



Università  
di Genova



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

# BILANCI

di GENERE 2022



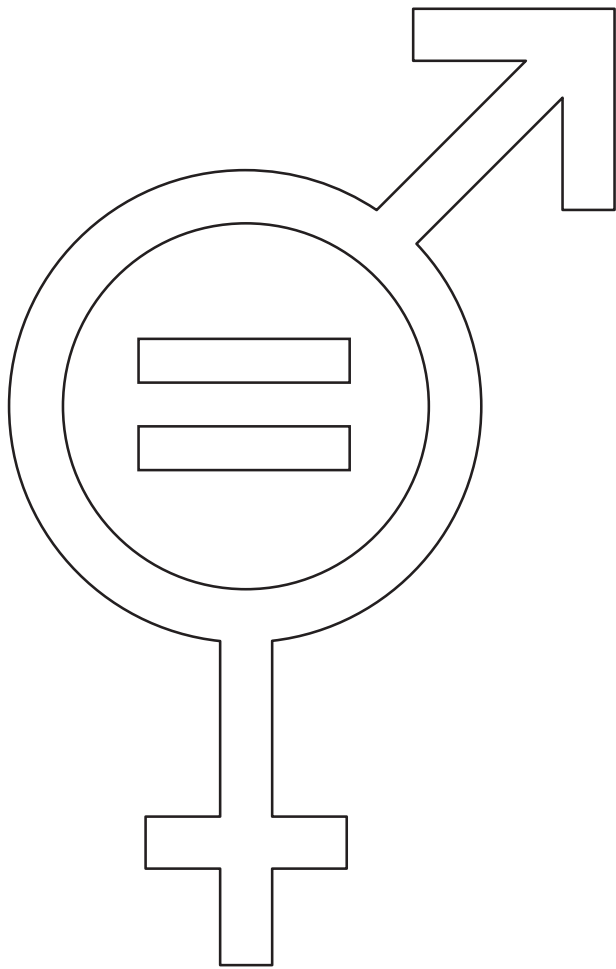
- Ringraziamenti** Il Bilancio di Genere è stato redatto dalla dott.ssa **Giulia Arena**, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza, grazie al coinvolgimento di:
- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Delegata del 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

<b>Introduzione</b> .....	1
<b>Componente studentesca</b> .....	3
<b>Composizione</b> .....	"
<b>Performance</b> .....	7
<b>Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione</b> .....	10
<b>In conclusione</b> .....	14
<b>Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)</b> .....	15
<b>Composizione e carriera</b> .....	"
<b>Retribuzione</b> .....	20
<b>Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro</b> .....	21
<b>In conclusione</b> .....	24
<b>Personale docente e ricercatore</b> .....	27
<b>Composizione</b> .....	"
<b>Forbici delle carriere e segregazione verticale</b> .....	30
<b>Docenti ed aree disciplinari</b> .....	35
<b>Composizione di genere delle commissioni di concorso</b> .....	36
<b>Lavoro di cura</b> .....	37
<b>Finanziamenti</b> .....	38
<b>In conclusione</b> .....	39
<b>Governance</b> .....	41
<b>Parità di genere ed inclusione in UniGe</b> .....	42



## Introduzione

La quarta 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, allo stesso tempo consolidando un'attenzione verso le questioni di genere che attraversano l'ambito universitario e le sue varie componenti. 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. 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.

Dal 2021 il Bilancio di Genere è affiancato da un altro potente strumento, il Gender Equality Plan. Questo, insieme al Piano delle Azioni Positive, rappresenta una richiesta proveniente da organismi extra universitari (per il PAP si tratta di un obbligo legislativo, per il GEP si tratta di un requisito di eleggibilità legato ai fondi Horizon Europe), e il Bilancio di Genere ha il compito di supportarli entrambi, offrendo i dati e le analisi che sono fondamentali per poter strutturare in maniera efficace questi documenti strategici e per capire se le azioni intraprese siano efficaci o no.

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. Alcune importanti novità hanno accompagnato la realizzazione di questa edizione: la prima è stata la creazione e implementazione del c.d. Datawarehouse di Ateneo (previsto nel Programma Triennale e come azione nel Gender Equality Plan), che ha fornito un notevole supporto nella raccolta dei dati.

In secondo luogo, si è deciso di modificare la raccolta e l'elaborazione di alcuni dati, per renderli maggiormente funzionali allo scopo che si vuole raggiungere. Qualche esempio: i dati sul personale docente e

ricercatore vengono ora forniti non più per SSD, ma per Dipartimento, con la speranza di aiutare i singoli Dipartimenti ad effettuare scelte di reclutamento gender-aware. Inoltre, con l'obiettivo di rendere il bilancio di genere ancora più inclusivo e intersezionale, si è deciso in questa edizione di considerare anche le iscrizioni che provengono dal Polo Universitario Penitenziario (PUP). Infine, si sono inclusi finalmente i dati riguardanti i master, coprendo in questo modo tutta l'offerta formativa post-laurea di UniGe. Questi cambiamenti sono stati introdotti nella consapevolezza che si tratta di un percorso verso la costruzione di un Bilancio di Genere (e di un Ateneo!) sempre più inclusivo, rivolgendo particolare attenzione anche alle questioni c.d. intersezionali, dove cioè diversi elementi (non solo genere ma anche disabilità, lingua, background migratorio e così via) possono dare luogo a specifiche forme di discriminazione.

Il bilancio di genere non si limita a sensibilizzare la governance ma coinvolge l'intera comunità accademica. Oltre a supportare la governance, aiutandola a prendere decisioni consapevoli sugli impatti di genere, mira quindi a promuovere un dialogo attivo sulla parità di genere. Anche per questo motivo e per agevolare la lettura del documento, ciascuna sezione del documento contiene, alla fine, un breve riassunto dei principali risultati.

Prendere decisioni informate e basate sui dati, quando si tratta di parità di genere, è il primo passo per creare un ambiente accademico inclusivo, consentendo a tutti di realizzare il proprio potenziale, indipendentemente dal genere. Speriamo che questo documento segni un passo significativo verso una maggiore consapevolezza e azioni concrete per un'istituzione accademica più equa e inclusiva, attenta al benessere di tutte e di tutti.

Una piccola nota metodologica: tutti i dati sono da intendersi riferiti all'anno solare 2022 (facendo riferimento, ove possibile, al 31.12.2022) o all'anno accademico 2021/2022, laddove non diversamente indicato.

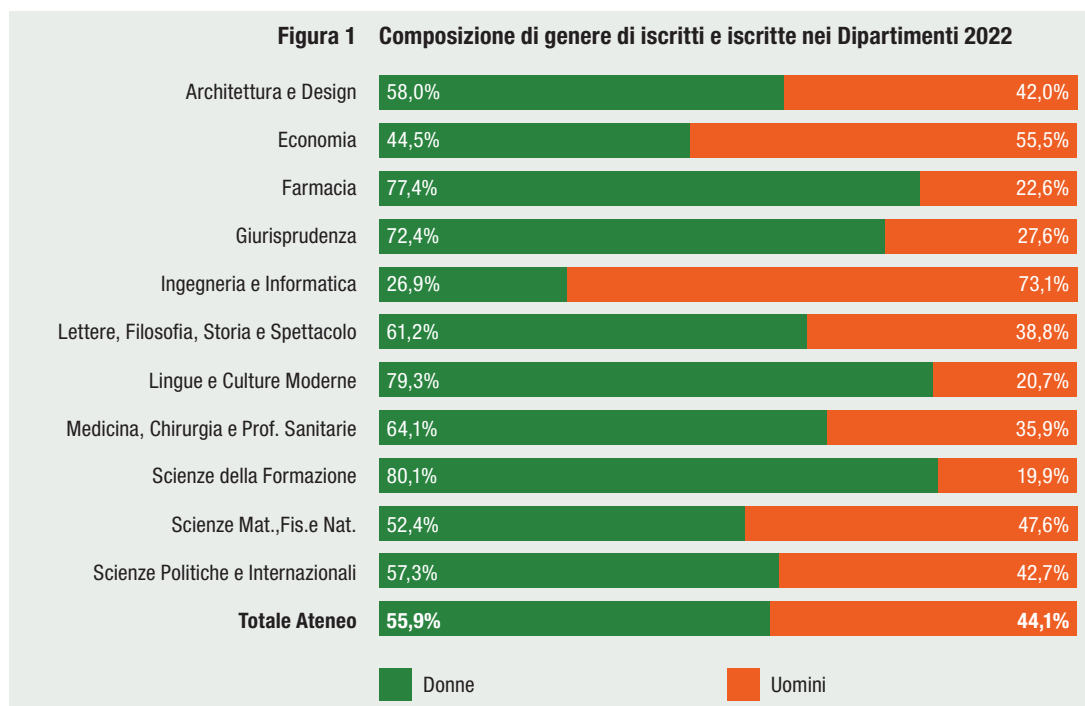
## Componente studentesca

### 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, dati perfettamente sovrapponibili a quelli dell'anno scorso. Diminuisce leggermente il numero di iscrizioni: le ragazze sono 18.619 (-432 rispetto al 2021) e i ragazzi 14.703 (-220).

Come già riportato nelle precedenti edizioni del bilancio di genere, si assiste ad un fenomeno per cui le studentesse sono sempre più presenti in maniera trasversale, mentre gli studenti si concentrano soprattutto all'interno dei corsi di Ingegneria.

In particolare, 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: in particolare, 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 Culture Moderne, Medicina, Chirurgia e Professioni sanitarie, Farmacia, Lettere e Filosofia e Giurisprudenza.

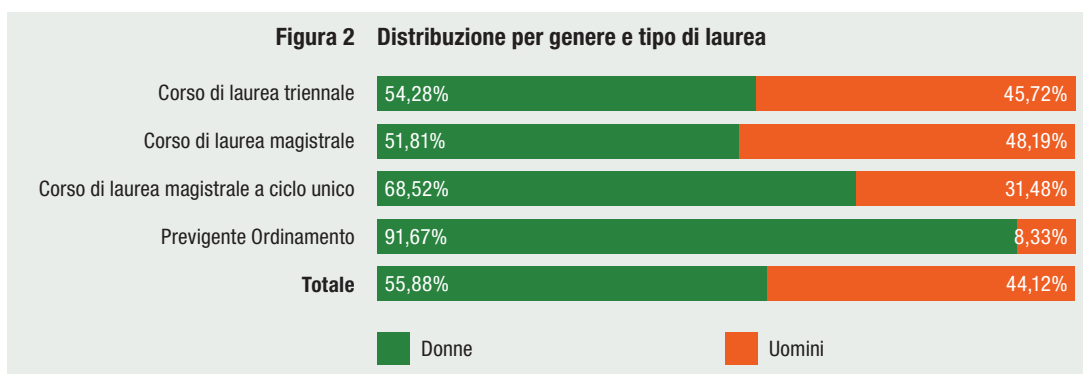
Con l'obiettivo di rendere il bilancio di genere ancora più inclusivo e intersezionale, si è deciso in questa edizione di considerare anche le iscrizioni che provengono dal Polo Universitario Penitenziario (PUP), che sono state raccolte tramite l'esonero dal pagamento delle tasse universitarie. Il PUP rivolge l'intera offerta formativa di UniGe ai detenuti e alle detenute di quattro Case Circondariali liguri: La Spezia, Sanremo, Genova Marassi e Genova Pontedecimo:

<b>Tabella 1 - Composizione delle iscrizioni del Polo Penitenziario per genere e tipo di laurea</b>					
<b>Tipo di corso</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>	<b>% Uomini</b>
Corso di laurea	3	30	33	0,09%	90,91%
Corso di laurea magistrale		1	1		100,00%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>8,82%</b>	<b>91,18%</b>

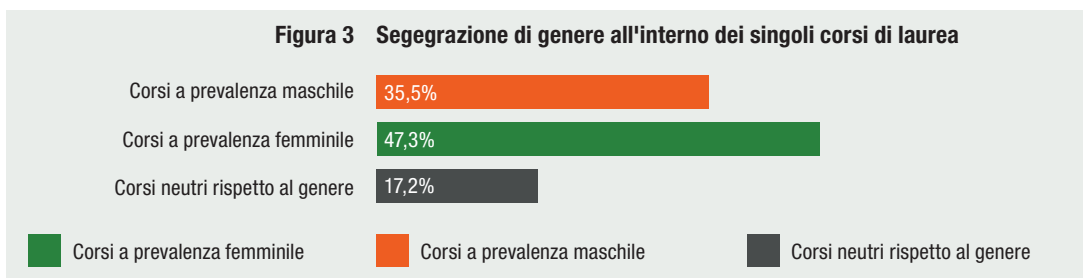
Considerato che le donne rappresentano circa il 4% della popolazione carceraria, il dato del 9% evidenziato in tabella è da interpretarsi positivamente.



Per quanto riguarda la scelta sul tipo di corso di laurea da frequentare, escludendo chi è iscritto con vecchio ordinamento poiché si tratta di numeri risibili (12 iscrizioni in tutto l'Ateneo), la scelta delle Lauree Magistrali a Ciclo Unico sembra essere preferita dalle studentesse, che la frequentano nella misura del 68,52%, concorrendo in questo modo a spiegare la femminilizzazione di alcuni dipartimenti come Giurisprudenza, Farmacia, Medicina etc. Le altre due tipologie, cioè la laurea triennale e quella magistrale, hanno una distribuzione più paritaria, come si nota in figura:



La tendenza appena evidenziata viene confermata anche dal dato sul numero di singoli corsi di laurea segregati per genere, in quanto i corsi segregati al maschile sono il 35,5% (+0,4% rispetto al 2021), quelli a prevalenza femminile il 47,3% (+3,3% rispetto al 2021) e quelli neutri il 17,2 (-3,7% rispetto al 2021). Confrontando questi dati sembra ragionevole ipotizzare che a fronte di una diffusa e crescente femminilizza-



zione 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. La fotografia che appare dall'analisi di questi

dati, unitamente a quelli delle edizioni precedenti del BdG, è di un Ateneo sempre più diviso in corsi femminilizzati (la maggioranza) e corsi maschilizzati, concentrati ad Ingegneria.

Per quanto riguarda la provenienza, UniGe si conferma un ateneo a scala essenzialmente regionale: il 75% circa di studentesse e studenti proviene dalla Liguria, con una diminuzione di circa il 5% rispetto all'anno precedente. Il dato è stato analizzato usando come base gli avvisi di carriera al I anno (L e LMCU) per regione di conseguimento del diploma di scuola superiore e per le LM gli avvisi di carriera al I anno per tipo di Ateneo del titolo di accesso<sup>1</sup>. Sembra essere quindi aumentata l'attrattiva che può avere il nostro Ateneo in un panorama nazionale e internazionale.

**Figura 4 Provenienza della componente studentesca**



Nella tabella seguente vengono presentati i dati in dettaglio relativi ad ogni tipologia di corso di laurea, rispetto alla provenienza e al genere:

Tabella 2 - Provenienza della componente studentesca per tipo di laurea						
A.A 2021/2022	Laurea triennale			Laurea magistrale		
	di cui provenienti dalla Liguria	di cui provenienti da altre regioni italiane	di cui provenienti dall'estero	di cui provenienti da UniGe	di cui provenienti da altro Ateneo italiano	di cui provenienti da Ateneo straniero
Donne	76,98%	17,06%	5,97%	65,50%	23,97%	10,54%
Uomini	74,78%	18,76%	6,46%	59,74%	17,27%	22,99%
<b>Totale</b>	<b>75,94%</b>	<b>17,86%</b>	<b>6,20</b>	<b>62,69%</b>	<b>20,70%</b>	<b>16,61%</b>
A.A 2021/2022	Laurea magistrale a ciclo unico			TOTALE		
	di cui provenienti dalla Liguria	di cui provenienti da altre regioni italiane	di cui provenienti dall'estero	di cui provenienti dalla Liguria	di cui provenienti da altre regioni italiane	di cui provenienti dall'estero
Donne	70,51%	26,84%	2,65%	76,14%	18,32%	5,54%
Uomini	69,58%	25,00%	5,42%	74,41%	19,20%	6,39%
<b>Totale</b>	<b>70,22%</b>	<b>26,27%</b>	<b>3,51</b>	<b>75,35%</b>	<b>18,72%</b>	<b>5,92</b>

<sup>1</sup> La somma dei valori parziali potrebbe non tornare con il numero totale degli iscritti in quanto potrebbero esserci delle iscrizioni per le quali non è stato possibile recuperare l'Ateneo di provenienza.

La laurea magistrale sembra l'occasione, per molti studenti e studentesse, di considerare UniGe come ateneo in cui iscriversi provenendo da un altro ateneo italiano o estero. Non si evidenziano tra l'altro particolari differenze di genere, se non nella provenienza dall'estero, più comune tra gli studenti.

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 pone in linea con quanto evidenziato nelle edizioni precedenti (escluso il periodo pandemico). In generale, i dati sulla mobilità in entrata e in uscita rispecchiano grossomodo le percentuali di iscritti ed iscritte, senza evidenziare quindi particolari disparità di genere, come si può osservare nella tabella seguente:

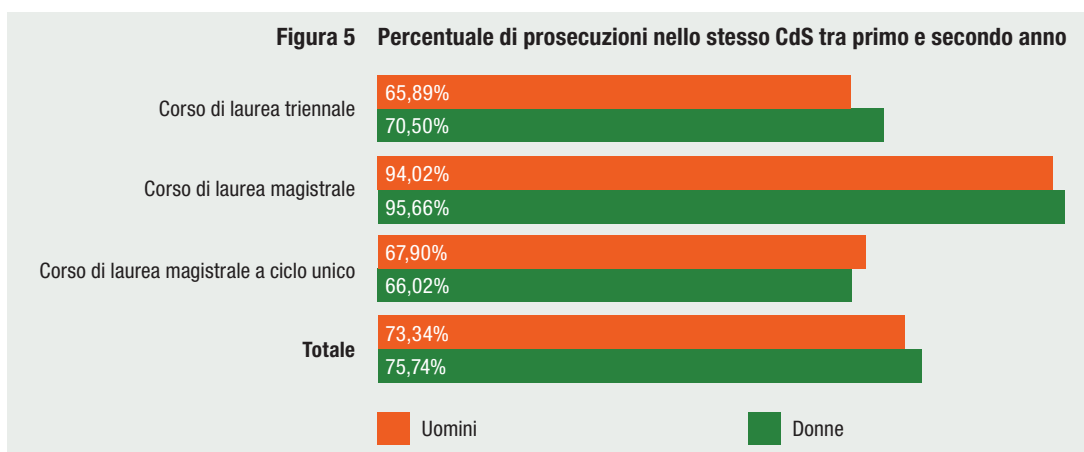
Tabella 3 - Mobilità in entrata e in uscita per genere		
A.A. 2021/2022	Donne	Uomini
Mobilità in entrata	64,42%	35,58%
Mobilità in uscita	59,40%	40,60%

### Performance

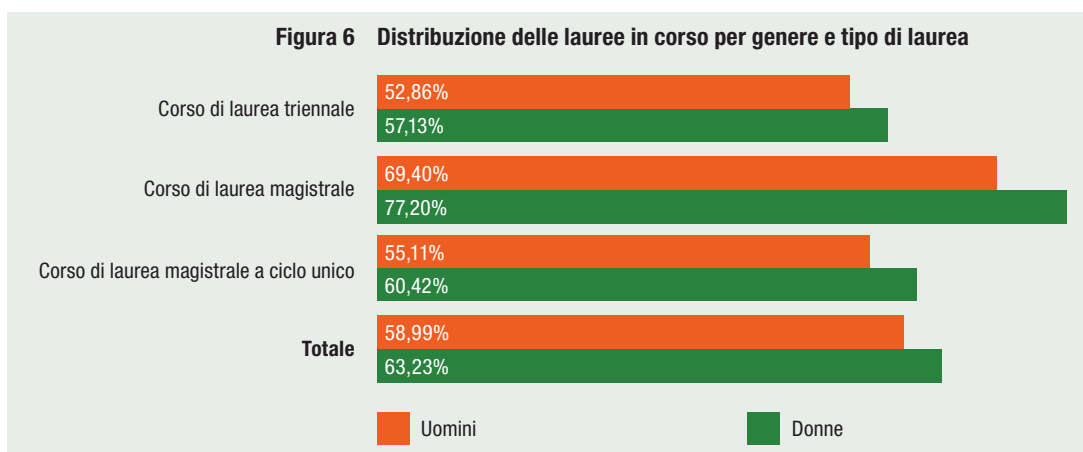
Nelle edizioni precedenti del bilancio di genere la performance degli studenti UniGe veniva analizzata grazie a tre indicatori: la percentuale di abbandoni al primo anno di iscrizione all'università, il voto di laurea e la percentuale di laureati in corso. Il primo indicatore è quello che presenta le 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. Per cercare di ovviare ai problemi che questo tipo di dato si porta dietro, è stato quindi deciso di modificarlo nella presente edizione, considerando quindi non tanto il dato sugli "abbandoni" (che, appunto, spesso abbandoni non sono), ma analizzando al suo posto le prosecuzioni di carriera all'interno dello stesso Corso di Studio. In questo modo si è deciso di valorizzare la continuità della carriera nello stesso corso, senza necessariamente indicare in maniera negativa chi decide di abbandonare la carriera universitaria o di proseguirla in un altro corso di studio, o in un altro ateneo. Il dato è stato elaborato tenen-

do conto delle immatricolazioni nel caso delle lauree triennali e a ciclo unico e delle iscrizioni al primo anno per le lauree magistrali, mentre la prosecuzione è stata calcolata considerando chi rimane all'interno dello stesso CdS nell'anno successivo.

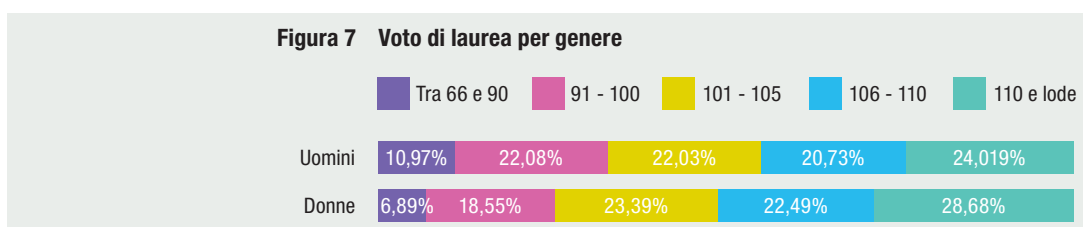
Analizzando quindi il fenomeno da questa prospettiva, appare evidente che i corsi di laurea magistrale sono quelli che trattengono il maggior numero di studenti e studentesse – circa il 95% - senza differenze di genere. Le prosecuzioni nel caso di lauree triennali o magistrali a ciclo unico appaiono molto minori, ma nuovamente senza particolari differenze di genere (a differenza degli anni precedenti, dove gli “abbandoni” maschili erano maggiori).



Per quanto riguarda gli altri indicatori di performance, anche nel 2022 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 63,23% chi si laurea in corso e il 28,68% di chi si laurea con il massimo dei voti come si può notare nel grafico seguente.

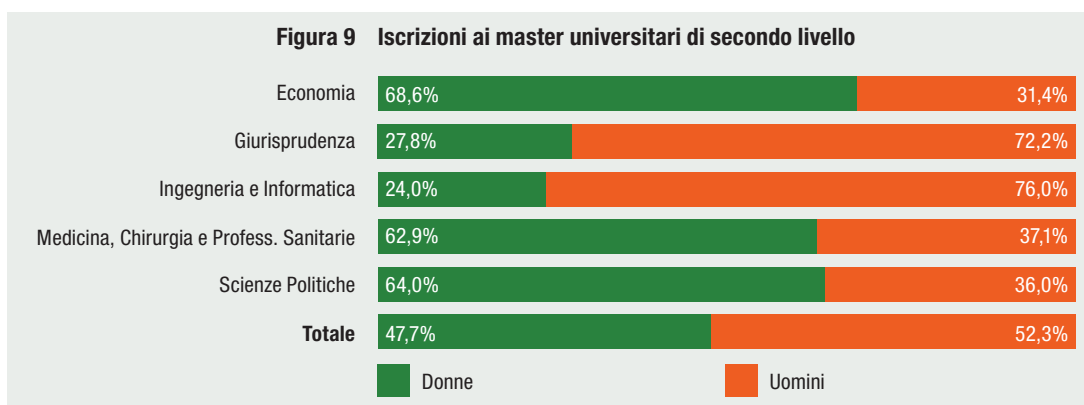
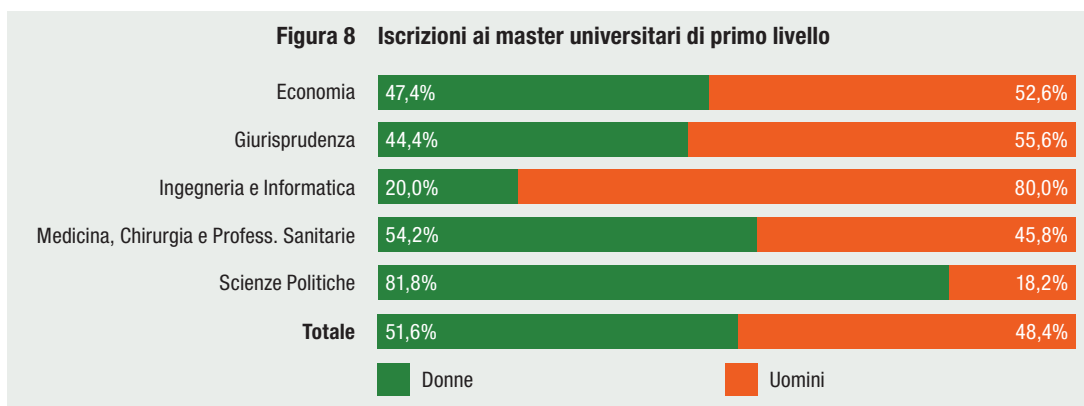


Anche nel caso del voto di laurea i dati dell'anno 2020/2021 confermano quanto già emerso dalle due edizioni precedenti del bilancio di genere:



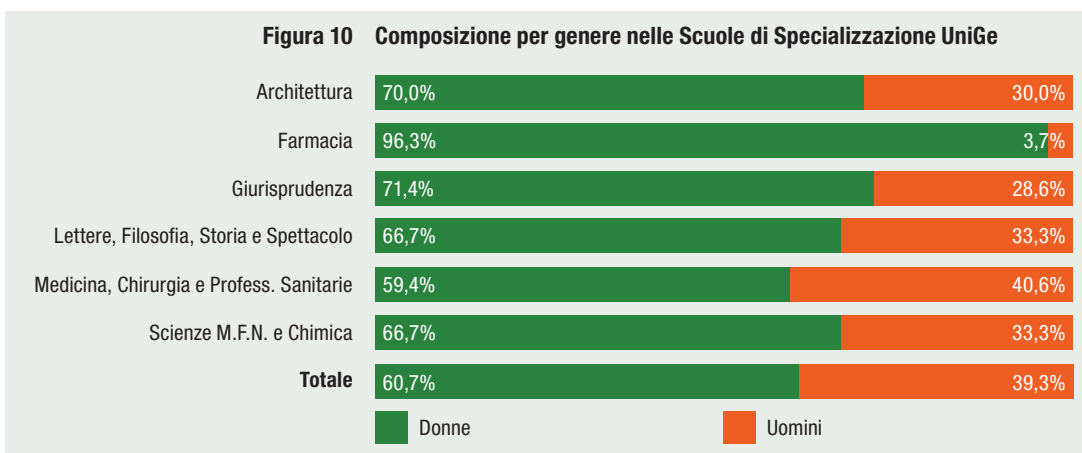
### Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione

Nella presente edizione è stata aggiunta una nuova categoria di dati, cioè quelli sui master: in questo modo viene coperta tutta l'offerta formativa post-laurea di UniGe. Come si nota dalla figura, i master di primo e secondo livello presentano una composizione di genere altalenante, che andrebbe approfondita con ulteriori analisi. In generale, tuttavia, le iscrizioni sembrano rispecchiare quelle dei corsi di laurea a cui i master afferiscono, con una parità di genere più accentuata (come avviene del resto per i dottorati):

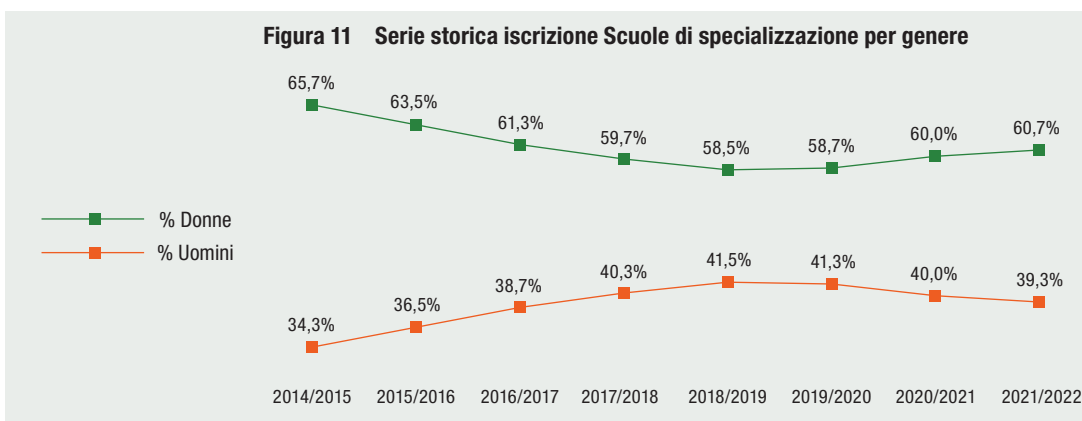


I dati su corsi di dottorato e le scuole di specializzazione confermano quanto già osservato negli anni precedenti. Per esempio, le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 60,7% del totale (dato

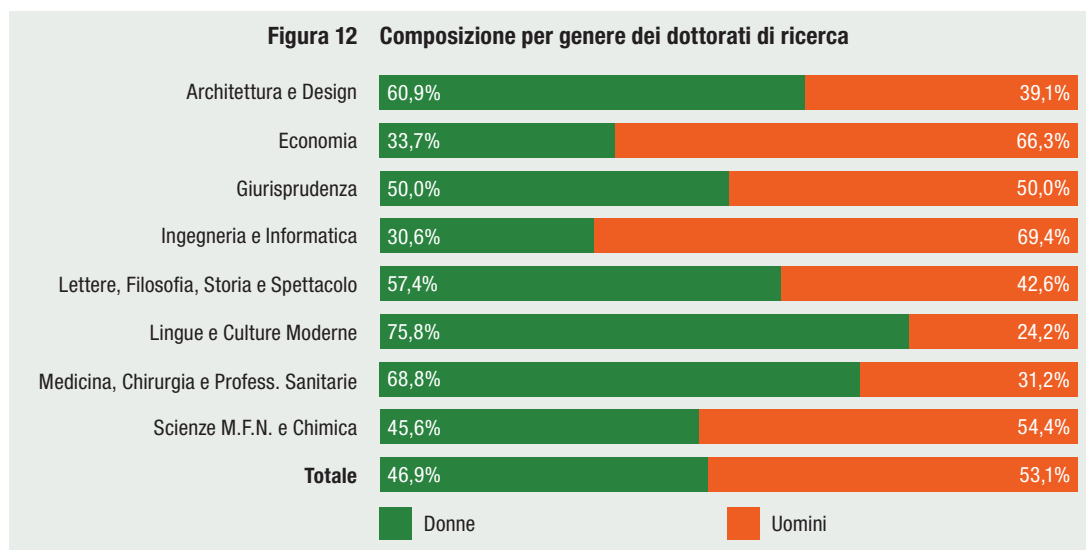
sovrapponibile al 2021) e il 46,9% (+1,6% rispetto al 2021) delle dottorande. Nel caso delle Scuole di Specializzazione, pesa in particolare la segregazione che caratterizza alcuni corsi di laurea e che si ripercuote nel percorso post-laurea, spesso “aggravandosi”: per esempio nella laurea in Farmacia si rilevano il 77,4% di iscritte e nella corrispondente scuola di specializzazione il 96,3%.



Osservando la serie storica delle iscrizioni alle Scuole di Specializzazione, sembra che dopo un momento di “chiusura” della forbice (anni 2017-2019 circa) si stia di nuovo assistendo ad una “divaricazione” che corrisponde, in questo caso, ad una femminilizzazione più accentuata.



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



Tuttavia, mancano i dati relativi ad alcuni dottorati che sono diventati consorziati ed interateneo (Filosofia, Scienze della Formazione etc.). 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 in questo caso come mancate iscrizioni di chi è iscritto ad un corso di dottorato all'anno successivo, quindi considerando l'intera durata del dottorato), i dati del 2022 continuano a confermare il fatto che gli abbandoni nei corsi di dottorato faticano a rappresentare un trend:

<b>Tabella 4 - Percentuale di abbandoni nei dottorati di ricerca per genere</b>				
Dipartimento	Donne		Uomini	
	Totale studentesse iscritte nell'A.A. 2020/21	Tasso di abbandono nell'A.A. successivo	Totale studenti iscritti nell'A.A. 2020/21	Tasso di abbandono nell'A.A. successivo
Dip. Architettura e Design	10	0%	13	0%
Dip. Antichità, Filosofia e Storia	24	8,33%	32	12,50%
Dip. Chimica e Chimica Industriale	43	0%	34	2,94%
Dip. Economia	24	0%	39	7,69%
Dip. Fisica	20	10,00%	29	3,45%
Dip. Giurisprudenza	11	18,18%	24	12,50%
Dip. Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale	14	7,14%	23	0%
Dip. Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti	9	0%	49	8,16%
Dip. Ingegneria Navale, Elettrica, Elettronica e delle Telecomunicazioni	14	0%	58	1,72%
Dip. Italianistica, Romanistica, Antichistica, Arti e Spettacolo	14	0%	8	0%
Dip. Lingue e Culture Moderne	26	3,85%	11	9,09%
Dip. Matematica	9	0%	19	5,26%
Dip. Medicina Interna e Specialità Mediche	22	9,09%	14	0%
Dip. Medicina Sperimentale	46	2,17%	14	21,43%
Dip. Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno-Infantili	52	5,77%	39	5,13%
Dip. Scienze della Formazione	28	7,14%	12	8,33%
Dip. Scienze della Salute	12	8,33%	5	60,00%
Dip. Scienze della Terra, dell'ambiente e della Vita	14	0%	9	0%
Sezione Interscuola Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali del Dibris	8	0%	40	2,50%
Sezione Interscuola Politecnica del Dibris	47	4,26%	75	5,33%
<b>Totale</b>	<b>447</b>	<b>4,25%</b>	<b>547</b>	<b>6,03%</b>

### In conclusione

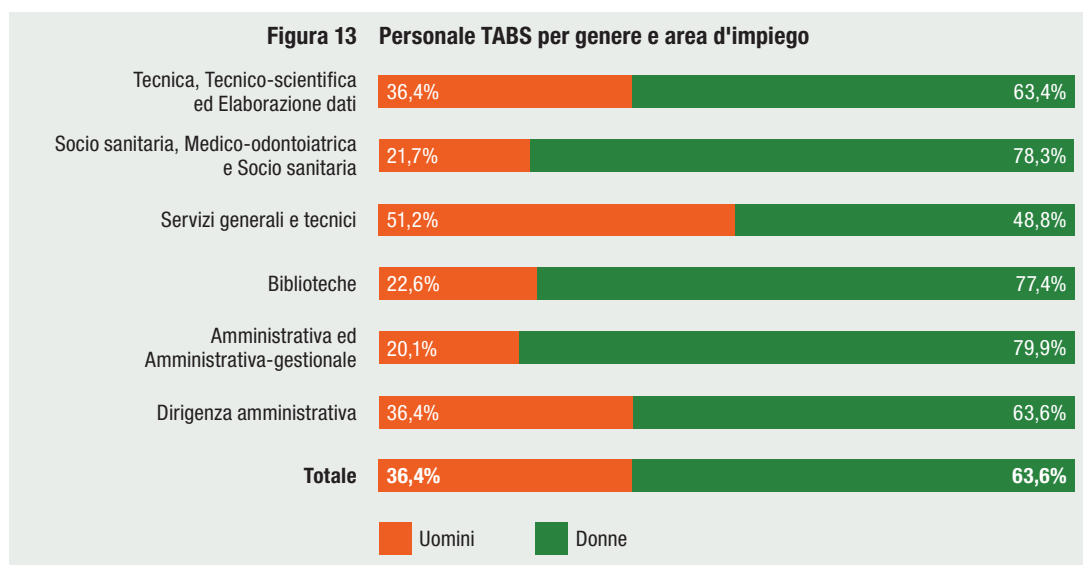
- Le studentesse rappresentano il 56% e gli studenti il 44% delle iscrizioni 2022, come nel 2021. Diminuisce leggermente il numero di iscrizioni: le ragazze sono 18.619 (-432 rispetto al 2021) e i ragazzi 14.703 (-220). La scelta delle Laurea Magistrali a Ciclo Unico sembra essere preferita dalle studentesse, che la frequentano nella misura nel 68,52%.
- Si conferma il trend per cui i singoli corsi di laurea sono sempre più segregati: in particolare, 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 Culture Moderne, Medicina, Chirurgia e Professioni sanitarie, Farmacia, Lettere e Filosofia e Giurisprudenza.
- I corsi segregati al maschile sono il 35,5% (+0,4% rispetto al 2021), quelli a prevalenza femminile il 47,3% (+3,3% rispetto al 2021) e quelli neutri il 17,2 (-3,7% rispetto al 2021).
- Il 75% circa di studentesse e studenti proviene dalla Liguria, con una diminuzione di circa il 5% rispetto all'anno precedente. La laurea magistrale sembra l'occasione, per molti studenti e studentesse, di considerare UniGe provenendo da fuori.
- Per quanto riguarda le prosecuzioni di carriera all'interno dello stesso Corso di Studio, i corsi di laurea magistrale sono quelli che trattengono il maggior numero di studenti e studentesse – circa il 95% - senza differenze di genere. Le prosecuzioni nel caso di lauree triennali o magistrali a ciclo unico appaiono molto minori, ma nuovamente senza particolari differenze di genere.
- Anche nel 2022 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 63,23% chi si laurea in corso e il 28,68% di chi si laurea con il massimo dei voti.
- Nei master di primo e secondo livello le iscrizioni sembrano rispecchiare quelle dei corsi di laurea a cui i master afferiscono, con una parità di genere più accentuata, ma questo non vale per tutti i Dipartimenti.
- 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 60,7% del totale (dato sovrapponibile al 2021) e il 46,9% (+1,6% rispetto al 2021) delle dottorande. Inoltre, i dati del 2022 continuano a confermare il fatto che gli abbandoni nei corsi di dottorato faticano a rappresentare un trend.

## Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)

Come evidenziato nelle due precedenti edizioni del bilancio di genere, anche nel 2022 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.

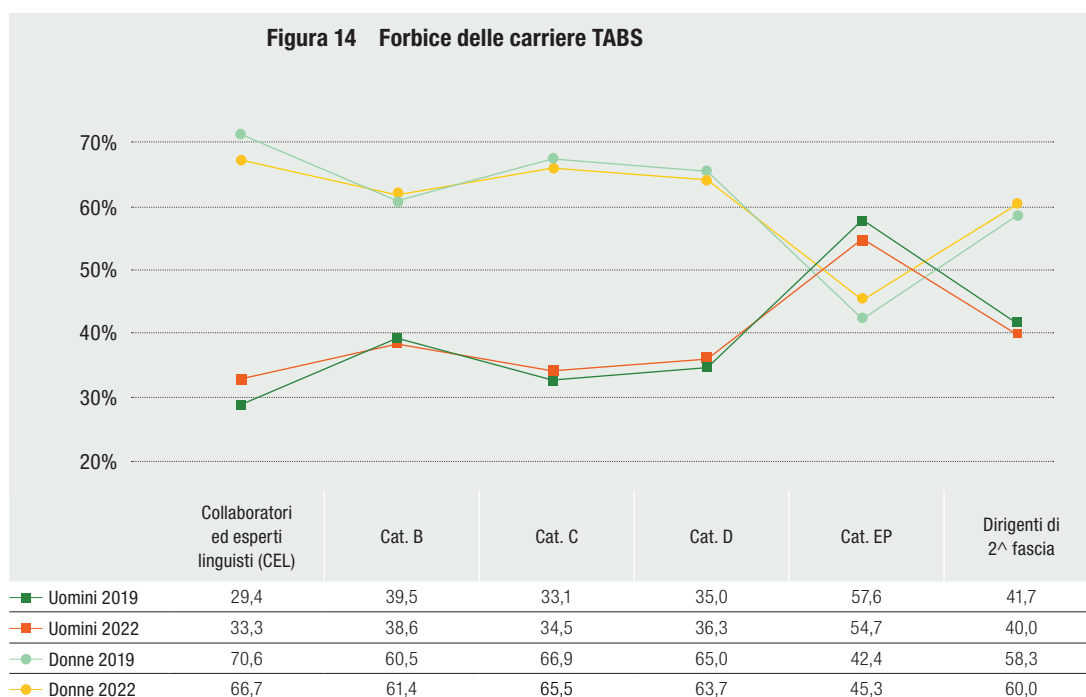
### Composizione e carriera

Come ricordato, il personale TABS evidenzia dei buoni livelli di presenza femminile in tutte le aree e in tutti gli step di carriera. Nel 2022, la composizione del personale TABS è così distribuita:



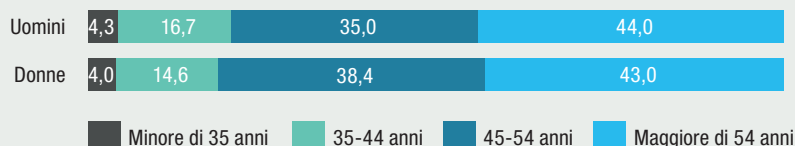
I dati sono sostanzialmente sovrapponibili a quelli delle precedenti edizioni del bilancio di genere, nonostante la riorganizzazione amministrativa che ha interessato l'ateneo nel 2022, ed evidenziano che il personale TABS è meno attraversato da cambiamenti rispetto ad altre componenti, anche per via della stabilità di questo tipo di impiego (v. dato sul numero di anni di anzianità a Fig. 17 e 18). Anzi, le donne sono la stragrande maggioranza in quasi tutte le aree, riconfermando un'associazione molto forte tra lavoro nelle pubbliche amministrazioni e presenza femminile, confermato dalla letteratura sul tema. Nel complesso, la presenza delle donne oscilla tra il 49% in aree più "maschili" come quella tecnica, per raggiungere quasi l'80% nell'area amministrativa e sanitaria.

Il confronto con i dati di tre anni prima, cioè del 2019, permette di fotografare la stabilità di questa situazione: come si può osservare nella figura seguente, i dati sono praticamente uguali nei due anni considerati. Inoltre, la categoria EP è l'unica in cui gli uomini siano la maggioranza e dal 06.03.2021 il ruolo di Direttrice Generale è occupato dalla dott.ssa Tiziana Bonaceto.



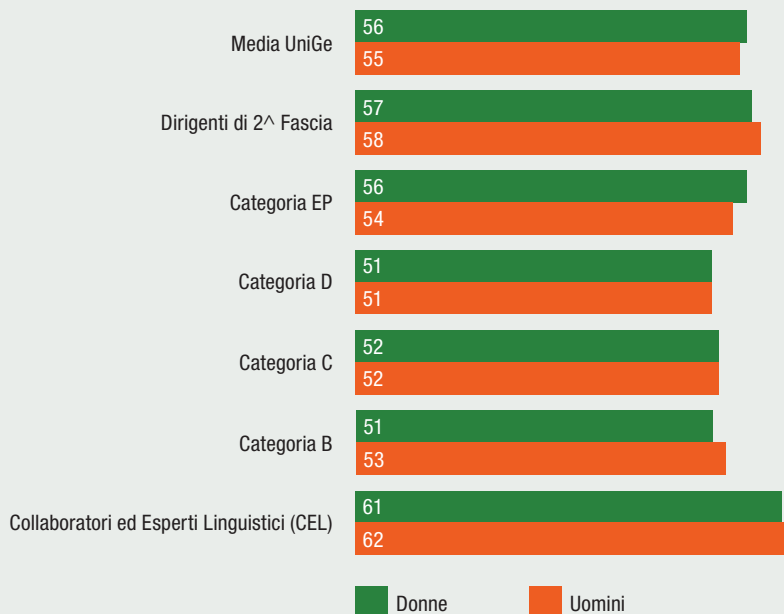
Gli altri dati relativi alla composizione del personale TABS si pongono in linea con quanto già rilevato negli anni precedenti. Per esempio, l'età media del personale e la distribuzione in fasce d'età confermano un contesto lavorativo in cui le persone giovani sono in netta minoranza (hanno meno di 44 anni rispettivamente il 21% degli uomini e il 18,6% delle donne).

**Figura 15 Distribuzione del personale TABS in fasce d'età**



Anche l'età media conferma questa prospettiva, con l'età media che per tutto l'Ateneo si attesta a 56 anni per le donne (+2 rispetto al 2021) e 55 per gli uomini (uguale rispetto al 2021).

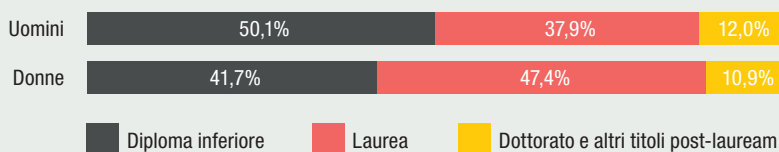
**Figura 16 Età media del personale TABS in anni**



Anche se i dati non sembrano mostrare un divario di genere nella composizione e nella carriera del personale TABS, queste prime considerazioni impongono di tenere in considerazione aspetti legati all'età nel prevedere servizi di welfare e politiche per il personale (v. anche congedi, a Fig. 24).

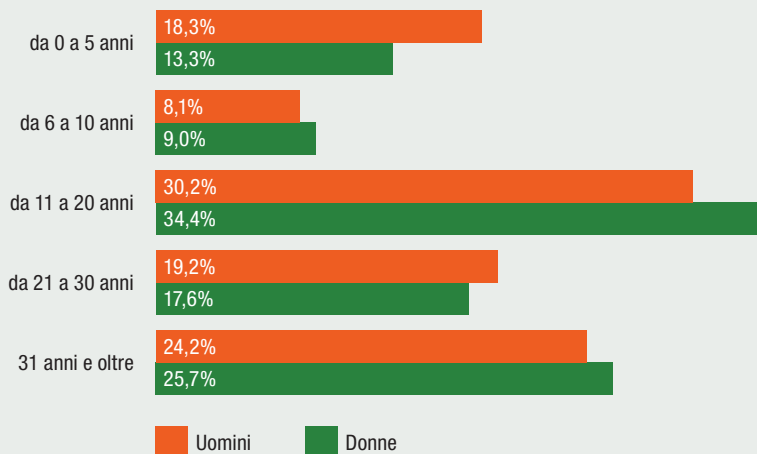
Anche relativamente al titolo di studio posseduto dal personale TABS non si evidenziano particolari differenze di genere:

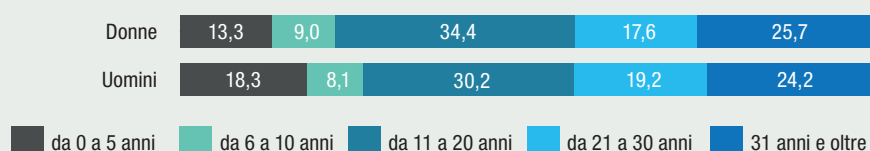
**Figura 17 Distribuzione percentuale per titolo di studio del personale TABS**



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 e le donne hanno titoli di studi leggermente più alti di quelli maschili. Rispetto al 2021, diminuisce la percentuale di chi possiede soltanto il diploma (-3,5% per gli uomini e -4,6% per le donne). Il possesso dei titoli di studio appare inoltre 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, in generale una netta maggioranza del personale è stabile in UniGe da più di 10 anni e oltre (circa il 25% del personale di ambo i sessi è in UniGe da più di 31 anni). Ovviamente questo dato si correla a quello sull'età media illustrato poco sopra.

**Figura 18 Distribuzione percentuale per fasce di anzianità del personale TABS**



**Figura 19 Distribuzione del personale per genere e anzianità**

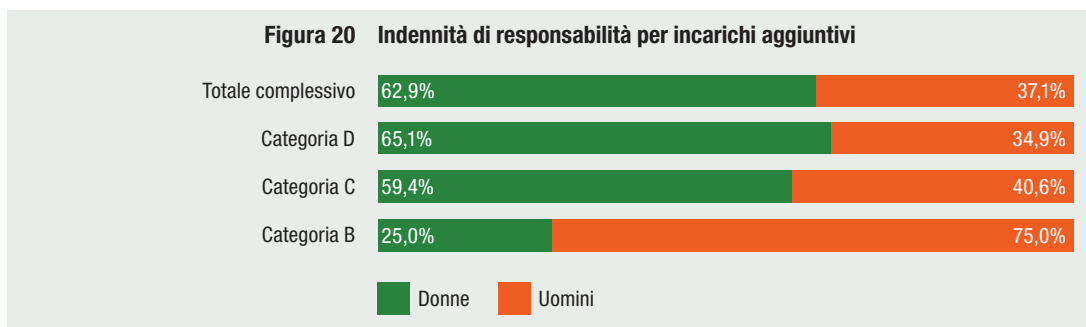
Analizzando il rapporto tra personale assunto e contratti cessati nel 2022, si nota che le categorie in cui si concentra più movimento sono la categoria C e la categoria D, che sono anche quelle più numerose. Come nel 2021, i numeri dei nuovi contratti non equivalgono a quelli dei contratti cessati, portando quindi ad una minima ma costante diminuzione del personale TABS (-84 dipendenti rispetto al 2022).

**Tabella 5 - Comparazione personale assunto e cessato nel 2021, per genere e categoria**

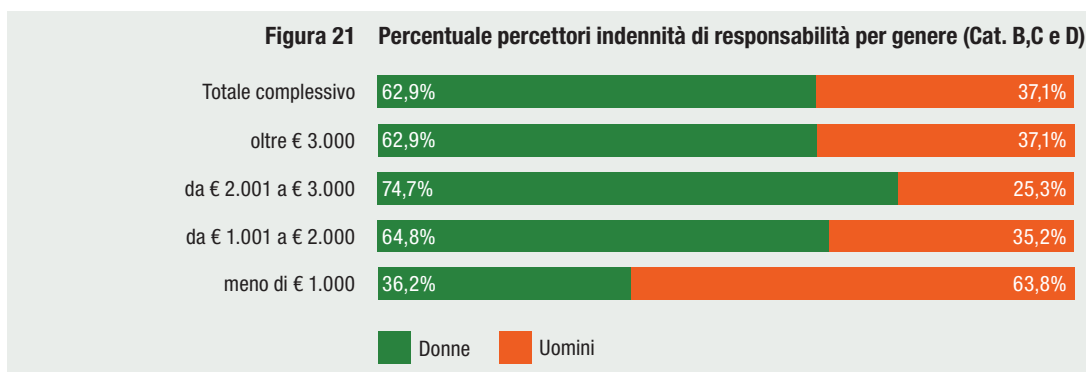
Categoria	Uomini assunti	Donne assunte	Uomini cessati	Donne cessate
Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL)	0	0	0	0
Categoria B	0	0	1	2
Categoria C	14	14	14	27
Categoria D	7	8	6	8
Categoria EP	0	0	0	1
Direttori generali	0	0	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	0	0	1	0
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

### 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 variazioni minime, tranne che nella sola categoria B (v. figura 20), si ricorda però che in numeri assoluti si tratta di 3 uomini a fronte di 1 donna e questi numeri così piccoli alterano l'apparente disparità evidenziata.

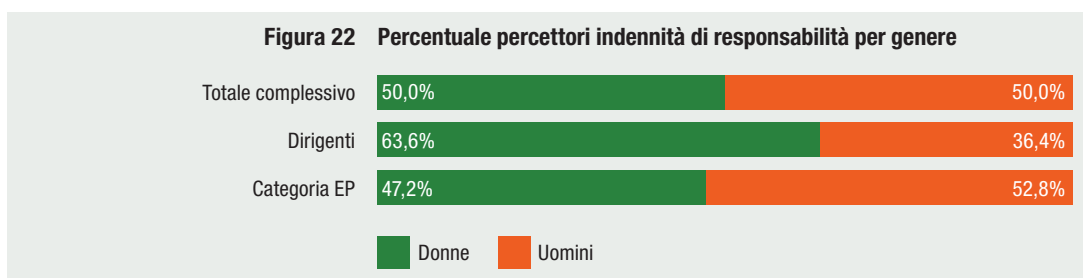


Nuovamente, anche i dati sull'entità delle indennità di responsabilità si pongono in linea con quanto già evidenziato e con la composizione generale delle relative categorie. In questo caso tra l'altro si nota una prevalenza degli uomini come percettori delle indennità più basse (in numeri assoluti, 30 uomini a fronte di 17 donne).



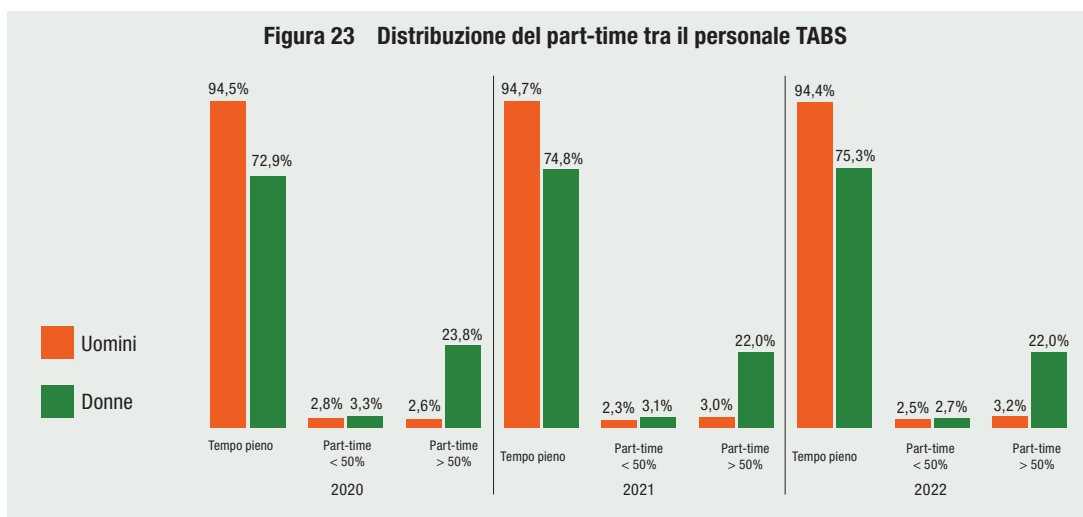


Le indennità di posizione, riservate al personale dirigente o alla categoria EP, sono in linea con la composizione delle categorie considerate e non presentano quindi disparità di genere:



**Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro**

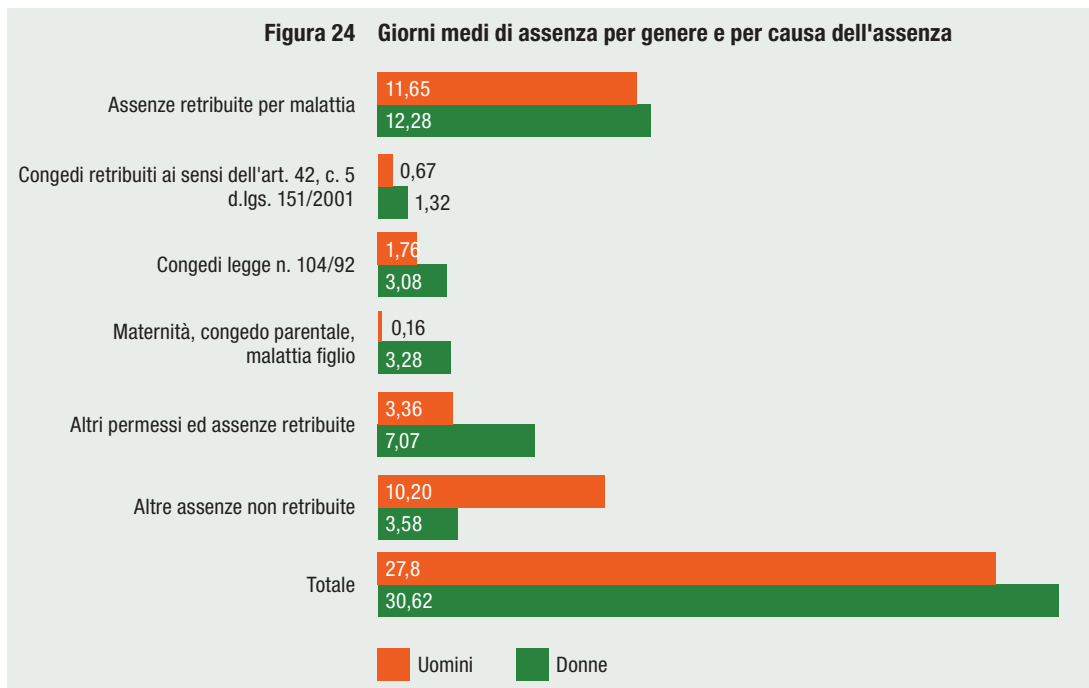
Nonostante le ultime edizioni del bilancio di genere abbiano evidenziato una lieve diminuzione nell'uso del part time dall'inizio della rilevazione, l'utilizzo del part time negli ultimi tre anni considerati sembra essere stabile e presenta una netta differenza di genere: le donne



usufruiscono del part time in misura molto maggiore agli uomini (nel 2022 sono il 24,7%, in confronto al 5,7% maschile).

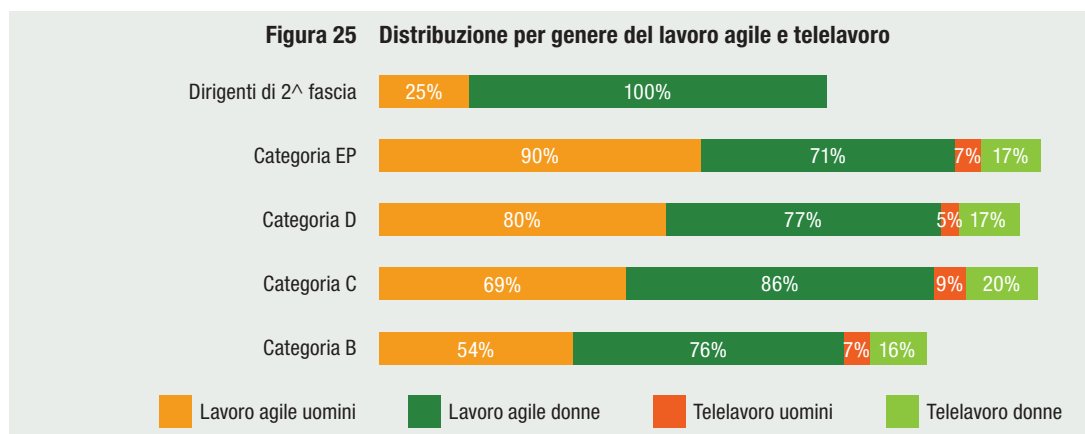
Un altro dato attraverso il quale si può provare a quantificare il peso del lavoro di cura sulla vita degli uomini e delle donne che lavorano in Ateneo è quello sui giorni medi di assenza, analizzati per causa

dell'assenza. Nel 2022 si assiste ad un boom di assenze rispetto agli anni precedenti (+16,95 giorni per le donne e +17,80 per gli uomini), laddove l'aumento sembra essere imputabile soprattutto alle assenze per malattia, più che raddoppiate, e alle assenze non retribuite. Continua ad evidenziarsi una differenza di genere da imputarsi prin-



cialmente ai congedi legati alla genitorialità e all'utilizzo dei benefici previsti nella legge n. 104/92, che porta le donne ad assentarsi in misura leggermente maggiore degli uomini.

Infine, nel 2022 è stato possibile introdurre l'analisi di un nuovo dato, quello relativo all'utilizzo del telelavoro e del lavoro agile. Infatti, nel nostro ateneo il DDG 3480 dell'08.08.2022 ha regolato il lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) a partire dal 1 ottobre 2022. Si tratta quindi della prima edizione del bilancio di genere che ha potuto raccogliere questo dato, al di fuori delle logiche emergenziali che hanno contraddistinto il periodo pandemico.



La figura evidenzia come il telelavoro è presente in misura ridotta ma significativa fino alla categoria EP e viene utilizzato in maggioranza dalle donne, per cui è lecito sospettare un ruolo del lavoro di cura anche in questa scelta. Il telelavoro sparisce per la categoria dirigenziale, dove invece domina il lavoro agile: il 100% delle dirigenti di seconda fascia utilizza questo strumento. Nel caso del lavoro agile, considerando che i dati sono stati elaborati con riferimento alla composizione dell'area di provenienza (per esempio, il dato in figura significa che il 90% degli uomini appartenenti alla categoria EP utilizza il telelavoro), non sembra esserci una netta preferenza di genere. In conclusione, il lavoro agile sembra essere la modalità di lavoro preferita in assoluto dai dipendenti e dalle dipendenti UniGe.

In questa sezione si è deciso di analizzare anche i dati relativi alle richieste di congedi e di benefici avanzate dal personale TABS. Per quanto riguarda i congedi familiari, la situazione è illustrata nella seguente tabella, in cui si può notare la netta prevalenza di congedi richiesti dal personale femminile:

Tabella 6 - Richieste di congedi familiari 2022				
Congedi familiari per tipologia di congedo	n. richieste uomini	n. medio di giorni	n. richieste donne	n. medio di giorni
Congedo di maternità			8	131,75
Congedo parentale	34	1,47	435	2,89

Per quanto riguarda i benefici di welfare che possono essere richiesti dal personale TABS, sono illustrati nella tabella seguente:

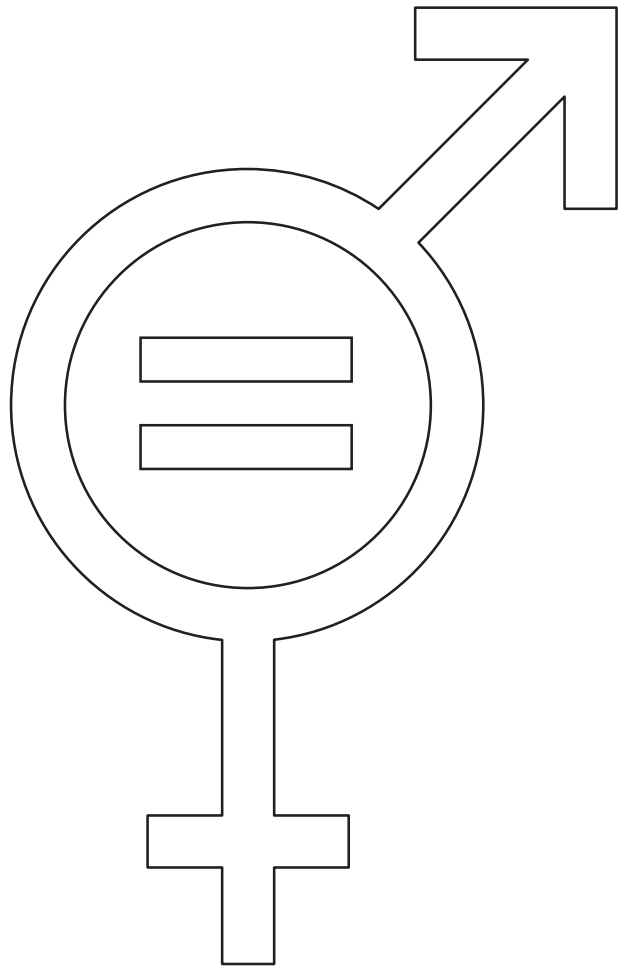
<b>Tabella 7 - Richieste di benefici economici welfare nell'anno 2022</b>						
<b>Tipologia beneficio</b>	<b>n. richieste</b>	<b>n. accettate</b>	<b>n. beneficiari uomini</b>	<b>n. beneficiarie donne</b>	<b>entità media importo uomini</b>	<b>entità media importo donne</b>
Contributi per personale con disabilità	3	3	2	1	€ 1.549,00	€ 1.503,00
Sussidi per grave bisogno generico o decessi	10	8		8		€ 1.394,00
Contributi per familiari non autosufficienti	14	12	2	10	€ 1.500,00	€ 860,00
Contributo per la fruizione di centri estivi, asili nido, scuole materne, pre-dopo scuola e mense						
Premio di studio	70	34	8	26	€ 312,00	€ 288,00
Contributo acquisto libri di testo (secondaria di II grado Università)						
Conto individuale Welfare	1.193	1.193	436	757	€ 475,00	€ 483,00

Come si può notare, non appaiono richieste per i contributi destinati alla fruizione dei centri estivi, l'iscrizione ad asili nido, scuole materne, pre e dopo scuola e mense: una mancanza che merita di essere indagata più nel dettaglio, dal momento che UniGe ha sottoscritto alcune convenzioni con strutture scolastiche che a quanto pare non vengono utilizzate.

### **In conclusione**

- Si riconfermano alcuni trend che sembrano ormai stabili nel nostro Ateneo: una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera (v. femminilizzazione del lavoro nella PA), la tendenza delle donne ad occuparsi del lavoro di cura domestico e una sostanziale parità retributiva.
- Le donne sono la stragrande maggioranza in quasi tutte le aree e nel complesso la presenza femminile oscilla tra il 49% in aree più "maschili" come quella tecnica, per raggiungere quasi 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 (-84 dipendenti rispetto al 2022).
- La categoria EP è l'unica dove gli uomini sono in lieve maggioranza, il 54,7%.

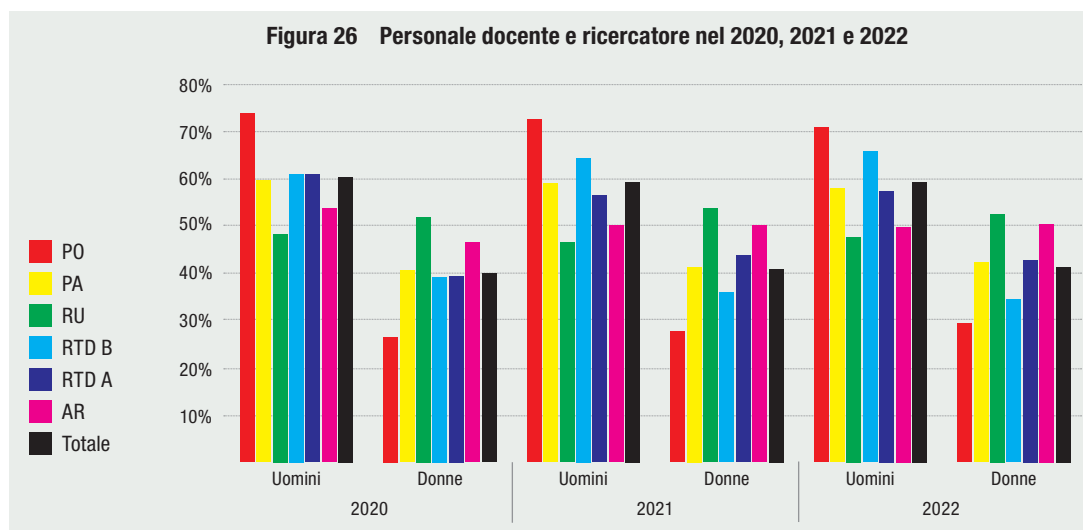
- L'età media del personale e la distribuzione in fasce d'età confermano un contesto lavorativo in cui le persone giovani sono in netta minoranza (hanno meno di 44 anni rispettivamente il 21% degli uomini e il 18,6% delle donne, e meno di 35 anni appena il 4% di uomini e donne). L'età media per tutto l'ateneo è 56 anni per le donne (+2 rispetto al 2021) e 55 per gli uomini (uguale rispetto al 2021). Una netta maggioranza del personale è stabile in UniGe da più di 10 anni e oltre (circa il 25% del personale di ambo i sessi è in UniGe da più di 31 anni).
- Rispetto al 2021, diminuisce la percentuale di chi possiede soltanto il diploma (-3,5% per gli uomini e -4,6% per le donne). Il possesso dei titoli di studio appare inoltre in linea con la distribuzione del personale tra le varie categorie.
- Il part-time si conferma una strategia di conciliazione particolarmente sfruttata e presenta una netta differenza di genere: le donne usufruiscono del part time in misura molto maggiore agli uomini (nel 2022 sono il 24,7%, in confronto al 5,7% maschile).
- Nel 2022 si assiste ad un boom di assenze rispetto agli anni precedenti (+16,95 giorni per le donne e +17,80 per gli uomini), imputabile soprattutto alle assenze per malattia, più che raddoppiate, e alle assenze non retribuite. Rimane una disparità di genere da imputarsi principalmente ai congedi legati alla genitorialità e all'utilizzo dei benefici previsti nella legge n. 104/92.
- Nel 2022 è stato possibile introdurre l'analisi di un nuovo dato, quello relativo all'utilizzo del telelavoro e del lavoro agile: il telelavoro è presente in misura ridotta ma significativa fino alla categoria EP e viene utilizzato in maggioranza dalle donne, mentre il lavoro agile sembra essere la modalità di lavoro preferita in assoluto dai dipendenti e dalle dipendenti UniGe, con picchi di utilizzo dell'80-100% rispetto alla categoria di provenienza.



## Personale docente e ricercatore

### Composizione

Le variazioni nella composizione del personale docente e ricercatore rispetto agli anni precedenti si possono osservare nella figura sottostante:



I dati del 2022 sembrano confermare, per il momento, quella tendenza alla stabilizzazione delle carriere che si era già osservata nella precedente edizione del bilancio di genere. I ruoli di prima e seconda fascia continuano a mostrare un lento e graduale miglioramento della percentuale femminile: le donne in seconda fascia (42,2%) hanno per esempio raggiunto un buon livello di rappresentazione (si ricorda che il 40% è la soglia al di sotto della quale un settore viene ritenuto non più paritario, secondo le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani edite dalla CRUI).

**Tabella 8 - Variazione nei numeri assoluti 2021-2022 del personale docente e ricercatore**

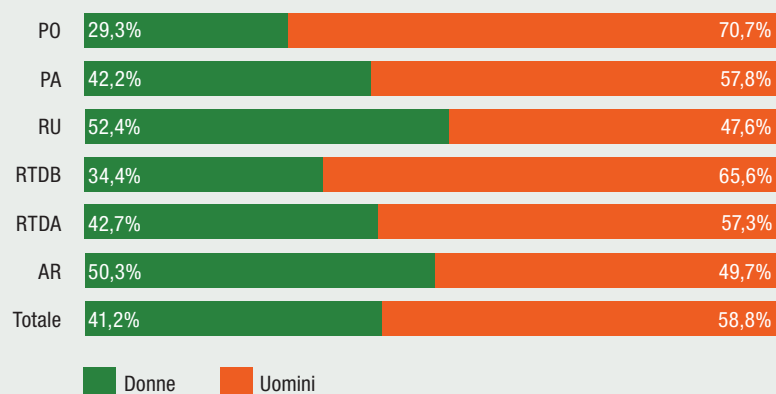
	Uomini	Variazione rispetto a 2021	Donne	Variazione rispetto a 2021
PO (Grade A)	244	-8	101	5
PA (Grade B)	350	23	256	27

Tabella 8 - Variazione nei numeri assoluti 2021-2022 del personale docente e ricercatore				
	Uomini	Variazione rispetto a 2021	Donne	Variazione rispetto a 2021
RU	49	-16	54	-21
RTDB	86	-18	64	6
RTDA	99	41	52	7
AR	175	6	177	8
<b>Totale</b>	<b>1.003</b>	<b>28</b>	<b>704</b>	<b>32</b>

Rispetto alla precedente edizione del bilancio di genere, è meno agevole individuare dei trend di stabilizzazione dei ruoli precari del personale ricercatore. Crescono infatti gli assegni di ricerca e gli RTD A, diminuiscono nettamente gli RTD B maschili (forse confluiti nella seconda fascia), ma aumentano leggermente quelli femminili. Com'è fisiologico aspettarsi, continuano a diminuire i numeri dei ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, dal momento che si tratta di un ruolo ad esaurimento.

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 65,6%. Questo dato appare particolarmente preoccupante in quanto è stabile da anni e perché questo ruolo, ovviamente, costituisce il principale bacino da cui attingere professori e professoresse di seconda fascia

**Figura 27** Composizione del personale docente e ricercatore per ruolo



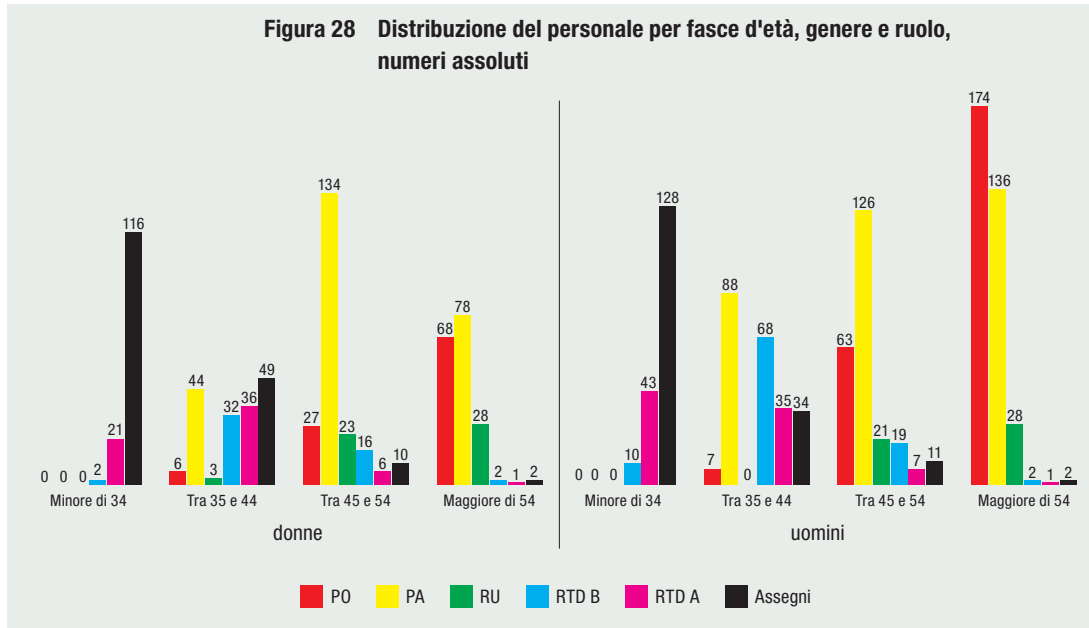


negli anni a venire. Invece, al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (circa un terzo sono professoressse ordinarie), ma allo stesso tempo il dato è in costante miglioramento.

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, come nelle edizioni precedenti, non mostra particolari differenze di genere: nel caso di RTD A e B le donne sono leggermente più anziane dei colleghi e 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.

Tabella 9 - Età media per genere e ruolo		
	Donne	Uomini
PO	51,12	51,57
PA	57,45	58,43
RU	55,35	55,94
RTDA	37,81	36,27
RTDB	42,79	40,23
<b>Totale</b>	<b>50,33</b>	<b>50,90</b>

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

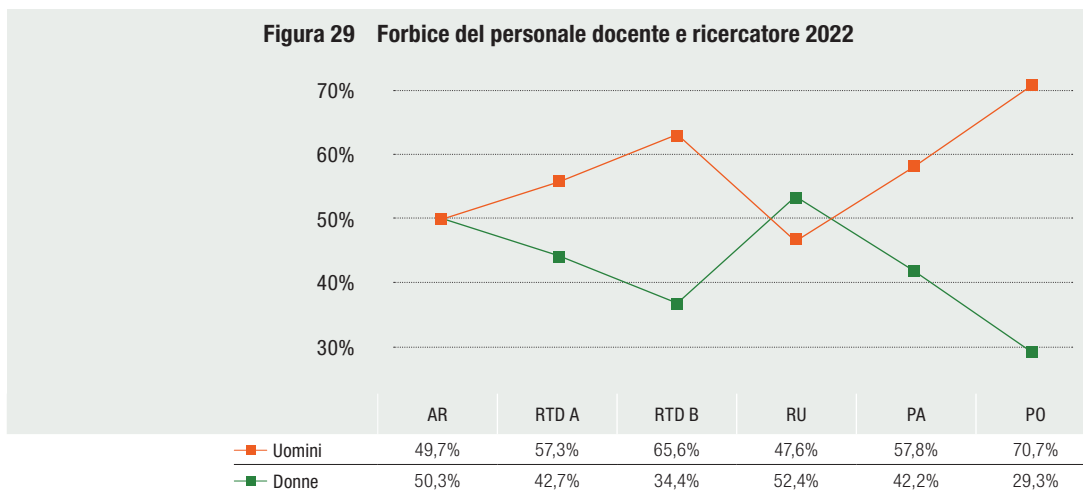


Il personale docente e ricercatore che sceglie il tempo definito continua ad essere una piccola percentuale, in diminuzione rispetto alle ultime rilevazioni: si tratta dello 0,7% delle donne e il 3,8% degli uomini di tutto il personale docente e ricercatore.

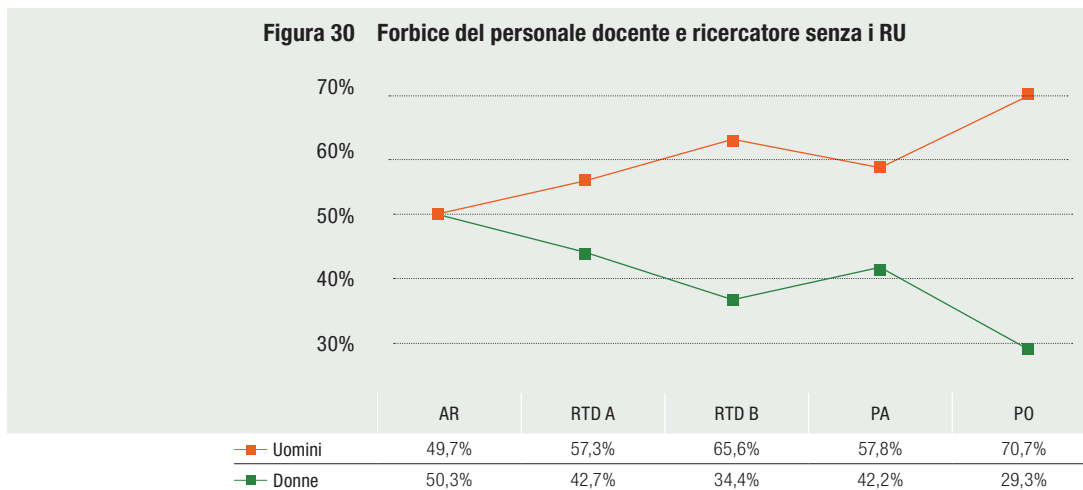
**Forbici delle carriere e segregazione verticale**

La c.d. segregazione verticale presente all'interno del personale docente e ricercatore può essere graficamente rappresentata attraverso diverse elaborazioni dei dati di partenza. I grafici che prendono il nome di "forbici delle carriere", per esempio, 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 2022, quindi, si può osservare il fenomeno in questo modo:

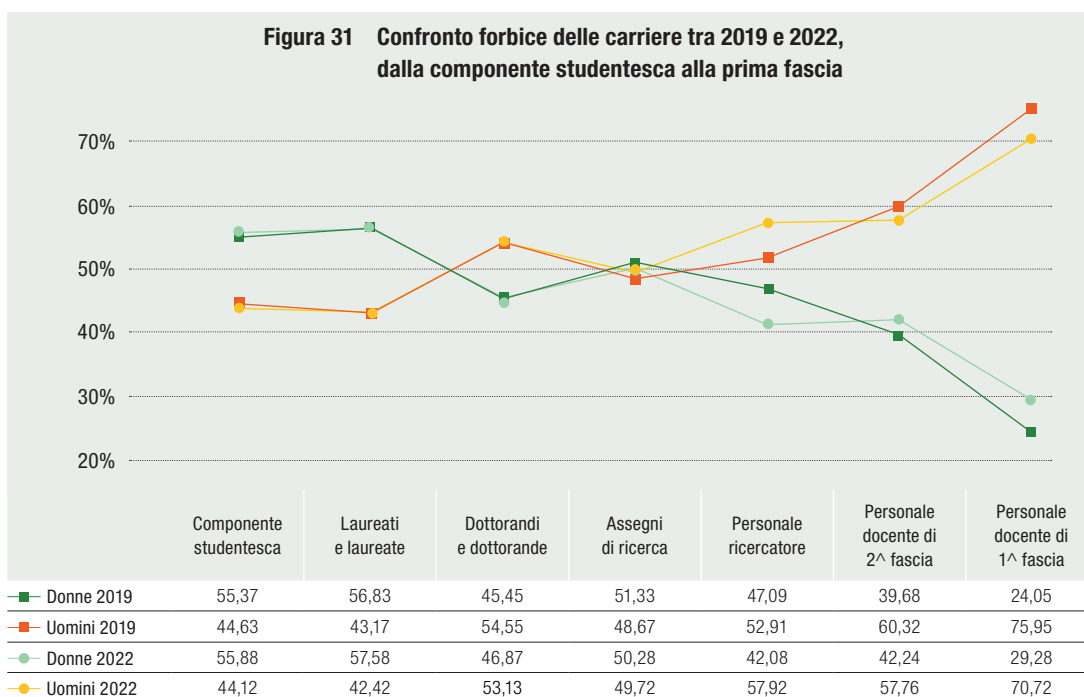


Ma se si prova a rimuovere il ruolo, oramai ad esaurimento, dei “vecchi” ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato la sproporzione è ancora più evidente, per quanto in leggero miglioramento negli ultimi anni:



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 e 2021, ma ci sono anche elementi strutturali che invece continuano a svantaggiarle, soprattutto in alcune aree scientifico-disciplinari.

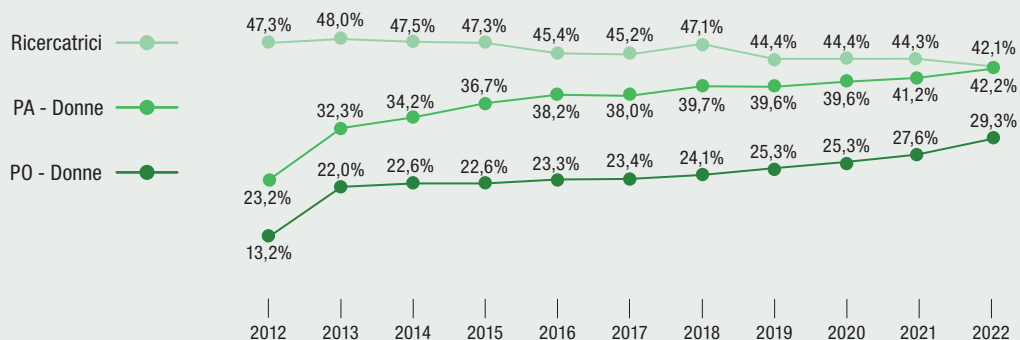
La forbice si può analizzare non solo con riferimento al personale docente e ricercatore, ma considerato che laureati e laureate e dottorandi e dottorande in un certo senso rappresentano la base da cui attingere per le carriere docenti, anche questi ultimi si possono inserire nell'analisi. Il grafico che ne risulta è il seguente, dove si confrontano i dati del 2018 con quelli del 2022:



Come si nota, le rette sono praticamente sovrapponibili tra 2019 e 2022 nei primi quattro gruppi considerati. Nei ruoli successivi, si può notare una apertura della forbice nei ruoli da ricercatore e una chiusura nei ruoli di prima e seconda fascia.

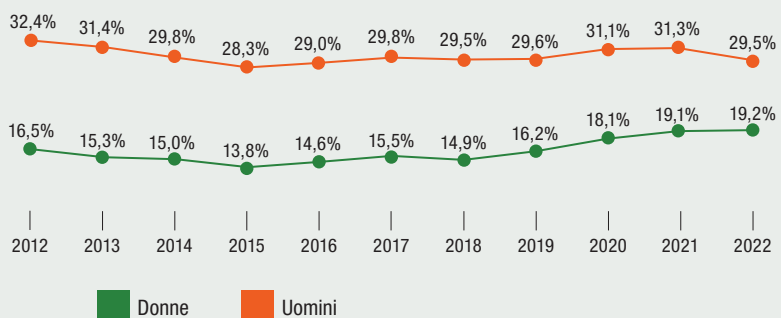
Se si guarda invece alla serie storica, si può notare quel graduale miglioramento di cui si è già accennato, che ha riguardato soprattutto le donne in prima e seconda fascia. In particolare, nel 2022 il dato sulle professoressse associate è uguale al dato sulle ricercatrici, anche se ciò è dovuto all'effetto combinato di un aumento di donne nella seconda fascia ed una diminuzione delle ricercatrici. .

**Figura 32 Serie storica percentuale donne per ruolo**

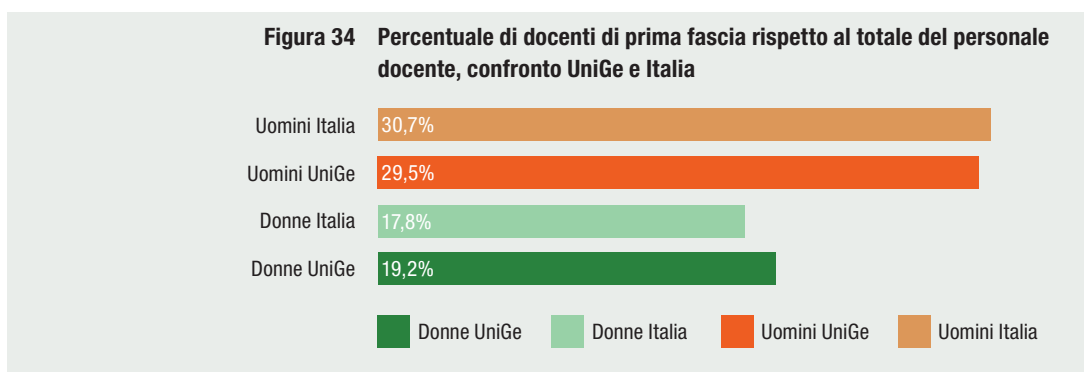


Un altro modo per analizzare lo stesso fenomeno è osservare la percentuale di docenti di prima fascia che ci sono rispetto al totale del personale docente e ricercatore (in questo caso non vengono considerati gli assegni di ricerca) e come è variato questo dato negli ultimi dieci anni:

**Figura 33 Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere**



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 professoressa ordinarie rispetto ai loro colleghi uomini.

**Tabella 10 - Confronto valori Glass Ceiling Index Italia e UniGe**

GCI Italia 2022	1,44	GCI UniGe 2022	1,35
-----------------	------	----------------	------

Questo è il confronto tra il valore di CGI italiano e quello UniGe per l'anno 2022: come nelle scorse edizioni, anche quest'anno UniGe si trova in una posizione leggermente migliore della media nazionale (-0,9 rispetto al dato nazionale) ed entrambi i valori migliorano di anno in anno.

**Docenti ed aree disciplinari (segregazione orizzontale)**

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. A differenza delle precedenti edizioni, in cui i dati venivano elaborati a partire dalle 14 aree CUN in cui il Ministero ha diviso tutte le possibili discipline, quest'anno è stato deciso di fornire gli stessi dati ma raccolti in base al Dipartimento. Questo consente di sensibilizzare i singoli Dipartimenti riguardo alle loro strategie di reclutamento, col fine di poter elaborare politiche di reclutamento consapevoli del genere.

**Tabella 11 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore**

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Architettura e design	46,15%	53,85%	34,38%	65,63%	50,00%	50,00%	80,00%	20,00%	50,00%	50,00%	73,33%	26,67%
Antichità, filosofia e storia	53,85%	46,15%	38,46%	61,54%	33,33%	66,67%	66,67%	33,33%	37,50%	62,50%	40,00%	60,00%
Chimica e chimica industriale	20,00%	80,00%	57,14%	42,86%	66,67%	33,33%	42,86%	57,14%	0,00%	100,00%	45,45%	54,55%
Economia	45,00%	55,00%	48,48%	51,52%	100,00%	0,00%	16,67%	83,33%	85,71%	14,29%	40,00%	60,00%
Farmacia	80,00%	20,00%	43,75%	56,25%	70,00%	30,00%	100,00%	0,00%	40,00%	60,00%	100,00%	0,00%
Fisica	14,29%	85,71%	25,93%	74,07%	0,00%	100,00%	28,57%	71,43%	22,22%	77,78%	40,00%	60,00%
Giurisprudenza	28,57%	71,43%	44,83%	55,17%	33,33%	66,67%	28,57%	71,43%	33,33%	66,67%	40,91%	59,09%
Ingegneria civile, chimica e ambientale	29,17%	70,83%	54,29%	45,71%	66,67%	33,33%	61,54%	38,46%	14,29%	85,71%	37,04%	62,96%
Ingegneria meccanica, energetica, gestionale e dei trasporti	12,12%	87,88%	41,67%	58,33%	22,22%	77,78%	20,00%	80,00%	25,00%	75,00%	9,38%	90,63%
Ingegneria navale, elettrica, elettronica e delle telecomunicazioni	7,14%	92,86%	8,00%	92,00%	0,00%	100,00%	18,75%	81,25%	0,00%	100,00%	18,75%	81,25%
Italianistica, romanistica, antichistica, arti e spettacolo	33,33%	66,67%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	55,56%	44,44%
Lingue e culture moderne	90,91%	9,09%	65,22%	34,78%	25,00%	75,00%	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	87,50%	12,50%
Matematica	40,00%	60,00%	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	37,50%	62,50%	0,00%	100,00%	30,77%	69,23%
Medicina interna e specialità mediche	23,53%	76,47%	35,71%	64,29%	37,50%	62,50%	40,00%	60,00%	60,00%	40,00%	86,67%	13,33%
Medicina sperimentale	42,86%	57,14%	68,57%	31,43%	100,00%	0,00%	60,00%	40,00%	66,67%	33,33%	76,92%	23,08%
Neuroscienze, riabilitazione, oftalmologia, genetica e scienze materno-infantili	6,67%	93,33%	40,74%	59,26%	100,00%	0,00%	63,64%	36,36%	12,50%	87,50%	76,92%	23,08%
Scienze chirurgiche e diagnostiche integrate	10,00%	90,00%	20,69%	79,31%	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%	16,67%	83,33%	75,00%	25,00%
Scienze della formazione	57,14%	42,86%	50,00%	50,00%	60,00%	40,00%	33,33%	66,67%	66,67%	33,33%	69,23%	30,77%
Scienze della salute	25,00%	75,00%	44,00%	56,00%	0,00%	0,00%	71,43%	28,57%	28,57%	71,43%	66,67%	33,33%

**Tabella 11 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore**

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Scienze della terra, dell'ambiente e della vita	50,00%	50,00%	32,43%	67,57%	40,00%	60,00%	63,64%	36,36%	33,33%	66,67%	74,07%	25,93%
Scienze politiche e internazionali	35,71%	64,29%	42,86%	57,14%	75,00%	25,00%	33,33%	66,67%		100,00%	66,67%	33,33%
Informatica, bioingegneria, robotica e ingegneria dei sistemi*											35,14%	64,86%
Sezione interscuola di Scienze matematiche, fisiche e naturali del DIBRIS*	25,00%	75,00%	69,23%	30,77%		100,00%		100,00%		100,00%		
Sezione interscuola Politecnica del DIBRIS*		100,00%	33,33%	66,67%		100,00%	33,33%	66,67%		100,00%		100,00%
<b>TOTALE</b>	<b>29,28%</b>	<b>70,72%</b>	<b>42,24%</b>	<b>57,76%</b>	<b>52,43%</b>	<b>47,57%</b>	<b>42,67%</b>	<b>57,33%</b>	<b>34,44%</b>	<b>65,56%</b>	<b>50,28%</b>	<b>49,72%</b>

\* La maggior parte degli assegnisti del DIBRIS afferiscono al Dipartimento e non alle sezioni interscuola

Nella tabella 11 è possibile vedere immediatamente l'effetto combinato di due fenomeni: da una parte la segregazione verticale (o glass ceiling) che vede il diradarsi delle docenti a mano a mano che si sale di carriera, 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 evidenziare in giallo i valori inferiori al 40% per le donne e in azzurro i valori inferiori al 40% per gli uomini.

Come già notato per quanto riguarda la componente studentesca, appare di poco valore ermeneutico parlare di aree STEM come un blocco omogeneo, poiché in realtà molte aree STEM appaiono femminilizzate, almeno fino alla prima fascia.

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

La raccolta dei dati relativi alla composizione di genere delle commissioni di concorso è stata finalmente avviata nel 2023 e ha permesso di ottenere i dati che seguono:

**Tabella 12 - Composizione di genere delle commissioni di concorso**

Commissioni	Commissari	Commissarie
per posizioni di tipo A e B	63%	37%
per posizioni di prima e seconda fascia	60,6%	39,4%

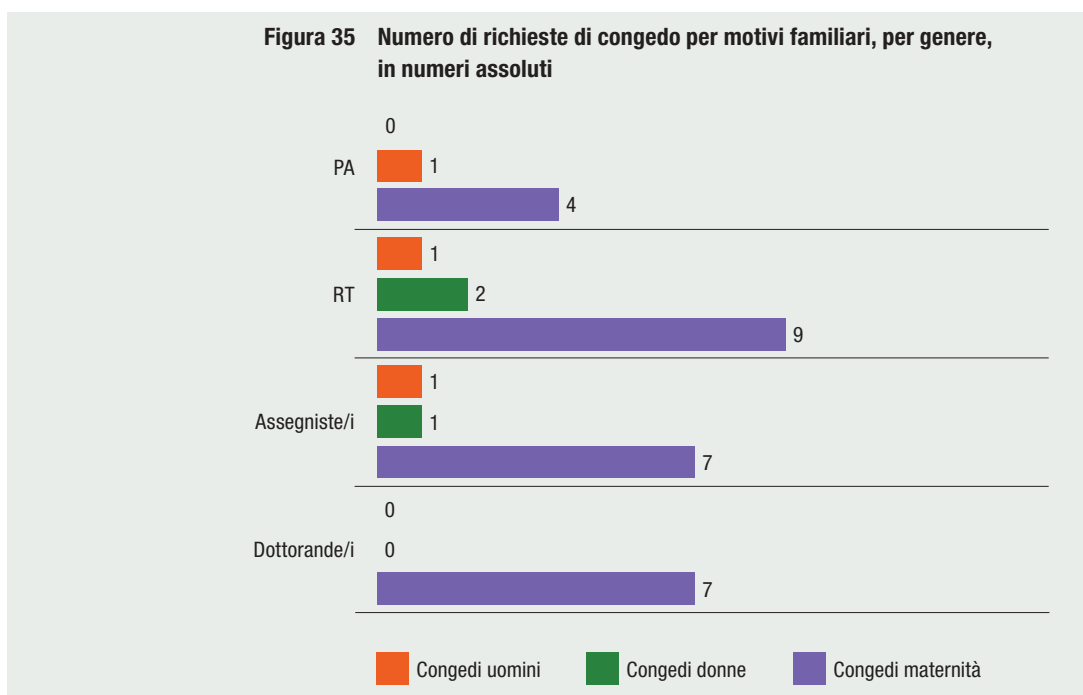
Come si nota dalla tabella, in realtà sia le commissioni di concorso per i posti da ricercatore/trice a tempo determinato, sia quelli per la prima e la seconda fascia, rispettano la previsione normativa ex art. 57 del d.lgs.



n. 165/2001 per la quale si deve riservare alle donne “salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso».

### 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 2022 (come nel 2021), nel caso del personale di seconda fascia si evidenziano 1 richiesta di congedo parentale e 4 di maternità. Dottorande, assegniste e ricercatrici a tempo determinato sono le categorie che più hanno usufruito di congedi, sia di quello obbligatorio di maternità, che di altri tipi di congedi facoltativi legati alla genitorialità.

La quota di congedi maschili è di 2: uno proveniente da un RTD e uno da un assegnista.

### Finanziamenti

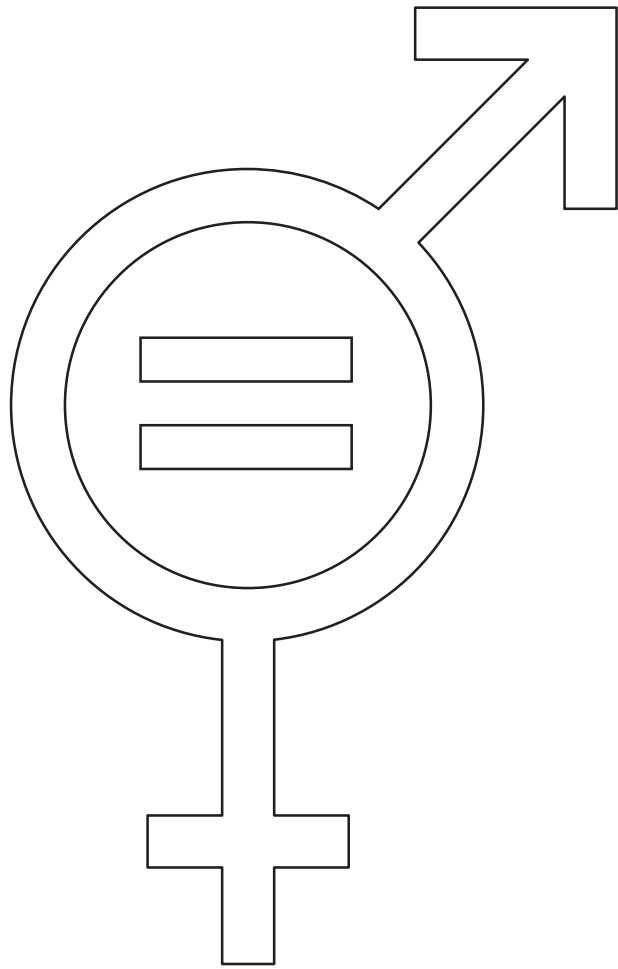
Infine, si possono considerare i dati sull'ottenimento di finanziamenti (nazionali, europei, etc....) da parte del personale UniGe: un indice importante della vitalità della ricerca scientifica e della possibilità che le donne concretamente hanno di accedere ai fondi di ricerca come Principal Investigator (PI, coordinatore/trice del progetto di ricerca). Come si nota dalla tabella sottostante, le donne ad aver ottenuto un finanziamento nel 2022 sono state 23 a fronte di 28 uomini, ma i finanziamenti pro capite ottenuti dagli uomini sono di gran lunga maggiori. Con riferimento alle aree, quella delle scienze della vita è quella che in assoluto ha vinto più finanziamenti, seguita dalle scienze fisiche ed ingegneria ed infine dalle scienze sociali ed umane.

Tabella 13 - Finanziamenti per area disciplinare e genere				
Area progetto	PI donne	Importo	PI uomini	Importo
Social Sciences and Humanities	3	740.914,00 €	6	1.717.289,17 €
Physical Sciences and Engineering - PE	9	15.060.962,41 €	13	41.471.096,47 €
Life Sciences - LS	11	1.229.964,34 €	9	20.359.153,47 €
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>17.031.840,75 €</b>	<b>28</b>	<b>63.547.539,11 €</b>

In particolare, i finanziamenti ottenuti nel 2022 sono caratterizzati dall'enorme cospicuità di quelli ricevuti tramite il bando PNRR. Per questo motivo non è stato possibile effettuare un confronto con i dati degli scorsi anni, poiché troppo inferiori, questo fatto fa sì che, come già notato nelle scorse edizioni del bilancio di genere, si tratti di una tipologia di dati che varia molto di anno in anno e che non ha nemmeno un preciso andamento di genere, per ora.

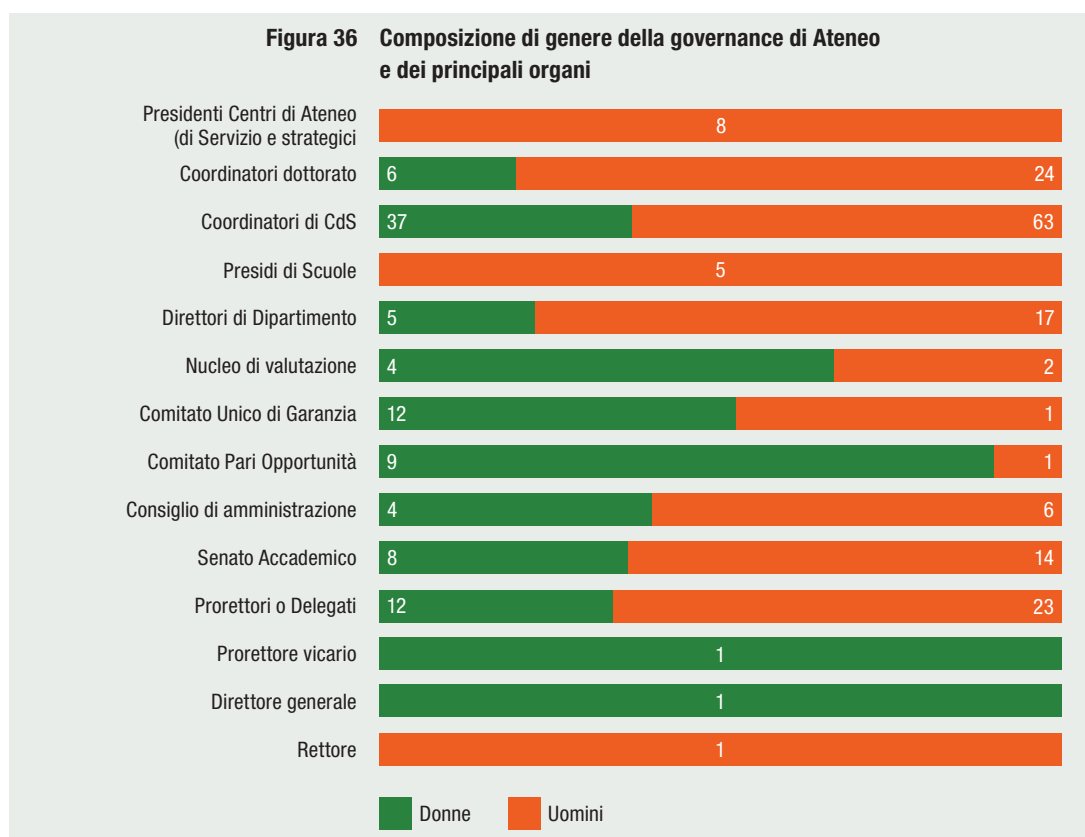
**In conclusione**

- I dati del 2022 sembrano confermare, per il momento, quella tendenza alla stabilizzazione delle carriere che si era già osservata nella precedente edizione del bilancio di genere, anche se in misura meno chiara, mentre i ruoli di prima e seconda fascia continuano a mostrare un lento e graduale miglioramento della percentuale femminile.
- In generale, il personale docente e ricercatore mostra il 58,8% di uomini e il 41,2% di donne, mentre al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (circa un terzo di professoresse ordinarie).
- In particolare, nel 2022 il dato sulle professoresse associate è uguale al dato sulle ricercatrici (42,2%), anche se ciò è dovuto all'effetto combinato di un aumento di donne nella seconda fascia ed una diminuzione delle ricercatrici.
- La c.d. tenure track italiana, ovvero il ruolo da RTD-B continua a mostrare una prevalenza maschile, attestandosi circa al 65,6%.
- L'età media non mostra particolari differenze di genere: nel caso di RTD A e B le donne sono leggermente più anziane dei colleghi (forse a causa di genitorialità e lavoro di cura), ma questo tempo viene "recuperato" nelle fasi successive della carriera.
- Anche nel 2022 il Glass Ceiling Index di UniGe si trova in una posizione leggermente migliore della media nazionale (-0,9 rispetto al dato nazionale) ed entrambi i valori migliorano di anno in anno.
- Ad eccezione di alcuni settori (su tutti Ingegneria) fortemente maschilizzati, la maggior parte dei Dipartimenti di UniGe presenta una femminilizzazione degli assegni di ricerca che nel proseguire della carriera accademica si inverte per diventare maschilizzazione della prima fascia.
- I congedi genitoriali sono scarsamente utilizzati: il personale di prima fascia non ha beneficiato di nessun tipo di congedo nell'anno 2022, il personale di seconda fascia presenta 1 richiesta di congedo parentale e 4 di maternità. Assegniste e ricercatrici a tempo determinato sono le categorie che più hanno usufruito di congedi (14 richieste di maternità e 3 di congedo parentale). La quota di congedi maschili è di 2: uno proveniente da un RTD e uno da un assegnista.
- I finanziamenti nel 2022 sono stati eccezionalmente cospicui grazie al bando PNRR, le donne ad aver ottenuto un finanziamento sono state 23 a fronte di 28 uomini, ma i finanziamenti pro capite ottenuti dagli uomini sono di gran lunga maggiori.



## Governance

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



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 come il Comitato Pari

Opportunità, il Comitato Unico di Garanzia e Nucleo di Valutazione. Per quanto riguarda i principali organi di governance, cioè il Senato Accademico e il Consiglio d'Amministrazione, la situazione 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](#)