



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Firenze - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Firenze

Acronimo: UNIFI

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50121

Indirizzo: Piazza San Marco, 4

Codice Amministrazione: USFir

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2018 – 2020

[\(1.21 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2022-2024

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2022-2024-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2022-2024-anno_.pdf)

2024-2026

[\(307.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2024-2026-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_usfir-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2024-2026-anno_.pdf)

[no-](#)

[triennale/usfir/2022-2024/piano_azioni_positi_ve_usfir-triennio_2022-2024-anno_.pdf](#)

(191.72 KB)

[no-](#)

[triennale/usfir/2024-2026/piano_azioni_positi_ve_usfir-triennio_2024-2026-anno_0.pdf](#)

(143.33 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigenti	0	0	0	6	1	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	docenti e ricercatori	11	148	277	340	269	2	117	194	266	172
Personale non dirigente	personale TA	11	85	129	167	86	21	146	259	344	180
Personale non dirigente	CEL	0	0	3	3	4	0	5	8	25	22
Totale personale		22	233	409	517	360	23	268	462	636	375
Totale % sul personale complessivo		0,67	7,05	12,38	15,64	10,89	0,70	8,11	13,98	19,24	11,35

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	11	115	128	85	19	358	55,50	23,23	2	97	94	73	21	287	44,50	16,27
Tra 3 e 5 anni	0	29	71	48	20	168	58,33	10,90	0	12	48	44	16	120	41,67	6,80
Tra 5 e 10 anni	0	4	74	87	38	203	58,67	13,17	0	8	40	69	26	143	41,33	8,11
Superiore a 10 anni	0	0	4	120	192	316	61,12	20,51	0	0	12	80	109	201	38,88	11,39
Inferiore a 3 anni	11	61	42	16	4	134	37,85	8,70	17	94	84	23	2	220	62,15	12,47
Tra 3 e 5 anni	0	11	19	10	0	40	30,53	2,60	4	32	37	14	4	91	69,47	5,16
Tra 5 e 10 anni	0	12	19	3	1	35	24,31	2,27	0	24	54	27	4	109	75,69	6,18
Superiore a 10 anni	0	1	52	148	86	287	32,61	18,62	0	1	93	306	193	593	67,39	33,62

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Totale	22	233	409	517	360	1541			23	268	462	636	375	1764		
Totale %	0,67	7,05	12,38	15,64	10,89	46,63			0,70	8,11	13,98	19,24	11,35	53,37		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
docenti e ricercatori		Master di II livello		12	54,55	10	45,45	22	0,67
docenti e ricercatori		Dottorato di ricerca		575	56,32	446	43,68	1021	31,00
docenti e ricercatori		Laurea magistrale		458	60,82	295	39,18	753	22,86
PTA e CEL		Master di II livello		7	46,67	8	53,33	15	0,46
PTA e CEL		Dottorato di ricerca		46	41,82	64	58,18	110	3,34
PTA e CEL		Laurea magistrale		228	28,79	564	71,21	792	24,04
PTA e CEL		Laurea		31	36,90	53	63,10	84	2,55
PTA e CEL		Diploma di scuola superiore		148	33,04	300	66,96	448	13,60
PTA e CEL		Inferiore al Diploma superiore		28	57,14	21	42,86	49	1,49
Totale personale				1533		1761		3294	
Totale % sul personale complessivo				46,38		53,28		99,67	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tabella 1.1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Dalla tabella 1.1., relativa alla ripartizione del personale per genere ed età, si conferma una forte femminilizzazione del lavoro amministrativo. Il personale TA è infatti costituito da 950 donne (67%) e 478 uomini (33%). Continua il trend di abbassamento dell'età del personale TA, con 96 uomini su 478 (il 20%) e 167 donne su 950 (il 18%) che hanno meno di 41 anni. A livello dirigenziale gli uomini risultano più numerosi delle donne (7 uomini e 3 donne), mentre per l'età si evidenzia una sostanziale uguaglianza tra i generi (pur con la presenza tra i dirigenti donne di un'unità under 50).

A livello di personale docente e ricercatore la situazione complessiva è numericamente meno squilibrata: gli uomini sono in totale 1045 (il 58,2%) a fronte di 751 donne (41,8%). Per quanto riguarda l'età, il numero di uomini under 41 anni è di 159 (il 15% sul totale degli uomini), mentre le donne con meno di 41 anni sono 119 (il 16% sul totale delle donne), registrando quindi al loro interno una maggior rappresentazione delle fasce più giovani rispetto agli uomini. Sappiamo però, e

sottolineiamo, da disaggregazioni qui non riportate, che è lontana la parità di accesso alle fasce più elevate della carriera accademica (Il fascia e ancor di più I fascia) e che anche il reclutamento di ricercatori deve essere sempre oggetto di particolare attenzione da questo punto di vista. Nel corso del 2022, proprio nell'ambito del reclutamento di dottorandi e del personale docente e ricercatore sono stati registrati segnali contrastanti. Per quanto riguarda l'immatricolazione dottorandi, è stata registrata una situazione lontana dalla parità, col 43% di donne e il 57% di uomini. Per quanto riguarda il reclutamento di docenti e ricercatori, si evidenzia, da una parte, un dato relativamente positivo rispetto ai trend e alle consistenze storiche, per gli ingressi di ordinari e associati: sono donne il 37% delle entrate di ordinari e il 47% delle entrate di associati. Al contrario, per gli ingressi nei ruoli di ricercatore, si conferma un dato preoccupante : le donne rappresentano solo il 47% delle entrate di RTD-a e - soprattutto- solo il 42% delle entrate di RTD-b (inquadrimento prodromico ai ruoli docenti) .

Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, nell'ambito di una prevalenza maschile in tutte le fasce di anzianità, è proprio nella fascia con anzianità maggiore (oltre 10 anni) che gli uomini risultano massimamente rappresentati (61,1%). Ciò significa che non solo hanno in generale maggiori possibilità di accesso ai ruoli, ma anche che riescono ad accedervi prima delle donne (maturando quindi maggiore anzianità). Per quanto concerne invece il personale contrattualizzato, la prevalenza femminile è massima nelle fasce di anzianità intermedie: tra 5 e 10 anni (75,7%) e tra 3 e 5 anni (69,5%).

Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale per inquadramento e titolo di studio

Rispetto a una presenza complessiva del 41,8% del personale docente e ricercatore, le donne risultano più rappresentate tra chi è in possesso di titoli post laurea (in particolare 43,7% per il dottorato) e meno tra chi è in possesso della laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento (39,2%). Pertanto l'accesso in misura minore delle donne ai ruoli accademici sembra realizzarsi nonostante una formazione più qualificata rispetto a quella maschile. (Non si può escludere del tutto la possibilità che il dato sia influenzato dal fatto che un titolo di studio "inferiore" riguardi i docenti più vecchi, dove la prevalenza maschile è ancora alta).

Nel personale TA e CEL, guardando ai titoli di studio più rappresentati (diploma superiore e laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento), vediamo come nel caso del diploma le donne registrino una prevalenza allineata col dato complessivo (67%). Nel caso della laurea invece il dato è superiore e raggiunge il 71,2%: anche in questa componente abbiamo perciò una formazione più qualificata delle donne rispetto agli uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	21	227	390	476	327	1441	47,01	93,51	23	266	431	558	346	1624	52,99	92,06
Part Time >50%	1	6	18	38	28	91	42,72	5,91	0	1	28	67	26	122	57,28	6,92
Part Time ≤50%	0	0	1	3	5	9	33,33	0,58	0	1	3	11	3	18	66,67	1,02
Totali	22	233	409	517	360	1541			23	268	462	636	375	1764		

	Uomini								Donne								
	Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Total %		0,67	7,05	12,38	15,64	10,89	46,63			0,70	8,11	13,98	19,24	11,35	53,37		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
	Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Telelavoro	1	9	14	10	2	36	26,47	8,28	1	19	38	31	11	100	73,53	9,07
Smart working	6	67	114	118	67	372	29,93	85,52	12	127	235	300	197	871	70,07	78,97
part-time verticale	0	1	1	6	10	18	18,18	4,14	0	1	15	46	19	81	81,82	7,34
part-time orizzontale	1	0	4	2	2	9	15,00	2,07	0	1	15	26	9	51	85,00	4,62
Total	8	77	133	136	81	435			13	148	303	403	236	1103		
Total %	0,52	5,01	8,65	8,84	5,27	28,28			0,85	9,62	19,70	26,20	15,34	71,72		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Il 93,5% dei dipendenti uomini è impiegato a tempo pieno contro il 92,1% delle donne. È impiegato a tempo parziale >50% il 5,9% degli uomini sul totale della popolazione maschile e il 6,9% delle donne sul totale della popolazione femminile. Per quanto riguarda chi è impiegato a tempo parziale fino al 50%, per le donne si tratta del 1,0% (sul totale delle donne), mentre per gli uomini il valore ammonta al 0,6%.

In generale si può quindi verificare una maggior fruizione dell'istituto del part-time, da parte delle donne. Bisogna però tenere conto della compresenza in unico dato del personale TA (per cui in maggioranza la motivazione del part-time è il carico delle cure familiari di minori, anziani e disabili, prevalentemente in capo alle donne) e docente e ricercatore (per cui in maggioranza la motivazione del part-time è lo svolgimento della libera professione - es: ingegneri/architetti/avvocati - in ambiti allo stato con prevalenza maschile).

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Questo dato riguarda il solo personale TA ed evidenzia che il ricorso alle misure di conciliazione rimane preminentemente femminile, soprattutto per quanto riguarda il part-time. Infatti, a fronte, come abbiamo visto, di una presenza femminile pari al 67% sul totale, per tutti gli istituti la fruizione da parte delle donne supera il 70%, e nel caso del part-time supera l'80%.

Dai dati emerge che le più interessate al tempo parziale sono le donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni, la generazione che si trova spesso a gestire contemporaneamente il carico di cura dei nipoti e degli anziani fragili.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	764	36,82	1311	63,18	2075	51,18
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	227	11,47	1752	88,53	1979	48,82
Totale permessi	991	24,44	3063	75,56	4054	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati sui congedi parentali portano nuovamente a riflettere sul tema della conciliazione vita-lavoro. Resta netto, infatti, il divario fra uomini e donne nel ricorrere a permessi ex L.104/1992, ma ancor più a congedi parentali, a ribadire ancora una volta il ruolo centrale del personale femminile nelle attività di cura della famiglia e dei figli.

I permessi maggiormente richiesti e fruiti risultano quelli giornalieri, che sono richiesti soprattutto dalle donne (sono fruiti da donne ben il 88,5% dei giorni totali di congedo parentale).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Part-time
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Pubblicazione online dei risultati dell'indagine sul lavoro agile in pandemia presso l'Università di Firenze, commissionata dal CUG alla dr.ssa Annalisa Tonarelli, ricercatrice del Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'Università di Firenze e segnalazione alla comunità universitaria del documento.

Partecipazione al processo di semplificazione del percorso della carriera alias con possibilità di attivazione senza la necessità di una certificazione medica che attesti la presenza di una disforia di genere o un processo di cambiamento di genere in atto.

Destinatari: studenti e studentesse iscritti all'Ateneo

Modifica del "[Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio](#) (https://www.unifi.it/upload/sub/normativa/dr_1023_100822_regolamento_prevenzione_discriminazione.pdf)", ai fini dell'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e della definizione dei suoi compiti.

Destinatari: comunità universitaria

Partecipazione della Presidente del CUG alla stesura delle "Linee Guida per la tutela della maternità delle studentesse e delle altre lavoratrici equiparate dell'Ateneo"

Destinatari: studentesse iscritte e altre lavoratrici equiparate all'Ateneo

Partecipazione della Presidente del CUG alla Commissione valutativa Telelavoro

Destinatari: personale TA

Partecipazione alla stesura del Bilancio di Genere 2022

Destinatari: comunità universitaria

Partecipazione della Presidente del CUG al corso organizzato dall'Università di Trieste: "Di che cosa parliamo quando parliamo di genere?" - ciclo di 9 incontri organizzati dall'Università di Trieste in collaborazione con il CUG UNITS, frutto nella modalità online.

Durante l'anno 2022 il CUG, in autonomia e/o in collaborazione con la Garante e la Commissione di Garanzia ha dato ascolto e/o risoluzione a segnalazioni pervenute da vari componenti della comunità accademica.

Destinatari: tutta la comunità accademica

Nell'estate 2022 Il CUG ha bandito ed erogato 2 borse di studio per la partecipazione gratuita alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche

La Presidente e alcuni membri del CUG hanno partecipato a incontri con i membri del gruppo Octopus per dare consigli e supporto nel percorso di realizzazione di un depliant informativo dedicato al contrasto a varie forme di molestie.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre, la presidente e altri membri del CUG hanno partecipato all'iniziativa organizzata dall'Università di Firenze, presso la centrale piazza SS. Annunziata, per ricordare le donne vittime di femminicidio.

Eventi formativi cui hanno partecipato la presidente e/o membri del CUG:

11/2/2022, "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza", organizzato da: Rete nazionale CUG

1/3/2022, Webinar "La lingua italiana in un prospettiva di genere" organizzato dall'Università degli studi di Firenze e Università degli studi di Udine

1/3/2022, CONVERSAZIONI A CASA CORNARO "Parità di genere non ha sinonimi. Disuguaglianze nelle università neoliberale", organizzato da: Centro di Ateneo Elena Cornaro - saperi, culture e politiche di genere, Università di Padova

18/3/2022, Webinar "Il bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità", ("GE&PA - Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori (<https://www.fmb.unimore.it/alta-formazione-della-regione-emilia-romagna-finanziato-un-progetto-promosso-dalla-fondazion>

[e-marco-biagi/](#)) organizzato da UNIMORE

27/4/2022, Partecipazione all'evento "A mente libera- percorsi per l'inclusione in ambito penitenziario " organizzato dall'Università degli studi di Firenze

18/5/2022, Incontro con Octopus "Laboratorio anti-molestie" (<https://theoctopuslab.wordpress.com/> (<https://theoctopuslab.wordpress.com/>))

30/5/2022, Webinar "[Benessere organizzativo, questioni di genere e diritto antidiscriminatorio: nuove sfide per gli enti pubblici e privati](#) (https://www.progettogepe.unimore.it/attivita/seminario-benessere-organizzativo/?utm_source=Newsletter&utm_medium=e-mail&utm_campaign=mailinglist_gepa)", ("[GE&PA - Gender Equality and Public Administration](#) (<https://www.fmb.unimore.it/alta-formazione-della-regione-emilia-romagna-finanziato-un-progetto-promosso-dalla-fondazione-marco-biagi/>)")

20/06/2022, Partecipazione ad evento-spettacolo in occasione della Giornata mondiale del rifugiato "Presente umanitario, futuro di pace", organizzato dall'Università degli studi di Firenze

5 e 6/10/2022, Convegno Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ad Ancona

Eventi culturali organizzati dal CUG

26 ottobre 2022, Incontro - conversazione "La disabilità visiva nella ricerca: aggirare creativamente gli ostacoli. Esperienze nella storia del diritto, nella matematica e nella pratica artistica".

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

3 novembre 2022, Incontro "Donne e famiglie nella pandemia"

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

28 novembre 2022, Incontro-spettacolo: "Conversazione impossibile con Artemisia Gentileschi"

Destinatari: tutta la comunità accademica e la cittadinanza

Il Piano triennale di Azioni positive di Unifi per il triennio 2022-2024 è reperibile al

link https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_22-24.pdf (https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_22-24.pdf)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) ⁽¹⁾	% di genere (%) ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) ⁽¹⁾	% di genere (%) ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	92	382	557	792	266	2089	34,55	20,43	56	625	1212	1463	602	3958	65,45	18,68
Aggiornamento professionale	223	996	1666	1441	498	4824	31,70	47,19	359	1667	3641	3549	1176	10392	68,30	49,04
Competenze manageriali/Relazionali	14	133	112	63	35	357	40,16	3,49	14	210	147	91	70	532	59,84	2,51
Altro	177	816	912	739	309	2953	31,89	28,89	464	1241	1876	1940	787	6308	68,11	29,77
Totale ore	506	2327	3247	3035	1108	10223			893	3743	6876	7043	2635	21190		
Totale ore %	1,61	7,41	10,34	9,66	3,53	32,54			2,84	11,92	21,89	22,42	8,39	67,46		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Il CUG ha fatto parte del gruppo di lavoro che ha redatto il Bilancio di Genere dell'Ateneo 2022 relativo ai dati del 2021.

[\(https://www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2021/bilancio_genere_21.pdf\)](https://www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2021/bilancio_genere_21.pdf)

Fruizione per genere della formazione:

Si ricorda preliminarmente che i dati nella Tabella "Fruizione per genere della formazione" riguardano esclusivamente il personale TA. In termini assoluti, la popolazione femminile ha dedicato alla propria formazione 21.190 ore, contro le 10.223 ore dedicate dalla popolazione maschile. Il dato rispecchia in parte la forte femminilizzazione del lavoro amministrativo a Unifi (vedi le percentuali relative alla formazione obbligatoria fruita da donne e uomini, rispettivamente 65,4% e 34,6%). Se si considera invece la percentuale di donne e uomini che hanno fruito della formazione sul totale del proprio genere, si rilevano divari poco significativi (sotto i 2 punti percentuali in un senso o nell'altro, a seconda che si tratti, in particolare, di corsi di aggiornamento professionale, di competenze manageriali/relazionali o di altro tipo di formazione).

Fatta eccezione per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, sono i corsi per aggiornamento professionale quelli maggiormente fruiti. La fascia di età più coinvolta è quella tra i 41 e i 50 anni sia per gli uomini che per le donne. Si segnala la scarsa partecipazione a corsi dedicati a competenze manageriali e relazionali. Non sembrano reperibili dati sulla formazione inherente a tematiche di rilievo (e di precipuo interesse per il CUG), quali ad esempio molestie, mobbing, violenza di genere, lingua e genere.

Il PAP 2022-2024 promuove azioni specifiche ai fini di un proseguo ed ampliamento della formazione obbligatoria, con chiari obiettivi quali l'introiezione di una cultura del rispetto, la prevenzione di episodi in violazione dei codici (etico e di comportamento), il benessere psicosociale di tutte e tutti, anche coerentemente con l'obbligo della sicurezza organizzativa da parte dell'istituzione (v. stress lavoro-correlato).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
cat B	2	50,00	2	50,00	4	0,43	Uomo
cat C	7	50,00	7	50,00	14	1,52	Donna
Cat D	33	55,00	27	45,00	60	6,49	Uomo
cat EP	4	50,00	4	50,00	8	0,87	Uomo
tecnologi	14	51,85	13	48,15	27	2,92	Uomo
CEL	3	33,33	6	66,67	9	0,97	Uomo
Professori Associati	81	60,00	54	40,00	135	14,61	Uomo
Professori Ordinari	34	51,52	32	48,48	66	7,14	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
RTD-a	242	56,28	188	43,72	430	46,54	Uomo
RTD-b	93	54,39	78	45,61	171	18,51	Uomo
Totale personale	513		411		924		
Totale % sul personale complessivo	15,52		12,44		27,96		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La Tabella 1.8 fotografa situazioni dissimili nella composizione delle commissioni di concorso del personale contrattualizzato da un lato, e del personale docente e ricercatore dall'altro, assieme ad un elemento negativo condiviso da pressoché tutti i tipi di procedura concorsuale. Nelle procedure per ruoli TA si evidenzia una rappresentanza piuttosto equa, ed una presenza doppia di donne nel caso dei concorsi per collaboratrici/collaboratori ed esperte/i linguistici (CEL), un dato quest'ultimo che si ritiene di poter attribuire alla oggettiva prevalenza di donne nell'ambito degli studi linguistici. Si osserva invece che nei concorsi per personale docente e ricercatore la presenza di donne in commissione varia in media da un minimo del 43,7% (per il ruolo di RTD-a) ad un massimo del 48,5% (per quello di PO). La media della presenza femminile, ancorché in miglioramento, è ancora chiaramente sotto il 50%. In realtà, va sottolineata la presenza consistente di commissioni costituite da soli uomini, ove il *vulnus* risiede nel fatto che spesso il membro designato è un uomo. Nel caso di PA e PO, l'estrazione dei restanti due membri (da due terne con obbligata rappresentanza di entrambi i generi) non scongiura l'esito "tutti uomini". Pur non apparendo il dettaglio percentuale in tabella (v. ultima colonna a destra), si sottolinea che il dato relativo alla predominanza di uomini quali Presidenti di commissione è condiviso dalle procedure riguardanti il personale contrattualizzato. Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 include – oltre alla definizione di linee guida per la composizione delle commissioni per il reclutamento di personale TA e CEL, e all'introduzione di linee guida con analoghi criteri di equità per le commissioni di selezione per l'accesso ai Dottorati di Ricerca – la correzione delle linee guida per la composizione delle commissioni giudicatrici per le procedure di chiamata dei docenti di prima e seconda fascia, ove quelle correnti conducono con alta probabilità ad esiti che violano la norma generale, quindi prevalente, di rappresentanza di entrambi i generi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€50726,00	€49896,00	€ -830,00	-1,66
Professori Associati	€37246,00	€37162,00	€ -84,00	-0,23
Ricercatori	€28991,00	€29421,00	€ 430,00	1,46
Dirigenti	€48266,00	€50168,00	€ 1902,00	3,79
CAT EP	€26777,00	€28033,00	€ 1256,00	4,48
CAT D	€21940,00	€21557,00	€ -383,00	-1,78
CAT C	€19354,00	€19077,00	€ -277,00	-1,45

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat B	€17232,00	€17368,00	€ 136,00	0,78
CEL	€22630,00	€23138,00	€ 508,00	2,20

Richiamando che nella Pubblica Amministrazione italiana non sono leciti arbitrii retributivi – cioè i valori delle retribuzioni e la quantificazione di scatti e aumenti sono normati -, si deduce che i divari economici relativi al personale docente e ricercatore (evidenziati nella Tabella 1.5 alle prime tre righe) sono da attribuirsi al fatto che in generale a retribuzione più alta corrisponde carriera più lunga. A sua volta, carriera più lunga equivale a ingresso nel ruolo in età più giovane - condizione che, per i ruoli di docenti di prima e seconda fascia (rispettivamente PO e PA), vede le donne in posizione svantaggiata, con forbice più marcata nel ruolo di PO. Di segno opposto è la differenza nel ruolo di ricercatore, dove verosimilmente, e al contrario, la presenza femminile permane più a lungo. Meno intuitiva la lettura dei dati relativi al personale contrattualizzato: l'apparente discrasia nelle retribuzioni della categoria EP a favore delle donne sembra potersi interpretare nel senso che la retribuzione aggiuntiva per gli incarichi di responsabilità presenta storicamente una prevalenza femminile, da cui il divario economico a favore delle donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Codice etico: [\(https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/codice_etico.pdf\)](https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/codice_etico.pdf)

Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro:

https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf

(https://www.unifi.it/upload/sub/statuto_normativa/dr279_2006.pdf)

Codice di Comportamento (pdf) dell'Università degli Studi di Firenze:

https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf

(https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/dr98_codice_comportamento_090216.pdf)

Sono presenti sportelli di ascolto per studenti e sportelli di ascolto e counselling per gli studenti con disabilità

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_22-24.pdf (https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_22-24.pdf)

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Durante l'anno 2022 il CUG nella figura della Presidente si è confrontato con la Garante per alcune situazioni specifiche cercando soluzioni appropriate.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire la cultura delle Pari Opportunità

Azioni/Iniziative:

organizzazione dell'incontro "**Donne e famiglie nella pandemia**", che si è tenuto il 3 novembre 2022. L'incontro è stato dedicato in particolare ai temi della violenza contro le donne, all'impatto della pandemia sull'occupazione femminile e alla riorganizzazione delle dinamiche familiari in seguito all'attivazione della Dad scolastica.

Hanno partecipato: la retrice Alessandra Petrucci, la presidente del CUG Chiara Adembri, Irene Biemmi, ricercatrice del Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (FORLILPSI) e componente del CUG, Patrizia Romito (Università di Trieste), con un intervento su "La violenza contro le donne al tempo del Covid", Annalisa Tonarelli (Università di Firenze), "Tra casa e lavoro: l'impatto della pandemia sull'occupazione femminile", Elisabetta Biffi (Università di Milano Bicocca), "Genitori in lockdown: riflessioni da una ricerca", Andrea Guazzini, docente di Psicologia dei gruppi e delle relazioni sociali, e Maria Martina Fiorenza, dottoranda in Psicologia Unifi, "Questioni di un certo "genere" i risultati e le implicazioni dalle ricerche sulla pandemia da Covid-19 condotte dal dipartimento FORLILPSI.

Destinatari:

tutta la comunità universitaria e la cittadinanza

Soggetti coinvolti:

ricercatrici e docenti di Università italiane

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

SI

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/Iniziative:

organizzazione dell'incontro "**La disabilità visiva nella ricerca: aggirare creativamente gli ostacoli. Esperienze nella storia del diritto, nella matematica e nella pratica artistica**", che si è tenuto presso la Libreria fiorentina Alice Storyteller il 26 ottobre 2022. L'incontro ha fornito un'occasione di confronto e riflessione sulla disabilità visiva nella ricerca. Ha proposto percorsi ed esperienze diverse, mettendo in relazione i sentieri impervi della ricerca accademica - in ambiti lontani quali il diritto romano e l'analisi matematica - con la scultura, atto creativo e veicolo di promozione del diritto alla fruizione dell'arte da parte di tutte e tutti.

Destinatari:

tutta la comunità universitaria e la cittadinanza

Soggetti coinvolti:

ricercatori e ricercatrici italiane, i membri del CUG e un rappresentante dell'Unione italiana ciechi e ipovedenti Firenze

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

SI

Obiettivo:

Formazione su temi di rilevanza per cultura di genere e pari opportunità

Azioni/Iniziative:

organizzazione dell'incontro "**Conversazione in(credibile) con Artemisia Gentileschi**" che si è tenuto presso l'Auditorium del CTO di Firenze 28 novembre 2022. L'incontro ha ricostruito - tramite collaborazione con la Compagnia delle Seggiolette, una compagnia teatrale, che lavora senza scenografie, affidando al testo e alla parola tutta la forza evocativa del teatro - la storia di Artemisia Gentileschi, una donna che non si è piegata alle violenze, alla tortura e all'umiliazione e ha denunciato il suo aggressore: un esempio di coraggio femminile. Ha fatto seguito alla parte di drammatizzazione teatrale, una conversazione giuridica sul tema della violenza contro le donne con la Prof.ssa Monaco, Delegata della Retrice all'inclusione e alla diversità dell'Università di Firenze, con la Dott.ssa Sibilla Santoni, Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Firenze e con la Dott.ssa Alessandra Bayon Salazar, Consigliera dell'Ordine degli Avvocati di Firenze.

Destinatari:

tutta la comunità universitaria e la cittadinanza

Soggetti coinvolti:

membri del CUG, Azienda-Ospedaliero-Universitaria Careggi, Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, Compagnia delle Seggiolette

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

SI

Obiettivo:

Bilancio di genere

Azioni/Iniziative:

contributo alla raccolta dei dati e alla stesura del Bilancio di Genere 2022

Destinatari:

la comunità universitaria e la società

Soggetti coinvolti:

membri del CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:

SI

Obiettivo:

Contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie

Azioni/Iniziative:

Le studentesse e gli studenti regolarmente iscritti all'Ateneo e in regola con le contribuzioni universitarie possono richiedere l'attivazione di un alias, ovvero la sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome "di elezione" che può essere utilizzato per l'accesso ai servizi interni dell'Ateneo. L'attribuzione dell'identità alias è subordinata alla presentazione da parte dell'interessata/o di apposita richiesta all'Università di Firenze, previo colloquio con il Tutor Accademico per la Procedura Alias. Non è necessaria alcuna documentazione sanitaria per la richiesta di colloquio né per la sottoscrizione dell'accordo.

Destinatari:

studenti e studentesse

Soggetti coinvolti:

comunità universitaria

Inserito nel Piano triennale Azioni:

SI

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è nominato da Rettore/Rettrice sulla base delle candidature raccolte attraverso un bando pubblico.

Tipologia di atto:

Decreto Rettore/Rettrice

Data:

29/06/2021

Organo sottoscrittore:

Rettore/Rettrice

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€4000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero:

No

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

<https://www.unifi.it/vp-9265-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita.html>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Rete nazionale ;

Docenti esperti in tematiche proprie del CUG

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

Sono state svolte varie iniziative (vedi sopra, sezione 3 a) atte a promuovere la cultura della parità di genere, del benessere organizzativo e della inclusione.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stata conclusa una ricerca, realizzata attraverso un questionario, il cui scopo è stato quella di esplorare il modo in cui, sia durante che dopo il lock-down, la modalità di lavoro - totalmente o parzialmente svolte da remoto - è stata vissuta dal personale, modificando sia l'organizzazione che il rapporto al lavoro. Le aree indagate hanno riguardato i processi lavorativi, le competenze, le relazioni e l'articolazione tra le diverse sfere di vita.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha fatto parte del gruppo di lavoro che ha redatto il Bilancio di Genere 2022.

Lavoro agile

La Presidente ha partecipato alla selezione del personale TA che può usufruire del telelavoro.

Considerazioni conclusive

Il PAP 2022-24 è ricco di progetti e proposte che vanno nella direzione di un potenziamento del benessere lavorativo e della diffusione di una cultura di rispetto e di pari opportunità per tutta la comunità universitaria. Tra gli interventi che il CUG indica come prioritari si segnalano:

- 1) individuazione del/della Consigliere/a di fiducia
 - 2) creazione di un punto di ascolto dedicato al personale tecnico-amministrativo nonché al personale docente e ricercatore
 - 3) realizzazione di indagini sul benessere lavorativo e sull'efficacia delle misure adottate in vista della conciliazione
 - 4) conclusione della revisione dei codici interni
 - 5) adozione da parte dell'Ateneo di linee guida sull'utilizzo di una terminologia appropriata e non stigmatizzante
 - 6) analisi delle criticità emerse dal BdG, che confermano anche ad Unifi fenomeni segregazione verticale e ampie forbici anche nelle fasi di reclutamento iniziale del personale universitario a danno della componente femminile
 - 7) maggior coordinamento con gli altri organi o soggetti dell'Ateneo per la realizzazione delle azioni previste nel PAP.
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-firenze-2023>

