componente maschile sia prevalente in ciascuno dei *Fields of Research & Development* considerati. Questo dislivello risulta, altrettanto

² She figures: presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (I e II fascia, ricercatori/trici, assegnisti/e di ricerca)

evidentemente, non uniforme, riscontrandosi alcune aree in cui il *gender gap* si approssima comunque a una situazione di equilibrio (è il caso, per esempio, di *Humanities and Arts*) accanto ad altre in cui invece tale dislivello appare come decisamente marcato (esemplarmente: *Engineering and Technology*). Al riguardo si vedano anche i dati e le considerazioni qui di seguito.

Fig. 8 - Rapporto di femminilità per area CUN - rapporto donne/uomini

Rapporto di femminilità					
Rapporto di femminilità per aree CUN					
Area Q	Codice ruolo Q				
	PO	PA	RU	RTDA	RTDB
00 - Non assegnato	-	-	-	-	-
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,000	0,750	2,000	-	0,000
02 - Scienze fisiche	0,000	0,167	0,000	0,000	0,000
03 - Scienze chimiche	0,143	1,000	4,500	0,000	0,333
04 - Scienze della terra	0,000	0,200	0,000	-	0,000
05 - Scienze biologiche	1,143	1,000	4,000	3,000	1,667
06 - Scienze mediche	0,200	0,400	1,200	1,500	0,286
08 - Ingegneria civile ed architettura	-	1,000	0,000	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,000	0,286	0,000	1,000	0,500
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,538	0,550	0,900	-	3,500
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,444	0,400	0,333	-	0,800
12 - Scienze giuridiche	0,588	0,435	1,667	-	0,400
13 - Scienze economiche e statistiche	0,038	0,556	0,667	-	0,800
14 - Scienze politiche e sociali	0,000	0,286	2,000	-	0,500

Legenda:

Meno di una donna ogni 8 uomini
Da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini
Da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini
Da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo
1 donna ogni uomo
Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo
Più di 2 donne ogni uomo

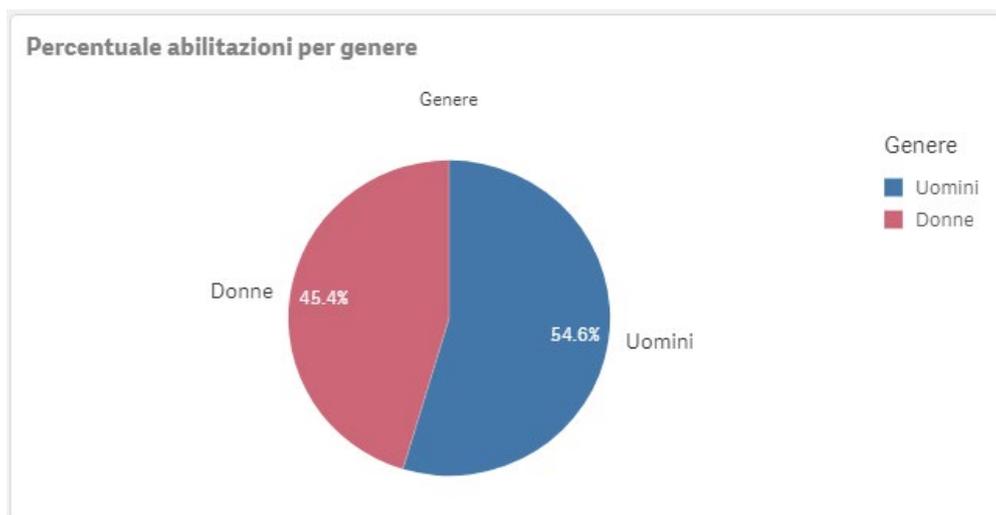
Il rapporto di femminilità evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile nei ruoli e nei settori³

Abbiamo preso in considerazione le aree CUN in particolare l'analisi ha riguardato l'anno 2020 da cui si evince come in alcune aree abbiamo meno di una donna ogni 8 uomini. Altre discipline invece vedono di contro una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini

Non può che essere rilevato, anche osservando il solo elemento cromatico come le aree blu (prevalenza di uomini) siano nettamente maggioritarie rispetto a quelle in colorazione arancione (prevalenza donne) e bianco (parità). Mentre è significativo altresì osservare che tale squilibrio appare marcato nel ruolo di prof. di I fascia e che, altrettanto significativamente, esso svanisce nel ruolo di RTDA, più articolata appare la situazione nella prospettiva dei settori. Quest'ultimo aspetto è senza dubbio meritevole di un supplemento di analisi, mentre in questa sede pare opportuno procedere almeno a segnalare i casi relativi a Scienze fisiche, Scienze della Terra e Ingegneria industriale e dell'informazione che richiedono un attento impegno di programmazione.

³ Le aree sono classificate secondo la definizione CUN

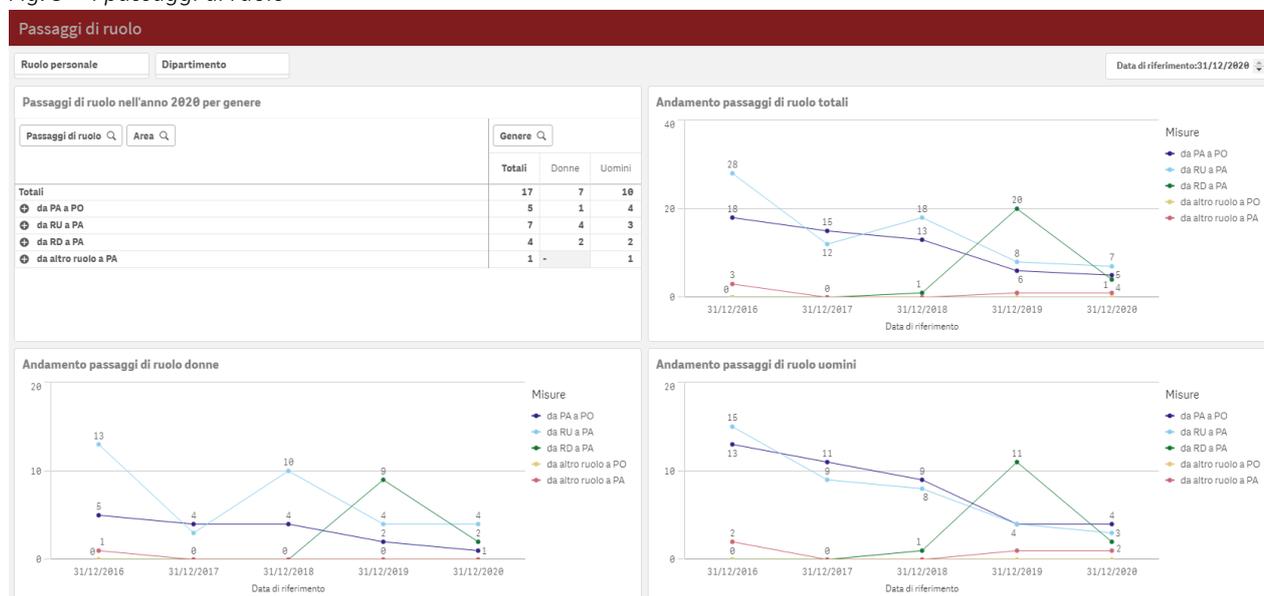
Fig. 9 - Le abilitazioni per genere. Dati riferiti all'anno solare 2018



ABILITAZIONI			
NUMERO ABILITAZIONI PER GENERE			
	TOTALI	DONNE	UOMINI
TOTALI	97	44	53
01/A3 – Analisi matematica, probabilità e statistica matematica	1	-	1
02/A1 – Fisica sperimentale delle interazioni fondamentali	2	-	2
02/D1 – Fisica applicata, didattica e storia della fisica	1	-	1
03/A1 – Chimica analitica	1	1	-
03/A2 – Modelli e metodologie per le scienze chimiche	2	2	-
03/B1 – Fondamenti delle scienze chimiche e sistemi inorganici	4	4	-
03/B2 – Fondamenti chimici delle tecnologie	2	1	1
03/C1 – Chimica organica	5	1	4
03/C2 – Chimica industriale	1	1	-
03/D1 – Chimica e tecnologie farmaceutiche, tossicologiche e nutraceutico-alimentari	1	-	1
05/A1 – Botanica	2	1	1
05/B1 – Zoologia e antropologia	1	-	1
05/B2 – Anatomia comparata e citologia	1	1	-
05/C1 – Ecologia	2	2	-
05/D1 – Fisiologia	1	-	1
05/E1 – Biochimica generale	3	2	1
05/E3 – Biochimica clinica e biologia molecolare clinica	1	1	-
05/G1 – Farmacologia, farmacologia clinica e farmacognosia	1	1	-
05/H1 – Anatomia umana	1	1	-
05/H2 – Istologia	2	1	1
05/I2 – Microbiologia	1	-	1
06/A2 – Patologia generale e patologia clinica	1	1	-
06/A3 – Microbiologia e microbiologia clinica	2	-	2
06/A4 – Anatomia patologica	1	-	1
06/B1 – Medicina interna	1	-	1
06/D1 – Malattie dell'apparato cardiovascolare e malattie dell'apparato respiratorio	1	-	1
06/D3 – Malattie del sangue, oncologia e reumatologia	1	-	1
06/E2 – Chirurgia plastica-ricostruttiva, chirurgia pediatrica e urologia	4	-	4

CARRIERE DEI/LE DOCENTI: I PASSAGGI DI RUOLO

Fig. 9 – I passaggi di ruolo



Nell'anno solare 2020 su un totale di n. 17 passaggi di ruolo, n.7 sono donne n. 10 sono uomini.

In particolare si evidenzia che il passaggio da professore/essa associato/a a ordinario/a ha interessato 1 donna e 4 uomini, mentre il passaggio da ricercatore/trice a professore/essa associato/a ha interessato 4 donne e 3 uomini.

Lo squilibrio, ancorché non particolarmente marcato, è comunque evidente e il dato relativo all'anno solare 2020, per quanto sicuramente limitato in termini di numeri assoluti, resta significativo e non obliabile in sede di riflessione sulla progressione delle carriere, con particolare riferimento ai ruoli di professore/essa.

LA COMPONENTE STUDENTESCA

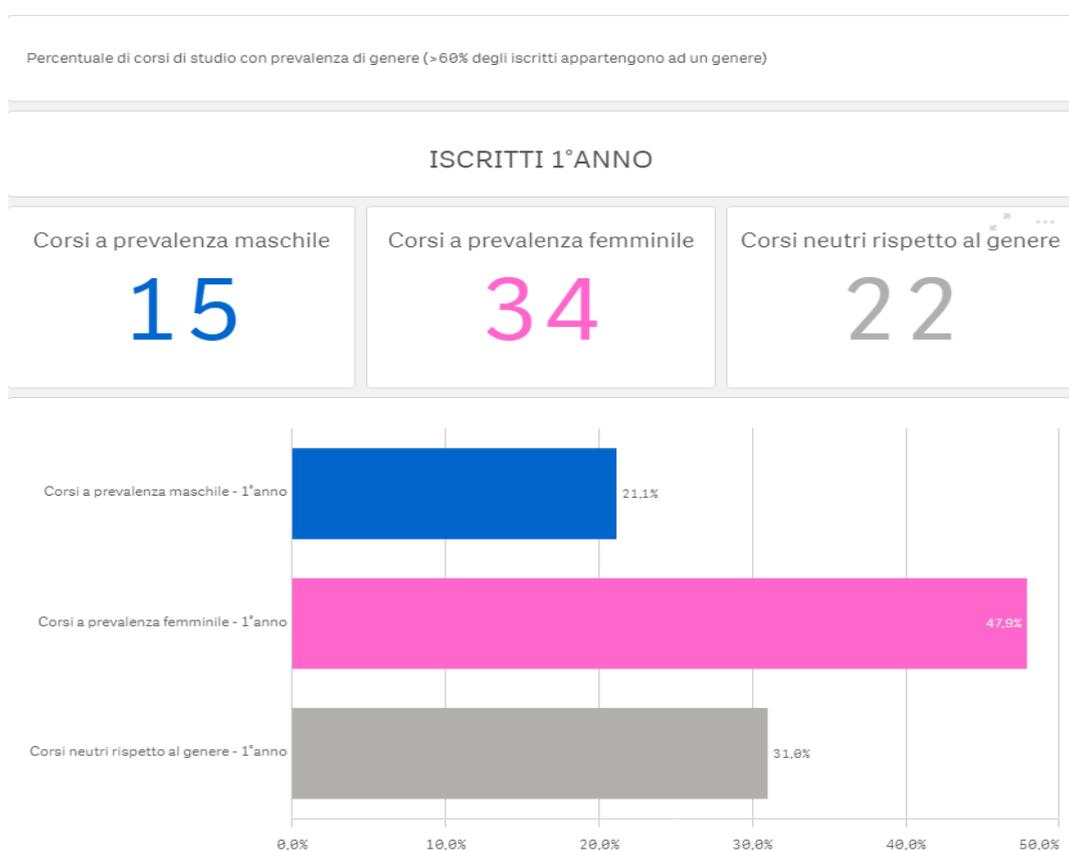
I dati esposti fanno riferimento all'a.a. 20/21 (data rilevazione 31/05/2021) e prendono in esame i corsi di studio triennali LT, specialistici/magistrali LS/LM, a ciclo unico LCU.

Gli ambiti di indagine riguardano la composizione e le performance negli studi.

L'indicatore di femminilità offre una migliore prospettiva in riferimento al superamento del *gap* maschio/femmina ma al contempo offre una visione confortante in riferimento all'affermazione del ruolo della donna nella società contemporanea.

Nelle tavole che seguono si offrono utili indicazioni in riferimento all'indicatore di femminilità riferito ai corsi di laurea presenti nell'Università di Siena.

Fig. 1 - Popolazione studentesca iscritta al 1° anno di corso dell'a.a. 2020/2021 al 31.5.2021



Considerati i soli corsi di laurea aperti all'immatricolazione e all'iscrizione al primo anno a.a. 2020/2021, i corsi di laurea che vedono le studentesse maggiormente rappresentate rispetto agli studenti sono 34 su 71.

CORSI DI STUDIO	ISCRITTI 1° ANNO	% FEMMINE	% MASCHI	PREVALENZA
TOTALI	4.956	62,1	37,9	-
Economia e commercio	431	40,4	59,6	Neutra
Scienze dell'educazione e della formazione	348	90,5	9,5	Femminile
Infermieristica (abilitante alla professione sanitaria di infermiere)	255	74,1	25,9	Femminile
Medicina e chirurgia	248	62,5	37,5	Femminile
Lingue per la comunicazione interculturale e d'impresa	230	75,2	24,8	Femminile
Scienze biologiche	171	71,3	28,7	Femminile
Scienze della comunicazione	170	66,5	33,5	Femminile
Scienze economiche e bancarie	140	36,4	63,6	Maschile
Biologia sanitaria	138	80,4	19,6	Femminile
Studi letterari e filosofici	122	64,8	35,2	Femminile
Management e governance	122	41,0	59,0	Neutra
Giurisprudenza	120	64,2	35,8	Femminile
Chimica e tecnologia farmaceutiche	116	80,2	19,8	Femminile
Scienze storiche e del patrimonio culturale	109	67,0	33,0	Femminile
Scienze internazionali	95	71,6	28,4	Femminile
Scienze politiche	94	47,9	52,1	Neutra
Strategie e tecniche della comunicazione	89	73,0	27,0	Femminile
Scienze per la formazione e la consulenza pedagogica nelle organizzazioni	86	90,7	9,3	Femminile
Farmacia	85	71,8	28,2	Femminile
International accounting and management	83	45,8	54,2	Maschile
Scienze chimiche	74	59,5	40,5	Neutra
Language and mind: linguistics and cognitiven studies – Mente e linguaggio: linguistica e studi cognitivi	72	77,8	22,2	Femminile
Biotechnologie	70	68,6	31,4	Femminile
Ingegneria gestionale	69	23,2	76,8	Maschile
Economia e gestione degli intermediari finanziari ⁶⁵	65	36,9	63,1	Maschile
Servizi giuridici	63	44,4	55,6	Neutra
Economia per l'ambiente e la sostenibilità	48	58,3	41,7	Neutra
Storia e filosofia	47	51,1	48,9	Neutra
Antropologia e linguaggi dell'immagine	46	71,7	28,3	Femminile
Engineering management	46	28,3	71,7	Maschile
Scienze ambientali e naturali	45	53,3	46,7	Neutra
Public and cultural diplomacy – Diplomazia pubblica e culturale	45	75,6	24,4	Femminile
Sostenibilità sociale e management del welfare	44	81,8	18,2	Femminile
Scienze delle amministrazioni	43	53,5	46,5	Neutra
Medical biotechnologies – Biotecnologie mediche	43	58,1	41,9	Neutra
Biologia	36	63,9	36,1	Femminile
Storia dell'arte	34	85,3	14,7	Femminile
Finance – Finanza	33	39,4	60,6	Maschile
Dentistry and dental prosthodontics	29	31,0	69,0	Maschile
Ecotossicologia e sostenibilità ambientale	29	48,3	51,7	Neutra
Lettere classiche	29	58,6	41,4	Neutra
Archeologia	24	66,7	33,3	Femminile
Fisioterapia (abilitante alla professione sanitaria di fisioterapista)	24	33,3	66,7	Maschile
Fisica e tecnologie avanzate	22	18,2	81,8	Maschile
Matematica	22	54,5	45,5	Neutra
Scienze infermieristiche e ostetriche	22	50,0	50,0	Neutra

(segue)

(segue)

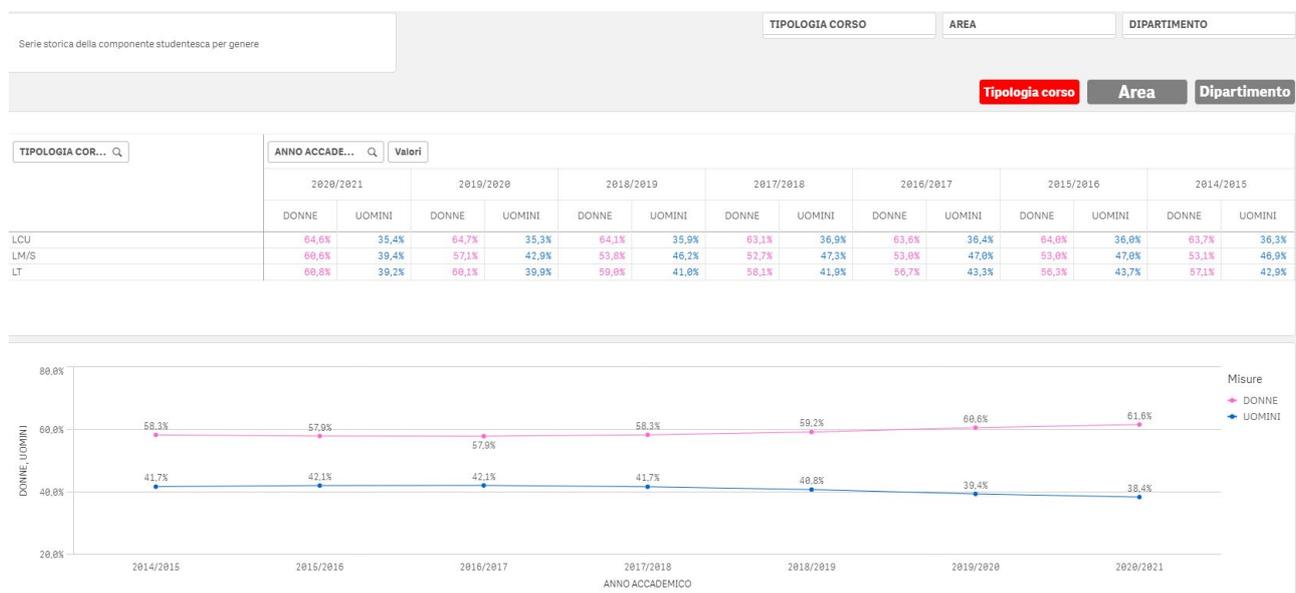
Logopedia (abilitante alla professione sanitaria di logopedista)	20	75,0	25,0	Femminile
Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro/abilitante alla professione sanitaria di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro)	20	55,0	45,0	Neutra
Artificial intelligence and automation engineering	20	15,0	85,0	Maschile
Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	19	47,4	52,6	Neutra
Scienze statistiche per le indagini campionarie	18	55,6	44,4	Neutra
Agribusiness	18	44,4	55,6	Neutra
Biotechnologies of human reproduction	18	94,4	5,6	Femminile
Economics	17	17,6	82,4	Maschile
Chemistry – Chimica	16	56,3	43,8	Neutra
Igiene dentale (abilitante alla professione sanitaria di igienista dentale)	16	68,8	31,3	Femminile
Dietistica (abilitante alla professione sanitaria di dietista)	16	75,0	25,0	Femminile
Electronics and communications engineering – Ingegneria elettronica e delle telecomunicazioni	16	6,3	93,8	Maschile
Applied mathematics – Matematica applicata	15	40,0	60,0	Neutra
Ortottica e assistenza oftalmologica (abilitante alla professione sanitaria di ortottista e assistente di oftalmologia)	14	78,6	21,4	Femminile
Ostetricia (abilitante alla professione sanitaria di ostetrica/o)	14	100,0	0,0	Femminile
Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (abilitante alla professione sanitaria di tecnico di radiologia medica)	14	28,6	71,4	Maschile
Scienze geologiche	13	15,4	84,6	Maschile
Tecniche di laboratorio biomedico (abilitante alla professione sanitaria di tecnico di laboratorio biomedico)	13	53,8	46,2	Neutra
Sustainable industrial pharmaceutical biotechnology	13	61,5	38,5	Femminile
Geoscienze e geologia applicata	12	41,7	58,3	Neutra
Genetic counsellors	11	63,6	36,4	Femminile
Tecniche di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare (abilitante alla professione sanitaria di tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare)	9	77,8%	22,2%	Femminile

Il dettaglio analitico della popolazione studentesca, considerata per genere e per corso di studio, risulta complessivamente confortante e restituisce l'immagine di un Ateneo in cui il *gender gap* tra studenti e studentesse è significativamente ridotto, riproducendo d'altra parte con ciò una tendenza demografica (e culturale) ormai abbastanza largamente diffusa e radicata in tutto il Paese. I corsi di studio a prevalenza femminile o neutra risultano nettamente maggioritari rispetto a quelli a prevalenza maschile. Mentre appaiono ormai espuguate alcune tradizionali roccaforti del genere maschile (vale la pena richiamare almeno il caso di Medicina e chirurgia), altre aree sembrerebbero ancora più o meno saldamente appannaggio di studenti maschi (si può menzionare tra tutti il caso di Economics). Singolare peraltro osservare una certa congruenza tra quest'ultimo fenomeno e quanto registrato più sopra a proposito del personale docente in settori come le geo-scienze, la fisica, l'ingegneria (nelle sue diverse articolazioni disciplinari: dall'area gestionale e manageriale a quella informatica a quella elettronica).

Appare comunque necessario intraprendere azioni che, secondo differenti modalità e a diverso titolo, tendano a minimizzare, quanto meno, la differenza di genere nei corsi di studio dove essa appaia ancora significativa. Naturalmente tali azioni potrebbero essere intraprese anche in quei casi in cui il *gender gap* dovesse apparire particolarmente svantaggioso per la popolazione maschile. L'auspicio è che l'Ateneo possa promuovere strategie attrattive mirate, in grado di avvicinare il più possibile tutti i corsi di laurea alla situazione statisticamente sopra classificata come "neutra".

Fig. 2 - Popolazione studentesca

Trend della percentuale di iscritti a corsi di laurea per genere dall'a.a. 2014/2015 all'a.a. 2020/2021



L'analisi diacronica relativa al periodo compreso tra l'a.a. 2014/2015 e l'a.a. 2020/2021 sembra confermare la tendenza virtuosa a una graduale attenuazione del divario di genere nella popolazione studentesca della nostra Università. Resta comunque fondamentale perseguire politiche di attrattività nei confronti delle potenziali studentesse, al fine di consolidare, velocizzare e rendere più marcato questo processo. In questo senso sarebbe auspicabile porsi degli obiettivi realistici da perseguire a breve-medio termine.

Fig. 3 - Popolazione studentesca

Distribuzione percentuale dei voti di laurea con riferimento ai laureati nell'a.a. 2019/2020 al 31.5.2021



L'indicatore di femminilità riguardante la votazione finale del corso di studio evidenzia come i migliori risultati sono ottenuti dalle studentesse che si laureano con lode nel 29% di casi vs il 26,6% degli studenti maschi.

Analizzando le performance degli studenti per tipologia di corso, notiamo una netta prevalenza di laureate in corso donne nei corsi triennali e magistrali rispetto ad una prevalenza di laureati in corso maschi nei corsi a ciclo unico, come evidenziato nella figura sottostante.

Fig. 4 - Popolazione studentesca - Laureati in corso

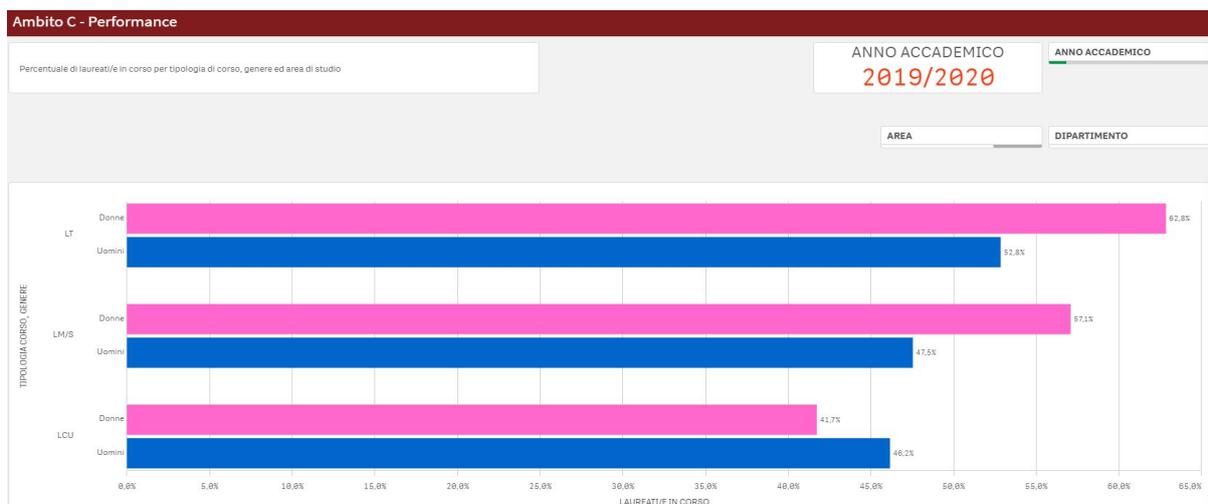
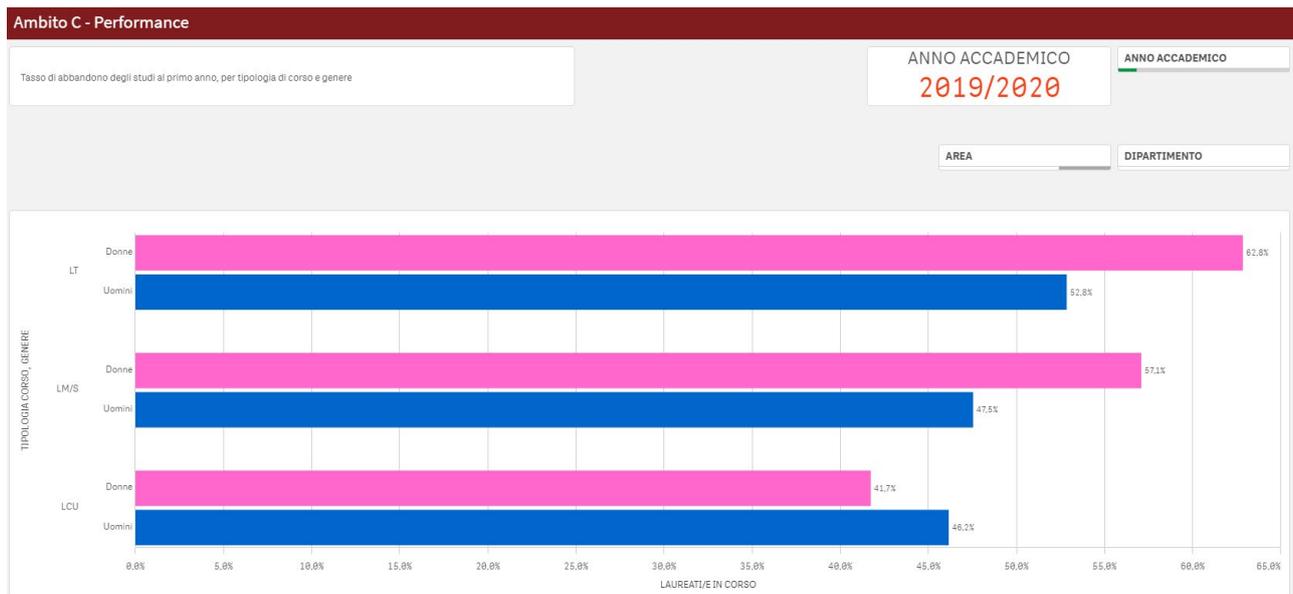


Fig. 5 - Popolazione studentesca - Gli abbandoni



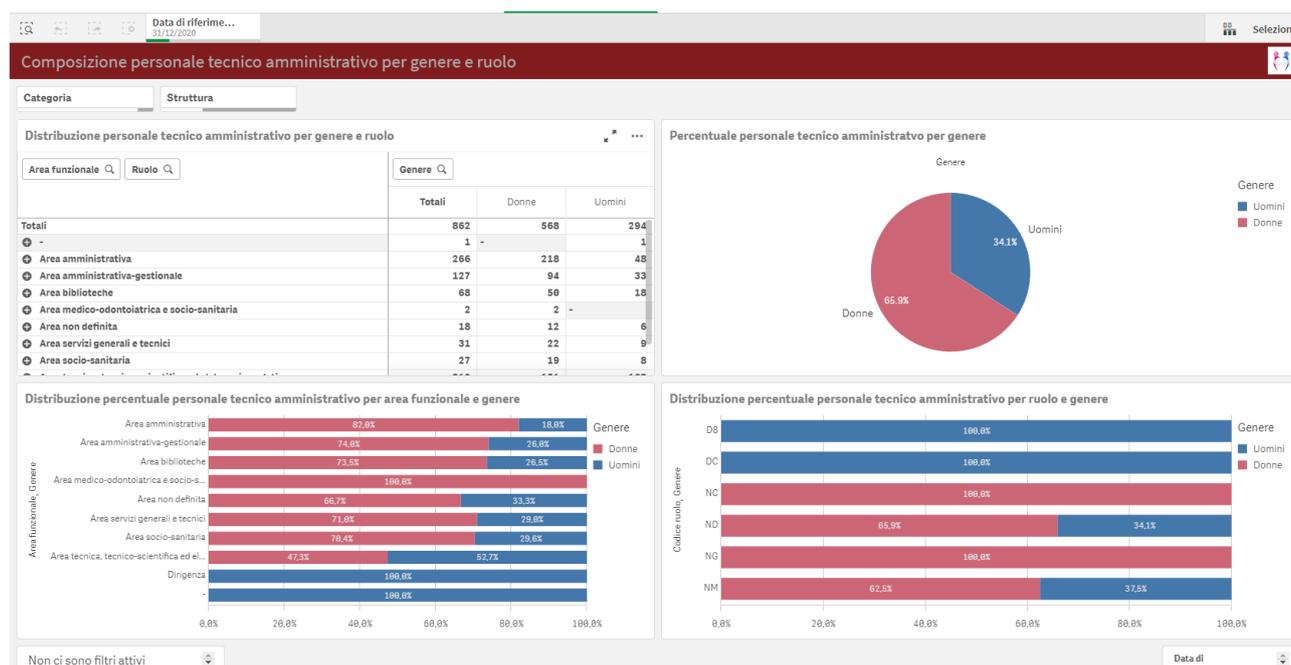
Le figure 3-5 evidenziano da una parte come la qualità delle *performances* femminili negli studi sia rimarchevole rispetto a quanto viceversa si verifica negli studenti maschili; dall'altra come nei corsi di laurea triennale e specialistica gli abbandoni femminili siano preponderanti rispetto a quelli maschili. Il fenomeno, che di per sé si presta alla formulazione di differenti ipotesi esplicative, appare comunque meritevole di maggiore attenzione e appare opportuno sottoporlo a un'analisi più ravvicinata che sia in grado di metterlo meglio a fuoco, al fine di evidenziarne le eventuali implicazioni di genere.

Come risulta infatti dalla tabella, il tasso di abbandono femminile è maggiore rispetto a quello maschile e questo ci impone uno sforzo al fine della costruzione di *good practice* di genere. Serve dunque un vero e proprio piano strategico di azioni a favore delle studentesse per capire quei fattori che contribuiscono alla non conclusione degli studi.

IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche del personale tecnico amministrativo PTA in un'ottica di genere.

Fig. 1 - Personale TA - Composizione al 31.12.2020



Si evidenzia una forte rappresentanza di personale di genere femminile 65,9% rispetto ad una rappresentanza di genere maschile 34,1%.

Fig. 2 - Personale TA - Posizioni di responsabilità al 31.12.2020

	RESPONSABILITÀ					DONNE/ TOT RESPON- SABILITÀ	UOMINI /TOT RESPON- SABILITÀ	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020		DONNE/TOT DONNE IN SERVIZIO	UOMINI/TOT UOMINI IN SERVIZIO
	Donne	Uomini	TOT	Donne/tot responsa- bilità	Uomini/tot responsa- bilità	%	%	Donne	Uomini	%	%
Funzioni specialistiche e/o di responsabilità	24	16	40	12,90%	8,60%	19,05%	26,67%			4,23%	5,44%
Responsabile unità organizzativa di 1° livello	92	33	125	49,46%	17,74%	73,02%	55,00%			16,20%	11,22%
Responsabile unità organizzativa di 2° livello	10	8	18	5,38%	4,30%	7,94%	13,33%			1,76%	2,72%
Responsabile unità organizzativa di vertice	0	2	2	0,00%	1,08%	0,00%	3,33%			0,00%	0,68%
Direttore generale	0	1	1	0,00%	0,54%	0,00%	1,67%			0,00%	0,34%
Tot responsabilità*	126	60	186	67,74%	32,26%	100,00%	100,00%	568	294	22,18%	20,41%

*Si tiene conto anche degli incarichi ad interim

Dalle tabelle sovraespresse emerge una maggioranza di donne tra il personale tecnico amministrativo ed una prevalenza numerica di donne con funzioni di responsabilità.

Va sottolineato come analizzando il rapporto tra assunzioni di responsabilità di 2° livello e genere vediamo come la chance delle donne di progressione di carriera sia inferiore rispetto agli uomini, infatti solo il 7,33% delle donne giunge a rivestire il ruolo di responsabile di 2° livello, di contro gli uomini su un totale di 60 responsabili ben il 13,33% giunge alla responsabilità di 2° livello. In sintesi possiamo affermare che è più difficile per una donna raggiungere livelli superiori di responsabilità rispetto ai maschi. Le donne hanno meno chance in termini di carriera e questo assume una dimensione più evidente nella *governance* delle figure apicali: direttore generale, direttore generale vicario e dirigente.

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

In questa sezione viene presa in esame la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo.

Attraverso questa rappresentazione si mette in evidenza la minore presenza delle donne nelle cariche apicali della carriera scientifica e sulla presenza negli incarichi istituzionali e di governo.

Rettore e Pro Rettore vicario

Designata dal Magnifico Rettore	Eletto
F	M
1	1

Delegati del Rettore

F	M	Totale
8	12	20

Composizione del Senato accademico

Eletti		
F	M	Totale
5	13	18

Direttori di Dipartimento al 31.12.2020

F	M	Totale
2	13	15

Composizione del Consiglio di amministrazione al 31.5.2021

Designati dal Magnifico Rettore		Eletti		Totale
F	M	F	M	
4	3	1	3	11

Coordinatori 36 ciclo di dottorato a.a. 2020/2021

F	M	Totale
3	9	12

Consiglio studentesco anno 2021

F	M	Totale
24	20	44

La prevalenza maschile è addirittura schiacciante nel caso della direzione dei Dipartimenti e in quello del coordinamento dei dottorati. Entrambi i casi meritano senza dubbio una attenta riflessione, perché lo squilibrio, se da un lato può essere certamente dovuto a situazioni particolari relative ai singoli dipartimenti e/o dottorati, dall'altro impone considerazioni in vista di interventi, se necessario anche regolamentari, in grado di sanare ciò che si configura comunque come un vero e proprio *vulnus* nei confronti dell'Ateneo tutto intero (e non, quindi, solo della sua componente femminile). Va peraltro osservato che anche in questo caso si rende opportuno un supplemento di indagini, al fine di poter disporre di dati in maggior dettaglio, anche in prospettiva diacronica (ad esempio aiuterebbe a interpretare il fenomeno poter disporre dei dati sulle candidature e sugli esiti elettorali, considerati in termini numerici). Anche la composizione del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione denota uno squilibrio a vantaggio della componente maschile, nettissimo in riferimento al Senato; nel caso del secondo dei due organi va comunque sottolineata e apprezzata la prevalenza femminile nella componente designata dal

Rettore (come pure non eccessivamente sbilanciata, anche se migliorabile, e la ripartizione di genere tra i Delegati). Decisamente apprezzabile, infine, l'equilibrio perfettamente paritetico nel Consiglio studentesco.

CONCLUSIONI

Il presente documento mostra come il Bilancio di Genere riferito al nostro ateneo evidenzi una situazione caratterizzata da un positivo dinamismo. Se da una parte infatti è certamente possibile sostenere che tale Bilancio sia ancora troppo sbilanciato verso la componente maschile, soprattutto per quanto concerne il personale docente e in generale i ruoli apicali (carriere e *governance*), dall'altra è egualmente ravvisabile una significativa tendenza generale al ri-equilibrio del *gap* di genere, tendenza che lascia ben sperare per il futuro.

Anche l'Università di Siena non si sottrae a una situazione che rispecchia quella generale del Paese, in cui le competenze e le professionalità femminili, per ben note ragioni di ordine storico-culturale che non possono essere richiamate in questa sede, risultano compresse e/o poco valorizzate rispetto alle corrispettive maschili. Ma il Bilancio che qui si presenta mostra come questo rispecchiamento non sia, fortunatamente, fedelissimo; infatti non si riscontra nel nostro Ateneo lo stesso marcato *gap* di genere che è possibile rilevare in talune altre realtà istituzionali italiane, anche accademiche. Inoltre il suaccennato dinamismo mostra come negli ultimi anni in particolare – e di ciò va reso atto all'attuale *governance* rettorale – una situazione stratificatasi nel corso di alcuni decenni evolva in senso più favorevole, lasciando prevedere un verosimile ancora più rilevante riequilibrio tra le componenti di genere in ciascuna delle tre grandi aree prese in esame (docenti, personale tecnico-amministrativo, popolazione studentesca).

Risulta estremamente importante proseguire nelle azioni intraprese per accelerare e rendere ancora più significative le dinamiche virtuose che stanno gradualmente conducendo il nostro ateneo a un Bilancio di genere più equo e a un riallineamento (sostanziale e non meramente aritmetico) tra componente maschile e femminile. La sensibilità fin qui dimostrata dall'attuale *governance* di Ateneo nei confronti delle questioni di genere, anche quando estremamente delicate e come tali non facilmente risolvibili se non per gradi, induce a confidare che la via intrapresa sia quella giusta e che l'Università di Siena potrà nei prossimi anni consolidare i dati più confortanti tra quelli esposti nel presente Bilancio, migliorando altresì quelle voci che nel momento attuale risultano essere meno consone rispetto a un Ateneo "*gender gap free*", quale il nostro merita di poter essere definito quanto prima.