



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA

2° BILANCIO DI GENERE - 2022



Gruppo di Lavoro: Nominativi e ruoli

Anna Coluccia	delegata dal Rettore per la redazione del Bilancio di genere - docente del Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e neuroscienze;
Silvia Armini Guido Badalamenti	responsabile Ufficio gestione domanda e servizio statistico; responsabile dell'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione;
Sonia Boldrini	presidentessa del Comitato Unico Garanzia (CUG) - responsabile Ufficio valutazione e supporto al Nucleo;
Katia Di Rienzo	rappresentante e segretaria del Comitato Unico Garanzia (CUG);
Fabio Mugnaini	delegato del Rettore al Polo universitario penitenziario della Toscana - docente del Dipartimento di Scienze Storiche e Beni Culturali.

Bilancio di genere – 2022

Premessa

La Commissione Bilancio di Genere, 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 del personale tecnico amministrativo e del 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 garantire una politica di governo delle Università italiane appropriata alle esigenze economiche del Paese ma pure rispettosa e sensibile alle 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. un quadro conoscitivo riguardante la situazione di studenti, personale docente e tecnico-amministrativo atto a promuovere azioni finalizzate a favorire l'eguaglianza di genere;
3. la costruzione di un modello sistemico di dati per la redazione di linee guida per BdGUnisi

Bilancio di genere – 2022

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.

Il contenuto del Bilancio di genere

Analisi di contesto

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

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

- il personale docente e ricercatore – pagg. 3-15;
- il personale tecnico amministrativo – pagg. 16-23;
- la popolazione studentesca – pagg. 24-26;
- gli incarichi istituzionali e di governo – pag. 27.

Lo strumento

Lo strumento utilizzato a supporto della redazione del BdG è stato realizzato *dall'Ufficio dati e metadati*, in stretta collaborazione con *l'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico* e del *Referente statistico di Ateneo*.

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.

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.

Bilancio di genere – 2022

La *dashboard* utilizzata della *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 adoperano 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.

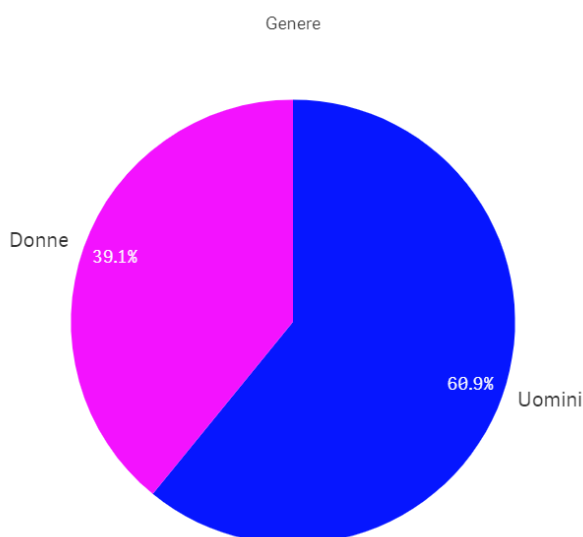
fig. 1 - Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e inquadramento - valori assoluti. La situazione complessiva di Ateneo al 31/12/2021, al 31/12/2020 e variazione

Distribuzione personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e ruolo

Codice ruolo	Ruolo	dati al 31/12/2021			dati al 31/12/2020			Variazione 2021 vs 2020	
		Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totali		847	331	516	859	336	523	-1,49%	-1,34%
PO	Docenti di ruolo di Ia fascia	181	38	143	168	36	132	5,56%	8,33%
PA	Docenti di ruolo di IIa fascia	314	118	196	279	94	185	25,53%	5,95%
RU	Ricercatori	137	72	65	175	91	84	-20,88%	-22,62%
RTDA	Ricercatori a tempo determinato	25	16	9	25	17	8	-5,88%	12,50%
RTDB	Ricercatori a tempo determinato	54	20	34	63	27	36	-25,93%	-5,56%
AR	Assegnisti di ricerca	135	67	68	149	71	78	-5,63%	-12,82%
PD	Professori a tempo determinato	1	-	1	-	-	-	-	-

Bilancio di genere – 2022

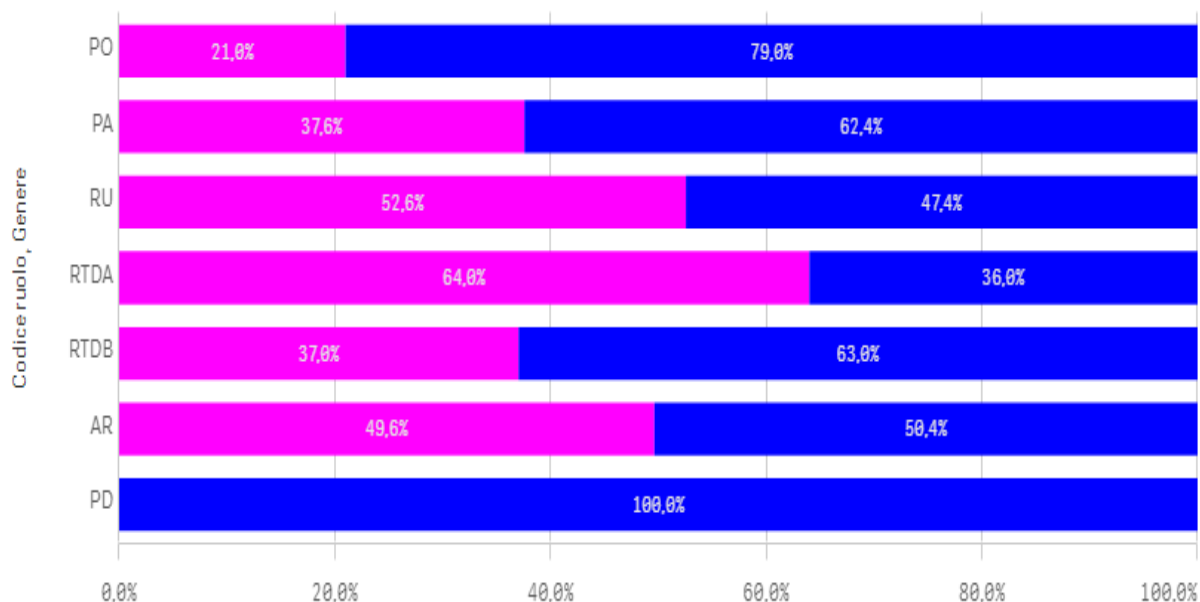
fig. 2 - Grafico – La situazione complessiva al 31/12/2021



Su una popolazione di n. 847 persone (docenti, ricercatori e assegnisti di ricerca) che risultano in servizio al 31/12/2020, n. 331 sono donne (39,1%) e n. 516 sono uomini (60,9%). Considerando la variazione della composizione della popolazione rispetto allo scorso anno notiamo un evidente incremento del 25,53% delle Professoresses di II fascia (da n. 94 a n. 118) rispetto a quella dei Professori di II fascia 5,95%, rimane ancora una disparità di genere tra i Professori/esse di I fascia, dove gli uomini hanno un incremento di oltre tre punti rispetto alle donne.

fig. 3 - Distribuzione percentuale personale docente e ricercatore e assegnisti/e di ricerca per genere e inquadramento al 31/12/2021

Bilancio di genere – 2022



La tavola in *fig. 3* evidenzia come, nella stragrande maggioranza dei casi, il dato riguardante il ruolo di I fascia vede la prevalenza della componente maschile, 181 uomini vs 38 donne, rispettivamente 79% vs 21%

Il ruolo di II fascia vede ancora una prevalenza della componente maschile, 196 uomini vs 118 donne, rispettivamente 62,4% vs 37,6%.

Con riferimento ai dati nazionali tratti dal report “*Dati relativi al personale universitario: distribuzione per genere - Anno 2020*”², la misura di “*Professore I/II fascia (ordinario/associato)*” evidenzia, a livello nazionale, una prevalenza della componente maschile 65,3% rispetto a quella femminile 34,7% nei ruoli di professore/essa I/II fascia analizzati congiuntamente. Al 31/12/2021, in Ateneo, la composizione dei ruoli di “*Professore I/II fascia (ordinario/associato)*” analizzati congiuntamente, la componente maschile si attesta al 68,5% e quella femminile al 31,5%, discostandosi dal dato nazionale anno 2020.

Al livello di ricercatore/trice (RU) si assiste a una inversione di tendenza rispetto al dato dei professori/esse con una percentuale di donne di misura maggiore rispetto agli uomini, 72 donne vs 65 uomini su un totale 137 ricercatori; 52,6% vs 47,4%. Al 31/12/2021 le ricercatrici RTDA predominano sui ricercatori, rappresentando il 64% del totale; rileviamo la disparità di genere nell’incremento della numerosità, tra l’anno 2020

² Fonte: URL: http://dati.ustat.miur.it/dataset/263a4704-a5cb-46c3-9062-4f977c9fd3e7/resource/46015a92-abe3-411c-af07-2532164cab59/download/personale_xgenere.csv

Bilancio di genere – 2022

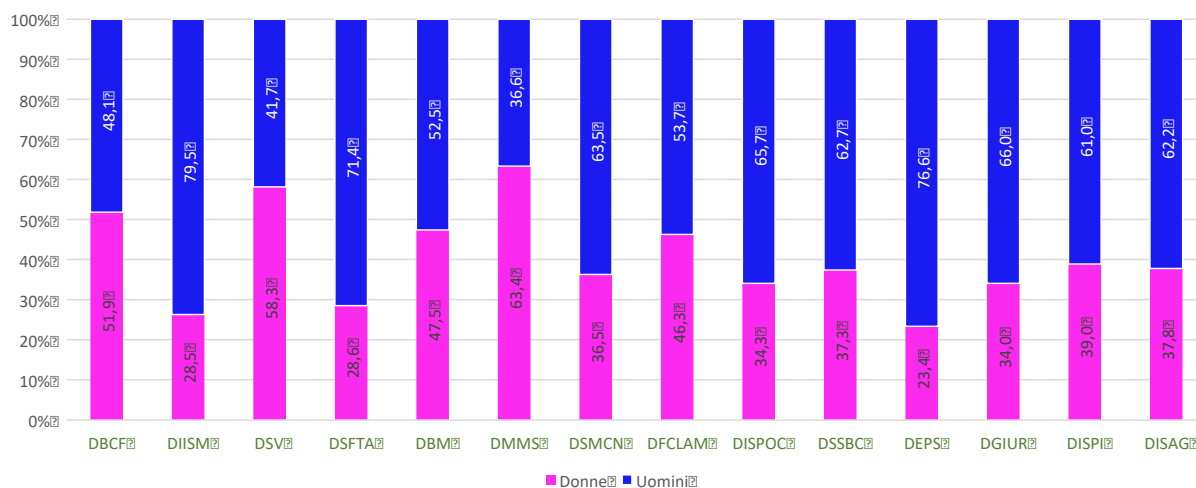
e l'anno 2021, dove gli uomini aumentano del 12,5% e le donne diminuiscono del 5,88% (tabella fig. 1)

Il report nazionale *“Dati relativi al personale universitario: distribuzione per genere - Anno 2020”* per il ruolo di *“Ricercatore a tempo indeterminato/determinato”* espone una composizione di genere del 46,4% femminile e 53,6% maschile, facendo emergere una inversione in Ateneo rispetto al dato nazionale dell'anno 2020.

In prospettiva il dato riguardante gli/le assegnisti/e di ricerca raggiunge pressoché la parità di genere, 68 uomini vs 67 donne su un totale di 135.

Il report nazionale *“Dati relativi al personale universitario: distribuzione per genere - Anno 2020”* per il ruolo di *“Assegnista di ricerca”* espone una composizione di genere del 48,5% femminile e 51,5% maschile, facendo emergere il sostanziale allineamento dell'Ateneo rispetto al dato nazionale dell'anno 2020.

fig. 4 - Distribuzione percentuale personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere e inquadramento al 31/12/2021 - per DIPARTIMENTO al 31/12/2021



Bilancio di genere – 2022

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

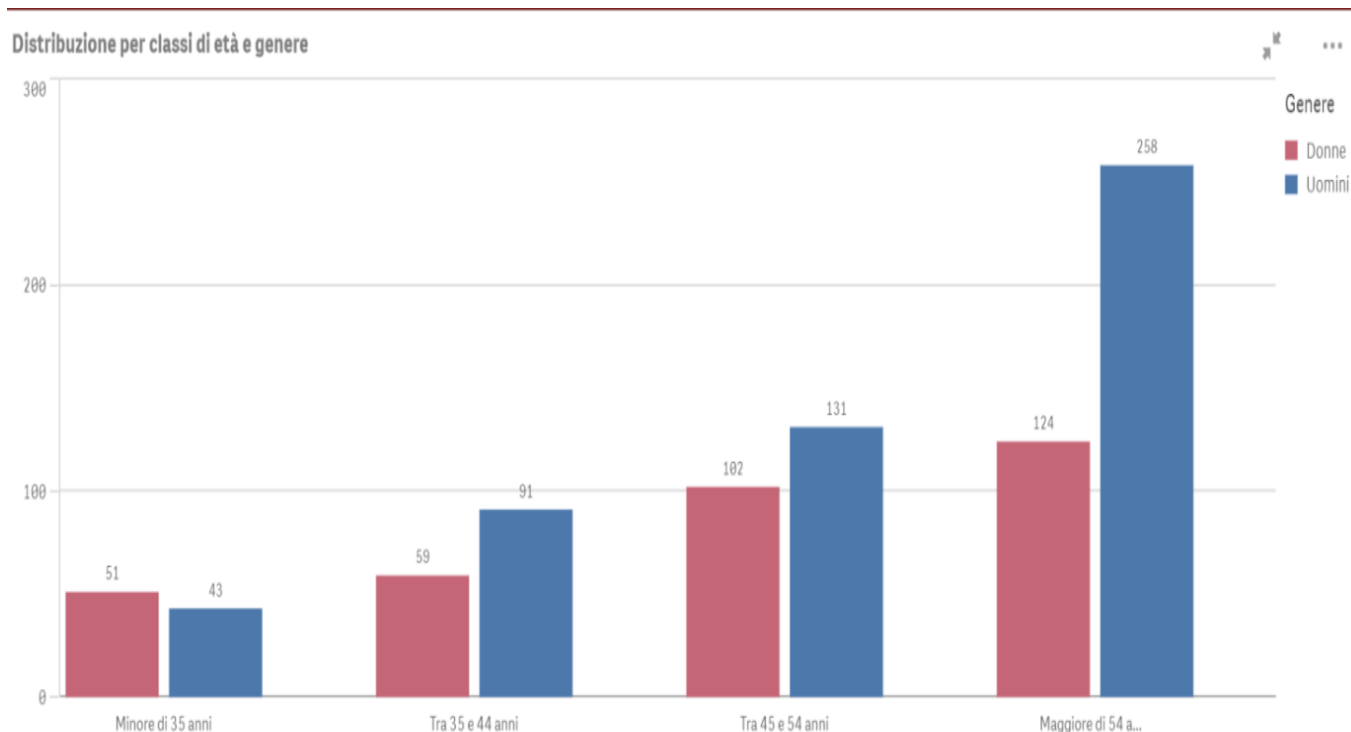
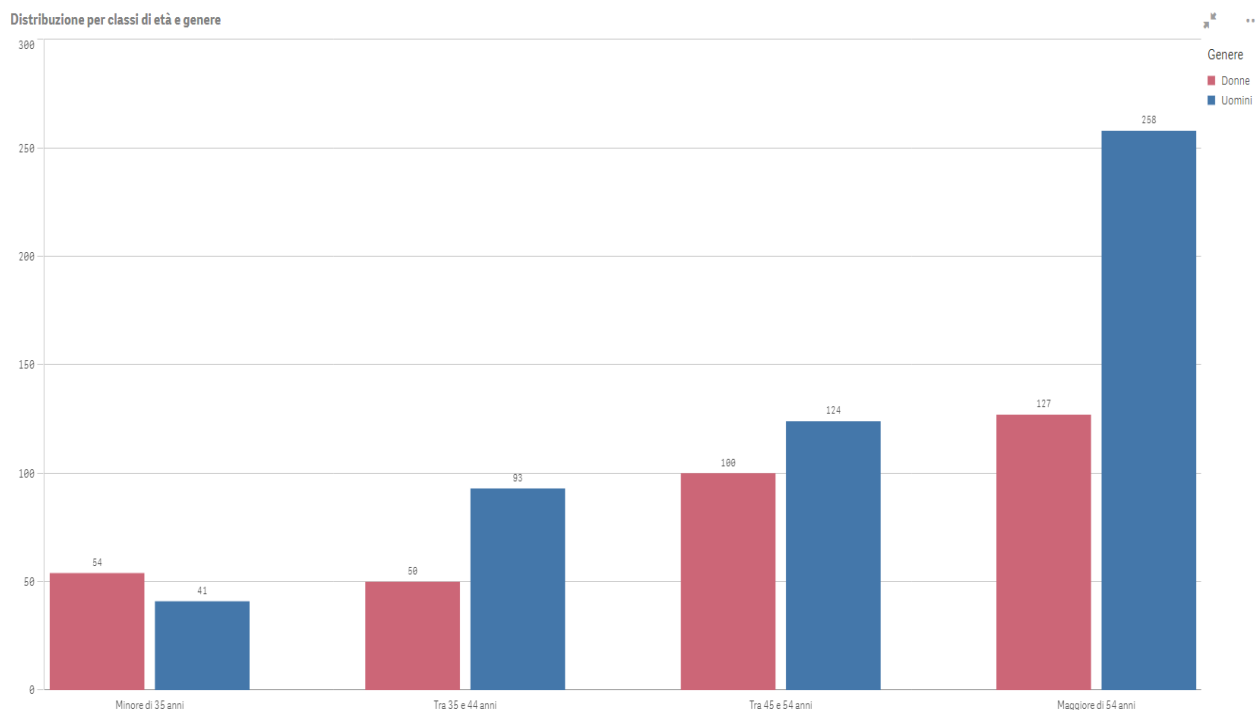


fig. 5 - Distribuzione percentuale personale docente e ricercatore e assegnista di ricerca per genere, ruolo e classe di età al 31/12/2021

Bilancio di genere – 2022



La tavola in *fig. 5* evidenzia come il dato riguardante il corpo docente e ricercatore più giovane - minore di 35 anni - sia caratterizzato da una prevalenza di donne (54 donne vs 41 uomini) e come invece il divario diventa maggiore considerando una età maggiore di 54 anni (127 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.

Bilancio di genere – 2022

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

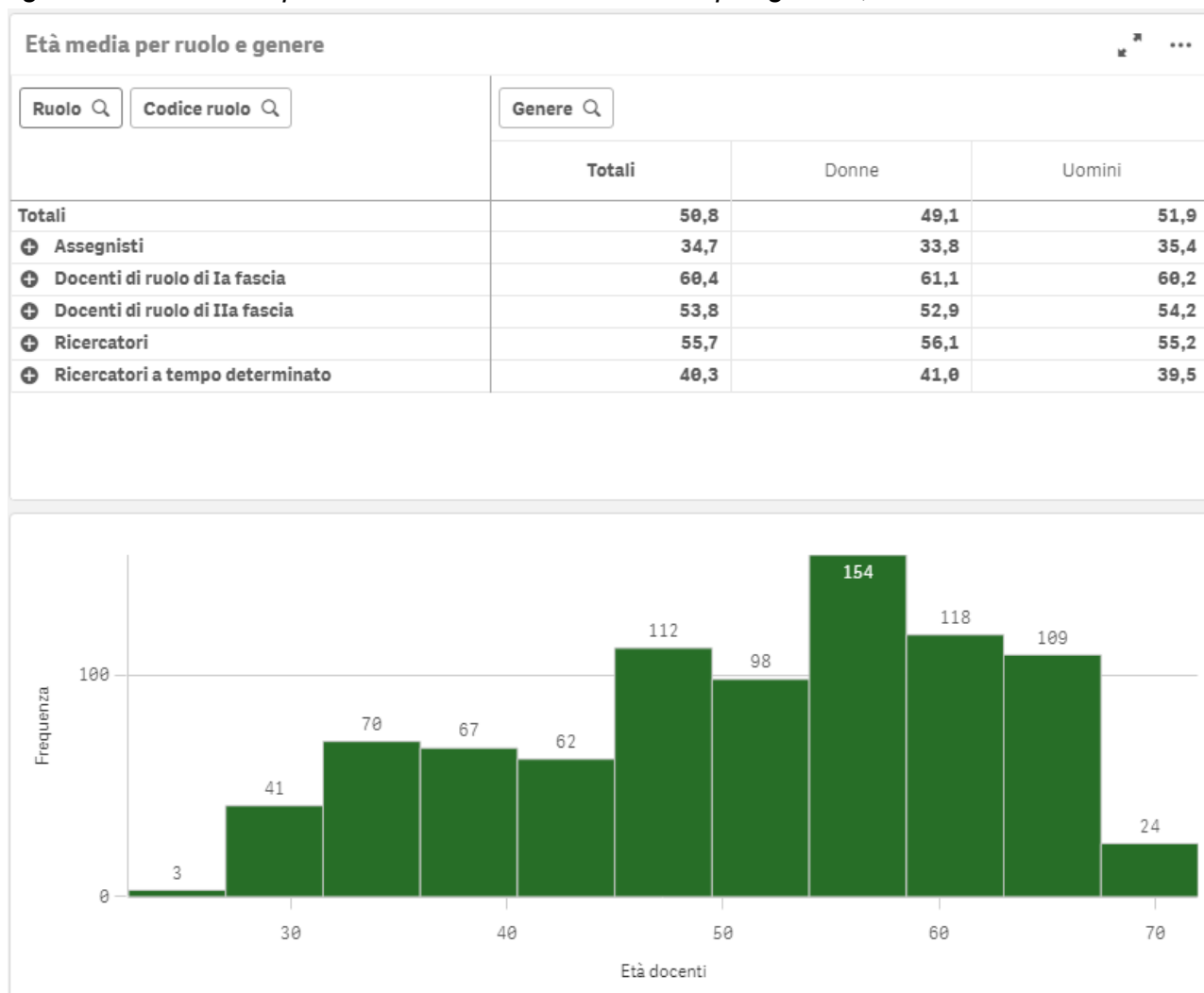


fig. 6 - Distribuzione personale docente, ricercatore e assegnista di ricerca per genere, ruolo e classe di età al 31.12.2021

Bilancio di genere – 2022

Età media per ruolo e genere			
Ruolo	Codice ruolo		
	Genere		
	Totali	Donne	Uomini
Totali	51,8	49,2	52,2
+ Assegnisti	34,8	33,8	35,8
+ Docenti di ruolo di Ia fascia	60,3	60,7	60,2
+ Docenti di ruolo di IIa fascia	52,9	52,3	53,3
+ Professori a tempo determinato	69,8	-	69,8
+ Ricercatori	56,9	56,8	57,8
+ Ricercatori a tempo determinato	40,7	42,1	39,6

Le figg. 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. Rispetto allo scorso anno, l'età media della popolazione considerata si è leggermente innalzata mantenendo proporzioni invariate rispetto al 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 in She Figures:

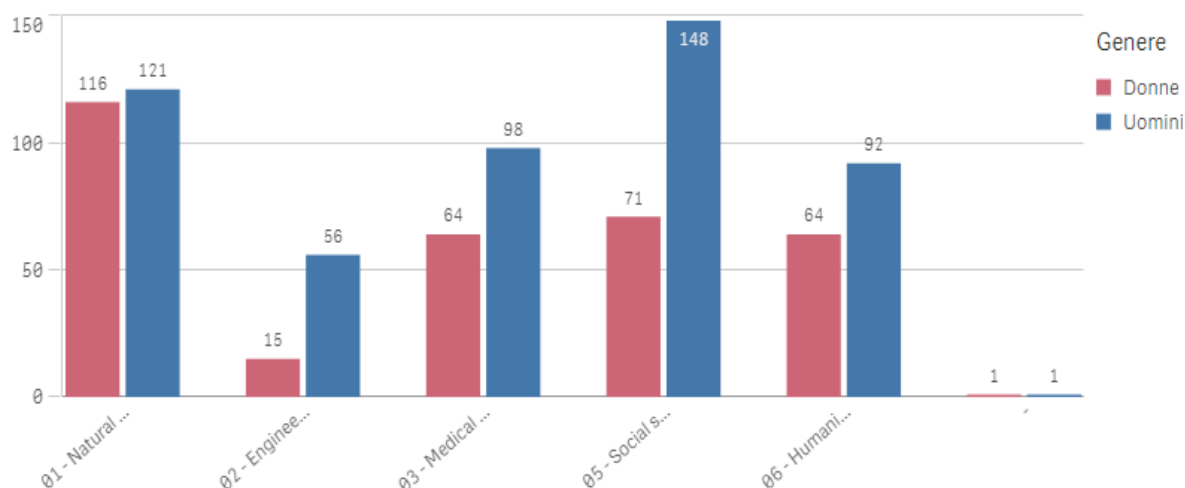
01. Natural Science
02. Engineering and technology
03. Medical and Health science
04. Agricultural science (*non presente in Università di Siena*)
05. Social sciences
06. Humanities and the arts

fig. 7 - Distribuzione del personale docente e ricercatore tra Fields of Research & Development in SheFigures³ al 31/12/2021

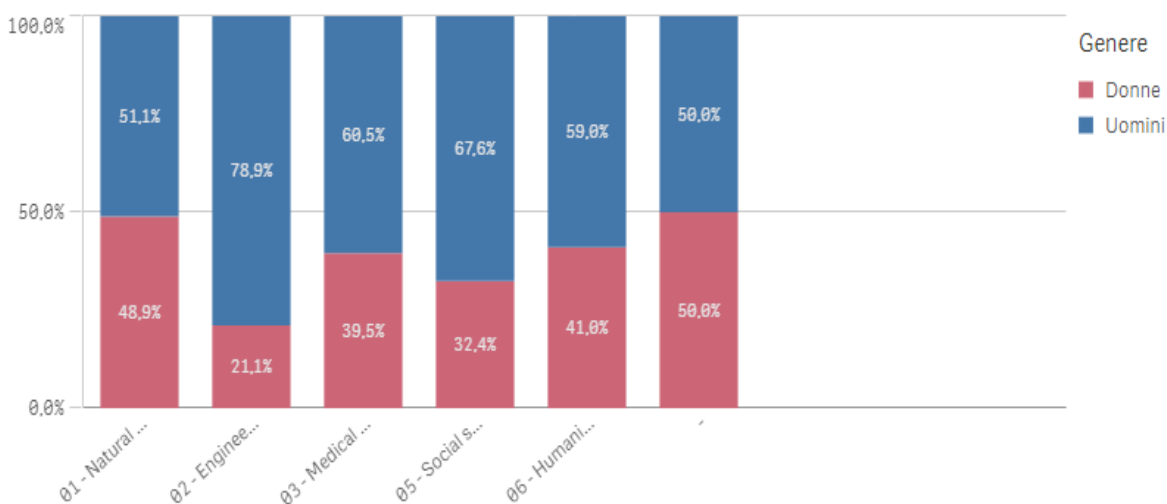
³Shefigures: presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (I e II fascia, ricercatori/trici, assegnisti/e di ricerca)

Bilancio di genere – 2022

Distribuzione per Fields of Research & Development e genere



Distribuzione percentuale per Fields of Research & Development e genere



La *fig. 7* mostra in maniera inequivocabile come la componente maschile sia ancora prevalente rispetto allo scorso anno in ciascuno dei *Fields of Research & Development* considerati. Questo dislivello risulta, altrettanto evidentemente, non uniforme, riscontrandosi alcune aree in cui il *gender gap* si approssima comunque a una situazione di equilibrio che al 31/12/2021 si raggiunge nell'area *Natural Science*, mentre lo scorso anno era interessata l'area *Humanities and Arts*. Il dislivello appare come decisamente marcato (esemplarmente: *Engineering and Technology*). Al riguardo si vedano anche i dati e le considerazioni qui di seguito.

Bilancio di genere – 2022

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

Rapporto di femminilità per aree CUN

Valore > 1 indica prevalenza numerica di Donne su Uomini

Area	Codice ruolo				
	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	-
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	0,000	-	3,500
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,444	0,429	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

Calcolo: Numero di Donne / Numero di Uomini

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 settori.⁴

Abbiamo preso in considerazione le aree CUN, in particolare l'analisi ha riguardato l'anno 2021 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.

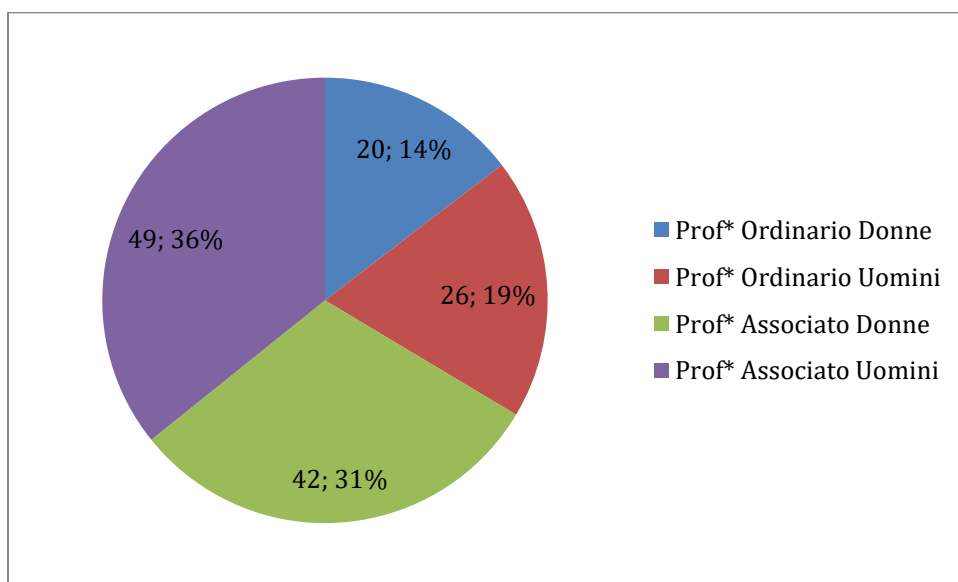
Non può che essere rilevato, anche osservando il solo elemento cromatico, come le aree blu (prevalenza di uomini) siano nettamente maggioritarie rispetto a quelle in colorazione arancione (prevalenza donne) e bianco (parità). Mentre è significativo

⁴ Le aree sono classificate secondo la definizione CUN

Bilancio di genere – 2022

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. La distribuzione del rapporto di femminilità per area CUN e ruolo 2021 rimane invariata rispetto a quella del 2020.

fig. 9 - Le abilitazioni per genere. Dati riferiti al triennio 2018-2020



Bilancio di genere – 2022

Abilitazioni triennio 2018-2020							
al 20/04/2022	Prof* Ordinario		Tot Ord	Prof* Associato		Tot Ass	Totale
Settore	Donne	Uomini		Donne	Uomini		
Totale complessivo	20	26	46	42	49	91	137
01/A3 - ANALISI MATEMATICA, PROBABILITÀ E STATISTICA MATEMATICA					1	1	1
01/A4 - FISICA MATEMATICA					1	1	1
01/B1 - INFORMATICA				1		1	1
02/A1 - FISICA SPERIMENTALE DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI					2	2	2
02/A2 - FISICA TEORICA DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI		1	1				1
02/D1 - FISICA APPLICATA, DIDATTICA E STORIA DELLA FISICA		1	1				1
03/A1 - CHIMICA ANALITICA				1		1	1
03/A2 - MODELLI E METODOLOGIE PER LE SCIENZE CHIMICHE				2	2	4	4
03/B1 - FONDAMENTI DELLE SCIENZE CHIMICHE E SISTEMI INORGANICI	1		1	3		3	4
03/B2 - FONDAMENTI CHIMICI DELLE TECNOLOGIE				1	1	2	2
03/C1 - CHIMICA ORGANICA				1	4	5	5
03/C2 - CHIMICA INDUSTRIALE				1		1	1
03/D1 - CHIMICA E TECNOLOGIE FARMACEUTICHE, TOSSICOLOGICHE E NUTRACEUTICO-ALIMENTARI					1	1	1
05/A1 - BOTANICA	1		1				1
05/B1 - ZOOLOGIA E ANTROPOLOGIA					1	1	1
05/B2 - ANATOMIA COMPARATA E CITOLOGIA				1		1	1
05/C1 - ECOLOGIA	1		1	2		2	3
05/D1 - FISILOGIA				1	1	2	2
05/E1 - BIOCHIMICA GENERALE	1		1	1	1	2	3
05/E2 - BIOLOGIA MOLECOLARE				1		1	1
05/E3 - BIOCHIMICA CLINICA E BIOLOGIA MOLECOLARE CLINICA	1		1				1
05/F1 - BIOLOGIA APPLICATA				1		1	1
05/G1 - FARMACOLOGIA, FARMACOLOGIA CLINICA E FARMACOGNOSIA				2		2	2
05/H1 - ANATOMIA UMANA	1		1				1
05/H2 - ISTOLOGIA	1		1		1	1	2
05/I2 - MICROBIOLOGIA				1		1	1

Bilancio di genere – 2022

Abilitazioni triennio 2018-2020							
al 20/04/2022	Prof* Ordinario		Tot Ord	Prof* Associato		Tot Ass	Totale
Settore	Donne	Uomini		Donne	Uomini		
06/A2 - PATOLOGIA GENERALE E PATOLOGIA CLINICA				2		2	2
06/A3 - MICROBIOLOGIA E MICROBIOLOGIA CLINICA				1	1	2	2
06/A4 - ANATOMIA PATOLOGICA		1	1				1
06/B1 - MEDICINA INTERNA		1	1				1
06/C1 - CHIRURGIA GENERALE					1	1	1
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO				1	2	3	3
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	1		1	1		1	2
06/D3 - MALATTIE DEL SANGUE, ONCOLOGIA E REUMATOLOGIA		1	1				1
06/D6 - NEUROLOGIA					1	1	1
06/E2 - CHIRURGIA PLASTICA-RICOSTRUTTIVA, CHIRURGIA PEDIATRICA E UROLOGIA		2	2	1	1	2	4
06/M1 - IGIENE GENERALE E APPLICATA, SCIENZE INFERMIERISTICHE E STATISTICA MEDICA		1	1	1		1	2
06/M2 - MEDICINA LEGALE E DEL LAVORO					1	1	1
06/N1 - SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE TECNOLOGIE MEDICHE APPLICATE				1		1	1
07/E1 - CHIMICA AGRARIA, GENETICA AGRARIA E PEDOLOGIA				1		1	1
09/A2 - MECCANICA APPLICATA ALLE MACCHINE	1		1				1
09/B3 - INGEGNERIA ECONOMICO-GESTIONALE		1	1		1	1	2
09/E1 - ELETTROTECNICA		1	1		1	1	2
09/E3 - ELETTRONICA		1	1				1
09/F2 - TELECOMUNICAZIONI		1	1	1	1	2	3
09/G2 - BIOINGEGNERIA					1	1	1
09/H1 - SISTEMI DI ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI	1		1				1
10/A1 - ARCHEOLOGIA		2	2	1		1	3
10/B1 - STORIA DELL'ARTE					1	1	1
10/C1 - TEATRO, MUSICA, CINEMA, TELEVISIONE E MEDIA AUDIOVISIVI	1		1	1		1	2
10/D1 - STORIA ANTICA		1	1	1	1	2	3
10/D2 - LINGUA E LETTERATURA GRECA		1	1				1
10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA					1	1	1

Bilancio di genere – 2022

Abilitazioni triennio 2018-2020							
al 20/04/2022	Prof* Ordinario		Tot Ord	Prof* Associato		Tot Ass	Totale
Settore	Donne	Uomini		Donne	Uomini		
10/D4 - FILOLOGIA CLASSICA E TARDOANTICA		1	1				1
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA		1	1				1
10/F4 - CRITICA LETTERARIA E LETTERATURE COMPARATE	1		1				1
10/L1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE INGLESE E ANGLO-AMERICANA				2		2	2
10/N1 - CULTURE DEL VICINO ORIENTE ANTICO, DEL MEDIO ORIENTE E DELL'AFRICA					1	1	1
10/N3 - CULTURE DELL'ASIA CENTRALE E ORIENTALE					1	1	1
11/A2 - STORIA MODERNA		1	1				1
11/A3 - STORIA CONTEMPORANEA	1	2	3	1	1	2	5
11/A4 - SCIENZE DEL LIBRO E DEL DOCUMENTO E SCIENZE STORICO RELIGIOSE					1	1	1
11/B1 - GEOGRAFIA	1		1		1	1	2
11/C2 - LOGICA, STORIA E FILOSOFIA DELLA SCIENZA		1	1				1
11/C4 - ESTETICA E FILOSOFIA DEI LINGUAGGI		1	1				1
12/A1 - DIRITTO PRIVATO				1	2	3	3
12/B1 - DIRITTO COMMERCIALE					1	1	1
12/B2 - DIRITTO DEL LAVORO	1		1		1	1	2
12/C2 - DIRITTO ECCLESIASTICO E CANONICO					1	1	1
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO		1	1				1
12/D2 - DIRITTO TRIBUTARIO					1	1	1
12/F1 - DIRITTO PROCESSUALE CIVILE	1		1				1
12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE	1		1				1
12/H2 - STORIA DEL DIRITTO MEDIEVALE E MODERNO				1		1	1
12/H3 - FILOSOFIA DEL DIRITTO					1	1	1
13/A1 - ECONOMIA POLITICA					1	1	1
13/A2 - POLITICA ECONOMICA	1		1		2	2	3
13/A3 - SCIENZA DELLE FINANZE		1	1				1
13/B1 - ECONOMIA AZIENDALE	1	1	2				2
13/B2 - ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE				1		1	1
13/B4 - ECONOMIA DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI E FINANZA AZIENDALE					1	1	1
13/C1 - STORIA ECONOMICA					1	1	1
13/D1 - STATISTICA				1		1	1
13/D2 - STATISTICA ECONOMICA					1	1	1
13/D3 - DEMOGRAFIA E STATISTICA SOCIALE				1		1	1
14/A2 - SCIENZA POLITICA				1		1	1
14/B2 - STORIA DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI, DELLE SOCIETA' E DELLE ISTITUZIONI EXTRAEUROPEE					1	1	1
14/C2 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI CULTURALI E COMUNICATIVI	1		1				1

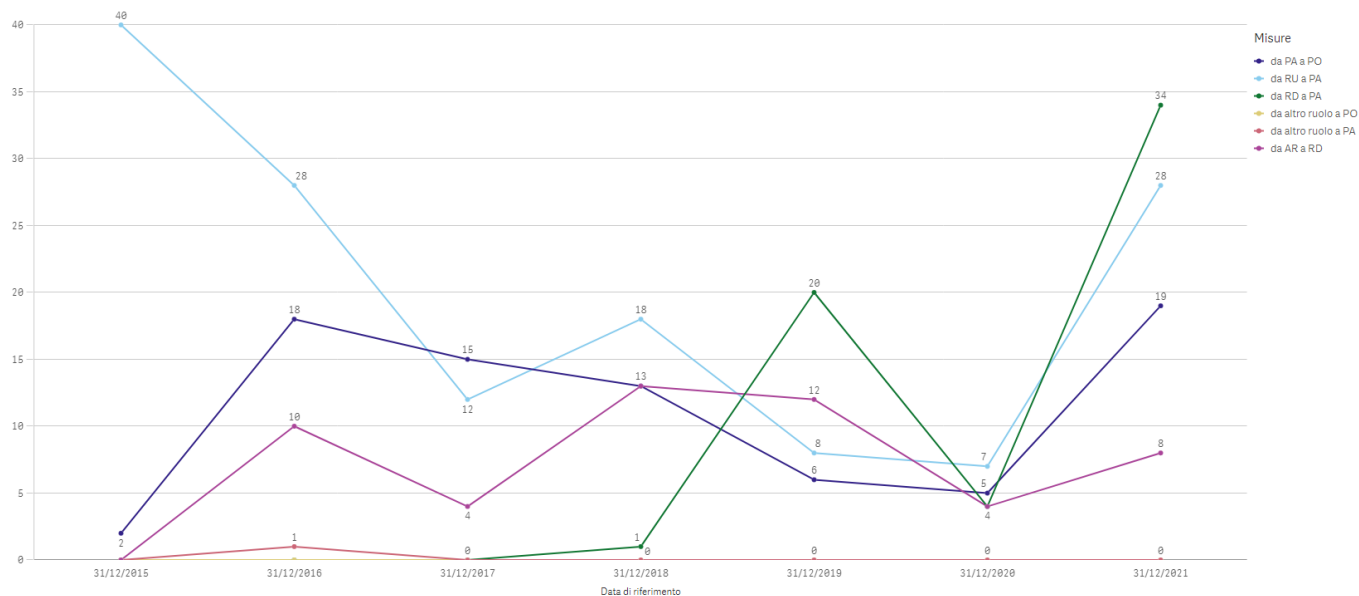
Bilancio di genere – 2022

Carriere dei/le docenti: I passaggi di ruolo

fig. 10 – I passaggi di ruolo negli anni solari 2019, 2020 e 2021 (dati al 31/12/2021)

	2019			2020			2021		
Passaggi di ruolo	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totali	46	21	25	20	10	10	89	36	53
da PA a PO	6	2	4	5	1	4	19	5	14
da RU a PA	8	4	4	7	4	3	28	13	15
da RD a PA	20	9	11	4	2	2	34	17	17
da AR a RD	12	6	6	4	3	1	8	1	7

Andamento passaggi di ruolo totali 2015-2021

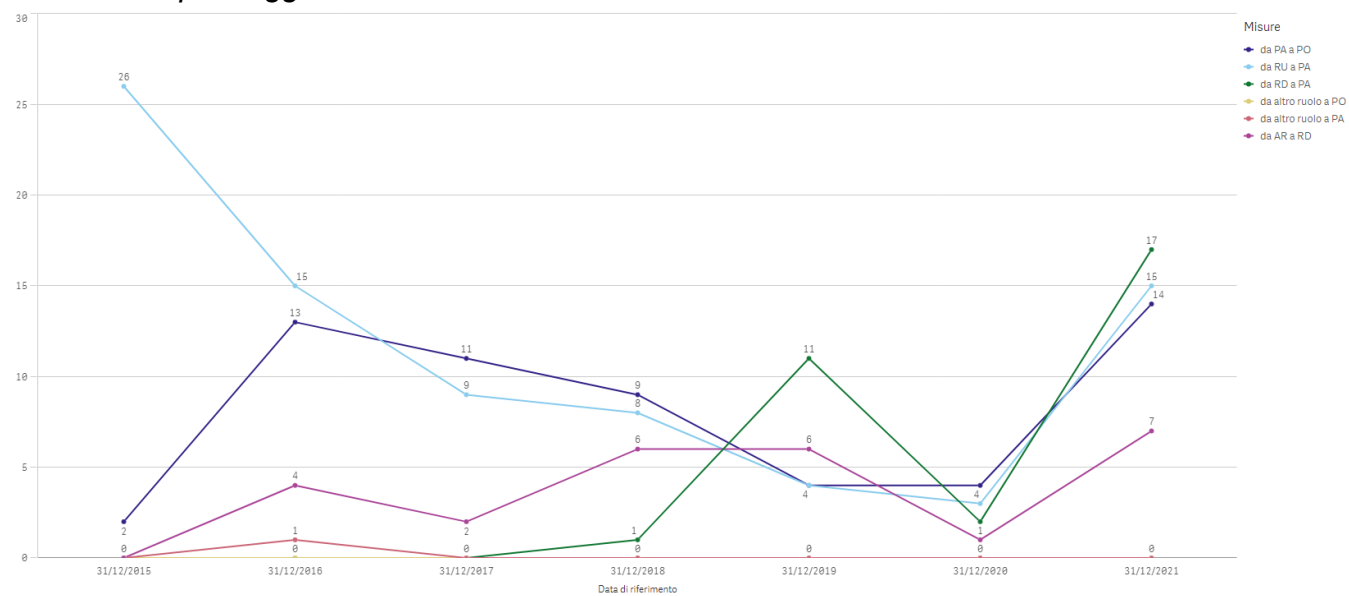


Bilancio di genere – 2022

Andamento passaggi di ruolo donne 2015-2021



Andamento passaggi di ruolo uomini 2015-2021





Bilancio di genere – 2022

Nell'anno solare 2021 su un totale di n. 89 passaggi di ruolo, n. 36 sono donne n. 53 sono uomini

In particolare, si evidenzia che il passaggio da professore/essa associato/a a ordinario/a ha interessato 5 donne e 14 uomini, mentre il passaggio da ricercatore/trice a professore/essa associato/a ha interessato 13 donne e 15 uomini.

Osservando gli ultimi tre anni solari (fig.10) appare evidente come sia aumentato in generale il *gender gap* nelle progressioni di carriera tra donne e uomini nell'anno 2021 e in modo specifico nel passaggio tra Professore/essa associato/a e Professore/essa ordinario/a (fig. 10, PA-PO).

Bilancio di genere – 2022

LA COMPONENTE STUDENTESCA

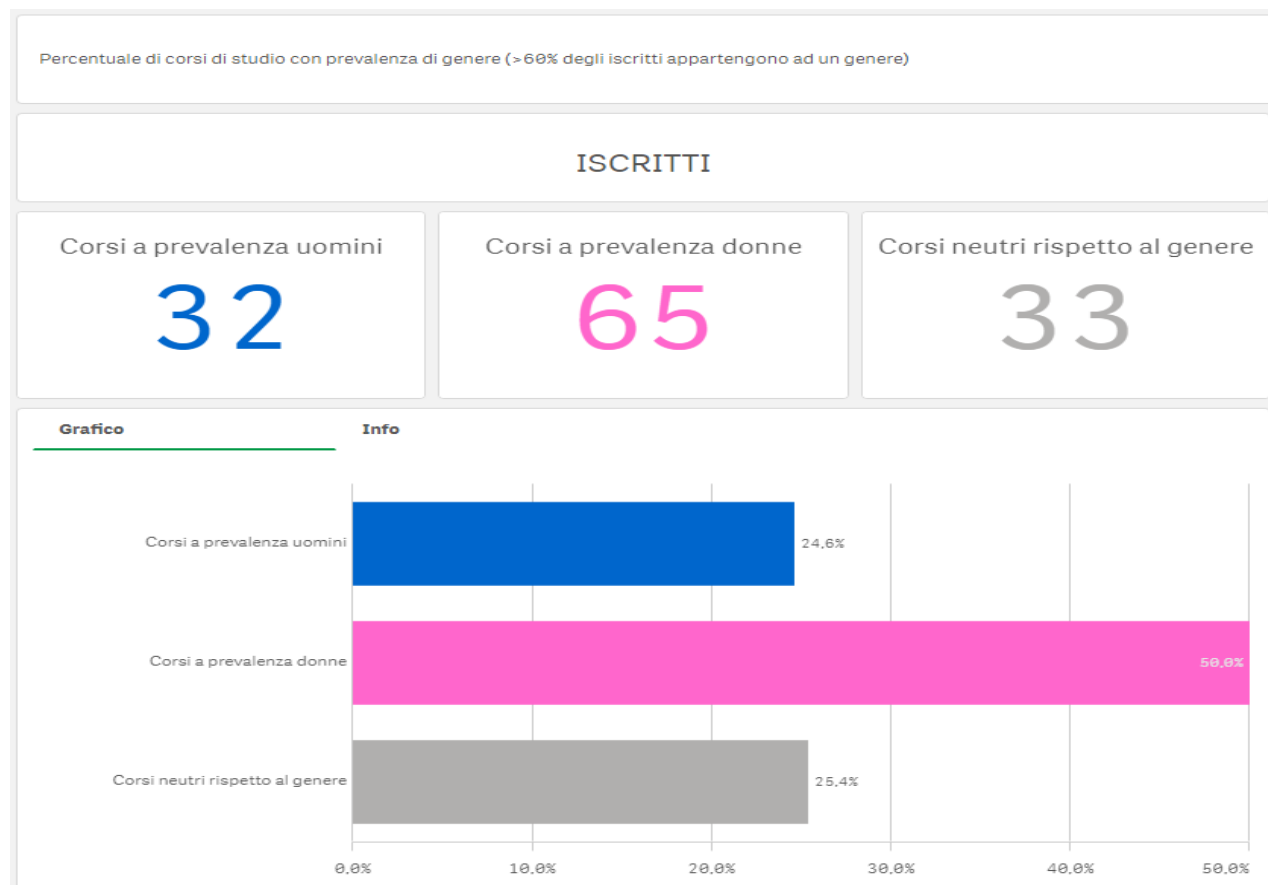
I dati esposti fanno riferimento agli studenti e alle studentesse dell'a.a. 21/22 (data rilevazione 31/04/2022) e prendono in esame le iscrizioni ai Corsi di studio triennali LT, specialistici/magistrali LS/LM, a ciclo unico LCU.

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 e lm presenti nell'Università di Siena.

fig. 1 - Popolazione studentesca iscritta al 1° anno di corso dell' a.a. 21/22 al 13/04/2022



Bilancio di genere – 2022

Considerati i soli corsi di laurea e lm aperti all'immatricolazione e all'iscrizione al primo anno a.a. 21/22, quelli che vedono le studentesse maggiormente rappresentate rispetto agli studenti sono 65, e rappresentano il 50% dei corsi di laurea e lm; i corsi con prevalenza⁵ maschile rappresentano il 24,6% mentre i corsi neutri rispetto al genere rappresentano il 25,4%. Rispetto allo scorso anno accademico 20/21 aumentano i corsi neutri rispetto al genere, rispettivamente da n. 22 a n. 33.

CORSI DI STUDIO	ISCRITTI	DONNE	UOMINI	PREVALENZA
Totale	15.237	62,8%	37,2%	
Medicina e chirurgia	1.817	62,5%	37,5%	Donne
Economia e commercio	1.108	44,9%	55,1%	Neutra
Scienze dell'educazione e della formazione	846	91,8%	8,2%	Donne
Infermieristica (abilitante alla professione sanitaria di infermiere)	809	72,9%	27,1%	Donne
Giurisprudenza	734	66,1%	33,9%	Donne
Lingue per la comunicazione interculturale e d'impresa	614	81,8%	18,2%	Donne
Chimica e tecnologia farmaceutiche	483	73,7%	26,3%	Donne
Scienze economiche e bancarie	453	39,5%	60,5%	Uomini
Scienze biologiche	450	72,9%	27,1%	Donne
Scienze della comunicazione	441	66,2%	33,8%	Donne
Farmacia	430	71,6%	28,4%	Donne
Studi letterari e filosofici	397	68,0%	32,0%	Donne
Scienze storiche e del patrimonio culturale	380	61,6%	38,4%	Donne
Scienze politiche	309	46,3%	53,7%	Neutra
Ingegneria informatica e dell'informazione	283	20,5%	79,5%	Uomini
Biologia sanitaria	271	78,6%	21,4%	Donne
Management e governance	257	47,9%	52,1%	Neutra
Servizi giuridici	255	56,5%	43,5%	Neutra
Scienze del servizio sociale	248	86,7%	13,3%	Donne
Ingegneria gestionale	238	36,6%	63,4%	Uomini
Scienze internazionali	226	70,8%	29,2%	Donne
Biotechnologie	217	67,7%	32,3%	Donne

⁵La prevalenza viene calcolata in base al genere degli studenti e delle studentesse iscritte ai corsi di studio nell'anno accademico. Si considera a "prevalenza maschile" o "prevalenza femminile" quando il n. degli studenti di un genere è maggiore del 60% considerando i soli iscritti al primo anno

Bilancio di genere – 2022

CORSI DI STUDIO	ISCRITTI	DONNE	UOMINI	PREVALENZA
Scienze chimiche	194	51,5%	48,5%	Neutra
Strategie e tecniche della comunicazione	189	70,4%	29,6%	Donne
Dentistry and dental prosthodontics	184	57,1%	42,9%	Neutra
International accounting and management	171	44,4%	55,6%	Neutra
Economia e gestione degli intermediari finanziari	164	41,5%	58,5%	Neutra
Lettere moderne	152	80,3%	19,7%	Donne
Language and mind: linguistics and cognitive studies - mente e linguaggio: linguistica e studi cognitivi	152	77,0%	23,0%	Donne
Scienze per la formazione e la consulenza pedagogica nelle organizzazioni	150	88,7%	11,3%	Donne
Scienze ambientali e naturali	138	46,4%	53,6%	Neutra
Economics and management	132	47,0%	53,0%	Neutra
Storia e filosofia	122	48,4%	51,6%	Neutra
Matematica	104	58,7%	41,3%	Neutra
Economia per l'ambiente e la sostenibilita'	100	53,0%	47,0%	Neutra
Finance - finanza	93	44,1%	55,9%	Neutra
Scienze delle amministrazioni	92	54,3%	45,7%	Neutra
Public and cultural diplomacy - diplomazia pubblica e culturale	89	67,4%	32,6%	Donne
Medical biotechnologies - biotecnologie mediche	80	60,0%	40,0%	Neutra
Storia dell'arte	78	82,1%	17,9%	Donne
Engineering management	76	31,6%	68,4%	Uomini
Fisioterapia (abilitante alla professione sanitaria di fisioterapista)	73	37,0%	63,0%	Uomini
Sostenibilita' sociale e management del welfare	71	80,3%	19,7%	Donne
Biologia	64	68,8%	31,3%	Donne
Antropologia e linguaggi dell'immagine	64	76,6%	23,4%	Donne
Agribusiness	60	38,3%	61,7%	Uomini
Scienze infermieristiche e ostetriche	56	67,9%	32,1%	Donne
Sustainable industrial pharmaceutical biotechnology	54	59,3%	40,7%	Neutra
Lettere classiche	53	64,2%	35,8%	Donne

Bilancio di genere – 2022

CORSI DI STUDIO	ISCRITTI	DONNE	UOMINI	PREVALENZA
Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (abilitante alla professione sanitaria di tecnico di radiologia medica)	50	36,0%	64,0%	Uomini
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)	50	48,0%	52,0%	Neutra
Archeologia	49	69,4%	30,6%	Donne
Ecotossicologia e sostenibilità ambientale	49	63,3%	36,7%	Donne
Logopedia (abilitante alla professione sanitaria di logopedista)	49	91,8%	8,2%	Donne
Tecniche di laboratorio biomedico (abilitante alla professione sanitaria di tecnico di laboratorio biomedico)	48	68,8%	31,3%	Donne
Fisica e tecnologie avanzate	47	27,7%	72,3%	Uomini
Igiene dentale (abilitante alla professione sanitaria di igienista dentale)	47	74,5%	25,5%	Donne
Ostetricia (abilitante alla professione sanitaria di ostetrica/o)	43	97,7%	2,3%	Donne
Dietistica (abilitante alla professione sanitaria di dietista)	42	73,8%	26,2%	Donne
Applied mathematics - matematica applicata	40	47,5%	52,5%	Neutra
Artificial intelligence and automation engineering	38	23,7%	76,3%	Uomini
Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	38	63,2%	36,8%	Donne
Scienze statistiche per le indagini campionarie	37	51,4%	48,6%	Neutra
Ortottica ed assistenza oftalmologica (abilitante alla professione sanitaria di ottottista ed assistente di oftalmologia)	36	72,2%	27,8%	Donne
Economics	33	33,3%	66,7%	Uomini
Scienze geologiche	32	25,0%	75,0%	Uomini
Electronics and communications engineering - ingegneria elettronica e delle telecomunicazioni	32	25,0%	75,0%	Uomini
Biotechnologies of human reproduction	32	93,8%	6,3%	Donne
Chemistry-chimica	25	60,0%	40,0%	Neutra
Genetic counsellors	24	83,3%	16,7%	Donne

Bilancio di genere – 2022

CORSI DI STUDIO	ISCRITTI	DONNE	UOMINI	PREVALENZA
Chemistry	19	26,3%	73,7%	Uomini
Geoscienze e geologia applicata	16	31,3%	68,8%	Uomini
Studi umanistici	16	62,5%	37,5%	Donne
Computer and automation engineering – ingegneria informatica e dell'automazione	15	6,7%	93,3%	Uomini
Biodiversity, conservation and environmental quality	13	69,2%	30,8%	Donne
Consulente del lavoro e delle relazioni sindacali	12	66,7%	33,3%	Donne
Tecniche audioprotesiche (abilitante alla professione sanitaria di audioprotesista)	7	42,9%	57,1%	Neutra
Scienze e tecnologie geologiche	7	42,9%	57,1%	Neutra
Economia/economics	4	75,0%	25,0%	Donne

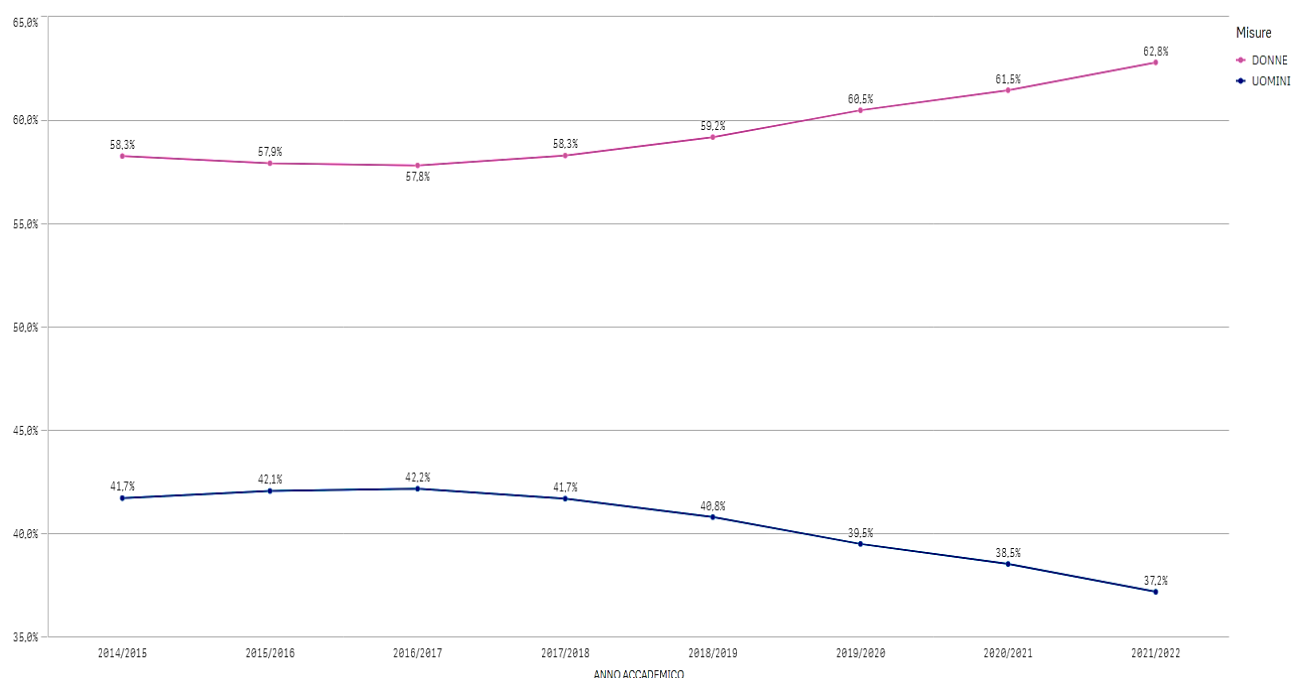
Il dettaglio analitico della popolazione studentesca, considerata per genere e per Corso di studio, risulta complessivamente confortante e restituisce l'immagine di un Ateneo in cui il *gender gap* tra studenti e studentesse è significativamente ridotto, riproducendo d'altra parte con ciò una tendenza 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 espugnate 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 Scienze economiche e bancarie 60,5% uomini). 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 e Im alla situazione statisticamente sopra classificata come "neutra".

Bilancio di genere – 2022

fig. 2 - Popolazione studentesca - Trend della percentuale di iscritti a corsi di laurea per genere dall'a.a. 14/15 all'a.a. 21/22

ANNO ACCADEMICO	2021/2022		2020/2021		2019/2020		2018/2019		2017/2018		2016/2017		2015/2016		2014/2015	
TIPOLOGIA CORSO	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Totali	62,8%	37,2%	61,5%	38,5%	60,5%	39,5%	59,2%	40,8%	58,3%	41,7%	57,8%	42,2%	57,9%	42,1%	58,3%	41,7%
Lauree ciclo unico	65,5%	34,5%	64,6%	35,4%	64,6%	35,4%	64,1%	35,9%	63,1%	36,9%	63,5%	36,5%	64,0%	36,0%	63,7%	36,3%
Lauree magistrali	62,0%	38,0%	59,9%	40,1%	56,8%	43,2%	53,8%	46,2%	52,7%	47,3%	52,9%	47,1%	52,9%	47,1%	53,1%	46,9%
Lauree triennali	61,9%	38,1%	60,8%	39,2%	60,0%	40,0%	59,0%	41,0%	58,1%	41,9%	56,7%	43,3%	56,4%	43,6%	57,1%	42,9%

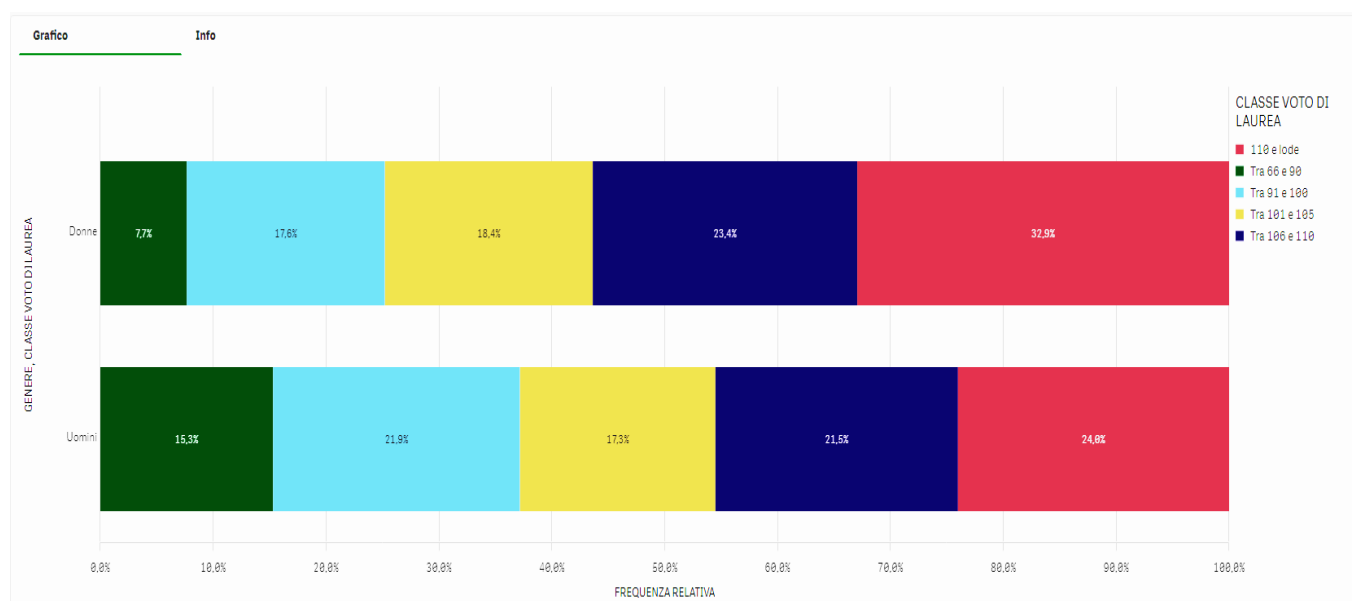


L'analisi diacronica relativa al periodo compreso tra l'a.a 2014/15 e l'a.a. 2021/22 sembra confermare la tendenza virtuosa a una graduale attenuazione del divario di genere nella popolazione studentesca della nostra Università. Resta comunque fondamentale perseguire politiche di attrattività nei confronti delle potenziali studentesse, al fine di consolidare, velocizzare e rendere più marcato questo processo.

Bilancio di genere – 2022

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. 20/21 al 13/04/2022



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 31,7% di casi vs il 24,6% degli studenti maschi, un risultato migliore rispetto allo scorso anno accademico dove le migliori studentesse laureate rappresentavano il 29%. Analizzando le performance degli studenti per tipologia di corso, notiamo una netta prevalenza di laureate in corso donne, rispetto a laureati in corso maschi, che nei corsi di laurea triennale e magistrale rappresentano oltre il 60%, come evidenziato nella figura sottostante.

fig. 4 - Popolazione studentesca - Laureati in corso a.a. 2020/2021 al 13/04/2022

Bilancio di genere – 2022

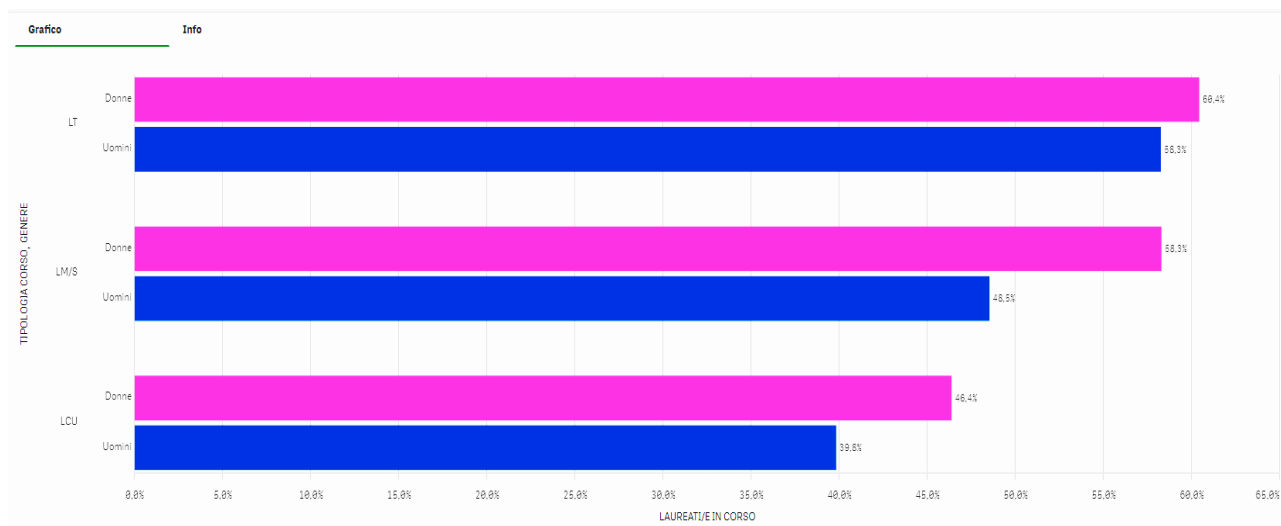
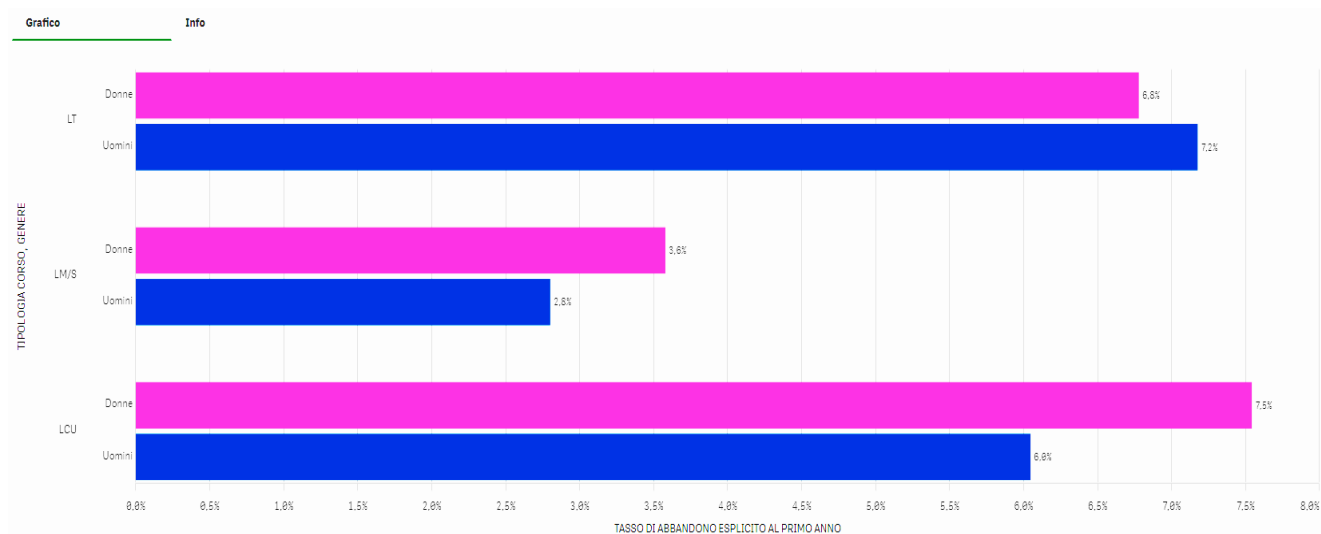


fig. 5 - Popolazione studentesca - Gli abbandoni a.a. 2020/2021

Tasso di abbandono esplicito agli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere al 31.07.2021





Bilancio di genere – 2022

Le figg. 3-5 evidenziano da una parte come la qualità delle *performances* femminili negli studi sia rimarchevole rispetto a quanto viceversa si verifica negli studenti maschi; 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 al primo anno è maggiore rispetto a quello maschile nelle lauree magistrali e ciclo unico e questo ci impone uno sforzo al fine della costruzione di *goodpractice* 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, così come indicato nel Bilancio di genere 2021.

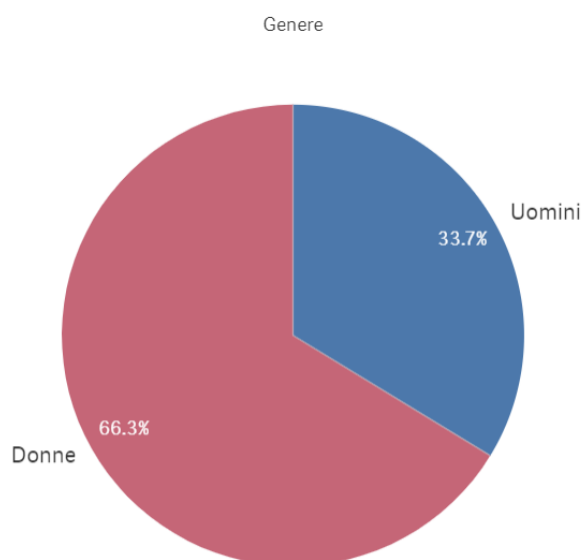
Bilancio di genere – 2022

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 31/12/2021

Area funzionale Q Tipo ruolo Q Codice ruolo Q Genere Q Ruolo Q			
	Totali	Donne	Uomini
Totali	851	564	287
-	39	33	6
Area amministrativa	392	308	84
Area biblioteche	56	42	14
Area socio-sanitaria	28	20	8
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	336	161	175



Si evidenzia una forte rappresentanza di personale di genere femminile (65,3%) rispetto ad una rappresentanza di genere maschile (34,7%).

Fig. 2 Personale TA - Posizioni di responsabilità

Bilancio di genere – 2022

dati al 31/12/2021											
Posizioni di responsabilità	responsabilità					Donne/Tot. Responsabilità Donne	Uomini/Tot. Responsabilità Uomini	personale in servizio al 31/12		Donne resp./Tot. Donne in servizio	Uomini resp./Tot. Uomini in servizio
	Donne	Uomini	Tot. Resp.	Donne/Tot resp. Donne	Uomini/Tot resp. Uomini	%	%	Donne	Uomini	%	%
Funzioni specialistiche e/o di responsabilità	29	10	39	18,4%	21,3%	14,1%	4,9%			5,1%	3,5%
Responsabile Unità/Struttura organizzativa di 1° livello	112	27	139	70,9%	57,4%	54,6%	13,2%			19,9%	9,4%
Responsabile Unità organizzativa di 2° livello	17	8	25	10,8%	17,0%	8,3%	3,9%			3,0%	2,8%
Responsabile Unità organizzativa di vertice	0	1	1	0,0%	2,1%	0,0%	0,5%			0,0%	0,3%
Direttore Generale	0	1	1	0,0%	2,1%	0,0%	0,5%			0,0%	0,3%
Tot responsabilità*	158	47	205	100%	100%	77,1%	22,9%	564	287	28,0%	16,4%

* Si tiene conto anche degli incarichi ad interim

(fonte cruscotto.unisi.it -CUG)

dati al 31/12/2020											
	Responsabilità					Donne/Tot. Responsabilità Donne	Uomini/Tot. Responsabilità Uomini	Personale in servizio al 31/12		Donne/Tot. Donne in servizio	Uomini/Tot. Uomini in servizio
	Donne	Uomini	Tot resp.	Donne/Tot resp. Donne	Uomini/Tot resp. Uomini	%	%	Donne	Uomini	%	%
Funzioni specialistiche e/o di responsabilità	24	16	40	19,0%	26,7%	12,9%	8,6%			4,2%	5,4%
Responsabile Unità organizzativa di 1° livello	92	33	125	73,0%	55,0%	49,5%	17,7%			16,2%	11,2%
Responsabile Unità organizzativa di 2° livello	10	8	18	7,9%	13,3%	5,4%	4,3%			1,8%	2,7%
Responsabile Unità organizzativa di vertice	0	2	2	0,0%	3,3%	0,0%	1,1%			0,0%	0,7%
Direttore Generale	0	1	1	0,0%	1,7%	0,0%	0,5%			0,0%	0,3%
Tot responsabilità*	126	60	186	100%	100%	67,7%	32,3%	568	294	22,2%	20,4%

* Si tiene conto anche degli incarichi ad interim

(fonte cruscotto.unisi.it -CUG)

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo, va sottolineato come analizzando il rapporto tra assunzione di responsabilità e genere la chance di progressione di carriera delle donne sia decisamente superiore rispetto agli uomini, si registra infatti che il 28% delle donne ha funzioni di responsabilità, contro il 16,4% degli uomini. Non si può quindi parlare di equilibrio di genere in questo caso, con una penalizzazione degli uomini.

Bilancio di genere – 2022

Inoltre, tra il 2020 e il 2021, considerando tutte le funzioni di responsabilità, è complessivamente aumentato del 25% il numero di donne con responsabilità, mentre è diminuito quello degli uomini.

Più in particolare, questo fenomeno si registra sia con riferimento alle funzioni di responsabilità di 1° livello (aumento del 5% delle donne e contemporanea diminuzione del 4,5% degli uomini) che di 2° livello (aumento del 2,9% delle donne e diminuzione dello 0,4,% degli uomini).

Tuttavia, bisogna registrare che per quanto riguarda le posizioni di vertice: Dirigenti e Direttore Generale, queste sono al momento ricoperte solo da uomini. E' pur vero che in questo momento il numero delle posizioni di vertice attivate è estremamente esiguo e riguarda solo lo 0,97% del personale, si deve quindi auspicare che con l'attivazione di nuove posizioni di vertice si possa raggiungere anche qui un buon equilibrio di genere.

Bilancio di genere – 2022

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 negli incarichi istituzionali e di governo.

Cariche istituzionali	Composizione organi al 30/04/2022			Composizione organi al 30/04/2021			2022 vs 2021	
	Donne	Uomini	Total e	Donne	Uomini	Total e	Donne	Uomini
RETTORE		1	1		1	1		-
PRO RETTRICE	1		1	1		1	-	
DELEGATI/E del RETTORE	5	12	17	6	12	18	-16,67%	-
SENATO ACCADEMICO	6	12	18	5	13	18	20,00%	-7,69%
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5	6	11	5	6	11	-	-
COORDINATORI DOTTORATO	2	8	10	3	9	12	-33,33%	-11,11%
CONSIGLIO STUDENTESCO	26	19	45	24	20	44	8,33%	-5,00%
Totale complessivo	33	33	66	32	35	67	3,13%	-5,71%

Nell'anno 2021 e nel corso del primo quadrimestre dell'anno 2022 si conferma una prevalenza maschile schiacciante in modo evidente alla direzione dei Dipartimenti e al 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). Anche la composizione del Senato accademico denota uno squilibrio a vantaggio della componente maschile; nel caso del Consiglio di amministrazione si sottolinea e si apprezza il superamento del *gender gap* nella componente designata dal Rettore (come pure sbilanciata, anche se

Bilancio di genere – 2022

migliorabile, è la ripartizione di genere tra i Delegati). Decisamente apprezzabile, infine, il relativo equilibrio nel Consiglio studentesco.

CONCLUSIONI

Il presente documento mostra come il Bilancio di genere riferito al nostro Ateneo evidenzia 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* d'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.