



BILANCIO DI GENERE

2024
2025



BILANCIO DI GENERE

2024
2025

Bilancio di genere 2024-2025 / [Università di Pisa ; realizzato da Francesca Pecori]. - Pisa : Pisa university press, 2026.

378.4555 (23)

I. Università di Pisa II. Pecori, Francesca 1. Bilanci di genere - Università - Pisa - 2024-2025

CIP a cura del Sistema bibliotecario dell'Università di Pisa

© **Copyright 2026**

Pisa University Press

Polo editoriale - Centro per l'innovazione e la diffusione della cultura

Università di Pisa

Piazza Torricelli 4 - 56126 Pisa

P. IVA 00286820501 . Codice Fiscale 80003670504

tel. +39 050 2212056 . fax +39 050 2212945

e-mail press@unipi.it . pec.cidic@pec.unipi.it

www.pisauniversitypress.it



Membro Coordinamento
University Press Italiane

Volume pubblicato nel mese di maggio 2026
da **Pisa University Press**

L'opera è rilasciata nei termini della licenza Creative Commons: Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0)
Legal Code: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.it>



L'Editore resta a disposizione degli aventi diritto con i quali non è stato possibile comunicare, per le eventuali omissioni o richieste di soggetti o enti che possano vantare dimostrati diritti sulle immagini riprodotte.
L'opera è disponibile in modalità Open Access a questo link: www.pisauniversitypress.it

ISBN 979-12-5608-362-6

Immagini pp. 17, 97 © Fabio Muzzi.



Indice

Redazione del Bilancio di Genere	7
Introduzione del Rettore	9
Introduzione del Direttore Generale	11
Rilfessioni sul Bilancio di Genere	13

I SEZIONE

ANALISI DI CONTESTO	17
----------------------------	-----------

1. Componente studentesca	19
----------------------------------	-----------

1.1 Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere	21
1.2 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea	23
1.3 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea Specialistica/Magistrale	24
1.4 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere - Laurea a Ciclo Unico	25
1.5 Percentuale di corsi di studio segregati	26
1.6 Serie storica componente studentesca per genere	27
1.7 Percentuale di iscritte/i per provenienza	28
1.8 Laureate/i per fascia di voto	29
1.9 Percentuale laureate/i in corso	30
1.10 Tasso di occupazione delle/dei laureate/i	31
1.11 Retribuzione mensile netta delle/dei laureate/i a 1 anno e a 5 anni dalla laurea	32
1.12 Percentuale di iscritte/i ai corsi di Dottorato	33
1.13 Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione	34

2. Personale Docente e Ricercatore	35
2.1 Composizione per genere e ruolo	37
2.2 Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere	38
2.3 Serie storica del personale docente e ricercatore	39
2.4 Serie storica delle donne per ruolo	40
2.5 Serie storica per GRADE A, B e C	41
2.6 Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età	43
2.7 Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale	45
2.8 Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale	46
2.9 Percentuale di professoresse associate a Unipi e confronto con il dato nazionale	47
2.10 Percentuale di professoresse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale	48
2.11 Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per <i>Fields of Research and Development</i> (FORD)	49
2.12 Rapporto di femminilità	50
2.13 Forbice delle carriere per <i>Fields of Research and Development</i> (FORD)	54
2.14 Forbice delle carriere: Area STEM	55
2.15 <i>Glass Ceiling Index</i> – confronto con il dato nazionale	56
FOCUS sul Personale Docente e Ricercatore nei Dipartimenti	57
3. Personale Tecnico e Amministrativo	69
3.1 Distribuzione percentuale per genere e area	71
3.2 Forbice delle carriere	72
3.3 Composizione percentuale per genere ed età	73
3.4 Età media per genere e categoria	74
3.5 Composizione percentuale per genere e titolo di studio	75
3.6 Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto	76
3.7 Composizione percentuale per genere e regime di impiego	77
3.8 Distribuzione per genere e fasce di anzianità	78
3.9 Giorni medi di assenza per genere e motivazione	79
3.10 Indice di compensazione	80
FOCUS sul Personale Tecnico e Amministrativo nei Dipartimenti	81
4. Incarichi Istituzionali e di Governo	93



II SEZIONE	
MONITORAGGIO DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA PER LA <i>GENDER EQUALITY</i>	97
1. Ricerca e formazione	99
1.1 Collana di studi “Genere, soggettività, diritti”	101
1.2 Corsi e seminari	103
1.3 Progetti	106
1.4 Borse di studio e di ricerca. Premi e sussidi di studio	107
1.5 Materiali informativi	110
2. Politiche di genere e inclusione	111
2.1 Gender Equality Plan	113
2.2 Piano di Azioni Positive	118
2.3 Bilancio di Genere	119
2.4 Indagine sul benessere organizzativo	120
3. Servizi e contributi	123
3.1 Consigliera/e di fiducia	125
3.2 Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere	127
3.3 Unità per l'Eguaglianza e le Differenze	129
3.4 Contributi e convenzioni	130
3.5 Carriere alias	131
4. Eventi e iniziative	133
5. Ripartizioni voci di costo del budget CUG	139
Acronimi e abbreviazioni	143
Principali riferimenti bibliografici	145



REDAZIONE DEL **BILANCIO DI GENERE**

Il Bilancio di Genere 2024-2025 è stato realizzato da Francesca Pecori, Responsabile dell'Unità per l'Eguaglianza e le Differenze presso la Direzione Generale dell'Università di Pisa.

La presente pubblicazione è stata approvata dal Comitato Unico di Garanzia.



Introduzione del Rettore

La presentazione del *Bilancio di Genere* rappresenta per il nostro Ateneo un momento di particolare rilevanza istituzionale e politica, poiché consente di misurare con trasparenza la capacità dell'Università di tradurre i propri valori fondativi in politiche concrete per le pari opportunità, l'inclusione e la piena valorizzazione delle persone.

L'Università è, per sua missione, luogo di produzione del sapere, formazione delle nuove generazioni e promozione del progresso sociale. In questo quadro, la parità di genere non costituisce un obiettivo settoriale, ma una dimensione strutturale della qualità accademica e della responsabilità pubblica che un grande Ateneo è chiamato ad assumere nei confronti della propria comunità e del Paese.

Il *Bilancio di Genere* offre una lettura dei dati relativi alla composizione della nostra comunità universitaria e consente di valutare l'efficacia delle azioni intraprese, mettendo in evidenza i progressi compiuti e le aree nelle quali persistono squilibri che richiedono ulteriore attenzione. I risultati di questa edizione mostrano, accanto a segnali incoraggianti sul versante della partecipazione studentesca e dell'accesso femminile ad alcuni percorsi formativi, la permanenza di criticità significative nei percorsi di carriera accademica e in specifici ambiti disciplinari, in particolare nelle aree STEM.

Questi elementi richiamano con forza la responsabilità della governance di Ateneo nel promuovere politiche sempre più incisive, capaci di intervenire sui fattori culturali, organizzativi e strutturali che ancora limitano una piena parità di opportunità. La riduzione dei divari di genere, il sostegno alla progressione di carriera, la valorizzazione del merito, il contrasto agli stereotipi e la promozione di modelli inclusivi costituiscono assi strategici imprescindibili per il rafforzamento della qualità del nostro sistema universitario.



In questa prospettiva, il *Bilancio di Genere* non si limita a descrivere una realtà, ma diventa uno strumento di indirizzo politico e di responsabilità istituzionale, capace di orientare decisioni, priorità e investimenti futuri. La qualità di un Ateneo si misura anche dalla sua capacità di rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena partecipazione delle donne e, più in generale, alla costruzione di un ambiente realmente equo e inclusivo.

Con questo spirito, affidiamo il presente documento alla riflessione della comunità universitaria, nella convinzione che la promozione dell'eguaglianza rappresenti una leva fondamentale per l'innovazione, la competitività e la funzione pubblica dell'Università.

Riccardo Zucchi
Rettore Università di Pisa

Introduzione del Direttore Generale

Il presente *Bilancio di Genere* si conferma uno strumento essenziale di programmazione, monitoraggio e valutazione, pienamente integrato nei processi di governance e nei sistemi di pianificazione strategica dell'Ateneo.

La lettura sistematica dei dati relativi alla composizione del personale, della componente studentesca e dei principali indicatori di carriera, performance e occupabilità consente di disporre di una base conoscitiva solida per orientare le decisioni organizzative e supportare la definizione di interventi mirati. In tale prospettiva, la dimensione di genere assume un ruolo trasversale, che investe la gestione delle risorse umane, le politiche di welfare, la valorizzazione dei percorsi professionali e l'allocazione delle risorse.

I risultati emersi da questa edizione evidenziano la necessità di consolidare ulteriormente l'integrazione della prospettiva di genere negli strumenti di pianificazione dell'Ateneo, a partire anche dai sistemi di monitoraggio degli obiettivi di struttura. L'analisi dei dati non deve infatti esaurirsi in una funzione descrittiva ma, anche nell'ottica dell'assicurazione della qualità, tradursi in una leva operativa per la definizione di conseguenti azioni misurabili, con indicatori di risultato e target prefissati.

Particolare attenzione dovrà continuare a essere riservata alle politiche di sviluppo del personale, ai meccanismi di progressione di carriera, alle misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, nonché agli interventi volti a favorire una maggiore attrattività dei percorsi formativi e professionali nei settori in cui persistono squilibri di genere, con specifico riguardo alle aree STEM.

Sotto il profilo gestionale, il *Bilancio di Genere* rappresenta dunque un presidio strategico per promuovere un'organizzazione più equa, efficiente e orientata al



miglioramento continuo. La sua piena valorizzazione richiede il coinvolgimento responsabile di tutte le strutture dell'Ateneo, chiamate a integrare obiettivi di equità e inclusione nei propri processi decisionali e operativi.

Solo attraverso un sistema di gestione che si fondi su analisi specifiche, programmazione coerente, monitoraggio costante e azioni correttive, sarà possibile rendere i risultati duraturi e rafforzare la capacità dell'Ateneo nel raggiungimento, in modo sistemico, dei propri obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Ing. Rosario Di Bartolo
Direttore Generale

Riflessioni sul Bilancio di Genere

Il *Bilancio di Genere* costituisce uno strumento conoscitivo di primaria rilevanza, che consente di analizzare con rigore la composizione della comunità universitaria, valutare l'impatto delle politiche adottate e individuare con maggiore precisione gli ambiti nei quali permangono divari, criticità o margini di miglioramento. Dai percorsi di carriera del personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario alla presenza nei ruoli apicali, dall'esperienza della componente studentesca fino alle dimensioni della ricerca, dell'innovazione e del welfare, il documento restituisce una fotografia puntuale dell'Ateneo e, al contempo, rappresenta una bussola strategica per orientare le scelte future.

I dati emersi invitano a riconoscere i progressi conseguiti, ma al tempo stesso richiamano l'attenzione sulla persistenza del *gender gap*. La prospettiva di genere, infatti, investe la qualità delle opportunità offerte, l'accesso alle risorse, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, il riconoscimento del merito e la possibilità di esprimere pienamente talenti, competenze e aspirazioni.

Se la precedente edizione del *Bilancio di Genere* aveva evidenziato segnali incoraggianti, tra cui l'incremento dell'1,91% della presenza femminile nel ruolo di professoressa ordinarie, l'edizione attuale registra invece un leggero decremento della presenza delle donne in tutte le fasce del personale docente e ricercatore. In particolare, la percentuale delle docenti di prima fascia passa dal 25,50% al 25,37%, quella delle professoressa associate dal 41,43% al 40,85%, mentre la quota delle ricercatrici si riduce dal 49,44% al 48,78%.

Di particolare interesse risulta il focus dedicato alla distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nei Dipartimenti dell'Università di Pisa, che, attraverso l'analisi dei valori assoluti, conferma la prevalenza della

componente maschile già evidenziata, con la significativa eccezione delle ricercatrici a tempo indeterminato, che superano i colleghi di 52 unità.

Ugualmente rilevante è il confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e quella registrata nell'insieme degli Atenei statali italiani, distinto per ruolo e per area CUN, con un approfondimento specifico dedicato alle discipline STEM. L'analisi evidenzia come le aree nelle quali il dato percentuale dell'Università di Pisa risulta inferiore alla media nazionale siano: l'area 1 *Scienze matematiche e informatiche* (23,93% Unipi vs 29,91% Italia), l'area 2 *Scienze fisiche* (22,34% Unipi vs 23,17% Italia), l'area 3 *Scienze chimiche* (47,86% Unipi vs 50,35% Italia), l'area 4 *Scienze della Terra* (25,49% Unipi vs 29,44% Italia), l'area 5 *Scienze biologiche* (43,71% Unipi, 56,35% Italia), l'area 8 *Ingegneria civile e Architettura* (26,19% Unipi vs 38,38% Italia), l'area 11 *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche* (23,68% Unipi vs 48,72% Italia) e l'area 14 *Scienze politiche e sociali* (30,77% Unipi vs 43,71% Italia). Anche con riferimento al più ampio ambito STEM, il dato nazionale (36,96%) permane superiore a quello dell'Università di Pisa (30%).

Più incoraggianti appaiono, invece, i dati relativi alla componente studentesca. Sebbene con una crescita ancora graduale, si registra un aumento della presenza femminile nei corsi di laurea ICT, sia triennali sia magistrali: nei primi si passa dal 14,15% al 15,40%, mentre nei secondi dal 21,76% al 23,21%. Si tratta di un segnale positivo, particolarmente significativo in settori tradizionalmente segregati.

Tra gli ulteriori elementi di rilievo merita attenzione l'indicatore relativo al tasso di occupazione a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo (lauree triennali, magistrali/specialistiche e a ciclo unico) distinto per genere. Pur permanendo, nel quadro generale, un valore maschile mediamente superiore a quello femminile, sia a uno sia a cinque anni, indipendentemente dalla tipologia del titolo conseguito, si segnala il dato particolarmente positivo delle lauree triennali a un anno dal conseguimento: in questo caso il tasso occupazionale femminile raggiunge il 43,60%, superando quello maschile, pari al 39,90%. Tale risultato appare ancor più significativo se confrontato con i valori rilevati nel *Bilancio di Genere 2024-2025*, in cui si attestavano al 39,70% per le donne e al 33,50% per gli uomini.

Analogamente a quanto rilevato per il personale docente e ricercatore, anche per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è stato realizzato uno

specifico approfondimento sulla distribuzione per genere e categoria nei diversi Dipartimenti, dal quale emerge una prevalenza generalizzata della componente femminile in tutte le categorie considerate.

Nel loro complesso, i dati restituiti dal presente *Bilancio di Genere* delineano un quadro articolato, nel quale coesistono segnali di avanzamento e persistenti elementi di criticità. Se da un lato si osservano progressi nella partecipazione femminile grazie ad alcuni indicatori come alcuni di quelli già citati, dall'altro permangono, come più volte detto e in linea con il contesto nazionale, elementi di segregazione orizzontale e verticale, e in particolare si nota una sottorappresentazione femminile nei ruoli apicali e negli ambiti STEM.

Tali evidenze confermano la necessità di proseguire con determinazione lungo il percorso di promozione delle pari opportunità, rafforzando le politiche e gli interventi per il pieno raggiungimento dei goal 5 e 10 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Prof.ssa **Elisabetta Catelani**

Presidente del CUG

Prof.ssa **Renata Pepicelli**

Delegata per gli studi di genere e le politiche di promozione dell'uguaglianza

I SEZIONE

ANALISI DI CONTESTO



1.

COMPONENTE STUDENTESCA





Componente Studentesca

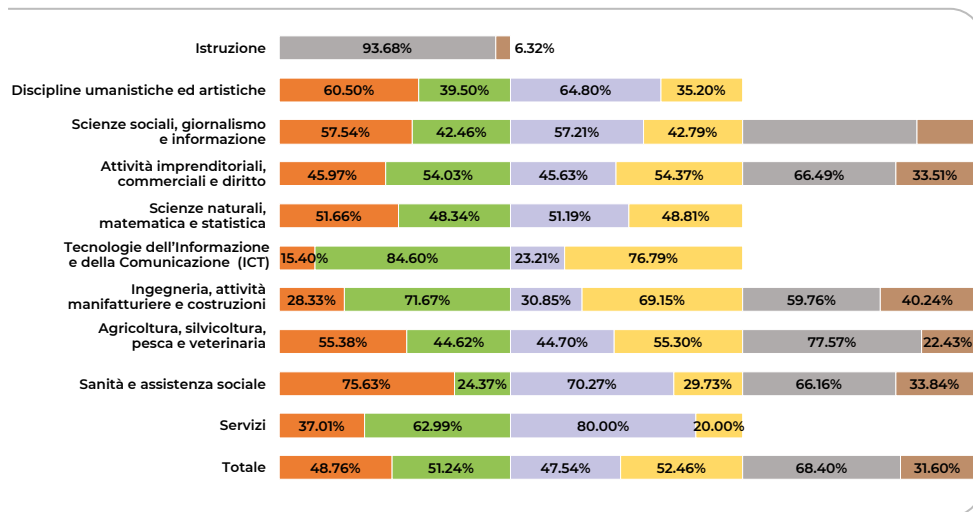
1.1 Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere

Attraverso questo indicatore è possibile mostrare la distribuzione di genere dei vari corsi di studio (laurea triennale - LT; laurea magistrale/specialistica - LS/M e laurea a ciclo unico - LCU) ricondotti ai *Fields of research of education and training ISCED-F-2013*: "Istruzione"; "Discipline umanistiche e artistiche"; "Scienze sociali, giornalismo e informazione"; "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto"; "Scienze naturali, matematica e statistica"; "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)"; "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni"; "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria"; "Sanità e assistenza sociale" e, infine, "Servizi".

La figura 1 rappresenta graficamente il noto fenomeno della segregazione orizzontale per la quale abbiamo ambiti disciplinari ove si riscontra una prevalenza di un genere rispetto a un altro. Le aree "Istruzione"; "Discipline umanistiche e artistiche" e "Sanità e assistenza sociale" si confermano infatti a maggioranza femminile, mentre ICT e "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" vedono una netta predominanza maschile, in linea con la tendenza nazionale. In particolare è possibile registrare una presenza femminile pari al 93,68% nel corso di laurea a ciclo unico in "Istruzione" e all'80% nella laurea specialistica/magistrale in "Servizi", mentre, le percentuali più elevate di iscritti s'individuano sia ai corsi di laurea triennale (84,60%) che specialistica/magistrale (76,79%) in ICT. I grafici seguenti – 2, 3 e 4 – offrono un approfondimento sulla distribuzione di genere delle iscrizioni per ognuna delle tipologie di corso di studio.

Fig. 1
Percentuale di iscritte/i e per tipologia di corso, area di studio e genere 2024/2025

- Donne LT ■
- Uomini LT ■
- Donne LS/M ■
- Uomini LS/M ■
- Donne LCU ■
- Uomini LCU ■



Fonte dati: Open Data MUR.

1.2 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea

Il grafico 2 approfondisce la distribuzione delle iscritte e degli iscritti ai corsi di laurea triennale confermando la sopracitata segregazione orizzontale per cui si registra: il 75,63% di donne iscritte ai corsi di laurea in "Sanità e assistenza sociale" contro il 24,37% degli iscritti e una presenza femminile pari al 60,50% tra le iscrizioni ai corsi di laurea triennali nell'area "Discipline umanistiche ed artistiche" dove gli studenti sono il 39,50%. Percentuali, quelle maschili, che aumentano quando si analizza il numero delle iscrizioni ai corsi di laurea dell'area ICT (84,60% di uomini e 15,40% di donne) e dell'area "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" (71,67% di uomini e 28,33% di donne).

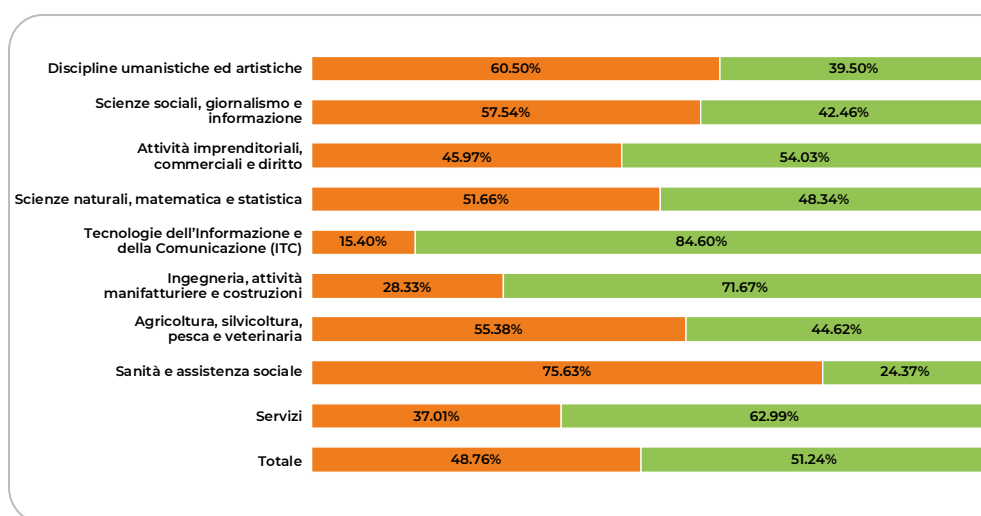


Fig. 2
Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea 2024/2025

■ Donne LT
■ Uomini LT

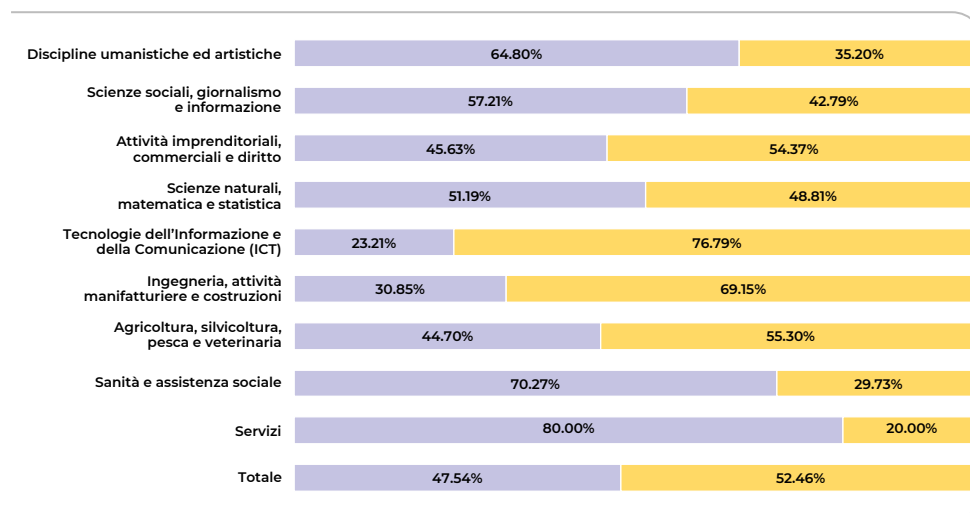
Fonte dati: Open Data MUR.

1.3 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea Specialistica/Magistrale

La figura 3 rappresenta l'andamento delle iscrizioni nel proseguire del percorso universitario per cui, ancora una volta si conferma la segregazione. È infatti possibile registrare che la percentuale delle iscritte ai corsi di laurea specialistica/magistrale in "Discipline umanistiche e artistiche" non solo è superiore a quella maschile ma addirittura aumenta passando dal 60, 50% nelle lauree triennali al 64,80% e quella maschile diminuisce scendendo dal 39,50% delle lauree triennali al 35,20% delle lauree specialistiche/magistrali. Seppur la presenza maschile sia maggioritaria anche in termini di iscrizioni ai corsi di laurea magistrale/specialistica in ICT, è possibile però notare che la percentuale diminuisce rispetto a quella relativa ai corsi di laurea triennale passando dall'84,60% al 76,79% e si rileva un aumento di donne nel passaggio dalle lauree triennali in ICT passando dal 15,40% al 23,21% in termini di iscrizione ai corsi di laurea magistrali/specialistiche di tale area.

Fig. 3
Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea Magistrale 2024/2025

Donne LS/M ■
Uomini LS/M ■



Fonte dati: Open Data MUR.

1.4 Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea a Ciclo Unico

Proseguendo nell'analisi, la figura 4 ci mostra come la presenza femminile sia superiore a quella maschile in tutti corsi di laurea a ciclo unico in tutte le aree prese in esame e in particolare nell'area "Istruzione" ove le donne sono il 91,81% e gli uomini l'8,19%. Si pone altresì in evidenza come le iscritte ai corsi LCU nell'area di "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" sia pari al 75,66% mentre la percentuale degli iscritti è nettamente inferiore (24,34%).

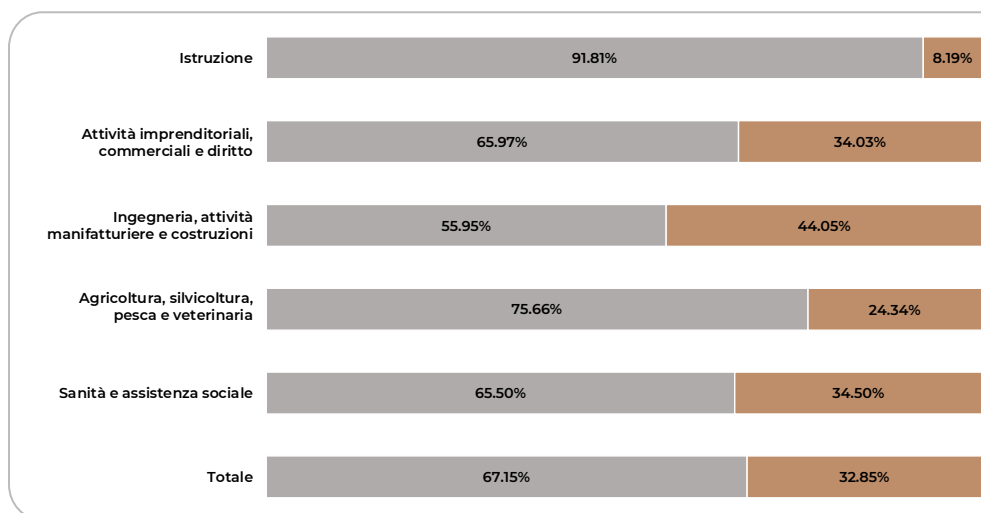


Fig. 4
Distribuzione di iscritte/i per area, tipo, corso e genere – Laurea a Ciclo Unico 2024/2025

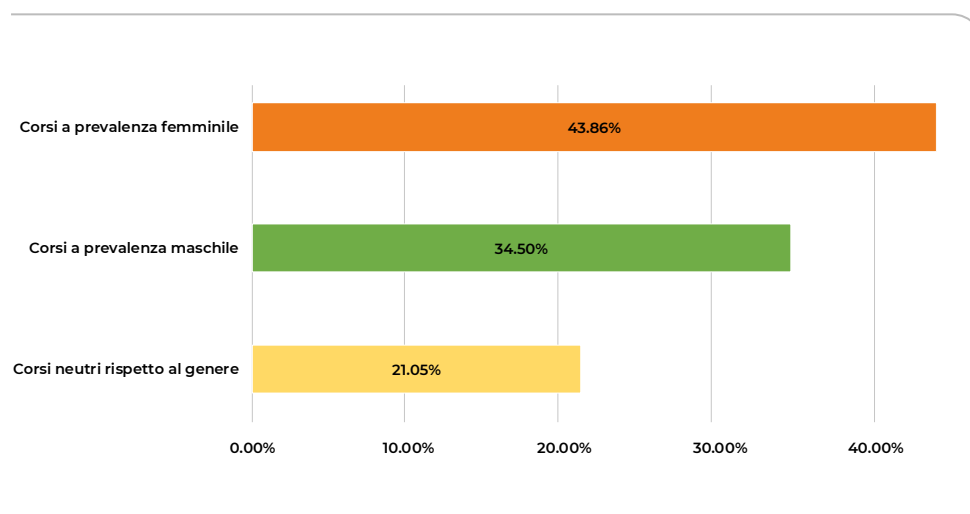
■ Donne LCU
■ Uomini LCU

Fonte dati: Open Data MUR.

1.5 Percentuale di corsi di studio segregati

Secondo questo indicatore, si cerca di rappresentare la percentuale di corsi di studio: a prevalenza femminile, maschile e neutri rispetto al genere. Per corsi neutri s'intendono quelli in cui nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio. I corsi a prevalenza femminile, così come i corsi a maggioranza maschile, sono quelli in cui si registra una percentuale \geq al 60% di un genere rispetto all'altro. La figura 5 mostra la maggioranza dei corsi a prevalenza femminile.

Fig. 5
Percentuale di
corsi di studio
segregati
2024/2025



Fonte dati: Open Data MUR.

1.6 Serie storica componente studentesca per genere

In questo grafico si calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni per ciascuna annualità presa in esame. Dal confronto tra le annualità non si riscontrano particolari cambiamenti. Come precedentemente evidenziato è possibile registrare una superiorità femminile di circa 3 punti percentuali rispetto agli uomini, dato questo da collegare anche al noto fenomeno del *Glass Ceiling* per cui si registra una maggiore presenza femminile nella formazione con una progressiva diminuzione man mano che si progredisce nel percorso universitario.

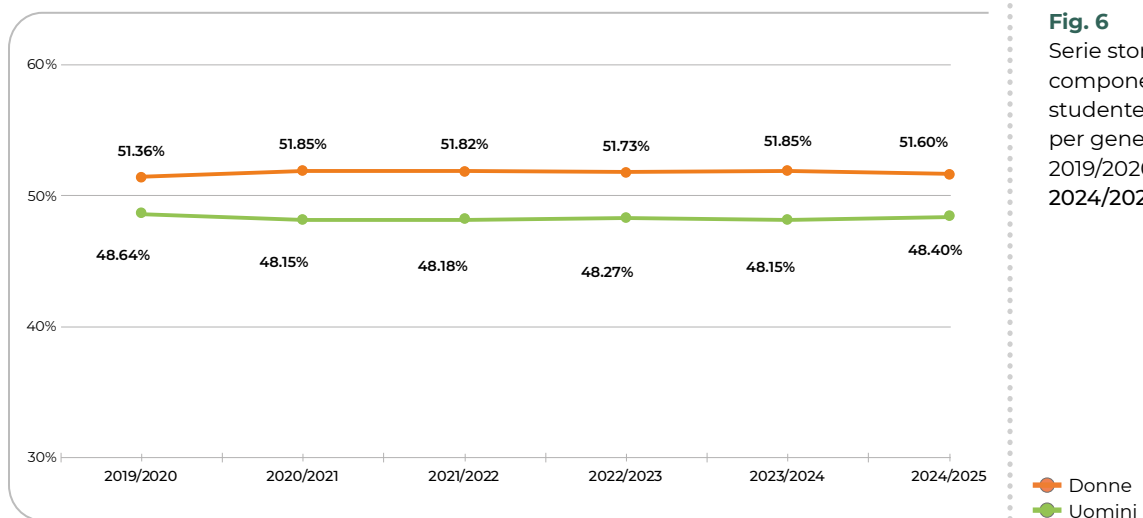


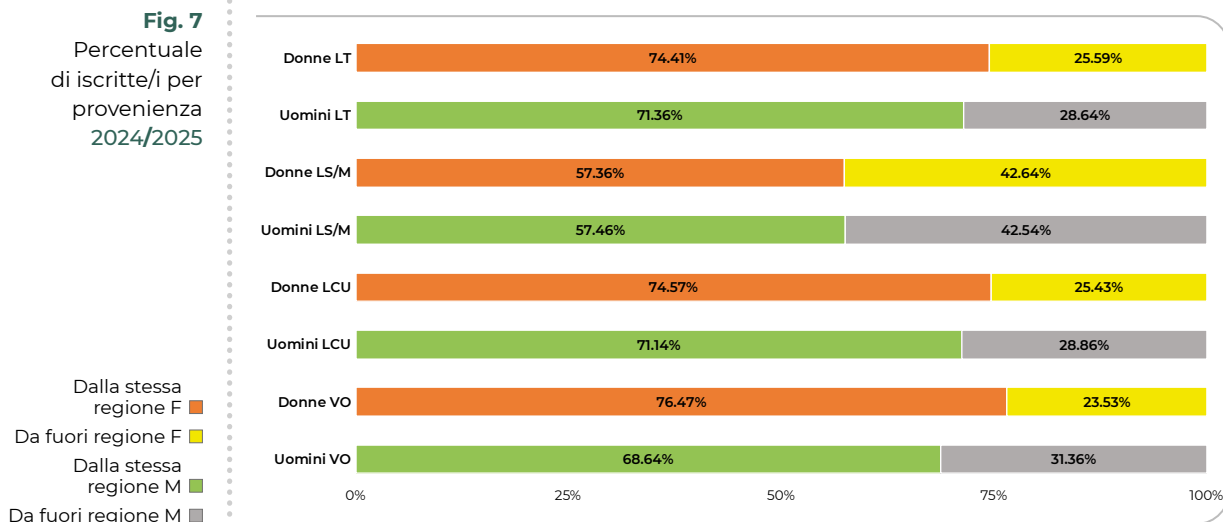
Fig. 6
Serie storica componente studentesca per genere dal 2019/2020 al 2024/2025

Fonte dati: Open Data MUR.

1.7 Percentuale di iscritte/i per provenienza

Questo indicatore calcola il valore assoluto di donne e uomini iscritti in base alla provenienza (dalla stessa regione o fuori regione) sul totale delle donne e uomini iscritti per ciascuna tipologia di corso. Come illustra chiaramente il grafico, la maggior parte delle/degli studenti proviene dalla stessa regione.

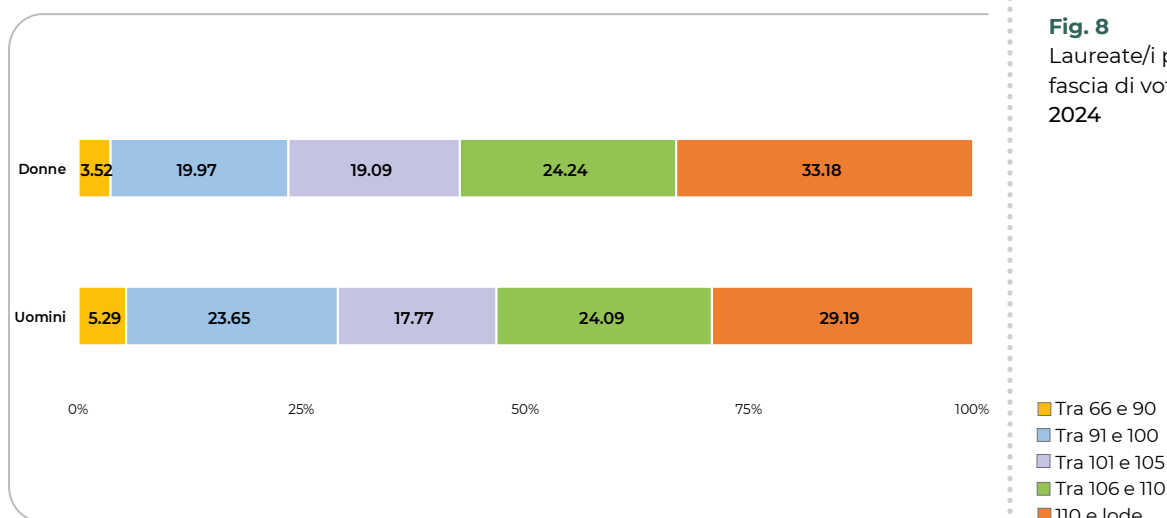
Fig. 7
Percentuale di iscritte/i per provenienza 2024/2025



Fonte dati: Open Data MUR.

1.8 Laureate/i per fascia di voto

Si prende in esame qui la performance della componente studentesca secondo fasce di voto così come riportate nella legenda della figura 8. Il grafico illustra come le percentuali più alte, sia femminili che maschili, si riportano nella fascia di voto più alta e pari, rispettivamente, al 33,18% (F) e 29,19% (M).

**Fig. 8**

Laureate/i per fascia di voto 2024

Fonte dati: *AlmaLaurea*.

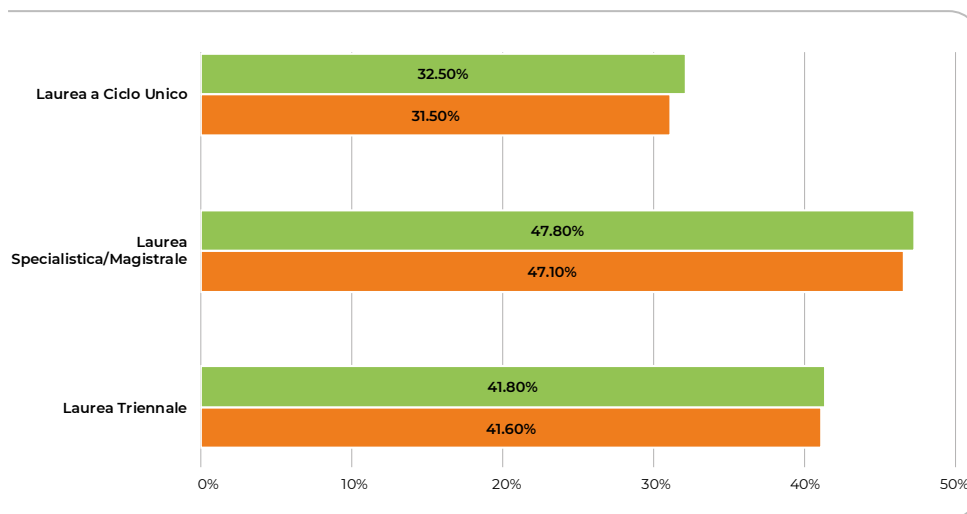
1.9 Percentuale laureate/i in corso

Questo indicatore analizza il valore assoluto di donne e uomini laureati in corso sul totale delle donne e uomini laureati nell'anno accademico 2024/2025, ultima annualità disponibile nella banca dati Almalaurea.

Come ben rappresentato dalla figura 9, le donne costituiscono la maggioranza in tutte le tipologie di corso di studio.

Fig. 9
Percentuale laureate/i in corso
2024/2025

Uomini ■
Donne ■



Fonte dati: Almalaurea.

1.10 Tasso di occupazione delle/dei laureate/i

Il presente indicatore analizza il tasso occupazionale a 1 e a 5 anni dalla laurea (LT; LM/S e LCU) per genere. Come si può vedere dalla Figura 10, il tasso di occupazione maschile è più elevato rispetto a quello femminile, sia a 1 anno che a 5 anni, indipendentemente dalla tipologia del titolo conseguito, fatto salvo il caso della laurea triennale a 1 anno dal conseguimento del titolo ove il tasso femminile è pari al 43,60% e quello maschile è 39,90%.

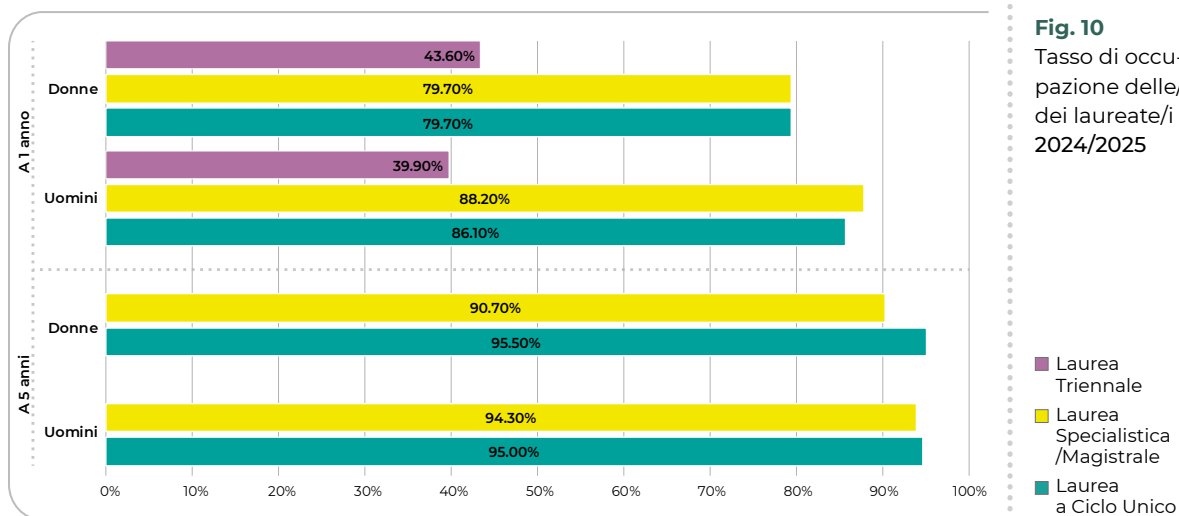


Fig. 10
Tasso di occupazione delle/dei laureate/i
2024/2025

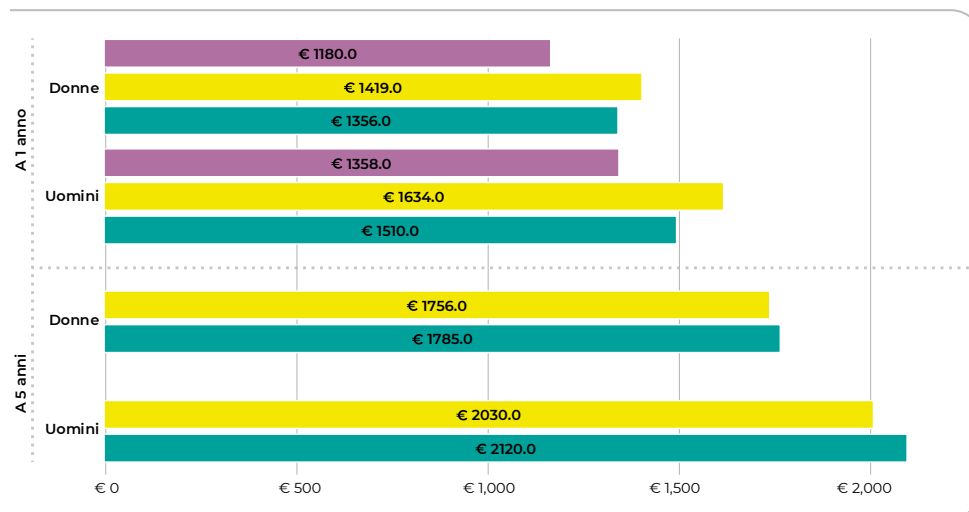
Fonte dati: *AlmaLaurea*.

1.11 Retribuzione mensile netta delle/ dei laureate/i a 1 anno e a 5 anni dalla laurea

Questo indicatore, come riportato all'interno delle Linee guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere nelle Università, indaga la retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, per titolo di studio e genere. La figura 11 mostra lo scarto stipendiale a detrimento delle donne rispetto ai colleghi che guadagnano di più. Lo scarto stipendiale a 1 anno dal conseguimento della laurea triennale è pari a 178 €, tale scarto aumenta a 215 € a 1 anno dal conseguimento della laurea magistrale/specialistica e, infine si abbassa a 154 € a 1 anno dal conseguimento della laurea a ciclo unico. La differenza di stipendio a svantaggio delle donne si registra anche a 5 anni del conseguimento sia del titolo di laurea magistrale/specialistica – con uno scarto pari a 274 € – che nel caso della laurea a ciclo unico con una differenza pari a 335 €.

Fig. 11
Retribuzione mensile netta delle/dei laureate/i a 1 anno e a 5 anni dalla laurea (LT; LS/M; LCU) 2024/2025

Laurea Triennale
Laurea Specialistica/Magistrale
Laurea a Ciclo Unico



Fonte dati: *AlmaLaurea*.

1.12 Percentuale di iscritte/i ai corsi di Dottorato

Si calcola qui il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni ai corsi di dottorato per ogni area di studio. Tale indicatore mira a mettere in evidenza l'andamento del percorso universitario di uomini e donne. La segregazione orizzontale si mantiene nelle aree già precedentemente individuate però si pone in evidenza come la presenza femminile diminuisca col progredire del percorso universitario: se infatti il numero delle iscritte ai corsi di laurea magistrale/specialistica in “Discipline umanistiche ed artistiche” era pari al 64,80%, il numero delle iscritte ai corsi di dottorato della stessa area diminuisce scendendo al 56,49%. Tale trend si riscontra anche nell'area della “Sanità e assistenza sociale” ove si passa dal 75,63% di iscritte ai corsi di laurea triennale al 58,44% di iscritte ai corsi di dottorato del medesimo ambito.

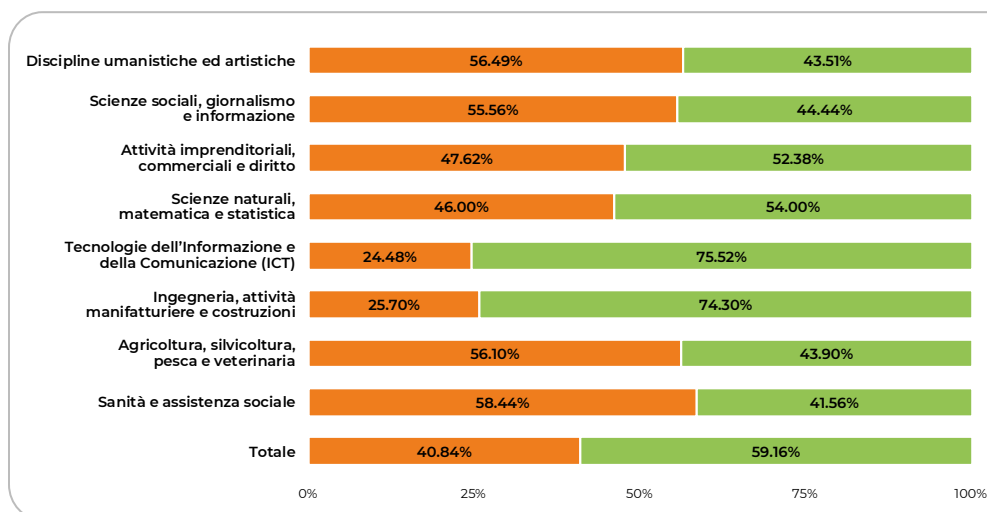


Fig. 12
Percentuale di iscritte/i ai corsi di dottorato 2024/2025

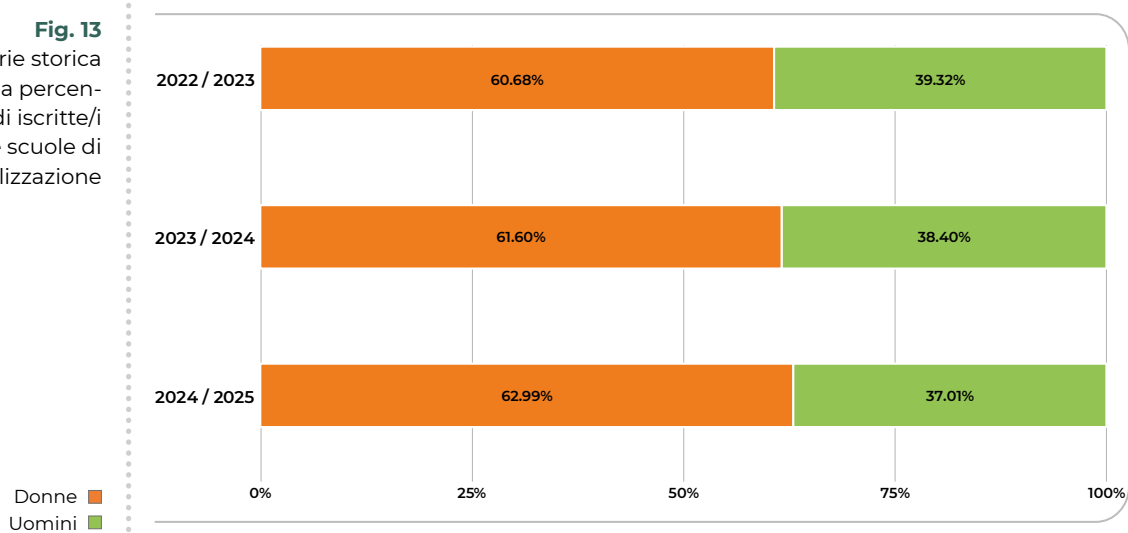
■ Donne
■ Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.

1.13 Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione

Il grafico riportato in figura 13 si basa sull'indicatore che calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni per aree di studio confrontando le annualità dal 2022/2023 al 2024/2025. In ognuna della annualità considerate è possibile registrare una maggioranza femminile.

Fig. 13
Serie storica della percentuale di iscritte/i alle scuole di specializzazione



Fonte dati: Open Data MUR.

2.

**PERSONALE
DOCENTE E
RICERCATORE**





Personale Docente e Ricercatore

2.1 Composizione per genere e ruolo

La figura 1 calcola il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (PO, PA, RU, RTD + RTT, AR) espresso in percentuale. Dal confronto tra le annualità prese in esame vediamo confermarsi una sottorappresentazione femminile in quasi tutti i ruoli. Le percentuali più elevate di donne si individuano nelle fasce più basse della carriera accademica mentre gli uomini presentano percentuali nettamente superiori nelle posizioni apicali confermando la segregazione verticale.

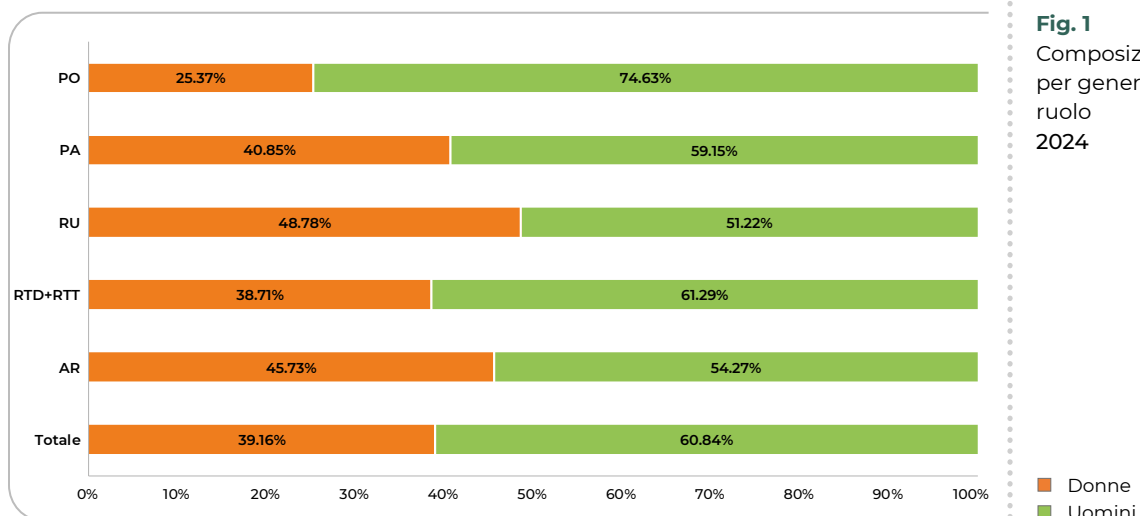


Fig. 1
Composizione per genere e ruolo 2024

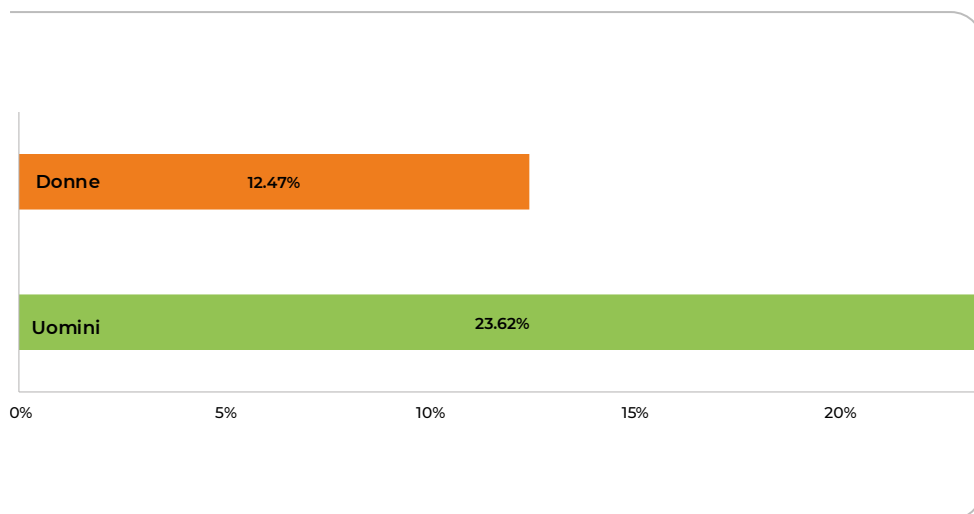
Fonte dati: Open Data MUR.

2.2 Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere

Il grafico 2 mostra la percentuale di ordinarie sul numero totale di donne nel personale docente e ricercatore e la percentuale di ordinari sul numero totale di uomini nel personale docente e ricercatore. Come illustrato dalla figura 2 è netta la prevalenza maschile e si sottolinea come la percentuale delle docenti di I fascia sia diminuita dal 2023, 13,73%, al 12,47% del 2024.

Fig. 2
Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere 2024

Donne ■
Uomini ■



Fonte dati: Open Data MUR.

2.3 Serie storica del personale docente e ricercatore

Dal grafico riportato in figura 3 è possibile registrare, sebbene la percentuale femminile sia nettamente inferiore rispetto a quella maschile, un aumento in ogni annualità presa in considerazione. Se le donne nel 2023 erano pari al 38,86%, nel 2024 salgono al 39,16% mentre gli uomini passano dal 61,14% del 2023 al 60,84% del 2024.

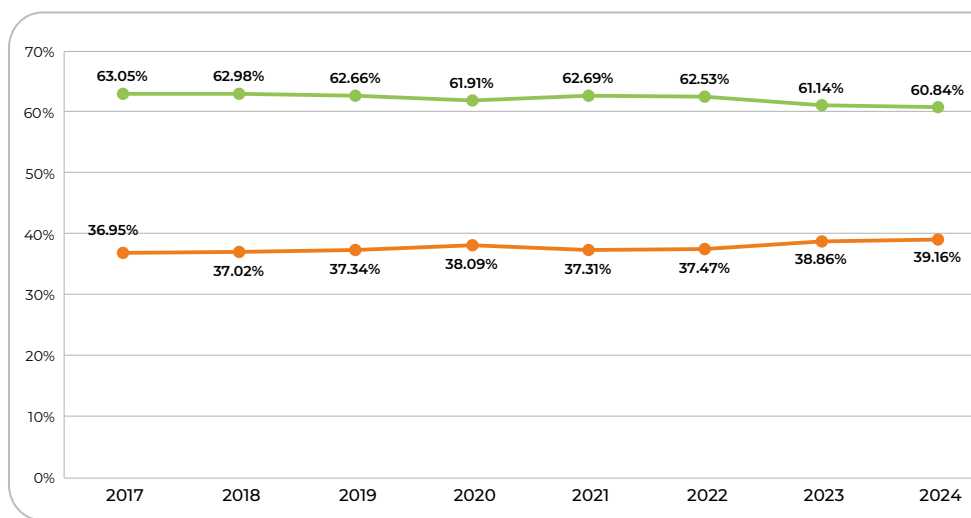


Fig. 3
Serie storica del personale docente e ricercatore dal 2017 al 2024

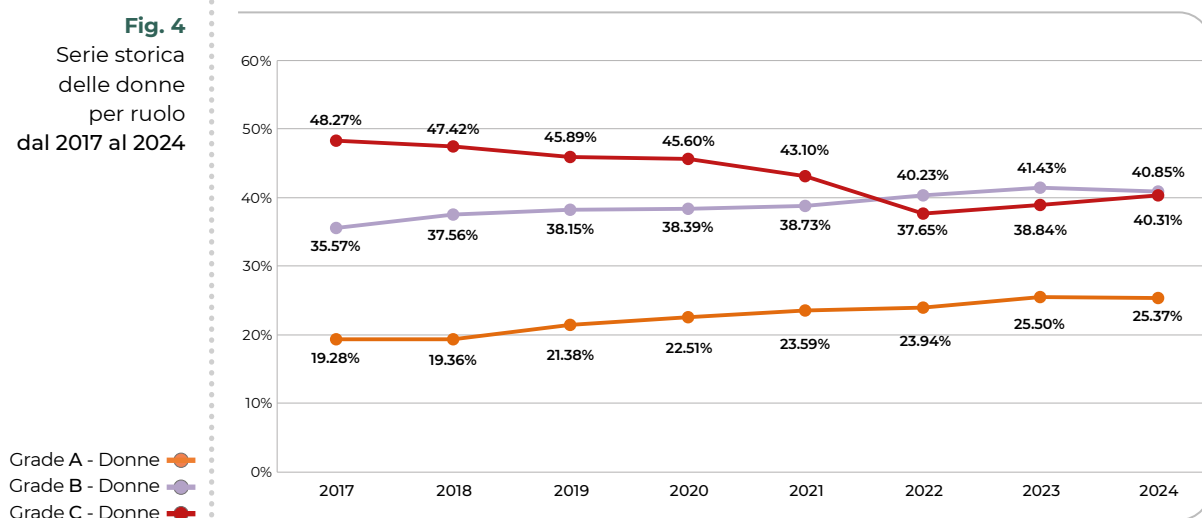
Donne
Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.

2.4 Serie storica delle donne per ruolo

La figura 4 mostra la percentuale di donne in ciascun ruolo: GRADE A (prima fascia), GRADE B (seconda fascia) e GRADE C (personale ricercatore) secondo la "Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente" così come specificato nelle "Linee guida CRUI per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani". Se nel 2023 il numero di ricercatrice era pari al 41,43%, nel 2024 scende al 40,85%, sale invece la percentuale di associate passando dal 38,84% del 2023 al 40,31% mentre si registra una lieve diminuzione nel numero di ordinarie che passa dal 25,50% del 2023 al 25,37% del 2024.

Fig. 4
Serie storica delle donne per ruolo dal 2017 al 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

2.5 Serie storica per GRADE A, B e C

Se il confronto tra ordinarie e ordinari dal 2017 al 2024 mostra come la percentuale delle ordinarie abbia conosciuto un aumento dal 19,28% del 2017 al 25,37% del 2024, al contrario, la percentuale di ordinari ha visto una diminuzione dall'80,72% del 2017 al 74,63% del 2024.

Anche dal confronto percentuale tra associate e associati è possibile riscontrare una tendenza simile: a fronte dell'aumento delle associate – dal 35,57% del 2017 al 40,85% del 2024 – si riscontra una diminuzione degli associati che passano dal 64,43% del 2017 al 59,15% del 2024. Nel caso del personale ricercatore invece gli uomini hanno conosciuto un aumento passando dal 51,73% nel 2017 al 59,69% nel 2024. La percentuale delle ricercatrici è invece diminuita passando dal 48,27% del 2017 al 40,31% del 2024.

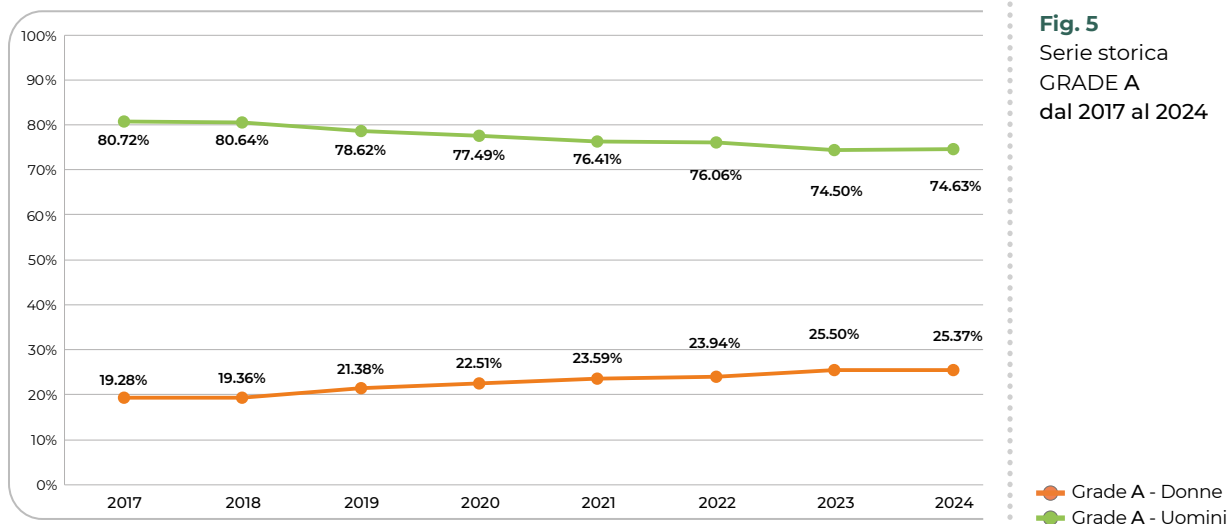
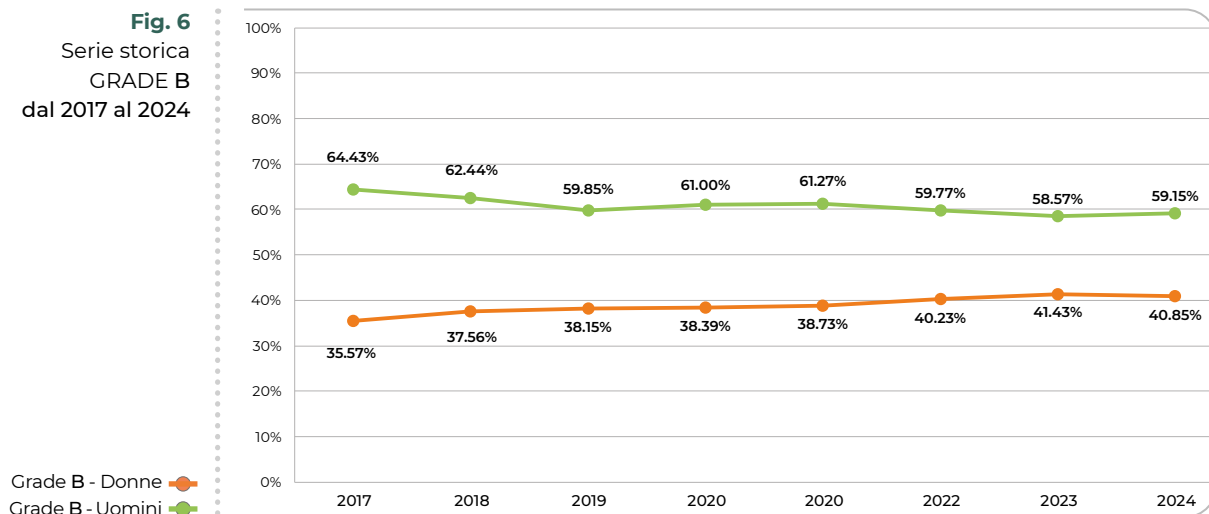


Fig. 5
Serie storica
GRADE A
dal 2017 al 2024

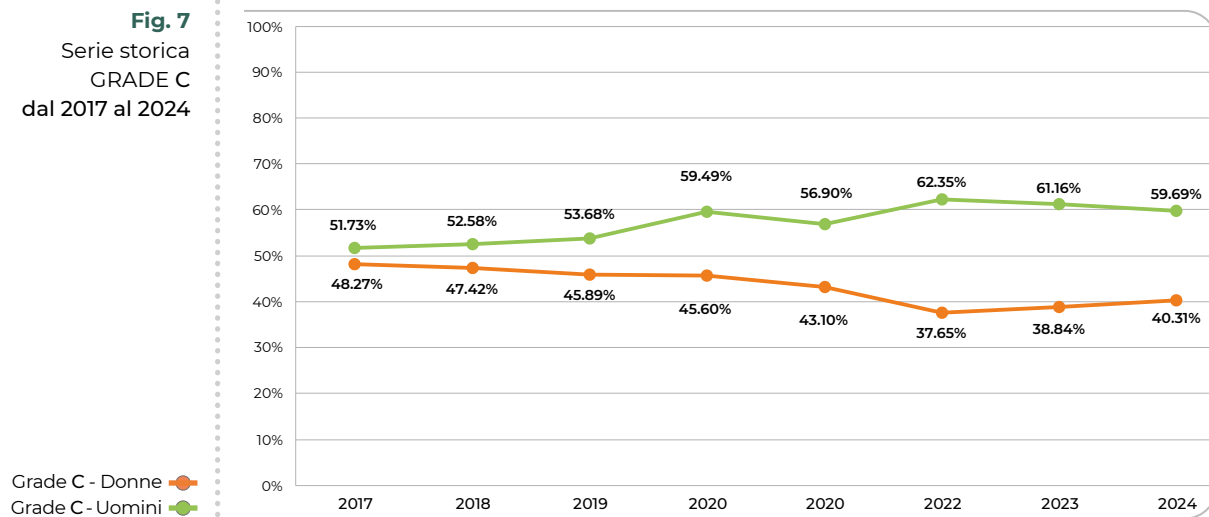
Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 6
Serie storica
GRADE B
dal 2017 al 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 7
Serie storica
GRADE C
dal 2017 al 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

2.6 Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età

Questo indicatore calcola il numero assoluto di donne (uomini) in una determinata classe d'età e ruolo sul totale delle donne (uomini) nel personale docente e ricercatore.

La figura 8 mostra che, nel GRADE A, sono il 68% gli uomini con un'età maggiore di 54 anni mentre le donne sono il 76,47% e che gli ordinari di età compresa tra 45 e 54 anni sono il 30,29% mentre le ordinarie il 21,85%. Nel GRADE B sono 38,37% gli associati e il 40,85% le associate di età compresa tra i 45 e i 54 anni mentre di età superiore ai 54 anni, nella stessa fascia, gli uomini rappresentano il 39,05% e le donne il 38,56%. Nel GRADE C la fascia di età maggiore è quella compresa tra i 35 e 44 anni con il 49,03% di uomini e il 47,12% di donne. Infine, nel GRADE D, si registra il 74,87% di uomini e il 73,46% di donne di età minore di 34 anni.

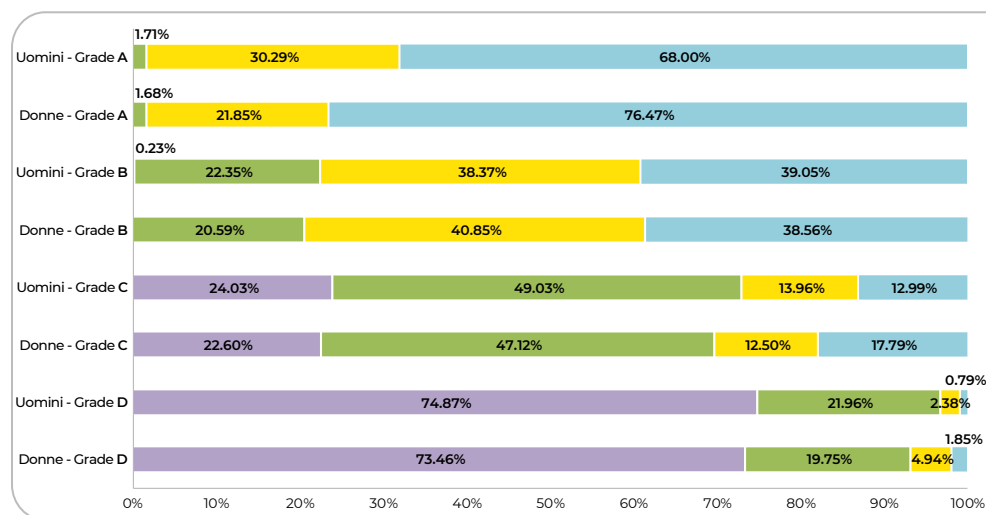


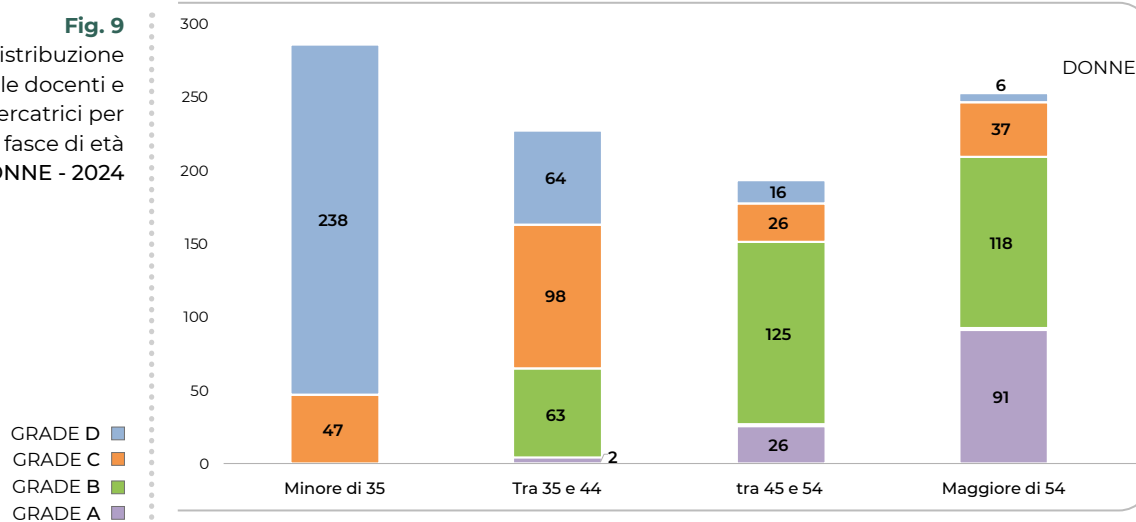
Fig. 8

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce di età Serie storica 2024

- Minore di 34 anni
- Tra 35 e 44 anni
- Tra 45 e 54 anni
- Maggiore di 54 anni

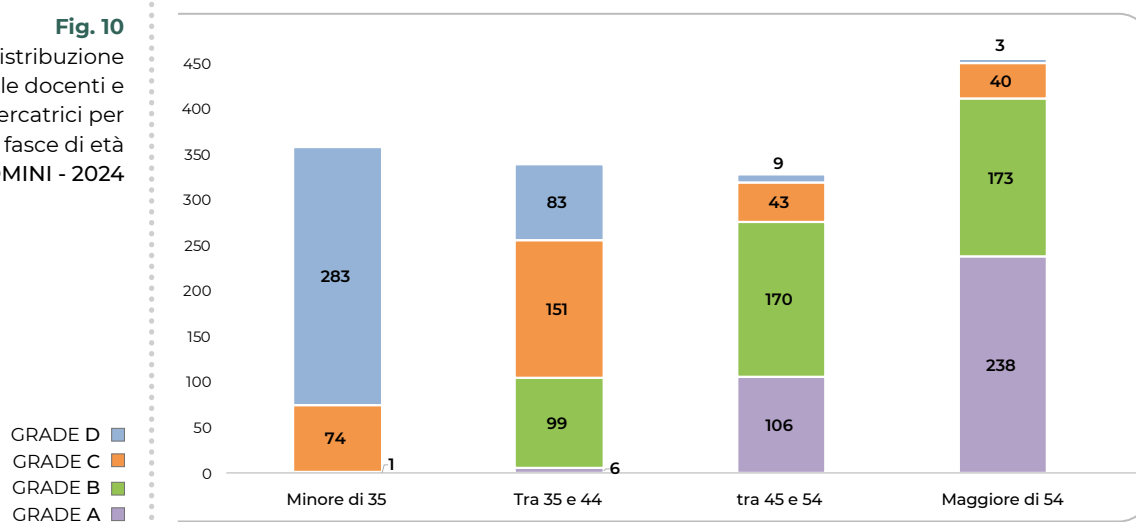
Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 9
Distribuzione delle docenti e ricercatrici per fasce di età
DONNE - 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 10
Distribuzione delle docenti e ricercatrici per fasce di età
UOMINI - 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

2.7 Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale

Questo indicatore è costruito come confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e nell'insieme degli Atenei statali italiani, per ogni ruolo e per ogni area. Oltre alle 14 aree CUN, viene calcolato il dato per il totale su tutte le aree, nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, e 9, che includono le cosiddette discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

Si pone in evidenza qui che le aree in cui il valore percentuale di Unipi è inferiore rispetto al dato nazionale sono: area 1 (Scienze matematiche e informatiche), area 2 (Scienze fisiche), area 3 (Scienze chimiche), area 4 (Scienze della terra), area 5 (Scienze biologiche), area 8 (Ingegneria civile e Architettura), area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e area 14 (Scienze politiche e sociali). Anche in ambito STEM si registra un valore percentuale nazionale superiore a quello dell'Università di Pisa in entrambe le annualità prese in esame.

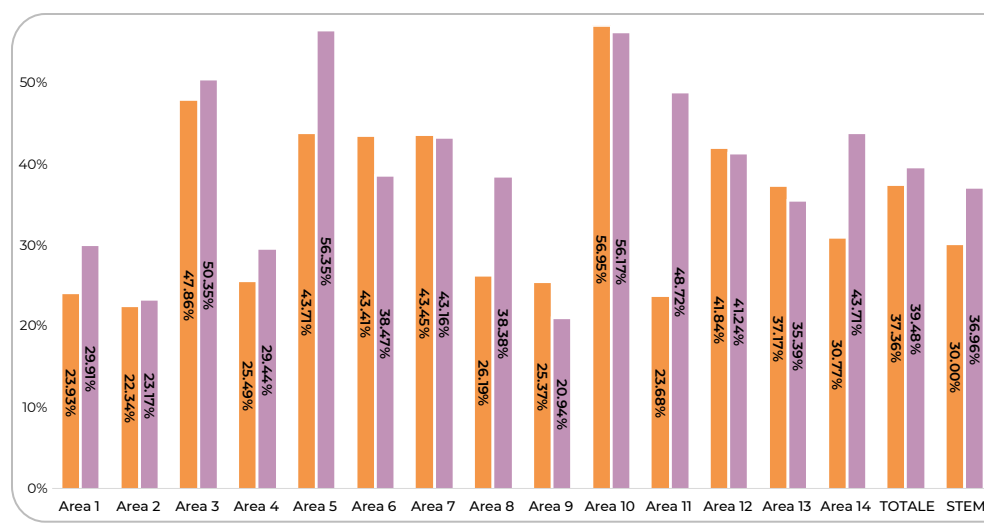


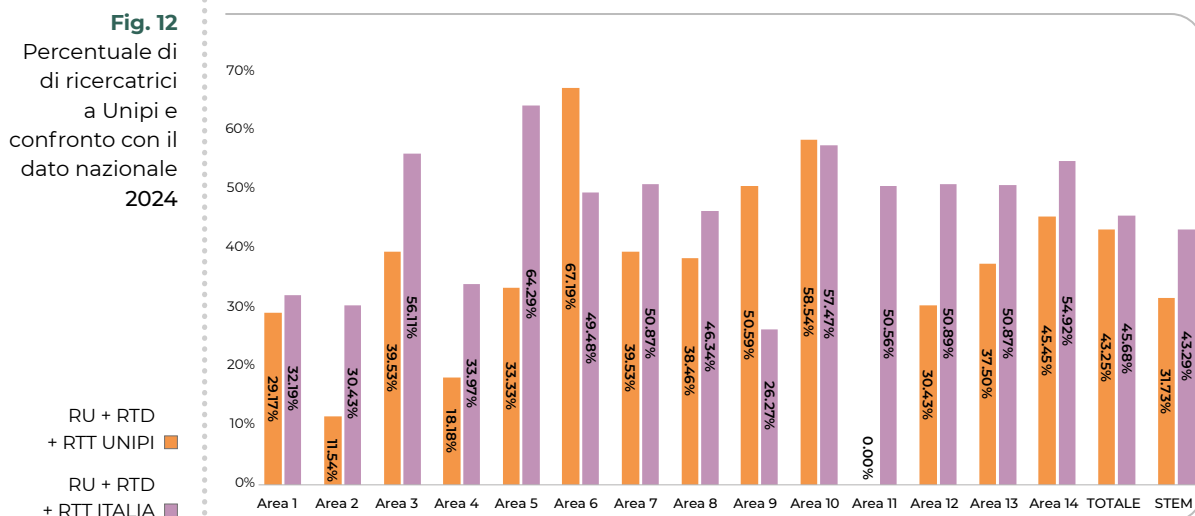
Fig. 11
Percentuale di donne nella componente docente e ricercatrice e confronto con il dato nazionale 2024

■ UNUPI
■ ITALIA

Fonte dati: Open Data MUR.

2.8 Percentuale di ricercatrici a Unipi e confronto con il dato nazionale

La figura 12 prende in esame specificatamente le ricercatrici dell'Università di Pisa facendo il confronto con il dato italiano. È possibile registrare che i valori percentuali a livello nazionale sono superiori rispetto a quello locale eccetto che nelle aree: 6 (Scienze mediche), 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) e 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche).



Fonte dati: Open Data MUR.

2.9 Percentuale di professoressse associate a Unipi e confronto con il dato nazionale

Come illustrato dal grafico di figura 13, nel 2024 sono 8 (aree: 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12 e 13) su 14 le aree in cui è possibile riscontrare una percentuale di professoressse associate maggiore rispetto al dato nazionale. Se si considera l'ambito STEM, come già nel 2022 e nel 2023, si registra una presenza femminile a livello locale inferiore a quella nazionale.

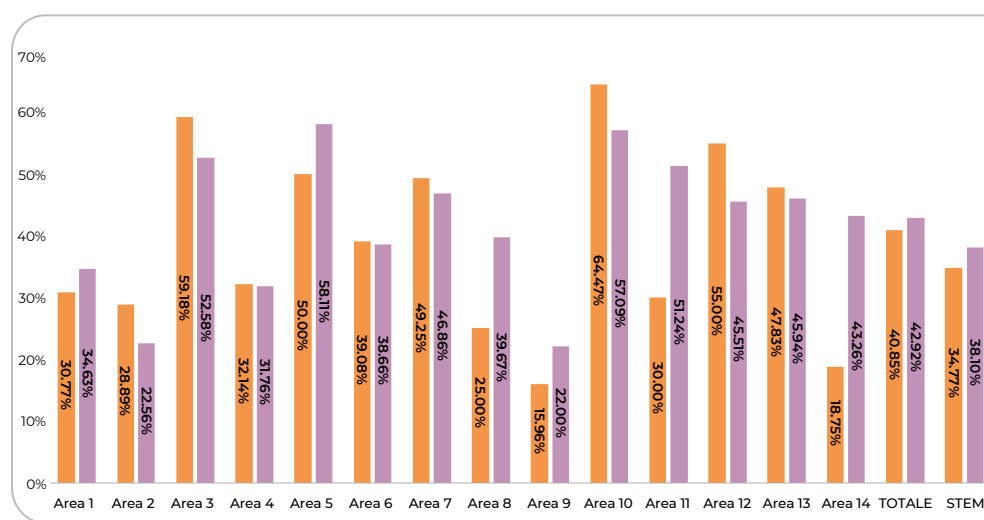


Fig. 13
Percentuale di professoressse associate a Unipi e confronto con il dato nazionale 2024

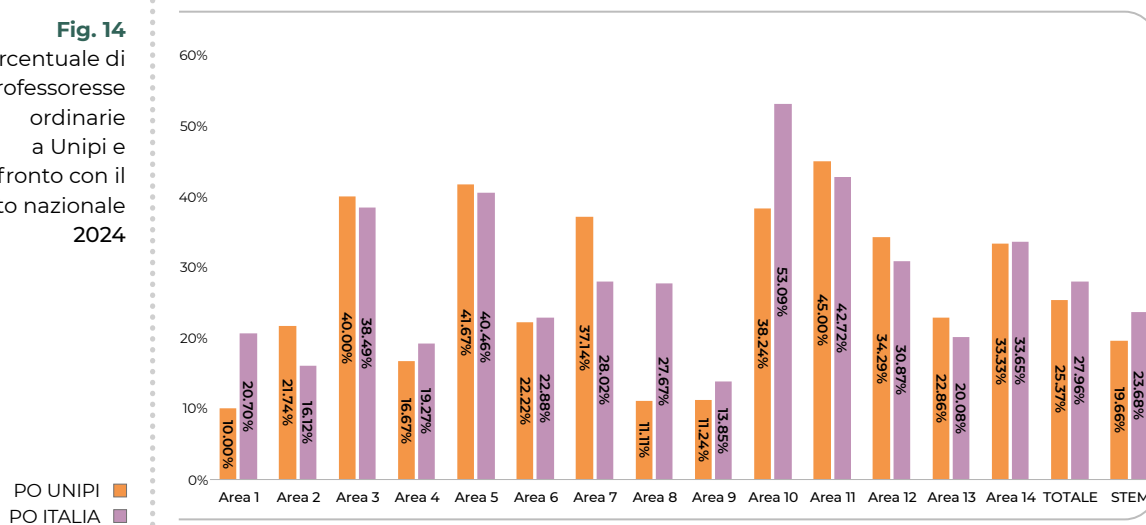
■ PA UNIFI
■ PA ITALIA

Fonte dati: Open Data MUR.

2.10 Percentuale di professoressesse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale

Il grafico della figura 14 analizza la presenza femminile nella I fascia. Su 14 aree, Unipi presenta una superiorità percentuale di ordinarie in 7 aree nel 2024 registrando una diminuzione rispetto al 2023 in cui tale superiorità era presente in 8 aree. Le aree maggiormente critiche restano l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche) e l'area 8 (Ingegneria civile e Architettura). Anche in ambito STEM è possibile riscontrare un valore inferiore rispetto al dato nazionale con il 19,66% di Unipi e il 23,68% a livello nazionale, come già evidenziato nella precedente edizione del Bilancio di Genere (nel 2022: 17,39% a Unipi e 23% Italia e nel 2023: 20% a Unipi e 24% in Italia).

Fig. 14
Percentuale di professoressesse ordinarie a Unipi e confronto con il dato nazionale 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

2.11 Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per *Fields of Research and Development* (FORD)

La figura 15 esamina la presenza delle professoresse ordinarie nei *Fields of Research and Development* (FORD) cioè le aree individuare nella classificazione *She Figures*:

FORD 1: Natural sciences

FORD 2: Engineering and technology

FORD 3: Medical and health sciences

FORD 4: Agricultural sciences

FORD 5: Social sciences

FORD 6: Humanities and the arts.

Nel 2024 possiamo riscontrare una superiorità maschile in tutti i FORD e in particolare nel FORD 2 (88,78%) e 3 (77,78%).

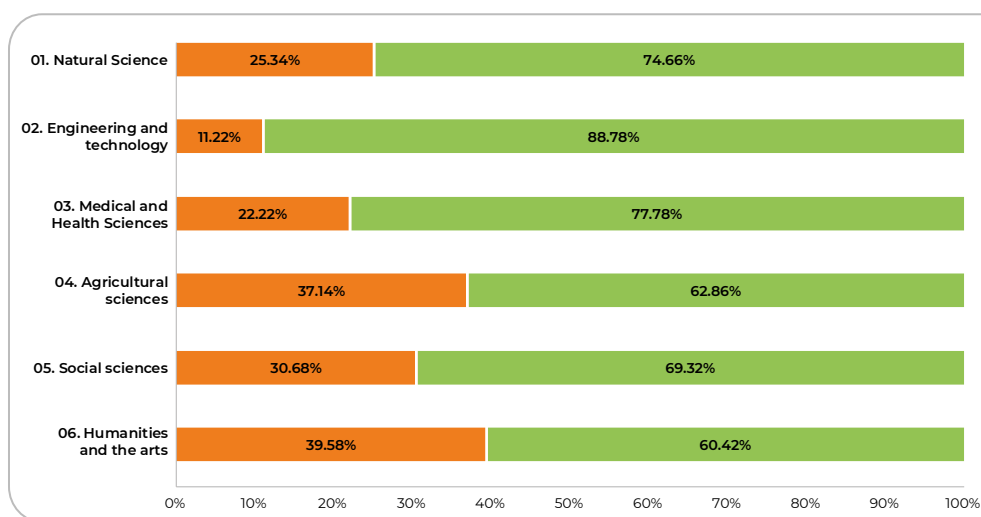


Fig. 15
Distribuzione delle/dei docenti di I fascia per *Fields of Research and Development* (FORD) 2024

■ Donne
■ Uomini

Fonte dati: Open Data MUR.

2.12 Rapporto di femminilità

Il rapporto di femminilità come specificato nelle Linee guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere costituisce un indicatore costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN (sd).

La rappresentazione grafica prevede l'utilizzo di un codice di colori per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne (<1), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (>1), mentre la parità numerica tra donne e uomini (1) è indicata in bianco, come illustrato nella legenda sotto riportata.

Legenda

RAPPORTO DONNE - UOMINI	valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0.125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0.125	0.25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0.25	0.5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0.5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1.00	1.5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1.5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

		2021	2024
RTD	01 - Scienze matematiche e informatiche	0,25	0,14
	02 - Scienze fisiche	1,00	0,94
	03 - Scienze chimiche	0,42	0,94
	04 - Scienze della terra	0,50	0,33
	05 - Scienze biologiche	0,53	2,10
	06 - Scienze mediche	1,33	0,93
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,00	1,43
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0,17	0,86
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,24	0,37
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,86	0,57
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,71
	12 - Scienze giuridiche	0,63	0,36
	13 - Scienze economiche e statistiche	2,00	0,50
	14 - Scienze politiche e sociali	0,29	0,67

Fig. 16

Rapporto di femminilità – RTD + RTT 2021-2024

Fonte dati: Open Data MUR.

		2021	2024
RU	01 - Scienze matematiche e informatiche	0,20	0,22
	02 - Scienze fisiche	0,00	0,00
	03 - Scienze chimiche	5,50	9,00
	04 - Scienze della terra	0,00	0,00
	05 - Scienze biologiche	1,55	1,80
	06 - Scienze mediche	1,00	1,00
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,22	2,50
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0,67	0,00
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,11	0,00
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	0,60
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	1,00
	12 - Scienze giuridiche	1,40	0,60
	13 - Scienze economiche e statistiche	1,67	1,50
	14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00

Fig. 17

Rapporto di femminilità – RU 2021-2024

Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 18
Rapporto di
femminilità –
PA
2021-2024

		2021	2024
PA	01 - Scienze matematiche e informatiche	0,53	0,44
	02 - Scienze fisiche	0,36	0,41
	03 - Scienze chimiche	0,70	1,45
	04 - Scienze della terra	0,50	0,47
	05 - Scienze biologiche	0,77	1,00
	06 - Scienze mediche	0,54	0,64
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,03	0,97
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0,36	0,33
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,19
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,67	1,81
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,93	0,43
	12 - Scienze giuridiche	0,75	1,22
	13 - Scienze economiche e statistiche	0,56	0,92
	14 - Scienze politiche e sociali	0,31	0,23

Fonte dati: Open Data MUR.

Fig. 19
Rapporto di
femminilità –
PO
2021-2024

		2021	2024
PO	01 - Scienze matematiche e informatiche	0,07	0,11
	02 - Scienze fisiche	0,13	0,28
	03 - Scienze chimiche	0,67	0,67
	04 - Scienze della terra	0,17	0,20
	05 - Scienze biologiche	0,81	0,71
	06 - Scienze mediche	0,31	0,29
	07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,29	0,59
	08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,13
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,13
	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,89	0,62
	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,22	0,82
	12 - Scienze giuridiche	0,52	0,52
	13 - Scienze economiche e statistiche	0,40	0,30
	14 - Scienze politiche e sociali	0,60	0,50

Fonte dati: Open Data MUR.

Tabella generale

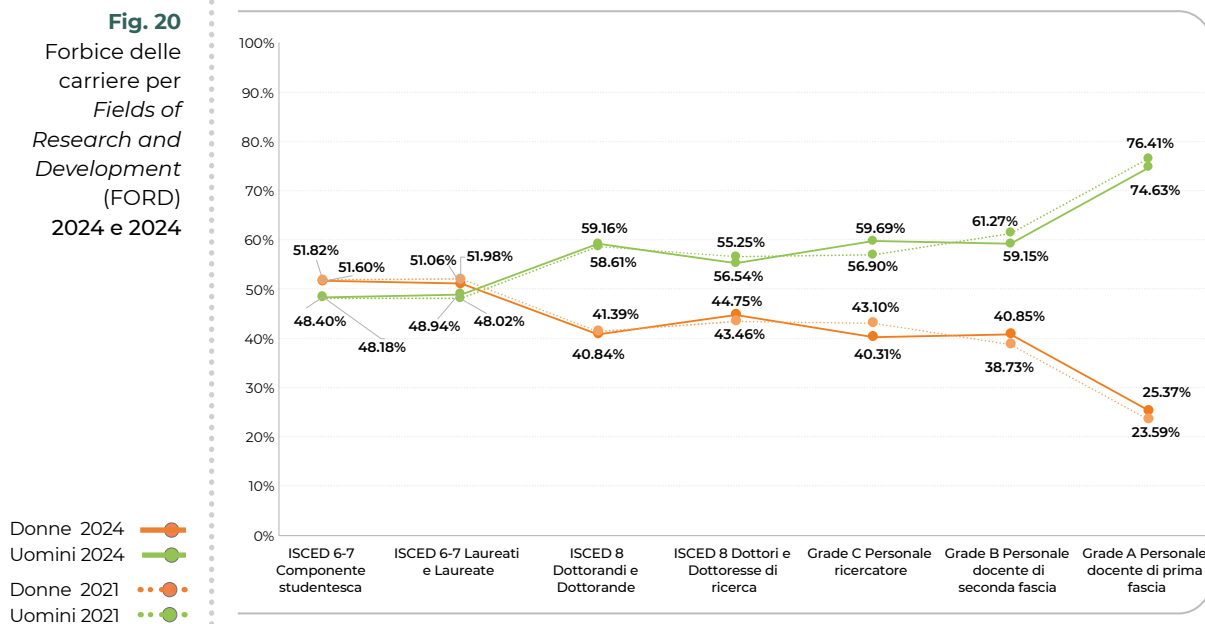
	RTD		RU		PA		PO	
	2021	2024	2021	2024	2021	2024	2021	2024
	01 - Scienze matematiche e informatiche	0,25	0,14	0,20	0,22	0,53	0,44	0,07
02 - Scienze fisiche	1,00	0,94	0,00	0,00	0,36	0,41	0,13	0,28
03 - Scienze chimiche	0,42	0,94	5,50	9,00	0,70	1,45	0,67	0,67
04 - Scienze della terra	0,50	0,33	0,00	0,00	0,50	0,47	0,17	0,20
05 - Scienze biologiche	0,53	2,10	1,55	1,80	0,77	1,00	0,81	0,71
06 - Scienze mediche	1,33	0,93	1,00	1,00	0,54	0,64	0,31	0,29
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,00	1,43	1,22	2,50	1,03	0,97	0,29	0,59
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,17	0,86	0,67	0,00	0,36	0,33	0,00	0,13
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,24	0,37	0,11	0,00	0,14	0,19	0,14	0,13
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,86	0,57	1,00	0,60	1,67	1,81	0,89	0,62
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,71	1,00	1,00	0,93	0,43	0,22	0,82
12 - Scienze giuridiche	0,63	0,36	1,40	0,60	0,75	1,22	0,52	0,52
13 - Scienze economiche e statistiche	2,00	0,50	1,67	1,50	0,56	0,92	0,40	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,29	0,67	0,00	0,00	0,31	0,23	0,60	0,50

2.13 Forbice delle carriere per *Fields of Research and Development (FORD)*

Questo indicatore è calcolato sul numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo/livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione.

La forbice, analizzando la carriera scientifica fin dai primi step del percorso universitario, bene ne illustra il suo andamento caratterizzato da una segregazione verticale per cui man mano che si progredisce verso i ruoli apicali, il numero delle donne tende a diminuire.

Fig. 20
Forbice delle carriere per *Fields of Research and Development (FORD)* 2024 e 2024



Fonte dati: Open Data MUR.

2.14 Forbice delle carriere: Area STEM

Il grafico riportato in figura 21 fa un focus nell'ambito STEM e mostra come la segregazione verticale sopra menzionata, presenti qui valori ancora più alti.

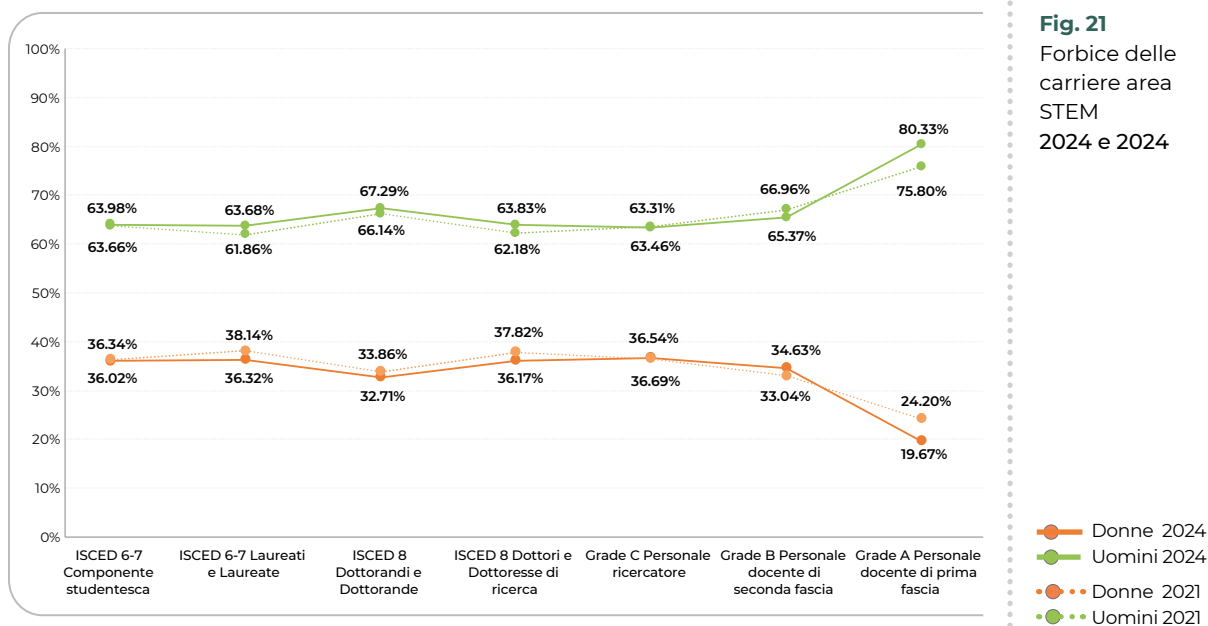


Fig. 21
Forbice delle carriere area STEM
2024 e 2024

Fonte dati: Open Data MUR.

2.15 *Glass Ceiling Index* – confronto con il dato nazionale

Il Glass Ceiling Index (GCI), come chiarito nelle Linee guida CRUI, misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione She Figures): un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI <1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. Come riportato dalla tabella nella figura 22, il valore del GCI di Unipi è allineato con quello a livello nazionale.

Fig. 22
Glass Ceiling Index – confronto con il dato nazionale – confronto 2021 e 2024

	2021	2024
UNIFI	1.62	1.38
ITALIA	1.52	1.38

Fonte dati: *Open Data MUR*.

FOCUS

sul Personale Docente e Ricercatore nei Dipartimenti

Dall'analisi dei dati emerge una generalizzata superiorità maschile in tutte le categorie analizzate, eccetto il caso delle ricercatrici a tempo indeterminato che superano i colleghi di 52 unità, come illustrato dalla Figura 1 e nel dettaglio:

- I fascia: 118 donne e 315 uomini;
- II fascia: 338 donne e 513 uomini;
- ricercatrici/tori a tempo indeterminato: 133 donne e 81 uomini;
- ricercatrici/tori a tempo determinato: 145 donne e 247 uomini.

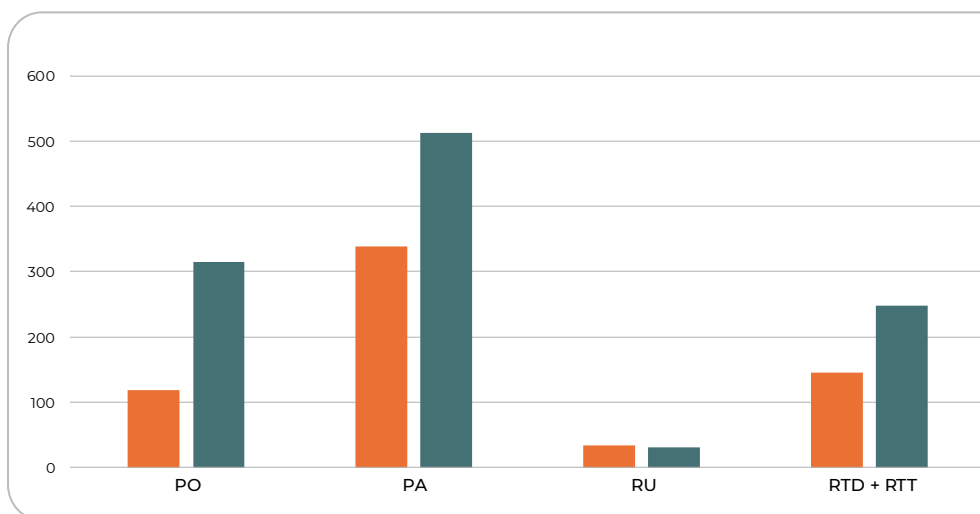


Fig. 1
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nei Dipartimenti 2025

■ Donne
■ Uomini

Segue un approfondimento per ciascuno dei Dipartimenti dell'Università di Pisa:

Fig. 2
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Biologia 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Biologia

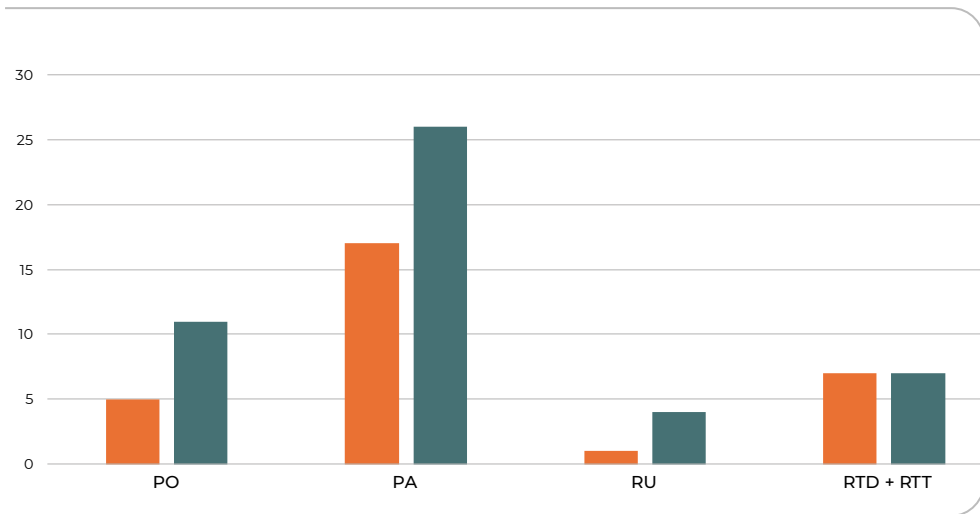
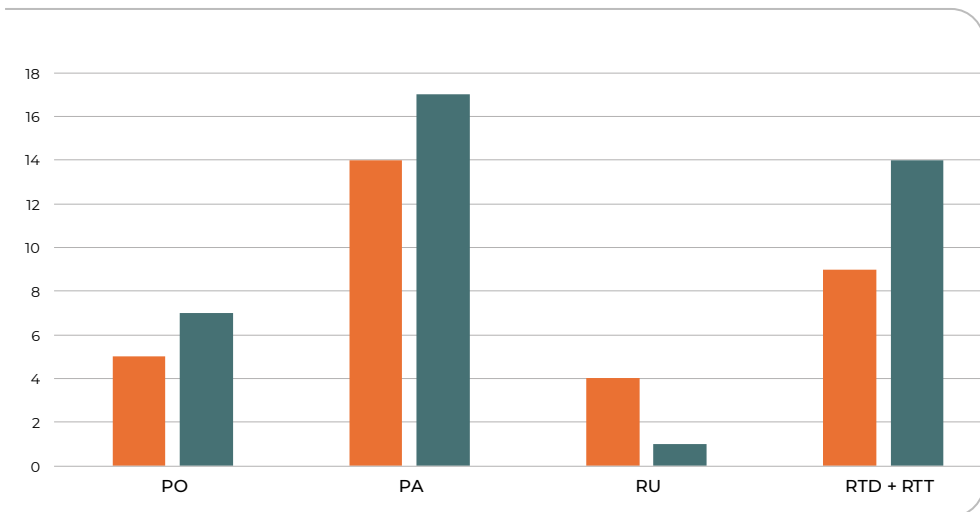


Fig. 3
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Biologia 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Chimica



Dipartimento di Civiltà e forme del sapere

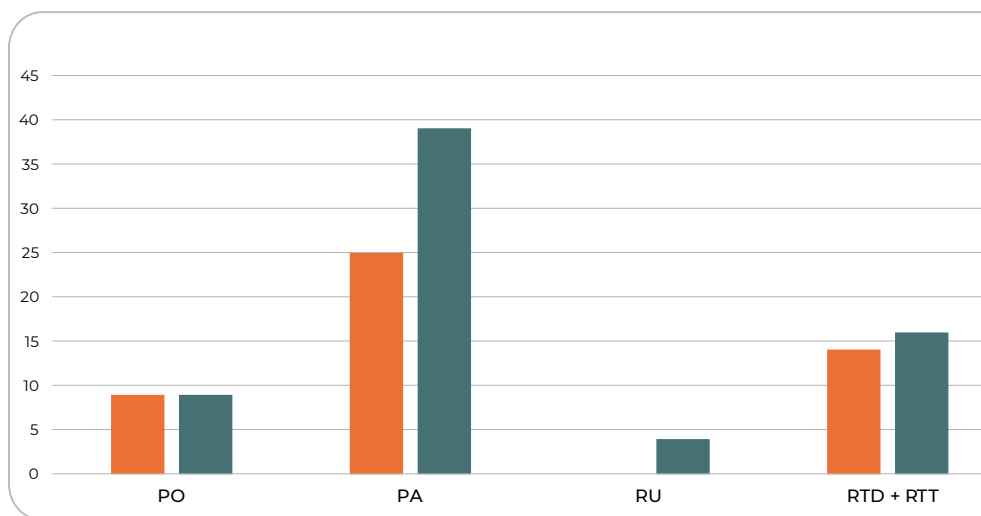


Fig. 4
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Civiltà e forme del sapere 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Economia e management

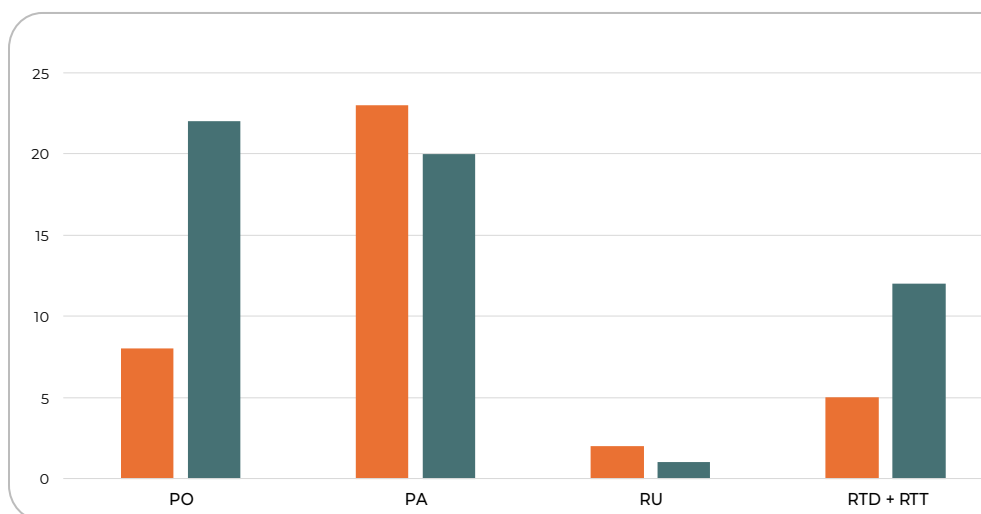


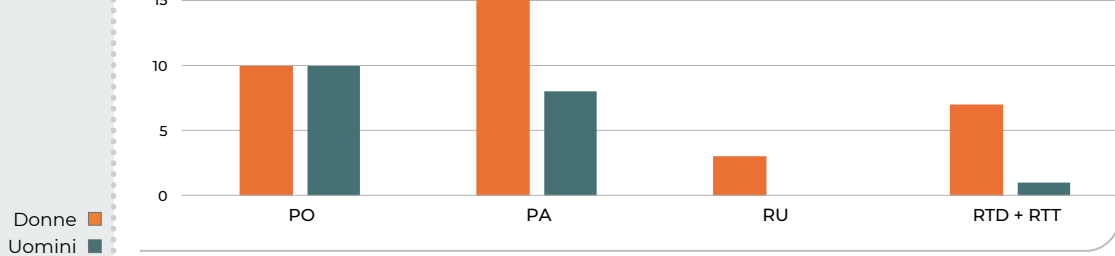
Fig. 5
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Economia e management 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Farmacia

Fig. 6

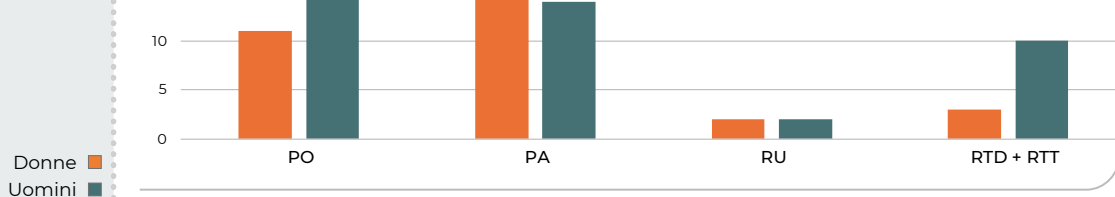
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Farmacia 2025



Dipartimento di Filologia, letteratura e linguistica

Fig. 7

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Filologia, letteratura e linguistica 2025



Dipartimento di Fisica

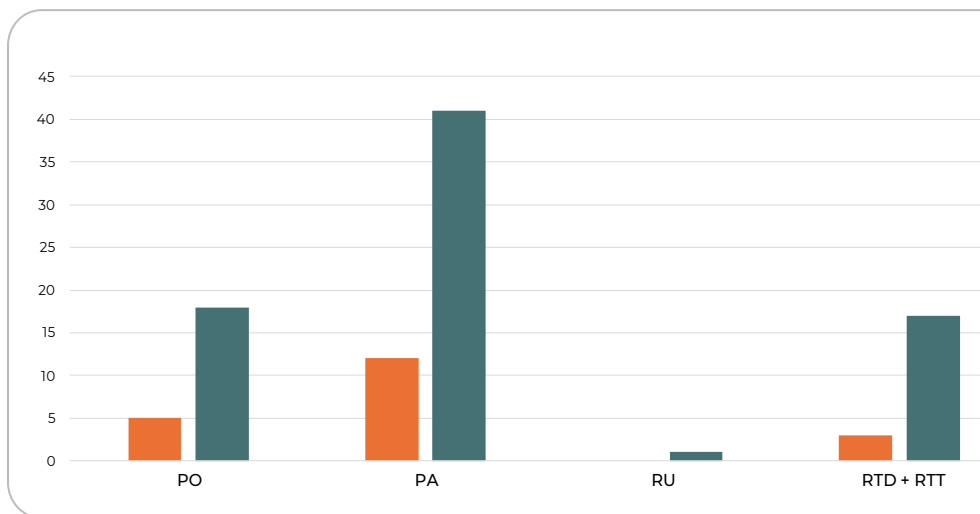


Fig. 8
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Fisica 2025

Donne
Uomini

Dipartimento di Giurisprudenza

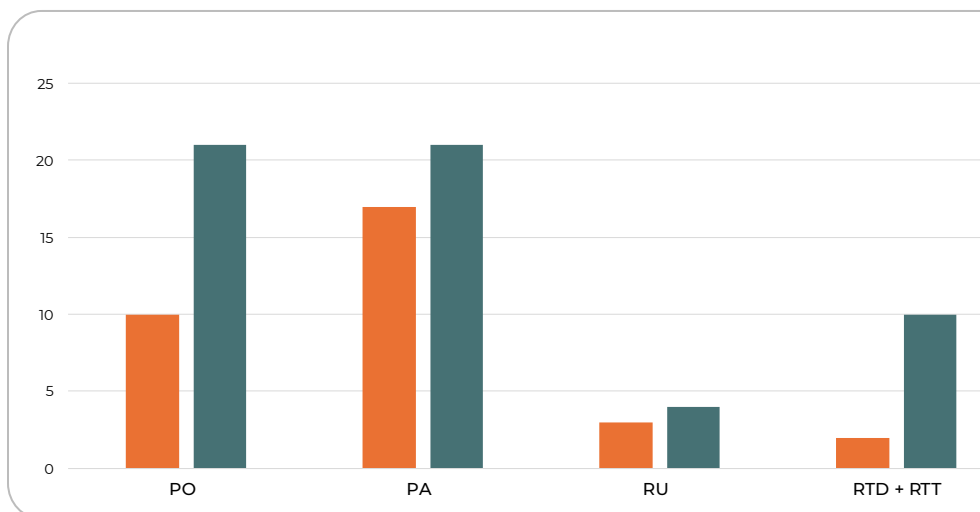


Fig. 9
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Giurisprudenza 2025

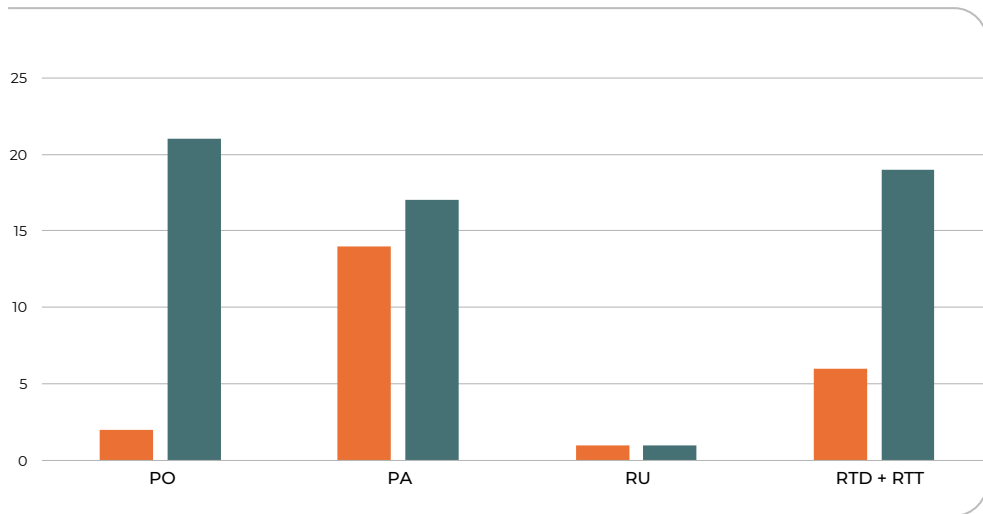
Donne
Uomini

Dipartimento di Informatica

Fig. 10

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Informatica 2025

Donne ■
Uomini ■

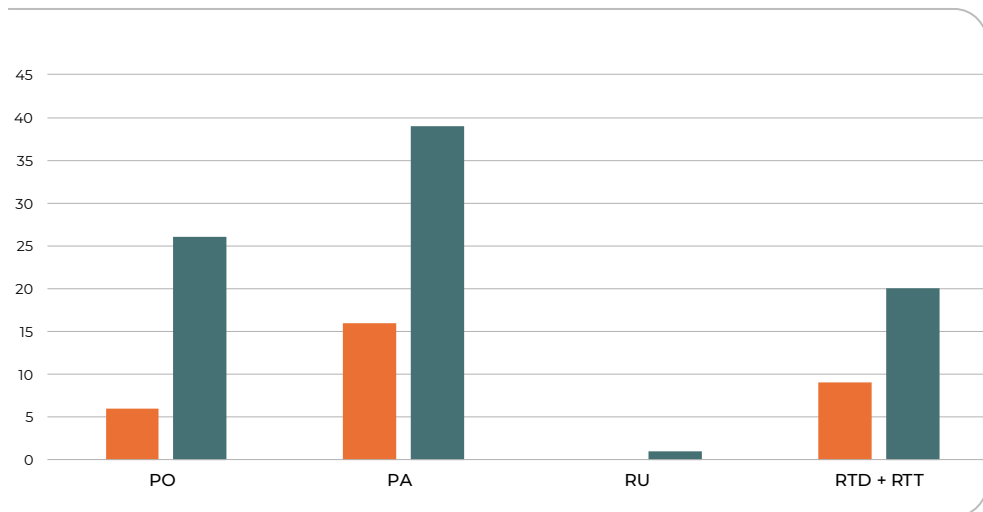


Dipartimento di Ingegneria Civile e industriale

Fig. 11

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Ingegneria Civile e industriale 2025

Donne ■
Uomini ■



Dipartimento di Ingegneria dell'energia, dell'informazione, dei sistemi, del territorio e delle costruzioni

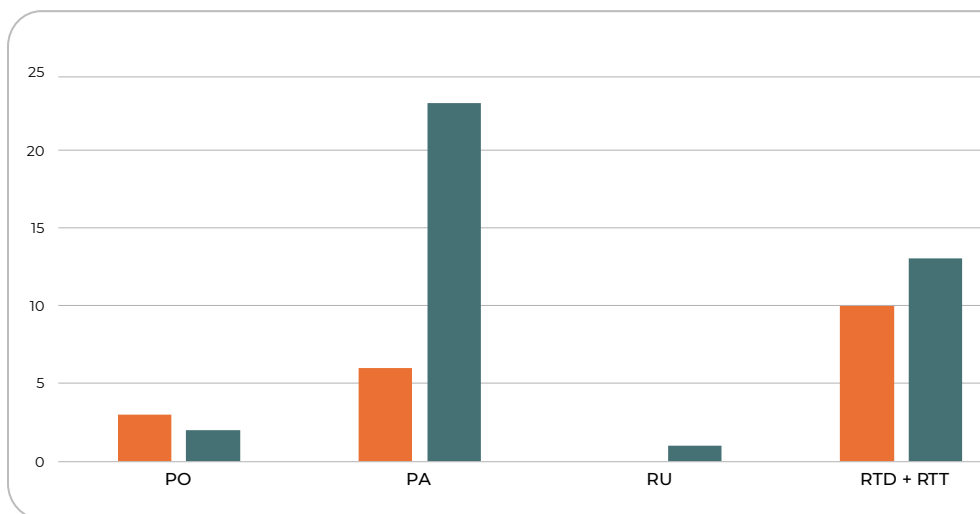


Fig. 12

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Ingegneria dell'energia, dell'informazione, dei sistemi, del territorio e delle costruzioni 2025

Donne
Uomini

Dipartimento di Ingegneria dell'informazione

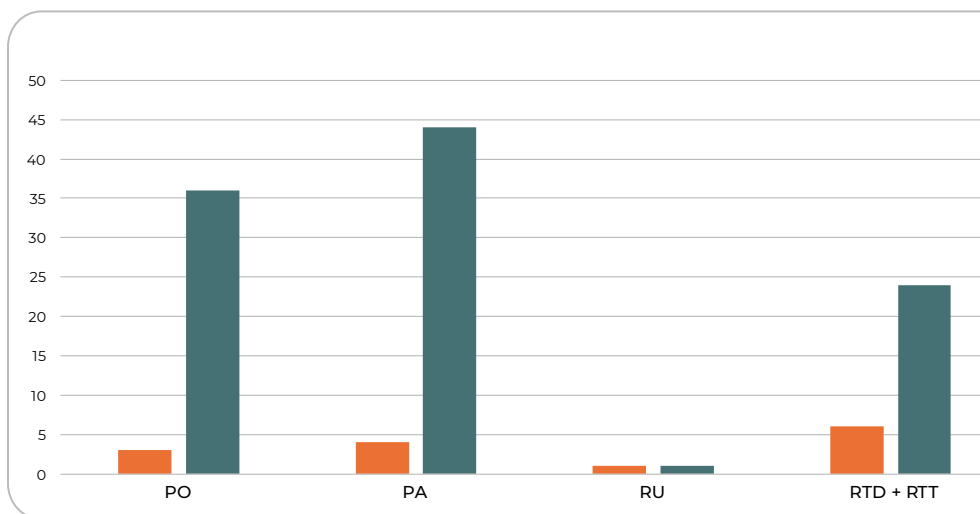


Fig. 13

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Ingegneria dell'informazione 2025

Donne
Uomini

Fig. 14

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Matematica 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Matematica

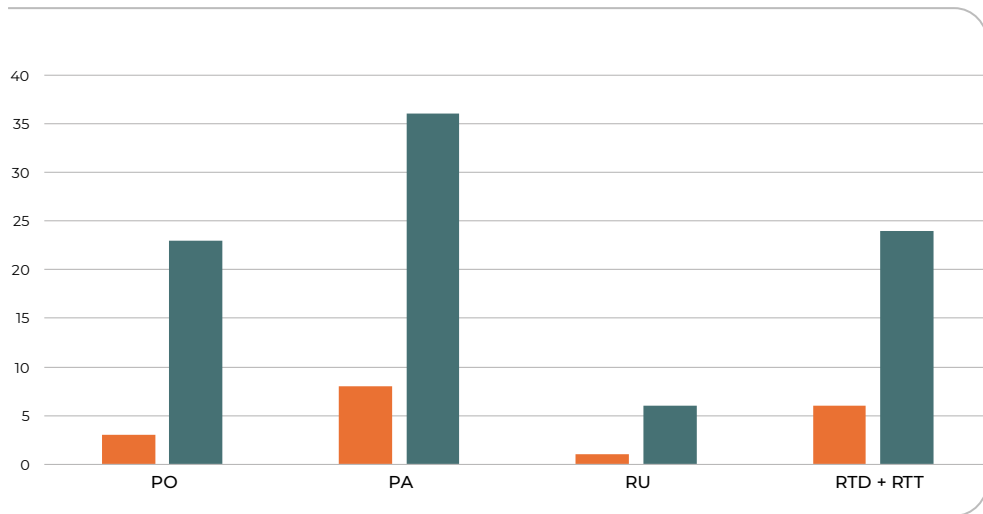
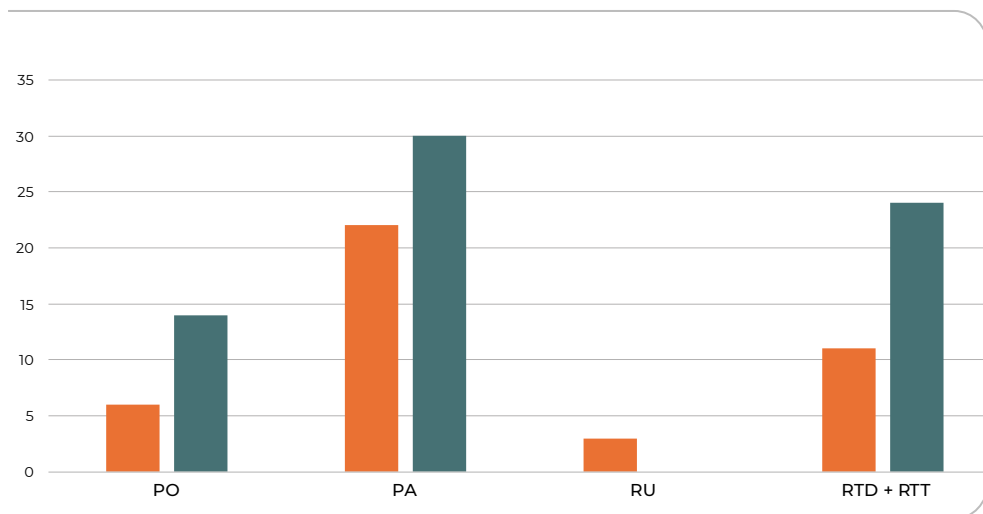


Fig. 15

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale



Dipartimento di Patologia chirurgica, medica, molecolare e dell'area critica

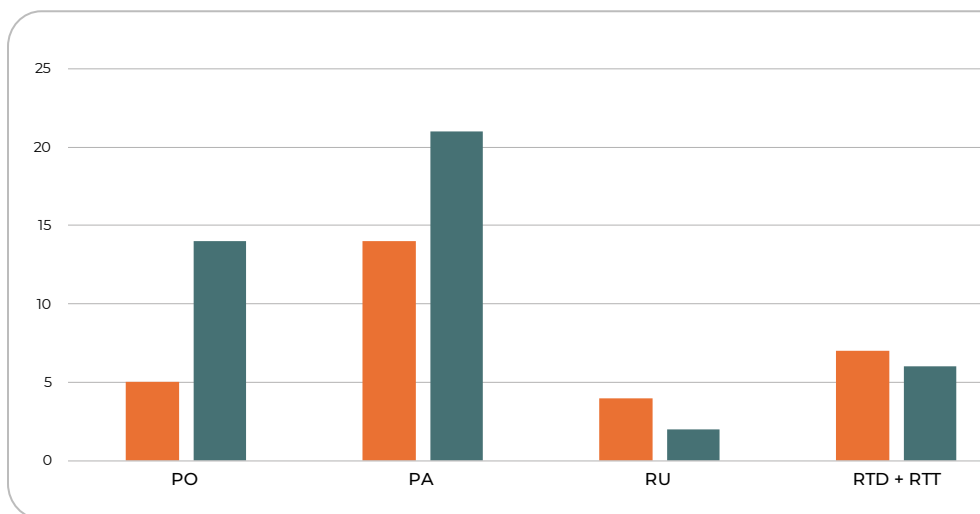


Fig. 16
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Patologia chirurgica, medica, molecolare e dell'area critica 2025

Donne
Uomini

Dipartimento di Ricerca traslazionale e delle nuove tecnologie

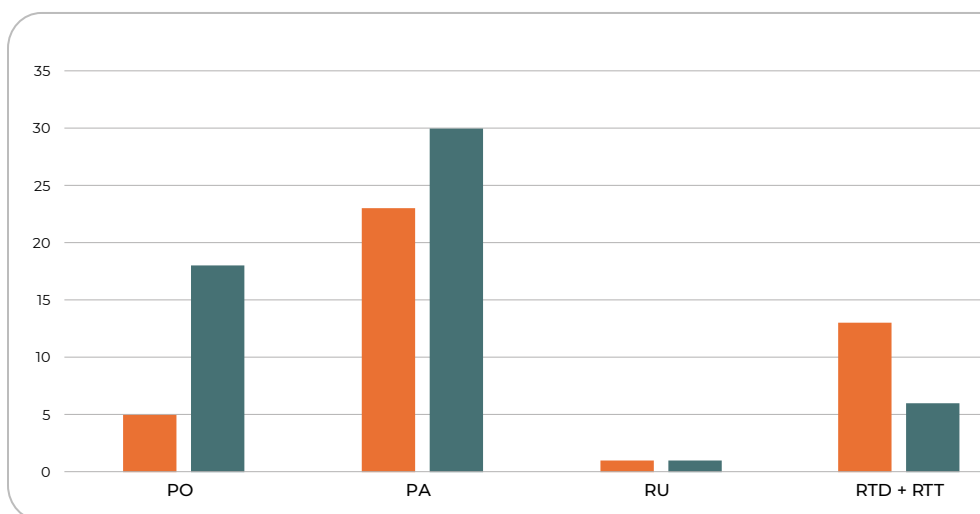


Fig. 17
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Ricerca traslazionale e delle nuove tecnologie 2025

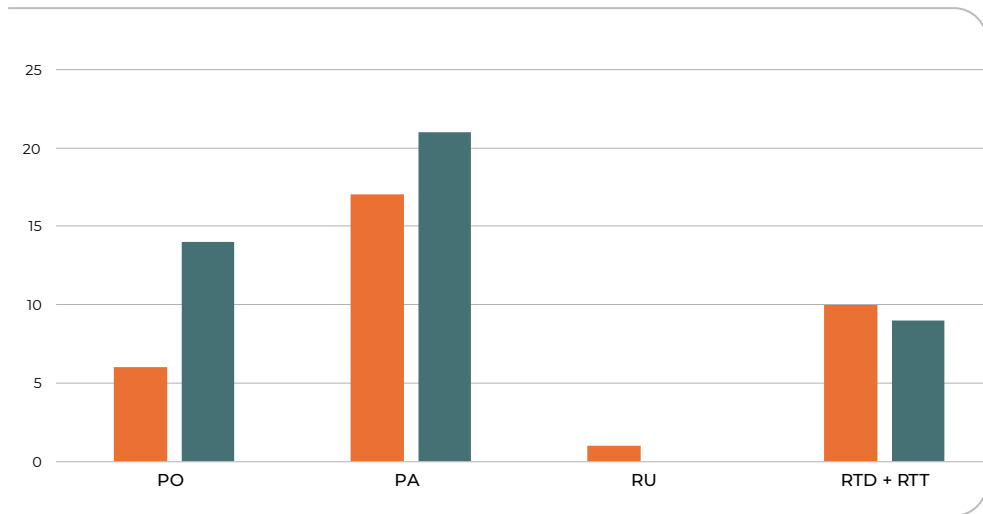
Donne
Uomini

Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e agroambientali

Fig. 18

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e agroambientali 2025

Donne ■
Uomini ■

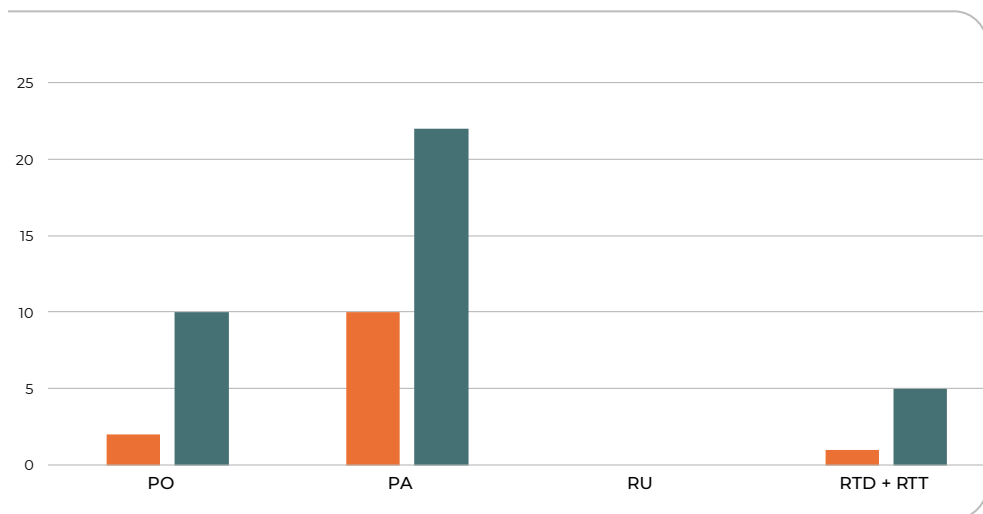


Dipartimento di Scienze della terra

Fig. 19

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Scienze della terra 2025

Donne ■
Uomini ■



Dipartimento di Scienze politiche

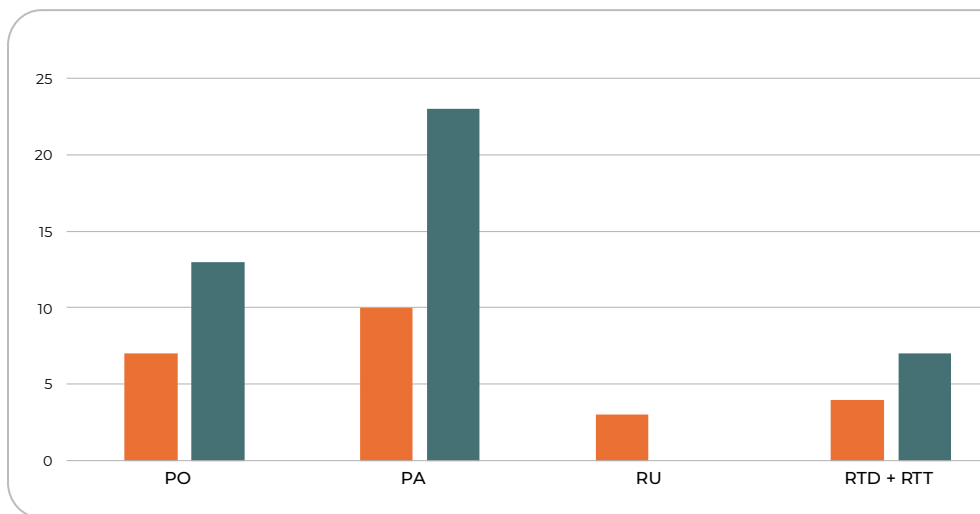


Fig. 20
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Scienze politiche 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Scienze veterinarie

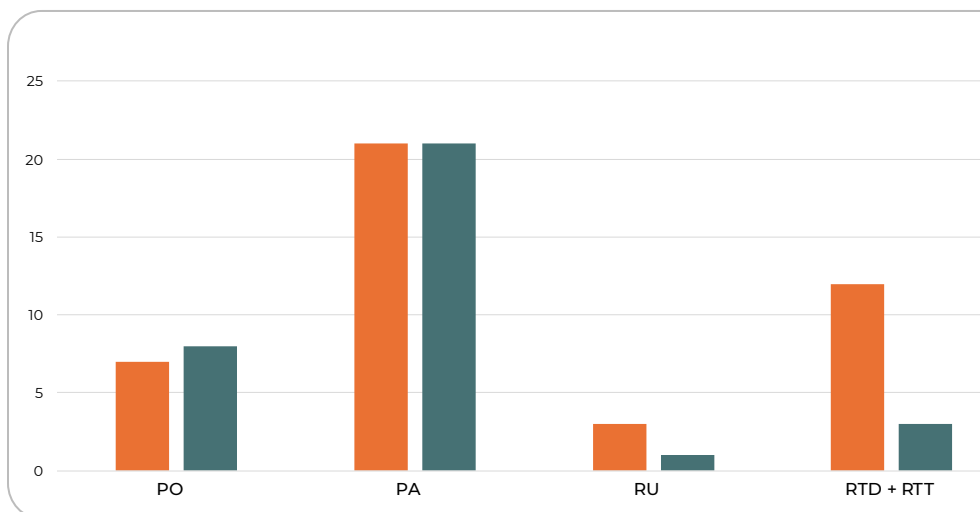


Fig. 21
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia nel Dipartimento di Scienze veterinarie 2025

■ Donne
■ Uomini

Fonte dati: Interna.

3.

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO





Personale Tecnico e Amministrativo

3.1 Distribuzione percentuale per genere e area

Il presente indicatore esamina il valore assoluto di donne (uomini) sul totale del personale tecnico e amministrativo per area funzionale¹. La figura 1 mostra la maggioranza femminile nell'area *03-Biblioteche* (88,33% di donne e 16,67% di uomini) e nell'area *02-Amministrativa ed amministrativa-gestionale* (77,14% di donne e 22,86% di uomini). Si registra una condizione di parità nell'area *05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria* mentre nelle restanti aree si riscontra una prevalenza maschile.

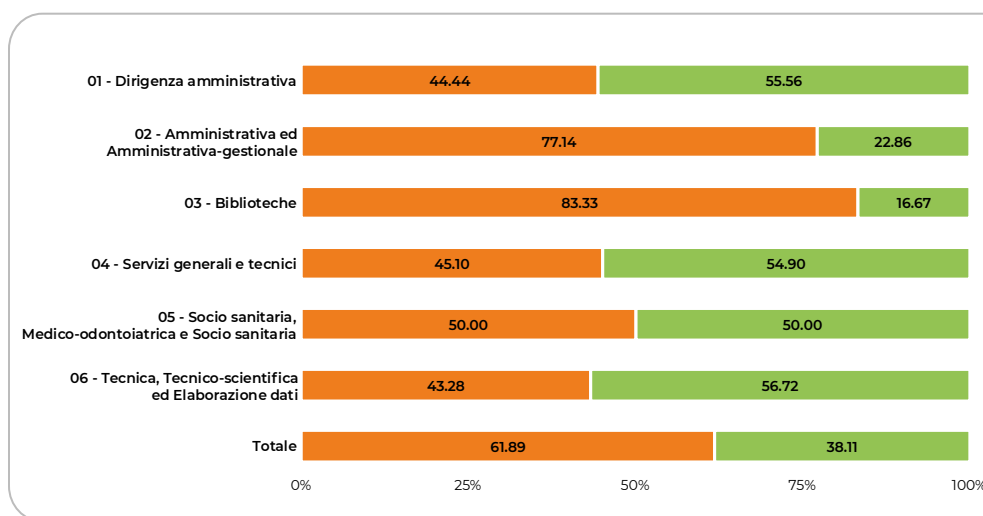


Fig. 1
Distribuzione percentuale per genere e area 2024

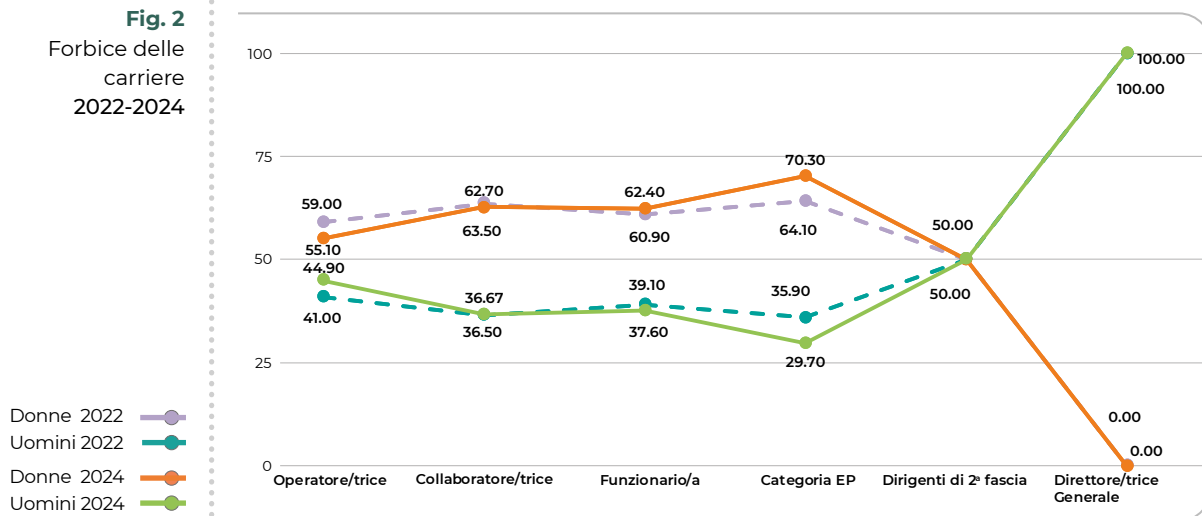
Fonte dati: Open Data MUR.

1. Le aree funzionali sono: 01-Dirigenza Amministrativa; 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale; 03-Biblioteche; 04-Servizi generali e tecnici; 05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria e 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati.

3.2 Forbice delle carriere

La forbice delle carriere, calcolata sul valore assoluto di donne (uomini) in una categoria (c) ed anno (a) sul totale del personale nella medesima categoria, sebbene metta in evidenza la raggiunta parità ai livelli della dirigenza, ci conferma la segregazione verticale per cui, al livello più alto troviamo un Direttore Generale.

Fig. 2
Forbice delle
carriere
2022-2024



Fonte dati: Open Data SICO.

3.3 Composizione percentuale per genere ed età

Questo indicatore mira ad analizzare il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale tecnico e amministrativo per classi di età². La figura 3 illustra come la fascia di età superiore ai 54 anni costituisca la prevalente (51,63% di uomini e 52,43% di donne) e a seguire la fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (31,90% di uomini e 32,40% di donne). Sono il 10,32% le donne e il 12,69% gli uomini appartenenti alla fascia di età compresa tra i 35 e i 44 anni. Le percentuali si abbassano ulteriormente se si considera la fascia di età minore dei 35 anni con una presenza femminile pari al 4,85% e una maschile del 3,77%.

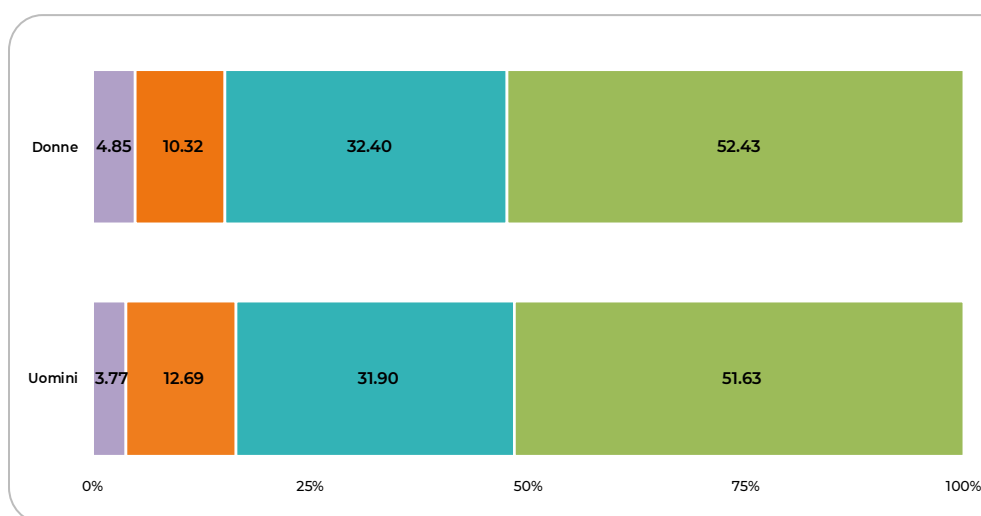


Fig. 3
Composizione percentuale per genere ed età 2023

■ Minore di 35
■ 35-44 anni
■ 45-54 anni
■ Maggiore di 54

Fonte dati: Open Data SICO.

2. Le fasce di età sono: <35; 35-44; 45-54 e >54.

3.4 Età media per genere e categoria

La figura 4 riporta una tabella che mostra l'età media³ per genere e categoria e dalla quale è possibile mettere in evidenza che l'età media femminile è inferiore a quella maschile tra la dirigenza di II fascia, le elevate professionalità e le/i funzionarie/i.

Fig. 4
Età media
per genere e
categoria
2023

ETÀ MEDIA 2023	UOMINI	DONNE
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICHE/I (CEL)	54,14	57,84
OPERATRICI/TORI	52,08	57,54
COLLABORATRICI/TORI	53,16	52,98
FUNZIONARIE/I	54,39	53,32
ELEVATE PROFESSIONALITA'	57,46	56,72
DIRIGENTI DI 2 ^A FASCIA	61,00	60,00
DIRETTRICE/TORE GENERALE	57,50	0,00
Media Ateneo	55,68	48,34

Fonte dati: Open Data SICO.

3. Il dato sull'età media è già calcolato tra i dati ministeriali.

3.5 Composizione percentuale per genere e titolo di studio

La figura 5 illustra la distribuzione di genere del personale tecnico e amministrativo in base al titolo di studio calcolando il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale e relativo all'ultimo anno disponibile all'interno della banca dati del Conto Annuale del sito del Ministero dell'Economia e della Finanza.

Sono l'11,76% le donne che presentano i più alti titoli di studio come il dottorato o altri titoli post-laurea mentre gli uomini sono il 7,38%. Tra chi è in possesso della laurea vediamo il 38,08% di uomini e il 47,37% di donne la cui percentuale è pari al 40,87% tra chi è in possesso del diploma o altro titolo inferiore mentre quella maschile è pari al 54,55%.

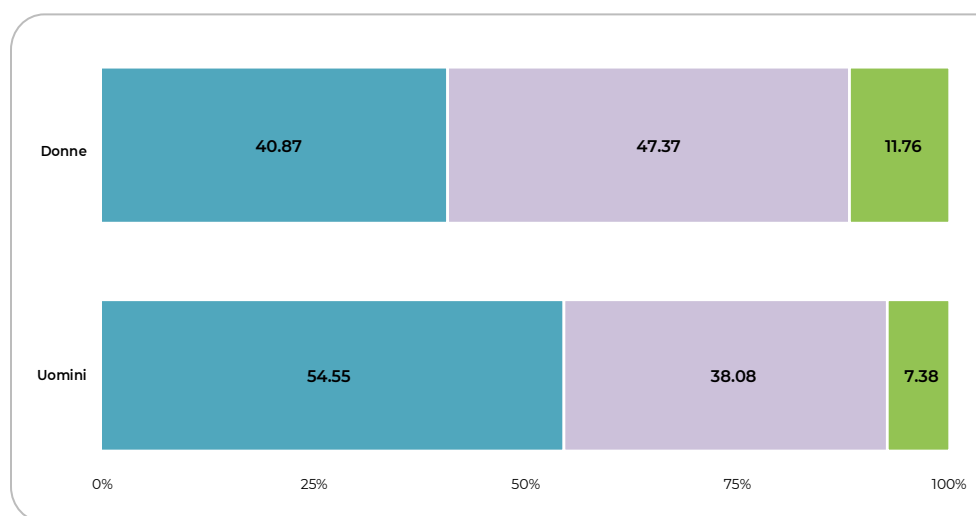


Fig. 5
Composizione percentuale per genere e titolo di studio 2023

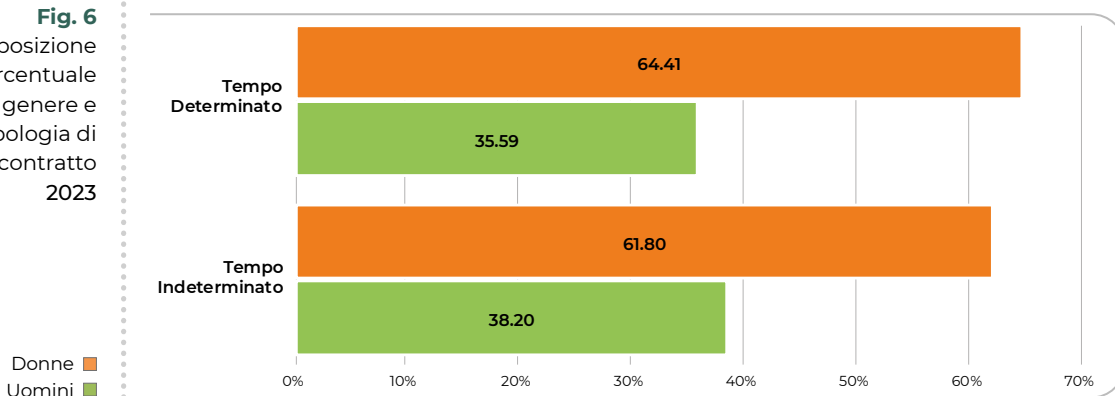
■ Diploma e inferiore
■ Laurea
■ Dottorato e altri titoli post-lauream

Fonte dati: Open Data SICO.

3.6 Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto

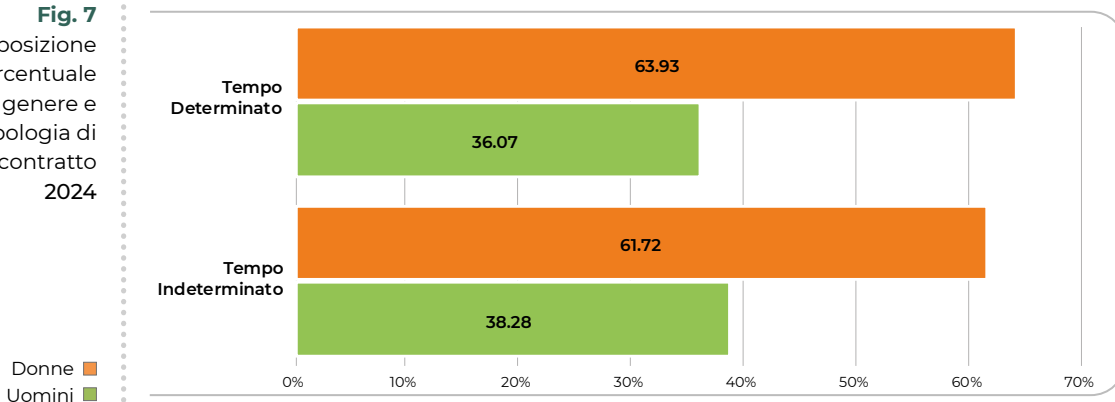
Il presente indicatore⁴ mostra la distribuzione di genere del personale tecnico-amministrativo per regime contrattuale distinguendo tra tempo indeterminato e tempo determinato. Si conferma la superiorità femminile in entrambe le tipologie di contratto nelle annualità prese in esame.

Fig. 6
Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto 2023



Fonte dati: Open Data SICO.

Fig. 7
Composizione percentuale per genere e tipologia di contratto 2024



Fonte dati: Open Data SICO.

4. Tale indicatore calcola il valore assoluto di donne (uomini) sul totale del PTA per tipologia di contratto (tempo determinato; tempo indeterminato).

3.7 Composizione percentuale per genere e regime di impiego

La figura 8 mostra il confronto tra le ultime tre annualità disponibili nella banca dati del Conto Annuale del Ministero dell’Economia e della Finanza e relative alla distribuzione di genere in base al regime di impiego⁵. In tutte le annualità è superiore la presenza maschile nel regime d’impiego a tempo pieno e quella femminile nel part-time > 50%. Questo dato è da porre in collegamento con quanto si legge nel Rapporto CNEL-ISTAT *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*⁶ (2025) ove si sottolinea che maternità e responsabilità familiari sono una delle principali cause delle disuguaglianze nel mercato del lavoro: sono il 31,5% le donne occupate che lavorano part-time contro 8,1% degli uomini. Percentuali, quelle femminili, che aumentano nel caso in cui ci siano figli (il 36,7% delle madri lavora part-time contro il 4,6% dei padri) e che subiscono un ulteriore incremento tra le madri di 25-34 anni (la quota sale al 41%). Oltre il 50% delle madri dichiara di lavorare part-time per motivi di cura familiare o dei figli.

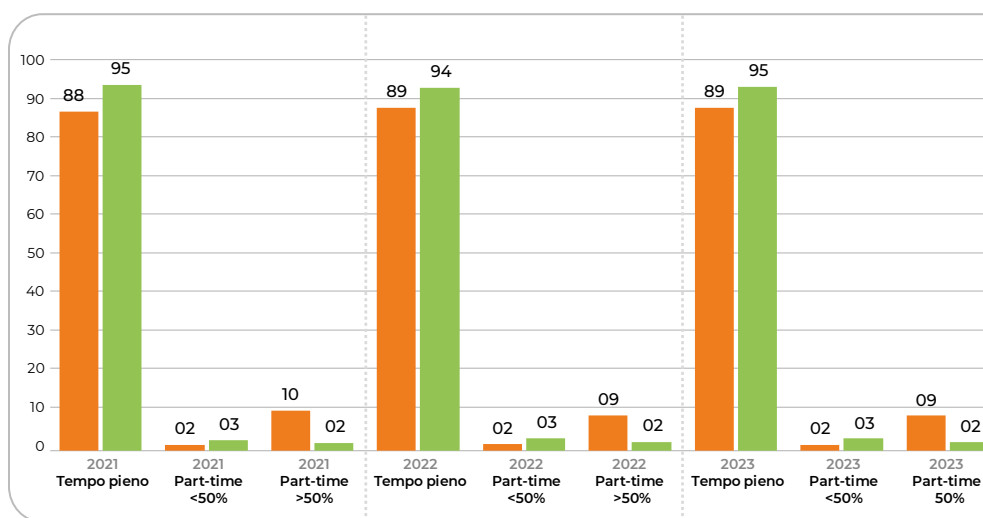


Fig. 8
Composizione percentuale per genere e regime di impiego 2021-2023

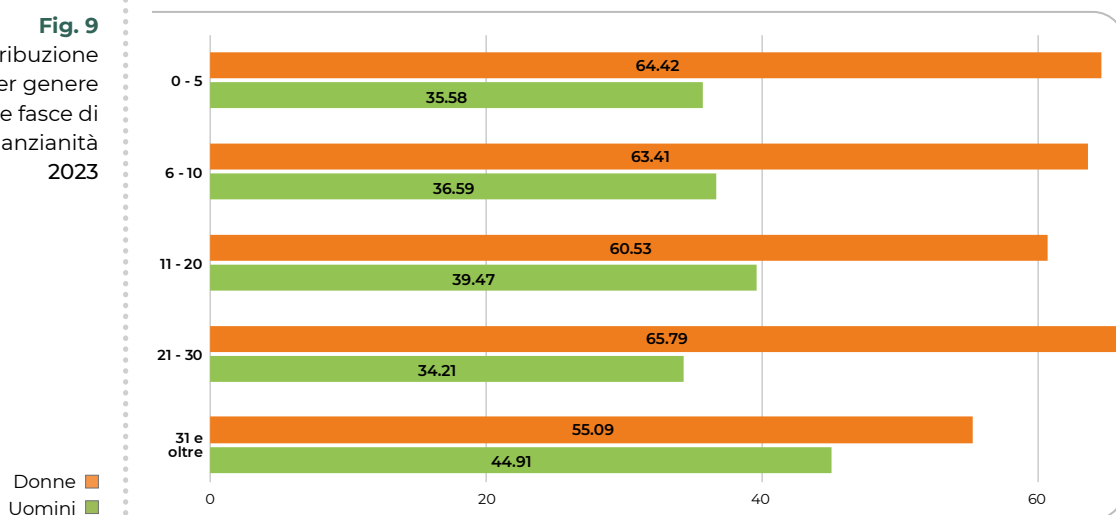
Fonte dati: Open Data SICCO.

5. Per regime d’impiego s’intende: tempo pieno; part-time fino al 50% e part-time oltre al 50%.
6. CNEL-ISTAT (2025), *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*, a cura di C. Freguja, M.C. Romano, L.L. Sabbadini, Roma, CNEL e ISTAT.

3.8 Distribuzione per genere e fasce di anzianità

La figura 9⁷ rappresenta graficamente la prevalenza femminile in tutte le fasce di anzianità analizzate.

Fig. 9
Distribuzione per genere e fasce di anzianità 2023



Fonte dati: *Open Data SICO*.

7. Questo indicatore calcola il valore assoluto di donne (uomini) sul totale del PTA per classe di anzianità aziendale espressa in anni: 0-5; 6-10; 11-15; 16-20; 21-25; 26-30; 31-35; 36-40; 41-43; 44 e oltre.

3.9 Giorni medi di assenza per genere e motivazione

La figura 10 riporta il numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza⁸ mostrando come siano le donne in maggioranza a fare più assenze rispetto ai colleghi.

Anche in questo caso, come nel precedente, è opportuno ricollegarlo con quanto è evidenziato dall'*Indagine Confindustria sul lavoro 2024* ove si specifica che una quota significativa del divario nelle assenze è legata alla cura familiare⁹.

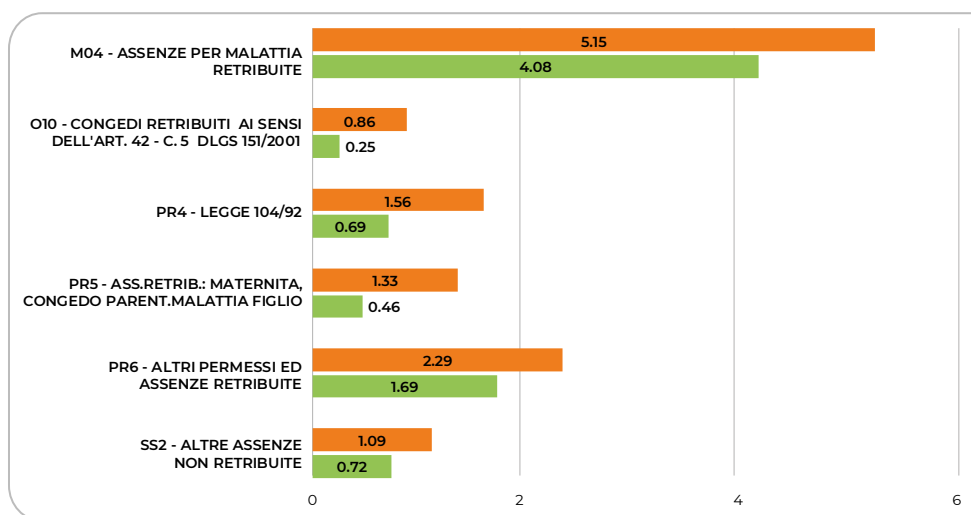


Fig. 10
Giorni medi di assenza per genere e motivazione 2023

Donne
Uomini

Fonte dati: Open Data SICO.

8. I dati sono lasciati in numero assoluto e vengono distinte le diverse causali dell'assenza.

9. L'*Indagine Confindustria sul lavoro 2024* riporta che il tasso complessivo di assenteismo è pari al 6,6% delle ore lavorabili e che l'incidenza delle assenze è dell'8,3% tra le donne e del 5,8% tra gli uomini. La differenza è qui spiegata soprattutto dai congedi parentali che incidono molto di più sulle lavoratrici: 2,6% delle ore lavorabili per le donne e lo 0,5% per gli uomini.

3.10 Indice di compensazione

Tale indice calcola il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del personale tecnico-amministrativo nell'ultima annualità disponibile.

Fig. 11
Indice di
compensazione
2023

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) - 2023

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI/TRICI ED ESPERTI/E LINGUISTICI/CHE	0,50	0,50
OPERATORI/TRICI	0,67	0,40
COLLABORATORI/TRICI	1,24	1,64
FUNZIONARI/IE	0,81	0,63
CATEGORIA EP	2,33	2,00
DIRIGENTI DI 2 ^A FASCIA	0,00	0,00
DIRETTORI/TRICI GENERALI	0,00	0,00
Totale	1,08	1,15

Fonte dati: Open Data SICO.

FOCUS

sul Personale Docente e Ricercatore nei Dipartimenti

Dall'analisi dei dati emerge una generalizzata superiorità femminile in tutte le categorie analizzate come illustrato dalla Figura 1 e nello specifico:

- nell'area delle/degli operatrici/tori: 36 donne e 30 uomini;
- nell'area delle/dei collaboratrici/tori: 195,58¹ donne e 133 uomini;
- nell'area delle/dei funzionarie/i: 133 donne e 81 uomini;
- nell'area delle elevate professionalità: 14 donne e 7 uomini.

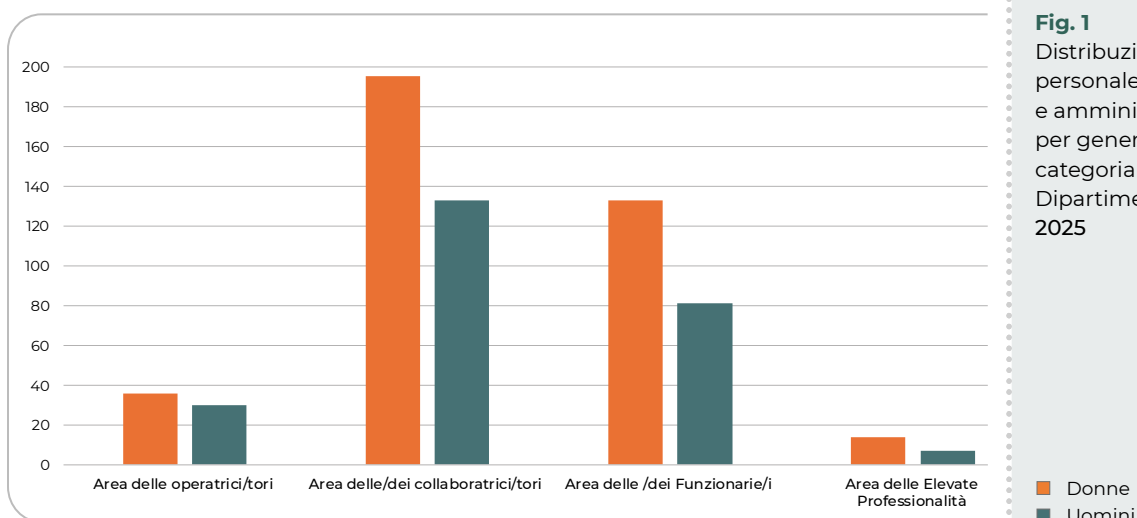


Fig. 1
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nei Dipartimenti 2025

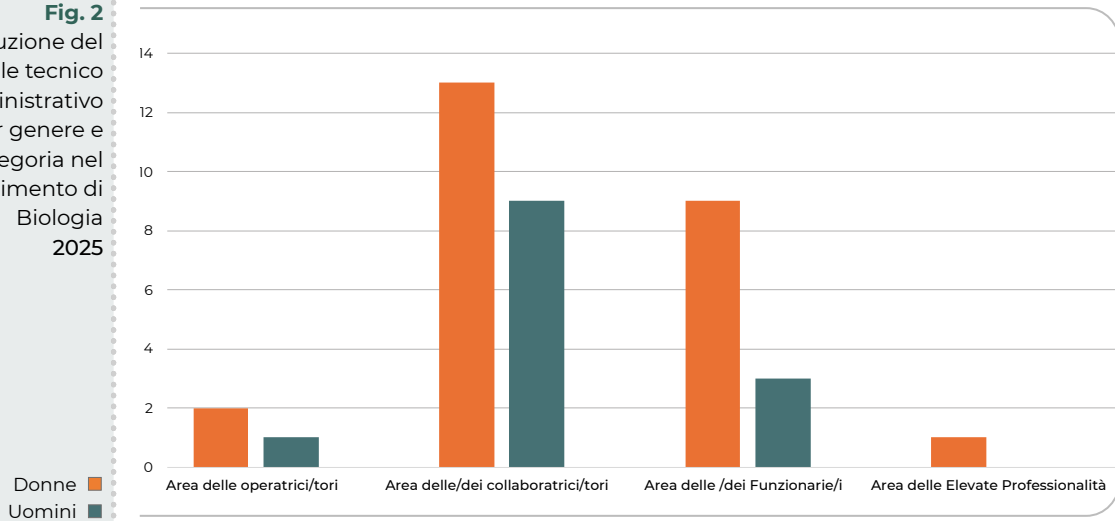
Segue un approfondimento per ciascuno dei Dipartimenti dell'Università di Pisa:

1. Il dato con la virgola si spiega in relazione alla presenza di personale che si ritrova impiegato in percentuale diversa presso strutture diverse.

Dipartimento di Biologia

Fig. 2

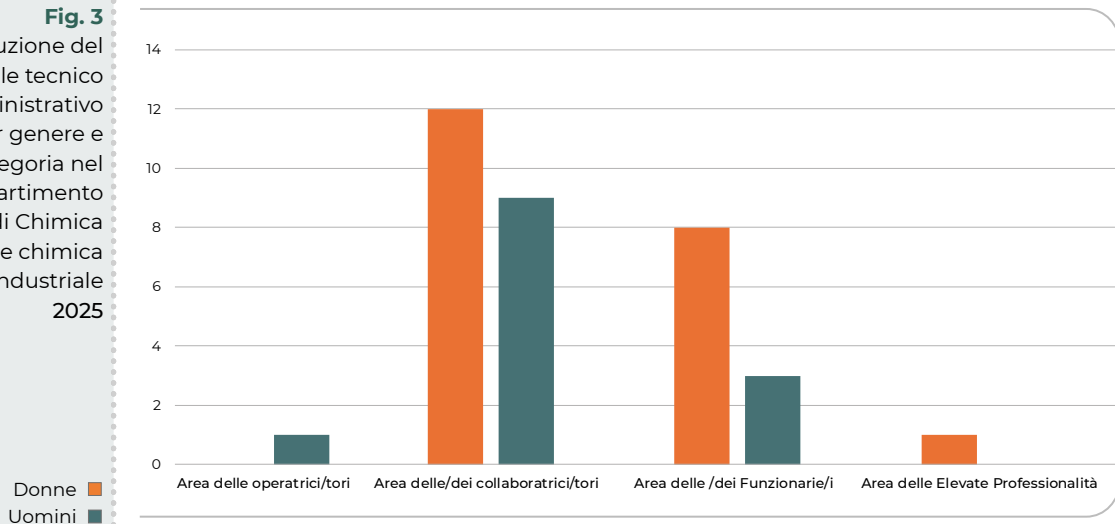
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Biologia 2025



Dipartimento di Chimica e Chimica industriale

Fig. 3

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Chimica e chimica industriale 2025



Dipartimento di Civiltà e forme del sapere

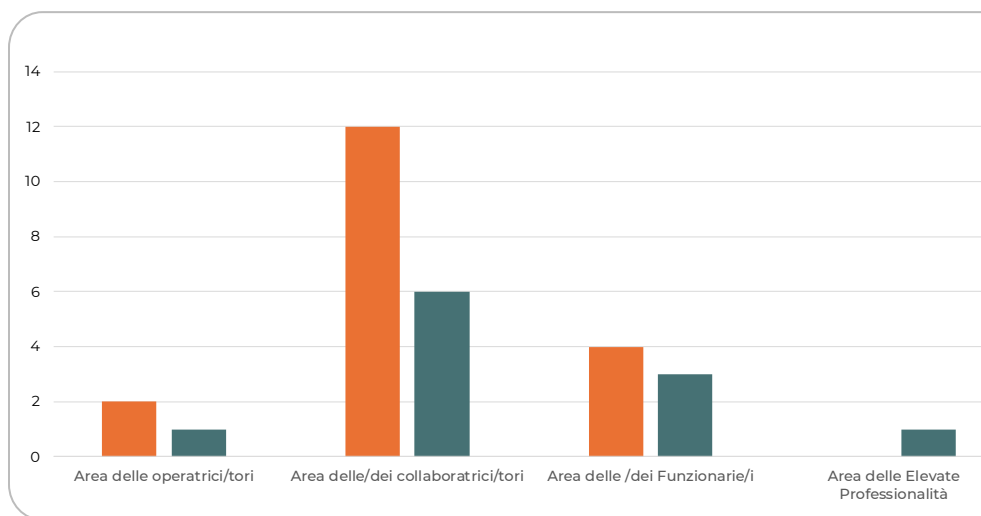


Fig. 4

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Civiltà e forme del sapere 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Economia e management

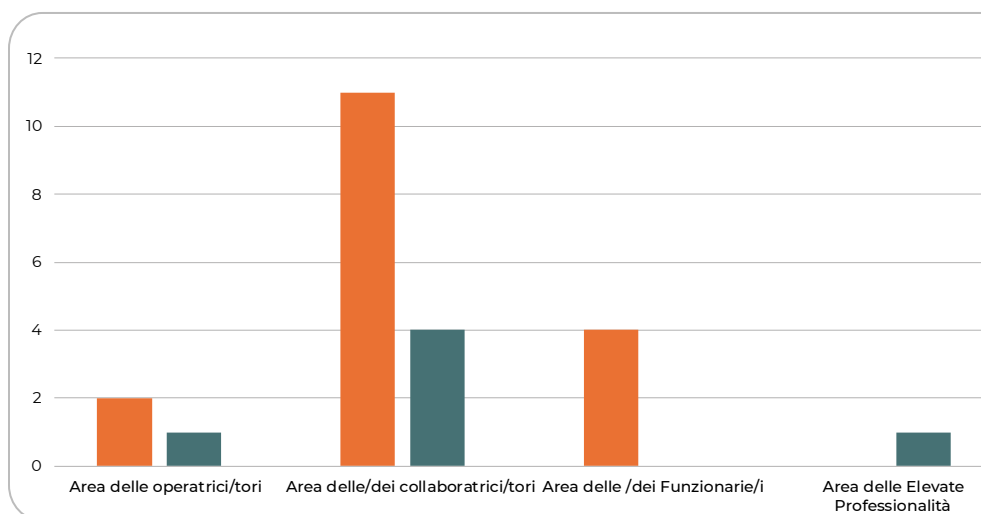


Fig. 5

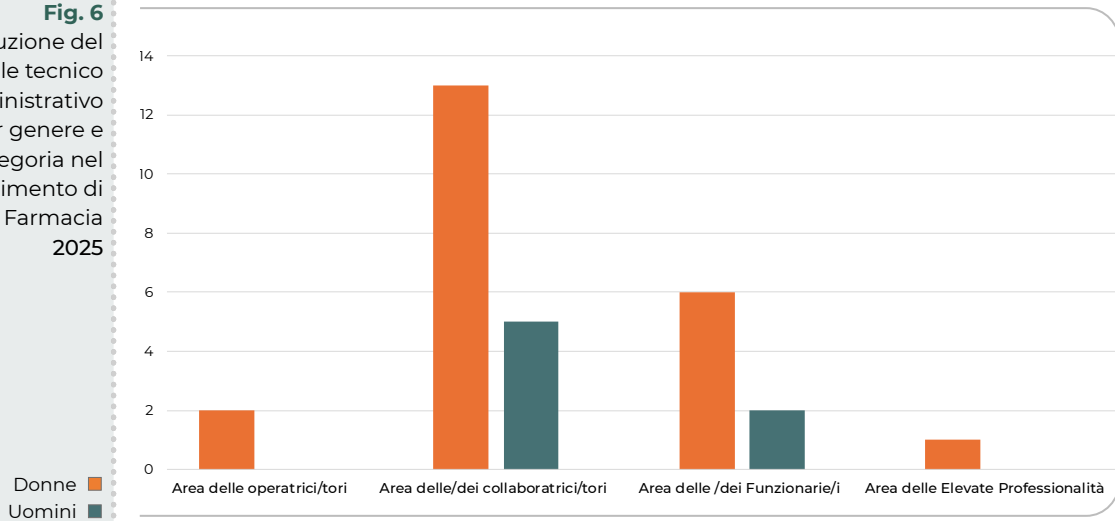
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Economia e management 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Farmacia

Fig. 6

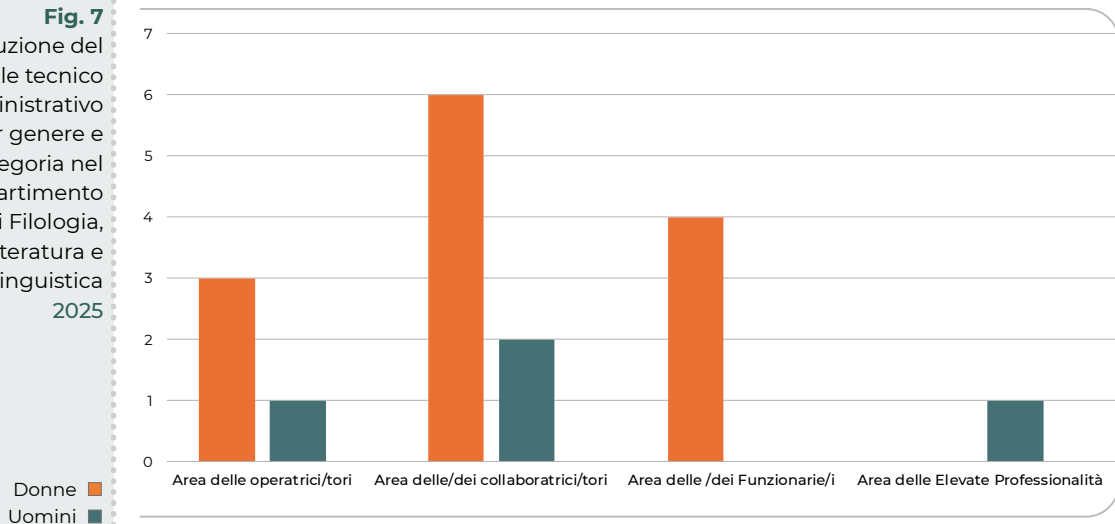
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Farmacia 2025



Dipartimento di Filologia, letteratura e linguistica

Fig. 7

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Filologia, letteratura e linguistica 2025



Dipartimento di Fisica

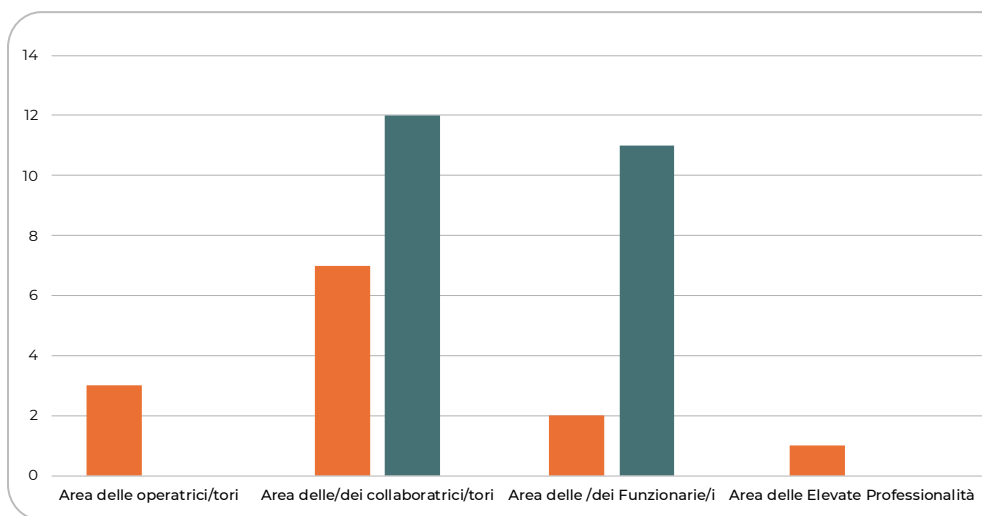


Fig. 8

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Fisica 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Giurisprudenza

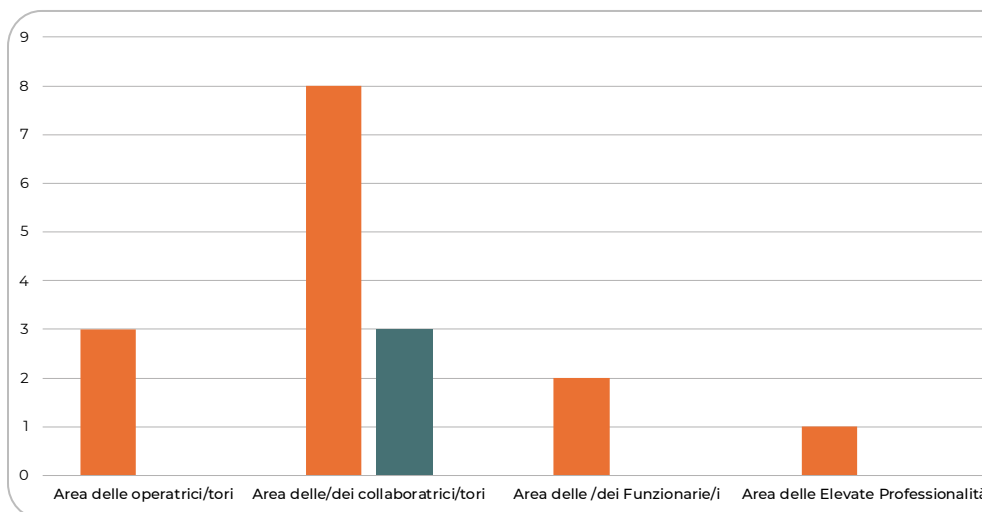


Fig. 9

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Giurisprudenza 2025

■ Donne
■ Uomini

Fig. 10

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Informatica 2025

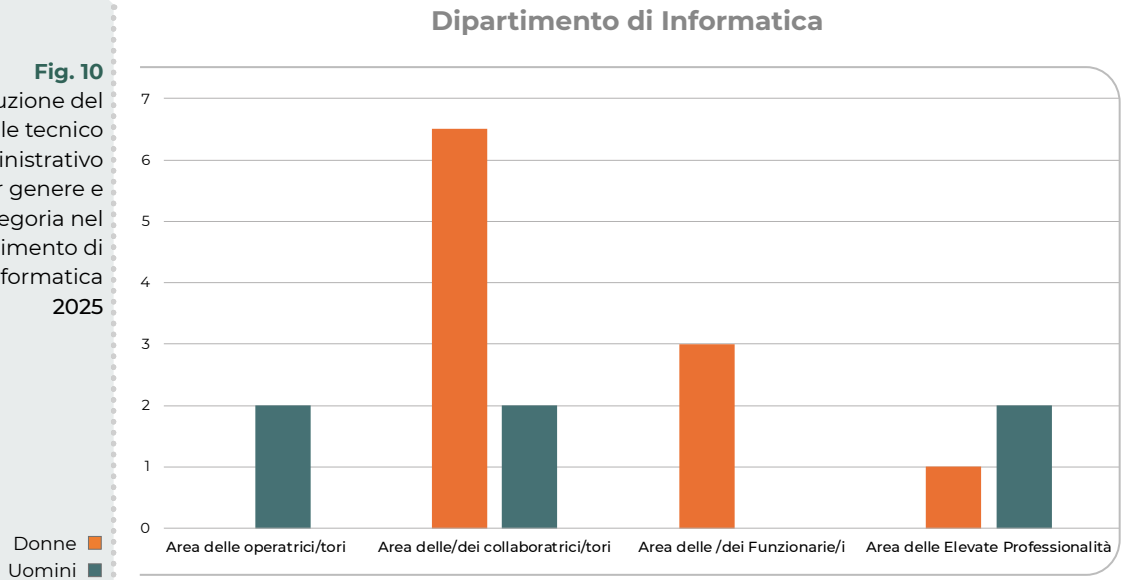
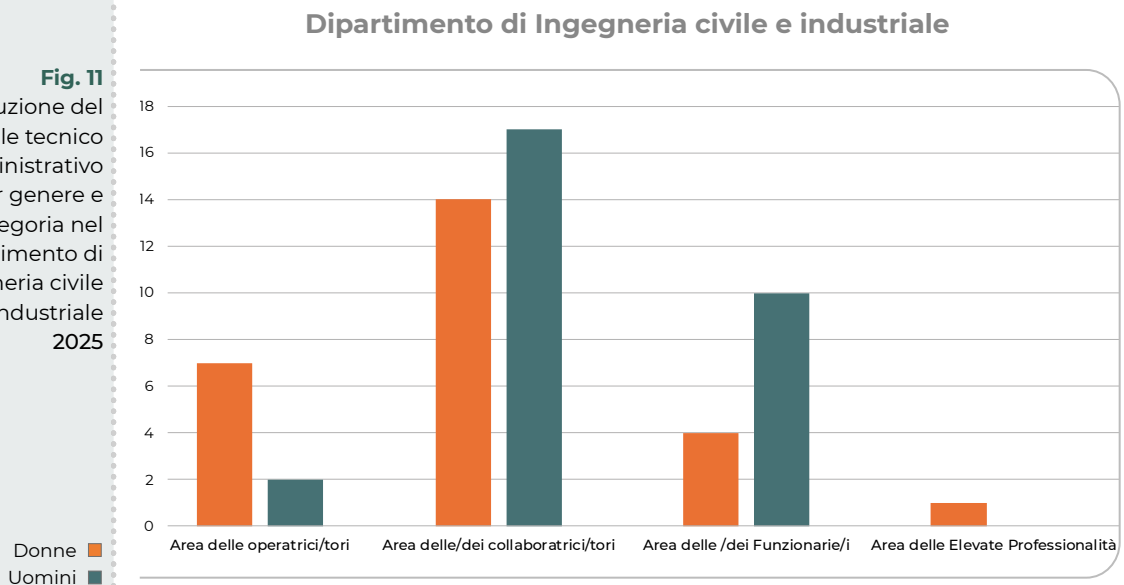


Fig. 11

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Ingegneria civile e industriale 2025



Dipartimento di Ingegneria dell'energia, dei sistemi, del territorio e delle costruzioni

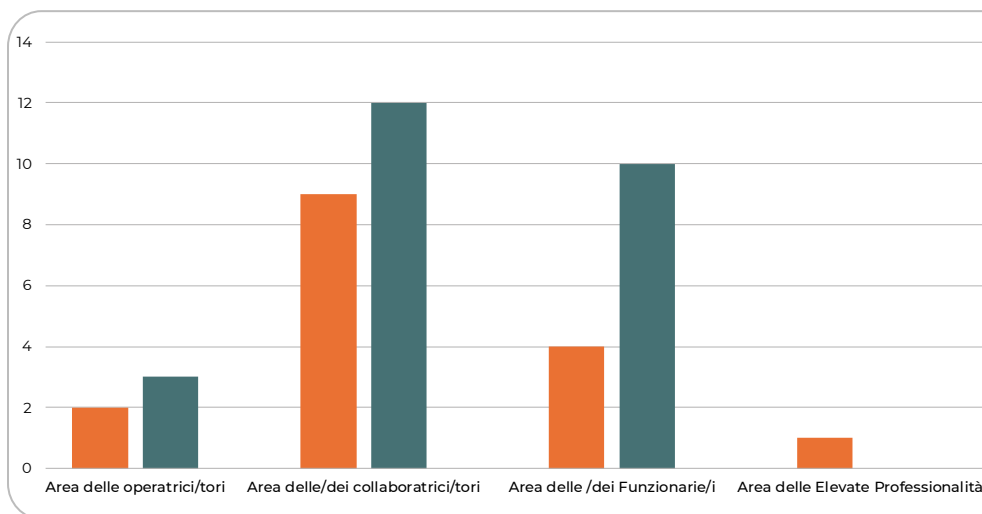


Fig. 12

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Ingegneria dell'energia, dei sistemi, del territorio e delle costruzioni 2025

Donne
Uomini

Dipartimento di Ingegneria dell'informazione

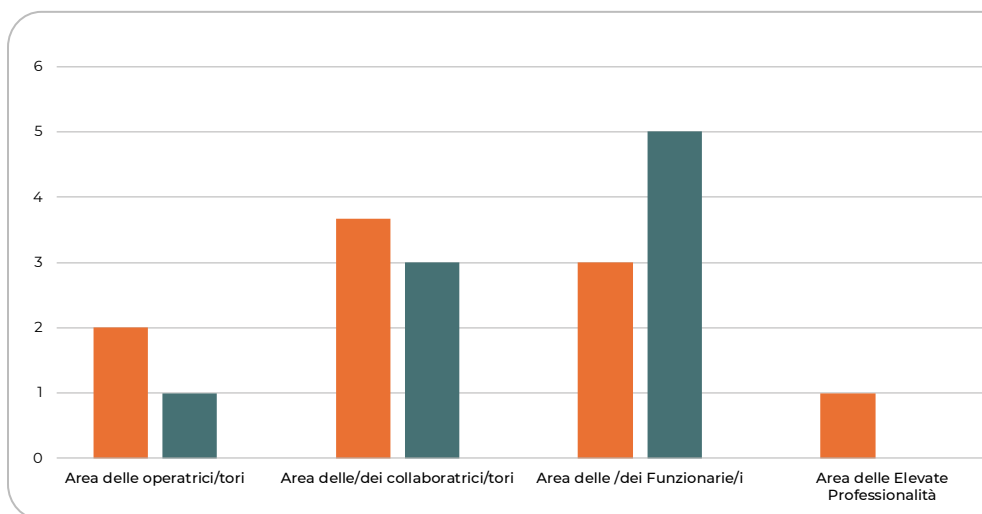


Fig. 13

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Ingegneria dell'informazione 2025

Donne
Uomini

Fig. 14

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Matematica 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Matematica

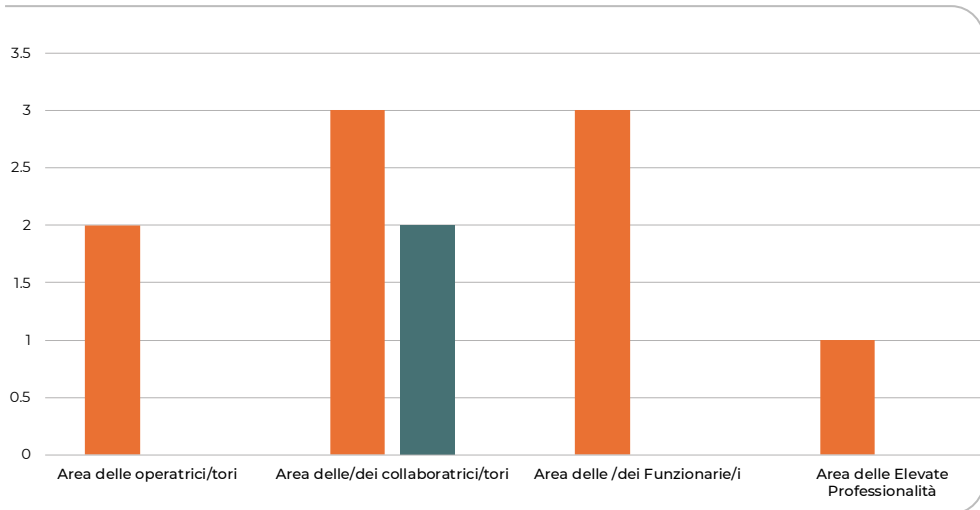
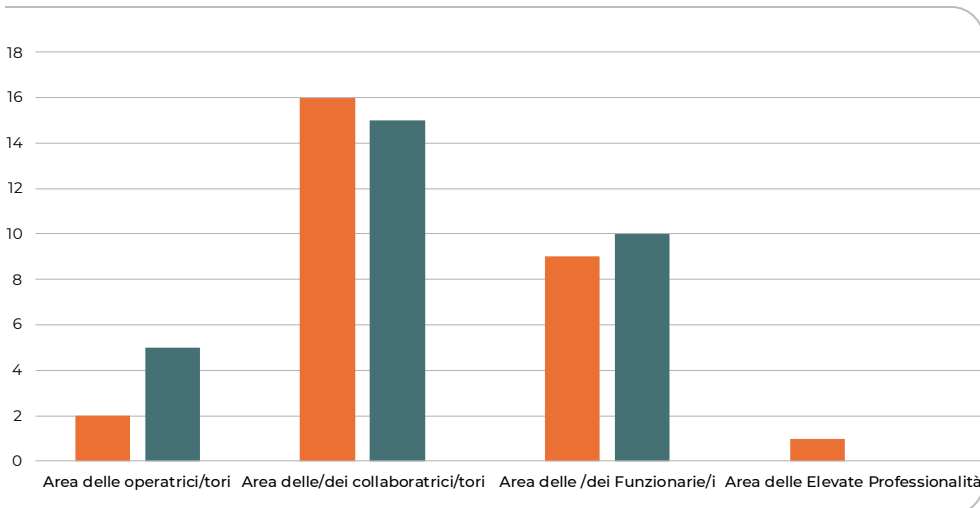


Fig. 15

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e agro-ambientali 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e agro-ambientali



Dipartimento di Scienze della terra

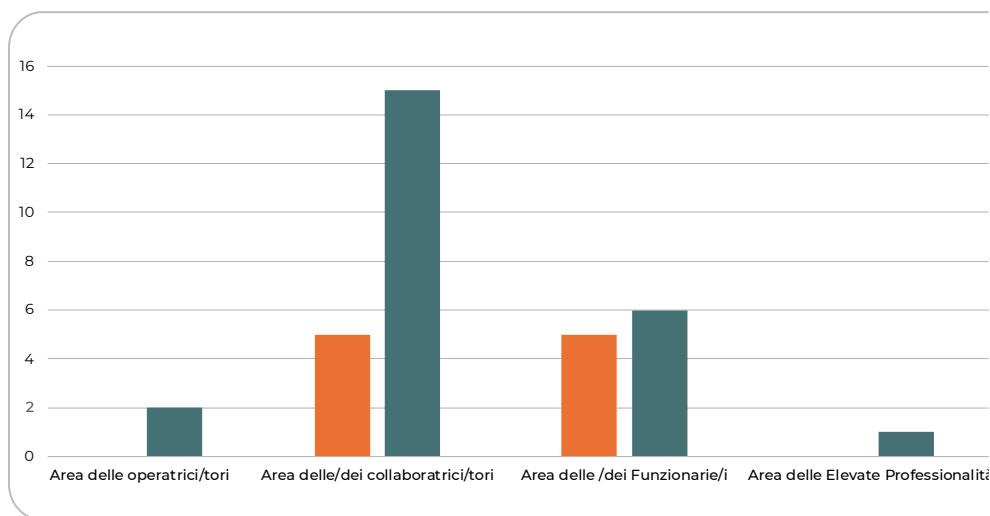


Fig. 16

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze della terra 2025

Donne
Uomini

Dipartimento di Scienze politiche

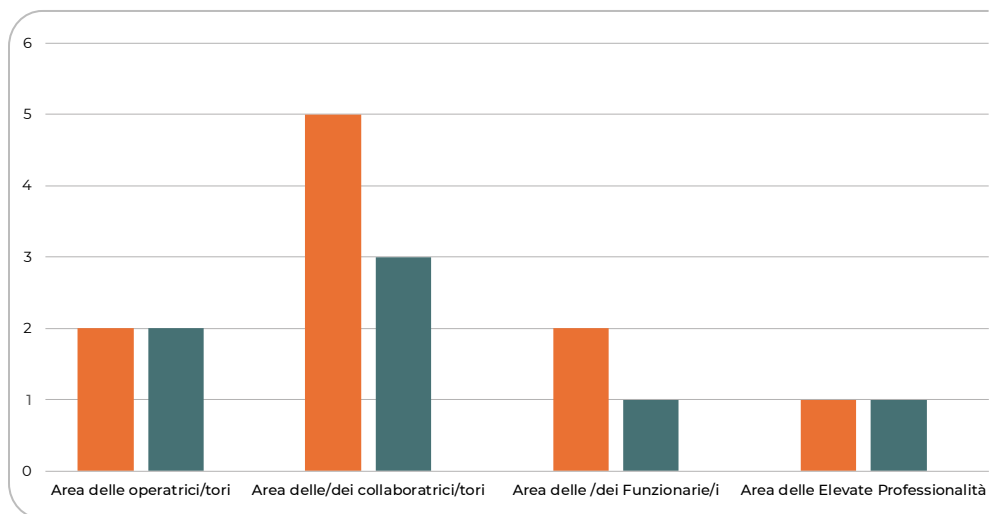


Fig. 17

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze politiche 2025

Donne
Uomini

Fig. 18

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze veterinarie 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Scienze veterinarie

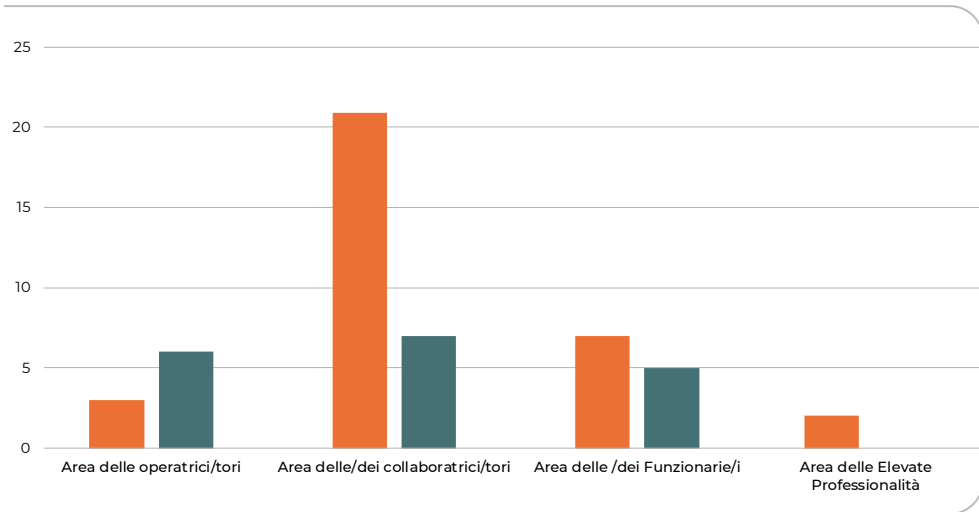
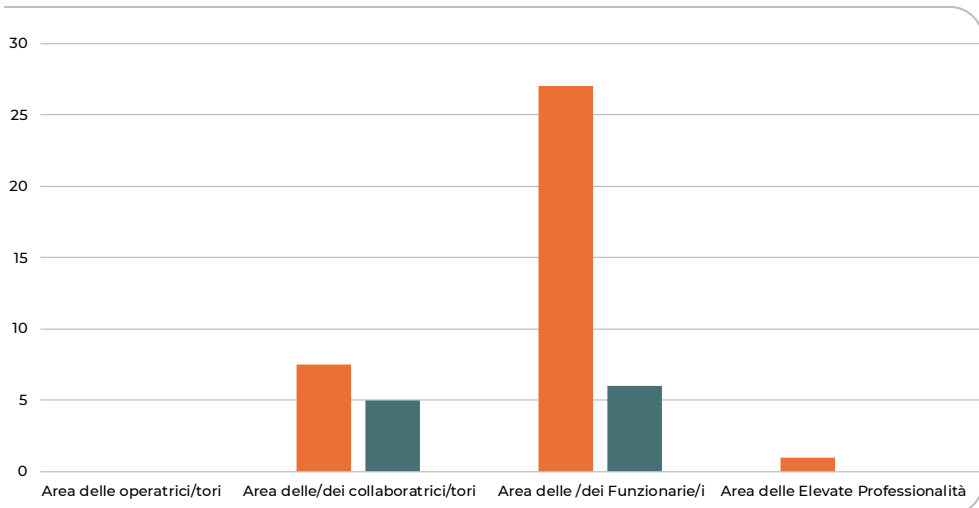


Fig. 19

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Medicina e clinica sperimentale 2025

Donne ■
Uomini ■

Dipartimento di Medicina e clinica sperimentale



Dipartimento di Patologia chirurgica, medica, molecolare e dell'area critica

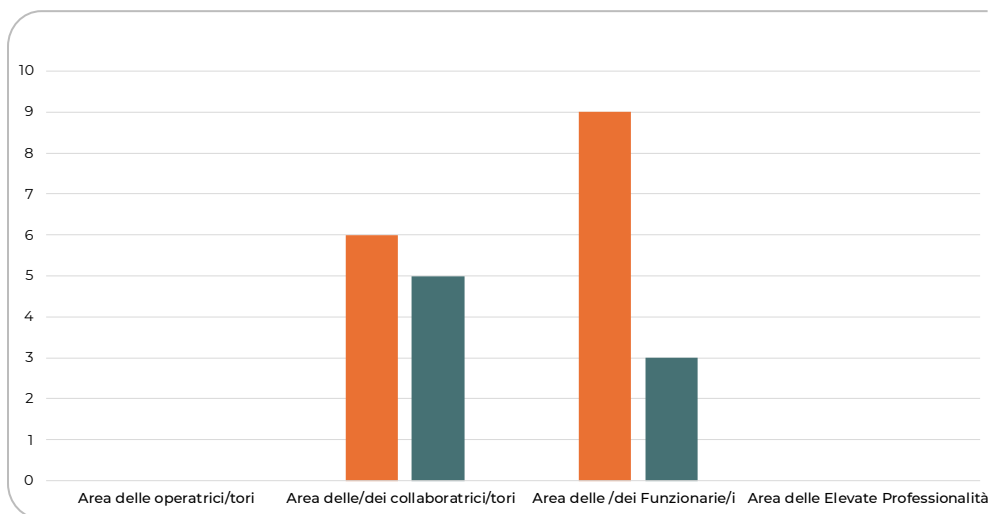


Fig. 20
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze della terra 2025

■ Donne
■ Uomini

Dipartimento di Ricerca traslazionale e delle nuove tecnologie in medicina e chirurgia

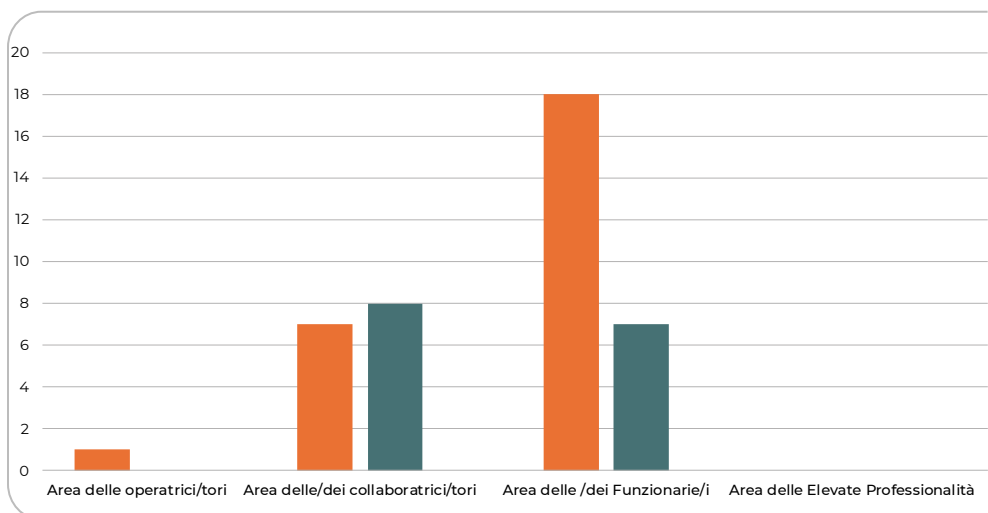


Fig. 21
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere e categoria nel Dipartimento di Scienze politiche 2025

■ Donne
■ Uomini

Fonte dati: Interna.

4.

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO





Incarichi Istituzionali e di Governo

In questa sezione si analizza la composizione per genere negli incarichi istituzionali e nella governance. È evidente la predominanza del colore verde che indica la maggioranza maschile in tutti gli incarichi eccetto che all'interno del Comitato Unico di Garanzia. Si registra positivamente la piena parità tra i delegati e le delegate del Rettore dell'Università di Pisa.

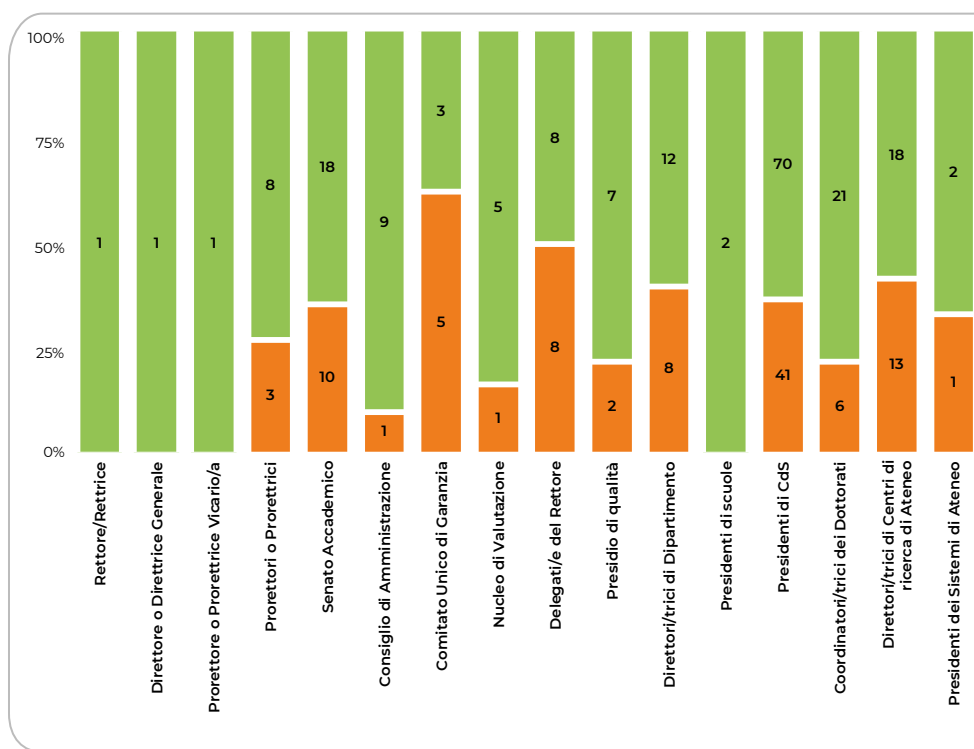


Fig. 1
Composizione di genere nella governance di Ateneo 2026

Donne
Uomini

Fonte dati: interna. Dati al marzo 2026.

II SEZIONE

MONITORAGGIO DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA PER LA *GENDER EQUALITY*



1.

RICERCA E FORMAZIONE

Collana di studi
Genere, soggettività, diritti



Corsi e seminari



Progetti



Borse di studio e di ricerca
Premi e sussidi di studio



Materiali informativi





Ricerca e formazione

1.1 Collana di studi “Genere, soggettività, diritti”

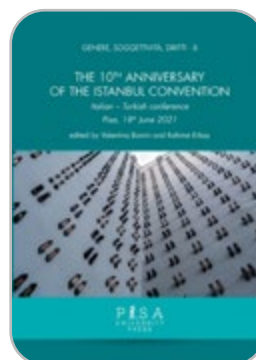
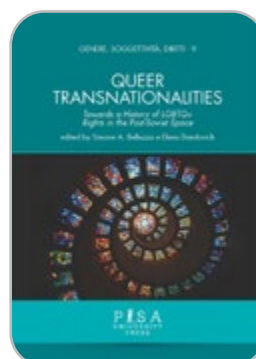
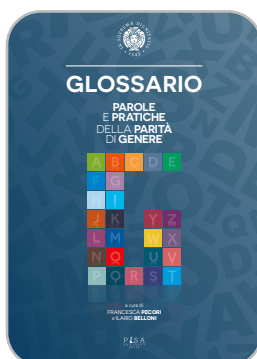


Il CUG pubblica, con l'editore Pisa University Press, la collana “Genere, soggettività, diritti” che raccoglie scritti di ricerca, atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari, ma in vario modo inerenti al tema della lotta alle discriminazioni, ai Gender Studies e alle pari opportunità nel lavoro.

- **Elisabetta Catelani**, *Dipartimento di Giurisprudenza; e Presidente del CUG*
- **Ilario Belloni**, *Dipartimento di Giurisprudenza;*
- **Rita Biancheri**, *Dipartimento di Patologia Chirurgica, Medica, Molecolare e dell'Area Critica;*
- **Elena Dundovich**, *Dipartimento di Scienze Politiche;*
- **Francesco Giorgelli**, *Dipartimento di Farmacia;*
- **Anna Loretoni**, *Istituto di Diritto, Politica e Sviluppo, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa;*
- **Vincenzo Mele**, *Dipartimento di Scienze Politiche;*
- **Elisabetta Orlandini**, *Dipartimento di Scienze della Terra;*
- **Luisa Panichi**, *Centro linguistico;*
- **Francesca Pecori**, *Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze - UED;*
- **Renata Pepicelli**, *Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere e Delegata del Rettore per Gender Studies and Equal Opportunities;*
- **Laura Savelli**, *già docente, oggi in quiescenza, afferente al Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere;*
- **Debora Spini**, *New York University di Firenze e la Syracuse University di Firenze;*
- **Elettra Stradella**, *Dipartimento di Giurisprudenza.*

Di seguito le **pubblicazioni** realizzate:

- *Glossario "Parole e pratiche della parità di genere"*
A cura di Francesca Pecori, Ilario Belloni
- *Gender, Populism and Constitutional Degradation in Europe and Beyond*
A cura di Elettra Stradella, Giovanna Spanò
- *Queer transnationalities. Towards a History of LGBTQI+ Rights in the Post-Soviet Space*
A cura di Simone A. Bellezza, Elena Dundovich
- *Toolkit. La parità di genere: il quadro delle principali fonti nazionali e sovranazionali*
A cura di Francesca Pecori
- *Amore, donne e migrazione. Una etnografia delle relazioni sentimentali tra Messico e Italia*
A cura Paulina Sabugal



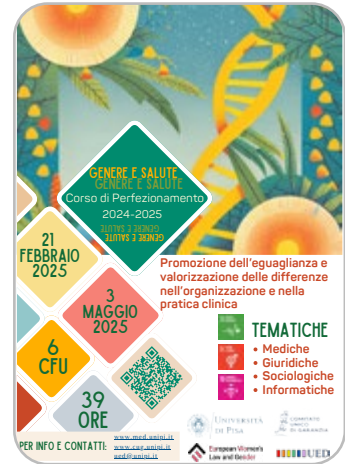
1.2 Corsi e seminari



Corso di perfezionamento “Genere e salute: promozione dell’eguaglianza e valorizzazione delle differenze nell’organizzazione e nella pratica clinica”

Il corso di perfezionamento intende arricchire la formazione di figure professionali operanti nell’ambito clinico (personale sanitario, personale amministrativo, operatrici/tori dell’area legale), e fornire chiavi di lettura innovative e strumenti di approfondimento a laureate/i in particolare in area medica e

delle scienze sociali, nonché a specializzande/i e dottorande/i negli ambiti sopra indicati, con riferimento all’impatto delle differenze sessuali e di genere in relazione a: la sperimentazione, la pratica clinica, l’organizzazione sanitaria e l’effettiva attuazione dei diritti fondamentali connessi alla dimensione corporea, all’identità personale e all’autodeterminazione nelle scelte riproduttive. Le tematiche sono affrontate secondo una prospettiva interdisciplinare che vede il coinvolgimento, in particolare, dei settori di area medica, giuridica, sociologica e informatica.



Corso di perfezionamento “Il genere a scuola e nei percorsi educanti. Corso di formazione all’eguaglianza e alle differenze”

Ha il patrocinio della Società Italiana della Storie (SIS), della Casa della Donna di Pisa, del Centro Universitario Sportivo pisano (CUS), della Commissione per lo Sviluppo Sostenibile d’Ateneo (CoSA) e del Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace (CISP) dell’Università di Pisa. Il corso propone una formazione specifica per docenti e educatrici/tori offrendo loro strumenti teorici (provenienti sia dalle aree umanistiche che dalle aree STEM) e pratici per affrontare alcune delle questioni



più complesse per le comunità educanti di oggi. Un tale percorso ha dunque l'obiettivo di sfatare stereotipi e pregiudizi, costruire un'altra cultura delle relazioni tra i generi, contrastare sessismo e razzismo, prevenire e combattere la violenza. L'ambito scolastico e i contesti educanti sono spazi privilegiati per fare educazione all'affettività e alla sessualità e per prevenire e combattere la discriminazione e la violenza di genere. Docenti e educatrici/tori possono giocare un ruolo centrale non solo nella prevenzione ma anche nello sviluppo di una cultura dei diritti e delle pari opportunità, nel rispetto delle differenze incluse quelle relative all'orientamento sessuale.

Corso trasversale di studi di genere e prospettive interdisciplinari

Il corso transdisciplinare è un insegnamento trasversale proposto a tutti i corsi di laurea di Ateneo e rappresenta una delle azioni previste nel Gender Equality Plan (Area Strategica d'intervento: "Integrazione della dimensione di genere all'interno della ricerca e dei contenuti didattici"). Il corso include diverse prospettive e contenuti. In particolare, attraverso il contributo della sociologia e delle discipline demo-etno-antropologiche, viene analizzato il concetto di genere secondo i principali approcci e linee evolutive maturate nell'ambito dei Gender Studies. La prospettiva di genere viene utilizzata per far emergere i processi sociali di costruzione delle differenze e delle disuguaglianze analizzando le ricadute in termini di costruzione dell'identità, di organizzazione sociale, di obbligazioni e di aspettative a livello individuale e societario. Da un punto di vista storico sono ricostruite le ragioni strutturali dell'esclusione delle donne dai diritti civili e politici per periodi variabili (a seconda delle diverse storie nazionali), riattraversando criticamente anche il modo in cui è stata concettualizzata la cittadinanza in età contemporanea per innescare una riflessione sull'opacità che contraddistingue il rapporto tra donne, soggetti di origini diverse e i sistemi politici occidentali. Secondo un approccio intersezionale, è analizzata la costruzione dei modelli di femminilità e mascolinità nel pensiero islamico, l'evoluzione della condizione delle donne attraverso alcuni casi studio tratti da paesi a maggioranza musulmana e da contesti della diaspora islamica, la nascita e lo sviluppo dei movimenti femministi in una cornice laica e religiosa. Infine, il corso si concentra sulle sfide di genere per la scienza e la medicina, con una riflessione sulla genderizzazione della ricerca scientifica, sul tema dell'introduzione di una prospettiva di genere nell'innovazione tecnologica e sulla realizzazione di condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro in chiave di genere.

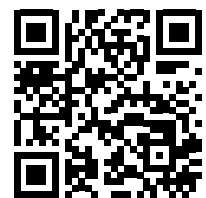
Attività seminariale “Affettività e sessualità”

Il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, nell’ambito delle attività definite all’interno della pianificazione strategica per l’eguaglianza, la valorizzazione delle differenze e l’inclusione, pone al centro della sua azione la comunità universitaria per promuovere un ambiente di lavoro, studio e ricerca all’insegna del benessere-psico fisico. Il CUG ha sviluppato un’articolata politica di welfare dove a concrete misure contributive per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e favorire l’inclusione, si affiancano una varietà di iniziative di promozione culturale nel convincimento che solo a partire da un cambiamento culturale si possa generare il vero cambiamento sociale all’insegna delle pari opportunità e del contrasto a ogni forma di discriminazione. I seminari si collocano quindi nel percorso che il CUG ha intrapreso ormai da tempo per il raggiungimento dei goal 5 e 10 dell’Agenda 2030 dello Sviluppo Sostenibile ove l’educazione all’affettività e alla sessualità si configura come un processo di apprendimento al rispetto, alla conoscenza, al consenso e allo sviluppo di atteggiamenti positivi nelle dinamiche di relazione. La decostruzione di pregiudizi e stereotipi, che sono alla base dei fenomeni discriminatori e di comportamenti violenti, costituisce l’operazione da cui partire per cercare di orientare madri, padri, tutrici/tori, nonne/i e chiunque abbia un legame con bambine/i nel percorso educativo e di orientamento per sviluppare relazioni sociali e sessuali rispettose dei diritti della persona. Gli incontri sono gratuiti e aperti a tutta la comunità universitaria (componente studentesca; borsiste/i di ricerca; dottorande/i; assegniste/i di ricerca; specializzande/i; personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo).



Corso “Insegnare a insegnare”

Il CUG collabora al corso “Insegnare a insegnare”, un progetto di Faculty Development che mira a: fornire alle/ai partecipanti le competenze di base per progettare, condurre, comunicare e valutare l’attività d’insegnamento e apprendimento svolta in classe con le/gli studenti; costruire una comunità professionale che, interagendo attivamente al suo interno, elabori approcci, strategie, metodologie e pratiche volte a migliorare costantemente la propria pratica didattica.



1.3 Progetti



PlasticUnderground - European Union's HORIZON EUROPE Marie Skłodowska-Curie Actions Doctoral Networks research and innovation program GA N° 101072777 - HEUR-MSCA-2021-DN-01

(<https://www.plasticunderground.org>)

Dirasa - Projet Erasmus+, Capacity Building in Higher Education, Strand 3 – Structural reform projects [Projet n. 101083145]

(<https://dirasa.eu/en/>).

Circle U - European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement n. 101035814

(<https://cordis.europa.eu/project/id/101035814/results>).

APPRAIS - Erasmus+, KA2 – Capacity building in the Field of higher education - No. 618781-EPP-1-2020-1-IT-EPPKA2-CBHE-SP

(<https://www.uni-med.net/projects/apprais/>).

SturDust "La meraviglia della scienza con lo sguardo e le parole delle donne"

(<https://old.unipi.it/index.php/stardust>).

1.4 Borse di studio e di ricerca. Premi e sussidi di studio

Borse di studio e di ricerca
Premi e sussidi di studio



Borsa di ricerca "Il CUG e la sua attività per la promozione di una cultura della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze"

Borsa di ricerca della durata di 12 mesi per un importo totale lordo beneficiario di €14.000,00.

Le attività:

- collaborazione con l'UED per la predisposizione del Bilancio di Genere;
- collaborazione all'attività comunicativa delle iniziative del CUG;
- supporto alla organizzazione di iniziative ed eventi del CUG per la promozione di una cultura della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze; supporto all'attività di ricerca per la promozione di una cultura della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze.

Borsa di ricerca "Ricerca storiografica per la realizzazione di un volume sulla presenza femminile nell'Università di Pisa"

Borsa di ricerca della durata di 12 mesi per un importo totale lordo beneficiario di €14.000,00.

Le attività:

- ricognizione e reperimento delle fonti archivistiche, bibliografiche e documentarie relative alla presenza e al ruolo delle donne nell'Ateneo pisano;
- consultazione e analisi di fondi archivistici, documenti storici, periodici, annuari e materiali iconografici conservati presso archivi universitari, biblioteche e altri istituti di conservazione;
- raccolta, sistematizzazione e catalogazione dei dati e delle informazioni emerse dalla ricerca;
- supporto alla ricostruzione dei profili biografici e scientifici delle figure femminili individuate;
- collaborazione alla stesura di testi, schede prosopografiche, apparati bibliografici e note storico-documentarie destinati al volume;
- partecipazione al coordinamento scientifico ed editoriale del progetto, con particolare riguardo alla definizione della struttura del volume e all'organizzazione dei materiali.

Borsa di ricerca "Il CUG e la sua attività di terza missione per la promozione di una cultura della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze"

Borsa di ricerca della durata di 12 mesi per un importo totale lordo beneficiario di € 14.400,00.

Le attività:

- studio e ricerca per la promozione di programmi di educazione al rispetto delle differenze per le scuole di ogni ordine e grado;
- studio e ricerca per la definizione di percorsi di formazione strutturati da proporre alle scuole di ogni ordine e grado;
- toolkit su "Pratiche educative inclusive nella scuola";
- corsi formativi in collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio di riferimento.

Borsa di studio "Il CUG nelle scuole"

Borsa di studio della durata di 4 mesi per un importo totale lordo beneficiario di € 5.000,00.

Le attività:

- studio della principale letteratura di riferimento nell'ambito dei Gender Studies con particolare riguardo al contesto della formazione primaria e secondaria;
- analisi di contesto e mappatura dell'offerta formativa sulle tematiche di genere, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del contrasto agli stereotipi;
- incontri formativi ed elaborazione dei relativi contenuti;
- gestione dei rapporti con i soggetti coinvolti.

Borsa di ricerca "Indagine su molestie e violenze di genere"

Borsa di ricerca della durata semestrale per un importo lordo amministrazione di € 8.000,00.

Le attività:

- analisi della letteratura di riferimento dedicata a identificare le specificità della fenomenologia di interesse con particolare riferimento al contesto accademico;
- mappatura e analisi comparativa dei metodi e degli strumenti di rilevazione proposti a livello locale, nazionale e internazionale;
- analisi esplorativa di contesto;
- supporto della definizione dello strumento di rilevazione e avvio della prima somministrazione.

Premio Paola Bora

L'associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno delle sorelle e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia della Scuola Normale Superiore, dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e con il patrocinio della Società Italiana delle Storiche e della Società Italiana delle Letterate, della Provincia di Pisa e della Regione Toscana, bandisce ogni anno il Premio "Paola Bora" da assegnare a tesi di laurea e a tesi di dottorato dedicate a tematiche inerenti gli studi di genere.


Che Impresa!

Progettare l'impresa: uguaglianza e sostenibilità per un'imprenditoria culturale competitiva

Il Comitato Unico di Garanzia s'impegna nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze e per questo ritiene che sia importante intervenire anche nella promozione di un'idea d'impresa ove la *Corporate Social Responsibility* o il *Diversity Management* non costituiscano solo atti d'indirizzo ma si traducano in pratiche imprenditoriali virtuose e ciò proprio in considerazione dell'impatto dell'attività economica privata nel tessuto sociale e nel costruire modelli e nuove rappresentazioni. A tal fine risulta importante, spingere la riflessione su considerazioni ambientali e sociali che sviluppino forme alternative d'impresa che contribuiscano effettivamente a un'economia più collaborativa e più responsabile per l'intera società. In questa cornice il CUG lancia una sfida a tutti e tutte coloro che si muovono in questo spazio di promozione e diffusione della cultura imprenditoriale e dell'innovazione, di valorizzazione di idee originali come è rappresentato dal *Contamination Lab*, per la progettazione di un'idea d'impresa culturale che ponga al suo centro l'eguaglianza di genere e in particolare: ricerchi forme innovative di progettazione, produzione, distribuzione e fruizione della cultura di genere; sia scalabile e riproducibile; sia economicamente sostenibile nel tempo; promuova l'equità nel trattamento economico e contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici; abbia un impegno sociale e definisca un progetto che inquadri la cultura come bene comune.

1.5 Materiali informativi



 UNIVERSITÀ DI PISA

LINEE GUIDA PER LE RIUNIONI

Le presenti linee guida si qualificano come semplici indicazioni per la calendarizzazione e lo svolgimento delle riunioni nel rispetto della conciliazione dei tempi di vita privata/lavoro e dei ruoli di cura. Esse rientrano nel quadro degli interventi migliorativi individuati a seguito delle risultanze dell'Indagine svolta dal **Tavolo tecnico per il Benessere Organizzativo**.


- 01 Se possibile, non individuare una data prefissata ma provare a proporre una rosa di date ricorrendo a strumenti informatici di organizzazione.
- 02 Nell'individuazione della data, prediligere le seguenti fasce orarie:
 - dal lunedì al giovedì
inizio alle ore 9 e conclusione alle ore 13:30
inizio alle ore 14:30 e conclusione alle ore 18
 - venerdì
inizio alle ore 9 e conclusione alle ore 13:30
- 03 Prediligere riunioni totalmente in presenza oppure totalmente da remoto. Evitare, ove possibile, riunioni miste.


KIT INFORMATIVO: LA PARITA' DI GENERE IN ATENEO

Le strutture, le politiche e i servizi

 COMITATO UNICO DI GARANZIA



 UNIVERSITÀ DI PISA

 COMITATO UNICO DI GARANZIA

Linee Guida per un linguaggio inclusivo

del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa - 2019
a cura di Francesca Pecori

Sommario

Una riflessione generale: il sessismo nella lingua	2
Lingua e genere: un'integrazione possibile	4
La prospettiva di genere nel linguaggio amministrativo	6
Esempi per la lingua italiana	9
Alcune regole grammaticali fondamentali	10
Indicazioni pratiche	12
Esempi e suggerimenti	13
Bibliografia di riferimento	16

2.

POLITICHE DI GENERE E INCLUSIONE

Gender
Equality
Plan



Piano di
Azioni
Positive



Bilancio di
Genere



Indagine sul
benessere
organizzativo





Politiche di genere e inclusione

2.1 Gender Equality Plan



Gender
Equality
Plan



INTRODUZIONE

L'eguaglianza di genere, la valorizzazione delle differenze, le pari opportunità, il contrasto a ogni forma di discriminazione e l'inclusione sono obiettivi e processi che devono essere comunicati e implementati a tutti i livelli della struttura organizzativa, delle attività e dell'identità della comunità universitaria.

Il presente Gender Equality Plan si pone in continuità con il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan riferiti al triennio 2022-2024, è in collegamento con il Piano Strategico 2023-2028 dell'Università di Pisa e si colloca altresì nel più ampio contesto internazionale di studio, ricerca e sperimentazione per la definizione di politiche e strategie di Equality, Diversity & Inclusion (ED&I) così come rappresentato da Circle-U, l'Alleanza Universitaria Europea di cui l'Università di Pisa fa parte:

A joint strategic framework to mainstream equality, diversity and inclusion on the level of the alliance bears significant potential and furthers positive synergy effects such as gaining cultural competence, mutual inspiration through exchanging best practices and knowledge sharing.

La programmazione strategica elaborata è frutto di un'esperienza sviluppata nel tempo, di un'attenta valutazione delle azioni poste in essere e, in modo particolare, di un'attività di monitoraggio puntuale.

Di seguito si illustrano: gli obiettivi, l'articolazione in azioni, i risultati attesi, gli indicatori per la definizione di una chiara procedura di valutazione e le responsabilità coinvolte a livello istituzionale e operativo.

AREE STRATEGICHE	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO AZIONI
1 - Equilibrio vita privata/lavorativa e cultura dell'organizzazione	3	8
2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2	4
3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	2	5
4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	2	6
5 - Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali	3	7

1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
1 - Potenziare le misure per il benessere organizzativo in Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Organizzazione incontri con i/le delegati/e del CUG per l'ideazione, la pianificazione, la programmazione e lo svolgimento di attività e iniziative volte al rafforzamento del benessere organizzativo 2. Collaborazione con il Tavolo tecnico per il benessere organizzativo dell'Università di Pisa nell'ambito delle attività d'indagine 3. Potenziamento degli interventi in accordo con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 nei luoghi e nella vita dell'Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - Numero incontri 2 - Numero e tipologia di attività svolte 3 - Redazione di buone prassi 1 - Numero incontri 2 - Numero e tipologia di attività svolte 1 - Numero e tipologia di interventi realizzati 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabili istituzionali: - Direttore Generale - Direttori/trici di Dipartimento, Centri e Sistemi - Dirigenti - CUG Responsabili operativi: - CUG - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED

RISULTATO ATTESO: Valorizzazione e diffusione di una cultura dell'organizzazione all'insegna del benessere e delle pari opportunità
 COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023 - 2028: Obiettivo 10, Azione 5

1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>2 - Rafforzare le misure per l'inclusione nell'organizzazione</p> <p>RISULTATO ATTESO: Rafforzamento di misure per favorire l'accessibilità e l'inclusione per persone con disabilità COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Erogazione di contributi per favorire la mobilità per persone con disabilità della comunità universitaria attraverso il rimborso dei costi di trasporto nel tragitto casa/lavoro • 2 - Rimborso dei costi di missione per accompagnatori/trici di persone con disabilità • 3 - Costituzione di un GdL per l'elaborazione di iniziative per il contrasto a ogni forma di discriminazione nei confronti delle persone LGBTQI+ 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Fondi erogati • 2 - Numero beneficiari/e • 3 - Tipologia iniziative realizzate 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - CUG - UED
<p>3 - Favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo</p> <p>RISULTATO ATTESO: Indicazioni, misure e strategie per favorire la conciliazione dei tempi di studio/ricerca/lavoro per la comunità universitaria COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Erogazione dei contributi per ludoteche, centri, associazioni sportive, campi estivi e invernali per figli/e del personale strutturato e non strutturato della comunità universitaria • 2. Stipula di convenzioni con strutture qualificate per favorire la conciliazione dei tempi di vita e una migliore gestione nell'ambito delle care activities 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Fondi erogati • 2 - Numero beneficiari/e • 1 - Numero convenzioni • 2 - Numero beneficiari/e 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - CUG - UED
2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>1 - Favorire il cambiamento strutturale attraverso l'informazione</p> <p>RISULTATO ATTESO: Sensibilizzazione sui temi legati alla segregazione orizzontale e verticale COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 12, Azione 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Elaborazione di opuscoli, vademecum e/o l'organizzazione di incontri per assicurare il supporto informativo • 2 - Diffusione del Bilancio di Genere, consultabile in open access, che presenti i dati relativi alla segregazione orizzontale e verticale delle carriere in Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Numero e tipologia di materiali informativi e incontri realizzati • 1 - Pubblicazione del Bilancio di Genere • 2 - Presentazione delle risultanze del Bilancio di Genere agli Organi di Governo 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e del Rettore - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - Delegata in "Gender studies and equal opportunities" - UED
<p>2 - Promuovere la cultura di genere e del rispetto</p> <p>RISULTATO ATTESO: Costruzione di una cultura condivisa del rispetto e della valorizzazione delle differenze COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 2 e 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Realizzazione di iniziative che mettano in risalto il contributo culturale e sociale del CUG • 2 - Promozione di iniziative culturali per accrescere il senso di comunità 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Numero e tipologia di iniziative realizzate 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED

3 - PARITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>1 - Monitorare le carriere attraverso il Bilancio di Genere</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>RISULTATO ATTESO: Elaborazione di misure d'intervento per favorire il genere sottorappresentato COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 7, Azione 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Redazione del Bilancio di Genere • 2 - Diffusione della pubblicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Pubblicazione del Bilancio di Genere, nella sezione "Politiche di Genere", sui siti web di Unipi e del CUG • 2 - Presentazione del Bilancio di Genere agli Organi di governo 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e del Rettore - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - UED
<p>2 - Valorizzare le persone e l'organizzazione</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>RISULTATO ATTESO: Miglioramento del livello di performance dell'organizzazione COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 11, Azione 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Valorizzazione della comunità universitaria attraverso l'erogazione di iniziative formative • 2 - Coinvolgimento della comunità universitaria nelle attività del CUG • 3 - Consulenza e assistenza ad opera della Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Numero e tipologia di iniziative realizzate • 2 - Numero e tipologia di materiali informativi realizzati • 3 - Numero e tipologia delle attività svolte dalla Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Organi di Governo - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Delegati/e per le questioni di genere del CUG - UED - Consigliera di Fiducia
4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI			
OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>1 - Istituire un Centro di Ateneo di Studi di Genere e interseionalità</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>RISULTATO ATTESO: Diffusione e valorizzazione degli studi di genere secondo un approccio interdisciplinare COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 5, Azione 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Procedure di attivazione del Centro • 2 - Elaborazione del relativo Regolamento 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Risorse umane • 2 - Risorse economiche • 3 - Risorse logistiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Organi di Governo - Prorettori/trici - Delegati/e • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Direzione Generale - Direzione legale
<p>2 - Promuovere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>RISULTATO ATTESO: Empowerment della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023-2028: Obiettivo 5, Azione 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Insegnamento trasversale proposto a tutti i corsi di laurea di Ateneo "Studi di genere e prospettive interdisciplinari" • 2 - Tavolo di coordinamento un tra gli insegnamenti già esistenti in Ateneo nell'ambito degli studi di genere • 3 - Pubblicazioni all'interno della Collana scientifica del CUG "Genere, soggettività, diritti" edita da Pisa University Press • 4 - Rafforzamento dell'offerta formativa nell'ambito degli studi di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - Numero lezioni e partecipanti al Corso • 2 - Numero incontri del Tavolo • 3 - Numero e tipologia di pubblicazioni • 4 - Corsi di perfezionamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> - Delegata "Gender studies and equal opportunities" - CUG - Dipartimento sede amministrativa del Corso • Responsabili operativi: <ul style="list-style-type: none"> - Struttura sede amministrativa del/i corsi attivati - Docenti - CUG - UED

5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>1 - Monitorare le attività svolte dallo <i>Sportello interuniversitario contro la violenza di genere</i></p> <p>2 - Proseguire nell'organizzazione di "attività parallele" ex art. 5 della Convenzione 88/2022, Prot. 36071 del 15 marzo 2022</p>	<p>1 - Raccolta e analisi dei dati riferiti alle casistiche affrontate dallo <i>Sportello</i> gestito dalle operatrici della Casa della Donna di Pisa</p> <p>2 - Monitoraggio dell'efficacia dei servizi, attività, iniziative dello <i>Sportello</i></p> <p>1 - Organizzazione di un evento in occasione della <i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne</i></p> <p>2 - Organizzazione di un evento in occasione della <i>Giornata internazionale contro l'omobisobitansobia</i></p> <p>3 - Organizzazione della Rassegna cinematografica "<i>Un altro genere di cinema</i>"</p>	<p>1 - Report semestrale sulle attività svolte dallo <i>Sportello</i> realizzato dalle operatrici della Casa della Donna di Pisa</p> <p>2 - Valutazione del Report semestrale da parte del CUG</p> <p>1 e 2 - Tipologia eventi realizzati</p> <p>3 - Rassegna cinematografica e relativi materiali comunicativi</p>	<p>Responsabili istituzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CUG UNIPI - CUG SNS - CUG SSSA - Delegata "Gender studies and equal opportunities" <p>Responsabili operativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sportello/Casa della Donna di Pisa - UED - Ufficio comunicazione Unipi - CIDIC - Uffici preposti di SNS e SSSA - Cinema Arsenale di Pisa
<p>RISULTATO ATTESO: Promozione di una cultura contro la violenza e ogni forma di discriminazione e per i diritti della persona</p> <p>COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 3 e 5</p>			

5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	RESPONSABILITÀ
<p>3 - Divulgare le attività e iniziative realizzate nell'ambito dello <i>Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere</i></p>	<p>1 - Aggiornamento del sito web dello <i>Sportello</i></p> <p>2 - Potenziamento del coordinamento tra i CUG coinvolti e i relativi uffici competenti per le attività di comunicazione</p>	<p>1 - Sito web dello <i>Sportello</i></p> <p>2 - Materiali comunicativi realizzati</p> <p>3 - Numero incontri CUG UNIPI, SNS, SSSA</p>	<p>Responsabili istituzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CUG UNIPI - CUG SNS - CUG SSSA - Delegata "Gender studies and equal opportunities" <p>Responsabili operativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sportello/Casa della Donna di Pisa - UED - Ufficio comunicazione Unipi - CIDIC - Uffici preposti di SNS e SSSA
<p>RISULTATO ATTESO: Miglioramento della comunicazione per la diffusione delle informazioni e delle iniziative</p> <p>COLLEGAMENTO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENE0 2023-2028: Obiettivo 13, Azione 3</p>			

CARATTERISTICHE COMUNI AGLI OBIETTIVI E ALLE AZIONI

TARGET DIRETTO: Comunità universitaria

TARGET INDIRETTO: Società

VALORE PUBBLICO: Miglioramento dei livelli di parità, costruzione di un ambiente di lavoro e di studio all'insegna del benessere psico-fisico, impatto sul territorio attraverso la disseminazione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

2.2 Piano di Azioni Positive



Il Piano di Azioni Positive (PAP) è un documento triennale che il Comitato Unico di Garanzia era chiamato a realizzare come indicato all'art. **48 del d.lgs. 198/2006** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna":

«[...] *le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne [...]*».

L'**art.1 del d.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022** stabilisce che il Piano di Azioni Positive (PAP) rientri nel **Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO)** – introdotto dall'**art. 6 del d.l. n. 80/2021**, il cosiddetto "Decreto Reclutamento" – è un documento unico di programmazione e governan-

ce che ingloba una serie di piani che, precedentemente, le amministrazioni predisponavano separatamente.

Per maggiori informazioni sulla programmazione in tema di pari opportunità è possibile visionare il PIAO 2024/2026 dell'Università di Pisa inquadrando il QrCode:



2.3 Bilancio di Genere



L'Università di Pisa vanta una lunga tradizione nella realizzazione del Bilancio di Genere: già nel 2013 era stato infatti redatto un primo Bilancio quando ancora non erano state pubblicate le **Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani**, a cura della CRUI, che risalgono al settembre 2019.

Sarà infatti a partire da quella data che l'Ateneo si allineerà con le indicazioni contenute nelle Linee guida integrandole, a sua volta, con focus tematici di volta in volta diversi con la finalità di indagare tendenze e aspetti specifici del proprio contesto universitario.

Il QrCode rimanda alla sezione "Politiche di Genere" del sito del Comitato Unico di Garanzia ove è possibile visionare i Bilanci di Genere realizzati fino ad oggi.



2.4 Indagine sul benessere organizzativo



Indagine sul
benessere
organizzativo

Nell'ambito dell'applicazione delle norme sul miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità delle amministrazioni pubbliche (d.lgs. n.150/2009) l'Università di Pisa, con cadenza biennale, svolge un'indagine sul benessere organizzativo.

Per **benessere organizzativo** s'intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. Più alto sarà il suo livello, maggiori saranno anche le possibilità di miglioramento delle performance dell'organizzazione nel perseguimento dei suoi obiettivi istituzionali.

Il questionario ha l'obiettivo di conoscere le opinioni e/o le percezioni del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) e del personale docente (DOC) in ordine ad alcuni temi importanti, quali: l'organizzazione, la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, le relazioni nell'ambiente di lavoro, il senso di appartenenza, le iniziative per migliorare il clima lavorativo, le misure in tema di benessere del personale e le procedure di valutazione.

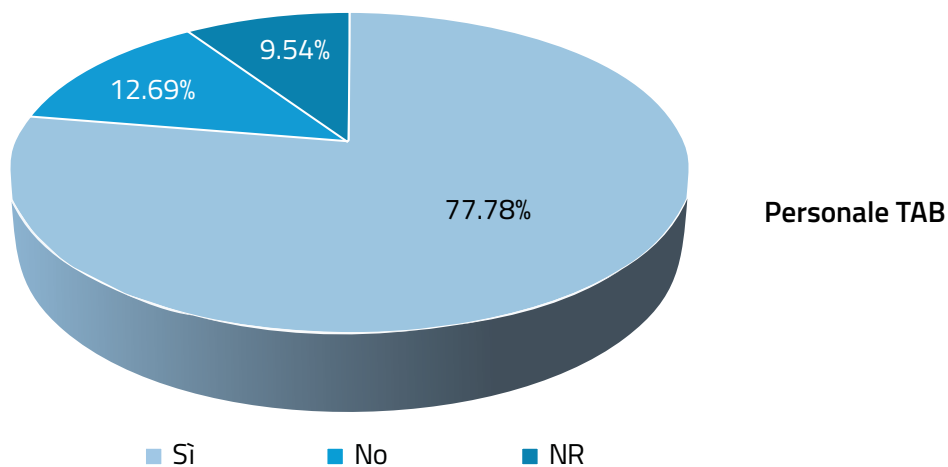
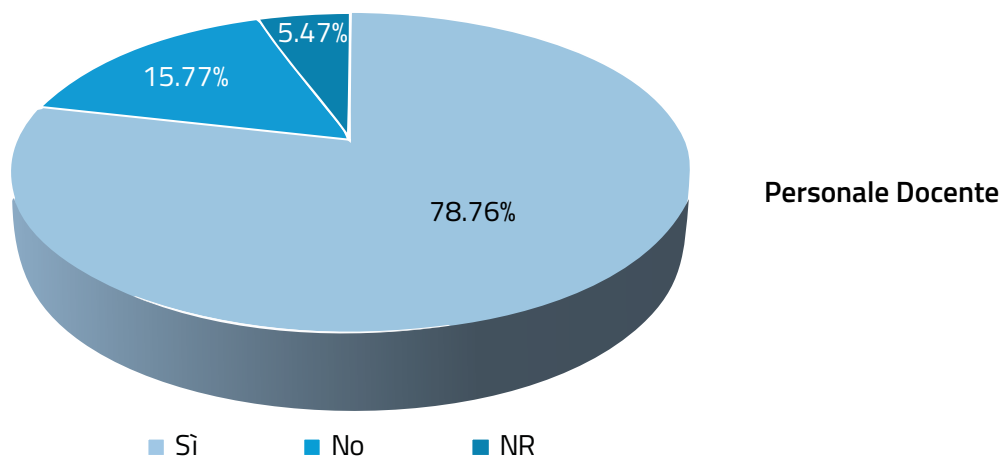
Gli esiti dell'indagine rappresentano validi strumenti sia per una migliore gestione del personale dipendente che per un miglioramento della performance dell'organizzazione. Il questionario fornisce altresì informazioni rilevanti per la gestione del ciclo della performance.

L'attivazione dell'iniziativa ha richiesto la costituzione di un apposito **Tavolo di lavoro tecnico** a cui ha collaborato anche il Comitato Unico di Garanzia. Il questionario ha preso in considerazione una serie di macroaree d'indagine tra cui una inerente l'"Inclusione e parità di trattamento"

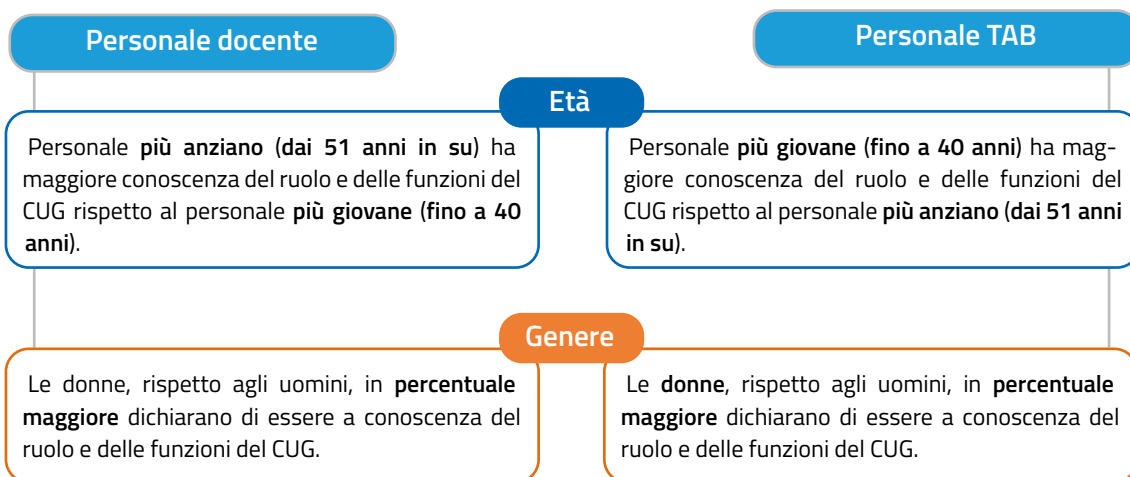
volta ad approfondire in particolare il livello di conoscenza, da parte della comunità universitaria, del ruolo e delle funzioni del CUG. Di seguito si riportano le principali risultanze della macroarea sopracitata del questionario a cui si rimanda per maggiori approfondimenti attraverso il QRCode a fianco.



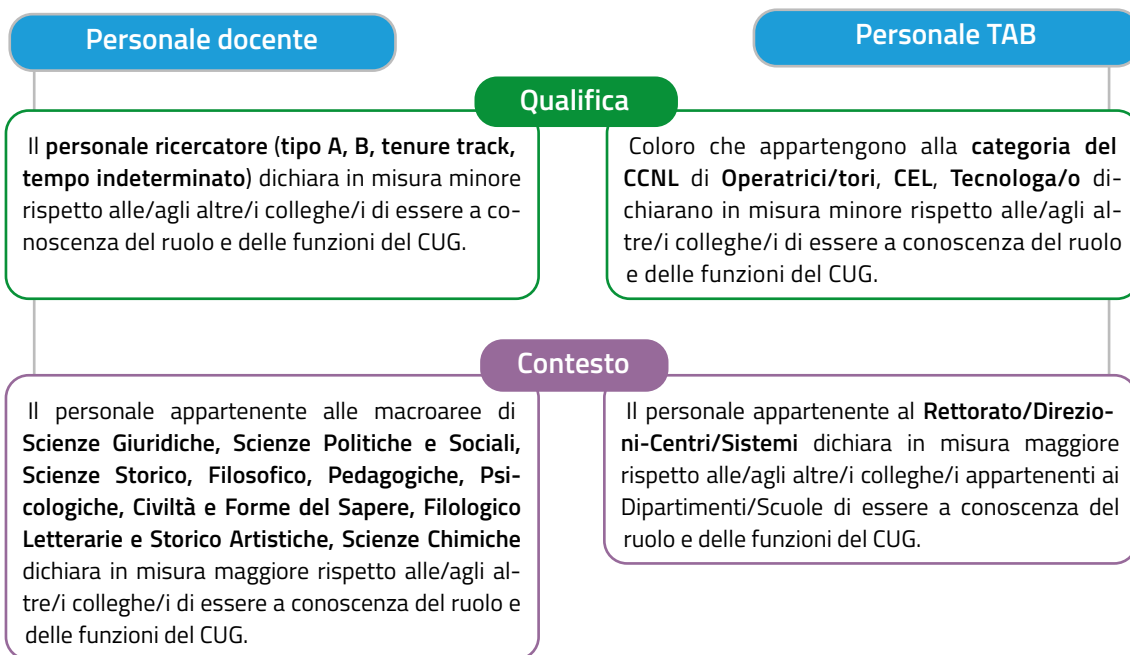
Conosco il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:



Differenza tra gruppi



Differenza tra gruppi



3.

SERVIZI E CONTRIBUTI

Consigliera/
e di Fiducia



Sportello
interuniversi-
tario pisano
contro la
violenza di
genere



Ufficio per
l'Eguaglianza
e le
Differenze



Contributi e
convenzioni



Carriere
alias





Servizi e contributi

3.1 Consigliera/e di fiducia

Consigliera/
e di Fiducia



La/il Consigliera/e di fiducia dell'Università di Pisa ha il compito di prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio e il suo ruolo è disciplinato da uno specifico regolamento.

La/il Consigliera/e di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:

- presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie e si adopera per la soluzione del caso;
- può acquisire testimonianze e accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame, proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione e suggerire azioni utili ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, eguaglianza e dignità delle persone coinvolte;
- monitora eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti.



 UNIVERSITÀ
DI PISA

 COMITATO
UNICO
DI GARANZIA

SEMINARIO ONLINE
**GESTIONE E RISOLUZIONE DEI CONFLITTI:
IL PUNTO DI VISTA DELLA CONSIGLIERA
DI FIDUCIA**

6 NOVEMBRE 2025, 10.00 - 12.00

IL SEMINARIO SARÀ TENUTO
DALL'AVV. **NICOLETTA PARVIS**,
CONSIGLIERA DI FIDUCIA
DELL'UNIVERSITÀ DI PISA

 
LINK RIUNIONE TEAMS:

INFO E CONTATTI - UED
MAIL: FRANCESCA.PECORI@UNIP.I.IT
TEL: 050 2212228

 UED
UFFICIO PER L'EGUAGLIANZA E LE DIFFERENZE

3.2 Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

Sportello
interuniversi-
tario pisano
contro la
violenza di
genere



Serie storica degli accessi

Lo Sportello è nato grazie a un lavoro di coordinamento dei Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'Anna, convinti della necessità di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere nell'accezione più ampia, compresi gli ambiti: psicologico, fisico, sessuale, morale ed economico. Lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora all'Università di Pisa, alla Scuola Normale Superiore e alla Scuola Superiore Sant'Anna.

Lo Sportello è gratuito, anonimo, senza nessun obbligo di denuncia ed è gestito dalle operatrici del Centro antiviolenza della Casa della donna. I servizi dello Sportello sono offerti sia in lingua italiana che in lingua inglese. L'ascolto telefonico è un primo step per accogliere la richiesta, rilevare eventuali rischi, fornire informazioni sui servizi attivi e programmare i successivi contatti. I colloqui, effettuati da consulenti opportunamente formate/i in tema di violenza e discriminazione di genere e di *risk assessment*, sono finalizzati a:

- analizzare i bisogni e la domanda esplicita e implicita;
- rilevare la motivazione;
- valutare il rischio;
- fornire informazioni sui diritti;
- orientare ad altri servizi.



SE STUDI, FAI RICERCA, INSEGGI, LAVORI IN NORMALE, SANT'ANNA E UNIVERSITÀ DI PISA

Sportello
Interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

Vio lenze di ge nere?

Hai subito atti o minacce che ti hanno provocato sofferenze fisiche, psicologiche, sessuali o economiche? Hai vissuto episodi di violenza di genere nella tua relazione di coppia, in famiglia, negli ambienti della tua vita quotidiana, in locali o spazi pubblici?

CONTATTACI
antiviolenza@ateneipisa.it
0502215104

- GRATUITO
- ANONIMO
- NESSUN OBBLIGO DI DENUNCIA

Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere | UNIVERSITÀ DI PISA | Sant'Anna | VITELLI VINCENZO SPINELLI | In collaborazione con Casa della Donna di Pisa



IV RASSEGNA CINEMATOGRAFICA CON DIBATTITI

Sportello
Interuniversitario pisano
contro la violenza
di genere

Cinema Arsenale
Vicolo Scaramucci, 2 - Pisa
INGRESSO GRATUITO

Un altro genere di cinema

Identità, genere, violenza, autodeterminazione, diritti, reti, solidarietà

06.05.2026 - ORE 18
proiezione di
"TRA DUE MONDI"
di Emmanuel Carrère, 2021
introduzione a cura del CUG di Università di Pisa, Scuola Normale e Scuola Sant'Anna a seguire discussione con:
Chiara Tognolotti (Università di Pisa)
Gruppo di lavoro sulle esternalizzazioni
Casa della Donna di Pisa

21.05.2026 - ORE 20
proiezione di
"PATERNAL LEAVE"
di Alissa Jung, 2025
introduzione a cura del CUG di Università di Pisa, Scuola Normale e Scuola Sant'Anna
a seguire discussione con:
Francesca Pidiome (coordinatrice Centro Antiviolenza)
Edoardo Vaccaro (Associazione Nuovo Maschile)
Federica Merenda (Scuola Superiore Sant'Anna)

03.06.2026 - ORE 20
proiezione di
"FIORE"
di Claudio Giovannesi, 2016
introduzione a cura del CUG di Università di Pisa, Scuola Normale e Scuola Sant'Anna a seguire discussione con:
Le volontarie Gruppo Carcere della Casa della Donna
Erica De Vita (Università di Pisa)
Armanda Cetrulo (Scuola Superiore Sant'Anna)

CONTATTACI
antiviolenza@ateneipisa.it
0502215104

Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere | UNIVERSITÀ DI PISA | Sant'Anna | ARSENALE

ENOUGH IS ENOUGH

GIORNATA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

27 NOVEMBRE
ORE 17 - AULA C
presso il Dipartimento di Scienze della Terra,
Via Santa Maria 53, Pisa

Introducono **Karen Gariboldi** (Dipartimento di Scienze della Terra) e **Francesca Pecori** (Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze); modera **Elisa Picciocchi**:

"CONOSCERE E RICONOSCERE LA VIOLENZA DI GENERE"

a cura di
Martina Condorelli
operatrice del Telefono Donna e avvocatessa del foro di Pisa

UNIVERSITÀ DI PISA | UED | COMITATO UNICO DI GARANZIA | Casa della Donna

3.3 Unità per l'Eguaglianza e le Differenze

Ufficio per
l'Eguaglianza
e le
Differenze



Allo scopo di sostenere il lavoro di tutti gli organi politici di Ateneo sulle questioni di genere è l'**Unità per l'Eguaglianza e le Differenze – UED**, una tra le prime strutture amministrative ad essere stata istituita nel panorama degli Atenei italiani.

L'UED è una struttura con funzioni di:

- supporto tecnico, scientifico, coordinamento organizzativo, consulenza e sviluppo delle relazioni istituzionali verso tutte le figure e gli organi politici che all'interno dell'Ateneo svolgono funzioni nell'ambito delle politiche di genere e in particolare verso il Comitato Unico di Garanzia, il/la Delegato/a del Rettore in "Gender Studies and Equal Opportunities" e lo Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere;
- monitoraggio dell'attuazione delle linee strategiche di azione per la parità di genere, il contrasto alle discriminazioni e per il benessere organizzativo in collaborazione con gli organi preposti;
- sostegno alla produzione di strumenti innovativi per il pieno sviluppo di una cultura delle pari opportunità;
- supporto alle attività di monitoraggio del PAP e del GEP per la verifica delle azioni positive e delle linee strategiche individuate in collegamento anche con il documento del Bilancio di Genere;
- supporto all'elaborazione di raccomandazioni, analisi dei processi, aggiornamento dei piani di azione e garanzia del flusso comunicativo costante tra gli organi, le figure istituzionali e i teams coinvolti;
- supporto organizzativo e comunicativo nella realizzazione di eventi, iniziative e progetti

3.4 Contributi e convenzioni



- a livello nazionale e internazionale sulle tematiche di genere.
- Dal 2022 al 2025 il CUG ha erogato contributi economici per campi estivi, centri sportivi e altre strutture qualificate per un importo totale di oltre 190.000 euro;
 - Contributi economici per gli spostamenti nel tragitto casa/lavoro per persone con disabilità;
 - Rimborso missioni per accompagnatrici/tori di persone con disabilità che fanno parte della comunità universitaria pisana;
 - Convenzioni per tariffe agevolate per asili nido, ludoteche, campi estivi e invernali e centri sportivi per bambine/i di età compresa fino ai 14 anni:
 - Cooperativa Sociale Didattica e Sperimentazione;
 - Arnera Società Cooperativa Sociale;
 - Cooperativa Scolastica Santa Caterina.



3.5 Carriere alias

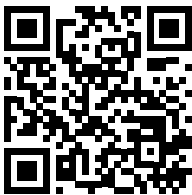


Carriere
alias

La carriera alias ha la finalità di garantire il benessere psico-fisico della componente studentesca e del personale di Ateneo, a qualsiasi titolo facente parte della comunità universitaria pisana, nonché di favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, sempre ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

È possibile attivare una "carriera alias", senza bisogno di presentare alcuna certificazione medica, per studenti, docenti, personale, dirigenti, componenti degli organi collegiali e tutte/i coloro che a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

A chi fa richiesta è assegnata un'identità provvisoria al fine del rilascio di nuovi documenti di riconoscimento, come il libretto universitario o il badge, di un nuovo account di posta elettronica o di targhette identificative. Inoltre, per garantire il pieno accesso al dispositivo della carriera alias, l'Università di Pisa, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, s'impegna a fornire adeguata formazione in merito.



4.

EVENTI E INIZIATIVE





Eventi e iniziative

- Convegno, "Università e pratiche di contrasto alla violenza di genere" organizzato nell'ambito delle attività dello "Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere";
- Webinar, "The role of gender equality in the governance of the University: the case of the University of Pisa" nell'ambito del progetto APPRAIS (Project number: 618781-EPP-1-2020-1-IT-EPPKA2-CBHE-SP. Coordinated by UNI-MED - Mediterranean Universities Union);
- Seminario, "Culture di genere e società" presso il Dipartimento di Scienze Politiche;
- Presentazione del volume, *Sette peccati necessari* di Mona Eltahawy;
- Presentazione del volume, *Queer Transnationalities Towards a History of LGBTQ+ Rights in the Post-Soviet Space* a cura di Simone A. Bellezza e Elena Dundovich;
- Seminario, "Dare voce al Futuro. Infanzia come oggetto e soggetto della storia contemporanea";
- Presentazione del volume, *Le Narratrici* a cura di Beatrice Alfonzetti, Annalisa Andreoni, Chiara Tognarelli e Sebastiano Valerio;
- Seminario, "Le discriminazioni di genere in sanità", organizzato in collaborazione con la Direzione della Scuola di specializzazione in anestesia, rianimazione, terapia intensiva e del dolore e con il U-CARE Research Group, Anesthesiology & Intensive Care dell'Università di Pisa;
- Proiezione del documentario "PANI CHECK" e Tavola rotonda presso il Dipartimento di Scienze della Terra;
- L'Università di Pisa distribuisce un vademecum anti violenza;
- Rassegna cinematografica "Un altro genere di cinema" nell'ambito delle attività dello "Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere";
- Iniziativa, distributori gratuiti di assorbenti compostabili, promossa dalla Commissione per la Sostenibilità d'Ateneo;
- Convegno, "SPORT e GENERE – L'altra faccia della medaglia";
- Inaugurazione panchina rossa presso il Centro Universitario Sportivo;
- Seminario, "La deontologia dell'avvocato/a nella difesa delle donne vittime di violenza" organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza;

- Il Anniversario istituzione Sportello Antiviolenza;
- Inaugurazione della panchina rossa presso il Dipartimento di Scienze Agrarie;
- Evento, “Bright Women: Shining in Innovation” organizzato dal Contamination Lab
- Seminario, “Il Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Pisa” presso il Dipartimento di Scienze Politiche;
- Presentazione della traduzione del romanzo di Carmen de Burgos *L’articolo 438*;
- Spettacolo teatrale, “Il limite ignoto. Ridefinire insieme lo spazio del consenso”;
- Tavola rotonda, “La Marcia Mondiale per la Pace fa tappa a Pisa nella Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne e di genere” organizzato dal Centro Interdisciplinare di Scienze per la Pace – CISP;
- Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane, “La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità”;
- Workshop internazionale, “Water&Gender” in collaborazione con il Dipartimento di Scienze della terra e Unesco-WWAP;
- Presentazione del volume *La scienza al femminile. Storie e testimonianze* a cura di Maria Pia Abbraccio e Giacomo Lorenzini;
- Evento, “Accelerating Equality in Science” organizzato dal Dipartimento di Farmacia nell’ambito del progetto EIC – DAM4CO2 in occasione del “Global Women Breakfast”;
- Seminario, “Politiche e tecniche per la parità di genere sul lavoro” organizzato nell’ambito del Dottorato in Filosofia Firenze-Pisa;
- Presentazione del volume *Né Oriente né Occidente. Vivere in un mondo nuovo* di Renata Pepicelli;
- Evento, “Leadership inclusiva e innovazione: a Pisa il Roadshow WIN guarda al futuro dell’imprenditoria femminile” promosso dal Contamination Lab con Netval e Invitalia e patrocinato dal CUG;
- Spettacolo teatrale, “Pedala! Gino e Adriana Bartali nell’Italia del dopoguerra” realizzato a cura del Centro per l’Innovazione e la Diffusione della Cultura dell’Università di Pisa - CIDIC e con il patrocinio del CUG;
- Seminario, “Riflessioni di genere: riconoscere, valorizzare, trasformare” in collaborazione con la Provincia di Pisa;
- Seminario, “Neurodivergenza e Università: Sfide Invisibili, Opportunità Uniche”;
- Presentazione del volume *Scomodo. Il mio percorso a ostacoli* a cura di

Tommaso Fanucci;

- Evento, "Spazio marittimo e parità di genere: un percorso in divenire. Riflessione a margine del Glossario. Parole e pratiche della parità di genere" promosso dal Comune di Livorno durante la Biennale del mare e dell'acqua;
- Tavola rotonda, "Violenza ginecologica e ostetrica: analisi critica e ambiti applicativi del fenomeno" all'interno del corso di perfezionamento Genere e salute;
- Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con tema "Il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico";
- Evento, "Bright Ones" con proiezione documentario Picture a scientist nel contesto della Bright Night;
- Tavola rotonda, "Donne, femminismi e pace" organizzato dal Centro Interdisciplinare di Scienze per la Pace;
- Presentazione del volume Cura e pubblica amministrazione a cura di Alessandra Pioggia;
- Seminario, "Quale supporto all'incisività tra ruolo istituzionale, strumenti e servizi", organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Politiche;
- Evento, "La violenza di genere ed i diritti delle donne: settori di intervento, politiche e sfide aperte" in collaborazione con il Rotary Club di Pisa;
- Evento, "Enough is enough: conoscere e riconoscere la violenza di genere" in occasione della giornata contro la violenza sulla donne, presso il Dipartimento di Scienze della Terra;
- Iniziativa, Giornata della gentilezza, promossa dal Comune e Università di Pisa;
- Seminario online, "Gestione e risoluzione dei conflitti: il punto di vista della Consigliera di fiducia";
- Convegno, "Anna Kuliscioff"
- Evento, "Many voices, one science. L'unione fa la scienza; insieme nelle diversità" in occasione della Global Women's Breakfast, promosso dal Dipartimento di Farmacia;
- Evento, "Intervista impossibile a Harriet Taylor Mill e John Stuart Mill su donne, economia e libertà", in occasione della Giornata Internazionale dei diritti delle donne 2026, promosso teatro didattico di ateneo;
- Presentazione del volume Come fossi una bambola a cura di Francesca Fialdini e Massimo Giusti;

UNIVERSITÀ DI PISA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

IN OCCASIONE DEL CENTENARIO DELLA SUA MORTE 1925 - 2025

Anna Kulisciuff

11 dicembre 2025, ore 14.30 - 19.00
Aula Magna Storica Palazzo La Sapienza

Saluti istituzionali
Enza Pellecchia, Prorettrice per la Coesione della Comunità Universitaria e il Diritto Allo Studio
Renata Pepicelli, Delegata per Gli Studi di Genere e le Politiche di Promozione Dell'uguaglianza

Introduce e modera
Elisabetta Catelani, Presidente del CUG dell'Università di Pisa

Intervengono
Femminismo/i e lavoro: la prospettiva di Anna Kulisciuff
Thomas Casadei, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Anna Kulisciuff, "rivoluzionaria di professione"
Elena Dundovich, Università di Pisa
Anna Kulisciuff e l'influenza sul principio di parità costituzionale
Marilisa D'Amico, Università degli Studi di Milano
Anna antifascista: il sodalizio con Filippo nella tragedia di Matteotti
Dario Breschi, Università degli Studi Internazionali di Roma
Antesignana della medicina di genere? Anna Kulisciuff "dottoressa dei poveri"
Calogero Laneri, Università di Pisa

Contatti
Mail: francesca.pecori@unipi.it
Tel. 050 2212228

UNIVERSITÀ DI PISA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Dipendenza affettiva

incontro - dibattito
Un'occasione di confronto aperto sulle dinamiche della dipendenza affettiva

ne parliamo con **Francesca Fialdini e Massimo Giusti**

COME FOSSI UNA BAMBOLA

FRANCESCA FIALDINI
con MASSIMO GIUSTI

STORI DI DIPENDENZA AFFETTIVA E DI CHI NE È USCITO

Introduce
Elisabetta Catelani
Presidente del CUG dell'Università di Pisa

Intervengono
Rita Biancheri
Sociologa presso Università di Pisa
Ciro Conversano
Psicologo presso Università di Pisa

23 aprile 2026
15:00 - 18:00
Sala Convegni Polo Piaggio
(Via Giuseppe Matteotti 11, Pisa)

Info e contatti: **Francesca Pecori**
francesca.pecori@unipi.it - tel. 0502212228

UNIVERSITÀ DI PISA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Giornata della Gentilezza

PISA Venerdì 14 novembre 2025

Mattina
ore 9.00
Inaugurazione panchina viola
Liceo Artistico Russoli - PISA

ore 11.00 - 12.00
Lectio Magistralis
Prof. Ciro Conversano
Aula Magna Storica del Palazzo La Sapienza - UNIPi

INTERVENTI
Massimiliano Angori
Presidente della Provincia di Pisa
Prof.ssa Elisabetta Catelani
Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa
Riccardo Buscemi
Assessore alla Gentilezza
Comune di Pisa
Maria Antonietta Scognamiglio
Consigliera provinciale
alla Gentilezza e alle Pari Opportunità
Anna Vitiello
Ambasciatrice Costruiamo Gentilezza

Pomeriggio
ore 15.00 - 17.00
"Consigliando...Gentilezza"

Pensieri su Gentilezza, Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze e animazione musicale (a cura I.C. "V.Gallelli" e I.C. "G.Toniolo")
Logge di Banchi - PISA

INTERVENTI
Michele Conti
Sindaco di Pisa
Riccardo Buscemi
Assessore alla Gentilezza
Comune di Pisa
Anna Vitiello
Ambasciatrice Costruiamo Gentilezza
Maria Antonietta Scognamiglio
Consigliera provinciale
alla Gentilezza e alle Pari Opportunità
Gabriella Porcero
Assessore Partecipazione - Pari Opportunità
Comune di Pisa

NUOVE "DIRETTRICI" DI LEADERSHIP IN UNIVERSITÀ

22 MAGGIO AULA MAGNA U. DINI SCUOLA DI INGEGNERIA PISA

REGISTRAZIONE:

9.00 - 9.30 REGISTRAZIONE
9.30 - 10.00 INTRODUZIONE AL CONVEGNO E SALUTI ISTITUZIONALI
MAGNIFICA RETTORE UNIVERSITÀ DI PISA, RICCARDO ZUCCH
DIRETTORE DI CORSO SAPIENZA
REFERENTE UPSS DEL CNDA BERNARDINI

10.00 - 10.15 INTERVENTO MAGNIFICO DIRETTORE UNIVERSITÀ DI FIRENZE ALESSANDRA PETRUCCI
MODERA: ROSA DIAMANTI, DR. DI DIRETTRICE CENTRO E PUGGIO

10.15 - 11.30 TAVOLA ROTONDA NUOVE DIRETTRICI DI LEADERSHIP NELLE LIFE SCIENCES & STEM
MODERA: ROSA DIAMANTI, DR. DI DIRETTRICE CENTRO E PUGGIO

INTERVENTO
MARILISA BERNARDINI, DIRETTRICE REP. DI MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE
ANTHONYA DEL CORRAL, DIRETTRICE REP. BIOMEDICA
CRISTINA NAL, DIRETTRICE REP. SCIENZE UMANE, ALIMENTARI E AGRICOLE
CHIARA NAL, DIRETTRICE REP. FISICA
FRANCA CROLLINI, DIRETTRICE REP. FARMACIA CHIRURGICA, MEDICA, MOLECOLARE E AREA CHIRICA

11.30 - 12.30 TAVOLA ROTONDA NUOVE DIRETTRICI DI LEADERSHIP NELLE SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES
MODERA: LUCA PALLONCHI, DR. DI DIRETTRICE CENTRO E PUGGIO

INTERVENTO
SARINA NALI, DR. RETTICE DELLA SCUOLA SUPERIORE SANI ANNA DI PISA
MARILISA BERNARDINI, DIRETTRICE REP. SCIENZE E MANAGEMENT
ELEONORA DI GIACI, DIRETTRICE REP. GIURISPRUDENZA
NICOLA LUCIANI, VICE DIRETTRICE REP. CIVILE E PENALE DEL SAPIEN

12.30 - 14.00 LIGHT LUNCH & NETWORKING

Organizzato dal Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione dell'Università di Pisa - Comitato UPASS - Uguaglianza di genere e Promozione di Attività di Supporto a Situazioni di disagio

5.

**RIPARTIZIONI
VOCI DI
COSTO DEL
BUDGET CUG**





Ripartizioni voci di costo del budget CUG

	2022	2023	2024	2025	2026
	BUDGET	BUDGET	BUDGET	BUDGET	BUDGET
Compensi per consulenze e incarichi	5.000 €	22.000 €	7.500 €	20.000 €	7.000 €
Altri servizi	15.700 €	15.700 €	7.000 €	2.000 €	24.400 €
Missioni	3.500 €	3.000 €	5.000 €	380 €	1.000 €
Manifestazioni e convegni	5.500 €	15.000 €	15.000 €	6.450 €	0 €
Quote associative	300 €	300 €	300 €	300 €	300 €
Azioni positive per il Personale Tecnico - Amministrativo	28.000 €	28.000 €	30.000 €	27.500 €	20.000 €
Azioni positive per il Personale Docente e Ricercatore	15.000 €	15.000 €	15.000 €	10.406 €	20.000 €
Azioni positive per la Componente Studentesca	15.000 €	15.000 €	15.000 €	10.406 €	3.500 €
	88.000 €	120.000 €	109.800 €	84.536 €	86.200 €

Acronimi e abbreviazioni

AdR: Assegnista di Ricerca

ANS: Anagrafe Nazionale Studenti

ANVUR: Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca

BdG: Bilancio di Genere

CdF: Consigliera di Fiducia

CdS: Corso di Studi

CFU: Crediti Formativi Universitari

CRUI: Conferenza dei Rettori Università delle Italiane

CUN: Consiglio Universitario Nazionale

FORD: Field of Research and Development

GCI: Glass Ceiling Index

GEP: Gender Equality Plan (nome inglese del PAP)

ICT: Information and Communication Technologies

ISCED: International Standard Classification of Education

LT: Laurea Triennale

LM: Laurea Magistrale

LS: Laurea Specialistica

LU: Laurea a Ciclo Unico

MIUR/MUR: Ministero (dell'Istruzione,) dell'Università e della Ricerca.

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

PAP: Piano delle Azioni Positive

PA: Professore(ssa) Associato/a



PI: Principal Investigator

PO: Professore(ssa) Ordinario/a

PRA: Progetto di Ricerca di Ateneo

PTA: Personale Tecnico Amministrativo

PTAtd: Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato

RTD: Ricercatrice o Ricercatore a Tempo Determinato

RU: Ricercatrice o Ricercatore Universitaria/o (a tempo indeterminato)

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

TFUE: Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea

TUE: Trattato dell'Unione Europea

UniPi: Università di Pisa

Principali riferimenti bibliografici

ANVUR, “Analisi di Genere” – Focus del Rapporto biennale ANVUR 2023, <https://www.anvur.it/sites/default/files/2024-12/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>.

CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019, https://www2.cruui.it/cruui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

CRUI, *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*, 2021, <https://www.cruui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.

EIGE, *Gender Equality Index*, 2024, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en>.

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2434498>.

INPS, *Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale*, 2024, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf&ved=2ahUKewj12dik9o6NAXXPAtsEHbXoKAIQFnoECAoQAQ&usg=AOvVawlQfsawF_fWerAPcoLvctCh.

Pisanti N., Marzano A., La Spina A., Ciurli A., Magagnini F., Pecori F., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2020.

Pisanti N., Sylos Labini M., Pallottino L., Giorgelli F., La Spina A., Magagnini F., Pecori F., Pasquolini G., La Spina A., Ciurli A., Magagnini F., Pecori F., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2021.

Pisanti N., Giorgelli F., La Spina A., Pecori F., Pepicelli R., Labini M.S., *Bilancio di Genere dell'Università di Pisa*, 2022-2023.

Sito web del CUG, <https://cug.unipi.it/>.



UNIVERSITÀ DI PISA

