



Università  
di Genova



COMITATO PER LE  
**PARI OPPORTUNITÀ**  
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

# BILANCI

di GENERE 2019

**Ringraziamenti** Il Bilancio di Genere è stato redatto dalla dott.ssa **Giulia Arena**, dottoranda presso il Dipartimento di Giurisprudenza, grazie al coinvolgimento di:

- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Presidente del Comitato Pari Opportunità,
- **Isabel Fanlo Cortés**, docente presso il Dipartimento di Giurisprudenza,
- **Gisella De Simone**, docente presso il Dipartimento di Giurisprudenza e Prorettrice per gli affari generali e legali (2014-2020),
- **Luisa Stagi**, docente presso il Dipartimento di Scienze della Formazione.

Si ringraziano per il supporto nel reperimento dei dati **Patrizia Morra**, **Teresa Daniela Pittaluga**, **Sandra Turbino**, **Monica Buffa**, **Mauro Mariotti**, **Barbara Pratolongo**, **Luigi Calissi**, **Mario Picasso** e tutti gli uffici e il personale coinvolto.

Non ultimo, un ringraziamento speciale va a **Paolo Comanducci** che, durante il suo mandato da Rettore (2014-2020), ha sostenuto questa iniziativa.

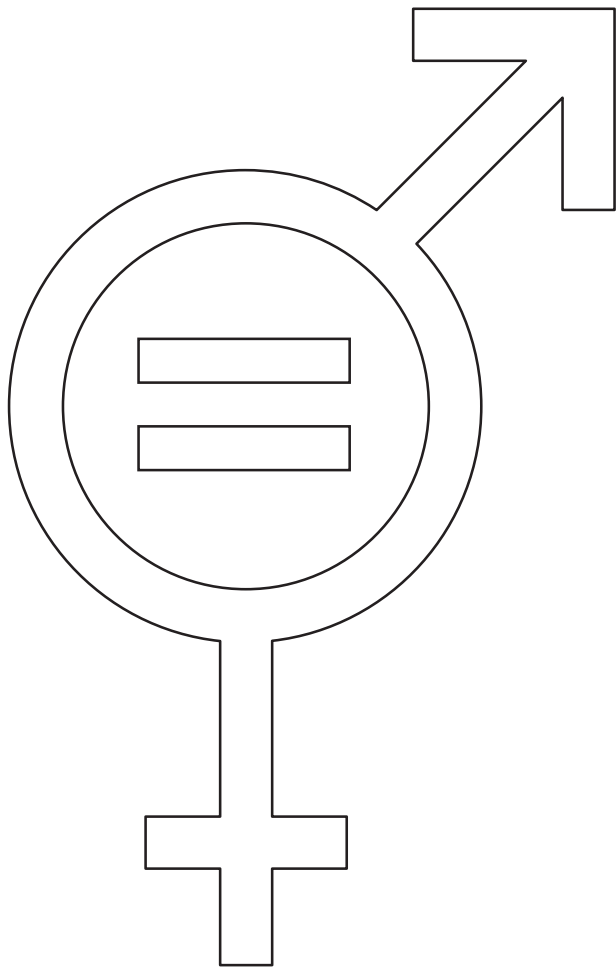
# Indice

<b>Introduzione</b> .....	1
<b>Componente studentesca</b> .....	5
1. Composizione del corpo studentesco .....	5
2. Performance .....	15
3. Occupazione post laurea .....	17
4. Formazione post laurea .....	20
5. Conclusioni e prospettive future .....	24
6. In pillole .....	27
<b>Personale docente e ricercatore</b> .....	29
1. Composizione del personale docente e ricercatore .....	29
2. Carriere maschili e femminili .....	33
3. Il Glass Ceiling Index (GCI) .....	44
4. Docenti e aree disciplinari .....	45
5. Ricerca e finanziamenti .....	51
6. Conclusioni .....	52
7. In pillole .....	55
<b>Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (TABS)</b> .....	57
1. Composizione del personale TABS .....	57
2. Carriere .....	58
3. Retribuzione accessoria .....	65
4. Conclusioni .....	67
5. In pillole .....	69

<b>Governance di ateneo</b> .....	71
<b>Organi e azioni per la parità di genere</b> .....	75
Monitoraggio .....	76
Governance .....	76
Carriere .....	77
Conciliazione .....	78
Sensibilizzazione .....	79
Ricerca e didattica .....	80
<b>Glossario</b> .....	81

BILANCI  
di GENERE 2019





## Introduzione

Il bilancio di genere è uno strumento fondamentale per promuovere la parità tra uomini e donne e per integrare la prospettiva di genere in tutte le decisioni che vengono prese dal governo di ateneo, soprattutto quelle che riguardano l'allocazione delle risorse economiche.

Ci sono diversi modi di intendere cosa sia o, meglio, cosa dovrebbe essere un bilancio di genere. Per alcune/i si tratta di un *documento contabile* di programmazione e rendicontazione delle spese che riguardano la parità di genere, per altre/i di un atto con cui i vertici di un'organizzazione si impegnano a migliorare l'equità tra uomini e donne. Per altre/i ancora, il bilancio di genere non si esaurirebbe in un documento, ma consisterebbe in un *processo* potenzialmente infinito, che permette di monitorare e rendicontare le azioni che sono state decise in tema di equità.

Tutte le definizioni hanno in nuce un'idea essenziale, che le anima e le accumuna: l'idea che le decisioni di un ente, sia esso un Comune, un'Università o un'Azienda Ospedaliera, non siano mai veramente neutrali dal punto di vista del genere. Nella realtà in cui viviamo il genere conta. Si nota negli stereotipi legati all'educazione, nelle aspettative lavorative di uomini e donne, nel diverso grado di benessere che sperimentiamo con riferimento alle stesse situazioni. E poi ancora si vede nella questione della conciliazione tra il tempo dedicato al lavoro retribuito e quello destinato al lavoro di cura, che tocca anche l'ambito universitario, e nel problema delle carriere femminili, dove per esempio soltanto il 24,8% dei docenti ordinari è donna.

In questo modo, anche una decisione all'apparenza neutra dal punto di vista del genere delle persone a cui è destinata può avere un impatto diverso su uomini e donne. Per rimanere in ambito universitario: finanziare un progetto di ricerca piuttosto che un altro, costruire o no un nido aziendale per le/i dipendenti dell'Università, creare dei percorsi ad hoc di orientamento nel campo dell'informatica. Tutte queste non sono decisioni neutre come potrebbero sembrare a prima vista, ma hanno ricadute importanti sulla vita delle persone che ne vengono toccate.

Per questi motivi fin dai primi anni '80, sulle orme di esperienze maturate in paesi come l'Australia, il Canada e il Regno Unito, si è iniziato a mettere in campo un nuovo modo di concepire le istituzioni ed i loro bilanci: non come semplici documenti contabili con elenchi di entrate e di uscite, ma come veri e propri atti politici in grado di cambiare la vita delle persone che coinvolgono. È così che è nato il bilancio di genere: da una presa di responsabilità verso le conseguenze delle proprie decisioni, basata sulla convinzione che l'unico modo per creare un cambiamento duraturo sia investire la governance di questa decisione. Ci si è resi conto che attraverso statistiche accurate ed un attento monitoraggio delle azioni intraprese contro le discriminazioni è possibile valutare e comprendere meglio quali sono gli effetti delle politiche intraprese. In questo modo le questioni di genere escono dalla competenza ristretta degli organi ad esse deputati e diventano un problema dell'intero ente.

Tuttavia, c'è anche qualcosa che il bilancio di genere non è: non è un bilancio (solo) per le donne. Non si tratta infatti di un percorso decisionale dedicato esclusivamente alle donne, proprio perché si basa sull'idea che i problemi di genere siano problemi di tutti e vadano risolti da tutti.

Il bilancio di genere di ateneo è soprattutto un'occasione in cui l'Università può davvero ripensarsi, assumendosi la responsabilità del superamento delle disuguaglianze che ancora permeano la nostra società e riconoscendo il proprio ruolo attivo nel contrastarle, in accordo del resto ai dettami della c.d. Terza missione.

Il bilancio di genere, già previsto ed incoraggiato dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 come strumento della strategia internazionale c.d. gender mainstreaming<sup>1</sup>, è entrato nel nostro ordinamento con il decreto legislativo n. 150 del 2009, ma il primo bilancio di genere di UniGe non è soltanto l'adempimento di un obbligo legislativo, né l'attuazione di una delle misure previste nel Piano di Azioni Positive 2017-2020, adottato dall'Ateneo su proposta del Comitato per le pari Opportunità e del Comitato Unico di Garanzia<sup>2</sup>. Questo bilancio si iscrive invece in un movimento nazionale molto più ampio, che è stato opportunamente sintetizzato per la prima volta, per quanto riguarda gli atenei italiani, dalle Linee guida per il Bilancio

<sup>1</sup> Il Consiglio d'Europa definisce il gender mainstreaming come «la (ri) organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo che una prospettiva di parità di genere sia incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo decisionale». Tradizionalmente si fa risalire la creazione del gender mainstreaming alla Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, promossa dall'ONU nel 1995.

<sup>2</sup> <https://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/PAP-2017-2020.pdf>



di genere delle Università<sup>3</sup> redatte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, di cui fa parte anche l'Università di Genova. In seguito, questa prima spinta propulsiva è stata portata avanti dal Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere nato in seno alla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

Il Gruppo di Lavoro, che ora ha assunto una formazione permanente, ha redatto le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani<sup>4</sup>: un utile strumento per chiunque voglia avventurarsi nella redazione di un bilancio di genere di ateneo. Le Linee Guida, che sono state utilizzate anche per la redazione del presente bilancio, condividono l'utile scopo di fornire un'impalcatura comune che renda confrontabili i vari bilanci approvati dagli atenei italiani.

Per capire in che modo genere e Università siano legati, bisogna partire dai dati, opportunamente elaborati e interpretati. È proprio quello che vuole fare questo documento, che contiene un'analisi dettagliata dei dati relativi alle tre componenti principali che animano un'Università: studenti, docenti e personale TABS e propone alcune chiavi di lettura per interpretare i principali trend che riguardano la parità di genere in Ateneo.

In ogni sezione viene fornita una fotografia accurata delle varie componenti di Ateneo, attraverso l'analisi della composizione per genere, dell'evoluzione delle carriere (che siano studentesche o lavorative) e dei principali indici utilizzati per mappare le situazioni di disparità. Le conclusioni presenti alla fine di ciascuna sezione tirano le fila delle principali questioni emerse e provano a suggerire in che direzione continuare il percorso d'ora in poi.

La sezione finale denominata "In pillole", invece, riassume il capitolo attraverso i suoi punti più salienti.

L'analisi di contesto delle tre componenti è seguita da una prima ricognizione delle azioni per la parità già intraprese da UniGe, che ha lo scopo di gettare le fondamenta per i futuri bilanci di genere.

Infine, il documento è fornito di un piccolo Glossario in cui è racchiusa la definizione dei principali concetti inerenti la parità di genere.

Una piccola nota sulla metodologia: tutti i dati sono da intendersi riferiti all'anno solare 2019 o all'anno accademico 2018/2019, ove non diversamente indicato. Dove possibile, si è preferito optare per i dati messi a disposizione da MIUR e MEF ai fini di migliorare la confron-

<sup>3</sup> Cfr. [http://www.cpouniversita.it/documenti/Linee/linee\\_guida.pdf](http://www.cpouniversita.it/documenti/Linee/linee_guida.pdf)

<sup>4</sup> Cfr. [http://www2.cruil.it/cruil/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](http://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)

tabilità tra atenei. Tuttavia, quando ciò non è stato possibile poiché i dati non erano aggiornati o completi, ci si è rivolti alle banche dati interne di ateneo.

In conclusione, il bilancio di genere permette di:

- Sensibilizzare chiunque faccia parte dell'ateneo sulle questioni di genere rilevate
- Fornire una valida base per gli organi di governo in vista di decisioni sulla parità di genere
- Favorire la confrontabilità nazionale tra i dati riguardanti la parità
- Favorire lo scambio di *best practices* tra organi deputati alla parità
- Monitorare l'andamento dei principali fattori legati alle disuguaglianze di genere in ateneo
- Ri-allocare le risorse tenendo conto degli obiettivi di parità
- Rendicontare la riuscita delle azioni positive intraprese
- Fornire spunti per poter strutturare il Piano delle Azioni Positive (PAP) in base alle priorità
- Favorire l'instaurarsi di un dibattito pubblico sulla parità
- Stabilire con maggiore precisione gli obiettivi da raggiungere
- Rendere più trasparente l'allocazione delle risorse economiche

In definitiva, il bilancio di genere è uno strumento che per l'università può rappresentare il momento di riflettere su sé stessa, di analizzare le disuguaglianze di genere presenti all'interno dei percorsi accademici, di considerare gli elementi che influenzano il raggiungimento delle piene potenzialità per uomini e donne. E ancora: è un'opportunità per rendere visibili a tutti queste disuguaglianze e stimolare il dibattito all'interno degli organi di governance, ma anche all'esterno, tra studentesse e studenti, professori, professoresse e personale TABS, con il fine di poterle finalmente abbattere.

## Componente studentesca

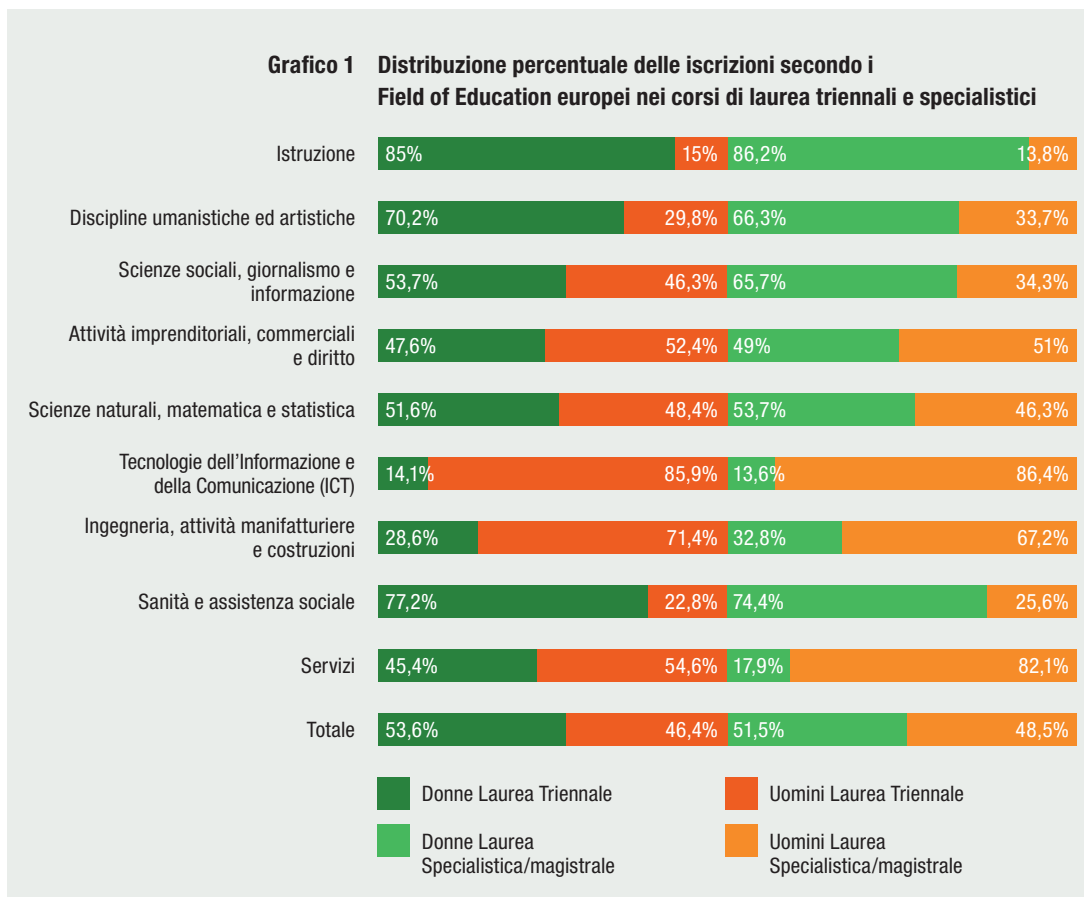
### 1. Composizione del corpo studentesco

L'Università di Genova presenta una composizione del corpo studentesco per genere allineata con i dati nazionali: infatti, a fronte di una sostanziale parità tra numero di iscritti di entrambi i sessi, dove si evidenzia anzi una leggera predominanza femminile, c'è però una forte disparità in alcuni ambiti settoriali. Il dato è peraltro perfettamente sovrapponibile a quello nazionale (Miur, 2019).

Nel 2019, le iscritte UniGe rappresentavano il 55,4% (con 16.767 donne) contro il 44,6% degli uomini (13.515 iscritti), più nel dettaglio il 53,6% di iscritte nelle lauree triennali a fronte del 46,4% di iscritti, e poi rispettivamente il 51,5% e il 48,5% nelle lauree specialistiche e nuovamente il 65% e il 35% delle lauree a ciclo unico.

Tenendo conto del fatto che le Linee Guida sul bilancio di genere definiscono **corso segregato** come un corso «in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%», è possibile svolgere alcune considerazioni preliminari.

In primo luogo, i dati UniGe ci portano a rilevare che le donne prevalgono in particolare nei settori tradizionalmente appannaggio del genere femminile, in quanto collegati a lavori c.d. “di cura” connotati da una forte componente di relazione con il prossimo e di aiuto, come sanità, istruzione, assistenza sociale ed istruzione; inoltre sono la maggioranza anche nel settore delle materie umanistiche.



Come mostrato dai dati UniGe del Grafico 1 sulle **lauree triennali e specialistiche**, riferiti ai macro settori disciplinari raggruppati secondo i Field of Education (stabiliti dal rapporto *She Figures* della Commissione Europea sulla parità di genere in ambito universitario), le donne superano la percentuale del 60% nei settori dell'istruzione (85% nella laurea triennale e 86,2% nella specialistica), delle discipline umanistiche e artistiche (rispettivamente 70,2% e 66,3%), nelle lauree specialistiche del settore delle scienze sociali con il 65,7%, e nuovamente nel settore sanitario e dell'assistenza sociale con picchi di 77,2% nella laurea triennale e 74,4% nella specialistica.

Si parla in questo caso di **corsi di laurea segregati in maniera orizzontale**, ovvero gli studenti sono distribuiti in maniera diseguale nelle discipline considerate, dove nonostante le percentuali totali di iscritti

ad UniGe mostrino una sostanziale parità (con una leggera predominanza femminile che si conferma come dato stabile da anni, come si vedrà in seguito) i singoli settori di per sé considerati raggiungono livelli di segregazione femminile anche molto alti (si veda il settore dell'istruzione come caso emblematico).

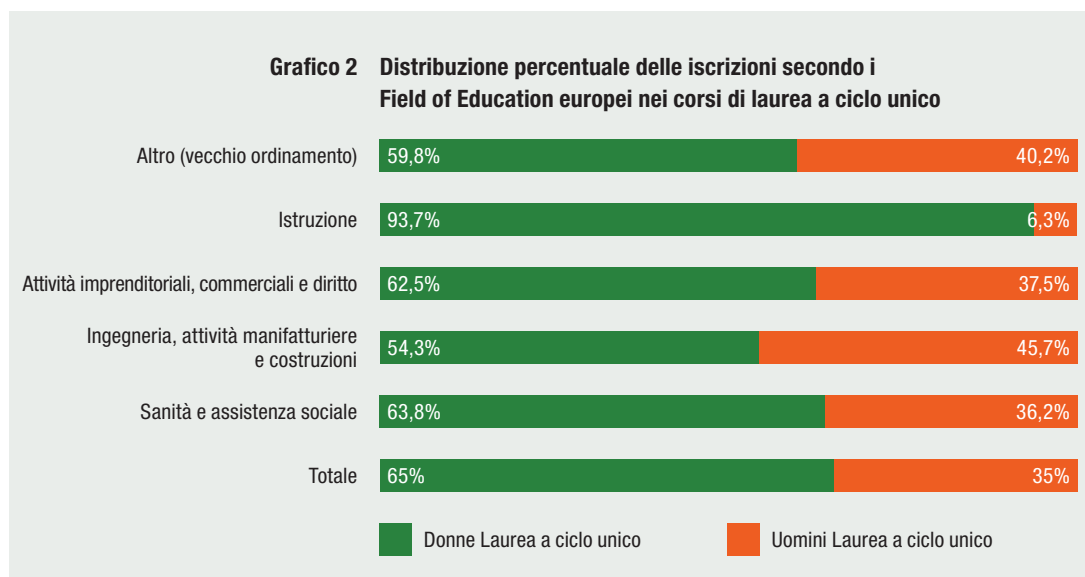
Una segregazione, questa volta maschile, ancora più marcata è rilevabile nei settori delle c.d. **STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics), acronimo che racchiude sotto un ombrello comune la maggior parte delle discipline tecnico-scientifiche. In questo campo, tuttavia, non tutte le discipline sono uguali: a fronte di una sostanziale parità nel campo della matematica e delle scienze naturali con il 51,6% di iscritte alle triennali e il 53,7% alle specialistiche (che riproduce lo stereotipo secondo cui le scienze naturali siano maggiormente adatte ad una donna) si registrano le disparità più forti nel senso opposto nelle restanti discipline come ingegneria, chimica e informatica. In particolare, nel settore ingegneristico troviamo rispettivamente il 28,6% e 32,8% di iscritte, mentre il settore informatico e delle comunicazioni raggiunge il punto più basso con solo il 14,1% di iscritte alla triennale e il 13,6% alla magistrale.

Anche in questo caso, i dati genovesi sembrano riproporre il divario esistente a livello nazionale, dove le iscritte al Field of Education and Training n. 5 (Natural sciences, mathematics and statistics) sono il 57%, mentre le iscritte agli ambiti n. 6 e 7 (Information and Communication Technologies e Engineering, manufacturing and construction) rappresentano il 27% del totale degli iscritti.

A fronte quindi di un processo di femminilizzazione del Field n. 5 assistiamo ancora a forti segregazioni nei restanti campi STEM, dove si raggiunge a malapena un terzo di iscritte.

Nel passaggio dalla laurea triennale alla magistrale non si notano sostanziali differenze nella parità di genere in termini di segregazione: in alcuni casi, come ingegneria o discipline umanistiche, c'è un leggero miglioramento delle percentuali verso una maggiore parità, mentre negli altri casi il passaggio alla specialistica sembra riconfermare la specializzazione di genere dei corsi di laurea intrapresi.

Rimangono fuori dal discorso fin qui svolto i settori c.d. neutri, dove la percentuale di iscritte e di iscritti raggiunge la quasi sostanziale parità e che sono rinvenibili nelle scienze sociali (51,6% di iscritte alle triennali, mentre già alla specialistica le donne raggiungono il 65,7%), economiche e giuridiche (47,6% di iscritte alla laurea triennale e 49% alla specialistica).



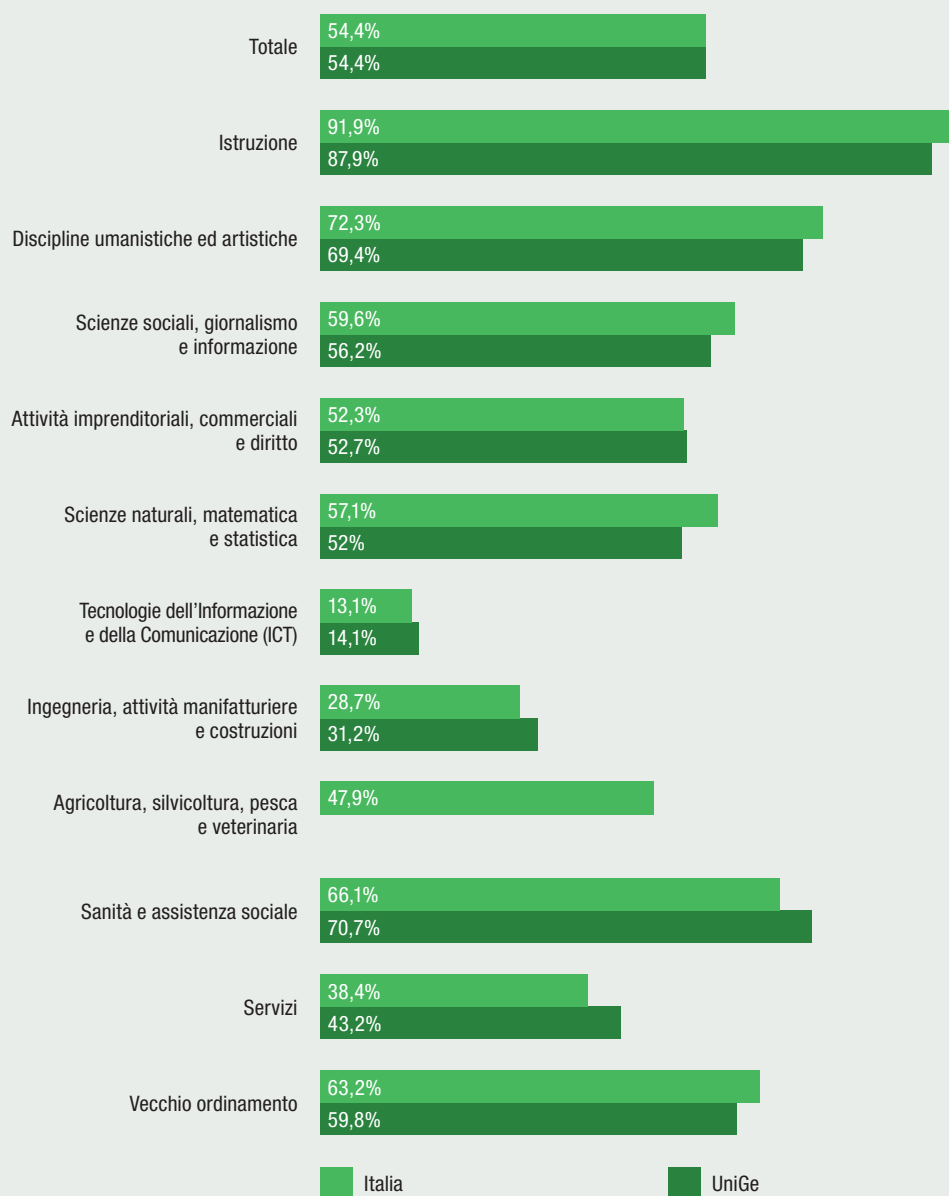
L'analisi delle lauree a ciclo unico (cfr. Grafico 2) ci porta a considerazioni analoghe: con ben il 93,65% di iscritte la laurea di Scienze della formazione primaria a ciclo unico rappresenta in assoluto il settore più segregato dell'intero ateneo genovese, mentre negli altri campi assistiamo ad una situazione più vicino alla parità, anche se sbilanciata verso la componente femminile. Se sanità (con la presenza importante della laurea in medicina), economia e diritto non si discostano troppo dai dati delle lauree triennali e specialistiche, rappresenta un'eccezione in positivo il settore architettonico, che raggiunge la parità a dispetto delle altre discipline STEM. Si noti peraltro che la laurea a ciclo unico in architettura è un corso ad esaurimento, essendo stata sostituita dalla formula 3+2.

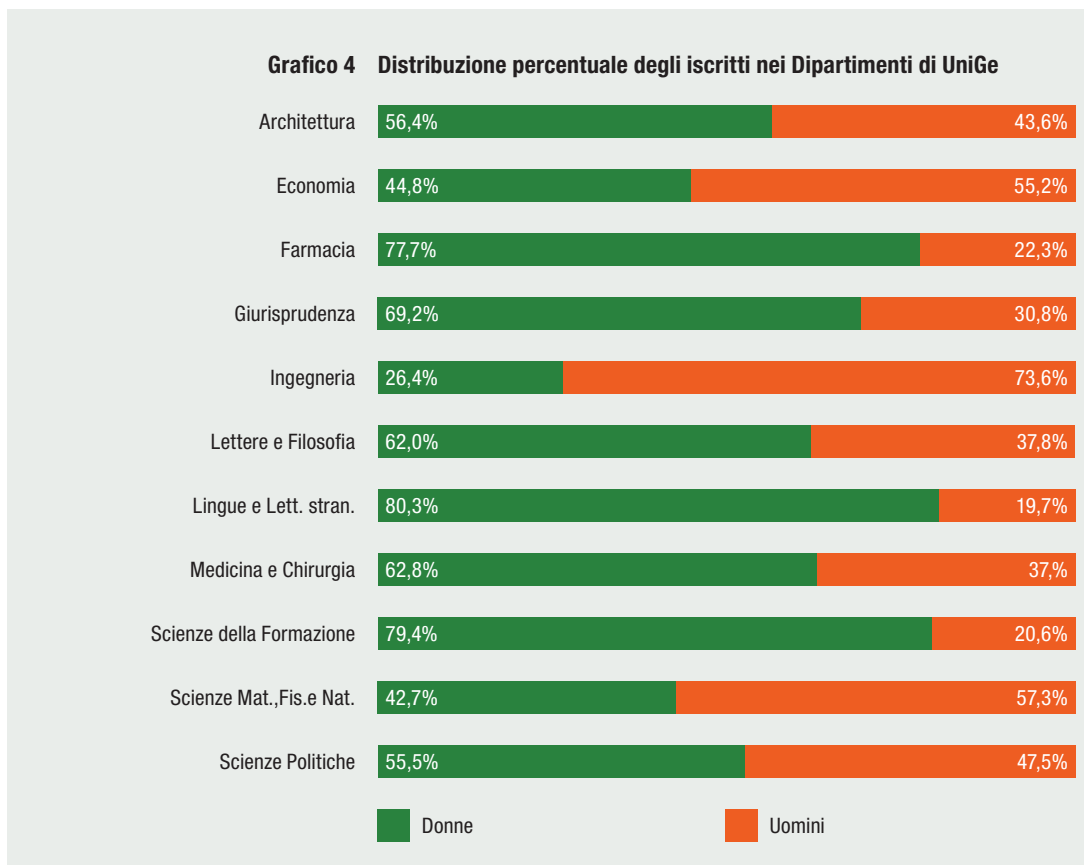
Il Grafico 3 mostra il confronto tra le iscritte UniGe e il relativo dato nazionale nei vari Field of Education europei: come si può notare, non si evidenziano grandi discrepanze.

La suddivisione dei vari ambiti disciplinari secondo i *Field of Education* stabiliti dall'Unione Europea ha quindi il pregio di rendere tali dati facilmente confrontabili tra atenei. Tuttavia, è utile anche indagare la composizione del corpo studentesco nei Dipartimenti della nostra università<sup>5</sup>, per facilitare la lettura del dato calato nel contesto locale di UniGe.

<sup>5</sup> Si tenga presente che i Field of Education considerano gli ambiti raggruppando i singoli corsi di studi in base ai settori scientifico-disciplinari di appartenenza, al contrario ovviamente dei Dipartimenti: ciò spiega alcune discrepanze tra le due classificazioni ed i relativi dati.

**Grafico 3** Iscritte 2018/2019 in percentuale sul totale delle iscrizioni, confronto tra UniGe e Italia





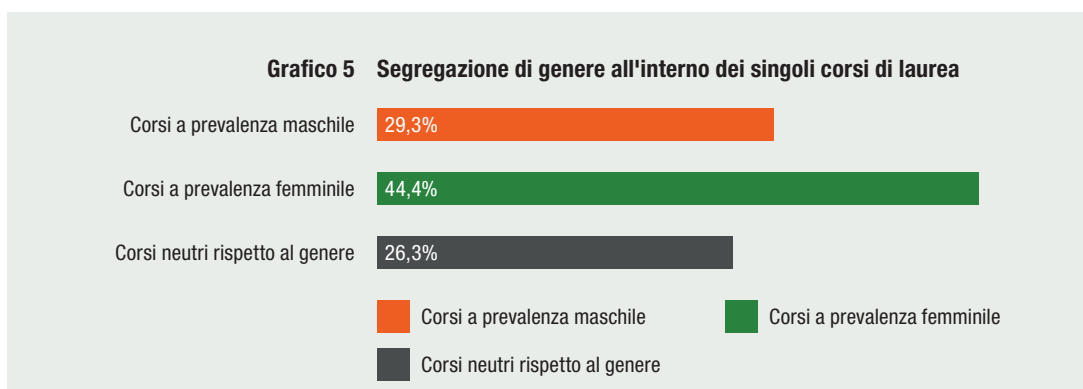
In questo caso, come evidenziato dal Grafico 4, i corsi che presentano una marcata segregazione di genere al femminile sono Farmacia, con il 77,66% di iscritte, Giurisprudenza con il 69,24%, Lingue e letterature straniere con l'80,33%, Scienze della formazione con il 79,35%. Risultano più equilibrati i Dipartimenti di Medicina e chirurgia, con il 62,85% di studentesse e di Lettere e filosofia con il 62%.

Per quanto riguarda la segregazione al maschile, invece, risulta evidente che il problema si concentra maggiormente nel settore Ingegneristico che presenta soltanto il 26,41% di iscritte.

Da questi dati emerge che la segregazione femminile, riconducibile in alcuni casi ai ruoli di cura (servizi sociali, istruzione, medicina) e in altri a materie tradizionalmente ritenute più "femminili" come le discipline umanistiche, presenta anche delle caratteristiche particolari come la maggioranza di iscritte a Farmacia o la quasi sostanziale parità



raggiunta nel campo delle Scienze matematiche, fisiche e naturali (entrambi settori STEM). In generale, la distribuzione delle iscritte UniGe comprende una fetta più ampia dell'offerta formativa di ateneo, mentre la segregazione maschile appare più concentrata in alcune specifiche discipline tecnico-scientifiche, come informatica ed ingegneria. Questo fatto può essere confermato anche dal Grafico 5, relativo ai singoli corsi di laurea e alla loro segregazione (si ricorda che per corso segregato si intende qui un corso ove gli iscritti di un genere superino il 60% degli iscritti totali):

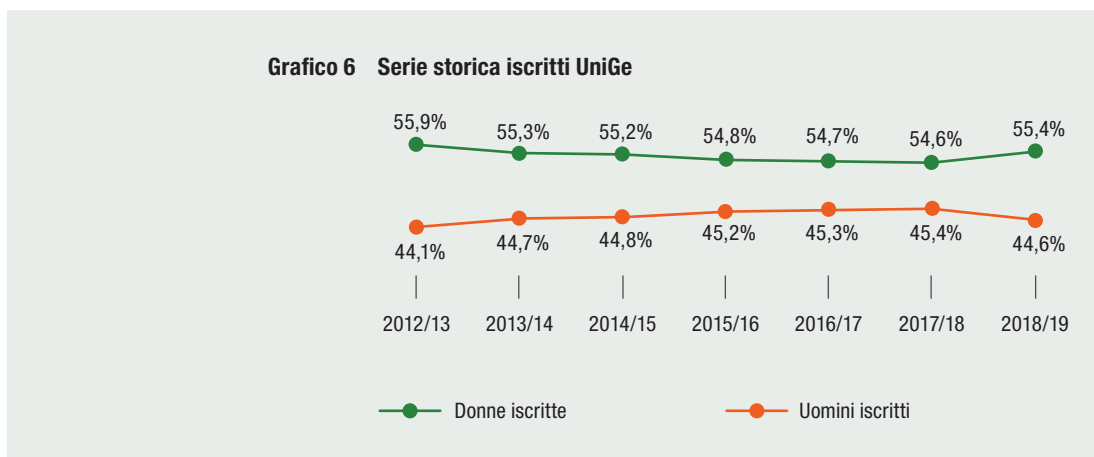


Si riassume così la situazione dei **singoli corsi di laurea** all'interno di UniGe, confermando l'ipotesi che i corsi a prevalenza femminile siano maggiori di quelli a prevalenza maschile (ben 44,4% rispetto al 29,3%). I corsi "neutri", come si può notare, raggiungono il 26,3% del totale, cioè poco più di un quarto. Rispetto solamente al 2018 l'ultimo dato è passato dal 33% (un terzo dei corsi) al 26,3%, con un calo di quasi sette punti percentuali, mentre sia i corsi a prevalenza maschile che quelli a prevalenza femminile sono aumentati. Servirà un monitoraggio più lungo per poter trarre delle conclusioni, ma la tendenza sembra andare nella direzione di allargare il numero di corsi segregati piuttosto che ridurlo.

Gettando uno sguardo alle cinque Scuole che compongono l'ateneo genovese, si può osservare come il problema della segregazione di genere è variamente distribuito: la Scuola di Scienze matematiche, fisiche e naturali racchiude sia Dipartimenti ad alto tasso di segregazione (come il Dipartimento di Informatica, bioingegneria, robotica e ingegneria dei sistemi) sia altri Dipartimenti più paritari, come Matematica o Scienze della Terra. La Scuola di Scienze mediche e farmaceutiche è praticamente sovrapponibile al Field of Education n. 9 e quindi presen-

ta una prevalenza femminile. La Scuola di Scienze Sociali rappresenta un buon punto di arrivo per quanto riguarda la parità, con l'eccezione però lampante del Dipartimento di Scienze della Formazione, che come già visto si conferma l'ambito più segregato dell'intero ateneo. La Scuola di scienze umanistiche, d'altro canto, perfettamente sovrapponibile al Field of Education n. 2 (Arts and Humanities), mostra una predominanza femminile, mentre la Scuola politecnica raduna la maggior parte dei corsi a segregazione maschile già individuati tra le discipline STEM, ad eccezione, come già visto, del Dipartimento di Architettura e Design.

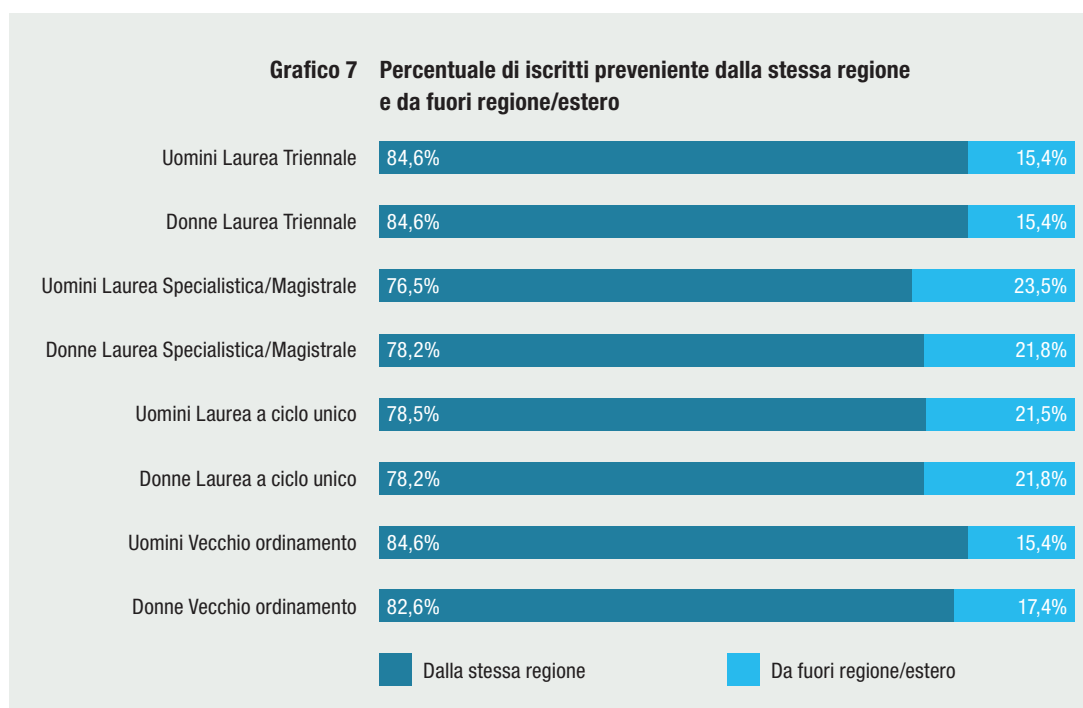
Come già accennato, anche l'andamento della serie storica degli iscritti di UniGe conferma l'attuale situazione:



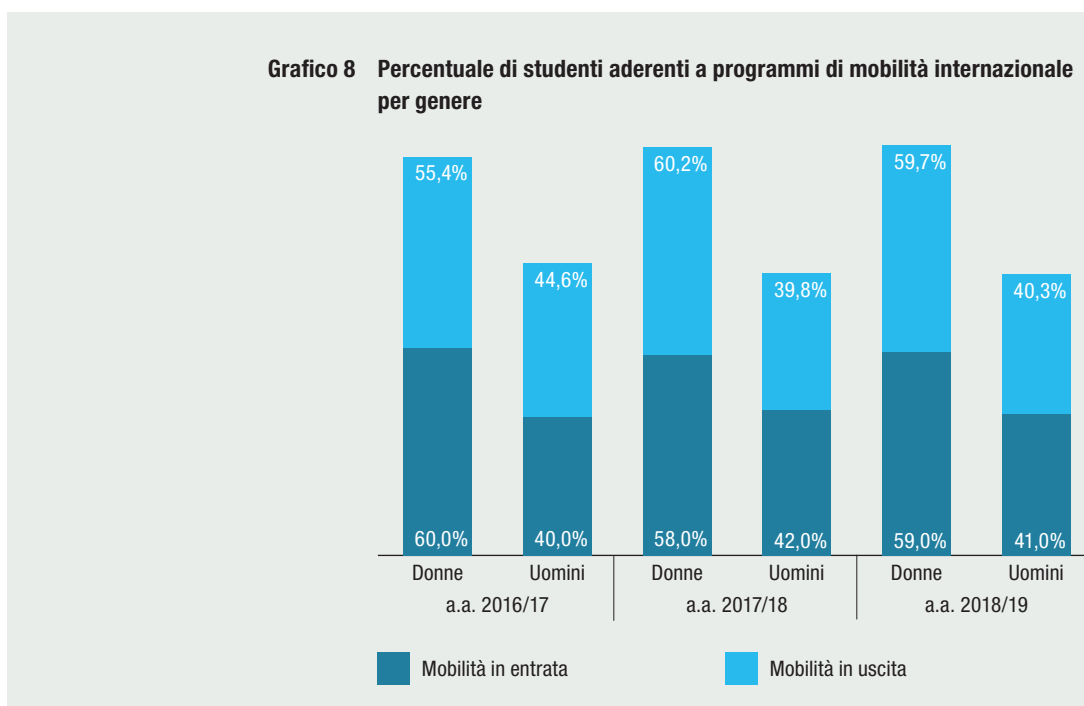
Infatti, dal 2012 al 2019 il trend si è confermato in modo pressoché identico anno dopo anno, con il 55% circa delle iscritte e il 45% circa degli iscritti. Questo trend si è attestato nonostante la popolazione totale di UniGe si sia nel frattempo ridimensionata (da 33.984 iscritti totali nell'a.a. 2012/2013 a 30.263 dell'ultima annualità, con una perdita di 3.721 studenti e studentesse), come si può notare dalla tabella seguente:

Anno accademico	Donne iscritte	Uomini iscritti	Totale Iscritti
2012/13	18.997	14.987	33.984
2013/14	18.146	14.653	32.799
2014/15	17.808	14.477	32.285
2015/16	17.202	14.199	31.401
2016/17	17.244	14.271	31.515
2017/18	17.517	14.544	32.061
2018/19	16.755	13.508	30.263

Analizzando la provenienza e la mobilità in entrata e in uscita l'ateneo genovese si conferma come referente di un bacino essenzialmente regionale. Come illustrato nel Grafico 7, la maggior parte degli studenti proviene dalla Liguria, con valori che oscillano intorno all'80% degli iscritti nei vari corsi di laurea. Non ci sono differenze significative tra uomini e donne, segno che la scelta se iscriversi all'ateneo genovese o meno non sembra influenzata da stereotipi di genere, né per gli studenti liguri né per quelli provenienti da fuori regione.



Dati analoghi vengono riproposti dall'analisi sulla partecipazione ai programmi di mobilità e di scambio come Erasmus, Erasmus+, CIN-DA, accordi di cooperazione accademica, ecc., come evidenziato dal Grafico 8.

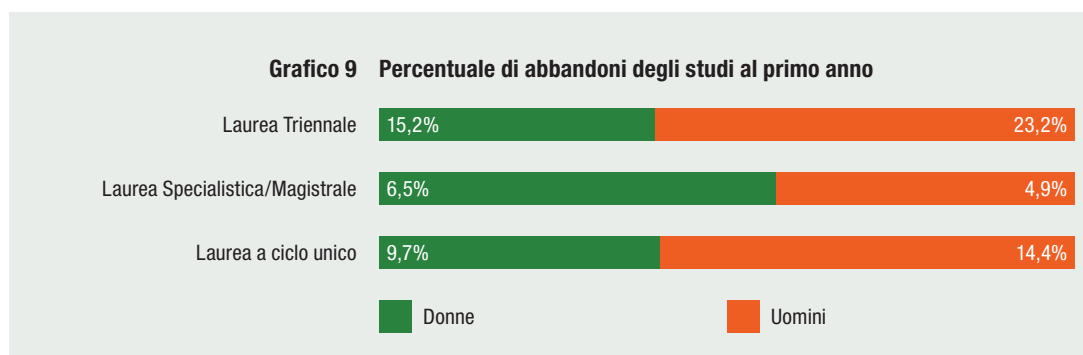


Anche in questo caso si osserva una predominanza femminile nella mobilità in entrata, che nelle tre annualità considerate si situa sempre intorno al 60%, mentre valori analoghi ha la mobilità in uscita delle studentesse di UniGe. La mobilità maschile appare in confronto minore: si situa intorno al 40% sia quella in entrata che quella in uscita. Questi dati, tuttavia, possono essere interpretati alla luce di quanto già visto sulla composizione di genere di ateneo che vede le iscritte al 55% e gli iscritti al 45% circa: in questo senso le studentesse dimostrano di usufruire dei programmi di scambio in misura leggermente maggiore rispetto agli studenti. Inoltre, i dati raccolti non mostrano rilevanti differenze tra gli studenti UniGe che decidono di partecipare ad un programma di mobilità e tra gli studenti che invece scelgono il nostro ateneo come meta dello scambio.

## 2. Performance

La performance degli studenti UniGe verrà analizzata nel presente paragrafo grazie a tre indicatori: la percentuale di abbandoni al primo anno di iscrizione all'università, il voto di laurea e la percentuale di laureati in corso.

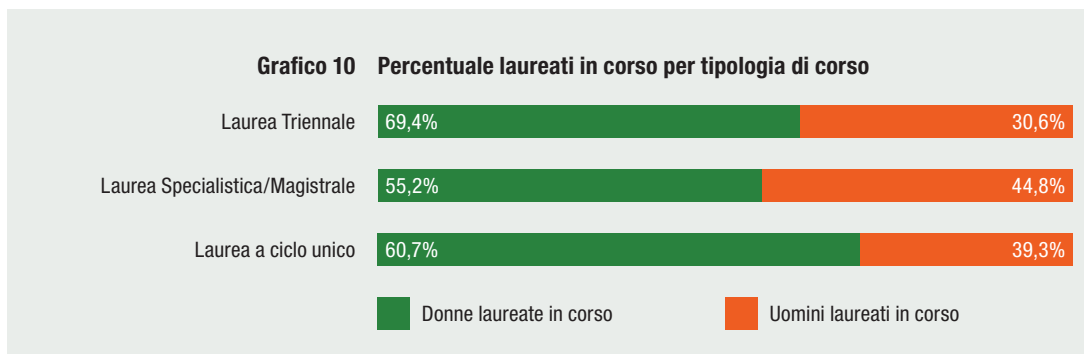
Il primo indicatore è quello che presenta le maggiori complessità ed incertezze, dal momento che la mancata iscrizione al secondo anno di università, cioè il momento in cui si formalizza l'abbandono del percorso di studi, nulla ci dice né sulla storia pregressa né su quella successiva della persona che l'ha attuato. Inoltre, il criterio temporale del primo anno di iscrizione è di immediata lettura, ma taglia fuori tutti quei casi di abbandono che intervengono negli anni successivi e che quindi non portano alla conclusione del proprio percorso formativo.



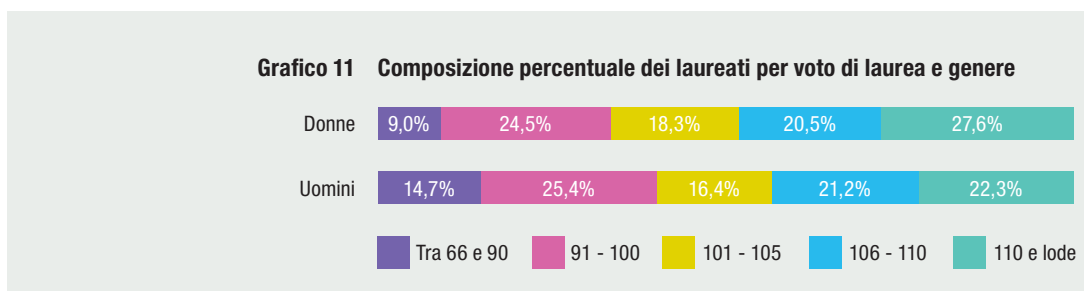
Partendo proprio da quest'ultimo dato, si può evidenziare come il tasso di abbandono tra iscritti ed iscritte varia: sono in maggioranza donne nelle lauree specialistiche, mentre negli altri due casi sono gli uomini ad abbandonare significativamente di più. In generale, i tassi più alti vengono registrati per le lauree triennali (15,2% delle donne e ben il 23,2% degli uomini). Considerata la scarsa incidenza dell'abbandono al primo anno nelle lauree specialistiche (rispettivamente 6,5% per le donne e 4,9% per gli uomini), sarebbe forse opportuno considerare il problema degli abbandoni come un problema maggiormente maschile, considerato che negli altri due casi analizzati l'incidenza degli abbandoni è di molto più grande e riguarda in prevalenza proprio gli iscritti.

Questo è il primo dato che si inserisce in quella narrazione che vede le università come luoghi di rivincita femminile di carriere a lungo osteggiate dalla società, con il ripetersi della frase di uso comune secondo cui "le donne si laureano prima e meglio".

Vediamo infatti che i dati genovesi confermano questo trend nazionale in atto già da diversi anni.

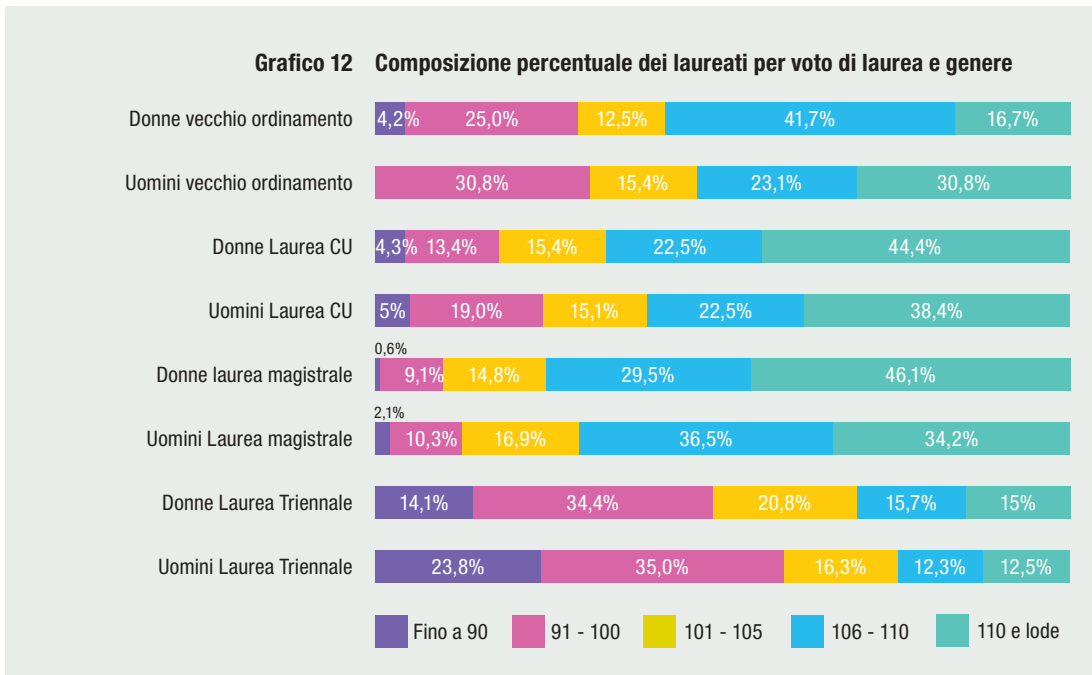


In questo caso, nel Grafico 10 possiamo notare che le donne effettivamente si laureano in corso in misura maggiore rispetto ai colleghi uomini, in particolare con un vantaggio del 70% circa per le laureate a ciclo unico rispetto al 30% maschile, del 60% per le laureate triennali e del 55% per le laureate magistrali. Mentre l'ultimo dato non sembra allarmante, negli altri due casi sembra che ci sia effettivamente una difficoltà degli iscritti a laurearsi in corso rispetto alle proprie colleghe, che meriterebbe di essere indagata. Si riconferma inoltre una tendenza femminile a scegliere lauree a ciclo unico per loro natura lunghe e a terminarle nei tempi previsti rispetto agli iscritti uomini. Il maggior tempo impiegato nel raggiungere la laurea non sembra spiegato infatti nemmeno dal dato sui voti di laurea:



Anche in questo caso la narrazione che vede le donne eccellere all'università si rivela essere vera: le donne hanno percentuali migliori per quanto riguarda il voto di laurea, in particolare nei due estremi considerati, cioè solo l'8,99% delle laureate ha un voto compreso tra il 66 e il

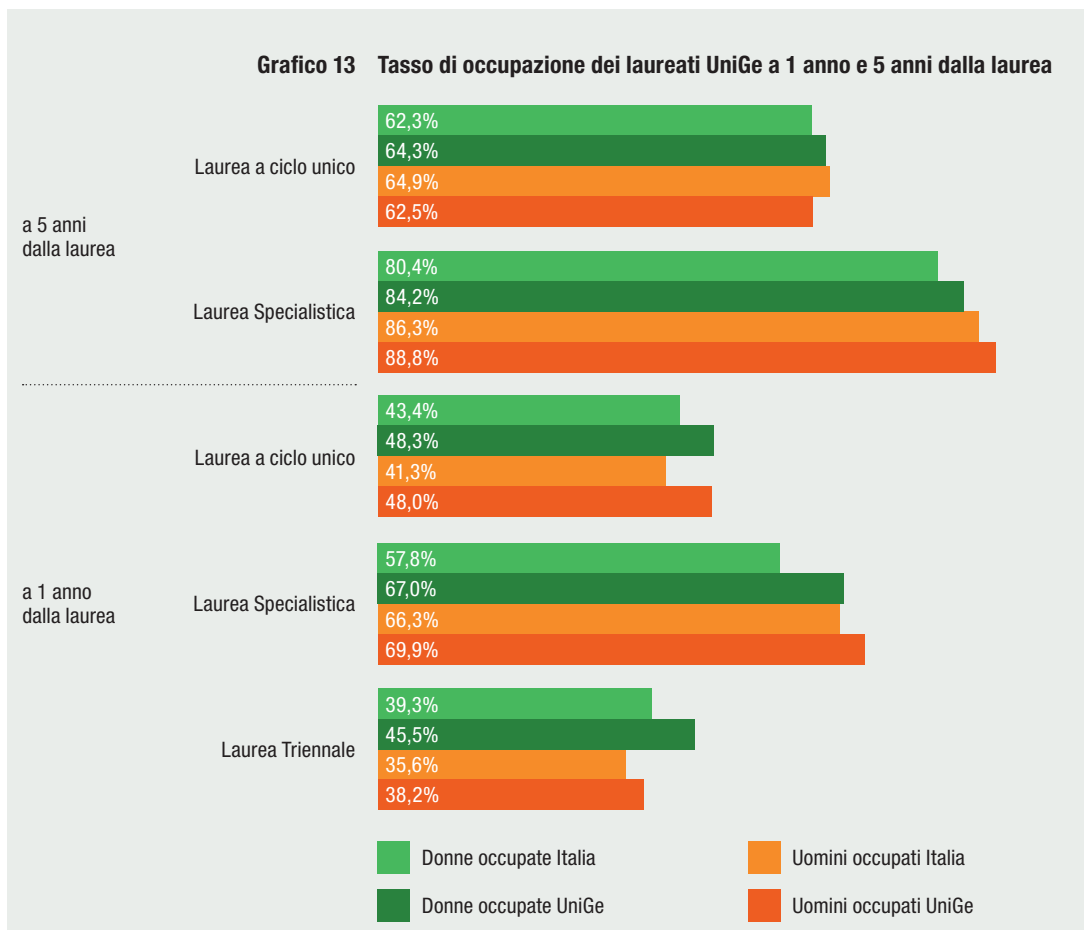
90, rispetto al 14,75% dei laureati, e all'estremo opposto il 27,64% delle laureate raggiunge il 110 e lode a fronte del 22,28% degli uomini.



Le differenze non sono abissali e il percorso universitario che porta al voto di laurea sembra in larga parte sovrapponibile, tuttavia anche qui bisogna registrare una maggiore difficoltà degli uomini nel raggiungere i livelli di eccellenza.

### 3. Occupazione post laurea

I due indicatori che vengono analizzati per valutare l'occupazione post laurea sono il tasso di occupazione e la retribuzione mensile netta, entrambi ricavati dai questionari che Almalaurea raccoglie su base volontaria tra i laureati. La situazione genovese del 2019 rilevata da questi parametri purtroppo riproduce un altro triste luogo comune delle politiche sul genere: nonostante i buoni risultati della componente femminile analizzati in precedenza, appena entrano nel mondo del lavoro le neo laureate si trovano in una situazione di svantaggio rispetto ai loro colleghi sul piano remunerativo.

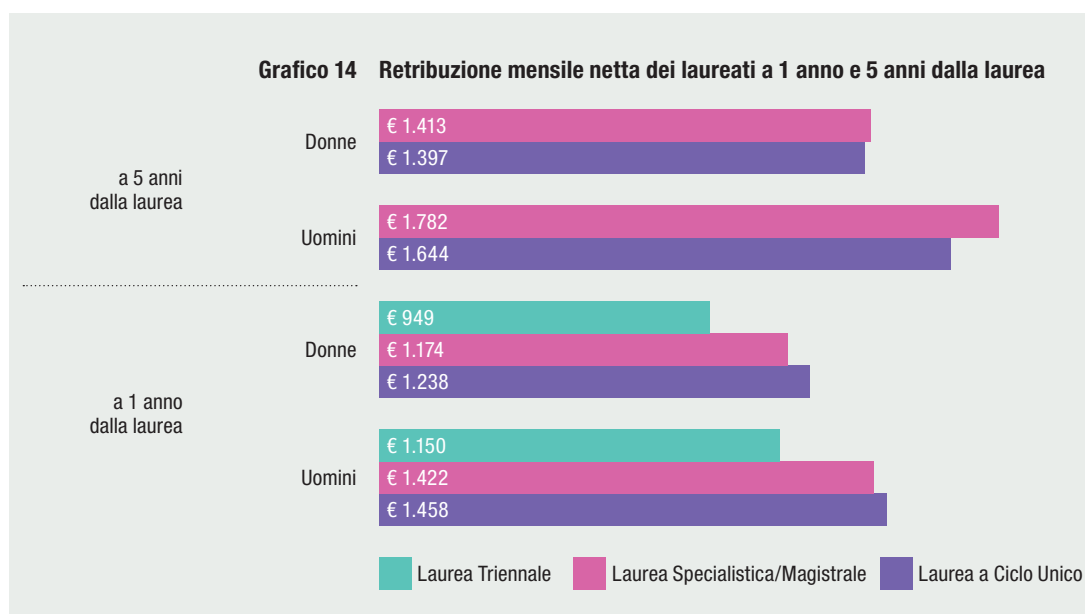


Ad un anno dalla laurea, infatti, uomini e donne si trovano in posizioni molto simili (cfr. Grafico 13): lavora il 48,3% delle laureate a ciclo unico, il 67% delle laureate alla specialistica e il 45,5% delle laureate triennali, a fronte, rispettivamente, del 48%, del 69,9% e del 38,2% degli uomini. A cinque anni dalla laurea, la percentuale di occupati è molto vicina per i due tipi di laurea per i quali i dati sono disponibili: dopo la laurea a ciclo unico lavora il 64,3% delle donne e il 62,5% degli uomini e dopo la laurea specialistica rispettivamente l'84,2% e l'88,8%. Tale differenza tra i due tipi di corso di laurea, inoltre, può essere spiegata con il fatto che molte delle lauree a ciclo unico conducono a loro volta ad un percorso professionalizzante (tirocinio o ulteriore specializzazione), come avviene per le lauree in Medicina e Giurisprudenza.



Il confronto col dato nazionale vede i laureati UniGe lavorare in misura lievemente maggiore rispetto alla media italiana, soprattutto in seguito alla laurea specialistica.

A fronte di una quasi parità di occupati di entrambi i generi ad un anno e a cinque anni dalla laurea, la retribuzione netta mensile delle donne appare tuttavia drasticamente più bassa, come evidenziato dal Grafico 14.



Come si può notare, il **gap retributivo** (noto come *gender pay gap*) misura la differenza di retribuzione netta nei due generi, sempre ad un anno e a cinque anni dalla laurea.

Nel 2019, il gap più alto viene registrato dalla categoria delle lauree specialistiche: a fronte della retribuzione mensile media di 1.782 € per gli uomini, le donne guadagnano solamente 1.413 €, con un gap di quasi 370 € mensili, e, dato ancora più preoccupante, tale divario è aumentato, invece che diminuire, a cinque anni dalla laurea rispetto all'anno successivo. Anche i laureati a ciclo unico scontano una dinamica simile, dove il gap retributivo a cinque anni dalla laurea arriva a quasi 250 €.

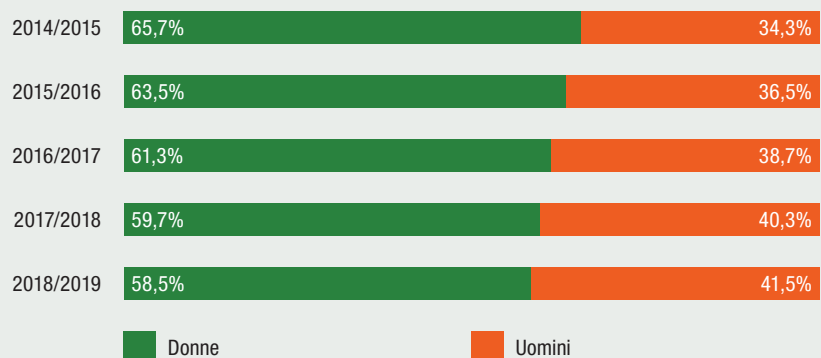
Nel 2018, invece, il gap maggiore veniva registrato nella categoria della laurea a ciclo unico, dove la differenza di retribuzione era di oltre 300 € mensili, partendo tuttavia da un dato post-laurea di sostanziale parità. Il

punto più basso per entrambi i generi viene, verosimilmente, raggiunto dai laureati triennali ad un anno alla laurea, rispettivamente con 949 € per le donne e 1.150 € per gli uomini.

#### 4. Formazione post laurea

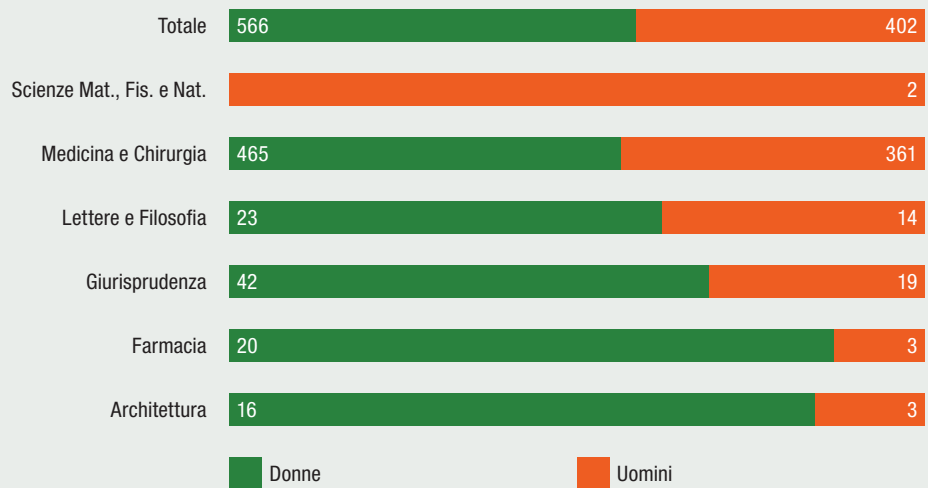
Per quanto riguarda la formazione post laurea, si è deciso di focalizzare l'attenzione sulle scuole di dottorato e sulle scuole di specializzazione post laurea, nonostante questi due sbocchi non esauriscano le possibilità di formazione post laurea offerte da UniGe. Tra queste ultime, vanno infatti annoverati anche i Master, i corsi di perfezionamento e di formazione.

**Grafico 15** Percentuale iscritti alle Scuole di Specializzazione UniGe

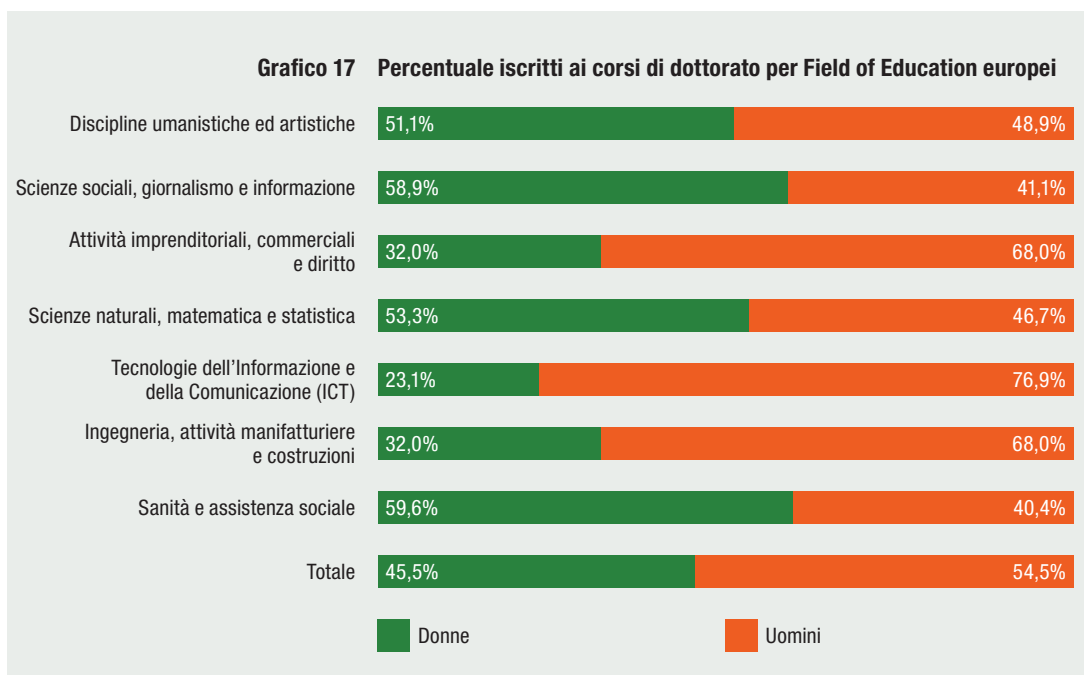


Complessivamente, nelle scuole di specializzazione, che in UniGe afferiscono a tre grandi aree (quella sanitaria e medica, quella giuridica e quella della tutela del patrimonio culturale), si assiste ad una prevalenza femminile del 60% circa, che tuttavia va calando di anno in anno, come si evince dal Grafico 15. Tale dato forse può essere spiegato considerando che le scuole di specializzazione sono uno sbocco possibile per dipartimenti già ad alta presenza femminile, come si nota anche dal dettaglio per Dipartimento del Grafico 16.

**Grafico 16** Iscritti in numeri assoluti alle Scuole di Specializzazione UniGe (2018/19)



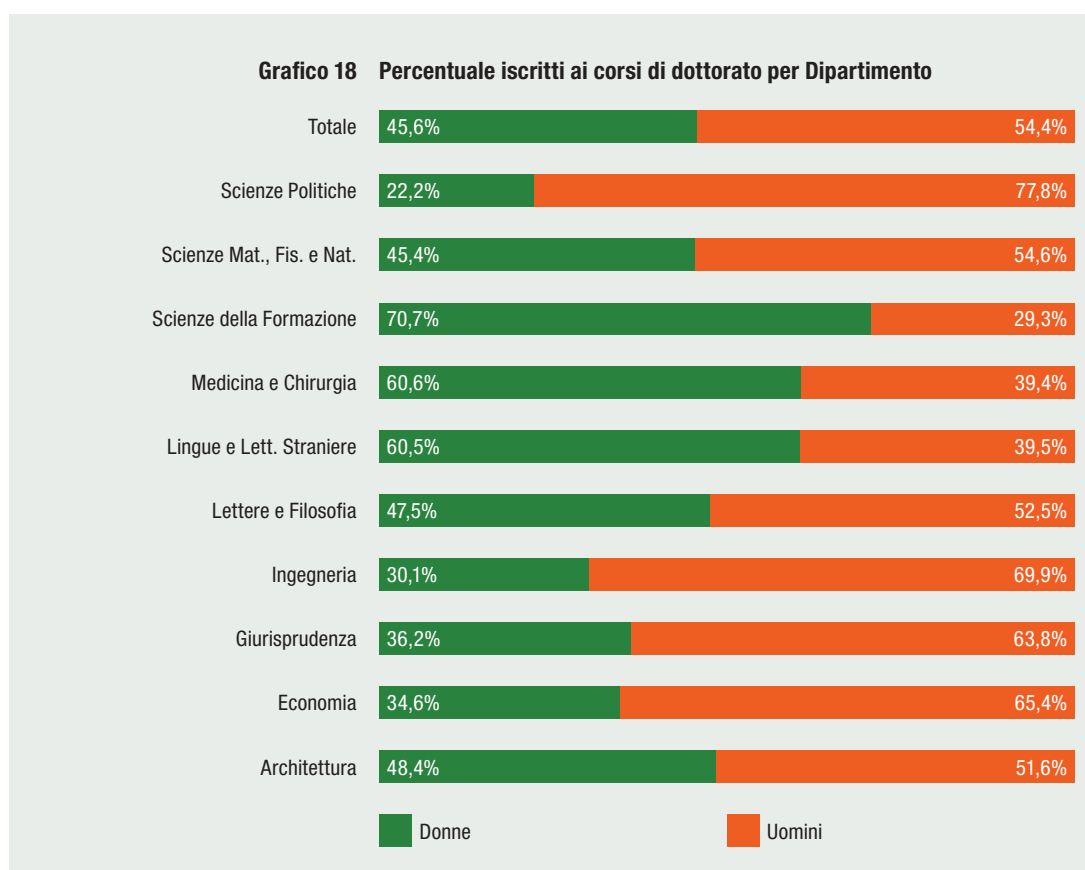
Per quanto riguarda i dottorati, invece, il totale degli iscritti vede una sostanziale parità (45,5% per le donne e 54,4% per gli uomini): rispetto alla percentuale di iscritti ai corsi di laurea c'è quindi una piccola inversione che vede gli uomini iscriversi di più, con risultati tuttavia diversificati a seconda dell'ambito nei singoli corsi di dottorato.



Confrontando i dati del Grafico 17 con gli ambiti già considerati nelle Tabelle 1 e 2 sulla percentuale di iscritti nei vari corsi di laurea, si può notare che in alcuni casi e specificatamente nelle discipline STEM c'è un miglioramento della componente femminile. Per esempio, prendendo a paragone i dati della laurea specialistica dopo la quale si accede al dottorato, nel settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione si passa dal 13,6% di iscritte alla specialistica al 23,1% nel dottorato, mentre per il settore di Ingegneria il dato rimane stabile (dal 32,8% al 32%). In generale, i corsi di dottorato sembrano riflettere una composizione più equilibrata e maggiormente paritaria tra generi, il che potrebbe indicare che la motivazione necessaria per raggiungere il traguardo del dottorato va di pari passo con quella fondamentale per iscriversi ad un corso tradizionalmente riservato al genere opposto. Ovviamente, il passaggio dalla laurea al

dottorato non è scontato dal momento che i dottorati spesso accolgono studenti provenienti da altri atenei o addirittura dall'estero.

Se invece si considera la situazione per il singolo Dipartimento di Uni-Ge e lo si confronta con il dato dei corsi di laurea (vedi pag. 10, Grafico 4), si nota che a fronte di dati più paritari molti degli ambiti che erano invece segregati nel corso di laurea, colpisce il vero e proprio crollo di iscrizioni femminili nei settori di Scienze politiche, Giurisprudenza ed Economia.



Se invece si osservano i dati relativi alle mancate iscrizioni al corso di dottorato, cioè il tasso di abbandono, a fronte di una situazione generale dove i valori sono generalmente bassi, sebbene possano comunque oscillare molto di anno in anno in virtù della ristrettezza del campione

considerato, si può osservare la peculiarità del corso di dottorato in scienze politiche che registra i tassi di abbandono in assoluto più alti rispetto agli iscritti iniziali (con picchi anche del 75%).

Mancate iscrizioni degli iscritti a Corsi di dottorato di ricerca						
Area	Mancate iscrizioni nell'a.a. 2016/17 degli iscritti nell'a.a. 2015/16		Mancate iscrizioni nell'a.a. 2017/18 degli iscritti nell'a.a. 2016/17		Mancate iscrizioni nell'a.a. 2018/19 degli iscritti nell'a.a. 2017/18	
	Tasso di abbandono Donne	Tasso di abbandono Uomini	Tasso di abbandono Donne	Tasso di abbandono Uomini	Tasso di abbandono Donne	Tasso di abbandono Uomini
Architettura	6,3%	0,0	0,0	6,7%	0,0	14,3%
Economia	0,0	0,0	0,0	15,4%	0,0	12,5%
Farmacia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giurisprudenza	13,6%	23,1%	10,0%	13,6%	20,0%	11,5%
Ingegneria	6,4%	6,5%	2,3%	7,1%	4,3%	5,1%
Lettere e Filosofia	18,9%	18,8%	18,4%	25,0%	14,9%	14,6%
Lingue e Lett. stran.	14,3%	0,0	6,5%	7,1%	16,7%	23,1%
Medicina e Chirurgia	6,5%	5,1%	6,9%	8,0%	3,7%	5,6%
Scienze della Formazione	10,0%	9,5%	11,8%	11,8%	17,9%	17,6%
Scienze Mat., Fis. e Nat.	4,9%	3,7%	5,6%	6,4%	8,7%	5,0%
Scienze Politiche	57,1%	60,0%	25,0%	20,0%	75,0%	16,7%
<b>Totale</b>	<b>9,0%</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,0%</b>	<b>9,0%</b>	<b>8,6%</b>	<b>7,7%</b>

## 5. Conclusioni e prospettive future

Il problema evidenziato da queste prime elaborazioni appare quindi sfaccettato: da una parte si assiste alla segregazione orizzontale presente in alcune discipline, che si dividono secondo ruoli tipicamente femminili (materie umanistiche e lavori di cura) ed altri tipicamente maschili (alcune discipline STEM come informatica e ingegneria), mentre d'altra parte il secondo risultato importante che emerge dai dati raccolti è una maggiore propensione femminile a raggiungere risultati migliori. Dai dati analizzati emerge anche la tendenza femminile a prediligere percorsi lunghi, come le lauree a ciclo unico (che vengono terminate per tempo e con voti più alti rispetto ai colleghi uomini), e successivamente ad iscriversi in misura maggiore alle scuole di specializzazione. Le studentesse sono inoltre più dinamiche dal punto di vista della mobilità, sia in entrata che in uscita.

Colpisce inoltre come le discipline STEM non siano un unico campo che può essere unitariamente considerato, ma piuttosto un insieme variegato di discipline, alcune delle quali già fortemente femminilizzate ed altre invece ancora fortemente segregate al maschile. Quando si parla di studentesse e STEM sarà necessario tenere conto di questi dati, al fine anche di modulare la risposta più adeguata.

I campi d'azione sono quindi molteplici: da una parte incentivare le studentesse delle superiori ad iscriversi nei corsi di laurea STEM, soprattutto in quelli in ambito ingegneristico ed informatico, abbattendo lo stereotipo che li vede come prerogative maschili, ma dall'altra parte riequilibrare anche le carriere tradizionalmente femminili incentivando l'iscrizione degli studenti – che, come rilevano alcuni recenti ricerche, spesso comprendono tardi nella vita che la propria vocazione era proprio nel campo sociale o educativo e che i ruoli di genere li avevano tenuti lontani da un percorso formativo e professionale a loro più confacente, portandoli ad escludere tutti quei settori considerati “troppo femminili” ed orientati ai lavori di cura. Il settore su cui puntare per ottenere tale risultato è ovviamente l'orientamento, rivolto non soltanto agli studenti di quarta e quinta superiore ma anche agli studenti delle scuole medie, già ricettivi per quanto riguarda stereotipi e ruoli di genere, come evidenziano le ricerche in merito<sup>6</sup>, con laboratori e workshop *ad hoc* in cui poter sperimentare sul campo le varie discipline.

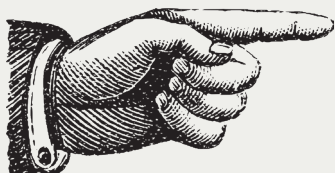
D'altra parte, potenziare i servizi di orientamento, counseling e tutorato anche all'interno dell'ateneo rivolti agli studenti già iscritti, per intercettare eventuali disagi e problemi riguardanti il proprio percorso di studi, difficoltà nel superare gli esami, incertezze, problemi psicologici, mancanza di motivazione e tutto quanto può rendere difficile raggiungere i propri traguardi personali, che sembrano colpire di più la percentuale maschile degli iscritti, come si nota dai dati sulle lauree in corso, sul voto di laurea, sulla minore propensione a partecipare ad un programma di scambio all'estero e sulla percentuale di abbandoni.

Un altro punto dolente che emerge dai dati analizzati è legato all'occupazione post laurea, sotto forma di difficoltà al femminile nel raggiungere gli stessi livelli occupazionali e retributivi dei propri colleghi uomini. Come visto, l'aspetto peggiore può essere riassunto nel fatto che il gap retributivo, invece di colmarsi con il passare degli anni dalla laurea, tende invece a distanziarsi ancora di più.

<sup>6</sup> S. Kesar, *Closing the STEM Gap: Why STEM Classes and Careers Still Lack Girls and What We Can Do About It*, in collaborazione con Microsoft, e P.M. Sadler, G. Sonnert, Z. Hazari, R. Tai, *Stability and volatility of STEM career interest in high school: A gender study*, in «Science Education», 2012, III, pp. 411-427.

Per quanto riguarda le statistiche post laurea, ipotesi da approfondire sono quelle legate al mondo dei dottorandi: età media per genere, richiesta di congedi di maternità, paternità e congedi parentali – tutti dati che potrebbero iniziare a gettare luce su quella segregazione verticale che colpisce poi la carriera dei docenti (v. sezione Personale Docente). Spunti interessanti provengono in senso lato dall'idea di lavoro e di carriera che emerge da questa analisi e che forse meriterebbe maggiori approfondimenti sul piano qualitativo: che idea hanno gli studenti e le studentesse UniGe in merito al proprio futuro e al proprio ruolo nel mondo del lavoro? Sembra infatti che, come già notato, le studentesse prediligano percorsi più lunghi e di conseguenza più impegnativi, probabilmente consapevoli che una marcata specializzazione professionale sia indispensabile nel mercato del lavoro attuale, mentre gli studenti sembrano prediligere percorsi più brevi e di stampo più tecnico, forse indice di una maggiore propensione a buttarsi subito nel mondo del lavoro. Giova anche un breve confronto informale con i dati emersi dagli altri Atenei che hanno redatto il proprio bilancio di genere basandosi sul modello delle Linee Guida CRUI, rispetto ai quali l'ateneo genovese si situa in una posizione di sostanziale allineamento che conferma come i trend rilevati abbiano rilevanza nazionale, tranne che per il dato relativo all'occupazione post laurea, che vede le studentesse UniGe occupate in misura uguale rispetto agli uomini e non meno di loro.

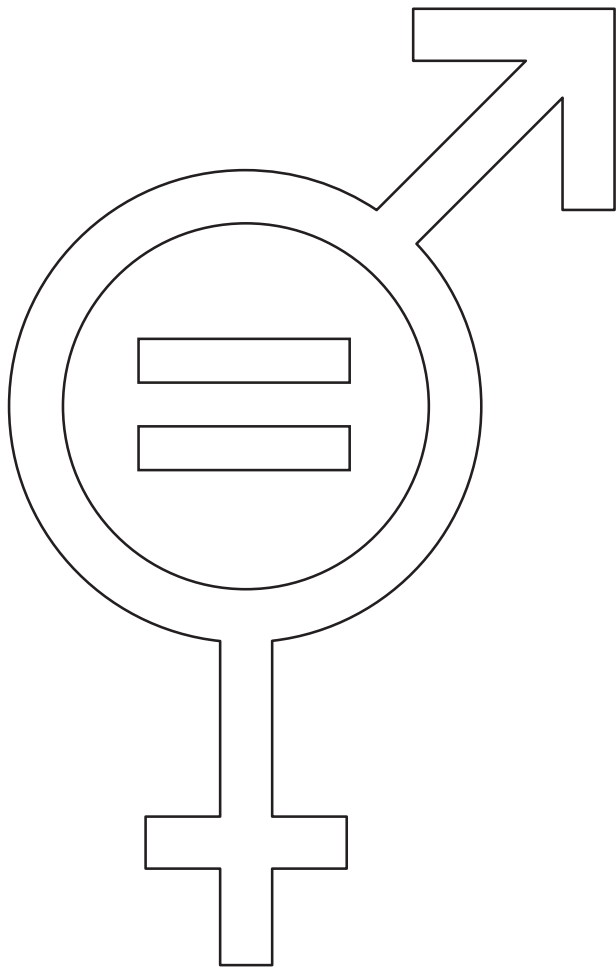




## 6. In pillole

Riassumendo il contenuto della presente sezione:

- UniGe ha - da anni - circa il 55% circa di iscritte e il 45% circa di iscritti, in linea con i dati nazionali.
- Alcune discipline sono fortemente segregate orizzontalmente per genere: hanno prevalenza femminile i corsi relativi all'istruzione, agli studi umanistici, ai lavori di cura, prevalenza maschile ingegneria e informatica.
- I corsi segregati al femminile sono di più e sono distribuiti in più campi, mentre i corsi segregati al maschile riguardano un numero più ristretto di discipline.
- Una percentuale che oscilla tra il 15% e il 20% circa degli studenti iscritti ai vari corsi di laurea proviene da fuori regione.
- Le donne partecipano in misura maggiore (60% circa) ai programmi di mobilità internazionale, sia in entrata che in uscita.
- Le carriere femminili sono migliori di quelle maschili secondo diversi aspetti: le studentesse abbandonano in percentuali inferiori, si laureano tendenzialmente prima e con voti migliori rispetto ai colleghi uomini. Sono anche la maggioranza nei corsi a ciclo unico e nelle scuole di specializzazione, dimostrando di prediligere percorsi formativi lunghi.
- L'occupazione post laurea ad 1 e a 5 anni dalla laurea mostra che le percentuali di occupati sono simili in entrambi i generi, ma le donne guadagnano sensibilmente meno e tale gap aumenta con il passare degli anni dalla laurea.
- I corsi di dottorato nella maggior parte dei casi mostrano una composizione di genere più equilibrata rispetto ai corsi di laurea, con alcune significative eccezioni.



## Personale docente e ricercatore

### 1. Composizione del personale docente e ricercatore

La composizione del personale docente riguarda i professori ordinari e associati, i ricercatori a tempo determinato e il ruolo ad esaurimento del tempo indeterminato e gli assegnisti di ricerca. Nella tabella seguente, si può osservare la composizione del corpo docente e ricercatore di UniGe nel 2019 in numeri assoluti:

	NUMERI ASSOLUTI - 2019		
	Uomini	Donne	Totale
PO (Grade A)	227	77	304
PA (Grade B)	316	207	523
RU	94	100	194
RTDB	79	50	129
RTDA	50	41	91
AR	176	180	356
<b>Totale</b>	<b>942</b>	<b>655</b>	<b>1.597</b>

Legenda:

Grade A = PO = Professore/ssa Ordinario/a = personale docente di prima fascia

Grade B = PA = Professore/ssa Associato/a = personale docente di seconda fascia

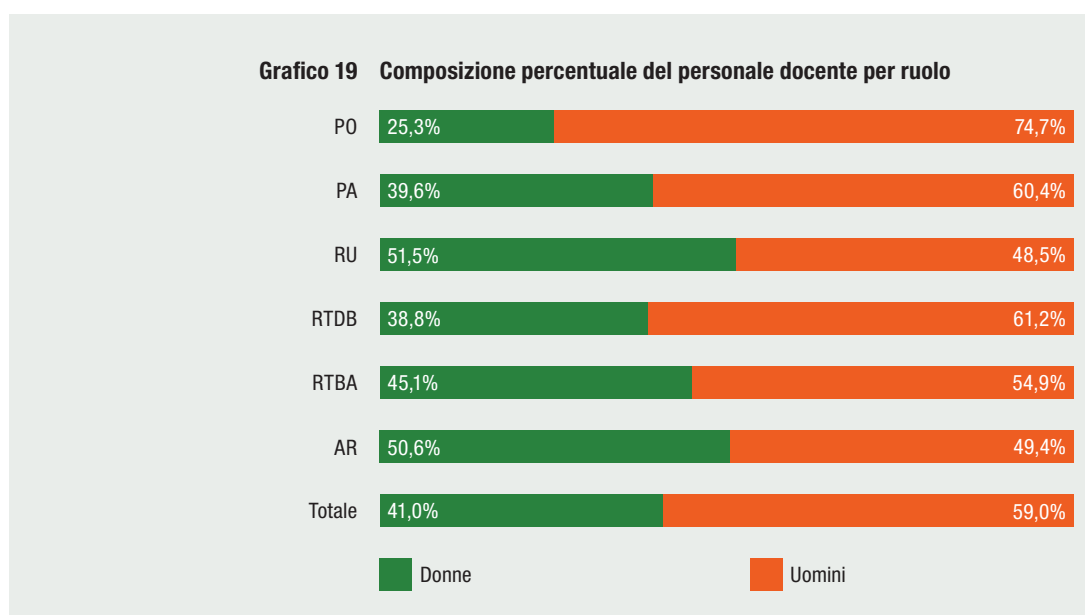
Grade C = RU, RTDB, RTDA = Ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato, a tempo determinato di tipo B, a tempo determinato di tipo A

Grade D = AR = Titolare di assegno di ricerca

Le carriere accademiche che emergono dai dati raccolti fanno emergere alcune dinamiche note a livello globale, in particolare quella chiamata **segregazione verticale**, che si integra e sovrappone alla segregazione orizzontale già vista nel paragrafo dedicato agli studenti.

Se per segregazione orizzontale intendiamo la netta prevalenza di un genere in alcune discipline che vengono così caratterizzate a seconda del genere, per **segregazione verticale** ci si riferisce al fenomeno che colpisce le carriere femminili in svariati ambiti: la grande presenza di donne ai livelli più bassi dell'organigramma dell'istituzione, che va mano a mano scemando quando si sale verso i ruoli apicali.

Già a prima vista è possibile osservare il fenomeno della segregazione verticale, tuttavia il Grafico 19 che riporta le percentuali è esemplificativa al riguardo:



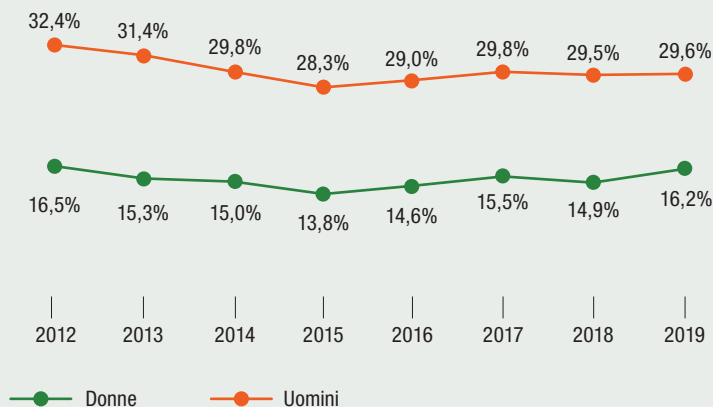
Come si può notare, a fronte di un totale che si presenta comunque orientato verso la componente maschile (circa il 60% di docenti uomini a fronte del 40% circa di donne), le posizioni di professore ordinario sono rappresentate al 75% circa da uomini e soltanto al 25% circa da donne. Quindi il massimo livello della carriera accademica è composto da una donna ogni tre uomini, e soltanto 1,6 donne su dieci di quelle presenti all'interno dell'accademia arrivano al ruolo di professoressa ordinaria (mentre per gli uomini la percentuale arriva a sfiorare un terzo):

**Grafico 20** Percentuale docenti di prima fascia rispetto al totale dei docenti per genere (al netto degli assegni di ricerca)



Il resto del paragrafo proverà a spiegare i meccanismi e le dinamiche che portano alla situazione attuale.

**Grafico 21** Serie storica - Percentuale docenti di prima fascia rispetto al totale dei docenti (al netto degli assegni di ricerca)



Come si nota nel Grafico 21, il dato sul rapporto tra docenti di prima fascia e totale dei docenti UniGe è rimasto pressoché invariato nel corso degli anni dal 2012, con qualche variazione annuale che però non permette di identificare un trend. In questo senso, negli ultimi anni non sembra essere diventato più facile l'accesso agli apici della carriera accademica per le docenti, visto che la percentuale di professoressse ordinarie in tutto il corpo docente femminile rimane piuttosto bassa.

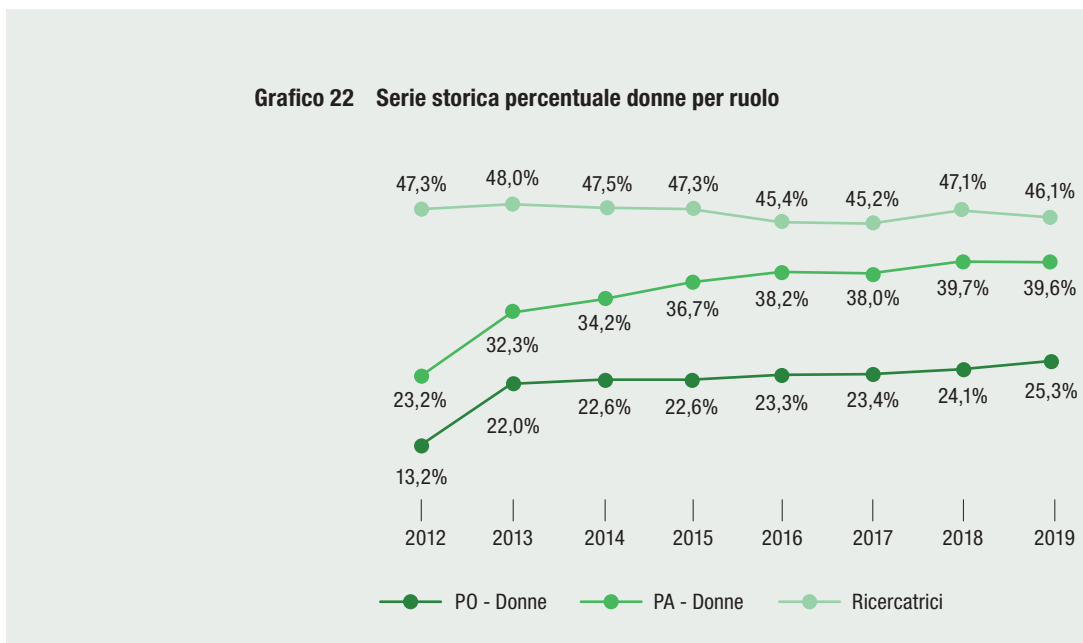
La segregazione verticale è una situazione tristemente nota anche a livello aziendale, tuttavia nel mondo delle Università assume caratteristiche particolari. Se infatti in un'azienda le donne che si trovano a vario titolo bloccate nella propria carriera (a questo proposito si usa anche la metafora del "soffitto di cristallo", trasparente ma ben presente e difficile da infrangere) permangono nei ruoli inferiori, questo non è sempre vero per l'Università, che spesso funziona in base a contratti temporanei (come gli assegni di ricerca e i ricercatori a tempo determinato previsti dalla Legge n. 240/10), rinnovabili per un numero limitato di volte, senza contare le persone che volontariamente si allontanano dalla carriera accademica dopo un certo periodo.

Per questo motivo per descrivere la particolare situazione accademica si è parlato anche di *leaky pipeline*, utilizzando la metafora di un "tubo che perde": ad ogni passaggio di carriera perde persone, in particolare donne, insieme a risorse e capacità, anche a causa della sovrapposizione tra il momento in cui la carriera accademica richiede il massimo sforzo e il momento in cui la maggior parte delle donne decide di avere figli.

Per questo motivo, è interessante analizzare questi fenomeni grazie alla rappresentazione grafica delle forbici delle carriere, che consentono di individuare il momento in cui carriere femminili e maschili incominciano a divergere, portando le prime fuori dall'accademia e i secondi verso i ruoli apicali.

## 2. Carriere maschili e femminili

Questo fenomeno può essere osservato anche nella sua prospettiva storica per scoprire se ci sono stati cambiamenti negli ultimi anni:

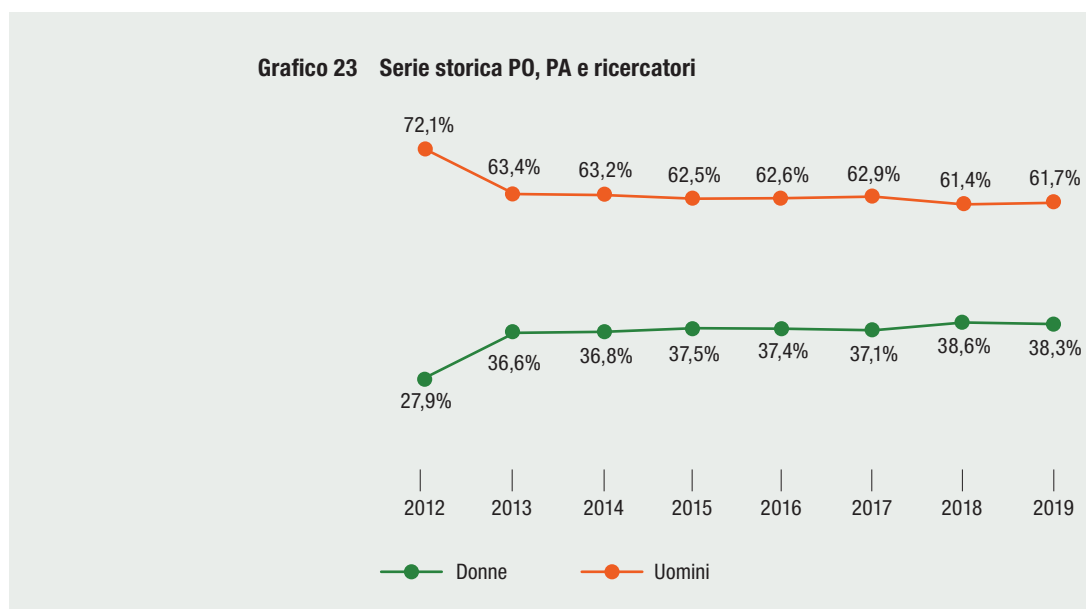


Il Grafico 22 indica chiaramente che il ruolo delle ricercatrici è rimasto pressoché stabile a partire dal 2012 in poi, anzi con una piccola inflessione negli anni 2016 e 2017, e si assesta intorno al 46%. Il “problema femminile” non sembra quindi essere alla base della carriera accademica, anche se la percentuale di ricercatrici di tipo B è soltanto il 38,8% rispetto ai colleghi e quella di tipo A il 45,1%: in generale si tratta di un segnale positivo in quanto significa che negli anni a venire non mancherà il bacino da cui attingere per i ruoli di prima e seconda fascia. Allo stesso tempo, la contrazione di ricercatrici a tempo determinato rispetto al vecchio ruolo ormai in esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato sembra confermare il trend nazionale di una preferenza femminile per carriere meno precarie, che ha pesanti ripercussioni in termini di parità di genere.

Il ruolo di professoresse associate è invece quello che ha assistito al miglioramento più netto in termini di parità di genere: dal 23,2% del 2012 è passato al 39,6% del 2019, secondo uno schema crescente che fa ben sperare per il futuro.

Il ruolo di professoresse ordinarie, invece, ha migliorato la propria presenza femminile anche se in modo meno impattante: il passaggio è stato dal 13,2% del 2012 al 25,3% del 2019.

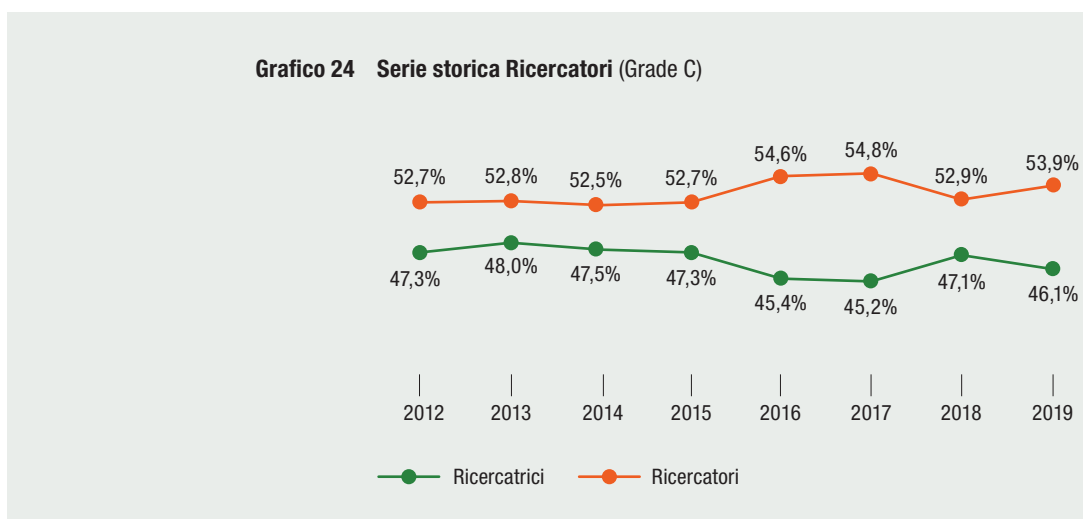
Ovviamente, la possibilità per le donne di raggiungere le posizioni più avanzate è dovuta anche a fattori come la disponibilità di posti e il tasso di turnover che riguarda le generazioni più anziane, che risalgono a decenni in cui la disparità di genere era ancora più forte.



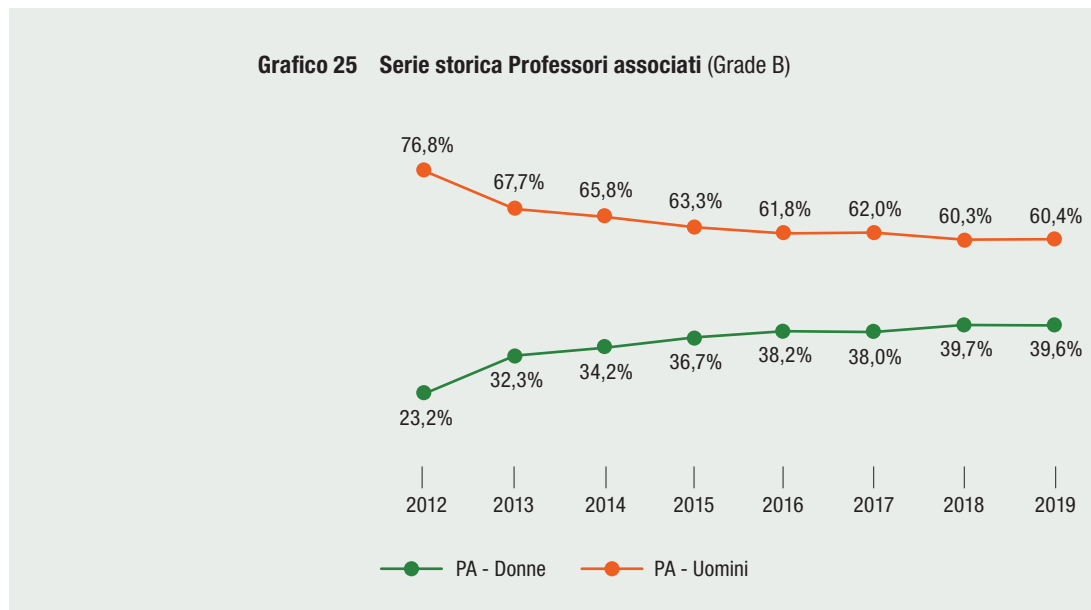
Tuttavia, il Grafico 23 (che esclude gli assegni di ricerca) non sembra mostrare questo tipo di dinamica: i numeri totali di presenza femminile, in percentuale, infatti rimangono abbastanza stabili a partire dal 2013 fino al 2018.



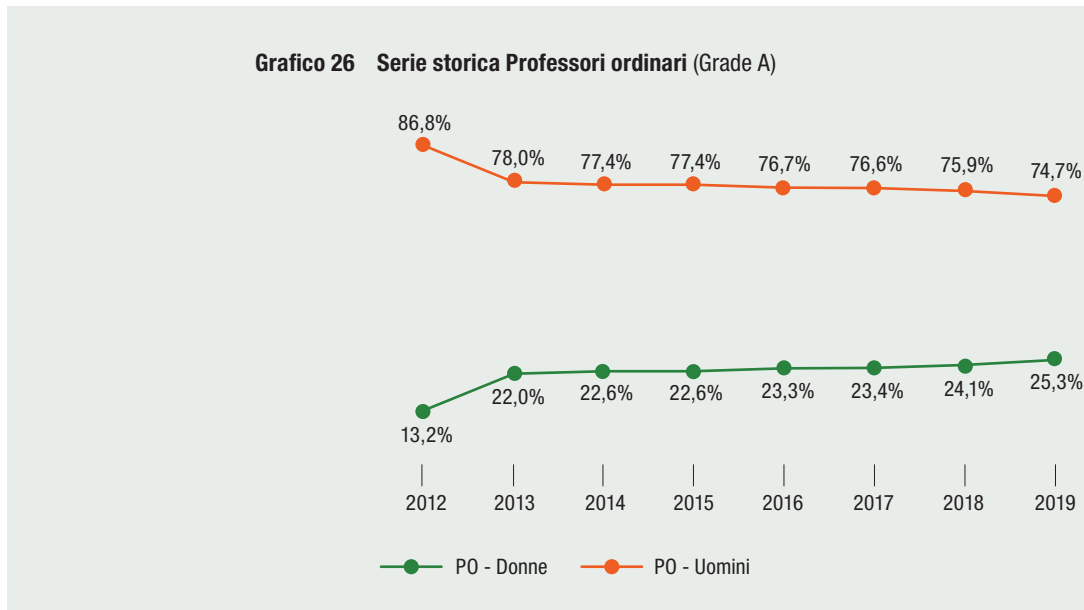
Più nel dettaglio, per il grade C si è rimasti pressoché stabili, come già osservato, a parte una piccola divergenza rappresentata dagli anni 2016 e 2017.



Per il grade B c'è effettivamente un trend di chiusura della forbice, con un aumento dei ruoli femminili insieme ad una diminuzione di quelli maschili. Probabilmente, in questo caso, il turnover e i passaggi di ruolo hanno giocato un ruolo più forte:

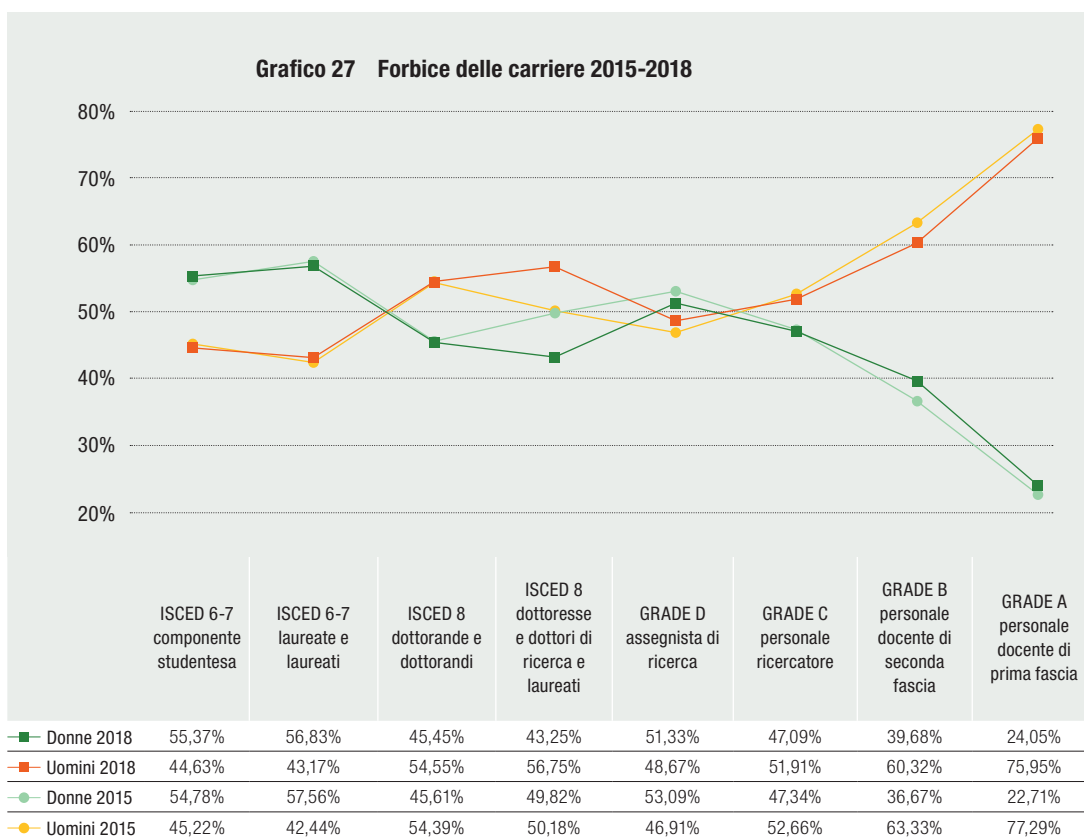


Coerentemente con le osservazioni fino a qui svolte, si assiste allo stesso fenomeno per quanto riguarda il grade A ma in misura ridotta:

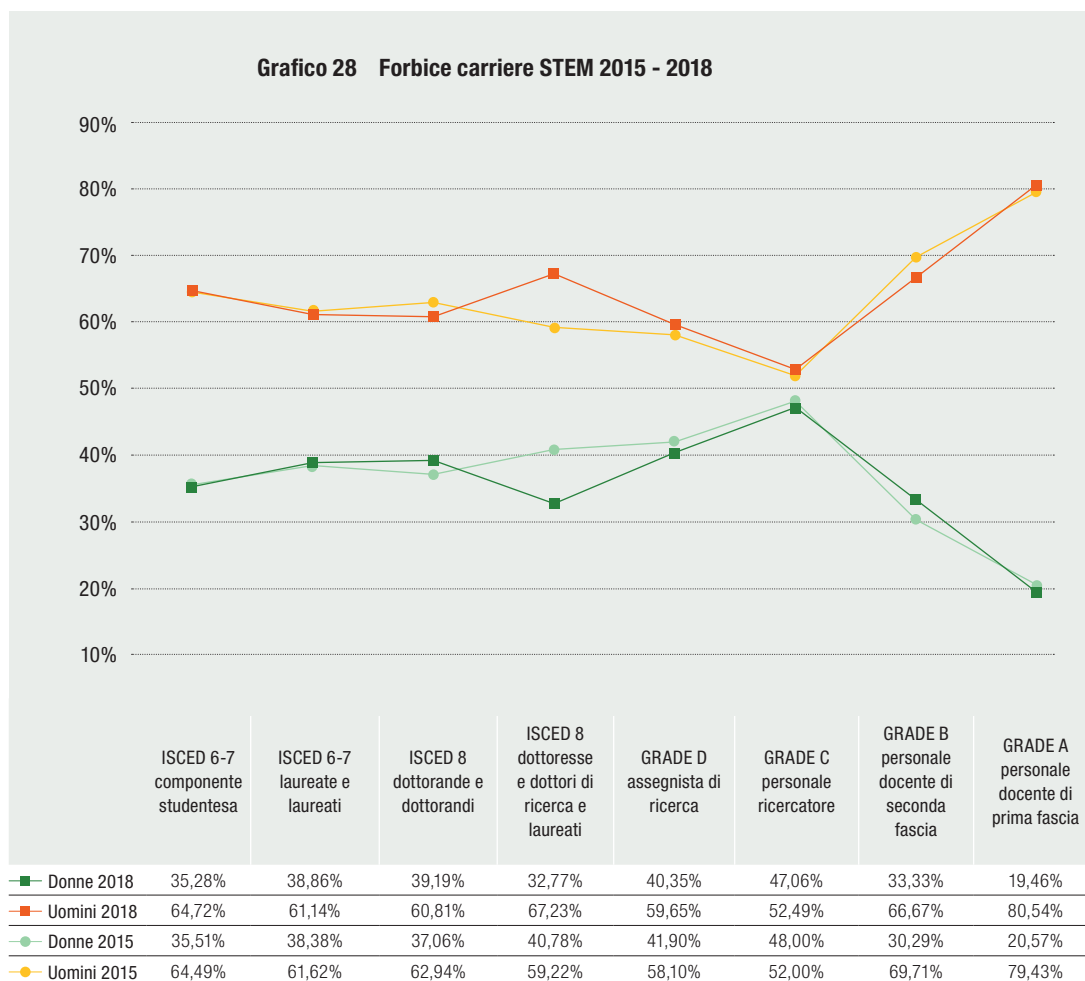


Il grafico a forbice può essere utile anche per analizzare l'intero corso accademico, dalla componente studentesca fino ai professori ordinari, per comprendere meglio quali sono i punti in cui le carriere femminili e quelle maschili incominciano a divergere. Il Grafico 27 illustra questo processo prendendo in considerazione tutte le discipline e confrontando i dati del 2015 con quelli del 2018, l'ultimo anno per il quale sono presenti i dati completi nel database Miur.

A partire dalla situazione in cui le donne sono leggermente in prevalenza rispetto agli uomini durante l'università e al momento della laurea, i due generi si equivalgono, con differenze minime, fino al ruolo di ricercatori, mentre le due carriere incominciano a separarsi nettamente da quel punto in poi. Non ci sono grandi differenze in termini cronologici.



Guardando invece alla forbice delle carriere in campo STEM, si nota invece come a partire da una situazione di disparità iniziale questa mano a mano migliori fino al grado di ricercatore universitario, per poi tornare a separarsi. In entrambi i casi quindi la qualifica di ricercatore sembra essere quella che tende maggiormente alla parità.

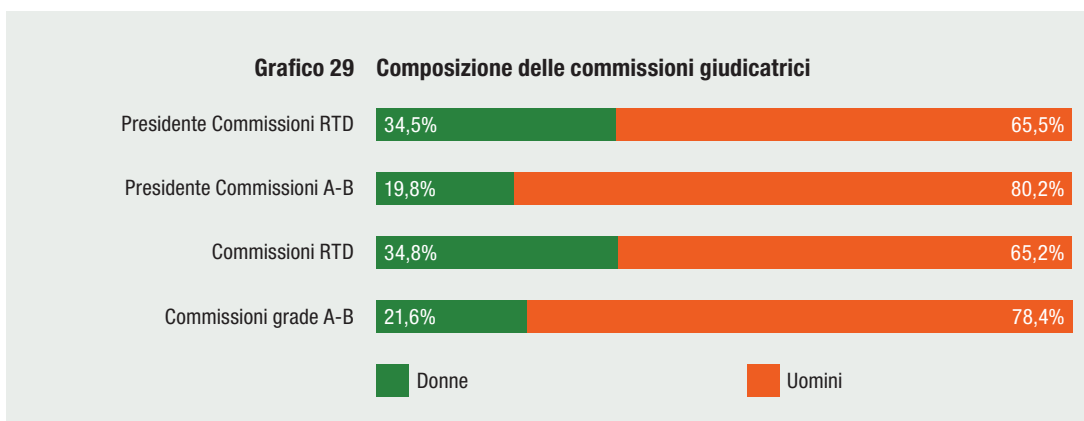


Un fattore da considerare trattando l'argomento delle carriere è sicuramente quello delle commissioni giudicatrici, responsabili dell'immissione in ruolo dei nuovi docenti. Per un effetto noto chiamato "omosocialità", infatti, le persone tendono a favorire nei contesti lavorativi i

candidati che appartengono al proprio genere<sup>7</sup>. Si tratta di un fenomeno che può concorrere a spiegare il permanere di situazioni di disparità di genere, ed è alla base dell'importanza data anche dall'ANVUR al formare commissioni dove venga rispettata la paritaria presenza di entrambi i generi (quindi con il 50% di commissari uomini e il 50% di donne). Come si evince dai dati disponibili relativi ad UniGe, tuttavia, nelle commissioni per il posto da professore la disparità è molto evidente:

POSIZIONE	Uomini	Donne	PRESIDENTE Uomo	PRESIDENTE Donna
Grade A-B	308	85	105	26
RTD	176	94	57	30

Rimane difficile stabilire se la correlazione tra commissioni maggiormente paritarie, come sembrano essere quelle dei ricercatori, sia una causa o un effetto della scarsa presenza femminile in alcuni campi e in alcuni ruoli.



<sup>7</sup> B. Rieggraf, L. Weber, *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», 2017, vol. 18, pp. 92-112.

Dando uno sguardo ai numeri assoluti, si nota una dinamica legata al numero di posti offerti da UniGe a partire dal 2012:

Personale Docente - NUMERI ASSOLUTI			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2012	1.281	496	1.777
2013	847	490	1.337
2014	838	487	1.325
2015	809	485	1.294
2016	788	471	1.259
2017	778	458	1.236
2018	749	470	1.219
2019	766	475	1.241

In sette anni l'ateneo genovese ha perso 536 posti nel personale docente e ricercatore (senza gli assegni di ricerca), il che ha comportato una perdita di 515 docenti uomini e appena 21 donne, confermando il sospetto che la maggiore parità riscontrata nelle serie storiche dal 2012 al 2019 deve essere imputata più ad un turnover che ha dato maggiore spazio alle carriere femminili.

I dati sul turnover, relativi all'anno 2019, infatti, potrebbero parzialmente spiegare l'ipotesi formulata.

Turnover	Donne	Uomini
RD-PA	12	26
RU-PA	16	10
PA-PO	14	22
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>58</b>

Come si può notare, c'è sicuramente una maggiore turnazione maschile che spiega il permanere di squilibri di genere soprattutto per i ruoli di professore ordinario e professore associato, ma allo stesso tempo la categoria delle professoresshe associate è quella che beneficia maggiormente del turnover, come visto anche dal grafico a forbice della Tabella 25 dal quale si evince che è il ruolo che ha registrato il maggiore aumento di parità negli ultimi anni.

Sembra invece, almeno apparentemente, da smentire una delle possibili spiegazioni, quella sull'età a cui le donne raggiungono i vari ruoli della carriera accademica, che le vedrebbe in difficoltà nel conciliare famiglia, vita privata e sforzo accademico, e per tale motivo rimanere indietro rispetto ai propri colleghi uomini.

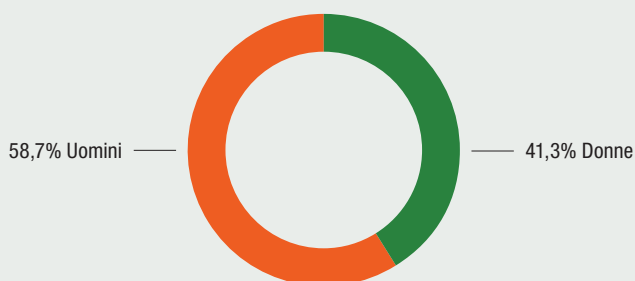
Come si evince dai dati sottostanti sull'età media, infatti, la divisione per fasce d'età e ruoli è pressoché sovrapponibile, anzi, in alcuni ruoli le donne sembrano arrivare prima degli uomini:

	ETÀ MEDIA	
	Donne	Uomini
PO	57,9	59,32
PA	51,22	52,26
RU	51,37	53,07
RTDA	40,02	36,12
RTDB	41,9	40,95

Per i professori di prima e seconda fascia l'età media delle donne è infatti sempre leggermente più bassa di quella maschile, mentre nel caso dei ricercatori a tempo determinato la tendenza è invertita: sono gli uomini ad avere un'età anche nettamente inferiore alle donne, come succede per il ruolo RTDA con una differenza di circa quattro anni.

La percentuale di persone che ha ottenuto l'abilitazione scientifica nazionale nell'annata 2016-2018 mostra una leggera prevalenza maschile, tuttavia non sufficiente a spiegare il permanere di situazioni di forti disparità:

**Grafico 30 Percentuale di abilitati per genere 2016-2018**





Il regime di impiego invece non sembra essere significativamente rilevante, anche considerando il fatto che sono gli uomini, in questo caso, a sfruttare maggiormente l'opzione del tempo definito, di solito per avviare un'attività libero-professionale.

**Grafico 31 Distribuzione tempo pieno/tempo definito donne**



**Grafico 32 Distribuzione tempo pieno/tempo definito uomini**



Un dato interessante è anche quello sull'anno sabbatico, che nel 2019 è stato sfruttato (solitamente a fini di ricerca, pubblicazione o visiting all'estero) in maniera eguale da uomini e donne, tuttavia i numeri assoluti sono estremamente bassi (4 docenti in tutto) e non permettono di definire un trend sicuro.

**Grafico 33** Fruizione dell'anno sabbatico nel 2019 per genere



### 3. Il Glass Ceiling Index (GCI)

Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indicatore usato dal rapporto della Commissione Europea *She figures* nell'ambito della parità di genere accademica, il cui nome deriva dalla metafora del soffitto di cristallo che idealmente blocca le carriere femminili impedendo di arrivare ai ruoli più prestigiosi. L'indicatore infatti misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A), comparando la proporzione delle donne nel personale docente con la proporzione di donne nelle posizioni apicali. Il valore del GCI può variare da zero ad infinito, laddove un valore di 1 indica che non c'è differenza tra uomo e donna nelle loro rispettive probabilità di raggiungere il grade A. Un valore di  $GCI < 1$  indica una sovra-rappresentazione femminile nei ruoli apicali, mentre un valore di  $GCI > 1$  indica che l'effetto del soffitto di cristallo è presente all'interno di quella istituzione e che per le donne è più difficile diventare professoressa ordinarie.

GCI ITALIA	2016	2019	GCI UNIGE	2016	2019
	1,68	1,52		1,61	1,51

In particolare, la tabella indica il confronto tra il dato nazionale del GCI e quello relativo ad UniGe. Come si può notare, il dato UniGe è leggermente migliore di quello nazionale ed entrambi mostrano una diminuzione – cioè una situazione più vicina alla parità – dal 2016 al 2019.

#### 4. Docenti e aree disciplinari

Analizzando gli ambiti disciplinari, è possibile notare che, come avviene per la componente studentesca, le disparità nel personale docente sono profondamente diverse rispetto ai vari campi, qui evidenziati tramite le aree CUN.

Aree CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,17	0,18	1,09	1,00	1,00	1,10	0,33	0,25
02 - Scienze fisiche	1,33	0,50	0,00	0,00	0,25	0,29	0,18	0,14
03 - Scienze chimiche	1,25	1,00	2,86	3,40	0,75	1,08	0,50	0,34
04 - Scienze della terra	0,00	0,50	0,25	0,00	0,27	0,27	0,67	0,22
05 - Scienze biologiche	1,14	3,20	2,45	2,80	0,63	0,85	0,80	0,50
06 - Scienze mediche	0,91	0,53	0,97	1,25	0,34	0,53	0,16	0,18
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	1,00	1,00	1,13	0,58	0,69	0,33	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,19	0,23	1,00	0,33	0,24	0,23	0,06	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,60	1,20	1,00	0,86	2,38	1,87	0,63	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,25	0,67	1,00	0,83	0,88	0,69	0,60	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,67	1,75	0,71	0,80	1,07	1,15	0,32	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,50	1,67	1,17	5,00	1,27	0,85	0,50	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,50	0,60	1,00	0,50	0,57	0,63	1,00	0,36
Rapporto Donne- Uomini	Valori 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					
pù di 2 donne ogni uomo			> 2					

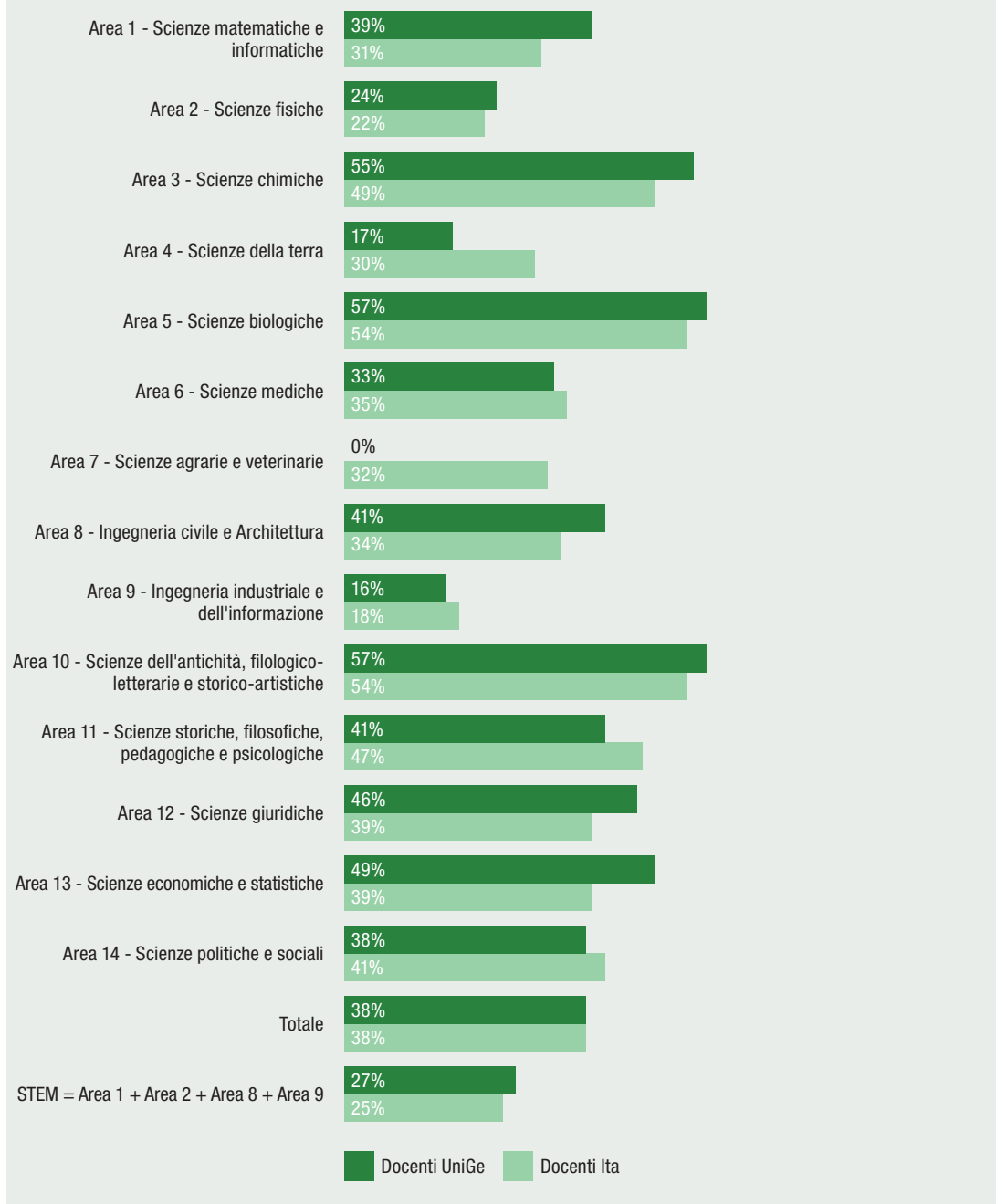
In particolare, il ruolo dei professori ordinari è caratterizzato da una forte disparità in tutte le aree CUN considerate, anche quelle che nei ruoli inferiori dimostrano un grado di parità ben più elevato se non addirittura una netta prevalenza femminile. Aree critiche sono sicuramente scienze fisiche, scienze della terra ed ingegneria industriale e dell'informazione, che come già visto rappresentano discipline particolarmente segregate anche per la componente studentesca.

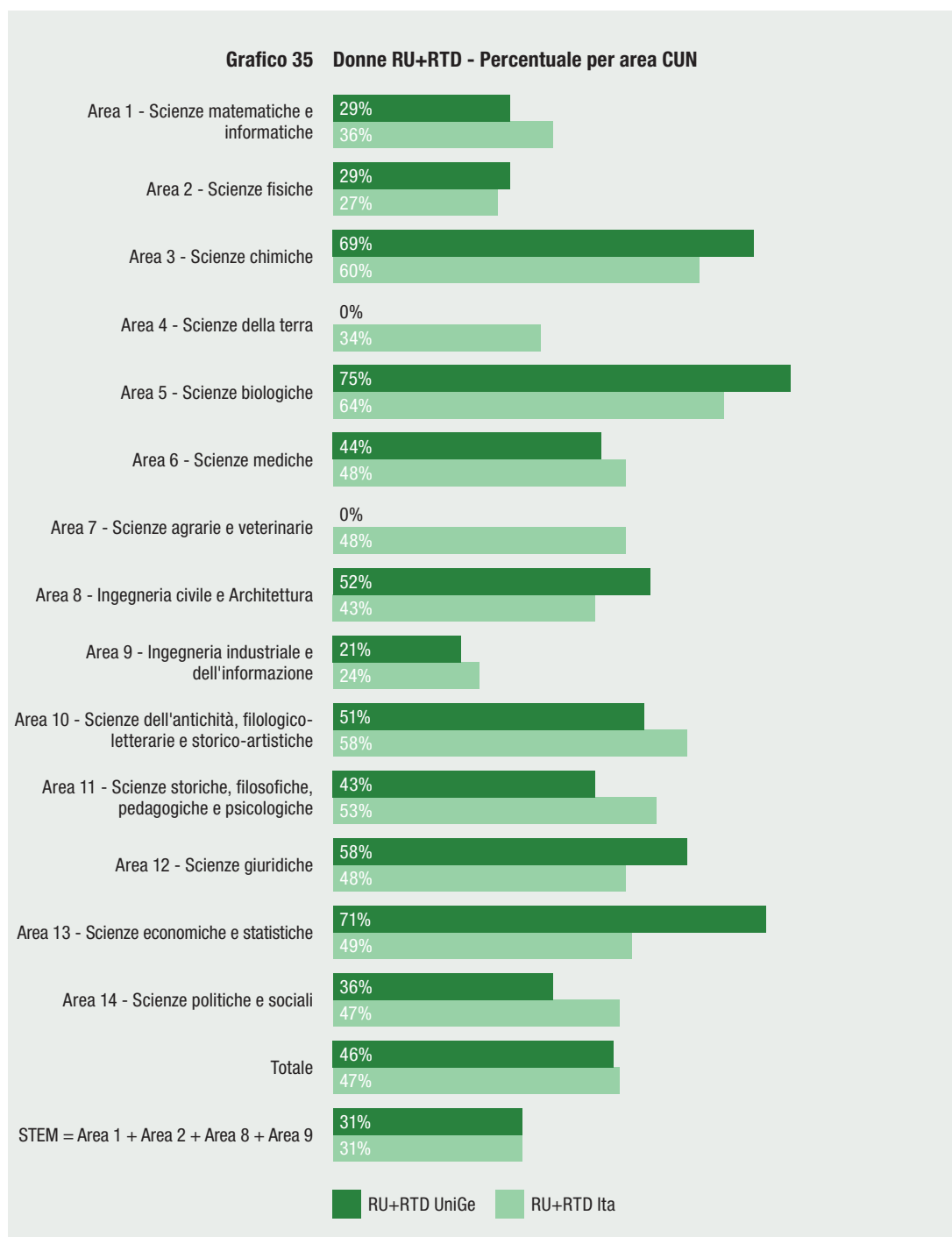
Si noti inoltre che il peso dei singoli colori, se a prima vista potrebbe sembrare uguale, non è in realtà così: mentre le aree nere o grigie indicano campi fortemente disparitari, dove le donne presenti sono meno di una ogni otto uomini, nelle aree arancioni la sproporzione è molto inferiore (più di due donne per ogni uomo).

Colpisce anche la distribuzione più paritaria che mostra il ruolo dei "vecchi" ricercatori a tempo indeterminato (ormai in esaurimento) rispetto a quello dei ricercatori a tempo determinato e che si ritrova anche a livello nazionale: alcuni hanno ipotizzato una preferenza delle donne per carriere più stabili e meno precarie, e di conseguenza una mancanza di partecipazione nei ruoli a tempo determinato.

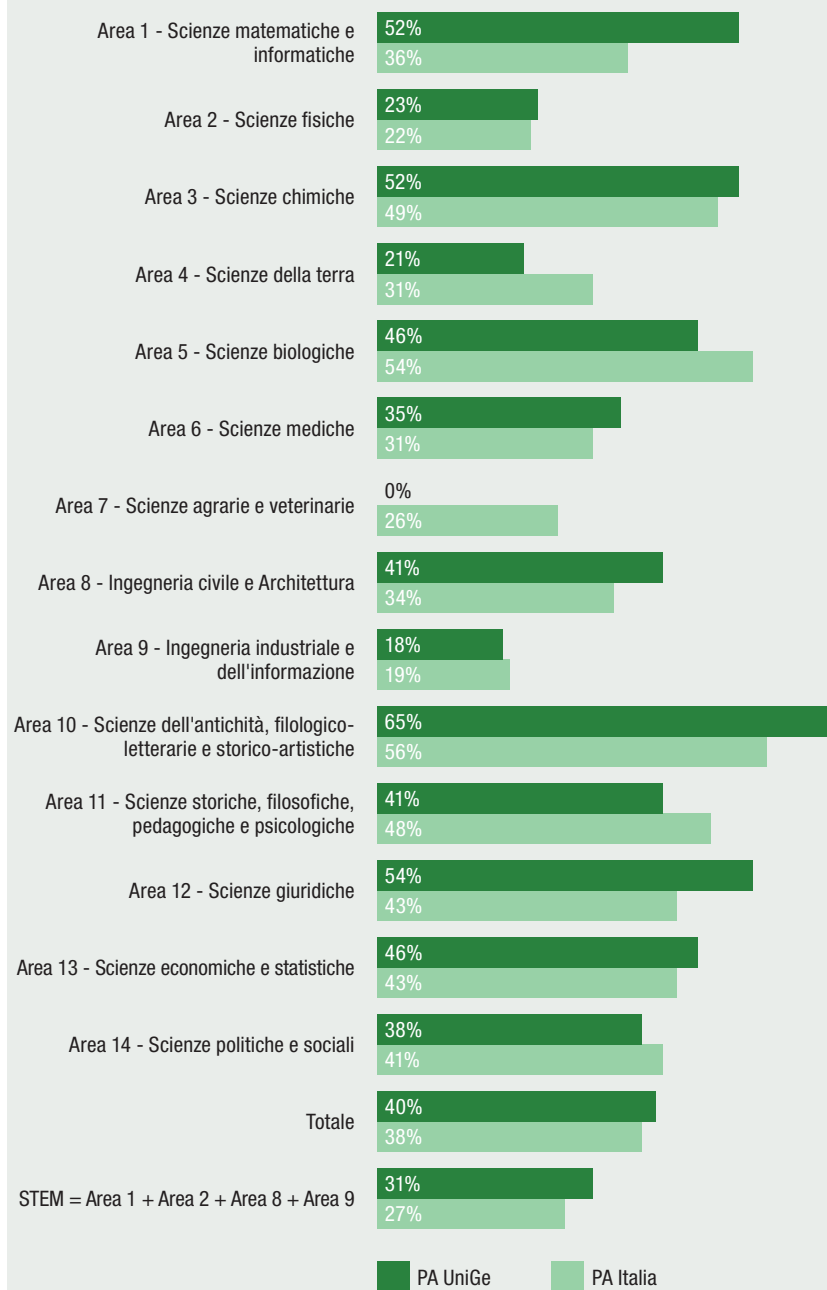
Il Grafico 34 rappresenta il confronto per aree CUN con il dato a livello nazionale, in modo da evidenziare particolari difficoltà o discrepanze dell'ateneo genovese, che non sembrano esserci in misura rilevante (si veda la pagina seguente per il dettaglio di ogni ruolo). Si è voluto isolare le discipline STEM perché, come già visto, rappresentano una delle criticità più evidenti delle carriere femminili all'interno dell'università. Si conferma il dato già estrapolato altrove per cui UniGe tendenzialmente mostra un livello di parità leggermente più elevato rispetto al dato nazionale, sia in generale sia nelle aree STEM, anzi proprio in quest'ultimo campo il dato genovese supera quello nazionale di 3 punti percentuali.

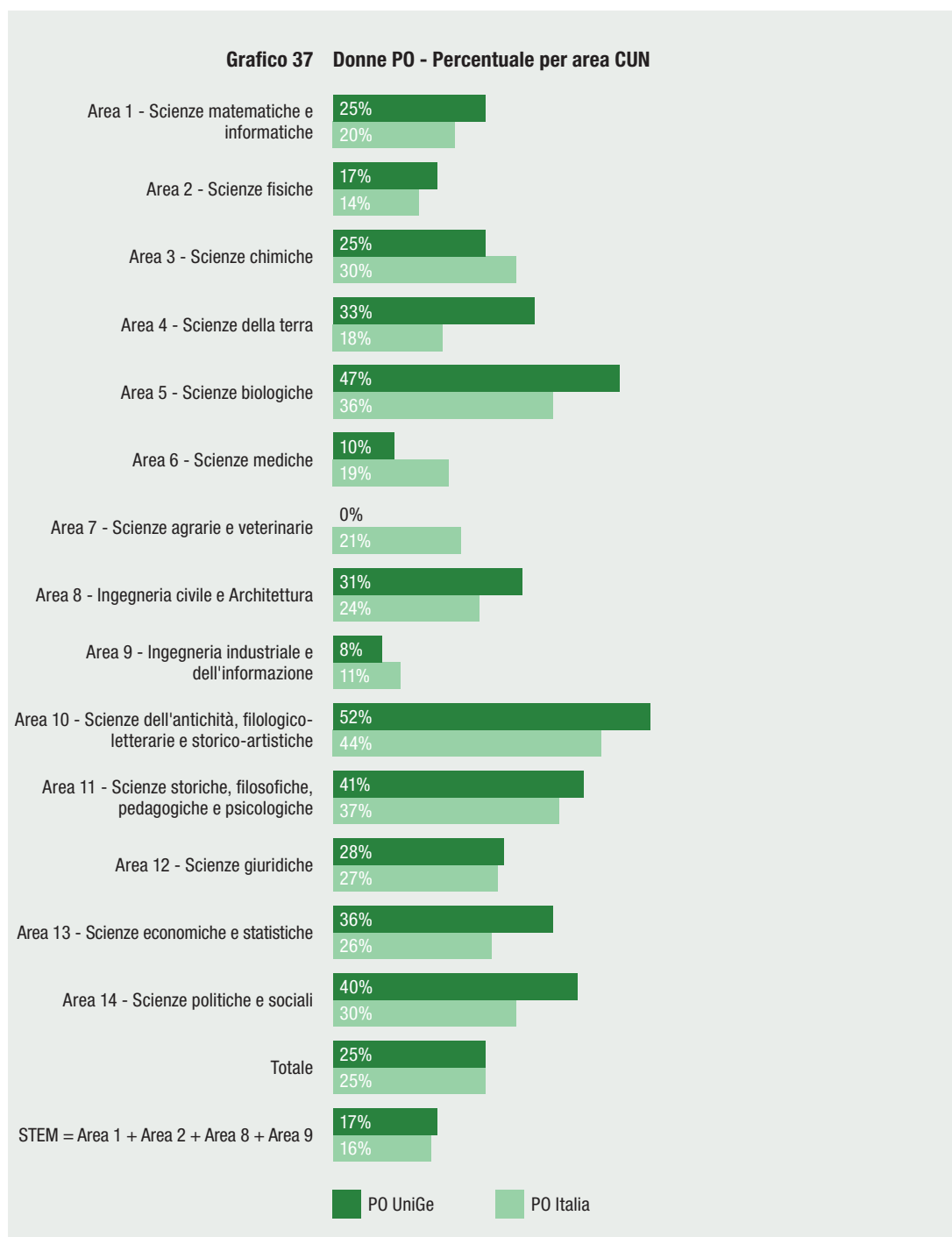
**Grafico 34** Percentuale di donne per area CUN - confronto con il dato nazionale 2019





**Grafico 36 Donne PA - Percentuale per area CUN**







## 5. Ricerca e finanziamenti

Nel campo della ricerca e dei finanziamenti ricevuti è possibile notare fluttuazioni importanti di anno in anno. Se infatti si confrontano i dati del 2018 con quelli del 2019 ci si rende immediatamente conto dell'importanza di monitorare costantemente questi ambiti, proprio per poterne ricavare risultati più precisi.

Se nel 2018, infatti, c'è una grande disparità tra generi relativamente al numero di PI (*Principal Investigator*) donna – circa il 30% – rispetto ai colleghi uomini, nel 2019 tale situazione appare invertita.

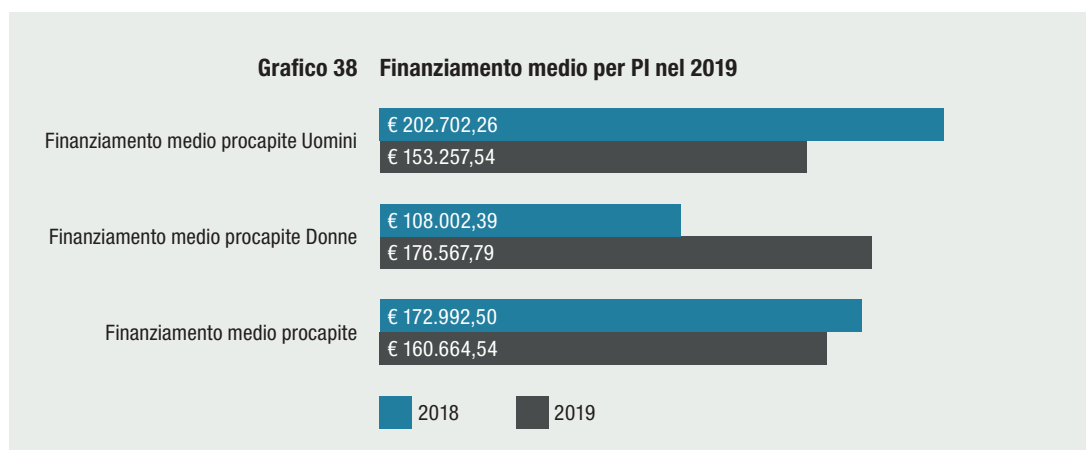
Tipologia di finanziamento per ricerca approvati durante il 2018	PI donna	Finanziamento erogato in €	PI uomo	Finanziamento erogato in €
PRIN	0	0,00	0	0,00
SIR	0	0,00	0	0,00
ERC	0	0,00	0	0,00
H2020	1	168.277,20	7	2.944.485,31
FESR Cooperazione territoriale	6	629.000,00	11	2.718.659,18
Altri progetti internazionali	5	588.161,00	11	476.424,00
Altri progetti nazionali	3	279.600,00	5	894.670,67
Altri progetti UE	1	63.000,00	1	60.340,00
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>1.728.038,20</b>	<b>35</b>	<b>7.094.579,16</b>

\*Nota bene: gli importi indicati sono per difetto in quanto non disponibili per tutti i progetti rilevati

Ovviamente, il dato sul PI non dice nulla sulla composizione del gruppo di ricerca, ma è una spia importante per rilevare l'effettiva possibilità delle donne di diventare leader del progetto di ricerca e di ottenere finanziamenti.

Tipologia di finanziamento per ricerca approvati durante il 2019	PI donna	Finanziamento erogato in €	PI uomo	Finanziamento erogato in €
PRIN	19	2.209.034,00	33	3.973.667,00
SIR				
ERC	1	1.498.000,00	1	1.977.500,00
H2020	5	1.393.471,25	9	1.879.523,61
FESR Cooperazione territoriale	2	202.500,00	11	574.412,50
Altri progetti internazionali	2	1.500,00	5	830.226,00
Altri progetti nazionali	3	424.000,00	8	1.005.120,00
Altri progetti UE	2	274.799,59	6	947.351,44
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>6.003.304,84</b>	<b>73</b>	<b>11.187.800,55</b>

Tale differenza è visibile anche dal confronto dell'entità media dei finanziamenti per genere:



Se nel 2018 le donne PI hanno percepito circa la metà del finanziamento medio pro-capite del PI uomo, nel 2019 hanno invece ottenuto finanziamenti maggiori.

## 6. Conclusioni

In conclusione, i dati analizzati portano a ritenere che ci siano ancora grandi disparità non tanto nell'accesso alla carriera accademica, quanto nella possibilità per le donne di raggiungere i ruoli apicali. A fronte di un dato generale che vede le donne presenti circa al 41% del personale docente, il dettaglio dei singoli ruoli mostra disparità sia in senso di segregazione verticale (effetto c.d. soffitto di cristallo) sia di segregazio-

ne orizzontale. Meno di due donne su dieci arrivano a ricoprire il ruolo di professoressa ordinaria, mentre per gli uomini la proporzione è di uno su quattro.

Tuttavia, l'analisi delle carriere con le serie storiche a partire dal 2012, dell'età media per ogni ruolo e dei posti disponibili in UniGe (che si sono progressivamente ridotti), mostra una situazione sfaccettata, dove non tutti i cambiamenti sono positivi. Sicuramente, da una parte c'è una maggiore presenza femminile in tutti i ruoli, che dal 2012 al 2019 mostrano un indubbio miglioramento in termini di parità di genere: il grado di ricercatore è rimasto pressoché stabile, ma quello di seconda fascia ha visto un incremento femminile del +16,1% in sette anni e quello di prima fascia del +12,1%. Mentre l'età media non sembra avere particolare rilevanza per le carriere femminili, il turnover, pur nella generale diminuzione di posti disponibili in UniGe, potrebbe aver giovato, soprattutto ai ruoli di seconda fascia.

Tuttavia, se a livello dei titolari di assegno di ricerca la situazione è paritaria, le donne impiegate nel personale ricercatore di tipo A e B con i nuovi contratti a tempo determinato mostrano una contrazione rispetto alle ricercatrici a tempo indeterminato, segnale forse di una preferenza femminile per carriere più stabili e meno precarie che spinge tante ricercatrici ad allontanarsi dalla carriera accademica proprio in quel momento. Per quanto riguarda le carriere STEM, invece, le donne raggiungono la parità con gli uomini soltanto nel grado di ricercatore, mentre sia prima, sia dopo, rimangono costantemente in svantaggio rispetto ai colleghi, segnale che le carriere STEM rimangono una delle aree più problematiche per le carriere e la parità di genere in accademia. In questo senso, la segregazione orizzontale colpisce soprattutto alcuni settori STEM come Scienze della terra e Ingegneria industriale e dell'informazione, e che sommata alla segregazione verticale porta ad una situazione di profonda disparità per quanto riguarda i ruoli di prima e seconda fascia.

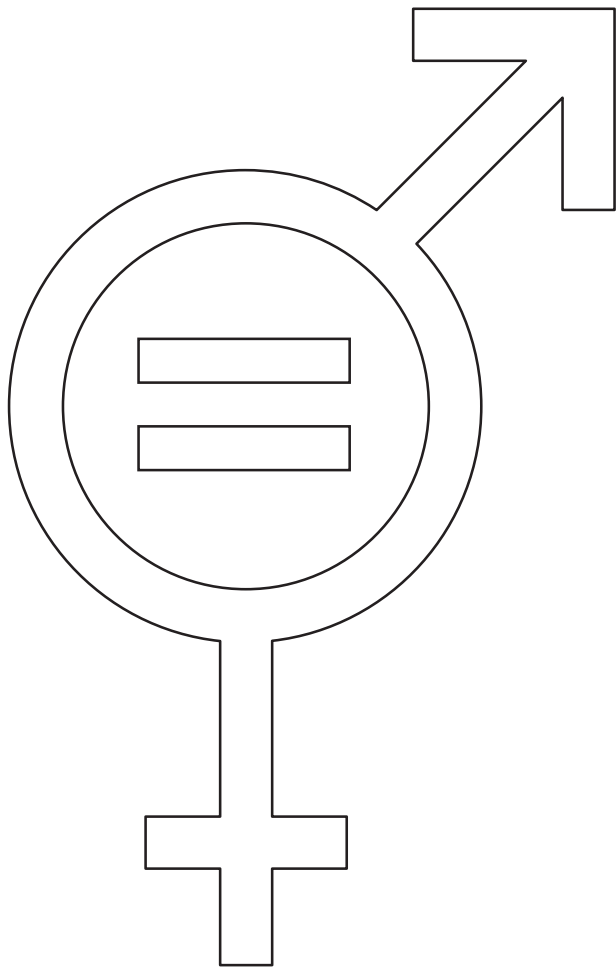
Sulle carriere femminili pesano anche elementi difficili da valutare con strumenti statistici, come l'accesso all'abilitazione nazionale, che vede favorire gli uomini (il 60% dei nuovi abilitati nella tornata 2016-2018), la composizione delle commissioni giudicatrici che è ancora lontana dall'essere paritaria (un problema che si compenetra con la scarsa disponibilità di ordinarie donne in certi settori) dal momento che quasi l'80% dei membri di commissioni per i posti di prima e seconda fascia sono uomini, oltre al citato fenomeno dell'omosocialità che con queste condizioni sembra favorire i docenti uomini e all'altrettanto noto fenomeno dell'autocensura, che porta le donne a non ritenersi adeguatamente preparate e competenti per determinati ruoli.

Nonostante i fenomeni evidenziati siano in linea con il trend nazionale, si può evidenziare come nel confronto con i dati nazionali l'ateneo genovese ottenga un buon risultato: la percentuale di docenti donne, sia in generale sia in particolare nelle discipline STEM, è sempre o uguale o maggiore al dato nazionale, e il Glass Ceiling Index, che come ricordato misura la probabilità per una donna di raggiungere le posizioni apicali, è migliorato dal 2016 al 2019 ed è inferiore a quello italiano. I dati sui finanziamenti per la ricerca mostrano una situazione variabile di anno in anno per le docenti UniGe, rendendo evidente la necessità del monitoraggio costante previsto dallo stesso Bilancio di genere. Ulteriori linee di analisi potrebbero svilupparsi proprio in tal senso, con una review più approfondita dei progetti di ricerca presentati e approvati ed estendendo il campo anche ai progetti spin off di ateneo. Per quanto riguarda le carriere, invece, è necessario ampliare il campo di indagine ai congedi familiari, per valutare l'incidenza del c.d. lavoro di cura sulle carriere femminili, soprattutto con riferimento all'età, al ruolo, tutti fattori che vanno messi in correlazione con le pubblicazioni, nazionali e internazionali, effettuate dai docenti in un dato periodo di tempo. Il numero di pubblicazioni è infatti uno dei metri più utilizzati per valutare la produttività di un docente e in questo senso è interessante fornire un'analisi disaggregata per genere per capire meglio le dinamiche che portano alla situazione attuale. Ulteriori indagini potrebbero esplorare il rapporto delle/i docenti stessi con il proprio lavoro, tramite questionari che esaminino la consapevolezza sulle tematiche del genere, la conciliazione vita privata e lavoro e la presenza o meno di questi temi negli insegnamenti impartiti.



### 7. In pillole

- Le donne sono circa il 40% del personale docente, gli uomini il 60%.
- La segregazione verticale è molto forte: solo 1,6 donna su 10 è professoressa ordinaria, a fronte di quasi 1 uomo su 3.
- I ruoli maggiormente paritari sono quelli di assegnista di ricerca e di ricercatore, poi le forbici delle carriere incominciano a divergere.
- Le professoresse ordinarie in UniGe sono il 25% in totale, ed il 17% nelle discipline STEM.
- Dal 2012 al 2019 il grado di ricercatore è rimasto pressoché stabile, ma quello di seconda fascia ha visto un incremento femminile del +16,1% e quello di prima fascia del +12,1%.
- I posti disponibili in UniGe sono sempre meno (-536 posti in sette anni), ma il turnover sembra aver favorito in parte le docenti.
- I membri di commissioni giudicatrici per i posti da personale docente sono molto sbilanciati: circa l'80% dei commissari è uomo nelle commissioni per la prima e la seconda fascia, circa il 65% nelle commissioni per ruolo da ricercatore.
- L'età media per ruolo è pressoché uguale tra uomini e donne, tranne per i ricercatori di tipo A, dove gli uomini sono più giovani delle donne di circa quattro anni.
- Le discipline STEM appaiono fortemente segregate anche in senso orizzontale, soprattutto Scienze della Terra e Ingegneria industriale e dell'informazione.



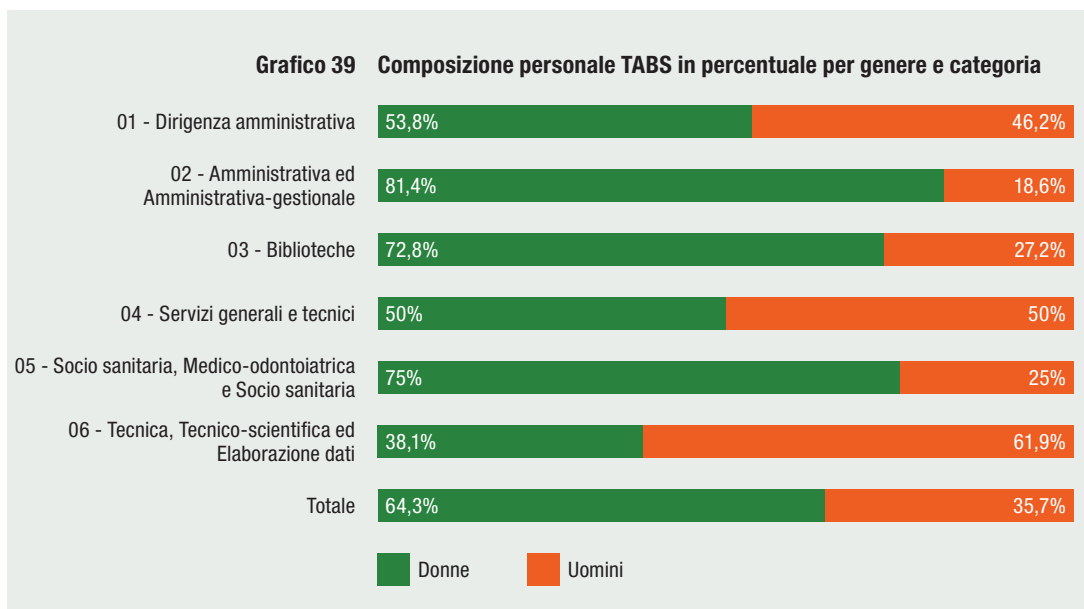
## Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (TABS)

### 1. Composizione del personale TABS

Per quanto riguarda la composizione del personale TABS, si presenta un altro luogo comune delle divisioni di genere nel mondo del lavoro, in particolare del lavoro pubblico: quello che vede le donne preferire questo tipo di carriera ed essere presenti in misura molto maggiore rispetto agli uomini.

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti) - 2019	Uomini	Donne	Totale
01-Dirigenza amministrativa	6	7	13
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	121	528	649
03-Biblioteche	22	59	81
04-Servizi generali e tecnici	51	51	102
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	7	21	28
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	247	152	399
<b>Totale</b>	<b>454</b>	<b>818</b>	<b>1.272</b>

In UniGe, analizzando i dati relativi al 2019 (vedi Grafico 39) si osserva proprio questo fenomeno: le donne sono presenti in maniera prevalente (più del 60%) e prevalgono in tutte le aree di impiego, tranne che per il settore tecnico e di elaborazione dati (dove rimangono comunque il 37%), con picchi anche dell'80% nel settore amministrativo.



## 2. Carriere

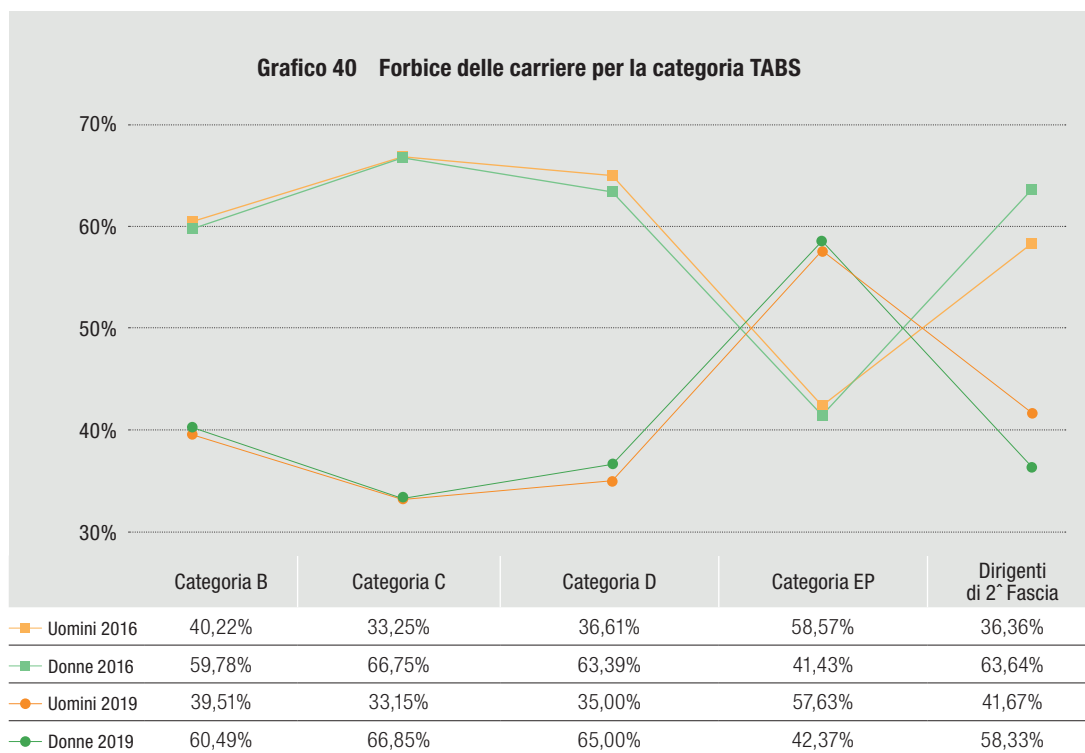
Dando invece uno sguardo alle carriere maschili e femminili del personale TABS, è possibile notare che anche in questo caso c'è lo stesso fenomeno di forbice già visto per il personale docente, anche se con delle peculiarità degne di nota. In tale frangente infatti le donne, significativamente più numerose degli uomini in tutti i ruoli fino alla categoria D compresa, subiscono un sorpasso soltanto nella categoria EP che vede una prevalenza maschile, tuttavia la situazione risulta nuovamente invertita per quanto riguarda la categoria dei dirigenti di seconda fascia dove le donne sono più numerose (circa il 60%). A ricoprire il ruolo del direttore generale è ora un uomo, mentre dal 2014 al 2017 era una donna.

Forbice delle carriere - numeri assoluti	2016			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	8	10	18	5	12	17
Categoria B	72	107	179	64	98	162
Categoria C	257	516	773	238	480	718
Categoria D	134	232	366	112	208	320



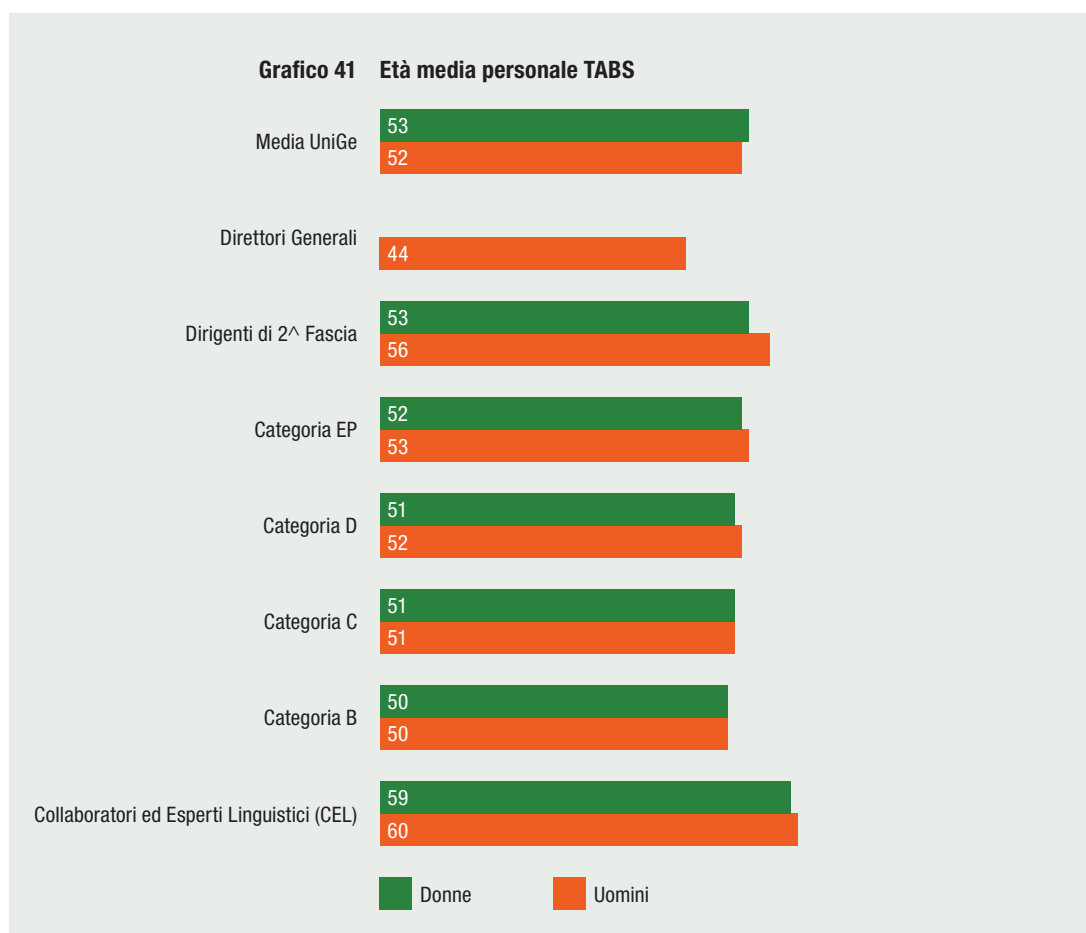
Forbice delle carriere - numeri assoluti	2016			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Categoria EP	41	29	70	34	25	59
Dirigenti di 2^ fascia	4	7	11	5	7	12
Direttori generali	0	1	1	1	0	1

In generale, la situazione sembra più paritaria per quanto riguarda le donne del personale TABS, poiché ad una grossa presenza alla base dell'istituzione corrisponde anche una presenza che si conferma maggioritaria in quasi tutti gli altri *step* della carriera pubblica, con l'eccezione già rilevata del personale EP.



Analizzando più in profondità le caratteristiche delle carriere del personale TABS, si può notare un altro dettaglio già rilevato riguardo al personale docente, ovvero che le carriere femminili sembrano procedere più velocemente di quelle maschili dal momento che l'età media per ogni ruolo è uguale o di poco inferiore rispetto ai colleghi maschi. Questo sembra nuovamente sfatare il mito che vorrebbe il soffitto di

cristallo esistente per via della (mancata) conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura, che rallenterebbero la donna nel fare carriera<sup>8</sup>, tuttavia non è certo dal momento che la carriera nel personale non è lineare (del resto, anche l'età nella categoria B è elevata, indice del fatto che essa non rappresenta il primo step di una carriera quanto un ruolo che poi viene mantenuto).

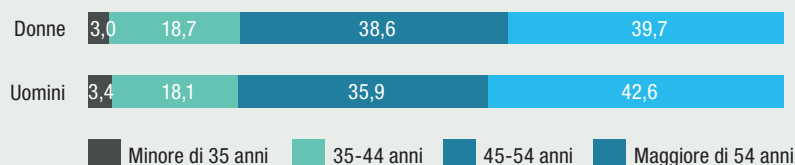


L'età media, infatti, è influenzata anche dall'età di inserimento del soggetto nell'organigramma istituzionale, dato che non è disponibile,

<sup>8</sup> R. Biancheri, P. Tomio, *Lavoro e carriere nell'università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*, Edizioni ETS, 2015.

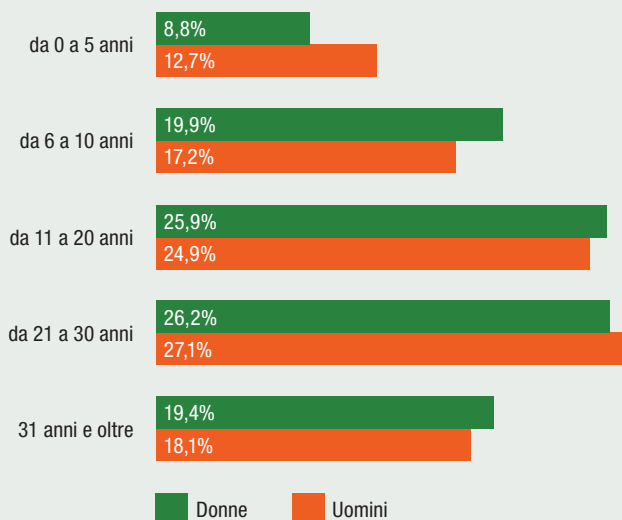
e che potrebbe spiegare le – piccole – differenze tra uomini e donne. Sicuramente il personale TABS dimostra un'età media piuttosto elevata, dato che sono pochissimi i casi di personale minore di 35 anni e che la maggior parte di entrambi i generi si concentra nelle fasce dai 45 anni in su. Colpisce però il fatto che per la fascia 35-44 anni non ci siano uomini, un dato che concorre a spiegare poiché le età medie rilevate siano inferiori per le donne.

**Grafico 42 Distribuzione percentuale per fasce d'età del personale TABS**



Strettamente collegato con l'età è però il tema dell'anzianità, che nuovamente ci può aiutare a comprendere come si sviluppano carriere maschili e femminili. In questo caso i generi sembrano essere equamen-

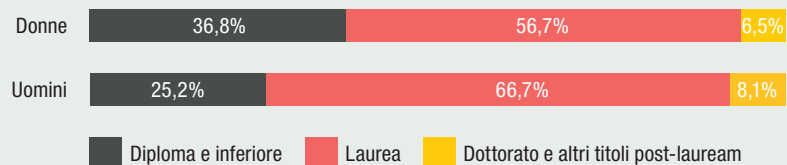
**Grafico 43 Distribuzione percentuale per fasce di anzianità del personale TABS**



te divisi, senza che un genere si concentri eccessivamente in una certa fascia d'anzianità, come rilevato dal Grafico 43. Le percentuali più alte vengono registrate per le fasce di anzianità maggiori, segno che il personale TABS UniGe è un personale di lungo corso.

I dati ministeriali sui titoli di studio, risalenti purtroppo al 2017, evidenziavano una situazione dove gli uomini hanno titoli più elevati (dettaglio che coincide con la loro maggiore presenza, per esempio, nella categoria EP), visto che ben il 67% è in possesso della laurea e l'8% di un dottorato o altro titolo post-laurea, a fronte rispettivamente del 57% e del 6,5% delle colleghe.

**Grafico 44** Distribuzione percentuale per titolo di studio del personale TABS 2017



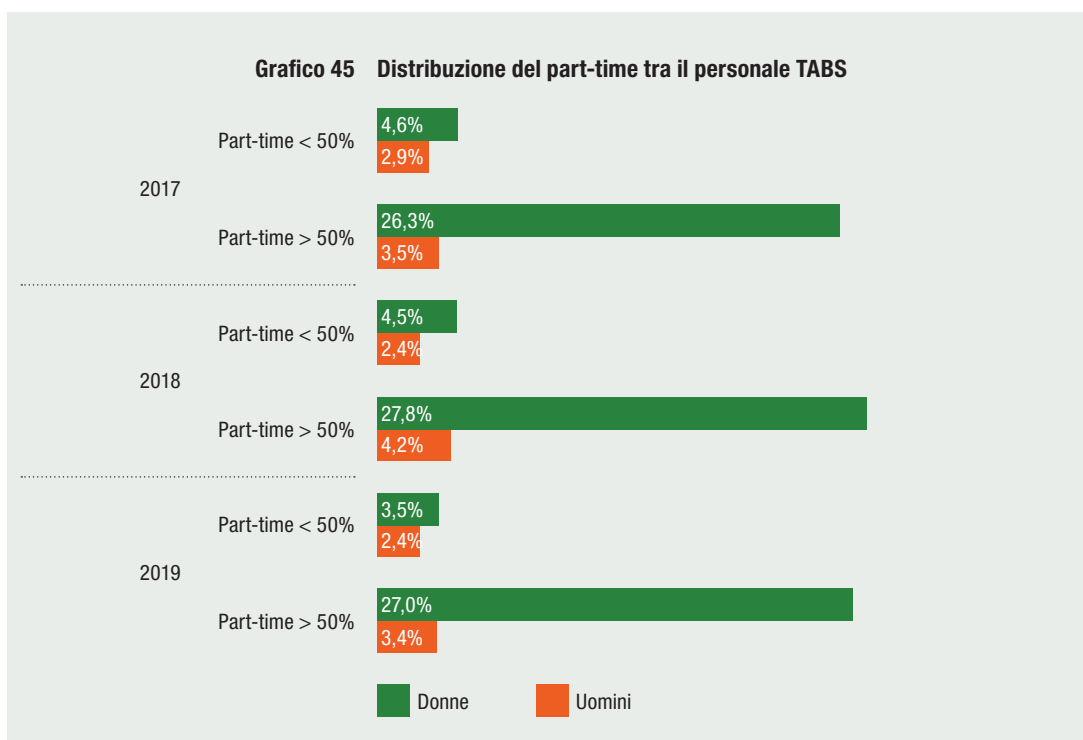
Le differenze che invece riguardano il contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato sono invece abbastanza irrilevanti, dal momento che il tempo determinato coinvolge appena 8 persone in tutta UniGe: tre donne e cinque uomini.

Più interessante invece l'utilizzo del **part-time**, che come noto viene offerto solitamente nell'ottica di favorire la conciliazione vita privata e lavorativa e, altrettanto spesso, viene caratterizzato come uno strumento in grado di salvaguardare l'occupazione femminile<sup>9</sup>. Tuttavia, l'altra faccia della medaglia spesso dimostra che il part-time femminile può anche essere involontario, cioè frutto di una scelta obbligata per fare fronte agli impegni familiari e al lavoro di cura. Questa scelta obbligata non è esente da conseguenze sul piano lavorativo e previdenziale: con meno ore di lavoro, la retribuzione è inferiore e di conseguenza lo sarà anche l'ammontare della pensione. Inoltre, il dipendente part-time

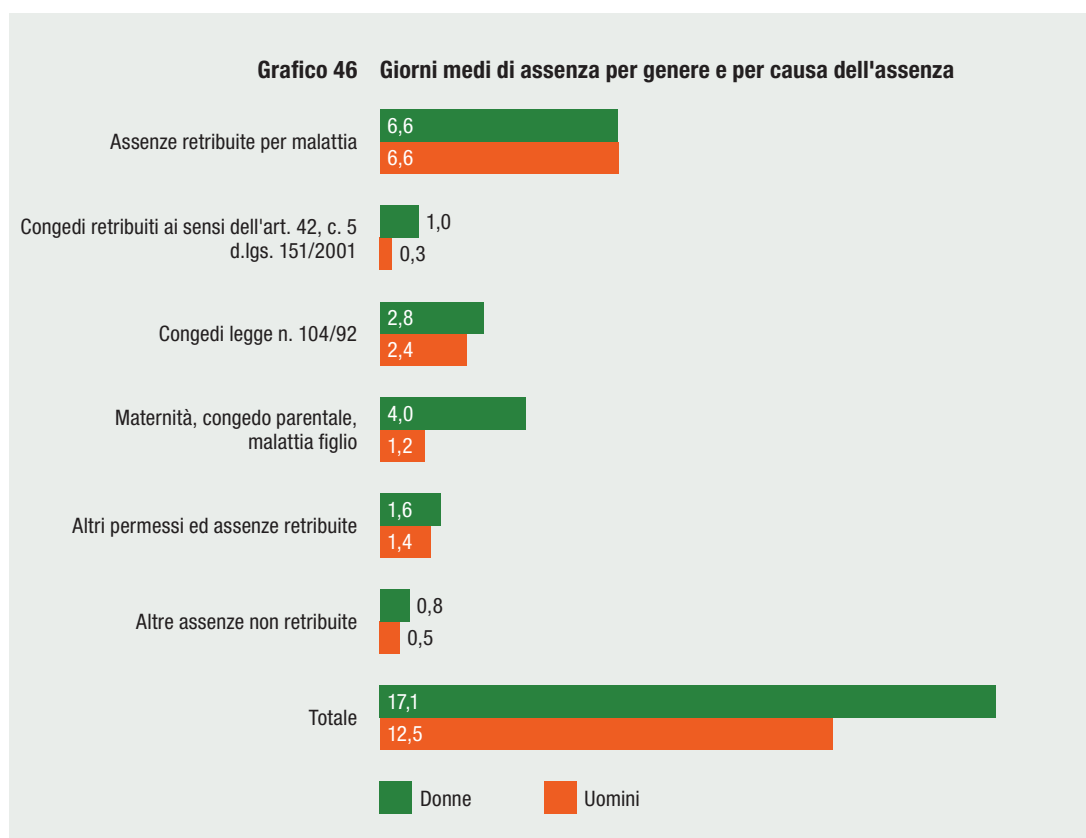
<sup>9</sup> C. Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in «Polis», 2003, II, pp. 199-228.

incontra più difficoltà nel fare carriera, dal momento che difficilmente i ruoli dirigenziali possono avere accesso al part time.

I dati UniGe mostrano che, in effetti, c'è una propensione femminile a scegliere il part-time decisamente più netta di quella maschile, dal momento che nel 2017 il tempo pieno era scelto dal 93.6% degli uomini e dal 69,1% delle donne e nel 2019 la percentuale maschile rimane al 94,2% e quella femminile al 69,6%. Nel corso degli ultimi anni (dal 2015 al 2019) si evidenzia quindi un trend a preferire il part-time rispetto alla soluzione a tempo pieno, sia per gli uomini che per le donne, anche se in percentuali molto diverse. Tra il part-time con orario lavorativo inferiore al 50% dell'orario standard e quello superiore, è preferita questa seconda opzione.



Un altro indicatore interessante per comprendere le carriere femminili dello staff riguarda i giorni di assenza e le loro motivazioni. Sicuramente i giorni di assenza fruiti dal personale femminile sono più alti rispetto ai loro colleghi uomini, dal momento gran parte della differenza risiede nei congedi per maternità, congedo parentale o assenza per malattia dei figli. Torna quindi centrale il tema della conciliazione tra lavoro e vita privata.



Per quanto riguarda invece il turnover, questo nel 2019 ha favorito le donne, come rilevato dalla Tabella seguente:

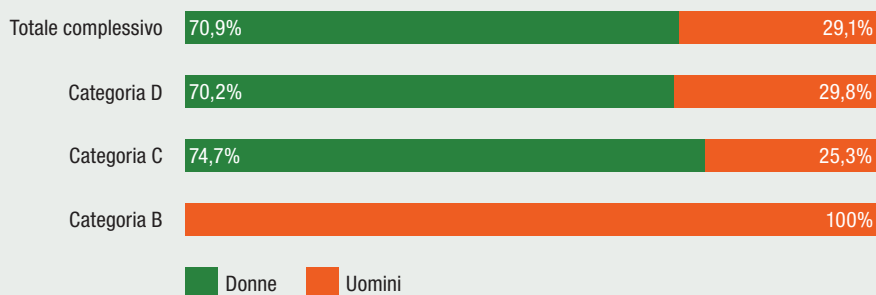
Tipologia	Assunti	Assunti	Cessati	Cessati
Categoria	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Area di collaborazione	0	0	0	0
Categoria B	1	5	3	7
Categoria C	3	8	17	30
Categoria D	2	4	15	18
Categoria EP	0	0	4	0
Direttori generali	0	0	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	1	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>55</b>

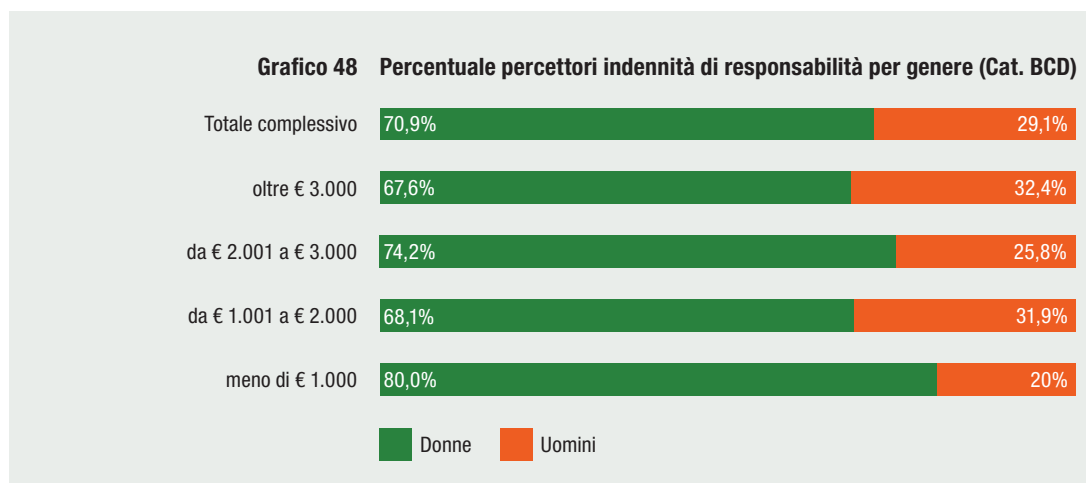
### 3. Retribuzione accessoria

La retribuzione accessoria può fornire validi spunti per valutare le carriere all'interno di UniGe, dal momento che è collegata alla presenza di opportunità offerte dall'ateneo o di possibilità dimostrate dai singoli dipendenti. Per questo motivo, tali dati possono fornire indicazioni utili sull'effettiva parità di genere all'interno di UniGe.

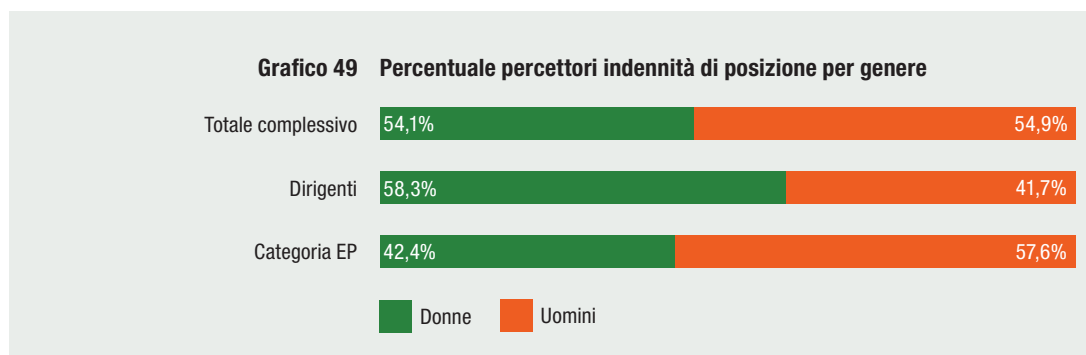
Le indennità di responsabilità riguardano le categorie da B a D e appaiono perfettamente in linea con la composizione del personale TABS già analizzata, anche considerato che l'indennità per la categoria B riguarda unicamente 2 persone.

**Grafico 47 Indennità di responsabilità per incarichi aggiuntivi**





Per quanto riguarda invece le indennità di posizione riservate alla categoria dei dirigenti e alle Elevate Professionalità, anche queste sono perfettamente allineate con i valori della composizione per genere.



Indennità di posizione in media per persona	2019	
	Donne	Uomini
Categoria EP	€ 3.099,00	€ 3.099,00
Dirigenti	€ 12.565,00	€ 12.565,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>€ 15.664,00</b>	<b>€ 15.664,00</b>



#### 4. Conclusioni

In conclusione, l'analisi dei dati disponibili relativi alla categoria del personale TABS mostra segnali positivi. Innanzitutto, la maggiore presenza femminile è tipica delle pubbliche amministrazioni, e in UniGe le donne prevalgono in quasi tutti i settori tranne quello tecnico e di elaborazione dati, con percentuali che vanno dal 50% fino all'80%. La forbice delle carriere rileva delle sorprese: la percentuale di donne è infatti stabile intorno al 60% in tutte le categorie, compresi i dirigenti di seconda fascia, con l'unica eccezione del personale EP dove le donne scendono al 40% circa e gli uomini salgono al 60%. Tale trend inoltre sembra essere stabile, almeno confrontando i dati del 2015 con quelli del 2019.

Tale aspetto sembra essere un'eccezionalità dell'ateneo genovese anche facendo un breve confronto con gli altri atenei italiani che si sono dotati di un bilancio di genere, dove invece le carriere femminili soffrono di una segregazione verticale molto più forte, presentando quindi il classico grafico "a forbice" dove le carriere dei due generi tendono a separarsi sempre di più, a vantaggio di quelle maschili. Inoltre, in UniGe il grado di istruzione raggiunto dal personale TABS appare coerente con la loro posizione: i dati del 2017, gli ultimi completi disponibili, mostrano che gli uomini infatti sono leggermente meglio istruiti. Ciò potrebbe spiegarsi con la loro maggioranza nella categoria EP, che richiede, appunto, la laurea come titolo di studio. Anche questo dato è in contrasto con quello di altri atenei, dove invece si osserva il fenomeno per cui le donne, pur essendo meglio istruite, soffrono particolarmente dell'effetto del soffitto di cristallo. I dati del 2019, incompleti, sembrano andare in questa direzione infatti.

I dati sull'età media e sull'anzianità non destano particolari preoccupazioni dal punto di vista della parità del genere, dove anzi le donne sembrano arrivare leggermente prima agli stessi traguardi degli uomini. Oltre a queste note positive, tuttavia, bisogna anche evidenziare delle disparità che permangono nella sfera della conciliazione vita lavorativa e vita privata, dal momento che il part time è sempre più richiesto, sia da uomini che da donne, ma in misura molto diversa: è praticato da circa il 30% delle donne, una percentuale molto elevata, e da appena il 6% degli uomini. È un segnale molto forte del fatto che il lavoro presso l'ateneo, pur con le sue particolari caratteristiche che dovrebbero renderlo favorevole per la componente femminile, viene ancora ritenuto troppo confliggente con la vita privata da quasi una donna su 3. È probabile che dietro questi dati ci sia un lavoro di cura familiare ancora non diviso tra i generi che quindi ricade interamente sulle donne. Tale evenienza viene confermata in maniera indiretta dai dati sulle assenze, dove le donne nuovamente spiccano con 17 giorni in media pro capite,

mentre gli uomini si arrestano a 12: pesano in maniera particolare le assenze legate alle cure parentali.

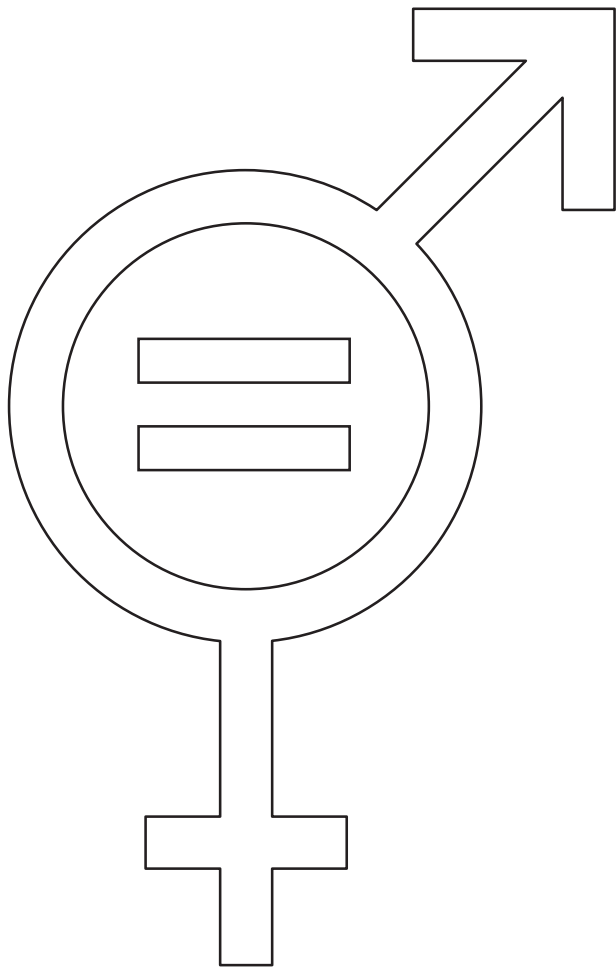
Si rende necessario quindi avviare una riflessione su spazi, tempi e modi del lavoro del personale TABS, al fine di abbattere le disparità rimaste in termini di parità di genere. A tal fine, è necessario raccogliere ulteriori dati, più dettagliati, sui congedi familiari e sul telelavoro. Dal momento che l'ateneo si è dotato di un Regolamento apposito per il telelavoro, è opportuno monitorare quanto e come esso venga sfruttato dal personale TABS per ridurre la segregazione di genere. Il telelavoro (o lavoro agile, o smart working), che in UniGe era già stato incentivato dopo il crollo del Ponte Morandi e per ovviare ai problemi di viabilità che la città incontra nelle numerose allerte metereologiche, è diventato con l'emergenza Covid-19 la modalità di lavoro ordinaria per tutto il personale. Questo passaggio da modalità emergenziale a modalità ordinaria merita di essere approfondito con opportuna attenzione verso il benessere dei lavoratori, anche in ottica di genere.

Allo stesso modo, i corsi sulla formazione del personale e le iniziative messe in campo dal settore Welfare e coadiuvate dall'azione del CPO per aiutare le persone a conciliare meritano di essere analizzate nel dettaglio, anche con questionari di soddisfazione e rilevazioni dei bisogni, come è già avvenuto in passato (v. sezione Azioni).



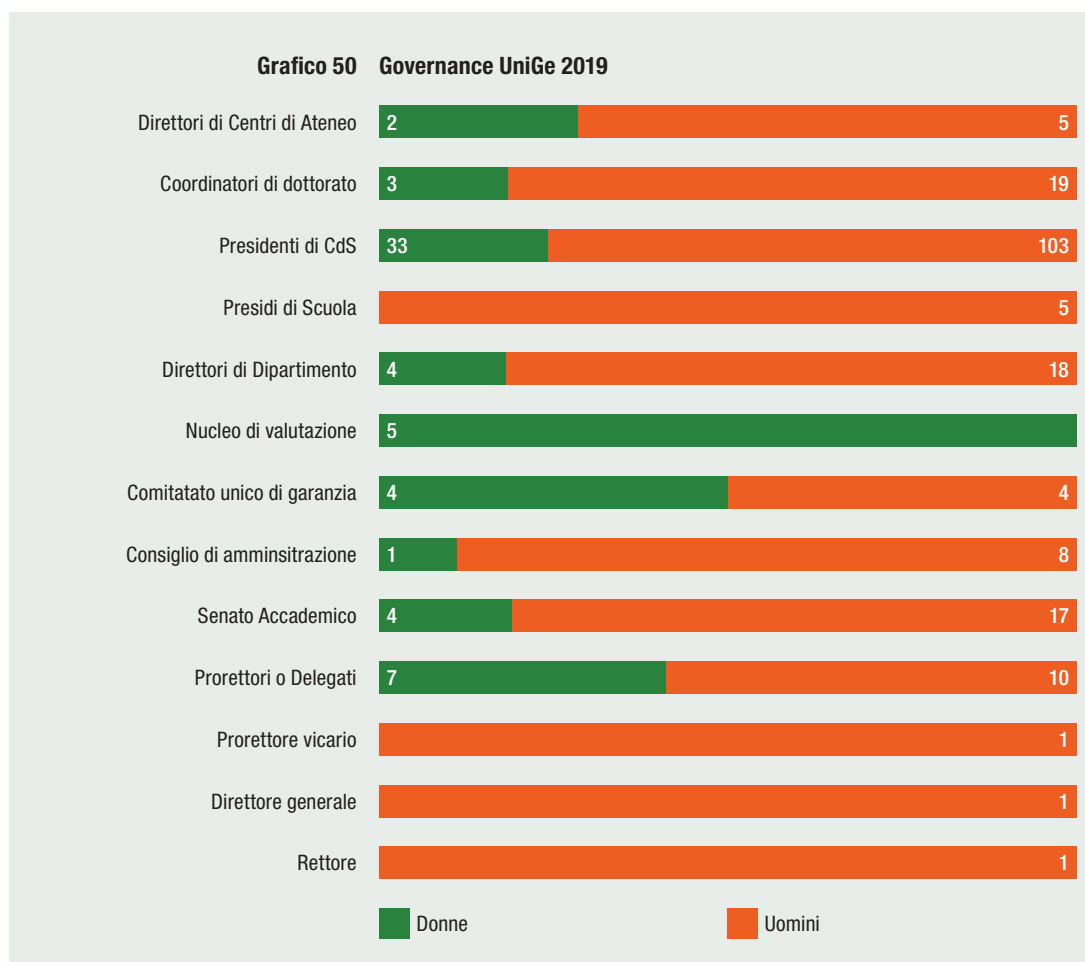
### 5. In pillole

- Le donne del personale TABS sono in totale il 64,3% e gli uomini il 35,7%. Le donne prevalgono in tutte le aree di impiego tranne nei servizi tecnici e di elaborazione dati.
- La forbice delle carriere ha un andamento particolare, differente anche da altri atenei italiani: le donne sono circa il 60% in tutte le categorie tranne la categoria EP, dove sono il 40% circa.
- Non ci sono significative differenze dal 2016 al 2019, il che presuppone che si tratti di trend stabili.
- L'età media è piuttosto elevata e le donne, a parità di categoria, sono tendenzialmente di poco più giovani degli uomini.
- Il part-time appare ancora come una scelta privilegiata della componente femminile: ben il 30% del personale femminile lavora in questa modalità, con un trend che aumenta costantemente dal 2015. Il tipo di part-time preferito è quello con orario di lavoro superiore al 50% dell'orario standard.
- Le donne in media usufruiscono di 17 giorni di assenza pro capite, mentre gli uomini solamente di 12. La differenza è dovuta in gran parte all'uso dei congedi familiari, di cui gli uomini usufruiscono in maniera molto limitata.
- L'analisi della retribuzione accessoria non sembra mostrare particolari differenze tra i generi.



## Governance di ateneo

Infine, è opportuno anche analizzare la situazione a livello di governance di ateneo. Come mostra il Grafico 50, la situazione attuale rivela disparità abbastanza profonde tra uomini e donne.



Gli incarichi apicali sono tutti ricoperti da uomini, ma le donne sono poche anche tra le coordinatrici di corso di studi o di dottorato, anche perché le docenti, soprattutto quelle con l'esperienza necessaria per accedere a tali ruoli, sono poche in numeri assoluti.

Si nota inoltre che alcuni incarichi sono ricoperti dalla stessa persona (per esempio, una singola docente che è coordinatrice di più corsi di studio affini), per cui i dati mostrati dal grafico sono da interpretarsi in maniera ancora più segregata. Il che introduce anche un secondo problema, quello degli impegni derivanti da questi incarichi che spesso diventano troppo onerosi ed incompatibili con l'attività di didattica e, soprattutto, di ricerca, alimentando un circolo vizioso.

Nessuna donna è preside di una delle 5 Scuole genovesi e soltanto 4 sono coordinatrici di Dipartimento. È tutto al femminile il Nucleo di Valutazione e sbilanciato al femminile anche il Comitato Pari Opportunità, mentre composizioni più paritarie si rinvencono solamente nel Comitato Unico di Garanzia, nonché nella squadra dei prorettori e delegati del Rettore.

I due organi di governo appaiono invece profondamente sbilanciati: soltanto una donna fa parte del Consiglio di Amministrazione su 9 membri e soltanto 4 donne sono presenti in Senato Accademico su 21 membri.

Si evidenzia così un'evidente difficoltà delle donne nel raggiungere le posizioni di governance all'interno dell'Ateneo, dalle più basse a quelle apicali.

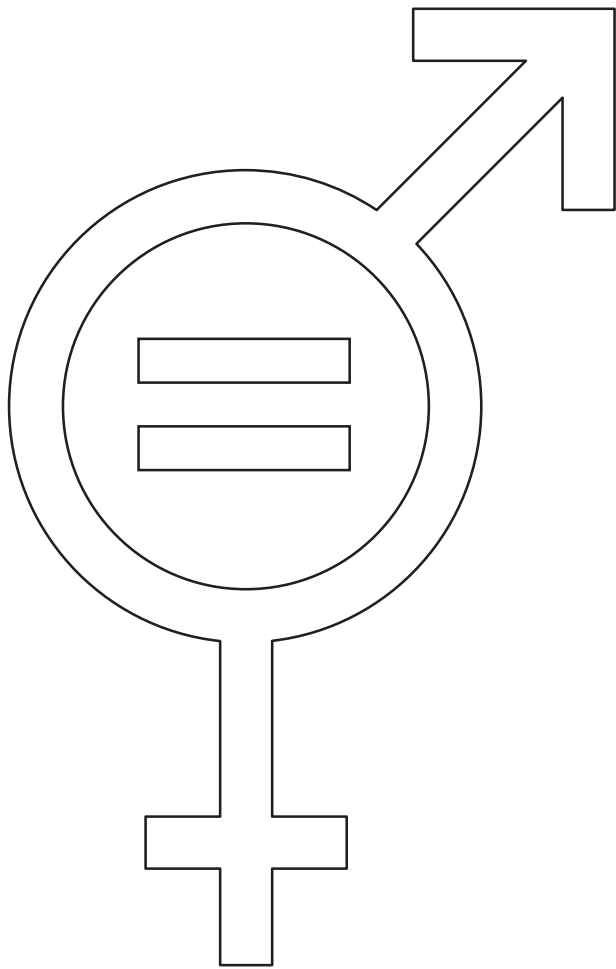
Si possono trarre conclusioni interessanti confrontando i dati di UniGe con quelli della ricerca svolta nel 2014, a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, e dedicata proprio alla «Composizione degli organi di governo delle Università italiane»<sup>10</sup>. I dati sembrano tristemente paragonabili anche nel 2019.

Il 92,6% di rettori è uomo, a fronte del 7,4% di rettrici e il 53,6% degli atenei italiani ha tre o meno delegate contro il 7,1% di atenei con lo stesso numero di delegati uomini. In questo UniGe si dimostra più paritaria, con 7 delegate e 10 delegati.

Per quanto riguarda il ruolo di coordinatrice di dipartimento, questo negli ultimi anni ha anche subito una torsione nella tipologia di mansioni che richiede, spostandolo forse maggiormente verso l'area del lavoro di cura in senso ampio. Tuttavia, nel 2014 il 74,4% degli atenei ha due o meno direttrici di Dipartimento contro il 14,6% di atenei con

<sup>10</sup> F. Pozzobon, R. Kodilja, *Composizione degli organi di governo delle Università italiane*, 2014.

lo stesso numero di direttori uomini. Il 32,9% delle Università nel 2014 non aveva nemmeno una coordinatrice di Dipartimento. Anche in UniGe le coordinatrici sono solamente 4 e rappresentano il 18% dei coordinatori. Rimane grave anche la mancata parità in Consiglio di Amministrazione, che in Italia si attesta con il 14,1% di Università che non ha nemmeno una consigliera donna, mentre in UniGe, c'è un solo posto ricoperto da una donna. In questo senso, il nostro ateneo si situerebbe nel 77,2% degli atenei italiani che hanno tre o meno consiglieri. Analogo discorso vale per quell'11,5% di atenei che non ha nemmeno una senatrice, mentre in UniGe le senatrici sono 4 e rappresentano il 19% della composizione dell'organo.





## Organi e azioni per la parità di genere

Tutelare, promuovere e analizzare la parità di genere è un compito di tutto l'ateneo, tuttavia ci sono organi specificatamente preposti a questo ruolo, che si occupano anche di proporre e monitorare le iniziative più opportune per incrementare la parità.

Nell'Università di Genova operano due organi statutari per la tutela della parità di genere e per la lotta alle discriminazioni: uno è il CUG (Comitato Unico di Garanzia), istituito ai sensi della legge n. 183/2010 e previsto dall'art. 28 dello Statuto di Ateneo, mentre il secondo è il CPO (Comitato per le Pari Opportunità), previsto dall'art. 27 dello Statuto.

In sede di modifica statutaria nel 2011, UniGe ha deciso di andare controcorrente e di mantenere in vita anche il CPO, attenendosi ad una direttiva ministeriale interpretativa che ha chiarito come negli enti universitari pubblici l'istituzione dei CUG fosse obbligatoria solo in relazione al personale contrattualizzato. Rimane quindi una delle poche università italiane ad aver conservato il CPO, il quale nella nuova formula del 2011 è composto elettivamente da rappresentanti dei docenti, del personale TABS e degli studenti.

Quanto alle competenze dell'organo, l'art. 27 già richiamato affida al CPO la promozione delle pari opportunità in maniera esclusiva per quanto riguarda la componente docente, mentre si prevede la collaborazione col CUG in tutti gli altri ambiti che riguardano il personale TABS, con l'esclusione delle questioni di mobbing che invece sono pertinenza esclusiva del CUG.

Il CPO è dotato di una funzione consultiva e propositiva per prevenire e contrastare «ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età, gli orientamenti sessuali», ed insieme al CUG ha il compito di redigere il Piano triennale per le azioni positive (PAP), col fine di «prevenire le discriminazioni e promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato».

Tra le azioni che possono influire sulla parità di genere troviamo misure riguardanti il monitoraggio, la governance, le carriere sia del personale docente e ricercatore sia del personale TABS, la conciliazione

lavoro-lavoro di cura e i progetti di sensibilizzazione. Molte di queste azioni sono state previste nei PAP degli ultimi anni, proposte del CPO e del CUG nell'ambito delle rispettive competenze e adottate dall'Ateneo, e di queste numerose sono state realizzate.

### **Monitoraggio**

- In UniGe è stato effettuato il rilevamento e monitoraggio di alcune situazioni significative per la parità: nel 2016 la rilevazione delle esigenze dei dipendenti con disabilità, nel 2012 la rilevazione dei bisogni su tematiche inerenti all'organizzazione e al significato del lavoro, alla conciliazione, alle pari opportunità, nel 2010 la pubblicazione dell'Indagine per genere sul personale universitario relativa agli anni 2005-2010.
- Nel PAP è prevista (ma non ancora realizzata) anche una campagna di monitoraggio dedicata al benessere e alle condizioni di studio e di lavoro all'interno dell'Ateneo, rivolta a tutte le componenti e con un focus speciale per quanto riguarda le discriminazioni legate a genere, orientamento sessuale, disabilità ed etnia.
- È stata prevista altresì un'azione di monitoraggio sul telelavoro, che si rende ora più necessaria che mai, rivolta in particolare al personale TABS e con attenzione per classi d'età, genere ed eventuali disabilità permanenti o temporanee.
- Alle azioni già da ora previste nel PAP si potrebbe aggiungere il monitoraggio delle carriere scientifiche femminili, attraverso la raccolta di dati sugli indicatori bibliometrici, sui finanziamenti ottenuti e sulla composizione dei gruppi di ricerca.

### **Governance**

- È stato conferito l'incarico di consulente di fiducia: una figura professionale esterna all'università e dotata di specifiche competenze, alla quale qualsiasi soggetto della comunità universitaria si può rivolgere per ottenere ascolto ed essere assistito in presenza di casi di molestie e mobbing. L'incarico per il triennio 2017-2020 è affidato all'Avv. Silvia Bruzzone.
- È stato introdotto il c.d. doppio libretto, che permette alle/agli studenti in transizione di genere, dietro semplice richiesta, di ottenere il rilascio di un profilo burocratico ("carriera alias") temporaneo unitamente ad un nuovo badge recante il nome d'elezione (corrispondente alla propria identità di genere), al posto del nome anagrafico. Scopo del doppio libretto è consentire alla persona che lo richiede di potersi interfacciare con UniGe senza temere discriminazioni o molestie.

- È stato adottato il Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio<sup>11</sup> dell'Università degli studi di Genova e il Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo.
- Mancano attualmente iniziative volte a promuovere un impegno istituzionale degli organi di governo sui temi della parità di genere, anche attraverso la creazione di ruoli appositi che facciano da raccordo tra gli organi di governance, il CUG, il CPO e i singoli corsi di studio.
- Non esistono attualmente in UniGe progetti di formazione o sensibilizzazione sulla parità di genere rivolti ai membri dei principali organi di governance.
- Future iniziative potrebbero riguardare una più stretta implementazione del PAP e delle analisi contenute nel Bilancio di Genere nella programmazione delle attività di Ateneo, oltre all'introduzione di norme dirette a garantire una soglia minima di presenza per il genere sottorappresentato negli organi di Ateneo, così come l'adozione delle Linee guida per promuovere l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici redatte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

### **Carriere**

- All'interno del PAP sono state previste alcune misure atte a migliorare le carriere soprattutto del personale TABS, come per esempio l'introduzione di corsi di aggiornamento sui temi della parità di genere e di benessere organizzativo e l'introduzione di percorsi formativi ad hoc per il personale TABS che rientra al lavoro dopo aver usufruito di lunghi periodi di congedo parentale o per assistere familiari non autosufficienti. Inoltre, è stata prevista la revisione della disciplina interna di Ateneo relativa ai corsi di formazione e aggiornamento del personale TABS. In particolare, si vuole dare attenzione alla possibilità per le dipendenti di partecipare senza compromettere la conciliazione lavoro-lavoro di cura.
- Mancano attualmente iniziative volte a colmare il gap di genere per le carriere del personale docente e ricercatore. Alcune buone pratiche che potrebbero essere implementate sul punto riguardano la formazione sulla parità di genere e sui gender bias per i docenti membri delle commissioni giudicatrici; misure specifiche rivolte ai Dipartimenti più segregati di UniGe per quanto concerne la valutazione dei docenti, dei ricercatori, delle procedure di concorso ecc.; inoltre si potrebbero fornire linee guida per la valutazione dell'attività di ricerca che tengano in adeguata considerazione i periodi di maternità e paternità.

<sup>11</sup> Rinvenibile sul sito <https://unige.it/albo/documenti/3955>

- Altre misure che possono essere attivate in questo campo riguardano la somministrazione di questionari al personale docente e ricercatore su temi quali l'introduzione di tematiche di genere negli insegnamenti impartiti e la situazione a livello di benessere lavorativo percepito.
- Per quanto riguarda gli studenti, come evidenziato nel paragrafo a loro dedicato, sarebbe utile proporre attività di orientamento sui vari corsi di studio specificatamente dirette ad abbattere gli stereotipi di genere, che rendono alcuni ambiti segregati al maschile o al femminile. Oltre ad un'ideale formazione del personale dedicato all'orientamento e dei tutor, alcune iniziative messe in campo da altri atenei riguardano workshop appositamente dedicati a tale scopo.
- Per colmare il gap di genere che riguarda le carriere del personale docente e ricercatore fra le buone pratiche condivise a livello europeo troviamo anche iniziative volte a favorire un'equilibrata composizione di genere di relatori e relatrici nei convegni ospitati o finanziati dall'Ateneo, oltre a programmi di mentoring dedicati alle donne.

### **Conciliazione**

- Sono state realizzate azioni per favorire la conciliazione lavoro retribuito-lavoro di cura, come per esempio la stipula da parte di UniGe di convenzioni agevolate con strutture come scuole dell'infanzia, asili nido e centri estivi a partire dal 2008; la stipula di stipulare Convenzioni con strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti a favore di tutte le sue componenti di Ateneo a partire dal 2015; l'erogazione di un contributo economico rivolto al personale TABS con familiari non autosufficienti in situazione di gravità, ai sensi della legge n. 104/1992, a partire dal 2018; l'erogazione di contributi per il personale TABS per la fruizione di centri estivi e feriali e l'istituzione di un fondo a sostegno della genitorialità a favore di specifiche categorie del personale docente non strutturato, come in particolare titolari di assegno di ricerca, ma anche dottorandi/e e specializzandi/e. Un passo ulteriore consisterebbe nel monitorare adeguatamente l'utilizzo di queste misure da parte dei vari soggetti coinvolti, anche da un punto di vista strettamente economico, fornendo statistiche dettagliate anno per anno.
- Ulteriori passi in avanti potrebbero essere fatti con la creazione di c.d. "baby pit stop" sulla scia di quanto introdotto da altri Atenei: si tratta di luoghi sicuri ed attrezzati che possono essere usati dai genitori di tutte le componenti di Ateneo per allattare o cambiare i propri figli.

### Sensibilizzazione

- La sottoscrizione nel 2013, insieme a numerosi enti e associazioni pubbliche e private, della “Carta dei diritti della bambina” e l’adesione, da parte dell’Università di Genova, alla “Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”, sottoscritta volontariamente da enti pubblici e imprese per la diffusione di una cultura attenta alla realizzazione di un ambiente di lavoro che assicuri a tutte le persone pari opportunità.
- L’adesione alla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, ovvero la rete che riunisce i rappresentanti degli organismi di parità di vari Atenei italiani e che ha l’obiettivo di mettere in rete saperi, analisi, prassi ed esperienze di contrasto alla discriminazione.
- L’adesione di UniGe, sostenuta dal CPO, all’iniziativa “HeForShe”, promossa dal Comitato nazionale italiano di UN Women: un progetto internazionale col fine di sensibilizzare le istituzioni universitarie ad adottare misure idonee per favorire la parità di genere tra donne e uomini.
- L’adesione all’iniziativa “Contrastare la violenza contro le donne. Un impegno per l’università”, promosso dal gruppo di ricerca interuniversitario “Soggettività politica delle donne” che raccoglie incontri e seminari di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere e con il quale è stato organizzato un convegno a Genova nel 2016.
- Numerosi convegni ed eventi di sensibilizzazione culturale, tra cui si segnalano, negli ultimi anni: “P.In. Pienamente inclusivi”, organizzato dalla rete ligure contro le discriminazioni, in collaborazione con il CPO, in occasione della settimana contro il razzismo e le discriminazioni razziali il 21 marzo 2018; “Strategie di intervento contro la violenza sulle donne”, seminario organizzato dal CPO nell’ambito delle attività didattiche dell’insegnamento “Introduzione agli studi di genere” il 10 aprile 2018; “Dal gender mainstreaming all’approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari”, Convegno annuale della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari, 3-4 maggio 2018; “Orizzonti della democrazia paritaria: a partire da una lettura femminista del diritto”, a cura del Prof. Th. Casadei, 23 aprile 2018; “Rosa colore. Prima, durante e dopo l’8 marzo”, Ciclo di incontri promosso da AG - AboutGender, Rivista Internazionale Studi di Genere e patrocinato dal CPO a marzo 2018; “Una strada diversa. L’avvocato di strada”, incontro di formazione e informazione sulla tutela delle persone homeless LGBT+, 26 febbraio 2018; il workshop “Che genere di gioco? Quale ruolo hanno i giochi dell’infanzia nella riproduzione dell’ordine di genere” dedicato ai professionisti dell’educazione il 7 dicembre 2019; “40 anni di CEDAW. Discriminazioni e violenza sulle donne: dalla teoria alla pratica”, convegno in

occasione del quarantesimo anniversario della CEDAW il 18 dicembre 2019; il convegno “Genere e Medicina: un confronto multidisciplinare su aspetti e prospettive della Medicina di Genere” il 17 febbraio 2020; oltre a numerose altre iniziative patrocinate dal CPO.

- Nel PAP 2017-2020 sono state previste iniziative in tema di sensibilizzazione ad un uso non sessista del linguaggio istituzionale, sulla scia di buone prassi sperimentate in altri Atenei, che tuttavia non sono ancora state attuate. Un uso attento ed inclusivo del linguaggio istituzionale potrebbe essere ottenuto anche attraverso la revisione dei documenti già esistenti e fornendo al personale docente e TABS strumenti efficaci per imparare ad utilizzare un linguaggio più inclusivo.

### Ricerca e didattica

- L'introduzione di corsi di insegnamento o moduli dedicati agli studi di genere, specie nell'ambito dei corsi di studio preposti alla formazione dei futuri insegnanti, operatori sociali e del diritto, psicologi e medici. Attualmente, sono attivi i corsi di Storia di genere nel corso di laurea specialistica in Scienze Storiche, e il corso di Introduzione agli studi di genere, attivato dal Dipartimento di giurisprudenza, rivolto a tutti gli studenti UniGe.
- La creazione del laboratorio di studi interdipartimentale AG-About Gender<sup>12</sup>, nell'ambito del Dipartimento di Scienze della Formazione, che cura, a partire dal 2012, anche la pubblicazione della rivista AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere. La rivista «si pone l'obiettivo di rappresentare un riferimento concreto e visibile per studios\* – accademic\* e non – impegnat\* in percorsi di ricerca e riflessione sul genere, forte di una vocazione interdisciplinare in grado di valorizzare il dialogo e la commistione fra approcci interpretativi e prospettive analitiche differenti» ed è recentemente stata collocata da ANVUR in fascia “A”.
- La creazione di gruppo di ricerca interdisciplinare dell'Università di Genova che, dal 2016, coordina il progetto europeo RISEWISE (*Women with Disabilities in Social Engagement*)<sup>13</sup>: un progetto di ricerca finanziato con fondi europei in ambito Horizon 2020 (circa 2 milioni di euro) che coinvolge sette paesi europei e intende sviluppare nuove competenze in grado di migliorare l'integrazione sociale e in generale la vita delle donne con disabilità, secondo una prospettiva di genere che promuova un pieno godimento dei diritti e dell'uguaglianza di ogni persona nel rispetto della differenza.

<sup>12</sup> <https://riviste.unige.it/aboutgender>

<sup>13</sup> <http://www.risewiseproject.eu>

## Glossario

- Genere:** l'insieme delle caratteristiche che in un dato contesto storico-sociale distinguono gli uomini dalle donne e che non riguardano il sesso biologico, dando origine ai concetti di femminilità e mascolinità e agli stereotipi legati al genere. Solitamente viene visto come binario (genere maschile o femminile), ma è in realtà una gamma di opzioni.
- Segregazione verticale:** concentrazione maggiore di uomini o donne a diversi livelli gerarchici, di carriera, o di responsabilità. Solitamente si accompagna all'effetto del "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che ostacola la carriera delle persone segregate, tipicamente le donne, dalle posizioni di vertice. Il risultato è che il genere segregato sia numericamente maggioritario nei livelli inferiori e vada via via diminuendo in quelli maggiori.
- Segregazione orizzontale:** diversa concentrazione di uomini e donne nei vari ambiti o discipline. Tipicamente, i settori segregati al maschile riguardano le discipline tecnico-scientifiche e quelli segregati al femminile le professioni di cura e di relazione.
- Corso di studi segregato:** corso di studi dove un genere predomina sull'altro con più del 60% degli iscritti.
- Lavoro di cura:** detto anche lavoro domestico, riguarda l'insieme delle attività e delle pratiche di lavoro non formale svolte (tipicamente dalle donne) a favore della sfera domestica o di soggetti non autosufficienti come bambini, anziani o disabili. Solitamente non è retribuito.
- STEM:** acronimo inglese di Science, Technology, Engineering and Mathematics, indica le discipline tecnico-scientifiche.
- Gender pay gap:** divario retributivo tra uomini e donne.

