



Università
di Genova



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

BILANCI

di GENERE 2021



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

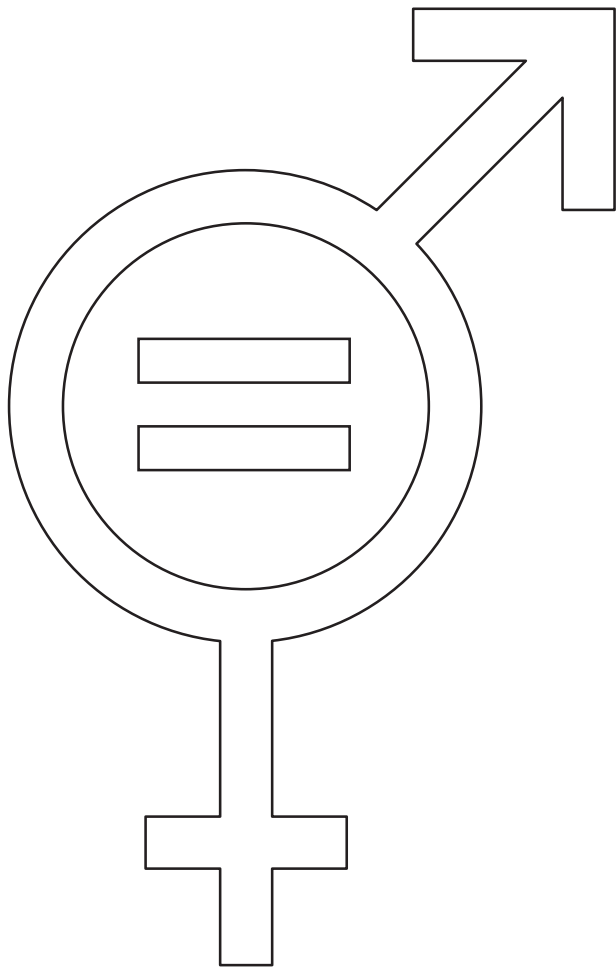
- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione,
- l'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team).

Si ringraziano per il supporto nel reperimento e nell'elaborazione dei dati il Settore statistico e datawarehouse, il Servizio ricerca, il Servizio personale docente, il Servizio alta formazione, il Servizio personale tecnico amministrativo, il Settore affari generali e procedimenti elettorali e tutti gli altri 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	3
Performance	6
Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione	8
In conclusione	10
Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)	11
Composizione e carriera	11
Retribuzione	15
Lavoro di cura	17
In conclusione	18
Personale docente ricercatore	21
Composizione	21
Forbici delle carriere e segregazione verticale	24
Docenti ed aree disciplinari	29
Lavoro di cura	30
Finanziamenti	31
In conclusione	33
Governance	35
Parità di genere ed inclusione in UniGe	36



Introduzione

La terza edizione del Bilancio di Genere si pone in continuità con i precedenti documenti e conferma la volontà del nostro Ateneo di continuare ad aggiornare quella fotografia che è stata per la prima volta inaugurata nel 2019 con i dati del 2018. Il Bilancio di Genere è infatti uno strumento a servizio di tutte le persone che lavorano nell'Università di Genova, che serve a mappare le disparità di genere per poter orientare azioni mirate e consapevoli.

In un momento storico in cui gli attori sociali hanno assunto la consapevolezza che la parità di genere e l'inclusione sociale sono priorità globali (v. gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), le istituzioni accademiche sono tenute a impegnarsi attivamente per promuovere l'equità di genere in tutti gli aspetti della vita universitaria, facendone un obiettivo trasversale a quelle che sono comunemente chiamate le tre missioni dell'Università (ricerca, didattica e c.d. "terza missione"). Il bilancio di genere in questo senso rappresenta uno strumento essenziale per garantire che le politiche, le risorse e le decisioni adottate all'interno dell'Università siano giuste, inclusive e rispettino i principi di parità di genere.

Come si raggiunge questo obiettivo? In primo luogo, la presente edizione del Bilancio di Genere di UniGe consolida ancora di più l'esperienza genovese del bilancio di genere, offrendo un aggiornamento utile a comprendere meglio i trend che attraversano la nostra università. In secondo luogo, il Bilancio di Genere oramai si inserisce all'interno di una vera e propria raccolta di documenti volti a favorire l'inclusione e la parità di genere, come il Piano delle Azioni Positive e il Gender Equality Plan. In questo senso, il Bilancio di Genere offre i dati e le analisi che sono fondamentali per poter strutturare in maniera efficace questi documenti strategici.

Infine, si ricorda che il Bilancio di Genere riguarda tutte le componenti universitarie: sono stati raccolti dati disaggregati per il personale docente e ricercatore, per il personale tecnico-amministrativo e per la componente studentesca. Attraverso l'uso di indicatori ad hoc sono stati misurati i principali fenomeni che riguardano la disparità di genere, come la segregazione orizzontale e verticale (v. Glossario).

Il bilancio di genere non si rivolge soltanto alla governance, per supportarla a prendere decisioni consapevoli degli effetti di genere sulla comunità accademica, ma a tutta la comunità accademica stessa, perché lo scopo è anche quello di creare un dialogo attivo e proficuo sui temi della parità di genere. Proprio per questo motivo, per facilitare la lettura del documento, in fondo ad ogni sezione è possibile trovare un breve riassunto dei principali risultati, fornito sotto forma di pillole conclusive.

Inoltre, nell'anno in corso è stato implementato il sistema che consentirà, a partire dalla prossima edizione del Bilancio di Genere, di mappare all'interno del Bilancio Unico di Ateneo i costi riconducibili alle politiche di genere (per esempio, risorse destinate alle azioni positive previste dal Piano di Azioni Positive o dal Gender Equality Plan), nonché ad individuare quali decisioni di spesa abbiano degli effetti diretti o indiretti rispetto alla parità di genere.

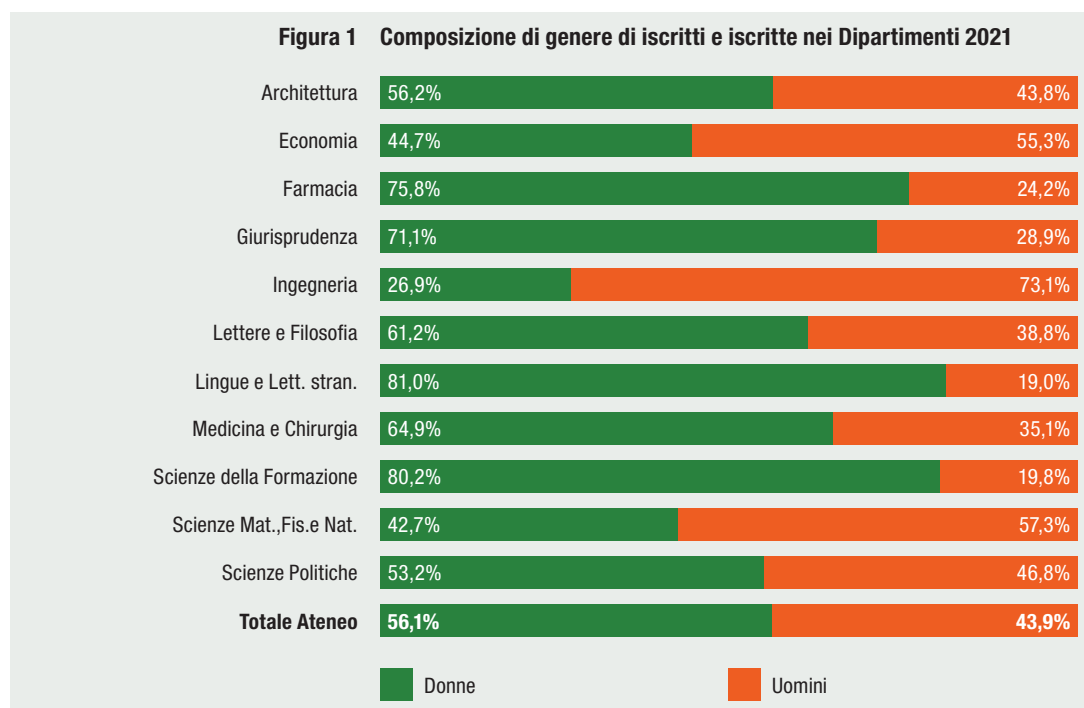
Infine, attraverso l'implementazione di un Bilancio di Genere equo e inclusivo è un primo passo per creare un ambiente accademico che permetta a tutti e tutte di raggiungere il proprio pieno potenziale, indipendentemente dal genere. Speriamo che questo documento sia un passo significativo verso una maggiore consapevolezza e azioni concrete per realizzare un'istituzione accademica più equa e inclusiva, attenta al benessere di tutte e tutti.

Una piccola nota metodologica: tutti i dati sono da intendersi riferiti all'anno solare 2021 (facendo riferimento, ove possibile, al 31.12.2021) o all'anno accademico 2020/2021, laddove non diversamente indicato.

Componente studentesca

Composizione

La composizione complessiva per genere delle iscrizioni ai corsi di laurea continua a rispecchiare il dato nazionale con circa il 56% circa di iscritte e il 44% circa di iscritti. La percentuale, rispetto agli anni precedenti, è salita ancora nei confronti delle studentesse (+1%) ed aumenta anche il numero di iscrizioni: 19.051 sono le ragazze (+2053 rispetto al 2020) e 14.923 i ragazzi (+1290). Tale dato totale riflette quello dei singoli dipartimenti, dove le studentesse sono sempre più presenti, sia nelle discipline tradizionalmente “femminili” sia nei dipartimenti STEM più prettamente maschili.



Si definiscono corsi di laurea segregati in maniera orizzontale (**segregazione orizzontale**) i corsi in cui studentesse e studenti sono distribuiti in maniera diseguale, generalmente quando un genere è presente rispetto all'altro con una percentuale maggiore del 60% (secondo la definizione fornita dalle Linee Guida CRUI sul Bilancio di genere). In

questo senso, si conferma il trend per cui i singoli corsi di laurea sono sempre più segregati, a fronte di una diminuzione di iscrizioni maschili generalizzata a tutto l'Ateneo. Al momento, risulta segregata al maschile solamente l'area di Ingegneria della Scuola Politecnica, mentre sono segregati al femminile i Dipartimenti di Scienze della Formazione, Lingue e Letterature Straniere, Medicina, Farmacia, Lettere e Filosofia e Giurisprudenza.

Questa tendenza viene confermata anche dal dato sul numero di singoli corsi di laurea segregati per genere, in quanto i corsi segregati al maschile sono il 35,1% (+7% rispetto al 2020), quelli a prevalenza femminile il 44% (-6,3% rispetto al 2020) e quelli neutri il 20,9% (-0,7% rispetto al 2020). Confrontando questi due tipi di dati sembra ragionevole ipotizzare che a fronte di una diffusa e crescente femminilizzazione di molteplici discipline, da quelle umanistiche e sociali a quelle STEM, ci sia invece un aumento di segregazione maschile soprattutto nei corsi afferenti ad Ingegneria, il che offre uno spunto da approfondire per ulteriori analisi.

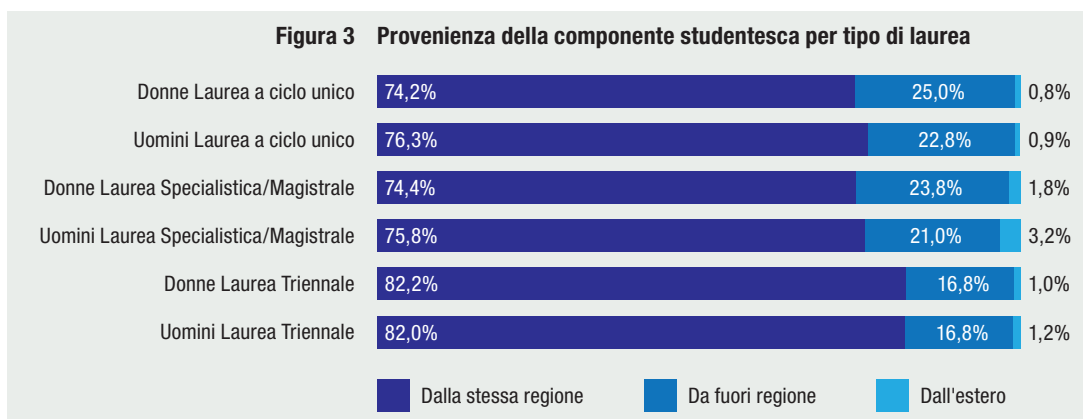


Per quanto riguarda la provenienza, UniGe si conferma un ateneo a scala essenzialmente regionale: l'80% circa di studentesse e studenti proviene dalla Liguria. Quest'anno, a differenza delle edizioni passate, è stato deciso di dividere chi proviene da un'altra regione d'Italia rispetto a chi proviene dall'estero, per comprendere anche l'attrattiva che può avere il nostro Ateneo in un panorama internazionale.

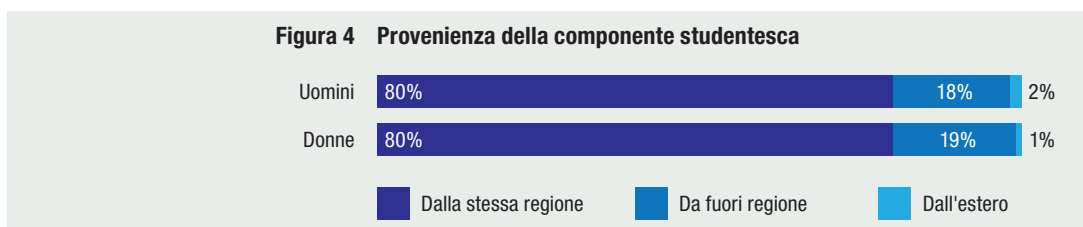
Nel grafico seguente viene analizzata la provenienza rispetto ai corsi di laurea triennale, specialistica e a ciclo unico, senza considerare chi è iscritto ad un corso di vecchio ordinamento¹. Come si può notare ci sono minime differenze che riguardano soprattutto la distinzione tra lauree triennali da un lato (più dell'80% di chi frequenta questi corsi proviene dalla Liguria) e laurea specialistiche o a ciclo unico dall'altro, dove aumentano leggermente le percentuali di chi proviene da fuori

¹ Il totale di queste persone ammonta a 302 e si è preferito escluderle per aumentare la leggibilità del grafico.

regione. In questo senso i dati del 2020 (v. edizione precedente del Bilancio di Genere) sembrano costituire un'eccezione (circa il 50% di studentesse e studenti proveniva da fuori regione e/o dall'estero), motivata probabilmente dall'opportunità di seguire corsi di laurea a distanza grazie alle regole introdotte per fronteggiare l'epidemia da Covid-19.



Anche il dato complessivo conferma questa impressione, con l'80% sia di uomini che di donne che proviene dalla Liguria. Non si evidenziano tra l'altro differenze di genere.



La mobilità nei programmi di scambio (che si ricorda comprende tutti

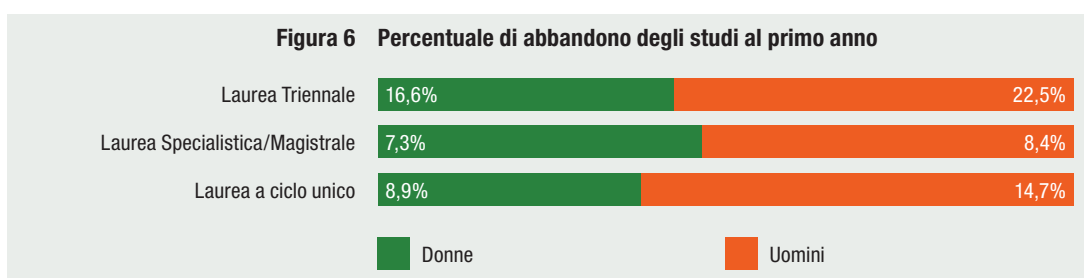
i programmi di scambio come Erasmus, Erasmus+, CINDA, accordi di cooperazione accademica, ecc.) si discosta da quella evidenziata negli anni precedenti, molto probabilmente per effetto della pandemia da Covid-19. Rispetto ai dati dei Bilanci precedenti, infatti, dove le percentuali di mobilità relative alle donne si assestavano all'incirca sul 60% e quelle degli uomini sul 40%, nel 2021 il divario è diminuito, come si può osservare nella tabella seguente:

Figura 5 - Mobilità in entrata e in uscita per genere a.a. 2020/21

	Donne	Uomini
Mobilità in entrata	51,5%	48,5%
Mobilità in uscita	53,5%	46,5%

Performance

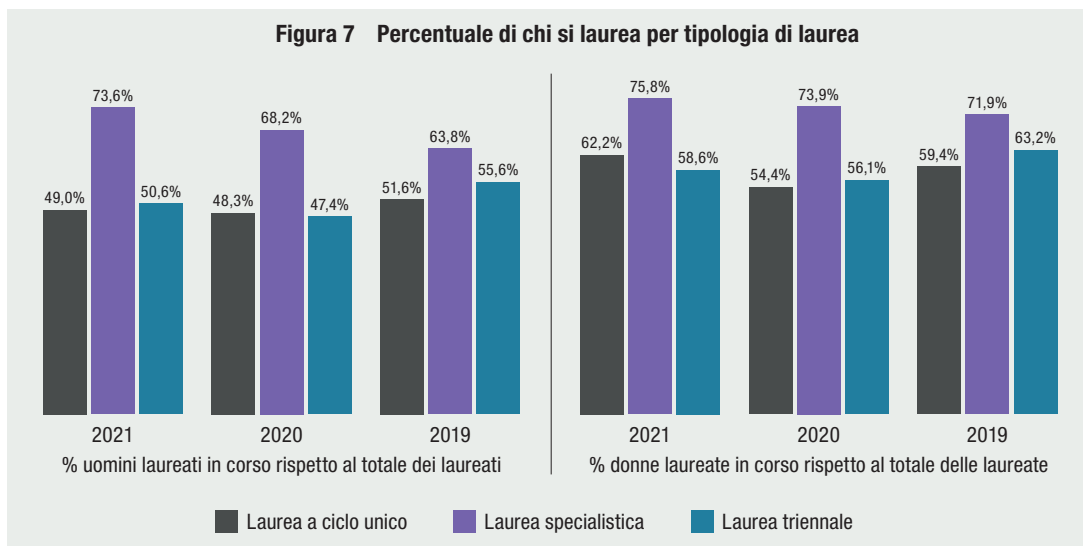
La performance degli studenti UniGe viene analizzata grazie a tre indicatori: la percentuale di abbandoni al primo anno di iscrizione all'università, il voto di laurea e la percentuale di laureati in corso. Il primo indicatore è quello che presenta le maggiori complessità ed incertezze, dal momento che 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.



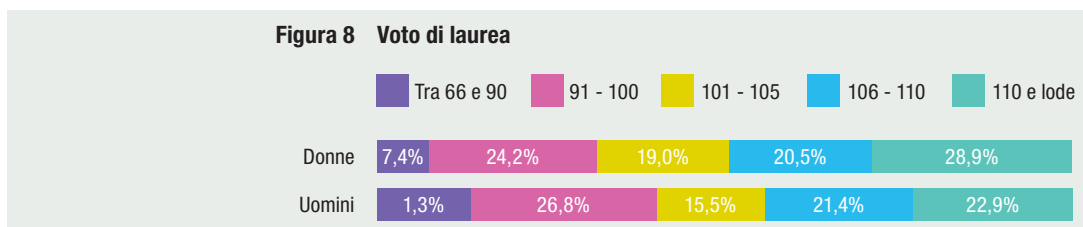
Rispetto agli anni precedenti, il dato sull'abbandono delle lauree triennali rimane stabile, ma aumentano gli abbandoni nelle lauree specialistiche e a ciclo unico, soprattutto maschili. Gli abbandoni maschili si con-

fermano quindi una problematica da indagare con maggiore attenzione. Anche nel 2021 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 60,83% chi si laurea in corso e il 64,29% di chi si laurea con il massimo dei voti.

Per quanto riguarda la percentuale di laureati e laureate in corso, il dato è particolarmente interessante perché evidenzia una tenuta del sistema universitario rispetto alla crisi pandemica: i valori infatti non differiscono molto tra il 2019 e il 2021 nella percentuale di persone che si laureano in corso rispetto al totale dei laureati per genere. Si mantiene la tendenza per cui in genere le donne si laureano maggiormente in corso, come si può notare nel grafico seguente.

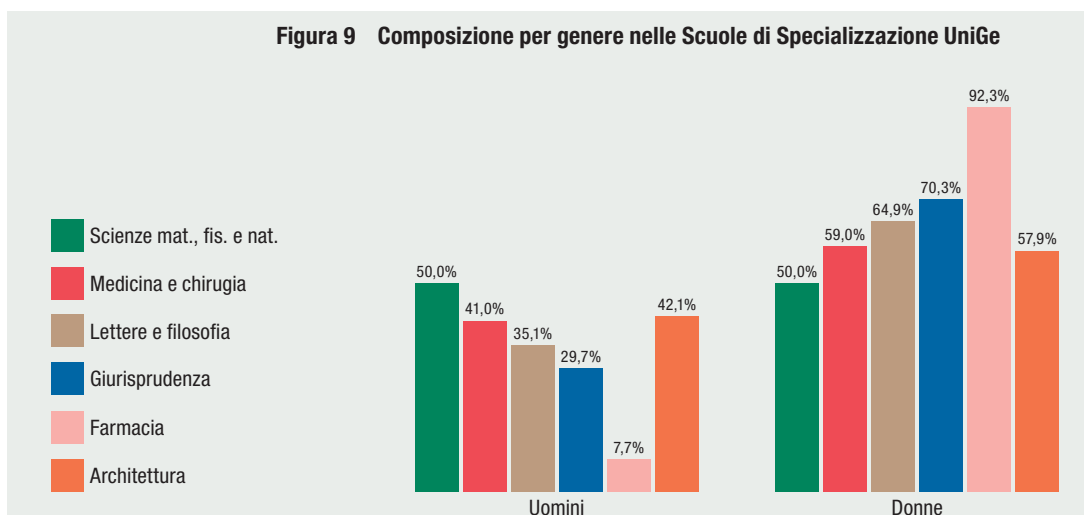


Anche nel caso del voto di laurea i dati dell'anno 2020/2021 confermano quanto già emerso dalle due edizioni precedenti del bilancio di genere:

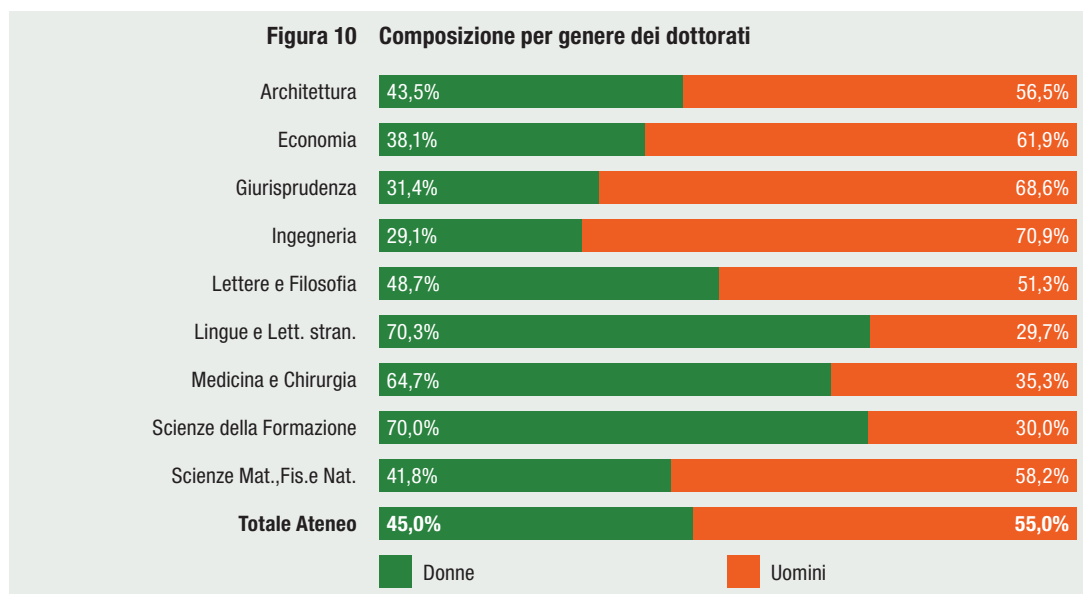


Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione

I dati su corsi di dottorato e le scuole di specializzazione confermano quanto già osservato negli anni precedenti. Per esempio, le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 60% del totale (+1,9% rispetto al 2020) e il 45% (-0,2% rispetto al 2020) delle dottorande. Nel caso delle Scuole di Specializzazione, pesa in particolare la segregazione che caratterizza alcuni corsi di laurea e che si ripercuote nel percorso post-laurea, spesso “aggravandosi”: per esempio nella laurea in Farmacia si rilevano il 76% di iscritte e nella corrispondente scuola di specializzazione il 92,3%.



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



Come osservato negli anni passati, il dottorato solitamente mostra una composizione di genere più equilibrata anche in quelle discipline che nel corso di laurea erano fortemente segregate al maschile o al femminile. Nel caso degli abbandoni (considerati come mancate iscrizioni di chi è iscritto ad un corso di dottorato), i dati del 2021 sembrano fotografare una realtà complessa: da una parte le percentuali maggiori del 10% sono diminuite rispetto al 2020, ma d'altra parte gli abbandoni in molti corsi di dottorato sono aumentati, seppur tenendosi al di sotto del 10%.

Fig. 11 - Percentuale di abbandoni nei dottorati di ricerca per genere

Area	Donne	Uomini
Architettura	14,3%	6,7%
Economia	5,9%	0%
Giurisprudenza	8,3%	6,9%
Ingegneria	6,0%	7,0%

Fig. 11 - Percentuale di abbandoni nei dottorati di ricerca per genere

Area	Donne	Uomini
Lettere e Filosofia	8,5%	3,8%
Lingue e Letterature straniere	3,8%	9,1%
Medicina e Chirurgia	3,9%	2,6%
Scienze della Formazione	3,6%	18,2%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	5,3%	3,0%
Totale	5,5%	4,9%

In conclusione

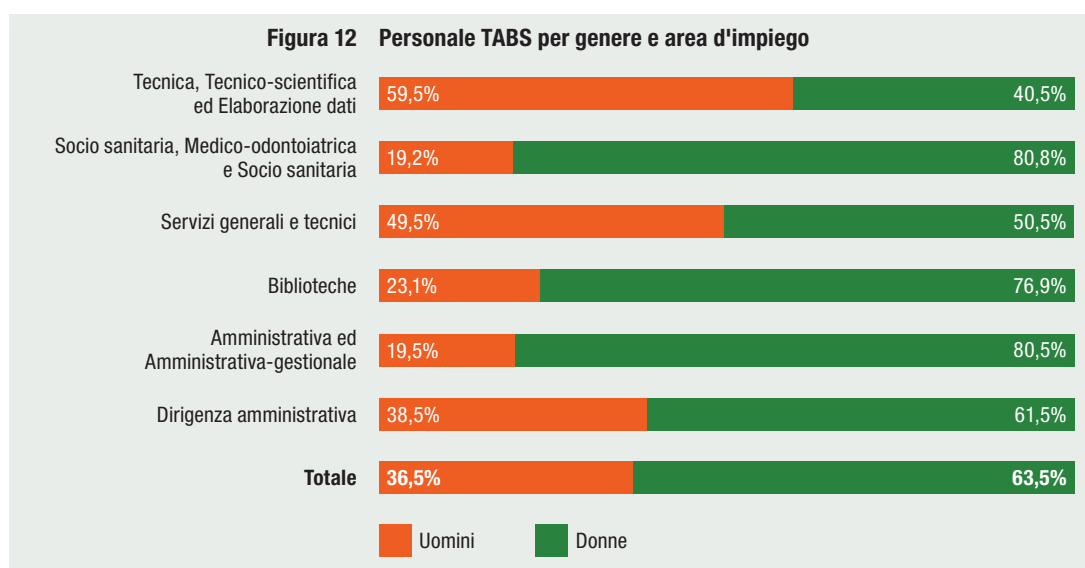
- Le studentesse rappresentano il 56% e gli studenti il 44% delle iscrizioni 2021 (+1% di iscritte rispetto al 2020). Aumenta il numero di iscrizioni: 19.051 sono le ragazze (+2053 rispetto al 2020) e 14.923 i ragazzi (+1290).
- I dati dei singoli Dipartimenti sono in linea con le edizioni precedenti: la segregazione femminile risulta più diffusa, mentre quella maschile si concentra in alcuni settori ben delimitati, soprattutto Ingegneria ed Informatica.
- I corsi segregati al maschile sono il 35,1% (+7% rispetto al 2020), quelli a prevalenza femminile il 44% (-6,3% rispetto al 2020) e quelli neutri il 20,9% (-0,7% rispetto al 2020).
- L'80% circa di studentesse e studenti proviene dalla Liguria, senza particolari differenze di genere.
- Gli abbandoni sono un fenomeno che interessa soprattutto le lauree triennali e con una maggiore incidenza tra gli uomini.
- Anche nel 2021 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 60,83% chi si laurea in corso e il 64,29% di chi si laurea con il massimo dei voti. Inoltre, la percentuale di laureati e laureate in corso evidenzia una tenuta del sistema universitario rispetto alla crisi pandemica: i valori infatti non differiscono molto tra il 2019 e il 2021.
- Le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 60% del totale (+1,9% rispetto al 2020) e il 45% (-0,2% rispetto al 2020) delle dottorande.

Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)

Come evidenziato nelle due precedenti edizioni del bilancio di genere, anche nel 2021 si riconfermano alcuni trend che sembrano stabili nel nostro ateneo: una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera, la tendenza delle donne ad occuparsi del lavoro di cura domestico (v. giorni di permesso chiesti e incidenza del part-time) e una sostanziale parità retributiva.

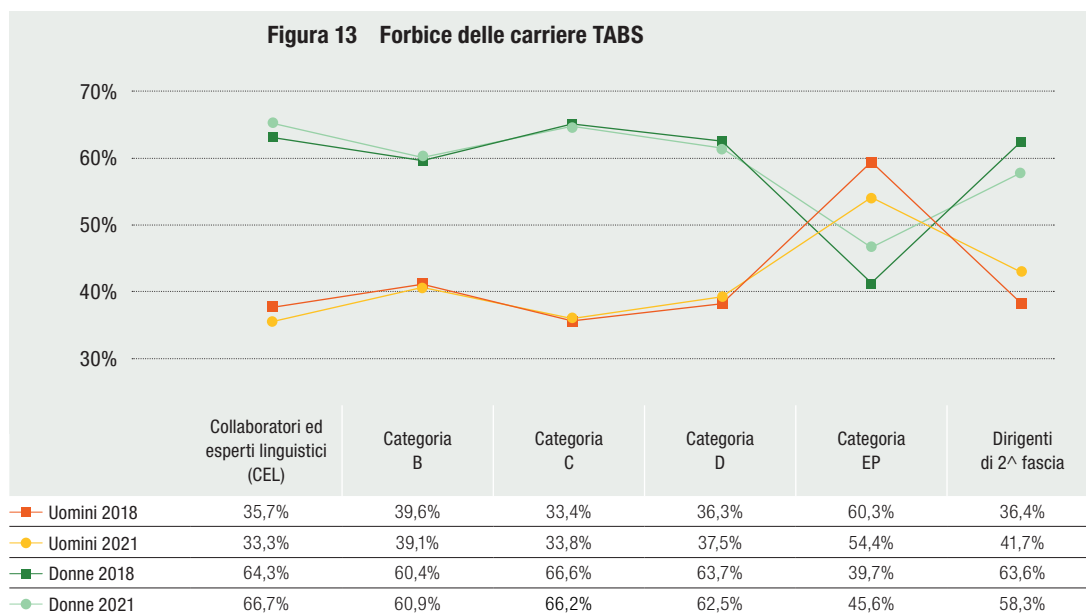
Composizione e carriera

Come ricordato, il personale TABS evidenzia dei buoni livelli di presenza femminile in tutte le aree e in tutti gli step di carriera. Nel 2021, la composizione del personale TABS è così distribuita:



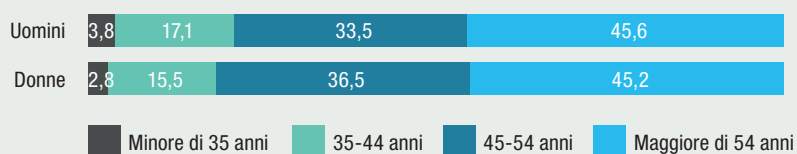
I dati sono sostanzialmente sovrapponibili a quelli delle precedenti edizioni del bilancio di genere, confermando l'impressione che il personale TABS è meno attraversato da cambiamenti rispetto ad altre componenti, anche per via della stabilità di questo tipo di impiego. Nel complesso, la presenza delle donne oscilla tra il 40% in aree più "maschili" come quella tecnica, per raggiungere anche l'80% nell'area amministrativa e sanitaria.

Il confronto con i dati del 2018 permette di fotografare la stabilità di questa situazione: come si può osservare nella figura seguente, i cambiamenti più significativi si trovano a livello della categoria EP e della dirigenza di seconda fascia, inoltre la categoria EP è l'unica in cui gli uomini siano la maggioranza. Peraltro, dal 06.03.2021 il ruolo di Direttrice Generale è occupato dalla dott.ssa Tiziana Bonaceto.



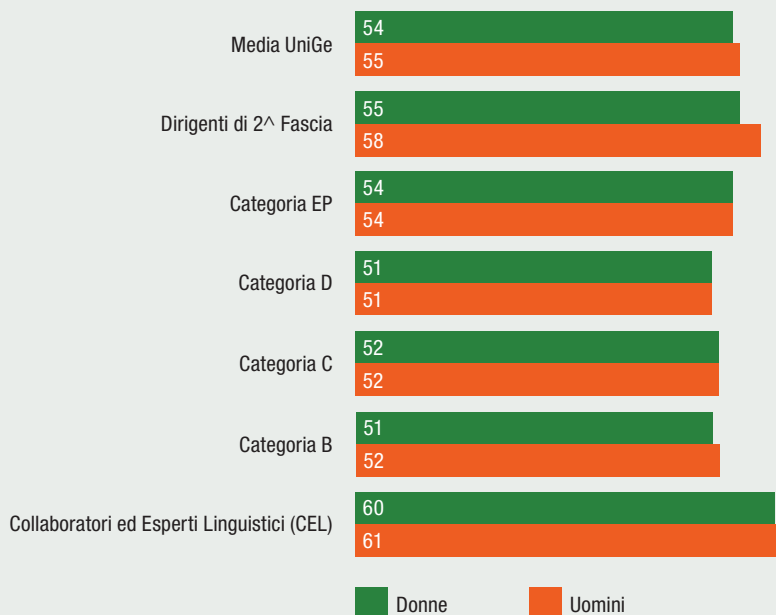
Gli altri dati relativi alla composizione del personale TABS si pongono in linea con quanto già rilevato negli anni precedenti. Per esempio, l'età media del personale e la distribuzione in fasce d'età confermano un contesto lavorativo in cui le persone giovani sono in netta minoranza (hanno meno di 44 anni rispettivamente il 20,9% degli uomini e il 18,3% delle donne).

Figura 14 Distribuzione del personale TABS in fasce d'età

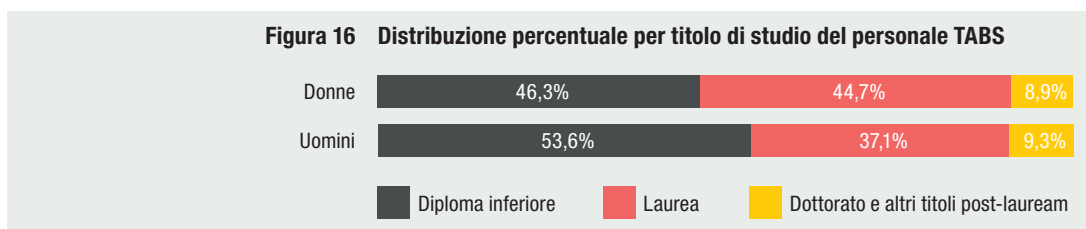


Anche l'età media conferma questa immagine, con l'età media per tutto l'Ateneo che si attesta a 54 anni per le donne (+1 rispetto al 2020) e 55 per gli uomini (+2 rispetto al 2020).

Figura 15 Età media del personale TABS in anni

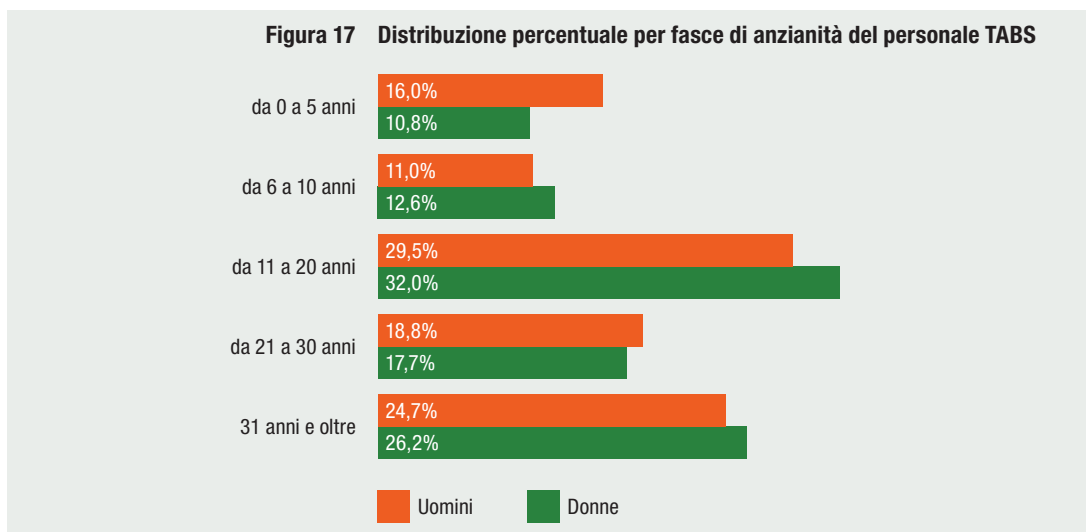


Anche se i dati non sembrano mostrare un divario di genere, queste considerazioni impongono di tenere in considerazione aspetti legati all'età nel prevedere servizi di welfare e politiche per il personale. Anche relativamente al titolo di studio posseduto dal personale TABS non si evidenziano particolari differenze di genere:



Circa la metà del personale di entrambi i sessi è in possesso del diploma, e la restante metà ha la laurea o un titolo superiore. Il possesso dei titoli di studio appare in linea con la distribuzione del personale tra le varie categorie.

Per quanto riguarda l'anzianità, e quindi anche la mobilità o meno del personale da e verso altre amministrazioni, non si evidenziano particolari differenze di genere, ed in generale la maggioranza del personale è stabile in UniGe da più di 10 anni.



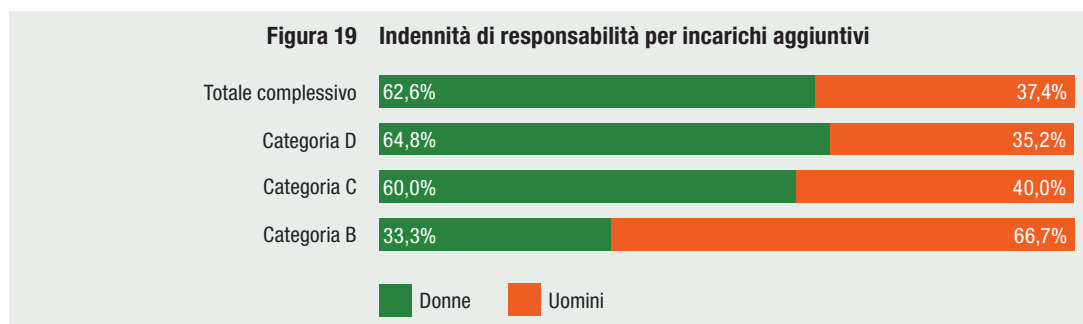
Analizzando il rapporto tra personale assunto e contratti cessati nel 2021, si nota che le categorie in cui si concentra più movimento sono la categoria C e la categoria D, che sono anche quelle più numerose. Come nel 2020, i numeri dei nuovi contratti non equivalgono a quelli dei contratti cessati, portando quindi ad una minima ma costante diminuzione del personale TABS.

Figura 18 - Comparazione personale assunto e cessato nel 2021, per genere e categoria

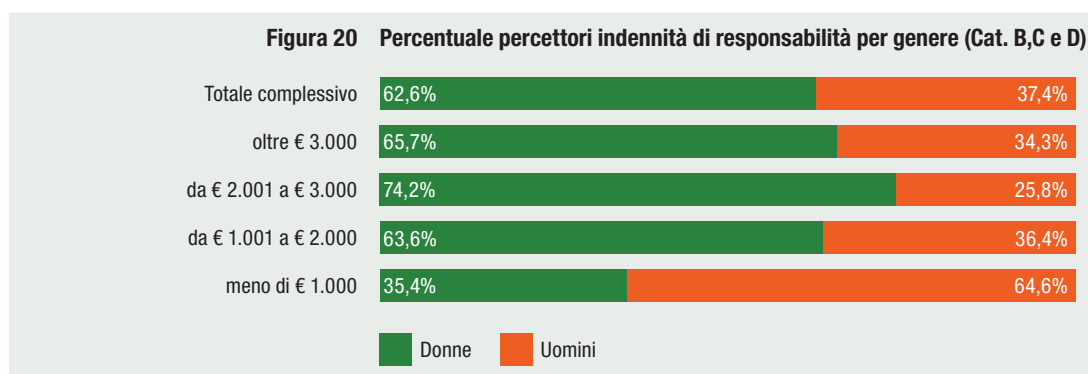
Categoria	Uomini assunti	Donne assunte	Uomini cessati	Donne cessate
Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL)	0	0	0	0
Categoria B	1	0	5	4
Categoria C	4	4	16	27
Categoria D	12	113	6	8
Categoria EP	0	0	2	1
Direttori generali	0	1	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	0	0	0	1
Totale	17	16	29	45

Retribuzione

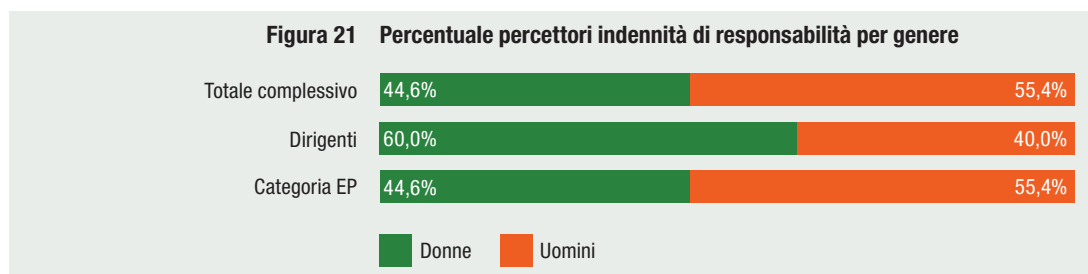
I dati relativi alla retribuzione accessoria confermano un contesto di parità retributiva come per tutte le amministrazioni pubbliche. In particolare, per le categorie da B a D i dati sulle indennità di responsabilità per incarichi aggiuntivi ricalcano la composizione di genere del personale delle corrispondenti categorie, con spostamenti minimi, tranne che nella sola categoria B (v. figura 19), si ricorda però che in numeri assoluti si tratta di 4 uomini a fronte di 2 donne e questo spiega l'apparente disparità evidenziata in figura.



Nuovamente, anche i dati sull'entità delle indennità di responsabilità si pongono in linea con quanto già evidenziato e con la composizione generale delle relative categorie. In questo caso tra l'altro si nota una prevalenza degli uomini come percettori delle indennità più basse (in numeri assoluti, 31 uomini a fronte di 17 donne).

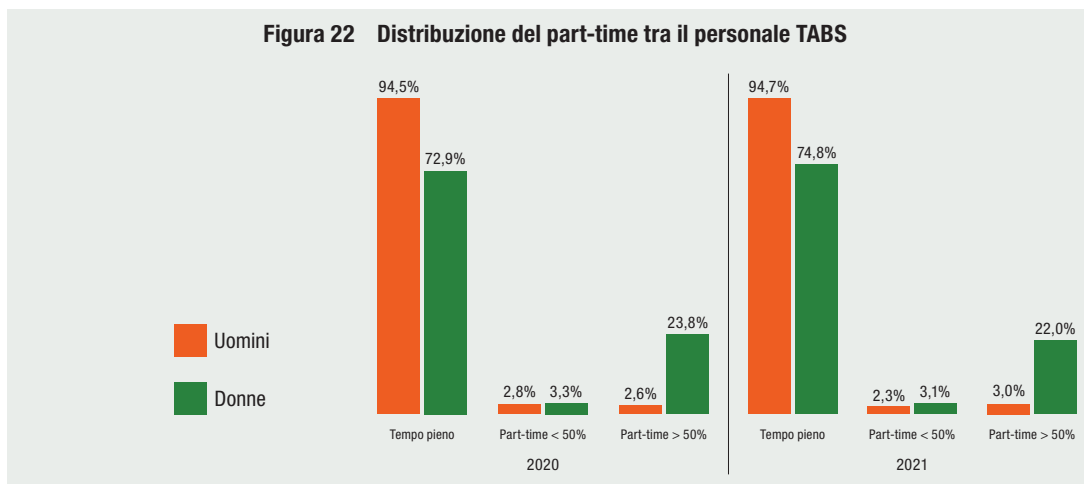


Le indennità di posizione, riservate al personale dirigente o alla categoria EP, sono in linea con la composizione delle categorie considerate e non presentano quindi disparità di genere:

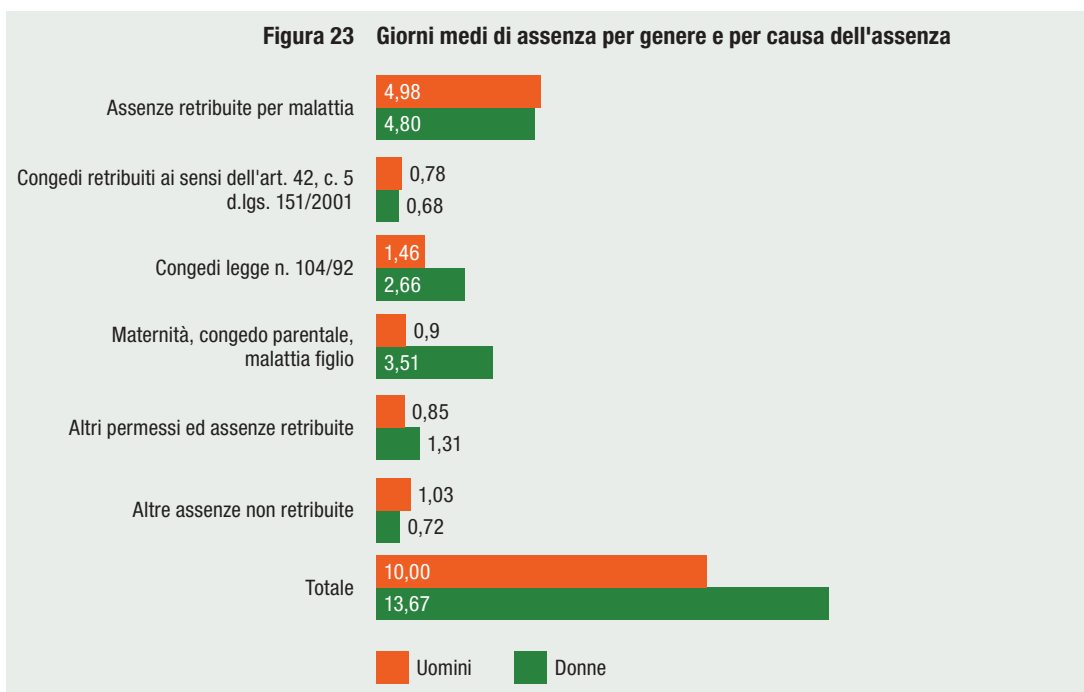


Lavoro di cura

Diminuisce leggermente l' utilizzo del part-time da parte delle donne, che tuttavia rimane alto nel contesto complessivo: come si nota dalla figura seguente, nel 2021 il part-time è utilizzato dal 25,1% delle donne (-2% rispetto al 2020 e -5,8% rispetto al 2017). Questa costante diminuzione nella scelta del part-time merita sicuramente approfondimenti ulteriori nella prossima edizione del bilancio di genere.



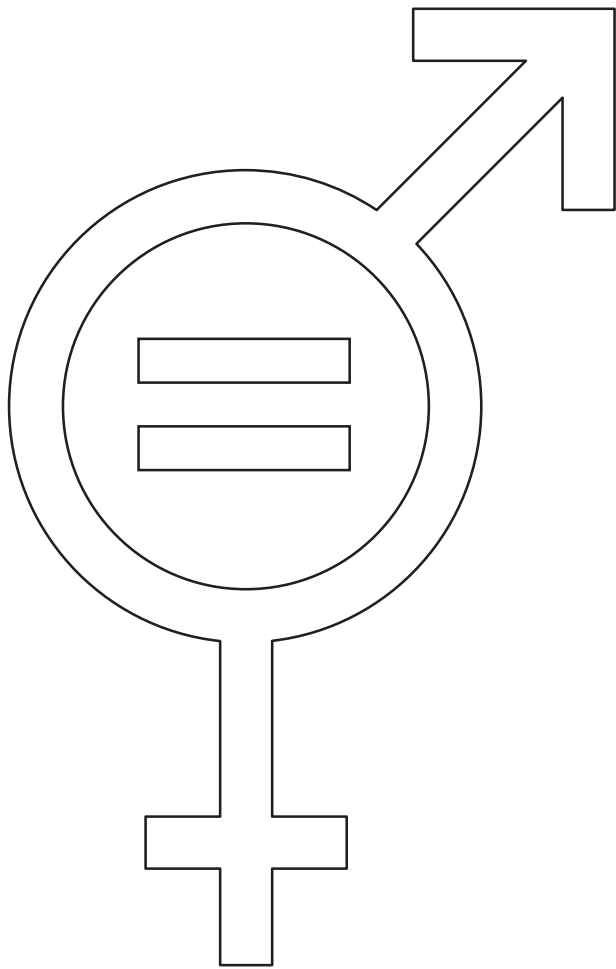
L'altro dato attraverso il quale si può provare a quantificare il peso del lavoro di cura sulla vita degli uomini e delle donne che lavorano in Ateneo è quello sui giorni medi di assenza, analizzati per causa dell'assenza. Calano nel complesso i giorni medi di assenza: -2,6 giorni per gli uomini e -1,83 per le donne, ma rimane una disparità di genere da imputarsi principalmente ai congedi legati alla genitorialità e all'utilizzo dei benefici previsti nella legge n. 104/92.



In conclusione

- Si riconfermano alcuni trend che sembrano stabili nel nostro Ateneo: una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera, la tendenza delle donne ad occuparsi del lavoro di cura domestico e una sostanziale parità retributiva.
- Le donne nel personale TABS sono il 63,5%, gli uomini il 36,5%, inoltre la presenza delle donne oscilla tra il 40% in aree più “maschili” come quella tecnica, per raggiungere anche l’80% nell’area amministrativa e sanitaria. Inoltre, i numeri dei nuovi contratti non equivalgono quelli dei contratti cessati, portando quindi ad una minima ma costante diminuzione del personale TABS.

- La categoria EP è l'unica dove gli uomini sono in maggioranza, il 54,4%.
- I dati sull'età confermano un contesto lavorativo in cui le persone giovani sono in netta minoranza (hanno meno di 44 anni rispettivamente il 20,9% degli uomini e il 18,3% delle donne). L'età media per tutto l'ateneo è 54 anni per le donne (+1 rispetto al 2020) e 55 per gli uomini (+2 rispetto al 2020).
- Circa la metà del personale di entrambi i sessi è in possesso del diploma e la restante metà ha la laurea o un titolo superiore, senza particolari differenze di genere.
- Il part-time si conferma una strategia di conciliazione particolarmente sfruttata: è utilizzato dal 25,1% delle donne (-2% rispetto al 2020 e -5,8% rispetto al 2017).
- Calano nel complesso i giorni medi di assenza: -2,6 giorni per gli uomini e -1,83 per le donne, ma rimane una disparità di genere da imputarsi principalmente ai congedi legati alla genitorialità e all'utilizzo dei benefici previsti nella legge n. 104/92.
- Come negli anni passati, anche i dati del 2021 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 2020 si possono osservare nella tabella sottostante:

Figura 24 - Variazione numeri assoluti personale docente e ricercatore rispetto al 2020

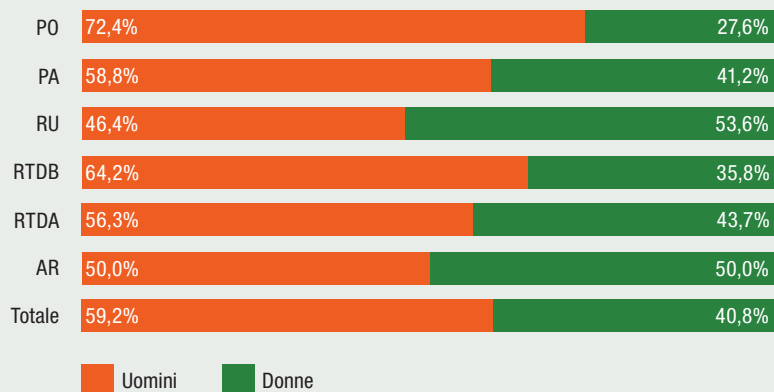
NUMERI ASSOLUTI - 2021					
	Uomini	Variazione rispetto a 2020	Donne	Variazione rispetto a 2020	Totale
Prima fascia	252	+9	96	+9	348
Seconda fascia	327	+12	229	+15	556
R.U.	65	-15	75	-11	140
R.T.D. B	104	+34	58	+13	162
R.T.D. A	58	-16	45	-3	103
Assegni di ricerca	169	-11	169	+13	338
Totale	975	+13	672	+36	1.647

I dati del 2021 sembrano confermare, per il momento, quella tendenza alla stabilizzazione delle carriere che si era già osservata nella precedente edizione del bilancio di genere. Cresce infatti il numero di chi appartiene alla prima e seconda fascia, mentre diminuiscono ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, segno di un progressivo assorbimento di queste persone dal momento che si tratta di un ruolo ad esaurimento. Aumentano anche le persone con un contratto di tipo B, la c.d. “tenure track” italiana, mentre diminuiscono rispetto al 2020 i posti per i contratti di tipo A. Per gli assegni di ricerca non c’è una direzione univoca: aumentano le donne, ma diminuiscono gli uomini.

I dati sulla composizione percentuale continuano a suggerire quanto già noto: la c.d. tenure track italiana, ovvero il ruolo da RTD-B continua a mostrare una prevalenza maschile, attestandosi circa al 65%. In generale, la composizione del personale ricercatore e del personale di seconda fascia mostra una presenza femminile di circa il 40%, situandosi quindi in linea con il parametro che viene prescritto dalle Linee Guida come una “buona” soglia per la parità di genere.

Invece, al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (meno di un terzo sono professoreesse ordinarie), anche se il dato è in costante, ma lento miglioramento.

Figura 25 Composizione del personale docente e ricercatore per ruolo

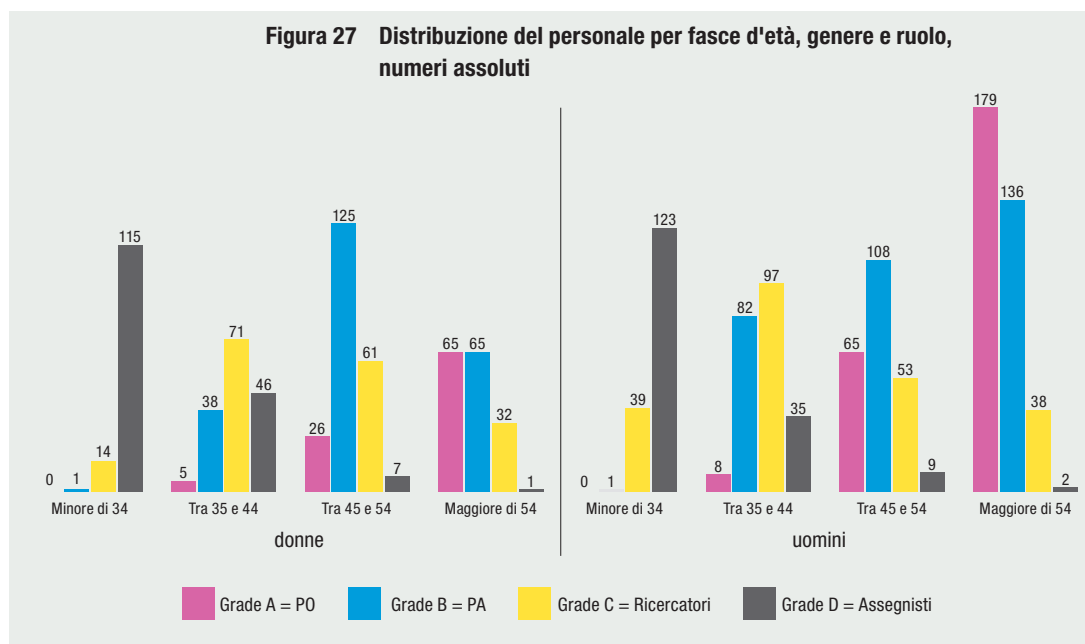


Da questo punto di vista, sembra più preoccupante forse la situazione nel ruolo RTD-B, dove appena il 36% dei contratti è assegnato ad una donna, e questo in tutto l'ateneo, non soltanto in aree particolarmente segregate al maschile. Il ruolo di RTD-B, ovviamente, costituisce il principale bacino da cui attingere professori e professoreesse di seconda fascia negli anni a venire.

L'età media di ciascun ruolo rappresenta un modo per capire se le carriere maschili e femminili divergono sulla base dei relativi percorsi di vita, per esempio come effetto di scelte familiari e genitoriali. Tuttavia, il dato non mostra particolari differenze di genere e anzi spesso sono proprio le donne ad essere, in media, più giovani dei loro colleghi uomini. Nel caso dei ruoli di ricercatore a tempo determinato A e B le donne sono leggermente più anziane dei colleghi: forse in questo caso impatta la genitorialità e il conseguente lavoro di cura; tuttavia, sembra che questo tempo venga "recuperato" nelle fasi successive della carriera.

Figura 26 - Età media per genere e ruolo		
	Donne	Uomini
PO	57,52	58,17
PA	50,93	51,91
RU	53,60	54,58
RTDA	38,38	36,69
RTDB	41,78	40,04
Totale	50,41	51,46

La distribuzione del personale docente e ricercatore in fasce d'età è in linea con i dati degli anni passati:

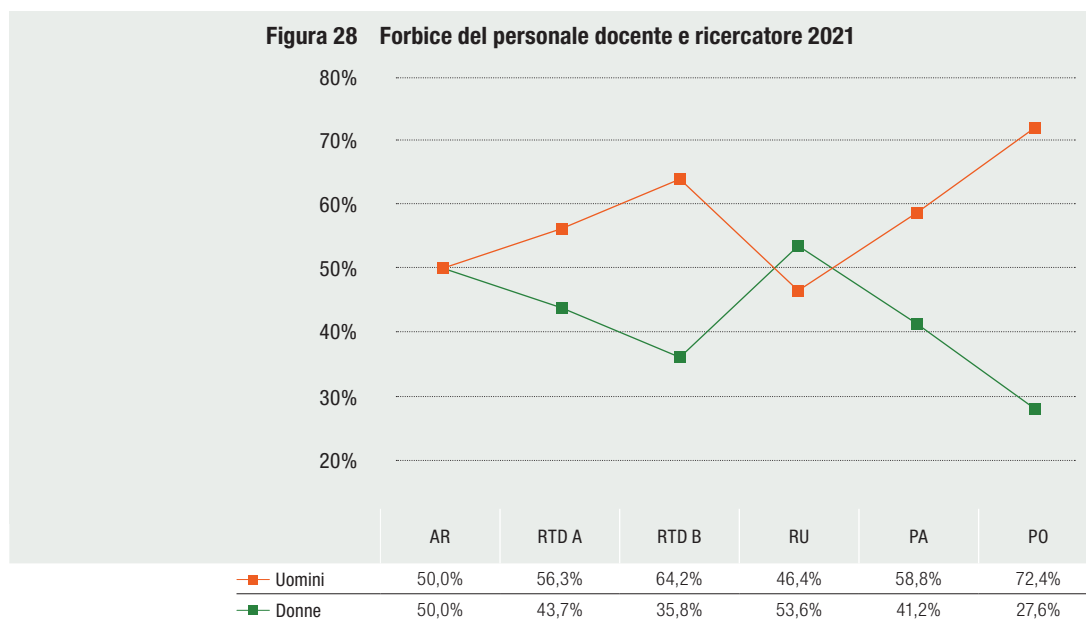


Anche la distribuzione del personale docente e ricercatore si pone in linea con quanto già rilevato negli anni passati: la scelta del tempo definito viene effettuata dal 1,59% delle donne e dal 6,82% degli uomini, probabilmente per ragioni legate al proseguimento di altri progetti professionali.

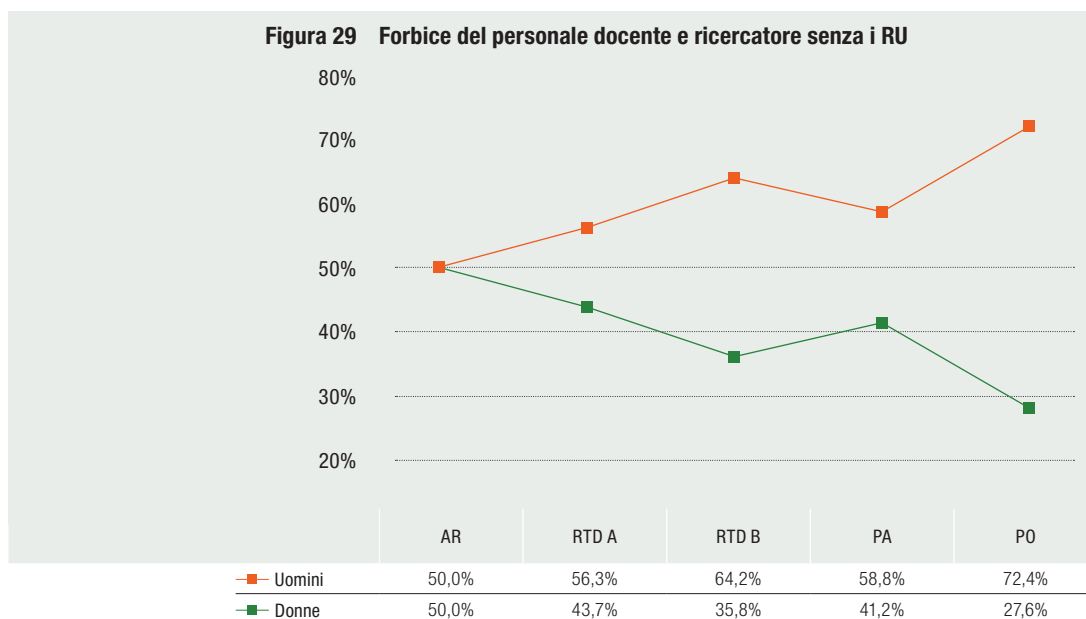
Forbici delle carriere e segregazione verticale

Il grafico della figura 28 è solo uno dei modi di rappresentare la c.d. segregazione verticale presente all'interno del personale docente e ricercatore. Un altro modo è quello di rappresentarla attraverso l'ausilio di grafici che, nel caso specifico, prendono il nome di "forbici delle carriere", che hanno lo scopo di evidenziare in quale punto le carriere di uomini e donne iniziano ad allontanarsi, in particolare con la fuoriuscita delle donne dalla carriera accademica (la c.d. "leaking pipeline").

Con riferimento ai dati solamente del 2021, quindi, si può osservare il fenomeno in questo modo:

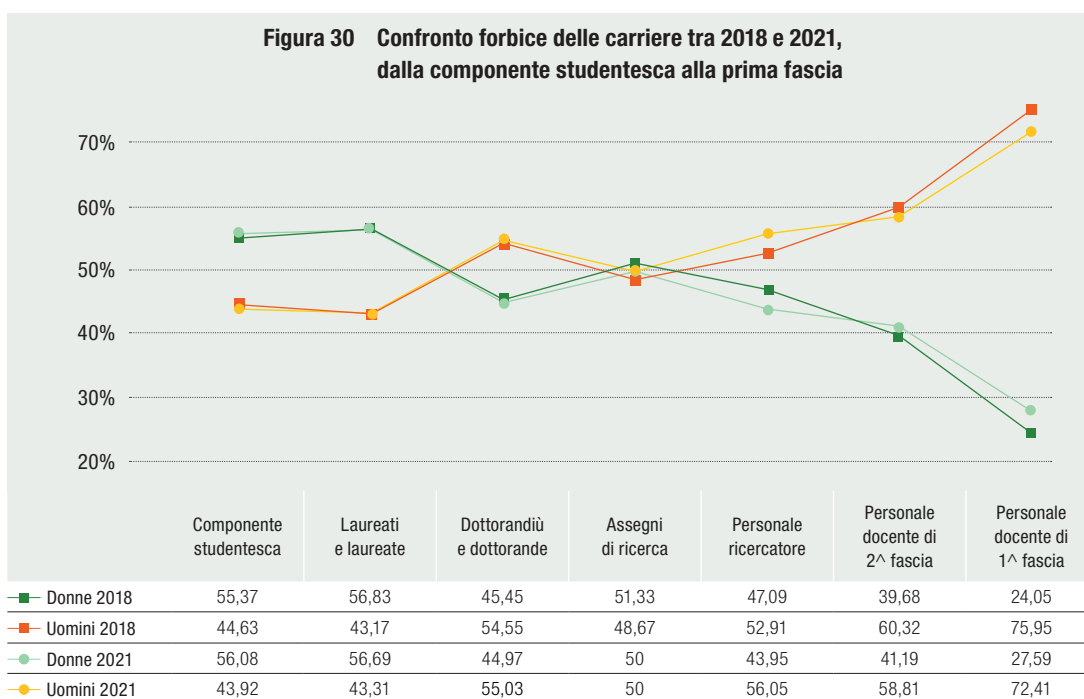


Ma se si prova a rimuovere il ruolo, oramai ad esaurimento, dei “vecchi” ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato la sproporzione è ancora più evidente:



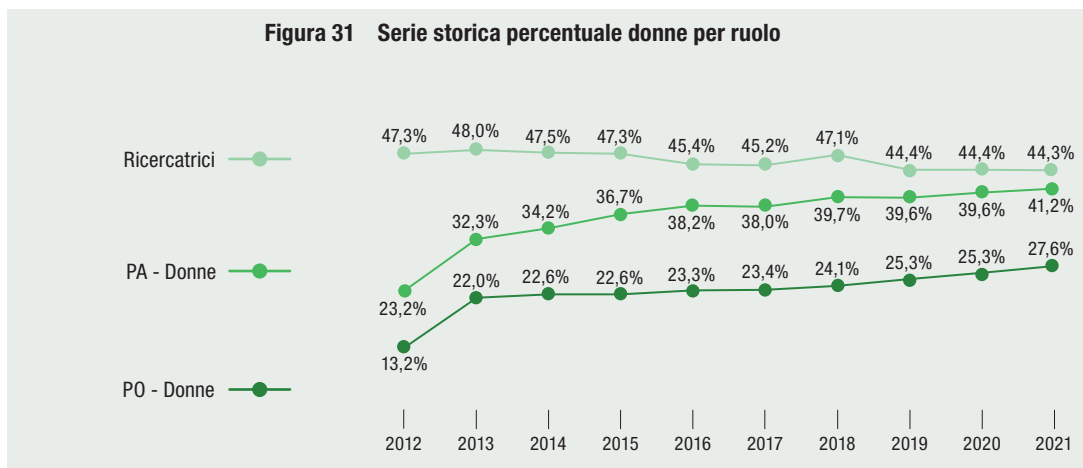
A partire da una situazione di perfetta parità tra gli assegni di ricerca, infatti, si arriva ad un progressivo aprirsi della forbice nei ruoli successivi. Ovviamente il passare del tempo e il turnover gioca un ruolo positivo nel favorire le carriere femminili, come già osservato nel Bilancio di Genere 2020, ma ci sono anche elementi strutturali che invece continuano a svantaggiarle, soprattutto in alcune aree scientifico-disciplinari.

La forbice si può analizzare non solo con riferimento al personale docente e ricercatore, ma considerato che laureati e laureate e dottorandi e dottorande in un certo senso rappresentano la base da cui attingere per le carriere docenti, si possono inserire nell'analisi. Il grafico che ne risulta è il seguente, dove si confrontano i dati del 2018 con quelli del 2021:

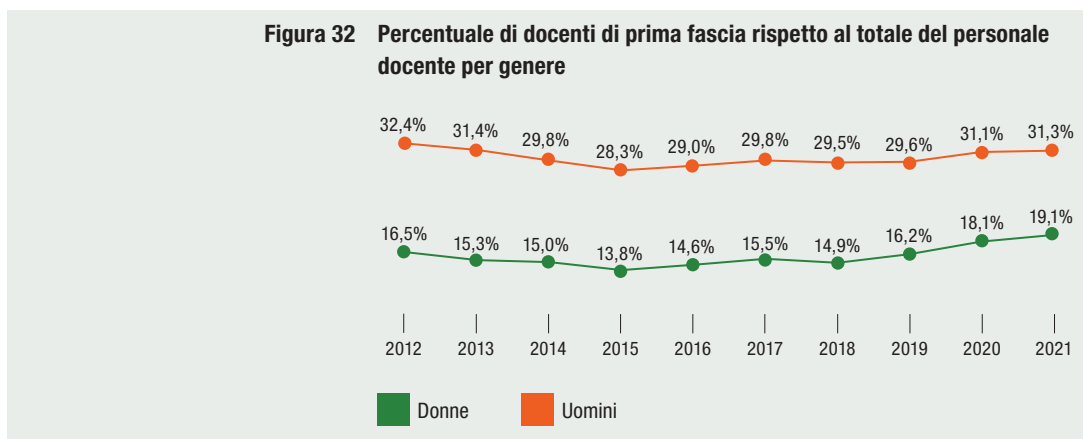


Come si nota, le rette sono perfettamente sovrapponibili tra 2018 e 2021 nei primi tre gruppi considerati, cioè chi è iscritto ad UniGe, chi si laurea e chi è iscritto ad un corso di dottorato. Nei ruoli successivi, si può notare una leggera chiusura della forbice negli ultimi tre anni.

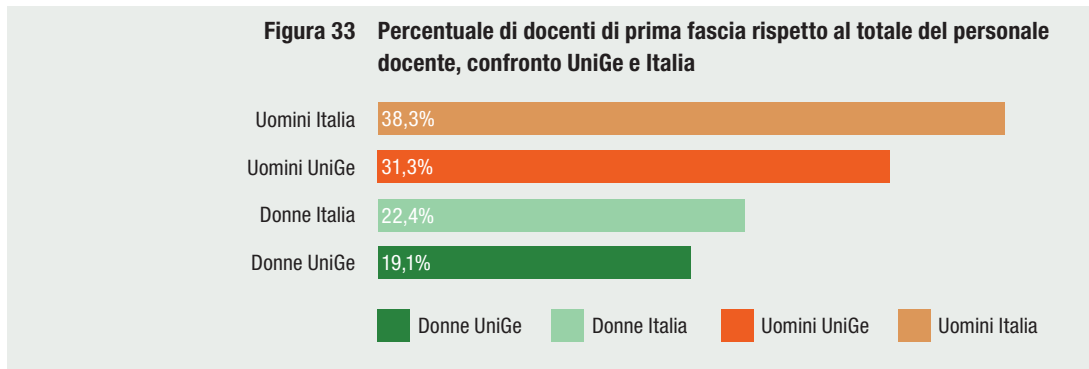
Se si guarda invece alla serie storica, si può notare quel graduale miglioramento di cui si è già accennato, che ha riguardato soprattutto le donne in prima e seconda fascia. Rispetto al 2012 le ricercatrici sono invece diminuite, effetto probabilmente di quello è stato anche ampiamente osservato in letteratura relativamente alla maggiore parità di genere che caratterizzava il “vecchio” ruolo RU rispetto agli odierni RTD-A e RTD-B.



Un altro modo per analizzare lo stesso fenomeno è osservare la percentuale di docenti di prima fascia ci sono rispetto al totale del personale docente e ricercatore (in questo caso non vengono considerati gli assegni di ricerca) e come è variato questo dato negli ultimi dieci anni:



Rispetto alla situazione italiana invece UniGe conferma quanto era già emerso nelle scorse edizioni, cioè una situazione genovese leggermente migliore di quella nazionale:



Il Glass Ceiling Index è l'indicatore usato dal rapporto della Commissione Europea She figures dedicato alla parità di genere accademica, ed esprime con un unico valore lo stesso fenomeno rappresentato negli ultimi due grafici, cioè il fenomeno della segregazione verticale e soprattutto del c.d. 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 professoressse ordinarie rispetto ai loro colleghi uomini.

Figura 34 - Confronto valori Glass Ceiling Index Italia e UniGe

GCI Italia 2021	1,49	GCI UniGe	1,39
------------------------	-------------	------------------	-------------

Questo è il confronto tra il valore di CGI italiano e quello UniGe per l'anno 2021: come nelle scorse edizioni, anche quest'anno UniGe si trova in una posizione leggermente migliore (-0,5 rispetto al 2020) della media nazionale (-0,3 rispetto al 2020).

Docenti ed aree disciplinari

Le carriere del personale docente e ricercatore non sono soltanto colpite da fenomeni di disparità di genere per quanto riguarda l'avanzamento di carriera, ma anche la scelta dell'area scientifica sembra essere profondamente genderizzata. Per analizzare questo fenomeno è utile osservare i dati relativi alle 14 aree CUN in cui il Ministero ha diviso tutte le possibili discipline, che formano la base dei concorsi per i docenti e ricercatori e per l'ottenimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale.

Figura 35 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore

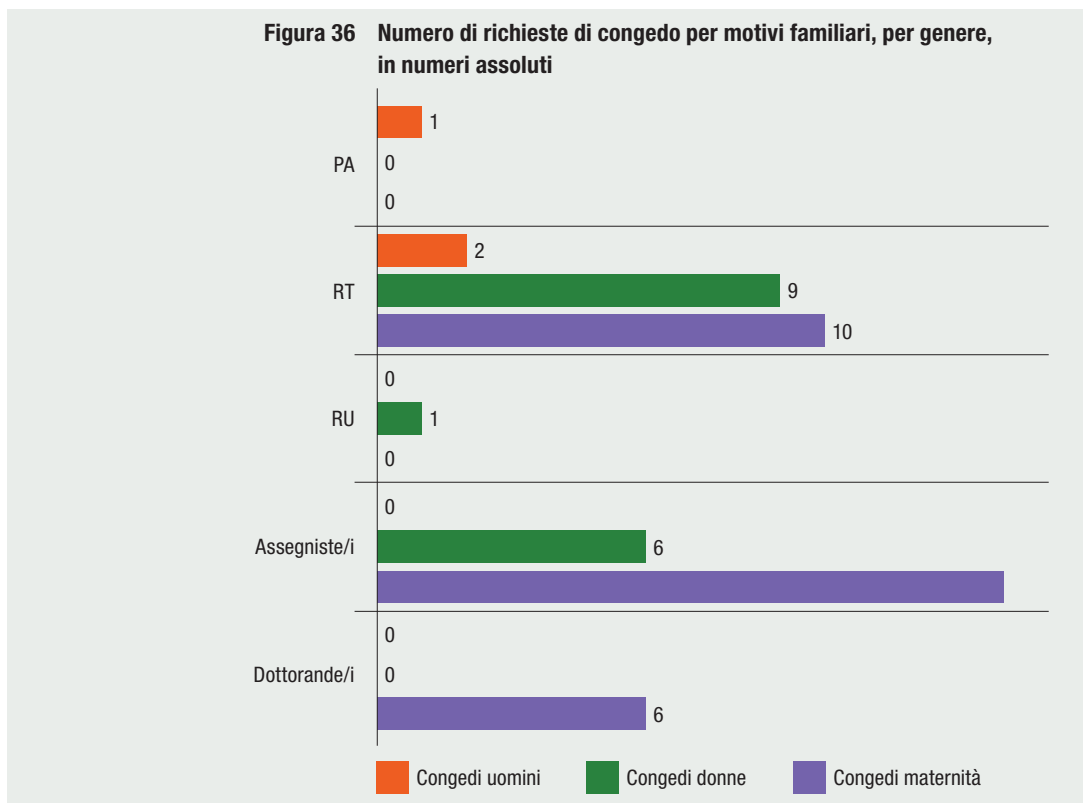
Area SSD	PO		PA		RU		RTD B		RTD A		Assegni	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Ingegneria civile e architettura	37,9%	62,1%	44,0%	56,0%	55,6%	44,4%	46,2%	53,9%	60,0%	40,0%	59,3%	40,7%
Ingegneria industriale e dell'informazione	9,0%	91,0%	22,8%	77,2%	25,0%	75,0%	16,0%	84,0%	27,8%	72,2%	29,4%	70,7%
Scienze biologiche	45,0%	55,0%	52,9%	47,1%	73,3%	26,7%	61,5%	38,5%	70,0%	30,0%	72,4%	27,6%
Scienze chimiche	38,5%	61,5%	50,0%	50,0%	75,0%	25,0%	42,9%	57,1%	71,4%	28,6%	60,0%	40,0%
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	55,6%	44,4%	60,4%	39,6%	50,0%	50,0%	72,7%	27,3%	33,3%	66,7%	61,9%	38,1%
Scienze della terra	75,0%	25,0%	11,1%	88,9%		100,0%		100,0%	50,0%	50,0%	31,3%	68,8%
Scienze economiche e statistiche	31,6%	68,4%	47,2%	52,8%	100,0%		66,7%	33,3%		100,0%	53,3%	46,7%
Scienze fisiche	15,4%	84,6%	28,0%	72,0%		100,0%	20,0%	80,0%	33,3%	66,7%	57,1%	42,9%
Scienze giuridiche	29,4%	70,6%	51,7%	48,3%	42,9%	57,1%	30,0%	70,0%	40,0%	60,0%	58,3%	41,7%
Scienze matematiche e informatiche	27,6%	72,4%	48,7%	51,3%	60,0%	40,0%	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	35,7%	64,3%
Scienze mediche	16,1%	83,9%	35,5%	64,5%	59,4%	40,6%	32,4%	67,7%	43,8%	56,3%	77,6%	22,5%
Scienze politiche e sociali	40,0%	60,0%	35,3%	64,7%		100,0%	33,3%	66,7%	50,0%	50,0%	30,8%	69,2%
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	42,9%	57,1%	44,7%	55,3%	28,6%	71,4%	30,0%	70,0%	75,0%	25,0%	62,5%	37,5%

Nella figura 35 è possibile vedere immediatamente l'effetto combinato di due fenomeni: da una parte la segregazione verticale (o glass ceiling) che vede il diradersi delle docenti mano a mano che si sale di carriere, mentre d'altra parte è anche possibile osservare la segregazione orizzontale che vede uomini e donne distribuirsi diversamente nelle diverse aree scientifico-disciplinari. In particolare, per rendere la tabella più leggibile a colpo d'occhio, si è deciso di colorare in rosso tutti i casi in cui gli uomini siano presenti in una percentuale di più del 60%, e in giallo i casi in cui lo stesso avviene con le donne.

Alcuni dati in particolare colpiscono: la prevalenza delle aree in prima fascia dove la percentuale maschile è superiore al 60% e il fatto che, nonostante Ingegneria industriale e dell'informazione sia in assoluto il settore più segregato al maschile, in realtà questo fenomeno sia diffuso a tutti i livelli e in tutte le aree. Colpisce in particolare il fatto che in tanti settori il ruolo di RTDB sia così maschilizzato, dal momento che si tratta di ricercatori in tenure track che a breve accederanno alla seconda fascia. Per quanto riguarda il fenomeno opposto, le tre aree più femminilizzate sembrano essere Scienze biologiche, Scienze chimiche e il settore umanistico: questo a riprova del fatto che non abbia molto senso pensare alla femminilizzazione delle carriere docenti come un fenomeno che interessa esclusivamente le carriere umanistiche.

Lavoro di cura

Analizzare il lavoro di cura che pesa sulle spalle di uomini e donne che appartengono al personale docente e ricercatore può essere particolarmente complicato, se non si dispone di un'analisi quantitativa o qualitativa: questo perché la flessibilità del lavoro da docente e ricercatore spesso non rende del tutto idonei i benefici previsti dalla legge in materia di conciliazione e genitorialità. Tuttavia, alcune preliminari conclusioni possono essere tratte dai dati attualmente a disposizione: il personale di prima fascia non ha beneficiato di nessun tipo di congedo nell'anno 2021, nel caso del personale di seconda fascia c'è un'unica richiesta di congedo, peraltro maschile. Assegniste, dottorande e ricercatrici a tempo indeterminato sono le categorie che di più usufruiscono di congedi, sia di quello obbligatorio di maternità, che di altri tipi di congedi facoltativi legati alla genitorialità. La quota di congedi maschili è comunque trascurabile.

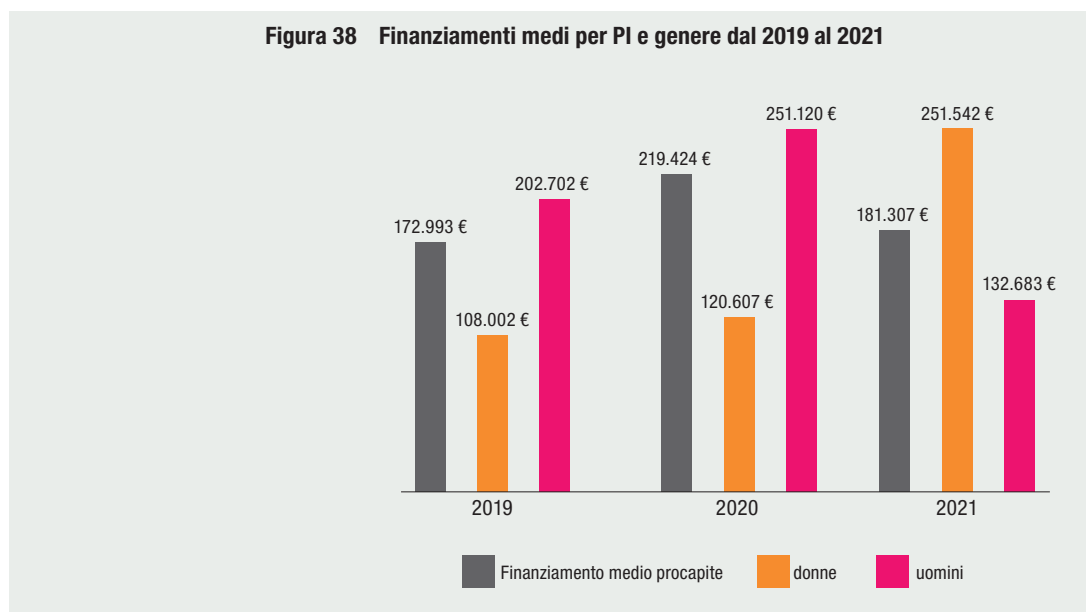


Finanziamenti

Infine, si possono considerare i dati sull'ottenimento di finanziamenti (nazionali, europei, etc...) da parte del personale UniGe: un indice importante della vitalità della ricerca scientifica e della possibilità che le donne concretamente hanno di accedere ai fondi di ricerca come Principal Investigator (PI, coordinatore/trice del progetto di ricerca). Come si nota dalla tabella sottostante, le donne ad aver ottenuto un finanziamento nel 2021 sono state 36 a fronte di 52 uomini; tuttavia, l'importo destinato ai progetti guidati da donne è di gran lunga maggiore. Con riferimento alle aree, quella scientifico-tecnologica è quella che in assoluto ha vinto più finanziamenti, seguita dalle scienze della vita ed infine dalle scienze sociali ed umani.

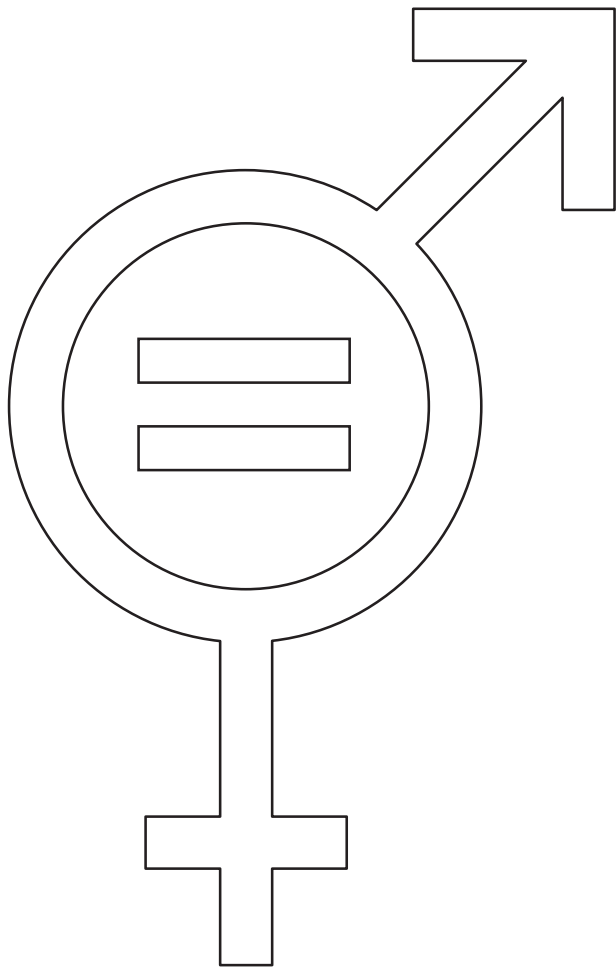
Figura 37 - Finanziamenti per area disciplinare e genere				
Area progetto	PI donne	Importo	PI uomini	Importo
Social Sciences and Humanities	7	1.886.590,10 €	16	987.012,12 €
Physical Sciences and Engineering	17	4.049.383,68 €	23	3.052.474,19 €
Life Sciences	12	3.119.527,21 €	13	2.860.031,54 €
Totale	36	9.055.500,99 €	52	6.899.517,85 €

Il confronto con i dati degli scorsi anni permette di osservare il fenomeno in prospettiva, poiché, come già notato nelle scorse edizioni del bilancio di genere, si tratta di un dato che varia molto di anno in anno e che non ha nemmeno un preciso andamento di genere, per ora. Il finanziamento medio per progetto è minore rispetto al 2020, ma si pone in linea con gli anni passati.



In conclusione

- I dati del 2021 sembrano confermare una tendenza alla stabilizzazione delle carriere che si era già osservata: crescono i docenti di prima e seconda fascia e diminuiscono i ricercatori a tempo indeterminato, mentre crescono anche i contratti di tipo B.
- In generale, il personale docente e ricercatore mostra il 60% di uomini e il 40% di donne, mentre al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (meno di un terzo sono professoresse ordinarie).
- Nonostante una leggera "chiusura" della forbice delle carriere, permane quindi una forte sproporzione: a partire da una situazione di perfetta parità tra gli assegni di ricerca, infatti, si arriva alla prima fascia dove le professoresse sono il 27,6%.
- Il ruolo da RTD-B, la c.d. tenure track italiana, mostra una prevalenza maschile che si attesta circa al 65%.
- Nel 2021 il Glass Ceiling Index di UniGe è migliorato, attestandosi a 1,39 (-0,5 rispetto al 2020), rimanendo leggermente al di sopra della media nazionale (-0,3 rispetto al 2020).
- La combinazione di segregazione orizzontale e verticale crea un quadro preoccupante: nonostante Ingegneria industriale e dell'informazione sia in assoluto il settore più segregato al maschile, molti altri settori e ruoli presentano percentuali di uomini superiori al 60%. Per quanto riguarda il fenomeno opposto, le tre aree più femminilizzate sembrano essere Scienze biologiche, Scienze chimiche e il settore umanistico.



Governance

La governance di Ateneo, in linea con i dati mostrati nelle due precedenti edizioni del Bilancio di Genere, continua a presentare disparità di genere molto forti.

Figura 39 - Composizione di genere della governance di Ateneo e dei principali organi

	Donne	Uomini
Rettorato	0	1
Direzione generale	1	0
Prorettorato vicario	1	0
Prorettori/ici o Delegati/e	14	24
Senato accademico	9	13
Consiglio di amministrazione	4	7
Comitato pari opportunità	9	1
Comitato unico garanzia	12	11
Nucleo di valutazione	5	1
Coordinamento di CDS	38	67
Direzione dipartimenti	4	18
Presidenza di scuole	0	5
Coordinamento dottorati	6	23
Direzione scuole specializzazione	7	39
Dir. Centri di ateneo	13	3
Totale	85	213

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. Le donne si concentrano in organi di garanzia o funzioni di tipo amministrativo, come il Comitato Pari Opportunità, il Comitato Unico di Garanzia e il coordinamento dei dottorati, dei centri di Ateneo e dei Corsi di studio. Per quanto riguarda i principali organi di governance, cioè il Senato Accademico e il Consiglio d'Amministrazione, la situa-

zione appare decisamente più equilibrata rispetto a qualche anno fa, ma con ancora margini di miglioramento per una perfetta parità.

Parità di genere ed inclusione in UniGe

- Gender Equality Plan
- Piano di Azioni Positive
- Le precedenti edizioni del Bilancio di Genere
- Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, con Glossario