



Università
di Genova



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

BILANCI

di GENERE 2020



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

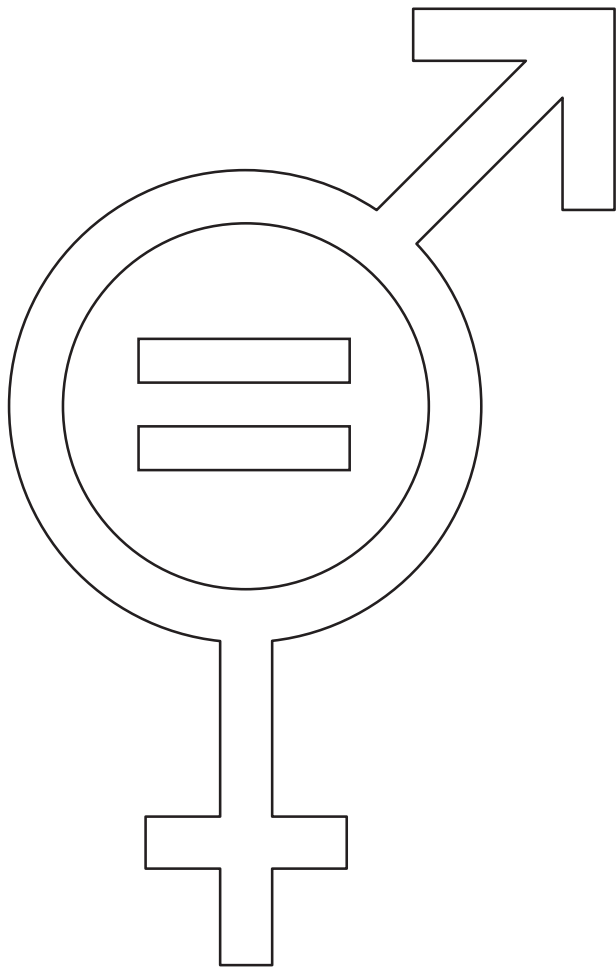
- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Presidente del Comitato Pari Opportunità,
- **Isabel Fanlo Cortés**, docente presso il Dipartimento di Giurisprudenza,
- **Gisella De Simone**, docente presso il Dipartimento di Giurisprudenza.

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

Non ultimo, un ringraziamento speciale va al Rettore **Federico Delfino** che ha sostenuto questa iniziativa.

Indice

Introduzione	1
Componente studentesca	3
Composizione	"
Performance	10
Il post-laurea nel mondo del lavoro: occupazione e retribuzione	12
Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione	14
In conclusione	17
Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)	19
Composizione e profili di carriera	"
Part-time e assenze	25
Retribuzione accessoria	27
In conclusione	28
Personale docente e ricercatore	29
Composizione	"
Forbici delle carriere	32
Il Glass Ceiling Index	38
Docenti e aree disciplinari	39
Ricerca e finanziamenti	44
In conclusione	46
Governance di ateneo	47
Welfare	49
In conclusione	52
Glossario	53



Introduzione

Il Bilancio di Genere del nostro Ateneo pubblicato nel corso del 2020¹ e riferito all'anno 2019 è stata la prima occasione, per noi, di confrontarci con questo strumento. Il primo Bilancio di Genere ha fotografato una realtà, quella della disparità di genere, che tutti conoscono ma di cui spesso si ignorano i dati e non si conosce la portata. Uno degli scopi del Bilancio di Genere è proprio questo: offrire una fotografia nitida e dettagliata della situazione all'interno del nostro Ateneo, in modo da capire dove si posizionano le disparità più forti e poter agire in modo mirato e consapevole.

Che cosa ci racconta, invece, questo aggiornamento dell'anno 2020? Si potrebbe dire che questo sia il Bilancio di Genere dell'**emergenza**. Il 2020 è stato l'anno in cui la nostra società è stata investita dalla crisi pandemica, l'anno dei *lockdown*, della didattica a distanza, l'anno in cui l'università si è dovuta confrontare con cambiamenti repentini e riorganizzazioni all'ordine del giorno. La pandemia di Covid-19 ha reso palese quanto il nostro welfare sociale poggia ancora sul lavoro di cura prestato gratuitamente dalle donne ed una crisi sanitaria di questa portata non ha potuto fare altro che evidenziare storture e fragilità nei ruoli di genere, rimettendo parzialmente al centro il dibattito sulle famiglie, sul benessere individuale, sul welfare. Se la nostra società abbia retto ad un impatto del genere, è presto per dirlo, ma i dati Istat non sono incoraggianti².

Questa edizione del Bilancio di Genere UniGe ha fotografato quindi una situazione in mutamento: parzialmente normale, in alcuni settori (ovviamente le iscrizioni universitarie si sono concluse ben prima dello scoppio della pandemia), già di piena emergenza in altri. Il Bilancio di Genere del 2021 sarà, ci auguriamo, in grado di restituirci la fotografia del *new normal* che stiamo vivendo da diversi mesi ormai.

¹ Rinvenibile sul sito del CPO alla pagina: https://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/Bil_diGenere_01.pdf

² <https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/>

Proprio per la centralità del tema del welfare, si è deciso di dedicare a questo argomento un focus che mancava nell'anno 2019. Con un *caveat* però: proprio nel momento in cui abbiamo deciso di inserire una nuova sezione dedicata al welfare, abbiamo anche scoperto che molti dati, che sarebbero utili per interpretare al meglio i bisogni e le disparità in tema di welfare, sono assenti. La mancanza di tali dati non permette agli organi di *governance* di prendere decisioni informate e consapevoli quando si tratta di misure di conciliazione vita-lavoro, ed è una mancanza che va colmata al più presto.

Chiudiamo questa introduzione con l'invito a far diventare il Bilancio di Genere non solo un documento, che ora diventa propedeutico anche al Gender Equality Plan richiesto dall'Unione Europa per l'accesso ai suoi finanziamenti, ma anche un vero e proprio **luogo** di scambio e di partecipazione, nel quale chiunque abbia qualcosa di dire in tema di disparità di genere, cultura del lavoro e welfare si senta libero o libera di farlo.

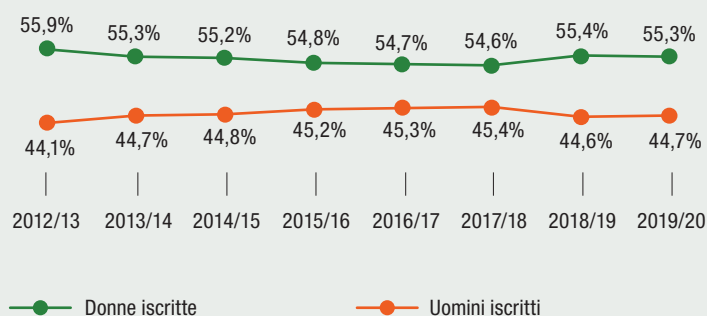
Una piccola nota metodologica: tutti i dati sono da intendersi riferiti all'anno solare 2020 (facendo riferimento, ove possibile, al 31.12.2020) o all'anno accademico 2019/2020, laddove non diversamente indicato. A differenza della precedente edizione, si è preferito optare per i dati messi a disposizione dalle banche dati interne e dagli uffici di ateneo.

Componente studentesca

Composizione

I dati 2020 riferiti alla composizione della componente studentesca si dimostrano perfettamente in linea con gli anni passati: globalmente, le studentesse rappresentano il 55,3% e gli studenti il 44,7%. Aumenta lievemente il tasso di iscrizione: 16.998 sono le ragazze (+231 rispetto al 2019) e 13.633 i ragazzi (+118).

Grafico 1 Serie storica iscritti UniGe



Si definiscono *corsi di laurea segregati in maniera orizzontale* (segregazione orizzontale) i corsi in cui gli studenti sono distribuiti in maniera diseguale nelle discipline considerate, generalmente quando un genere è presente rispetto all'altro con una percentuale maggiore del 60%. Si definisce invece come *segregazione verticale* il fenomeno che colpisce le carriere femminili, cioè quando la percentuale di donne dai livelli più bassi dell'organigramma dell'istituzione va a diminuire in modo significativo verso i ruoli apicali.

Andando ad analizzare il fenomeno della **segregazione orizzontale**, si nota che i dati appaiono nuovamente in linea con quelli del 2019. I corsi di laurea UniGe, raggruppati secondo i Field of Education europei, mostrano disparità di genere anche molto forti.

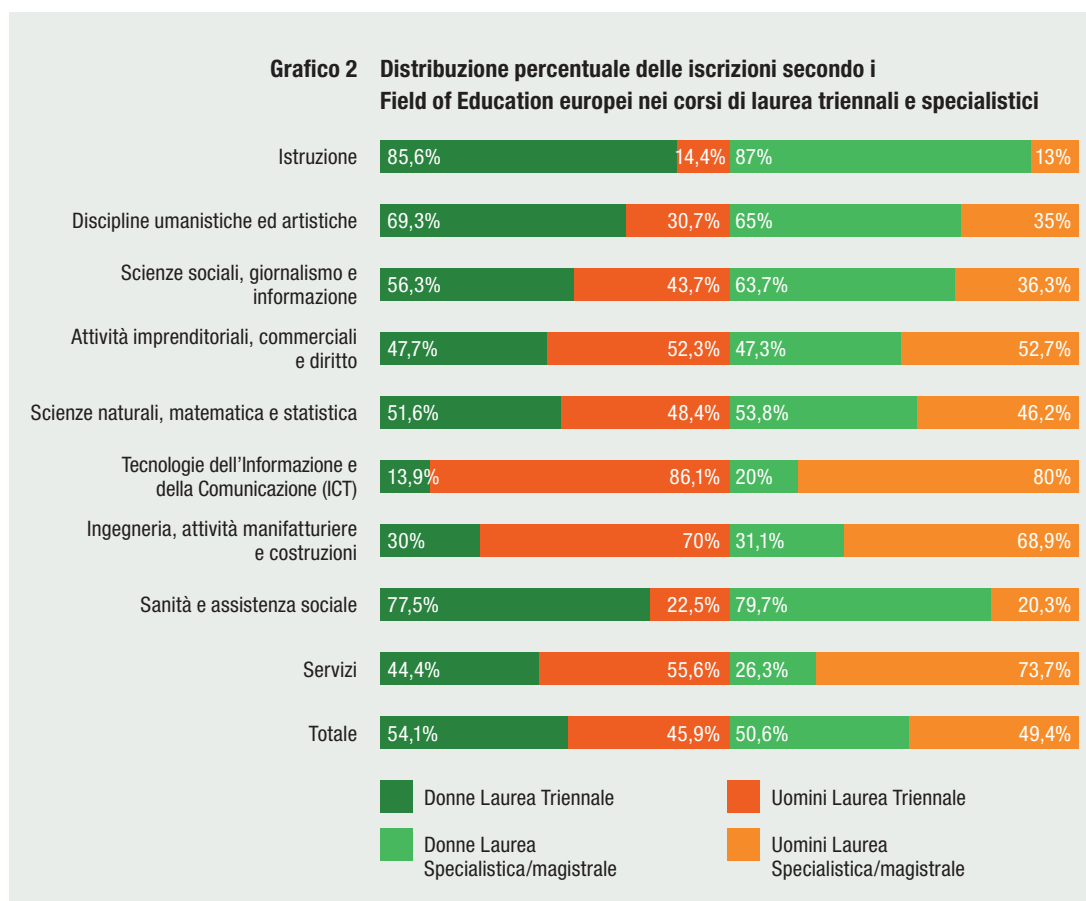
Sono segregati al femminile i corsi di laurea triennali e specialistici (cfr. grafico sottostante) che appartengono ai settori di:

- Istruzione (rispettivamente 86% e 87% di presenza femminile)

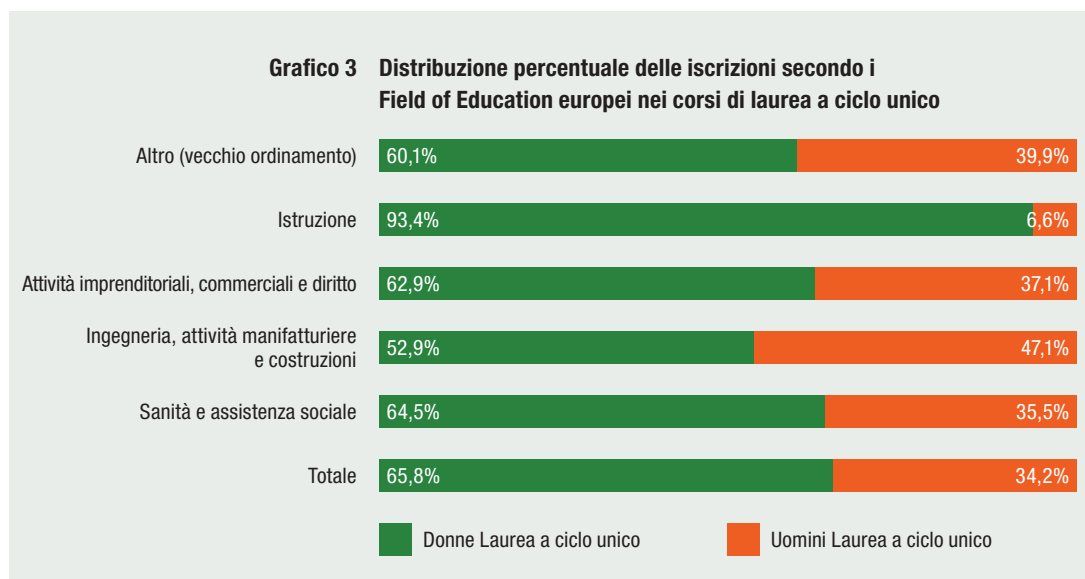
- Discipline umanistiche ed artistiche (rispettivamente 70% e 65% di presenza femminile)
- Sanità ed assistenza sociale (rispettivamente 77% e 78% di presenza femminile)
- le lauree specialistiche di Scienze sociali, giornalismo ed informazione (64%)

Risultano invece **segregati al maschile** i settori di:

- Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (rispettivamente 70% e 69% di presenza maschile)
- Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) (rispettivamente 86% e 80% di presenza maschile)



Anche per quanto riguarda le lauree a ciclo unico si confermano i trend già evidenziati:



Segregati al femminile i corsi di laurea di:

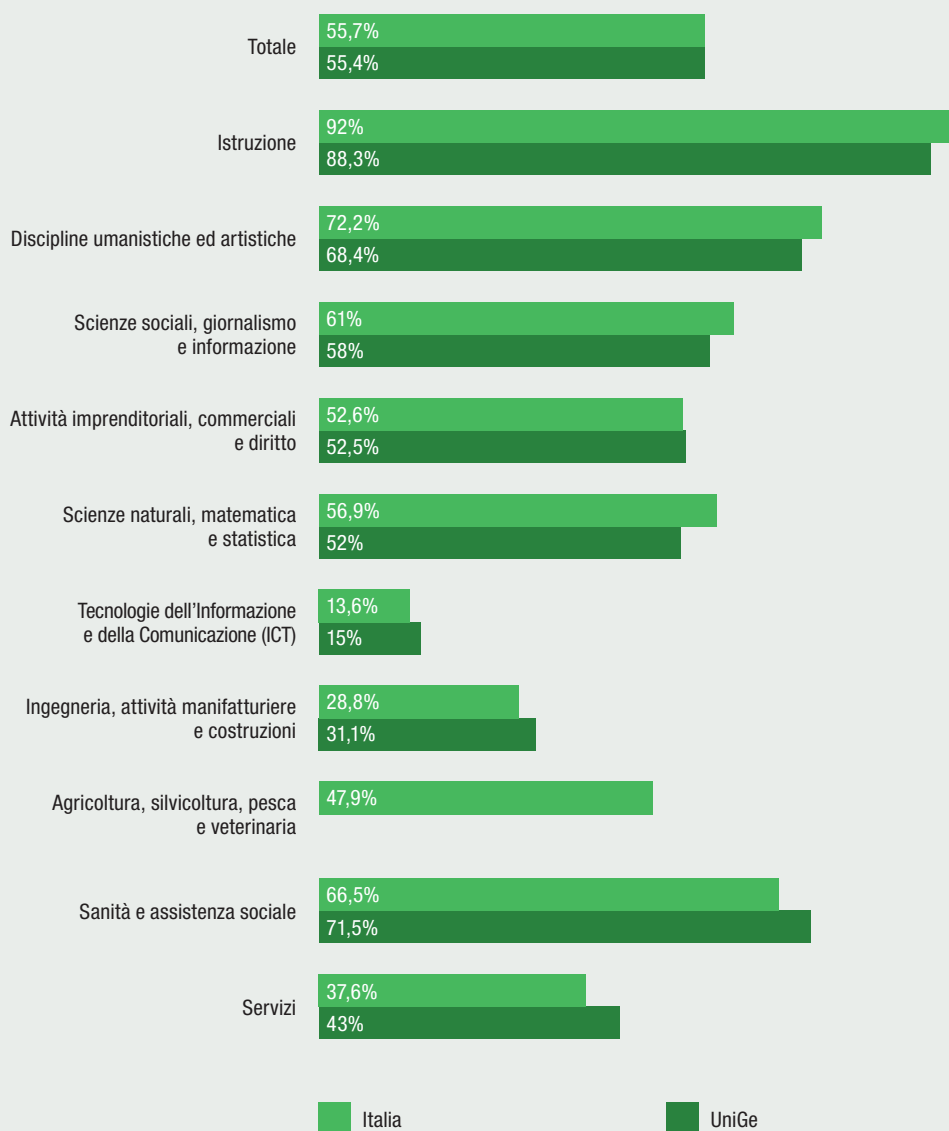
- Istruzione (93%)
- Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (63%)
- Sanità e assistenza sociale (64%)

Risulta in questo caso paritario il settore di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, che comprende principalmente il corso di laurea in Architettura quinquennale, oramai sostituito già da qualche anno dalla formula 3+2, e quindi da considerarsi ad esaurimento.

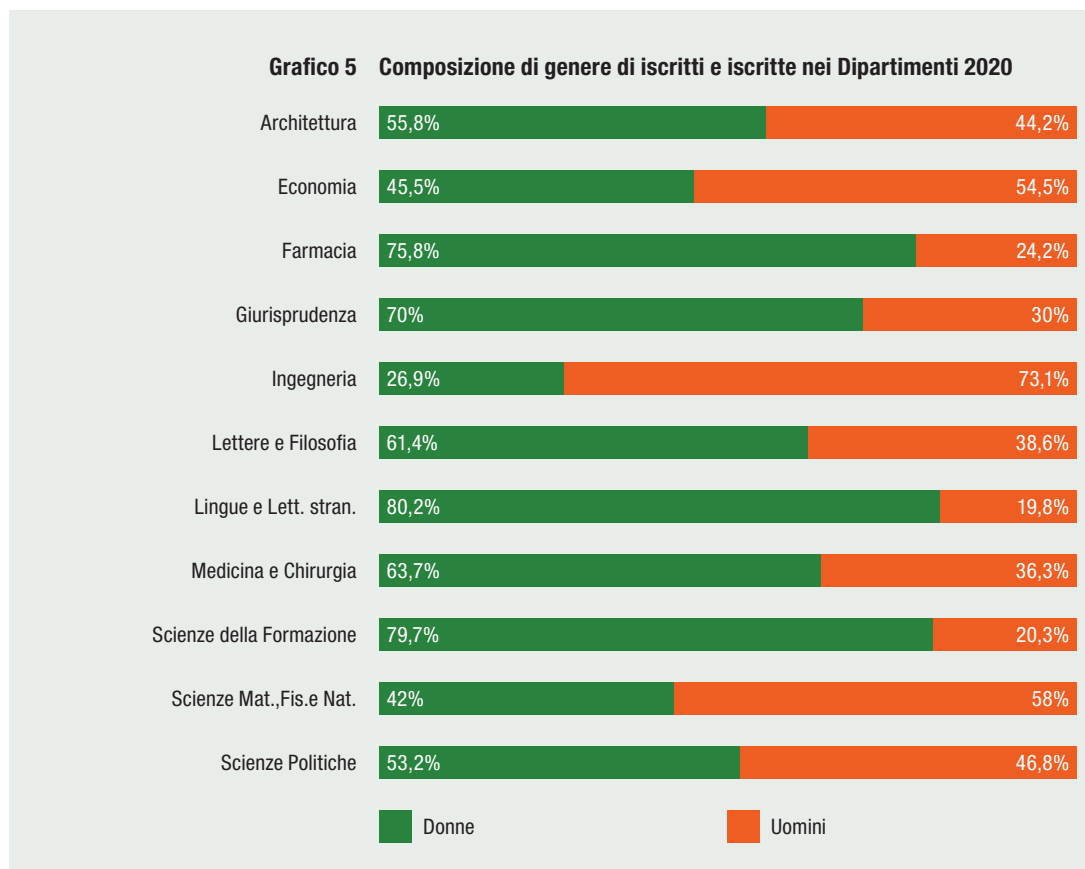
Il confronto con i dati nazionali vede UniGe sostanzialmente sovrapposta alla situazione italiana, con settori leggermente meno segregati nella maggior parte dei casi, tranne le eccezioni (al femminile) di Sanità e assistenza sociale e di Servizi.

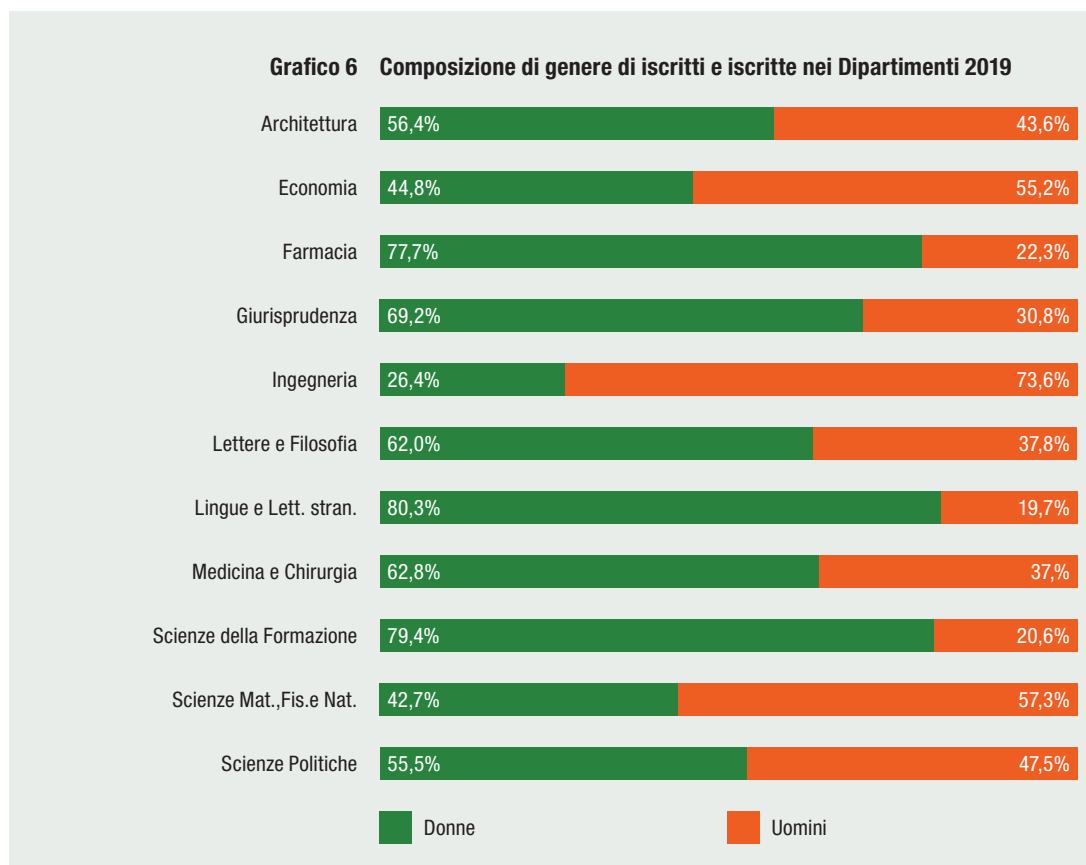
Meglio anche per quanto riguarda le discipline STEM, notoriamente segregate al maschile, nelle quali UniGe si posiziona rispettivamente a +1,4% nel settore informatico e +2,3% nel settore ingegneristico, rispetto al panorama italiano.

Grafico 4 Iscritte 2019/2020 in percentuale sul totale delle iscrizioni, confronto tra UniGe e Italia



Analizzando invece i singoli Dipartimenti UniGe, per offrire un quadro il più possibile utile alla realtà locale, anche in questo caso i dati sono perfettamente in linea con il 2019, che per comodità vengono riportati qui sotto:





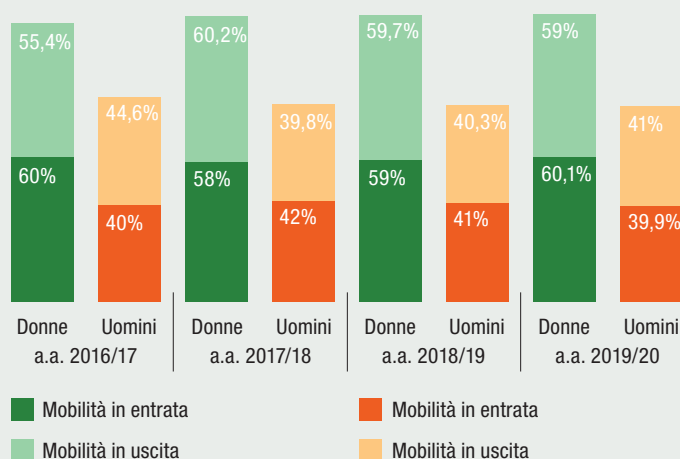
Se si analizzano invece i singoli corsi di laurea offerti da UniGe, risultano segregati al maschile (più del 60% di iscritti) il 28,10% (-1,2% rispetto al 2019) del totale dell'offerta formativa, segregati al femminile (più del 60% di iscritte) il 50,30% dei corsi (+5,9% rispetto al 2019) e neutri, invece, solamente il 21,60% (-4,7% rispetto al 2019).

Grafico 7 Segregazione di genere all'interno dei singoli corsi di laurea



Come già osservato nell'edizione 2019, la segregazione femminile risulta più diffusa, mentre quella maschile si concentra in alcuni settori ben delimitati, mentre se si osservano le variazioni percentuali rispetto al 2019 si può notare la diminuzione dei corsi neutri e l'aumento di quelli segregati al femminile; diminuiscono anche i corsi segregati al maschile. Questo significa che un'azione di orientamento dovrebbe essere il più ampia ed inclusiva possibile e volta a riequilibrare le disparità di genere in entrambi i sensi.

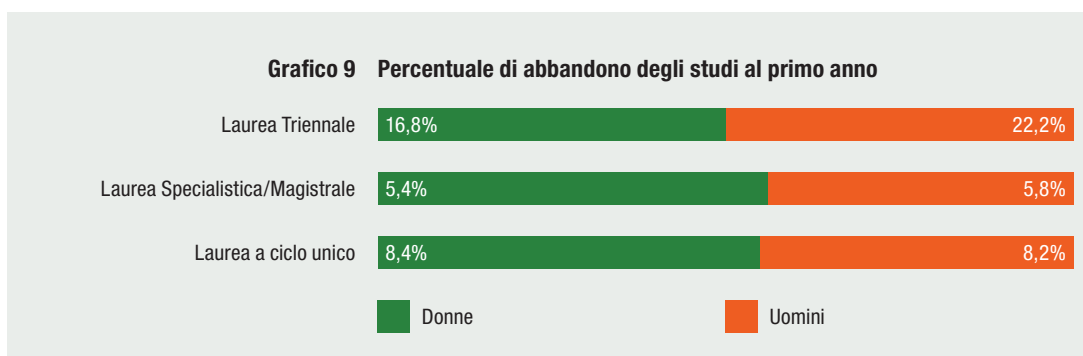
Grafico 8 Mobilità programmi di scambio



La mobilità nei programmi di scambio risulta in linea con gli anni precedenti, nel senso che, nonostante l'emergenza sanitaria, le percentuali relative a studenti e studentesse sono rimaste le stesse. Come accennato nell'Introduzione, gli effetti della pandemia da Covid-19 probabilmente saranno visibili nel prossimo bilancio di genere.

Performance

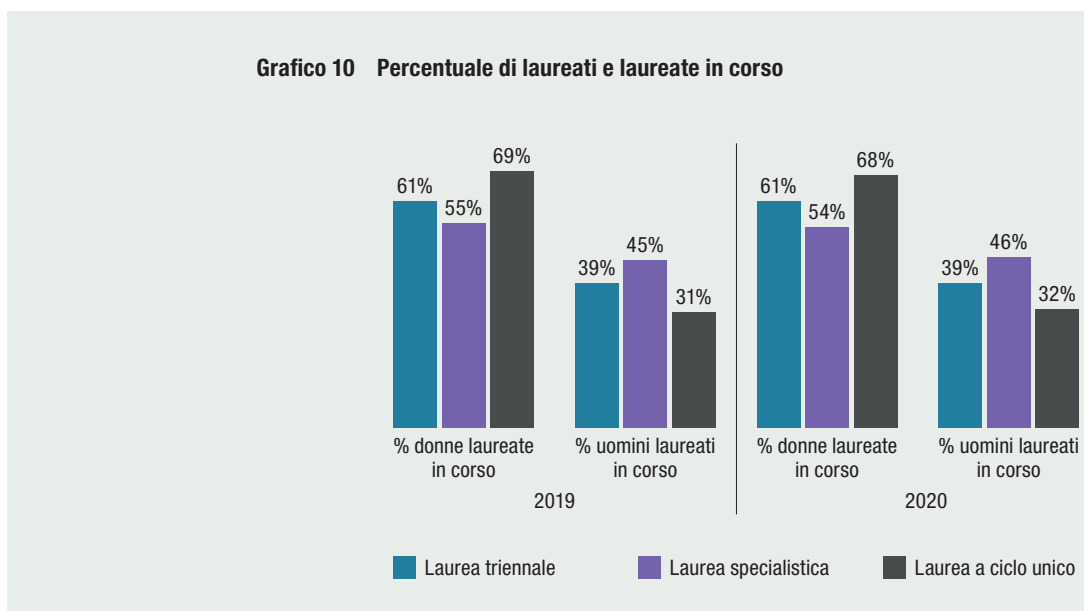
La performance degli studenti UniGe viene analizzata grazie a tre indicatori: la percentuale di abbandoni al primo anno di iscrizione all'università, il voto di laurea e la percentuale di laureati in corso. Il primo indicatore è quello che presenta le maggiori complessità ed incertezze, dal momento che 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. In futuro si terranno in considerazione gli abbandoni negli anni successivi al primo, per poter offrire una panoramica più completa.



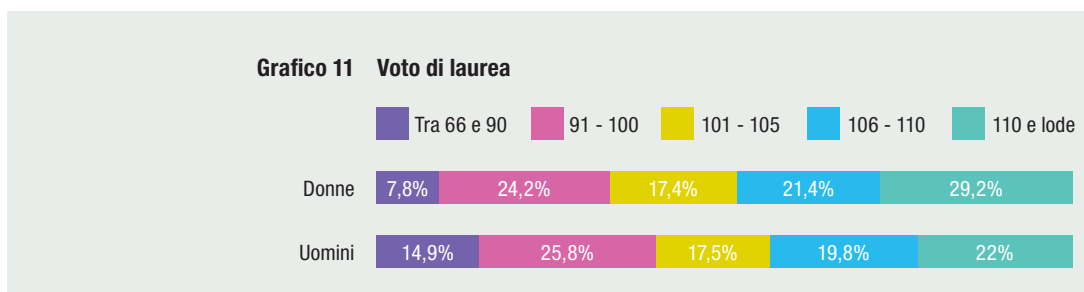
Come già evidenziato nel Bilancio di genere 2019, il numero più rilevante di abbandoni è concentrato nelle lauree triennali, dove gli uomini lasciano il percorso il 5,4% più delle donne. Rispetto al 2019, tuttavia, risultano più paritari gli abbandoni tra chi si iscrive ad una laurea a ciclo unico: le donne passano da 9,7% al 8,4%, ma gli uomini calano dal 14,4% al 8,2%. Se si confermasse un trend negli anni a venire, l'area più problematica e dove concentrare il maggior numero di sforzi è sicuramente quella delle lauree triennali, seguita dalle lauree a

ciclo unico e per ultime le lauree magistrali, ma senza grandi differenze per quanto riguarda il genere.

Per quanto riguarda la percentuale di laureati e laureate in corso, i dati del 2020 appaiono perfettamente in linea con quelli del 2019, come si evince dal grafico sottostante. Le donne continuano ad essere in maggioranza tra chi completa in corso il proprio percorso di studi.



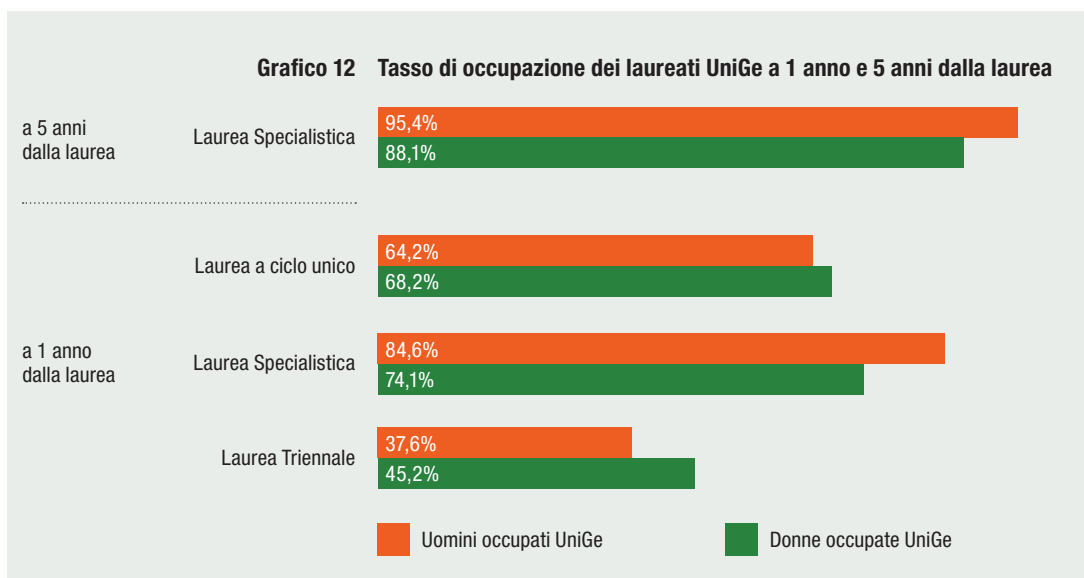
La stessa cosa si conferma anche per quanto riguarda la performance misurata sotto il profilo del voto di laurea.



Le donne ottengono infatti risultati migliori come voto di laurea, posizionandosi percentualmente in misura maggiore tra chi ha ottenuto i voti più alti, per esempio il 29,2% delle laureate ha ottenuto una votazione di 110 e lode, contro il 22% dei laureati.

Il post-laurea nel mondo del lavoro: occupazione e retribuzione

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, ad uno e a cinque anni dal momento della laurea.

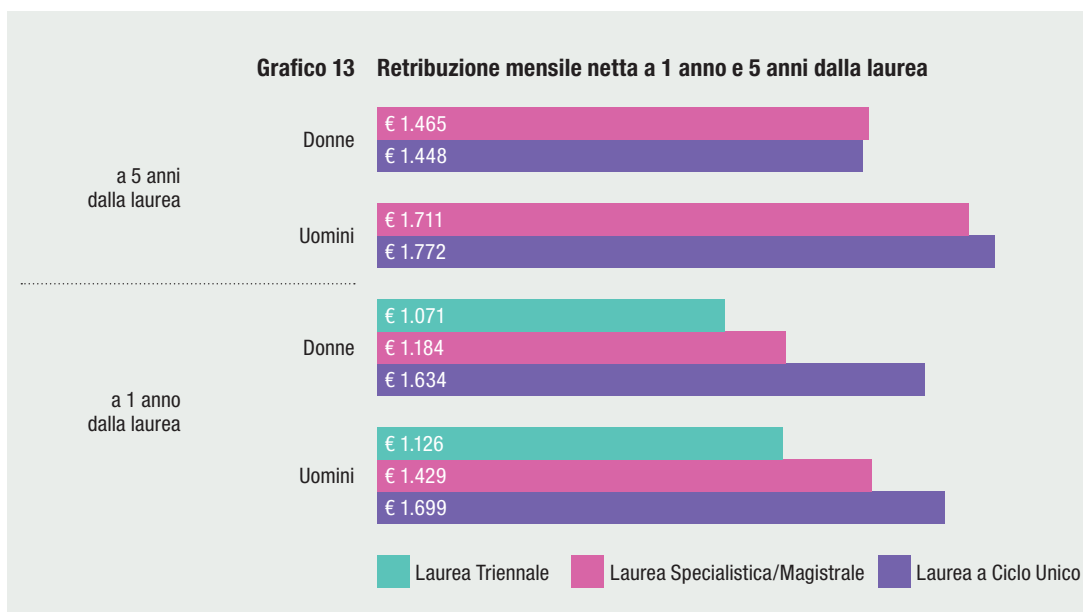


L'occupazione, rispetto al 2019, è migliorata di qualche punto percentuale per quasi tutte le categorie considerate, ma l'aspetto negativo di questa notizia è che anche il gender gap sembra essersi amplificato: a cinque anni dalla laurea specialistica, il gap tra donne e uomini è del 7,4% (a fronte del 4,6% del 2019), a sfavore delle donne. Una delle due categorie per cui l'occupazione risulta più alta è quella delle laureate triennali, ma si tratta anche di una laurea particolare, dal momento che pone di fronte alla scelta se continuare gli studi con la magistrale oppure avventurarsi subito nel mondo del lavoro. Nonostante gli altri dati continuino a dimostrare una preferenza femminile per percorsi lunghi ed impegnativi, portati avanti con successo (cfr. per esempio i dati sulle

lauree a ciclo unico, le specializzazioni e la performance), in questo caso particolare potrebbe pesare una “differenza di genere” che porta le donne a cercare lavoro immediatamente dopo la laurea triennale.

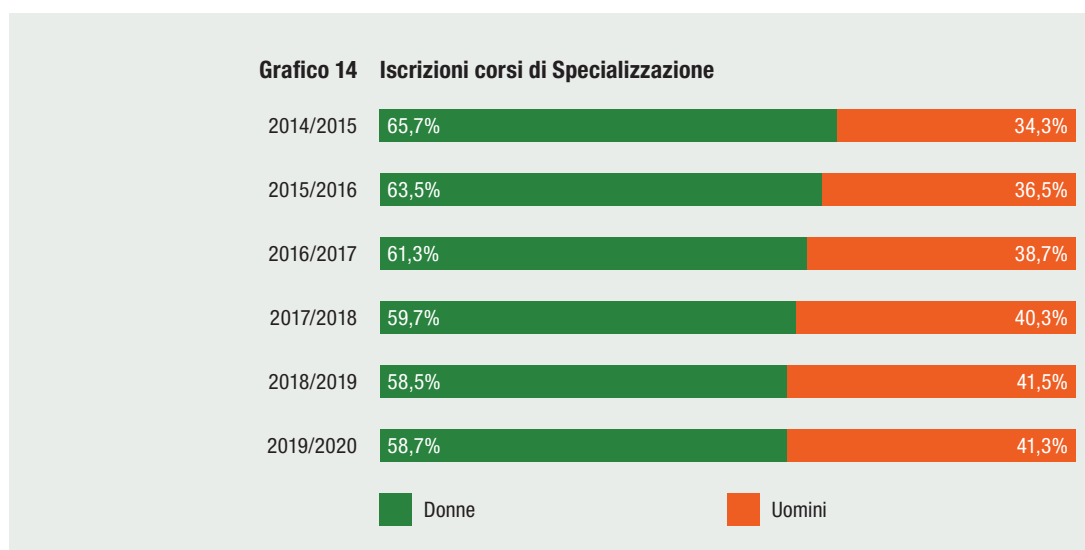
L'altra categoria in cui le donne sono maggiormente occupate è quella delle laureate a ciclo unico, che superano i laureati occupati di 4 punti percentuali, a differenza di quello che accadeva nel 2019 dove invece erano occupate per 3 punti percentuali in meno. Tuttavia, i dati raccolti da Almalaurea non permettono di costruire una panoramica completa: l'aumento degli occupati (anche magistrali e a ciclo unico) è segno di un mercato del lavoro in ripresa, oppure c'è anche un aspetto contrario, relativo a chi decide di non proseguire gli studi con la formazione superiore.

Anche la retribuzione netta media mensile appare aumentata rispetto al 2019, in alcuni casi di poche decine di euro, in altre di centinaia. Ad aumentare considerevolmente sono infatti le retribuzioni dei laureati a ciclo unico, che appaiono le più alte tra tutte. Il *gender pay gap* tuttavia risulta sempre molto elevato: la differenza più alta è registrata proprio tra i laureati a ciclo unico a cinque anni dalla laurea, dove il *gender pay gap* arriva a 324€ (oltre il 20%).



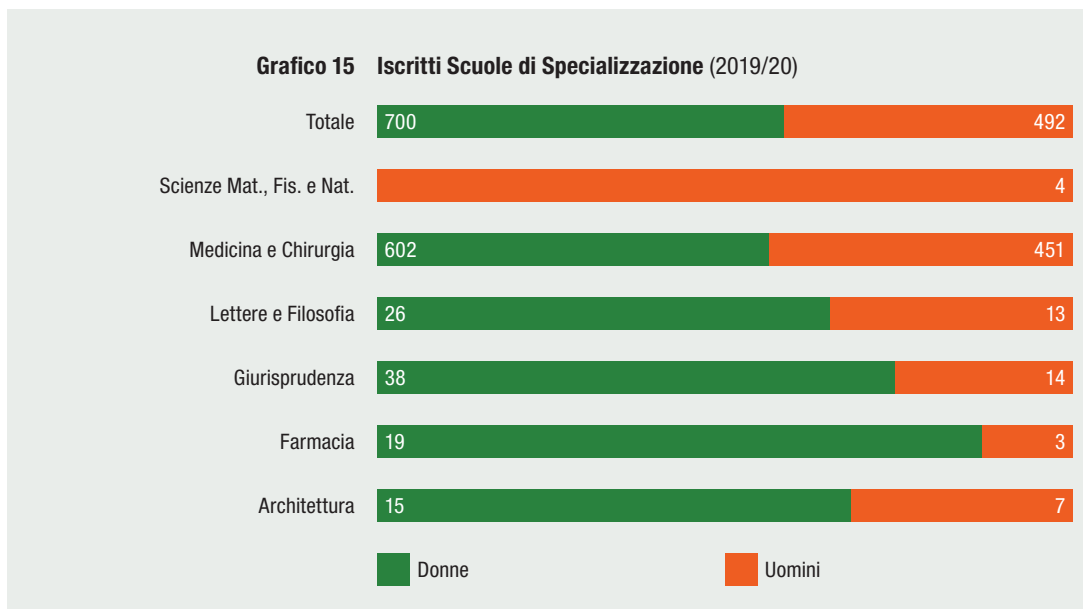
Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione

Come si può notare dal Grafico 14, le iscrizioni alle scuole di specializzazione si situano nel solco del trend già evidenziato: una maggioranza femminile che tuttavia si sta riducendo negli ultimi anni.

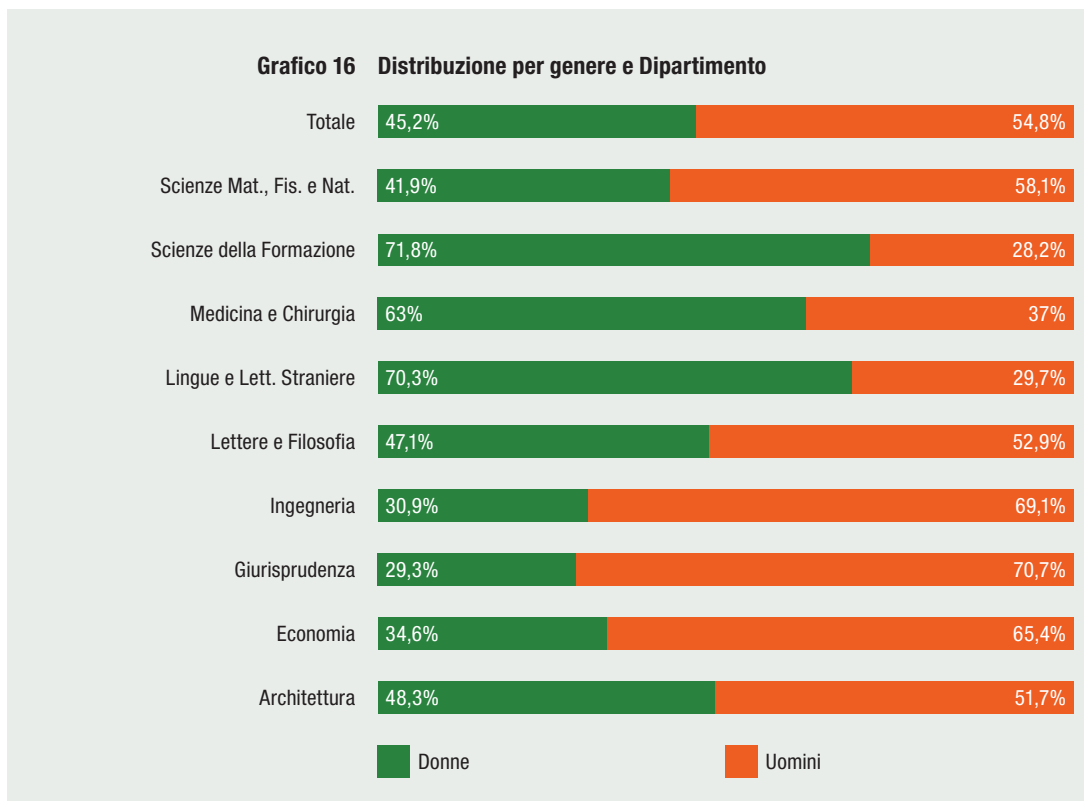


La maggioranza di specializzande deriva anche dalla predominanza femminile in alcuni corsi di laurea che portano alle Scuole di specializzazione, come Giurisprudenza, Medicina o Farmacia.

In particolare, le Scuole di Specializzazione di UniGe potrebbero essere categorizzate anche secondo tre macro-aree: quella medica, farmacologica e sanitaria, che vede ricompresi i corsi di Fisica Sanitaria, tutte le specializzazioni di Medicina e la scuola in Farmaceutica; c'è poi quella giuridica con la Scuola di professioni legali ed infine un'area dedicata alla tutela del patrimonio culturale, con la Scuola di Beni architettonici e del paesaggio che dipende da Architettura e le due Scuole in Beni archeologici e Beni storico-artistici che dipende da Lettere e Filosofia.



Per quanto riguarda i dottorati, invece, la composizione per genere e Dipartimento è così distribuita:



Rimangono la maggioranza le dottorande che provengono da alcuni corsi di laurea già fortemente femminilizzati come Scienze della Formazione e Lingue e letterature straniere (anche se ovviamente gli iscritti al dottorato non provengono tutti da UniGe), mentre in altri casi si assiste al fenomeno opposto: crollano per esempio le dottorande di Giurisprudenza, che sono appena il 30%, nonostante le iscritte alla laurea siano ben il 70% rispetto ai colleghi. Confrontando i dati della composizione studentesca, si può osservare che **l'unico caso in cui le dottorande aumentano rispetto alle studentesse è quello di Ingegneria**: si passa infatti dal 26,88% di studentesse al 30,9% di dottorande. Questo riconferma l'eccezionalità delle carriere di Ingegneria per quanto riguarda il profilo della parità di genere, che merita ulteriori approfondimenti.

Le mancate iscrizioni agli anni successivi al primo nel Dottorato, invece, confermano il trend già visto e i valori osservati nel 2019:

Mancate iscrizioni agli anni successivi al primo nel dottorato		
Area	% abbandono donne	% abbandono uomini
Architettura	0,0	0,0
Economia	0,0	12,5
Giurisprudenza	12,5	6,9
Ingegneria	1,2	5,1
Lettere e Filosofia	10,6	13,7
Lingue e Letterature straniere	0,0	25
Medicina e Chirurgia	4,4	6,8
Scienze della Formazione	6,9	8,3
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	6,5	3,8

Tendenzialmente il fenomeno dell'abbandono al dottorato non è così frequente, come si può osservare dalla Tabella, tuttavia sono stati evidenziati i valori superiori al 10% che permettono di identificare alcuni corsi di dottorato più problematici di altri sotto questo punto di vista. I Dipartimenti maggiormente interessati dal fenomeno di abbandono, senza particolari distinzioni di genere, sono infatti Economia, Giurisprudenza, Lettere e Filosofia e Lingue e letterature straniere. Nessun dipartimento STEM sembra invece avere questo problema.

Si segnala anche la rimozione da questa raccolta dati dei numeri relativi a Scienze Politiche, il cui corso di dottorato (che nel bilancio di genere 2019 presentava tassi di abbandono alti e molto anomali) è divenuto un corso di dottorato consorziato e quindi non più dipendente da UniGe.

In conclusione

- Le studentesse rappresentano il 55,5% e gli studenti il 44,5% delle iscrizioni 2020. Aumenta lievemente il tasso di iscrizione: 16.998 sono le ragazze (+231 rispetto al 2019) e 13.633 i ragazzi (+118).
- Nel confronto con l'Italia, UniGe è sostanzialmente in linea con la media nazionale, con settori leggermente meno segregati nella maggior parte dei casi, come per esempio nelle discipline STEM con +1,4% nel settore informatico e +2,3% nel settore ingegneristico, rispetto al panorama italiano.

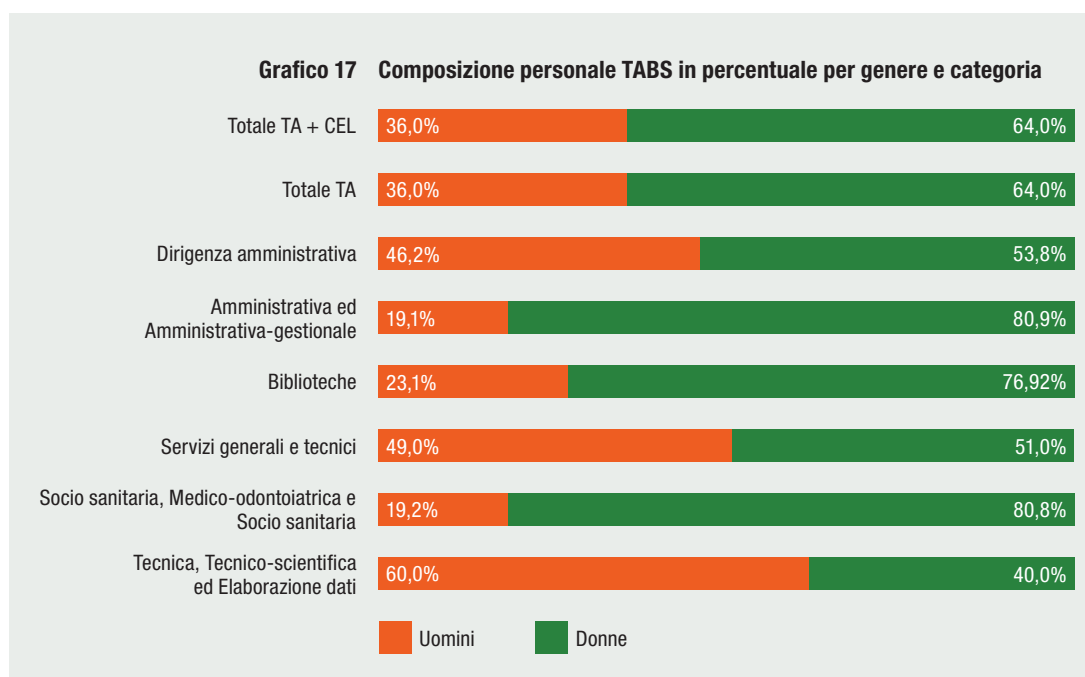
- I dati dei singoli Dipartimenti sono in linea con il 2019 e la segregazione femminile risulta più diffusa, mentre quella maschile si concentra in alcuni settori ben delimitati, soprattutto Ingegneria ed Informatica.
- I corsi segregati al femminile tendono a crescere, mentre diminuiscono i corsi neutri (-4,7% rispetto al 2019); diminuiscono anche i corsi a prevalenza maschile.
- Per quanto riguarda gli abbandoni, l'area più problematica è sicuramente quella delle lauree triennali, seguita dalle lauree a ciclo unico e per ultime le lauree magistrali, ma senza grandi differenze per quanto riguarda il genere.
- Confermato anche il trend per cui le donne si laureano, in media, maggiormente in corso e con votazioni più alte.
- L'occupazione rispetto al 2019 è migliorata di qualche punto percentuale per quasi tutte le categorie considerate, ma il *gender gap* è aumentato: a cinque anni dalla laurea specialistica, il gap tra donne e uomini è del 7,4% (a fronte del 4,6% del 2019), a sfavore delle donne.
- Anche il *gender pay gap* rimane alto (con picchi dove gli uomini guadagnano anche il 22% in più rispetto alla retribuzione delle donne).
- Le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 58,7% del totale, e il 45,2% delle dottorande UniGe.

Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)

Composizione e profili di carriere

Dal Bilancio di genere 2019 emergeva come la situazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (d'ora in avanti TABS) fosse quella meno problematica dal punto di vista della disparità di genere. Mentre alcuni indicatori, come quelli sulla retribuzione accessoria, mostrano una situazione paritaria, altri tuttavia segnalavano alcuni problemi, come per esempio un evidente squilibrio nei ruoli di cura testimoniato dall'uso del part-time in misura massiccia da parte delle donne.

Nel 2020, la composizione del personale TABS è così distribuita:

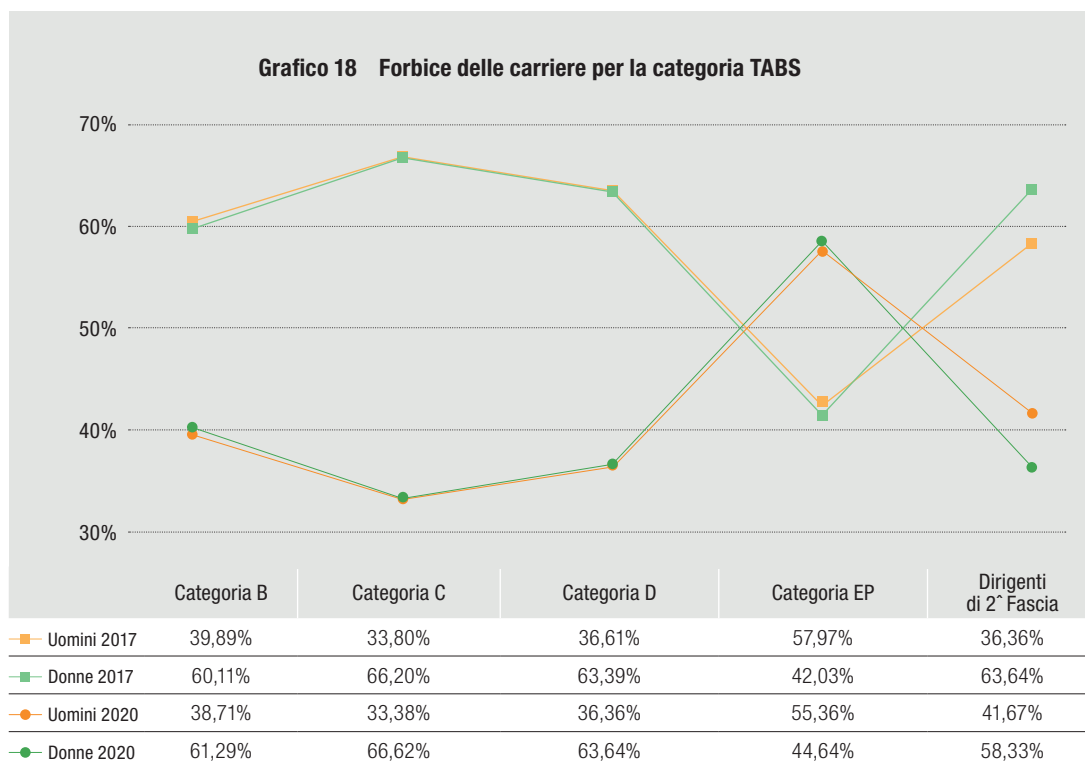


Come si può osservare, le donne sono la maggioranza, raggiungendo picchi anche dell'80% nei ruoli amministrativi e sanitari. Anche in un settore tradizionalmente maschile come quello tecnico, tuttavia, le donne sono comunque quasi il 40%. Dando quindi per assodata questa composizione largamente femminile, è importante che i dati raccolti sul personale TABS sappiano indagare le disparità eventualmente presenti (perché essere la maggioranza non mette al riparo da disparità, problemi o discriminazioni) e sappiano anche quantificare i diversi bisogni del personale maschile e di quello femminile.

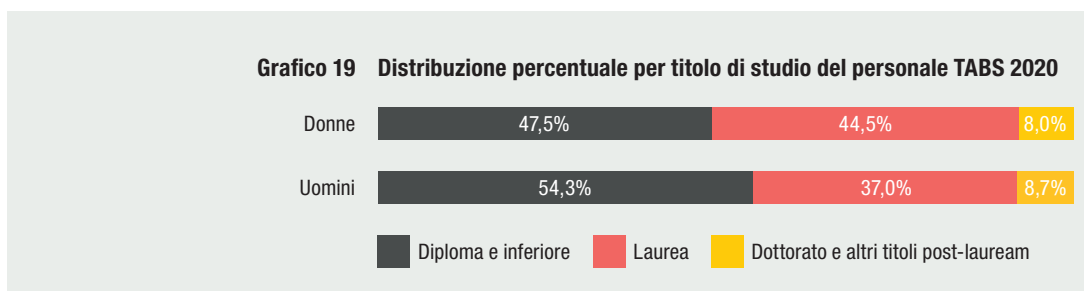
Come si evince dalla tabella sottostante, rispetto al 2019 UniGe ha assunto 13 uomini contro una uscita pari a 14, mentre ha assunto 21 donne contro le 33 uscite. In generale, la composizione risulta stabile e senza particolari oscillazioni per quanto riguarda il genere.

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Uomini	Variazione anno precedente	Donne	Variazione anno precedente
01-Dirigenza amministrativa	6		7	
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	119	-2	505	-23
03-Biblioteche	15	-7	50	-9
04-Servizi generali e tecnici	48	-3	50	-1
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	5	-2	21	
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	260	+13	173	+21
Totale TA	453	-1	806	-12
Totale TA + CEL	457		814	

La forbice delle carriere per ruolo, invece che per settore, ricalca l'andamento degli ultimi anni, dove l'unico ruolo in cui si assiste ad una "inversione" di genere è quello della categoria EP, per la quale, si ricorda, la legge esige come requisito la laurea e l'abilitazione professionale, oppure la laurea e una particolare qualificazione professionale. Si tratta quindi dei profili più qualificati presenti all'interno di UniGe, appena al sotto del ruolo dirigenziale, dove invece la composizione risulta equilibrata tra i due generi. Rispetto al 2017, si può notare anche una leggera chiusura della forbice per quanto riguarda proprio questi ultimi due ruoli.



Il possesso di titoli di studio può essere anche visto, in linea generale, nel seguente grafico, dove si nota che gli uomini si distribuiscono in misura maggiore nei due estremi considerati: posseggono un dottorato o un altro titolo post-lauream in misura lievemente maggiore rispetto alle donne (+0,76%), oppure un diploma di scuola superiore o altro titolo inferiore (+6,73%). Rispetto al 2019, è cresciuto in misura rilevante il personale TABS che ha soltanto il diploma, passando dal 36,8% al 47,54% per le donne e dal 25,2% al 54,27% per gli uomini. Solitamente la composizione dello staff di ateneo risulta più o meno stabile negli anni, ma in questo caso c'è stato invece un significativo cambiamento tra 2019 e 2020.

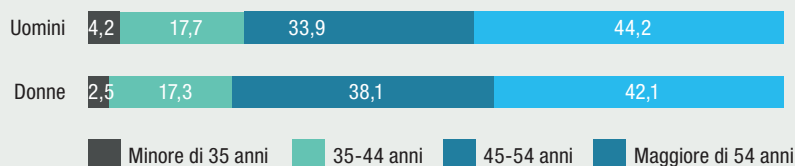


Questa ipotesi è confermata dal dato sul turnover per categoria: come si può notare nel grafico sottostante, la categoria che più è cresciuta è proprio la D, per la quale infatti è richiesto solamente il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Tipologia	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Area di collaborazione	0	0	1	1
Categoria B	0	1	2	4
Categoria C	6	8	14	29
Categoria D	7	13	5	11
Categoria EP	0	0	3	0
Direttori generali	0	0	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	0	0	0	0
Totale	13	22	25	45

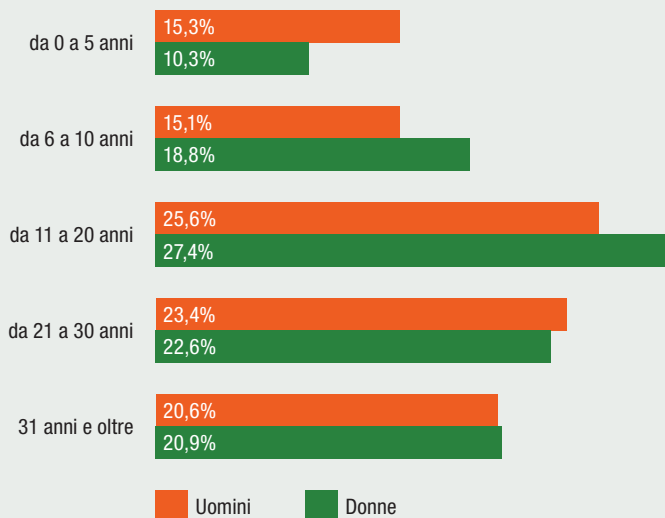
La distribuzione del personale UniGe per fasce d'età e per anni di anzianità sono due indicatori che servono a comprendere come si sviluppano le carriere femminili e maschili, oltre a dare preziosi indizi sul carico e sulla tipologia di lavoro di cura che donne e uomini affrontano nella loro vita privata.

Grafico 20 Distribuzione percentuale per fasce d'età del personale TABS

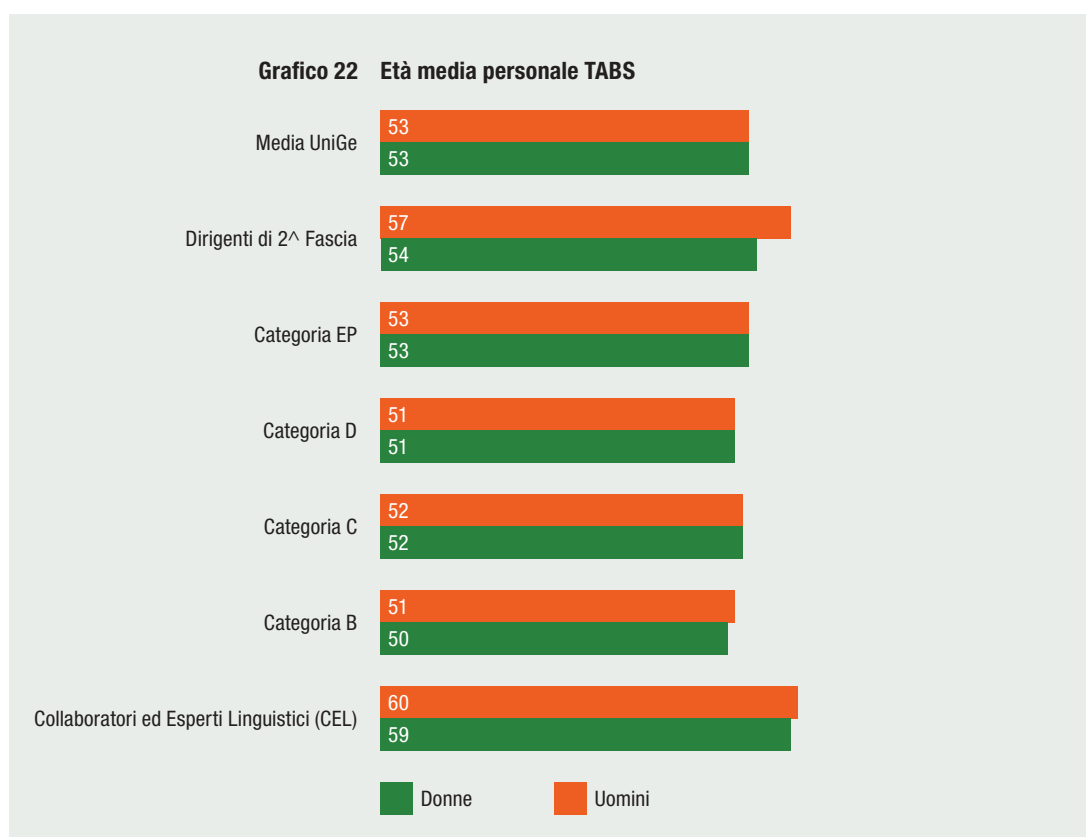


I dati del 2020 riconfermano che il personale TABS è piuttosto anziano, sia anagraficamente che come anzianità di carriera. In particolare, le donne sembrano essere in media leggermente più giovani dei loro colleghi uomini, mentre i dati sull'anzianità non mostrano un preciso trend di genere:

Grafico 21 Distribuzione percentuale per fasce di anzianità del personale TABS



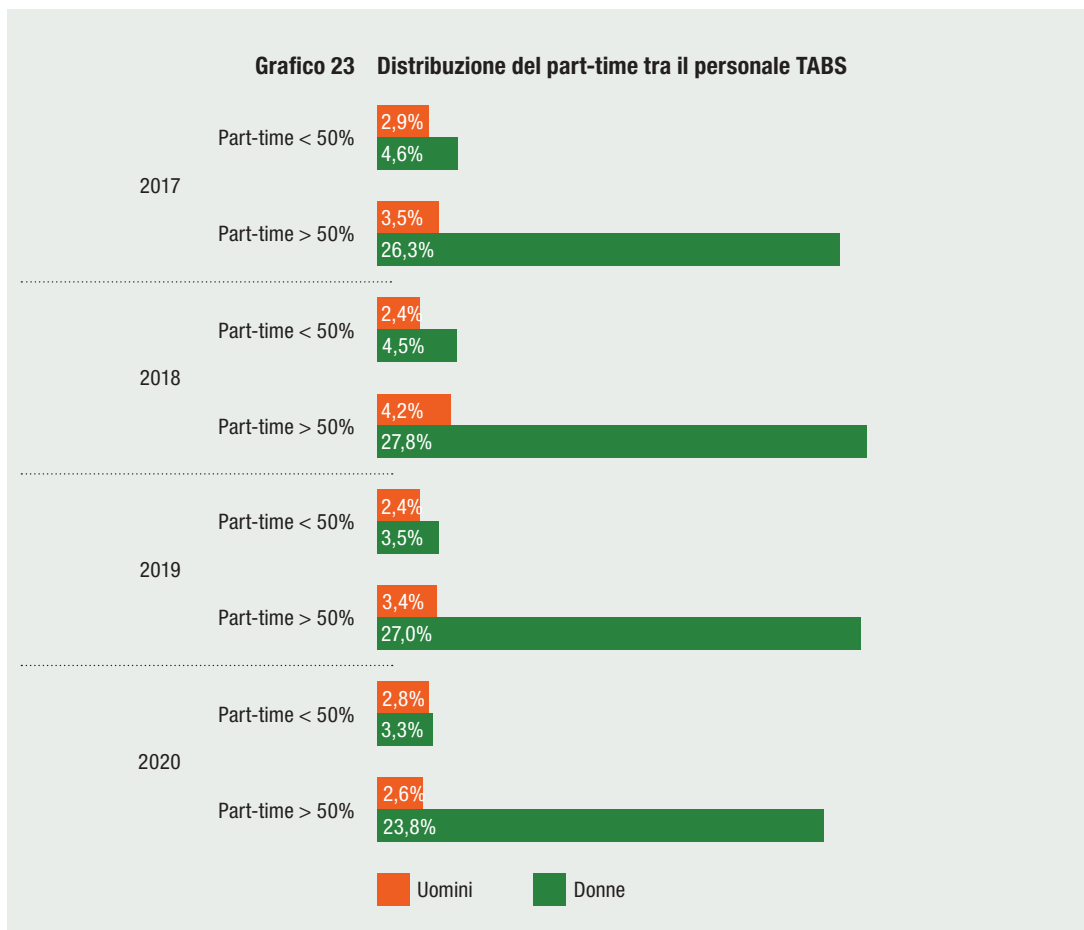
I dati sull'età media riflettono questa panoramica, dove entrambi i generi hanno come età media 53 anni e nessuna delle categorie analizzate si situa al di sotto dei 50 anni.



Questo dato ci può aiutare ad interpretare la sezione successiva, dedicata ad esplorare alcune statistiche che possono gettare luce sul carico di lavoro di cura.

Part-time e assenze

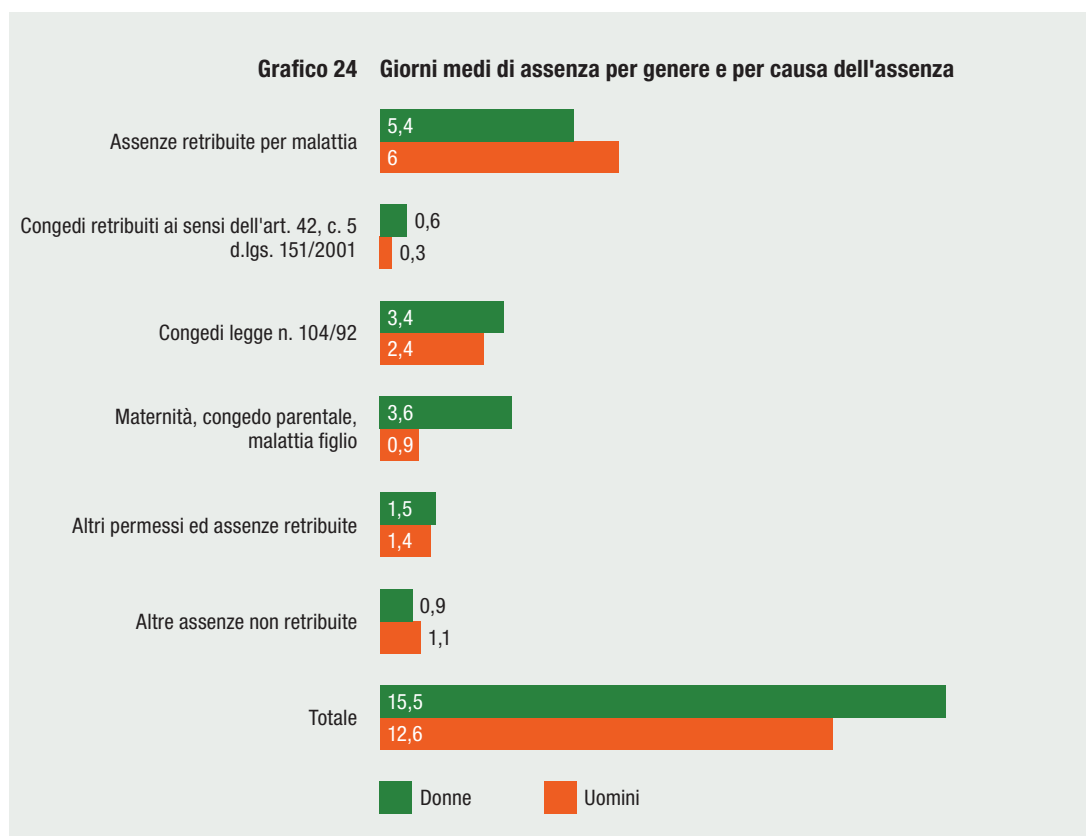
Particolarmente interessante ai fini della parità di genere è il dato sull' utilizzo del part-time. Nel grafico seguente possiamo osservare che nel 2020 le donne che lavorano a tempo pieno sono il 72,90%, mentre gli uomini sono ben il 94,5%. L' utilizzo del part-time quindi si riconferma come una scelta prettamente femminile, probabilmente dettata dall' impossibilità di conciliare altrimenti lavoro e vita personale e dall' elevato carico di cura. Interessante notare che il part-time, considerati i dati sull' età media appena considerati, risulta quindi una soluzione non solo per gestire i primi anni di genitorialità (per i quali comunque esistono altri istituti appositi, come il congedo parentale),



ma per riequilibrare il carico di lavoro a lungo termine. Si può ipotizzare che in questi il lavoro di cura non derivi tanto dalla presenza di bambini piccoli quanto dal carico familiare in generale, rappresentato dai figli, dai genitori o parenti anziani e dai propri problemi di salute.

Le donne che hanno scelto questa opzione sono quindi il 27,10%, con una riduzione rispetto al 2019 del -3,3%.

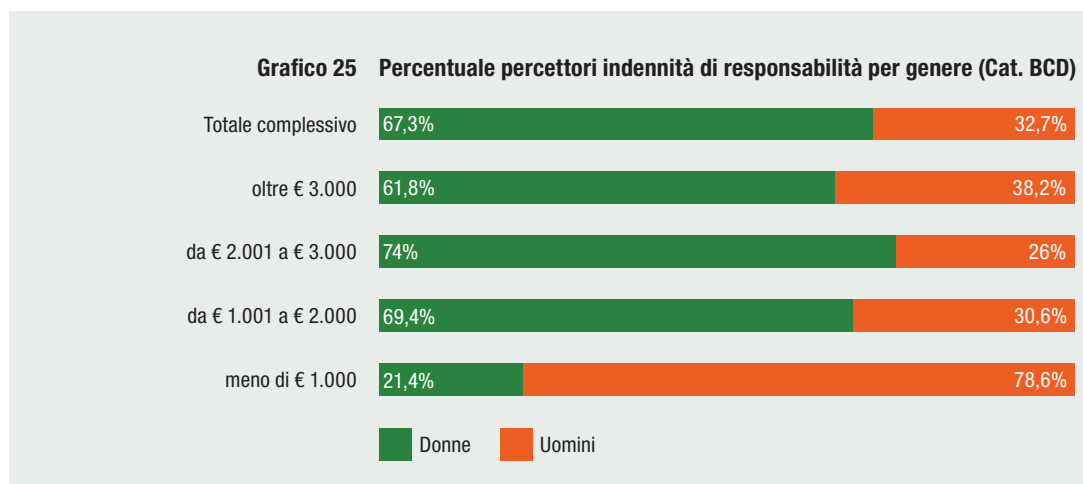
I dati sui giorni medi di assenza riconfermano i trend del 2019, con le donne che in media si assentano leggermente più degli uomini, ma guardando alle singole categorie sembra che questa differenza sia da imputare quasi esclusivamente ai motivi familiari:



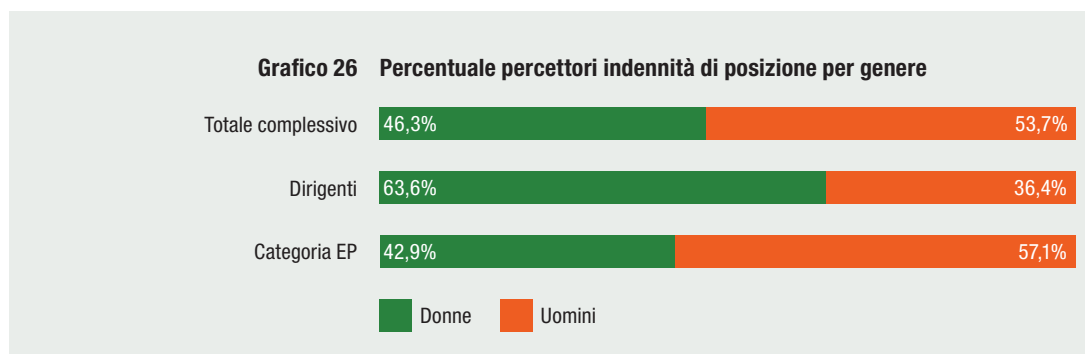
Per il momento, è stato deciso di non inserire in questo Bilancio di Genere un focus specifico sull'utilizzo del telelavoro o del lavoro agile, dal momento che l'anno di riferimento di questo testo è il 2020 e a partire dal decreto-legge n. 9 del 2 marzo 2020 il lavoro a distanza è diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per i lavoratori della Pubblica Amministrazione. Impossibile sarebbe in questa situazione rintracciare dei trend di genere, che invece sarà interessante analizzare nel prossimo Bilancio di Genere, dal momento che solo con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si è stabilito che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa torna ad essere quella in presenza e il lavoro agile, pur con le recenti modifiche legislative, torna a retrocedere come modalità secondaria.

Retribuzione accessoria

Come nel 2019, anche i dati del 2020 confermano che distribuzione ed entità delle indennità di responsabilità (riservate alle categorie B, C e D) appare paritaria, dal momento che i dati sono sovrapponibili a quelli sulla composizione di genere del personale TABS:



Lo stesso si può dire dell'indennità di responsabilità, invece, dedicate alla categoria EP e a quella dirigenziale:



In conclusione

- Le donne nel personale TABS sono il 64%, gli uomini il 36%, ma le donne raggiungono anche dl'80% nei ruoli amministrativi e sanitari. Anche in un settore tradizionalmente maschile come quello tecnico, tuttavia, le donne sono comunque quasi il 40%.
- Rispetto al 2019, in UniGe gli uomini neo-assunti sono 13 (a fronte di 14 rapporti di lavoro cessati), mentre le donne neo-assunte sono 21 (a fronte di 33 rapporti di lavoro cessati). In generale, la composizione risulta stabile e senza particolari oscillazioni per quanto riguarda il genere.
- L'unico ruolo in cui sono in lieve maggioranza gli uomini (55%) è quello della categoria EP.
- Le donne sembrano essere in media leggermente più giovani dei loro colleghi uomini, mentre i dati sull'anzianità non mostrano un preciso trend di genere. Il personale TABS ha comunque un'età media di 53 anni, uguale per uomini e donne.
- Nel 2020 le donne che lavorano a tempo pieno sono il 72,90%, mentre gli uomini sono ben il 94,5%. Le donne che hanno scelto l'opzione part time sono quindi il 27,10%, con una riduzione rispetto al 2019 del -3,3%.
- Come nel 2019, anche i dati del 2020 confermano che sono paritarie sia le indennità di responsabilità riservate alle categorie B, C e D, sia le indennità di responsabilità riservate alla categoria EP e ai dirigenti.

Personale docente e ricercatore

Composizione

Le variazioni nella composizione del personale docente e ricercatore rispetto al 2019 si possono osservare nella tabella sottostante:

NUMERI ASSOLUTI - 2020					
	Uomini	Variazione rispetto a 2019	Donne	Variazione rispetto a 2019	Totale
PO (Grade A)	243	+16	87	+10	330
PA (Grade B)	315	-1	214	+7	529
RU	80	-14	86	-14	166
RTDB	70	-9	45	-5	115
RTDA	74	+24	48	+7	122
AR	180	+4	156	-24	336
Totale	962	+20	636	-19	1598

Legenda:

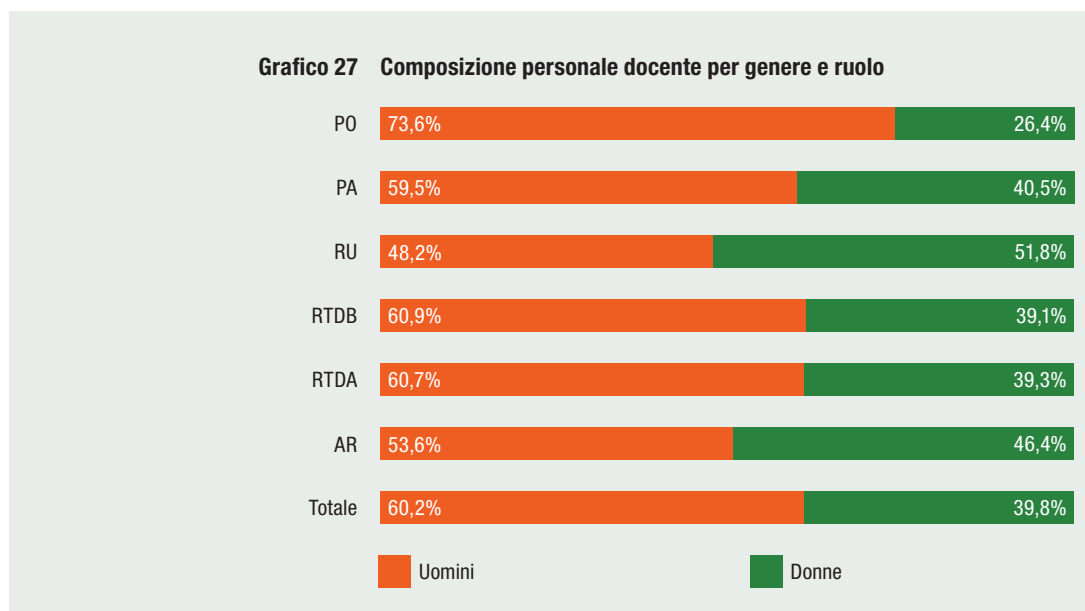
Grade A = PO = Professore/ssa Ordinario/a = personale docente di prima fascia

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

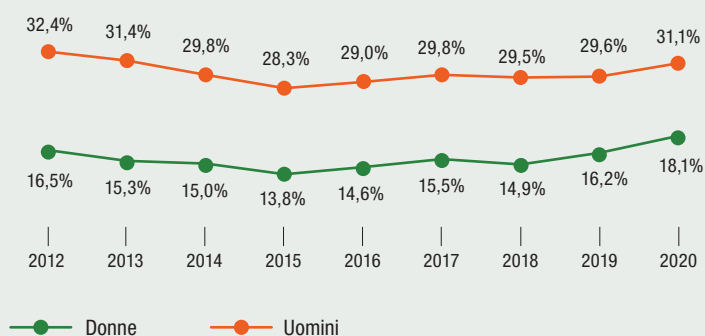
Grade C = RU, RTDB, RTDA = Ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato, a tempo determinato di tipo B, a tempo determinato di tipo A

Grade D = AR = Titolare di assegno di ricerca

Rispetto al 2020, vediamo che a fronte di un totale che rimane stabile (1598 contro i 1597 del 2019), le singole categorie mostrano differenze significative, che verranno discusse anche nella sezione dedicata alle forbici di carriera. Mentre sembra migliorare la situazione per quanto riguarda i vertici della carriera (personale di prima e seconda fascia), mostrando quindi anche un segnale di stabilizzazione di precedenti carriere, non può dirsi lo stesso per i gradini più bassi della carriera accademica. Calano i numeri dei ricercatori di tipo B sia per gli uomini che per le donne, mentre per i ricercatori di tipo A e per gli assegnisti di ricerca c'è stata una prevalenza di profili maschili.



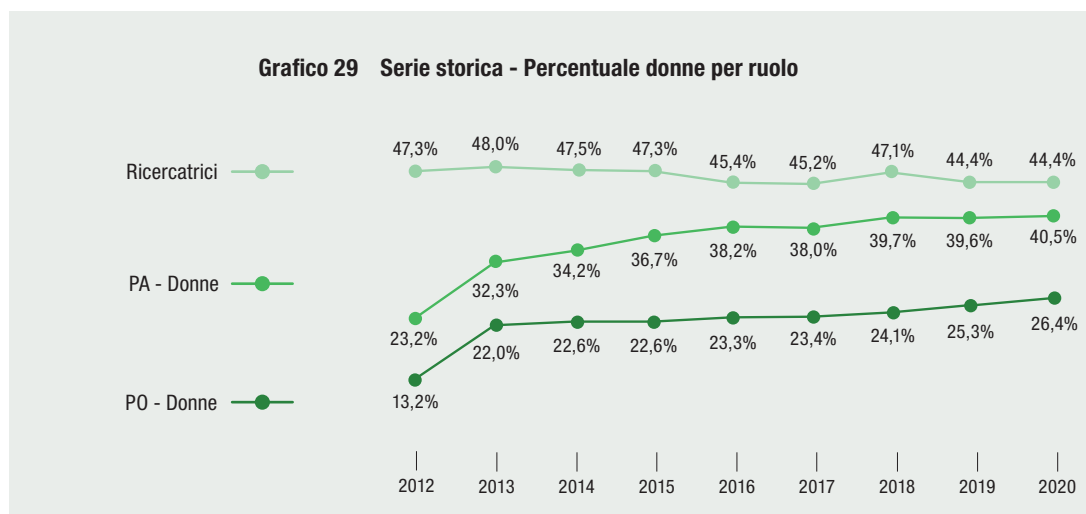
I dati sulla composizione percentuale continuano a suggerire quanto già noto: i “nuovi” ruoli a tempo determinato A e B mostrano una leggera predominanza maschile che era sconosciuta al vecchio ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, ma all’interno di UniGe non si assiste al crollo di presenze femminili tra le RTDA e le RTDB, come avviene invece altrove. La composizione del personale ricercatore e del personale di seconda fascia è quindi oramai abbastanza equilibrata, circa il 60% di uomini e il 40% di donne, mentre al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (poco più di un quarto sono professoressse ordinarie), che viene evidenziata anche dal Grafico 28.

Grafico 28 Serie storica percentuale docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere

Come si può notare, il 2020 registra il dato più alto degli ultimi 8 anni per le donne, ma parlare di un vero e proprio trend è impossibile. In generale, i dati dei docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente sembrano fluttuare insieme a prescindere dal genere, anche se ovviamente permane una forte sproporzione tra donne e uomini. Sembra più che altro che nell'ultimo anno, come mostrano anche i numeri assoluti, ci sia stato un fenomeno di stabilizzazione di alcuni profili che ha portato all'ampliarsi del vertice della carriera rispetto alla base.

Forbici delle carriere

I grafici che illustrano i dati sulle forbici delle carriere sono uno strumento visivo semplice e potente per poter visualizzare il c.d. gender gap, ovvero la sproporzione di carriera che esiste tra uomini e donne tra i gradini più bassi e quelli più alto dell'organigramma. Il 2020 porta alcuni piccoli miglioramenti: salgono di poco la quota di docenti ordinarie (+1,1%) e la quota di associate (+0,9%), mentre rimane stabile la componente delle ricercatrici.



Nella pagina seguente invece si può osservare nel dettaglio com'è variata la composizione di ogni ruolo negli ultimi 9 anni.

Grafico 30 Serie storica Professori ordinari

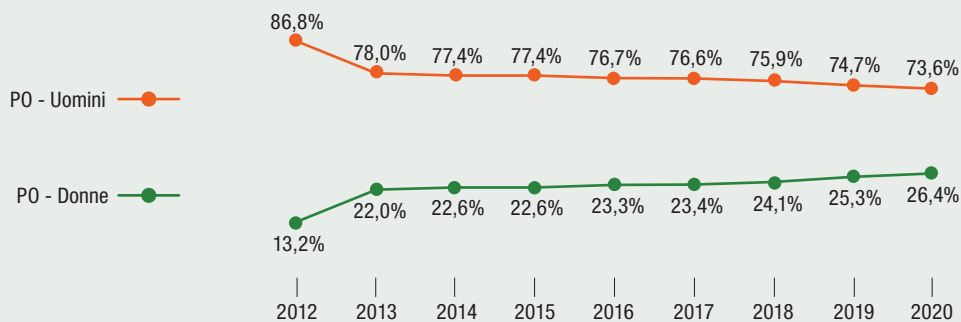


Grafico 31 Serie storica Professori associati

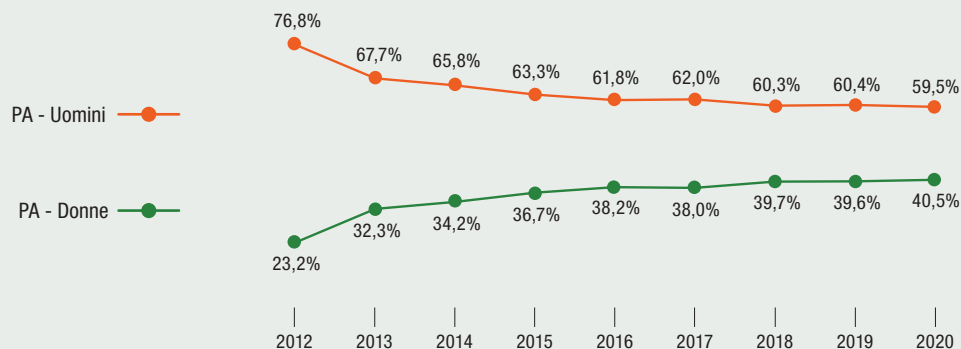
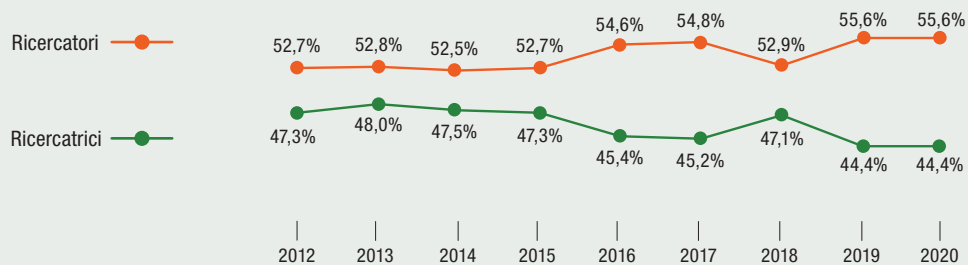
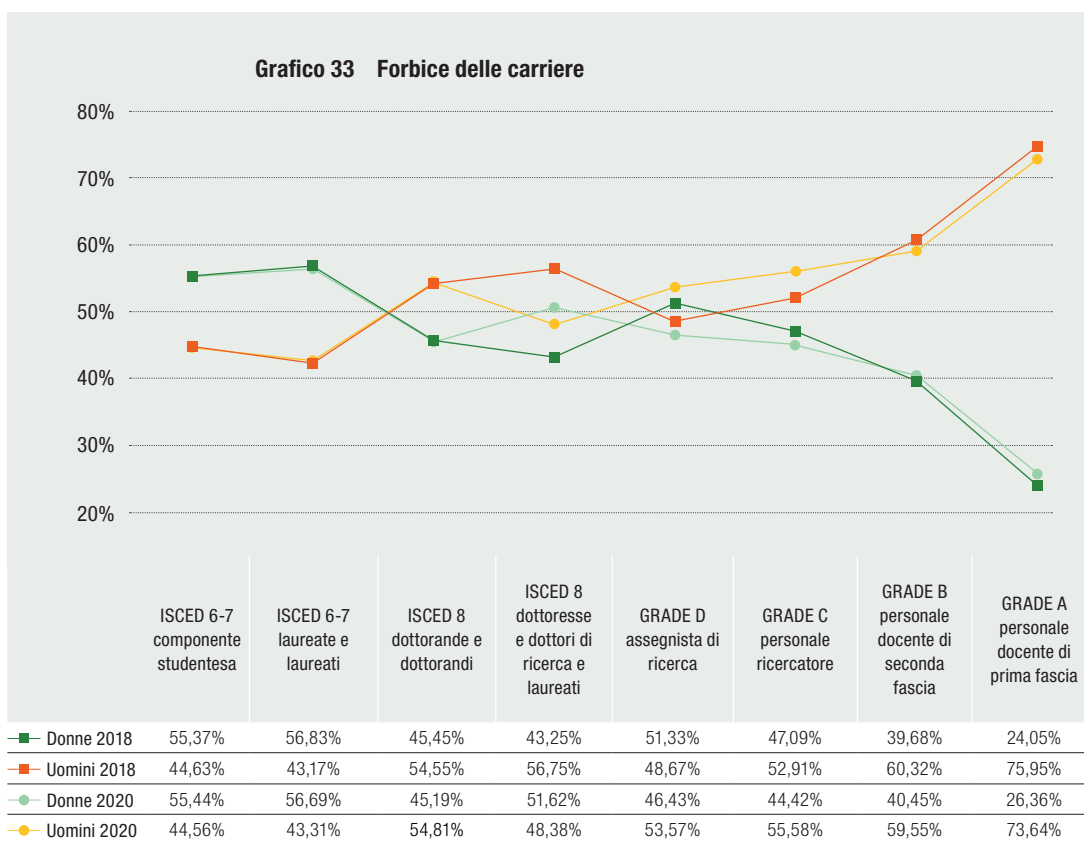


Grafico 32 Serie storica Ricercatori

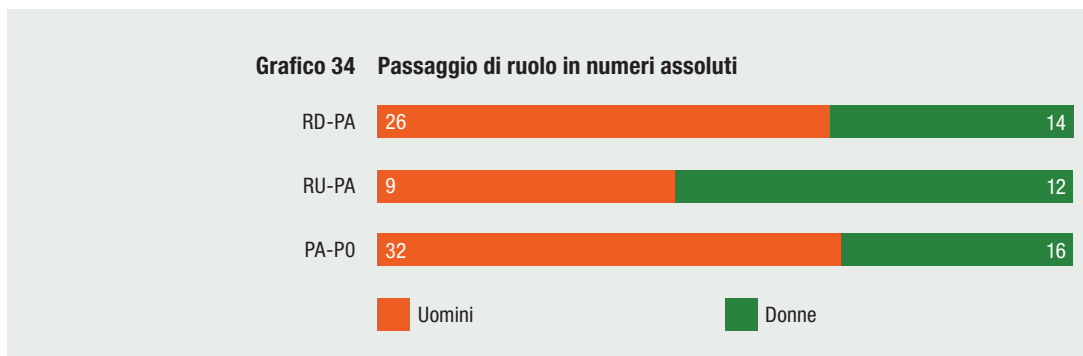


Come riportato all'inizio di questa sezione, il 2020 rivela alcune sorprese, non tutte positive. Tra quelle positive per il miglioramento della parità di genere annoveriamo la leggera chiusura della forbice già citata ad inizio paragrafo, mentre la predominanza femminile tra le dottoresse di ricerca sembra essere legata più che altro ad un più alto tasso di abbandono da parte degli uomini, per quanto possa essere considerata una buona notizia perché significa che c'è un'ampia base da cui attingere per la carriera accademica futura. I dottori di ricerca, tuttavia, già da anni mostrano un andamento fortemente paritario.

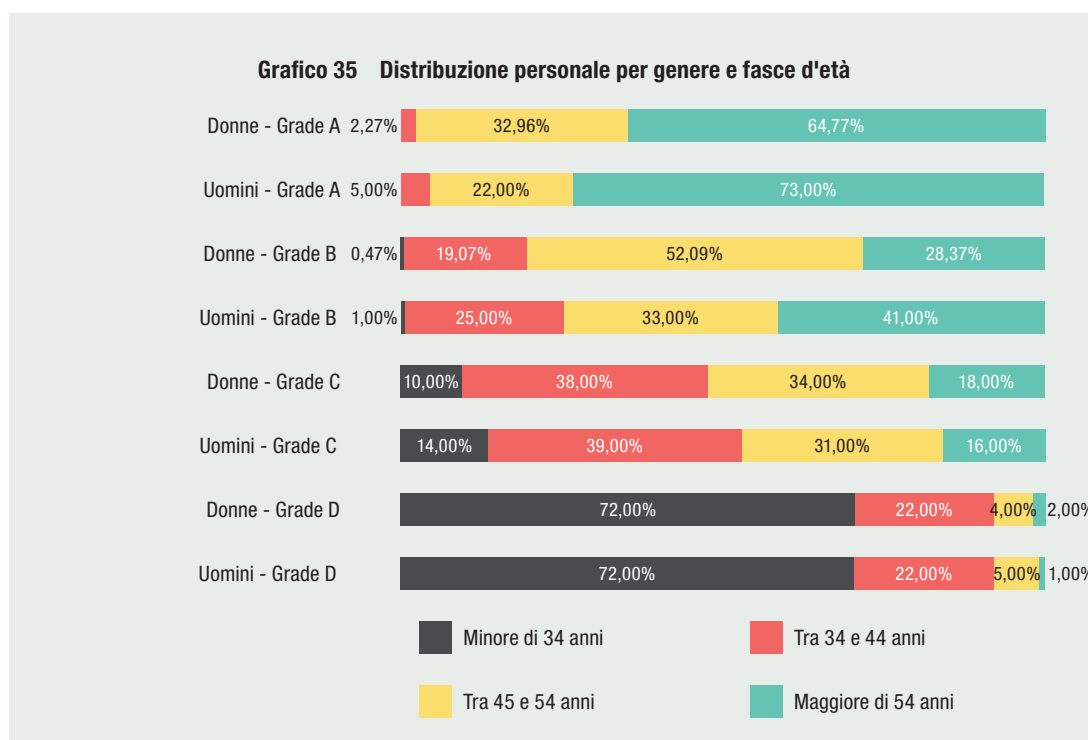
Nel 2020 si allarga, però, il gap che divide assegnisti di ricerca e ricercatori, in linea con i dati sui numeri assoluti già analizzati. La situazione deve essere tenuta monitorata attraverso i futuri bilanci di genere.



I dati sui passaggi di ruolo confermano in parte quanto già ipotizzato: dei nuovi professori associati, 40 provengono dal ruolo di ricercatore a tempo determinato e 21 dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato. Come si può ricavare dai numeri mostrati nel Grafico seguente, i passaggi di ruolo verso il ruolo di professore associato hanno mantenuto le proporzioni di circa il 40% di donne e il 60% di uomini.



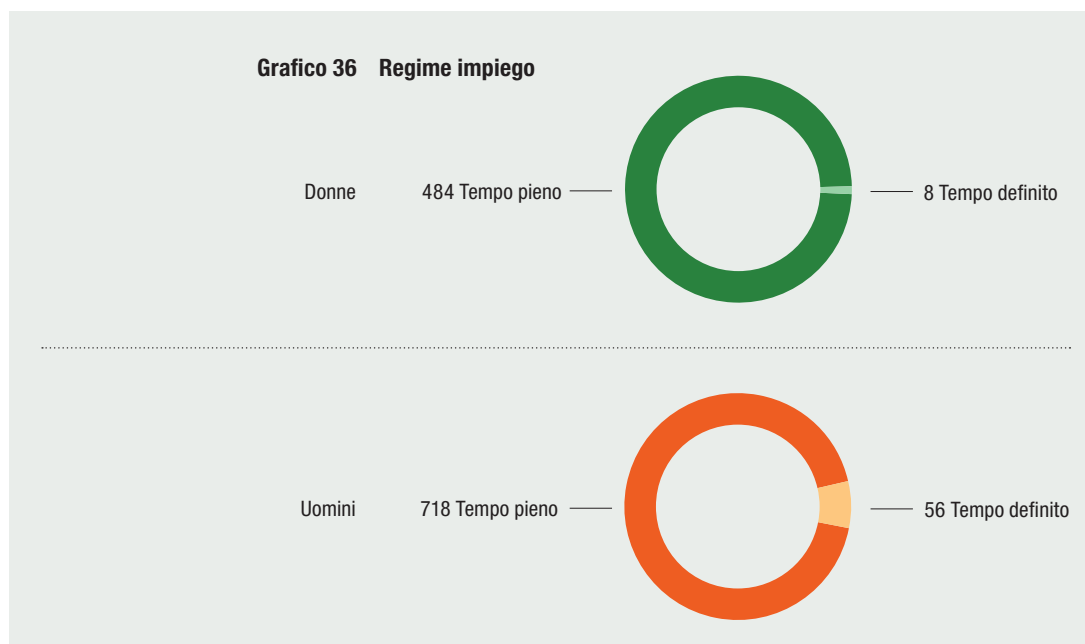
I dati sulla distribuzione percentuale per genere e fasce d'età confermano quanto raccolto nel 2019: non ci sono grosse differenze tra assegnisti di ricerca (grado D) e ricercatori (grado C), mentre nei ruoli di prima e seconda fascia le donne sono (anche significativamente) più giovani degli uomini, segno probabilmente di un'apertura tardiva di alcune discipline alle donne.



Anche i dati sull'età media sono in linea con quelli del 2019, laddove le donne sono leggermente più giovani degli uomini in tutti i ruoli tranne quello da ricercatrici precarie, dove sono leggermente più anziane dei colleghi maschi. Sembra quindi che un eventuale "ritardo" di carriera dovuto alla maternità non sia particolarmente grave e concentrato soltanto nel ruolo che per ragioni anagrafiche accoglie più spesso questo evento.

	ETÀ MEDIA	
	Donne	Uomini
PO	57,42	58,33
PA	50,87	52,10
RU	52,83	53,18
RTD	40,00	38,79

I dati sulla scelta tra tempo pieno e tempo definito risultano ancora scarsamente significativi: l'opzione per il tempo definito è scelta soprattutto dagli uomini, probabilmente per ragioni professionali.



Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indicatore usato dal rapporto della Commissione Europea She figures dedicato alla 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 grado 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 professoresse ordinarie.

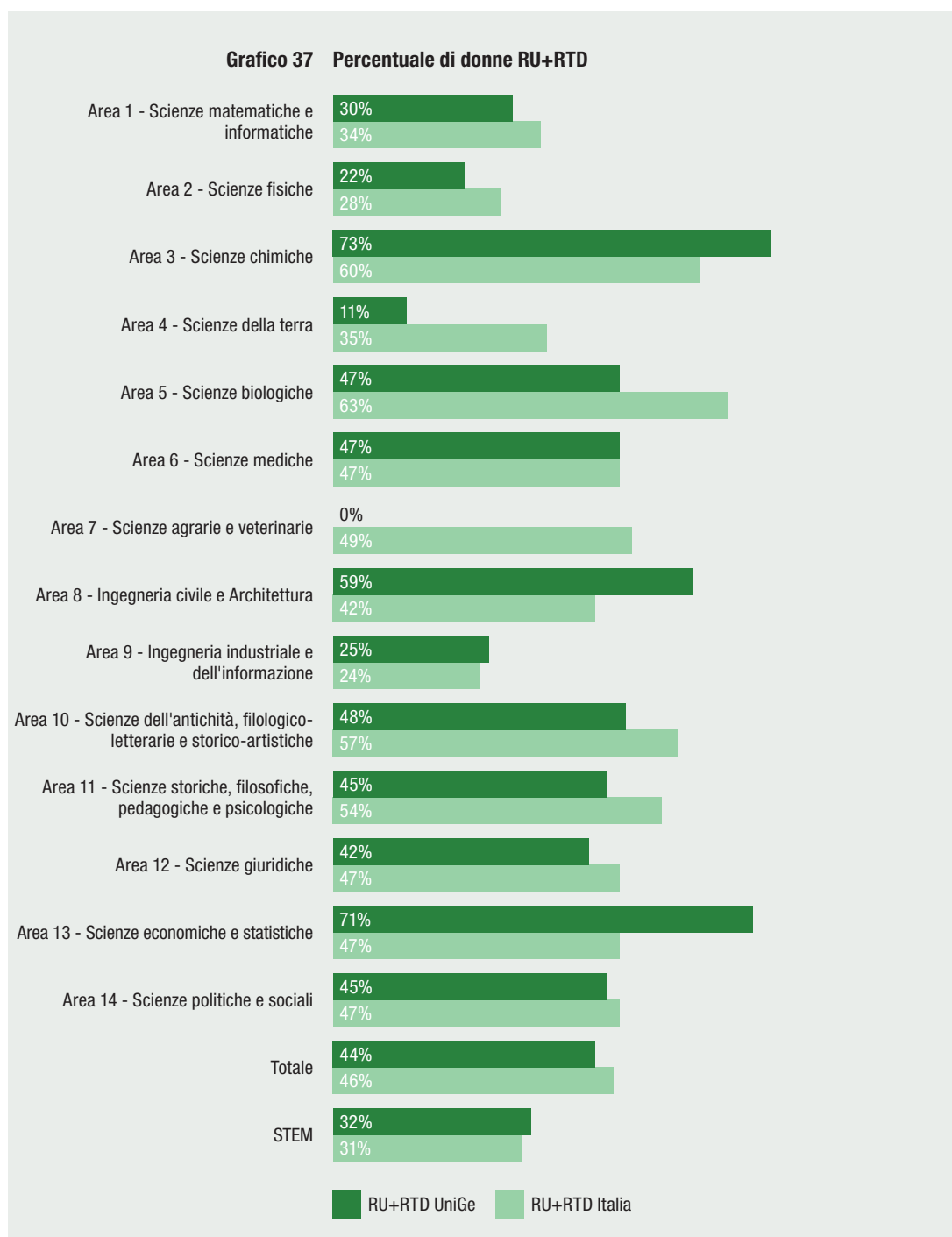
Come si può notare ed in linea con il dato 2019, UniGe registra un valore di GCI leggermente migliore rispetto alla media nazionale. Inoltre, coerentemente con quello che è già stato osservato, il valore UniGe è passato dal 1,52 del 2019 all' 1,44 del 2020, segnalando quindi un miglioramento nella probabilità per le donne di diventare professoresse ordinarie.

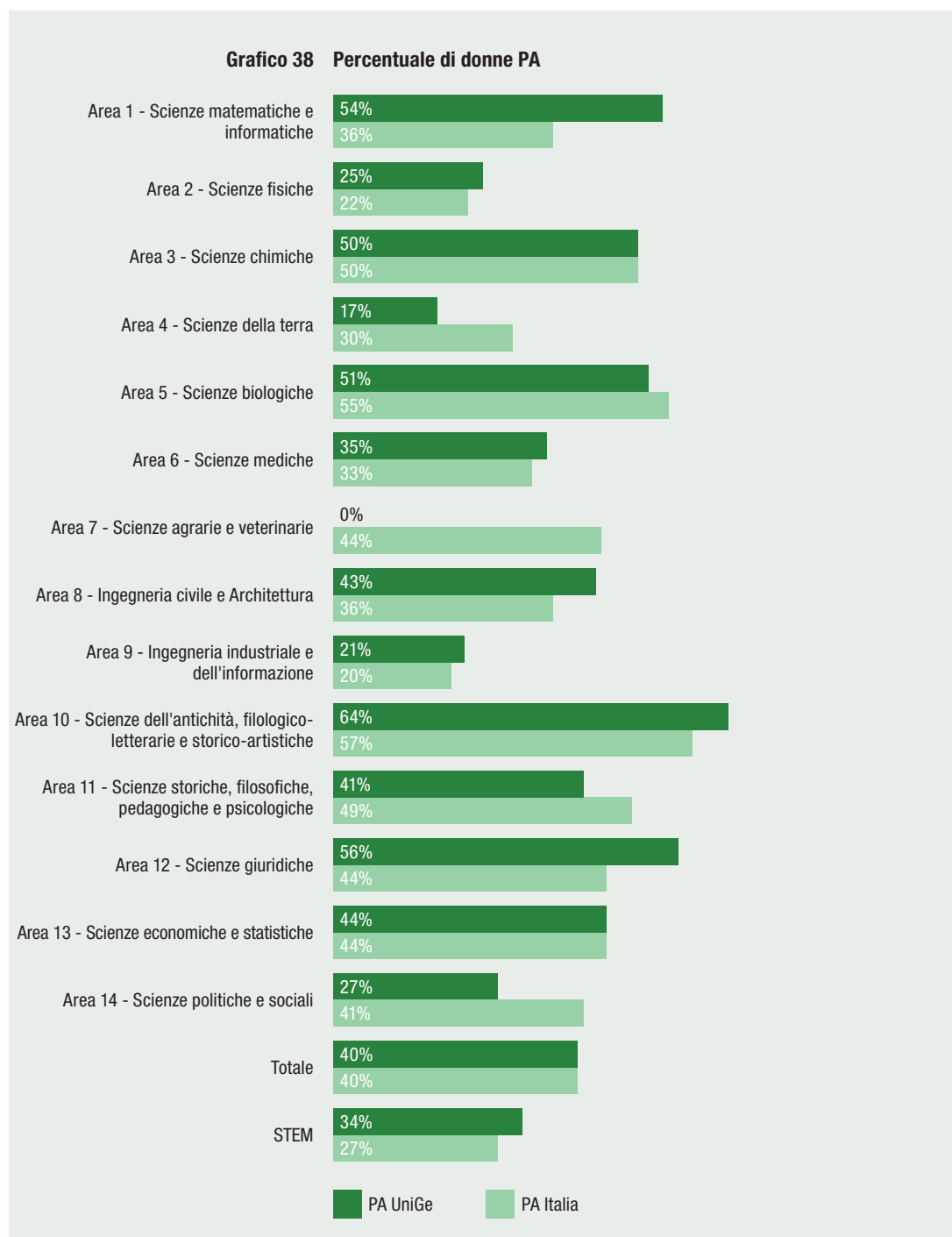
GCI Italia 2020	1,52	GCI UniGe	1,44
-----------------	------	-----------	------

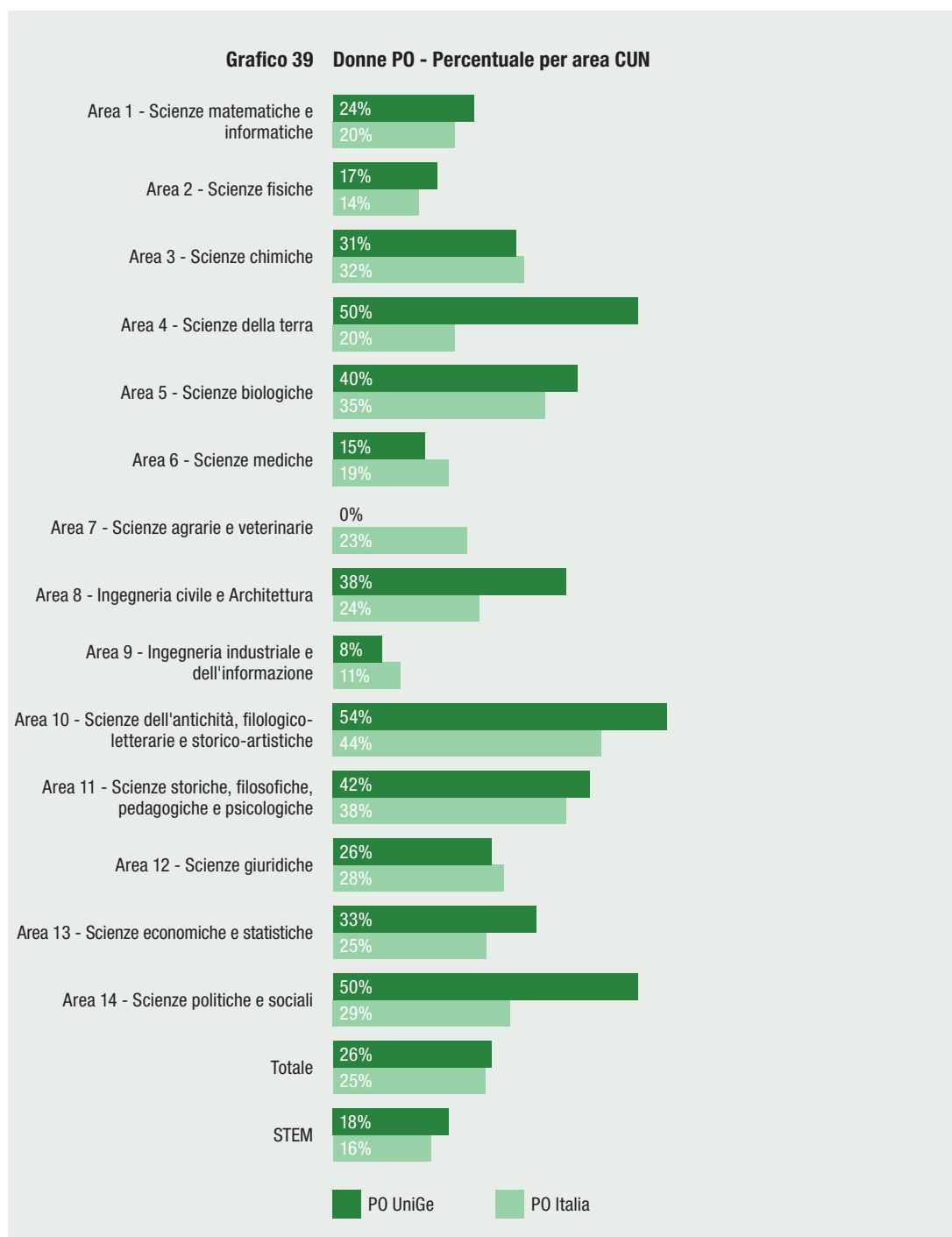
Docenti ed aree disciplinari

Un altro fenomeno molto interessante da osservare, come già visto per la componente studentesca, è la segregazione orizzontale, cioè per materia. Il modo più semplice per farlo nei riguardi del personale docente e ricercatore è analizzare i dati relative alle 14 aree CUN in cui il Ministero ha diviso tutte le possibili discipline, e che formano la base dei concorsi per i docenti e ricercatori e per l'ottenimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale.

In particolare, nella pagina seguente si può notare il confronto tra le percentuali di UniGe e quelle nazionali per ogni Area, ed anche esaminare il dato relativo alle sole aree considerate STEM, cioè l'insieme delle aree 1, 2, 8 e 9. Le differenze tra UniGe e il resto degli atenei italiani possono essere anche molto forti, come si può osservare, ma al tempo stesso il totale mostra un andamento simile. Nelle discipline STEM i dati UniGe sono sempre migliori di quelli nazionali per ogni ruolo considerato, nonostante le singole differenze. L'area 7 non è presente in UniGe,







Guardando invece alla situazione interna di UniGe sotto un altro punto di vista, il seguente Grafico permette di osservare con un gradiente di colore come cambia il rapporto tra donne ed uomini all'interno di ogni Area considerata e nella progressione di carriera. Visivamente, colpisce che la colonna dedicata ai professori ordinari rimane colorata di blu (predominanza maschile) anche in settori dove invece i gradini sottostanti sono maggiormente paritari.

Are CUN	RTD	RU	PA	PO
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,23	1,33	1,17	0,25
02 - Scienze fisiche	0,36	0,00	0,33	0,14
03 - Scienze chimiche	2,00	3,40	1,00	0,34
04 - Scienze della terra	0,33	0,00	0,20	0,22
05 - Scienze biologiche	0,43	2,20	1,04	0,50
06 - Scienze mediche	0,60	1,50	0,54	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	2,00	1,00	0,76	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,33	0,26	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,13	0,71	1,76	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	0,60	0,71	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,78	0,67	1,25	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	1,67	5,00	0,80	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,80	1,00	0,36	0,36

Legenda

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
più di 2 donne ogni uomo	> 2	

Ricerca e finanziamenti

Infine, vanno considerati i dati sull'ottenimento di finanziamenti da parte del personale UniGe, un indice importante della vitalità dell'università e della possibilità che le donne concretamente abbiano di accedere ai fondi di ricerca come Principal Investigator (PI, coordinatore/trice del progetto di ricerca).

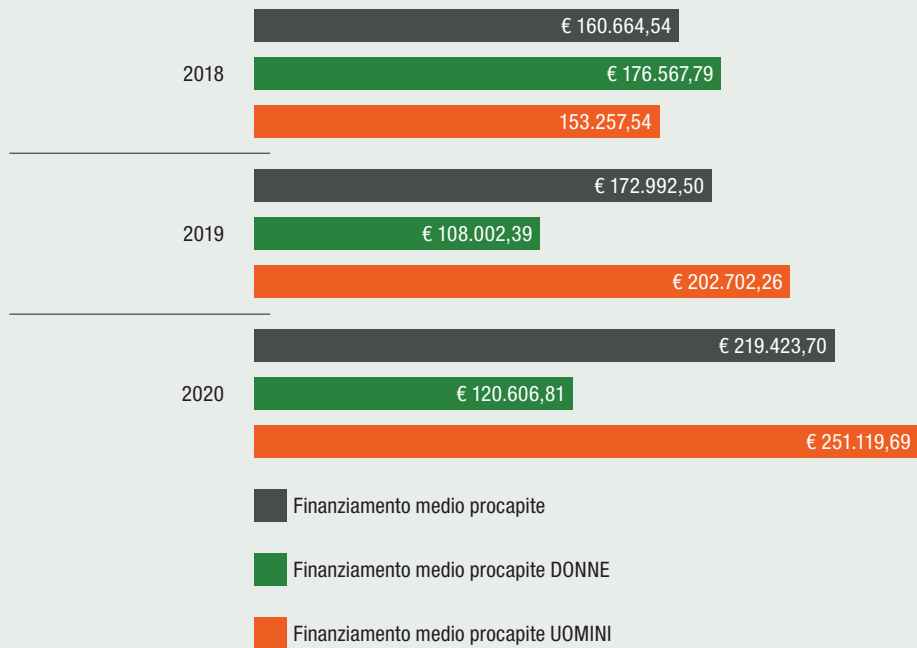
Settore	PI donna	PI uomo
Social Sciences and Humanities - SH	4	2
Physical Sciences and Engineering - PE	11	41
Life Sciences - LS	2	10

Come ci si può aspettare, il settore che in assoluto riceve più finanziamenti è quello delle scienze fisiche e dell'ingegneria, che notoriamente è un'area dove le donne sono poco presenti.

Il Grafico 40 mostra come l'entità dei finanziamenti ottenuti nel corso del 2020 da parte del personale UniGe sia aumentata rispetto ai due anni precedenti, anche se soprattutto a favore di gruppi di ricerca coordinati da PI uomini.

Tuttavia, bisogna anche osservare che il ruolo di coordinatore scientifico, per quanto prestigioso, non esaurisce la complessità del gruppo di ricerca e si auspica in futuro di poter fare analisi più dettagliate, ottenendo i dati sulla composizione interna dei team di ricerca.

Grafico 40 Finanziamenti medi pro capite

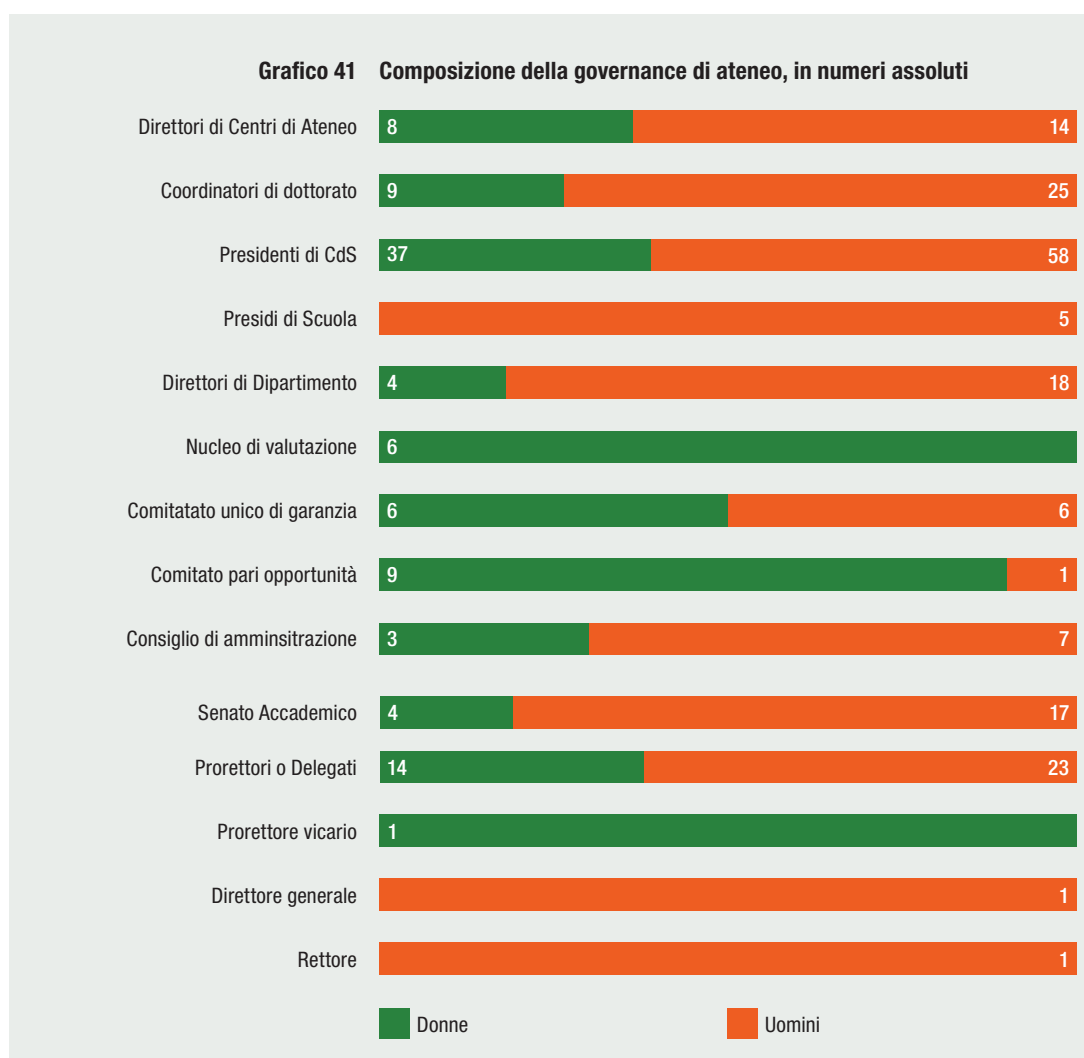


In conclusione

- Rispetto al 2019, a fronte di un totale che rimane stabile, sembra migliorare la situazione per quanto riguarda i vertici della carriera (docenti di prima e seconda fascia), mostrando quindi anche un segnale di stabilizzazione di precedenti carriere precarie.
- Calano invece i numeri dei ricercatori di tipo B sia per gli uomini che per le donne, mentre per i ricercatori di tipo A e per gli assegnisti di ricerca c'è stata una prevalenza di profili maschili.
- Sia nel personale ricercatore e nel personale di seconda fascia le percentuali di donne sono uguali, circa il 40%.
- Persiste un profondo gap per quanto riguarda le professoresse ordinarie, che sono appena il 26% rispetto ai loro colleghi.
- Il 2020 porta alcuni piccoli miglioramenti rispetto al 2019: salgono di poco la quota di docenti ordinarie (+1,1%) e la quota di associate (+0,9%), mentre rimane stabile la componente delle ricercatrici.
- I dati sui passaggi di ruolo confermano che i nuovi professori associati provengono dal ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato e determinato in misura del 60% per gli uomini e del 40% per le donne.
- Il Glass Ceiling Index di UniGe è passato dal 1,52 del 2019 all'1,44 del 2020, segnalando quindi un miglioramento nella probabilità per le donne di diventare professoresse ordinarie.

Governance

La *governance* di Ateneo, in linea con i dati mostrati nel Bilancio di Genere 2019, continua a presentare una preponderanza di componenti uomini nei principali organi e nelle principali cariche, tranne alcune eccezioni come il Nucleo di Valutazione e il Comitato Pari Opportunità. Anche in ruoli meno apicali come quelli che riguardano i singoli corsi, come i coordinatori di dottorato, i coordinatori di corso di studio



e i direttori di dipartimento rimane una fortissima disparità. Si nota inoltre che alcuni incarichi sono ricoperti dalla stessa persona (per esempio, una singola docente è coordinatrice di più corsi di studio affini), per cui le donne, che a prima vista sembrano essere presenti, sono in realtà in misura inferiore, proprio perché alcuni incarichi si sommano in capo alla stessa persona. 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. Per quanto riguarda gli organi apicali, c'è un leggero miglioramento rispetto al 2019: le donne in CdA salgono da 1 a 3, pur rimanendo lontane da una situazione di parità; mentre in Senato Accademico non ci sono state modifiche della composizione. In conclusione, la prospettiva di genere sulla *governance* di ateneo continua a mostrare forti e gravi disequilibri, per i quali vanno attivate politiche dedicate al più presto.

Welfare

Il welfare di ateneo consiste in una serie di iniziative per migliorare la qualità della vita dei dipendenti, per rispondere a problemi come il carico di lavoro di cura (figli, familiari non autosufficienti), emergenze, problemi economici e così via. Il welfare di ateneo al momento è indirizzato verso due componenti principali, cioè il personale docente e il personale TABS. La prima mancanza che viene in evidenza è proprio l'assenza di servizi di welfare dedicati alla componente studentesca.

L'offerta di servizi welfare per il personale TABS è così suddivisa:

1. Sostegno al reddito:
 - Rimborsi per telelavoro
 - Contributi per personale con disabilità
 - Sussidi per grave bisogno generico o decessi
2. Supporto alla famiglia e all'infanzia:
 - Contributi per familiari non autosufficienti
 - Contributi per l'infanzia e l'istruzione (centri estivi, nidi, materne, spese scolastiche)
 - Premi di studio per i figli del personale
 - Acquisto libri di testo per i figli del personale
3. Mobilità e conto individuale welfare (abbonamenti trasporto pubblico, abbonamenti nominativi a cinema, teatro, musei, concerti, palestre, piscine, corsi, seminari)

Le specifiche relative ai beneficiari, al tipo di beneficio e all'importo erogato sono disponibili nella circolare n. 17 del 15.5.2021³, nella pagina web dedicata al settore Welfare⁴ e nel Piano Welfare 2020-2021⁵.

L'offerta di servizi welfare per il personale docente appare molto più ridotta, e sostanzialmente si sviluppa attraverso una serie di convenzioni tra UniGe e ad altri enti per la fornitura di servizi scontati⁶. Per quanto riguarda il welfare, troviamo soltanto:

4. Supporto alla famiglia tramite alcune convenzioni con asili nido e scuole per l'infanzia, che sono state estese non soltanto al personale docente ma anche a studenti e studentesse, compresi dottorandi e dottorande e specializzandi e specializzande.

³ https://intranet.unige.it/sites/intranet.unige.it/files/Circolare_Welfare_2021_protocolata.pdf

⁴ <https://intranet.unige.it/personale/welfare-di-ateneo>.

⁵ <https://intranet.unige.it/sites/intranet.unige.it/files/Accordo%20welfare%20firmato.pdf>

⁶ <https://intranet.unige.it/convenzioni>

Vi sono poi alcune iniziative di minor rilievo aperte a tutto il personale UniGe ed anche agli studenti, come le convenzioni per il car sharing, lo scooter sharing, il CUS e così via.

Se analizziamo i dati relativi al personale TABS, indicati nel Grafico sottostante, possiamo notare che gli uomini rappresentano il 28% delle richieste (e sono il 36% del personale), mentre le richieste delle donne sono il 72% (e le dipendenti sono il 64% del personale). In media, tuttavia, l'ateneo ha speso € 73,21 per ogni richiesta proveniente da una donna e € 166,62 per ogni richiesta proveniente invece da un uomo. L'origine di questa differenza andrebbe ulteriormente indagata.

Inoltre, le uniche due categorie che mostrano un numero di richieste accettate inferiori a quelle presentate sono i sussidi per grave bisogno o decesso, e i premi di studio dedicati ai figli del personale TABS. Tutte le altre richieste risultano approvate.

Tipologia beneficio	n. richieste	n. accettate	n. beneficiari uomini	n. beneficiarie donne	entità media importo uomini	entità media importo donne
Contributi per personale con disabilità	1	1		1		€ 968,00
Sussidi per grave bisogno generico o decessi	12	8	1	7	€ 2.000,00	€ 1.427,00
Contributi per familiari non autosufficienti	5	5	2	3	€ 900,00	€ 700,00
Contributo per la fruizione di centri estivi	9	9	5	4	€ 373,00	€ 232,00
Contributo per la fruizione di asili nido	4	4	2	2	€ 1.020,00	€ 1.204,00
Contributo per la fruizione di scuole materne	11	11	2	9	€ 387,00	€ 662,00
Contributo spese iscrizione, pre-dopo scuola, mensa (primaria e secondaria di I grado)	24	24	8	16	€ 371,00	€ 404,00
Premi di studio	46	17	5	12	€ 280,00	€ 300,00
Contributo acquisto libri di testo (secondaria di II grado Università).	17	17	2	15	€ 158,00	€ 184,00
Conto individuale Welfare	24	24	7	17	€ 176,00	€ 215,00
TOTALE	153	120	34	86	€ 5.665,00	€ 6.296,00
					€ 166,62 media uomini	€ 73,21 media donne

C'è poi la possibilità, sia per il personale TABS che per il personale docente (compresi i dottorandi) di aderire ad una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Ci sono però differenze tra categorie:

- La polizza è effettuata a favore del personale TABS, in via automatica, con oneri a carico di UniGe (il premio annuo lordo unitario ammonta a € 237,50);
- A favore del personale docente e su base volontaria, con oneri a proprio carico (il premio annuo lordo unitario ammonta a € 237,50);
- a favore dei familiari di tutto il personale mediante adesione volontaria da effettuarsi entro il termine indicato, con oneri a proprio carico (per i coniugi, i conviventi o gli altri famigliari il premio ammonta sempre a € 237,50, mentre per i figli l'importo è ridotto a € 118,75).

Questi sono i dati sul numero assoluto di adesioni alla polizza sanitaria integrativa da parte dei soggetti appena elencati:

Anno	Personale TABS	Personale docente	Coniuge/convivente PTA /PD o altro familiare fiscalmente a carico	Figlio PTA/PD
2019	1341	132	131	240
2020	1280	144	132	220
2021	1246	172	144	221

Per quanto riguarda le richieste di congedi per maternità, paternità o congedo parentale nel personale docente, si ricorda che attualmente il congedo obbligatorio di paternità non è previsto per il pubblico impiego, mentre per dottorandi e assegnisti di ricerca è prevista una sospensione facoltativa per paternità. I dati di UniGe relativi all'anno 2020 sono i seguenti:

- per le dottorande, sono state 13 le richieste di sospensione del corso di dottorato per maternità nel corso del 2020, mentre nessuna richiesta di sospensione per paternità è provenuta dai dottorandi;
- per le assegniste di ricerca, le richieste di sospensione e di congedo sono state 24, di cui 17 quelle per congedo di maternità o maternità anticipata, per una media di 133 giorni a testa (ma il valore mediano è 153). Non ci sono richieste di sospensione per paternità da parte di assegnisti di ricerca;
- per il ruolo di ricercatori a tempo determinato, le richieste provenienti dalle donne sono state 26, nessuna da parte degli uomini. In particolare, 14 sono le richieste per congedo di maternità. La media dei giorni di congedo è 89;
- per i ricercatori a tempo indeterminato invece non sono presenti

richieste di congedo di maternità, ma soltanto di congedo parentale. Le richieste provenienti dalle donne sono state 24 con una media di 4 giorni e quelle da parte degli uomini 14, con una media di 8 giorni.

- 5 le richieste provenienti da professoresse associate, 1 da professoressa ordinaria, con una media di 64 giorni a testa.

In conclusione:

- L'offerta di servizi welfare appare di tipo tradizionale (principalmente contributi economici suddivisi su diverse voci), ma ampia per quanto riguarda il personale TABS.
- Si nota invece una mancanza di servizi rivolti al personale docente e ricercatore e agli studenti, nonostante il lavoro di cura sia universalmente distribuito, e spesso pesi sulle spalle delle donne.
- Per quanto riguarda le richieste di benefici del personale TABS, sono 34 le richieste accolte nel 2020 provenienti da uomini e 86 quelle provenienti da donne, ma UniGe ha speso in media € 73,21 per ogni richiesta proveniente da una donna e € 166,62 per ogni richiesta proveniente invece da un uomo.
- Sul tema dei congedi per genitorialità e lavoro di cura per il personale docente e ricercatore, le uniche richieste provenienti da uomini sono quelle dei ricercatori a tempo indeterminato. Gli uomini di tutti gli altri ruoli non hanno avanzato richieste in merito.
- Le esigenze collegate alla maternità si concentrano nei ruoli delle dottorande, delle assegniste di ricerca e delle ricercatrici a tempo indeterminato.

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.

