



Università
di Genova



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

BILANCI

di GENERE 2023

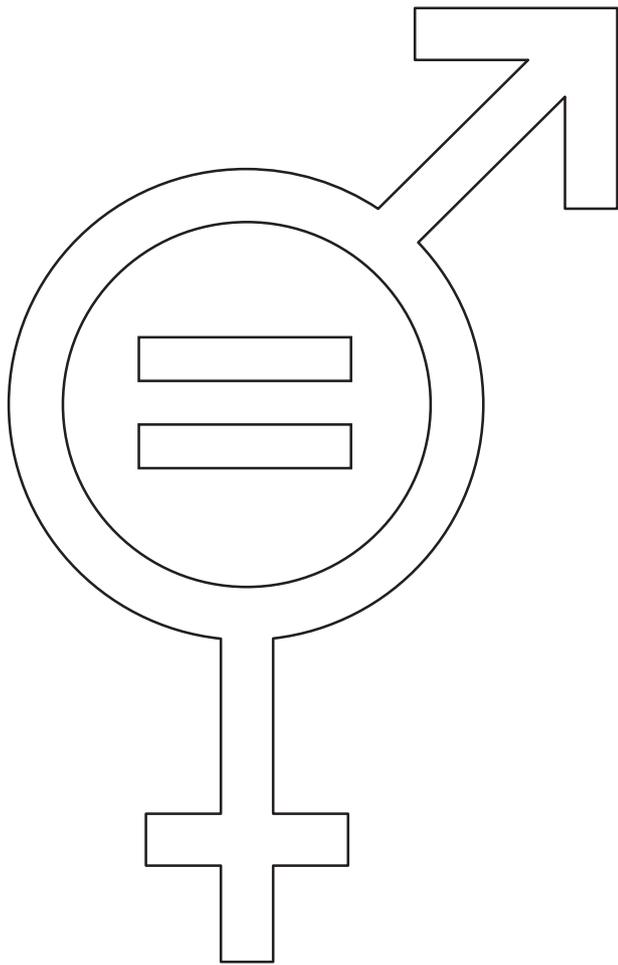
- Ringraziamenti** Il Bilancio di Genere è stato redatto dalla dott.ssa **Giulia Arena**, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza, grazie al coinvolgimento di:
- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Delegata del 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 e nella realizzazione del Data Warehouse di Ateneo l'Ing. **Maurizia Schiozzi**, il Settore Statistico e datawarehouse e il Settore Sistema informativo. Si ringraziano inoltre 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	"
Performance	11
Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione	14
In conclusione	18
Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)	19
Composizione e carriera	"
Retribuzione	24
Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro	25
In conclusione	29
Personale docente e ricercatore	31
Composizione	"
Forbici delle carriere e segregazione verticale	35
Docenti ed aree disciplinari (segregazione orizzontale)	40
Composizione di genere delle commissioni di concorso	42
Finanziamenti	43
In conclusione	44
Governance	45
Parità di genere ed inclusione in UniGe	46
Allegato 1 - Dettaglio composizione studentesca per Dipartimento	47
Allegato 2 – Dettaglio personale docente e ricercatore per Dipartimento	48



Introduzione

La quinta edizione del Bilancio di Genere prosegue il percorso avviato nei documenti precedenti, confermando l'impegno del nostro Ateneo nell'aggiornare regolarmente quella "fotografia" iniziata nel 2019. Questo processo ha l'obiettivo di rafforzare l'attenzione verso le tematiche di genere, che pur essendo spesso invisibili, attraversano l'ambito universitario nelle sue diverse componenti. Il Bilancio di Genere si configura come uno strumento strategico per tutto il personale dell'Università di Genova e non solo per gli organi di governance. In questo modo, rappresenta un elemento chiave per orientare l'elaborazione di azioni mirate e consapevoli e per garantire che le politiche, l'allocazione delle risorse e le decisioni siano inclusive, eque e coerenti con i principi di parità di trattamento. Prendere decisioni informate e basate su dati concreti è essenziale per creare un ambiente accademico inclusivo, dove ogni individuo possa esprimere appieno il proprio potenziale, indipendentemente dal genere: per questo motivo l'obiettivo è che questo documento rappresenti un passo verso una maggiore consapevolezza e l'adozione di azioni concrete, contribuendo a costruire un Ateneo più equo, inclusivo e attento al benessere di tutte e di tutti.

Nell'architettura istituzionale di tutela della parità il Bilancio di Genere è affiancato da due altri importanti documenti, il Gender Equality Plan, approvato per la prima volta nel 2021, e il Piano di Azioni Positive 2021-2024, presente in Ateneo da molti anni. 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. Per questa edizione del Bilancio di Genere, è stato intrapreso un lavoro di coordinamento con le azioni già avviate nell'ambito del Gender Equality Plan, con l'obiettivo di ottimizzare la raccolta dei dati e renderla più efficace nel misurare l'impatto e l'efficacia delle iniziative implementate. Ove possibile, i punti di contatto tra i due documenti verranno evidenziati nel testo.

Inoltre, alcune importanti **novità** hanno accompagnato la realizza-

zione di questa edizione: la prima è stata l'implementazione della struttura dati all'interno del Datawarehouse di Ateneo (previsto nel Programma Triennale e come azione nel Gender Equality Plan) e la realizzazione dei nuovi cruscotti interattivi a cura del Settore Statistico e datawarehouse dell'Area Direzionale e del Settore Sistema informativo dell'Area ICT, che hanno fornito un notevole supporto nella raccolta ed elaborazione dei dati.

In secondo luogo, si è deciso di modificare la raccolta e l'elaborazione di alcuni dati, per renderli maggiormente funzionali agli scopi prefissati. Qualche esempio: i dati sul personale docente e ricercatore vengono ora forniti non più per SSD, ma per Dipartimento, con la speranza di aiutare le strutture dipartimentali ad effettuare scelte di reclutamento *gender-aware*. In particolare, si è dedicata una speciale attenzione ai c.d. Dipartimenti di discipline STEM. Inoltre, con l'obiettivo di rendere il Bilancio di Genere ancora più inclusivo e intersezionale, si è deciso in questa edizione di aggiungere il dato sui DSA e sugli studenti e studentesse caregiver.

Questi cambiamenti sono stati introdotti con la consapevolezza di essere parte di un percorso volto a costruire un Bilancio di Genere – e un Ateneo – sempre più inclusivo. Particolare attenzione è stata rivolta, ove possibile, alle **tematiche intersezionali**, ossia a quelle situazioni in cui diversi fattori, come il genere, la disabilità, la lingua o il background migratorio, possono intersecarsi e generare forme di disparità che non appaiono immediatamente visibili se si guarda al solo genere.

Il Bilancio di Genere infine non solo sostiene la *governance*, offrendo strumenti per prendere decisioni consapevoli sugli impatti di genere, ma si propone anche di promuovere un dialogo attivo e costruttivo sulla parità di genere. Per facilitare la consultazione, ogni sezione del documento si conclude con un breve riassunto dei principali risultati.

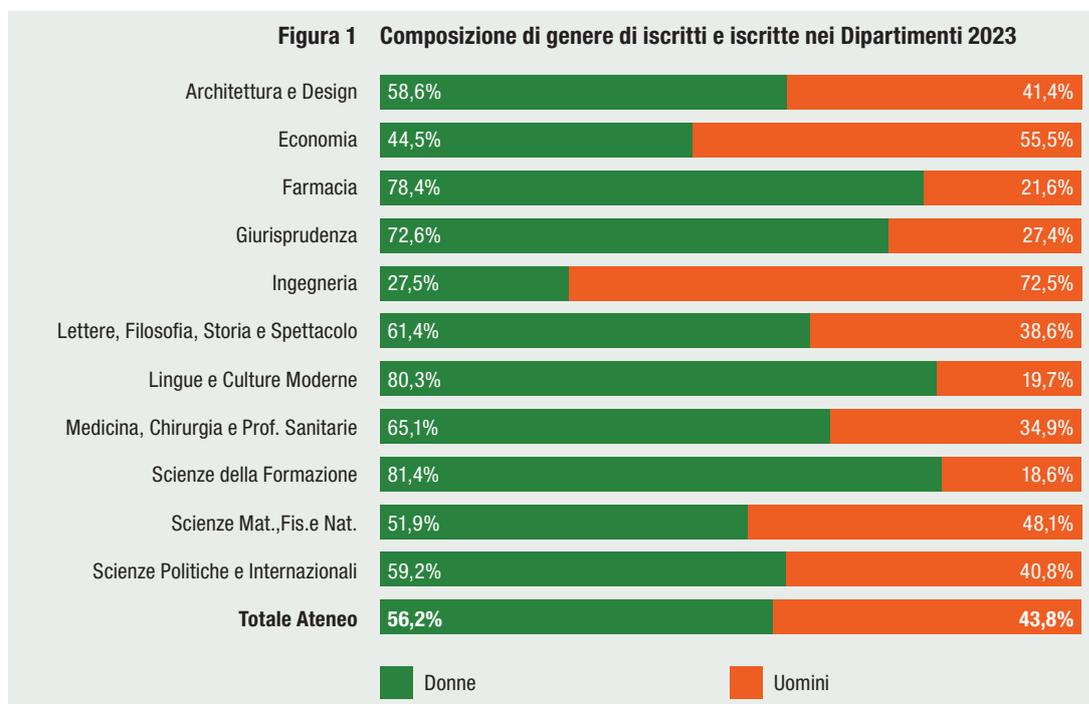
Una piccola nota metodologica: tutti i dati sono da intendersi riferiti all'anno solare 2023 (facendo riferimento, ove possibile, al 31.12.2023) o all'anno accademico 2022/2023, laddove non diversamente indicato.

Componente studentesca

Composizione

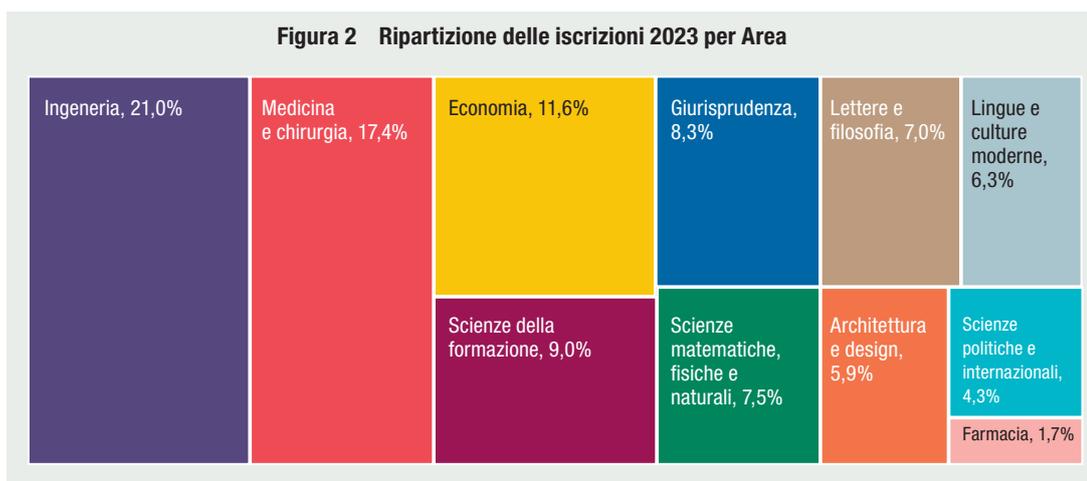
La composizione complessiva per genere delle iscrizioni ai corsi di laurea continua a rispecchiare il dato nazionale con circa il 56% circa di iscritte e il 44% circa di iscritti, dati perfettamente sovrapponibili a quelli degli anni precedenti, con un lieve aumento delle iscrizioni femminili. Continua il calo delle iscrizioni: le ragazze sono 18.306 (-313 rispetto al 2022) e i ragazzi 14.268 (-435 rispetto all'anno precedente). Come già riportato in tutte le 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

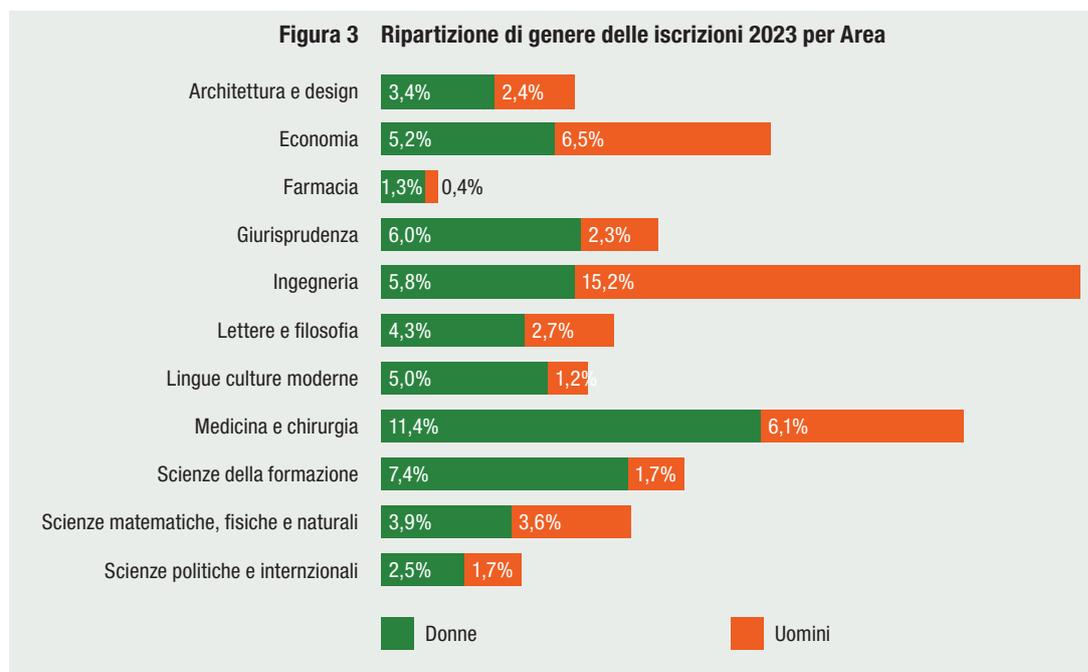


di Genere). In questo senso, si conferma il trend per cui i singoli corsi di laurea sono sempre più segregati: in particolare, risulta segregata al maschile solamente l'area di Ingegneria della Scuola Politecnica, mentre sono segregati al femminile le Aree di Scienze della Formazione, Lingue e Culture Moderne, Medicina, Chirurgia e Professioni sanitarie, Farmacia, Lettere e Filosofia e Giurisprudenza.

Tuttavia, per meglio comprendere in che modo le iscrizioni siano distribuite all'interno dell'Ateneo, si è deciso anche di presentare i dati evidenziando, all'interno di ogni Area, a quanto ammontano le iscrizioni di ragazze e ragazzi rispetto al totale di Ateneo. In questo modo i seguenti grafici permettono di "pesare" visivamente la segregazione orizzontale appena descritta:



Nel grafico di Fig. 2 si può osservare come sono ripartite le iscrizioni (senza specificazione di genere) all'interno di UniGe e come i settori di Ingegneria e Medicina e chirurgia ammontino al 38,4% dell'intera università. Se andiamo poi ad analizzare come queste iscrizioni sono ripartite per genere sempre a livello di Ateneo, scopriamo che alcune delle disparità evidenziate sono anche più profonde di quanto potrebbe apparire a prima vista (Fig. 3).

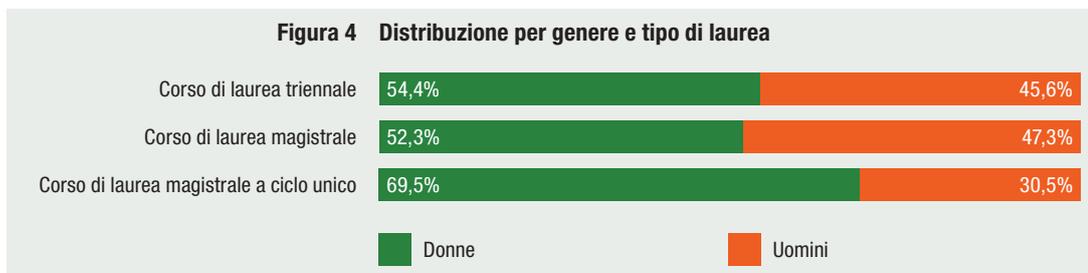


Le iscrizioni che provengono dal Polo Universitario Penitenziario (PUP) sono state raccolte tramite il dato dell'esonero dal pagamento delle tasse universitarie. Il PUP rivolge l'intera offerta formativa di UniGe ai detenuti e alle detenute di quattro Case Circondariali liguri: La Spezia, Sanremo, Genova Marassi e Genova Pontedecimo. Considerato che le donne rappresentano circa il 4% della popolazione carceraria, il dato del 14,6% evidenziato in tabella è da interpretarsi positivamente.

Tabella 1 - Composizione delle iscrizioni del Polo Penitenziario per genere e tipo di laurea

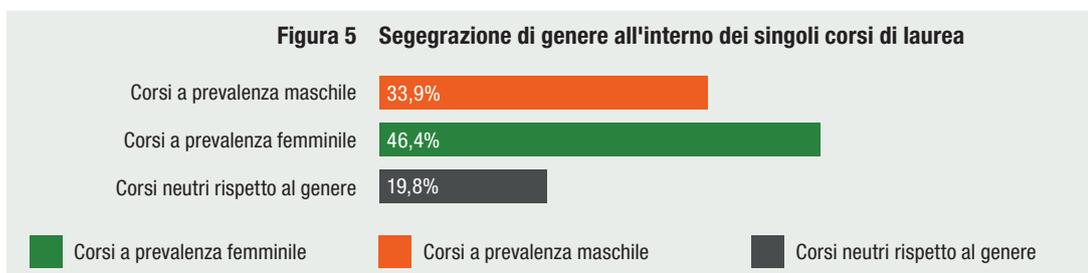
Tipo di corso	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Laurea triennale	6	35	41	14,6%	85,4%
Laurea a ciclo unico		1	1		100,00%

Per quanto riguarda la scelta sul tipo di corso di laurea da frequentare, la scelta delle Laurea Magistrali a Ciclo Unico sembra essere preferita dalle studentesse, che la frequentano nella misura nel 69,5%, 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 Fig. 4:



Un’analisi più approfondita delle iscrizioni, con il supporto del Data Warehouse, permette di evidenziare nuovi dettagli nella “fotografia” della componente studentesca. Per esempio, le studentesse sono iscritte a tempo pieno nel 96,11% dei casi, mentre gli studenti nel 94,66%: il fenomeno degli studenti lavoratori e/o studenti iscritti a tempo parziale non sembra quindi particolarmente rilevante. Nell’a.a. considerato le studentesse con certificazione DSA sono state il 3,96% a fronte del 4,33% degli studenti. Infine, per quanto riguarda la novità introdotta con un’azione specifica contenuta nel Gender Equality Plan, cioè la riduzione delle tasse per gli studenti e le studentesse caregiver, nel 2022/2023 – cioè il primo anno in cui è stato possibile usufruire di questo beneficio – ad ottenerlo sono state 30 studentesse e 9 studenti, rispettivamente lo 0,12% e lo 0,09 delle iscrizioni totali.

I dati sul numero di singoli corsi di laurea segregati per genere per la prima volta dall’inizio della rilevazione del Bilancio di Genere mostrano i corsi c.d. “neutri” aumentare, in quanto i corsi segregati al maschile sono il 33,9% (-1,6% rispetto al 2022), quelli a prevalenza femminile il 47,3% (-0,9% rispetto al 2022) e quelli neutri il 19,8% (+2,6% rispetto al 2022). Tuttavia, dal momento che si tratta di inflessioni minime, sembra ragionevole continuare ad ipotizzare una diffusa e crescente femminilizzazione di molteplici discipline, da quelle umanistiche e sociali a quelle STEM, accompagnata da un aumento di segregazione maschile soprattutto nei corsi afferenti all’area di Ingegneria.



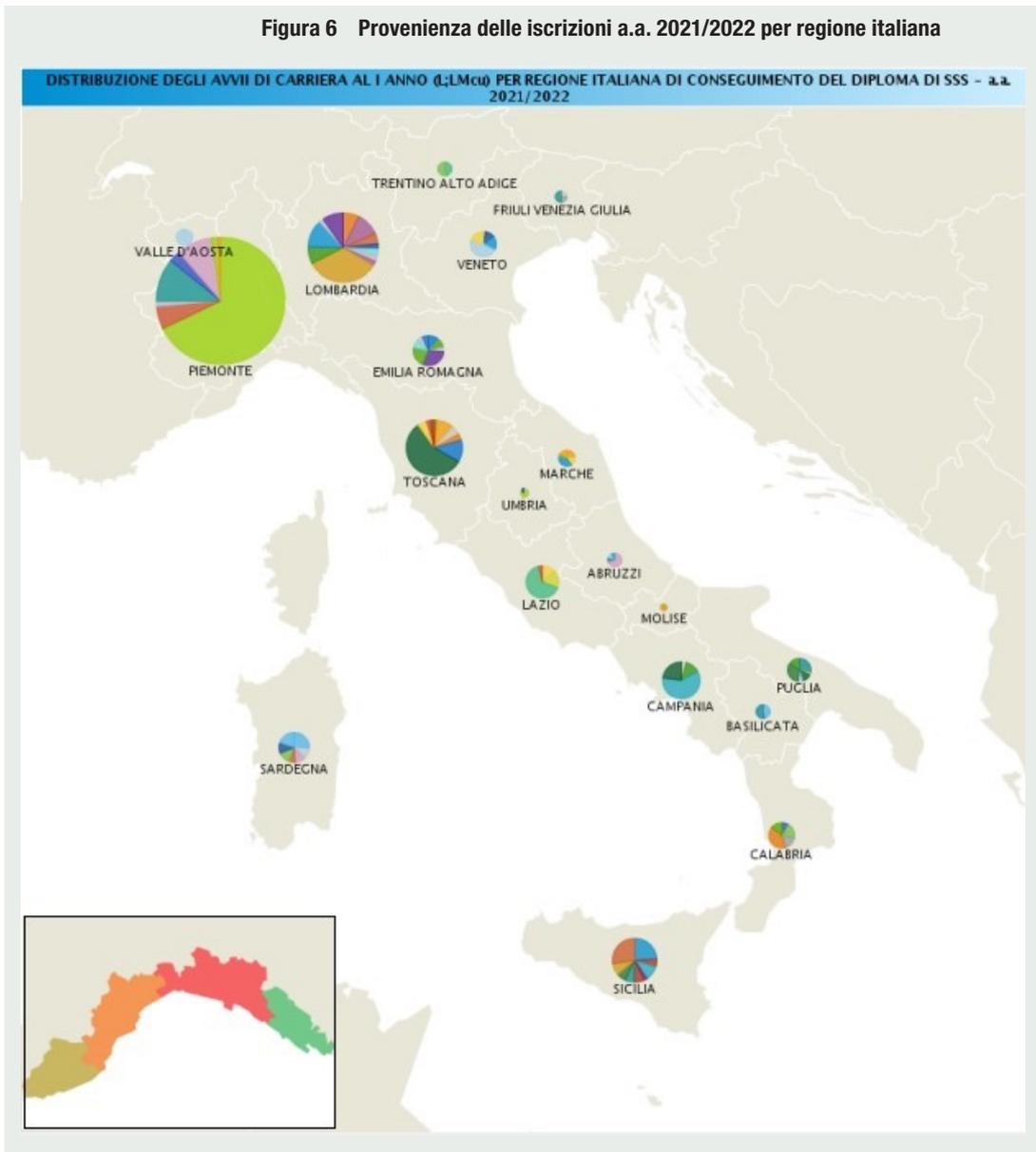
Per tali ragioni, in questa edizione si è deciso di inserire anche una tabella di dettaglio dei corsi considerati STEM secondo la classificazione del report SheFigures della Commissione Europea¹, che comprende essenzialmente discipline come Matematica, Fisica, Chimica, Scienze Naturali e Biologiche, Informatica, Ingegneria e Architettura. La visione di Dipartimento consente inoltre ai singoli organi competenti di ideare e implementare iniziative tagliate appositamente sulla situazione dipartimentale, in modo analogo a quanto è stato fatto tramite l'approvazione dell'Equality Diversity and Inclusion Plan (EDI Plan) del DICCA.

Dipartimento	% Donne	% Uomini
Dipartimento Architettura e Design	58,6%	41,4%
Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale	50,5%	49,5%
Dipartimento di Fisica	31,1%	68,9%
Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale	40,7%	59,3%
Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti	21,0%	79,0%
Dipartimento di Ingegneria Navale, Elettrica, Elettronica e delle Telecomunicazioni	22,1%	77,9%
Dipartimento di Matematica	41,8%	58,2%
Dipartimento di Scienze della Terra, dell'ambiente e della Vita	62,2%	37,8%
Sezione Interscuola di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali del Dibris	17,8%	82,2%
Sezione Interscuola Politecnica del Dibris	41,0%	59,0%

Per quanto riguarda la provenienza, UniGe si conferma un ateneo a scala essenzialmente regionale, anche se rispetto all'anno precedente si nota un aumento delle iscrizioni provenienti dall'estero: il 72% circa di studentesse e studenti proviene dalla Liguria, in diminuzione rispetto all'anno precedente.

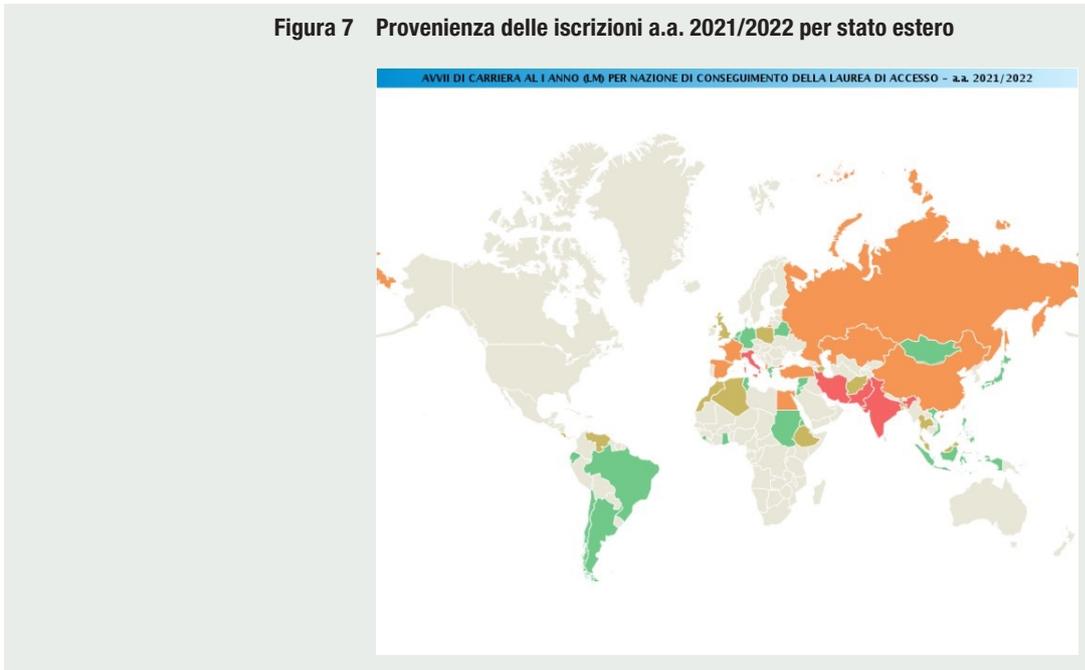
¹ She Figure 2021, Commissione Europea

Figura 6 Provenienza delle iscrizioni a.a. 2021/2022 per regione italiana



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.

Figura 7 Provenienza delle iscrizioni a.a. 2021/2022 per stato estero



Sembra essere quindi aumentata l'attrattiva che può avere il nostro Ateneo in un panorama nazionale e internazionale: +1,7% e +2,7% le iscrizioni di ragazzi provenienti, rispettivamente, da fuori regione e dall'estero; -0,5% e +3,3% per le iscrizioni delle ragazze rispetto al 2022.

Figura 8 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, da cui si evince che la maggiore attrattività rispetto sia ad altre regioni italiane che rispetto all'estero è data dalle lauree magistrali. Non si evidenziano tra l'altro particolari differenze di genere, se non nella provenienza dall'estero, più comune tra gli studenti che tra le studentesse:

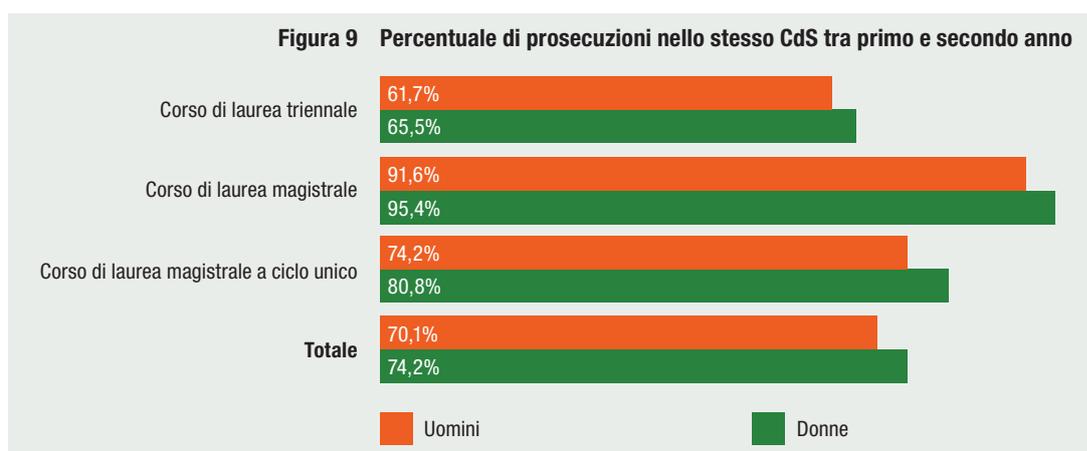
Tabella 3 - Provenienza della componente studentesca per tipo di laurea						
A.A 2022/2023	Laurea triennale			Laurea magistrale		
	di cui provenienti dalla Liguria	di cui provenienti da altre regioni italiane	di cui provenienti dall'estero	di cui provenienti da UniGe	di cui provenienti da altro Ateneo italiano	di cui provenienti da Ateneo straniero
Donne	76,83%	15,79%	7,38%	62,83%	20,74%	16,26%
Uomini	75,08%	17,10%	7,82%	58,82%	17,64%	23,55%
Totale	76,02%	16,40%	7,58%	60,91%	19,25%	19,75%
A.A 2022/2023	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	72,88%	25,00%	2,12%	73,29%	17,84%	8,83%
Uomini	72,44%	22,67%	4,89%	70,95%	17,53%	11,53%
Totale	72,75%	24,30%	2,95%	72,22%	17,69%	10,06%

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, con un leggero sbilanciamento a favore delle donne (che partono per l'estero in misura maggiore agli uomini e allo stesso tempo in misura maggiore scelgono UniGe come meta), come si può osservare nella tabella seguente:

Tabella 4 - Mobilità in entrata e in uscita per genere		
A.A. 2022/2023	Donne	Uomini
Mobilità in entrata	62,0%	38,0%
Mobilità in uscita	60,2%	39,8%

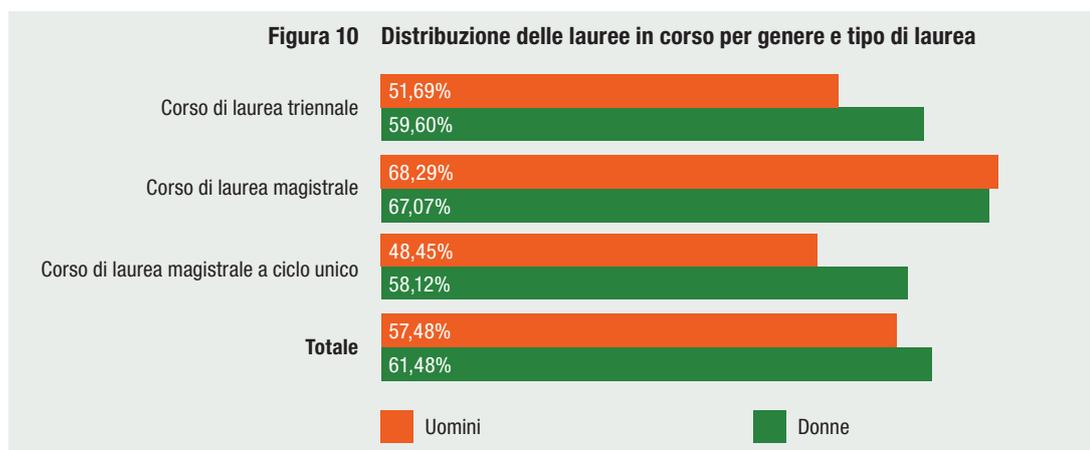
Performance

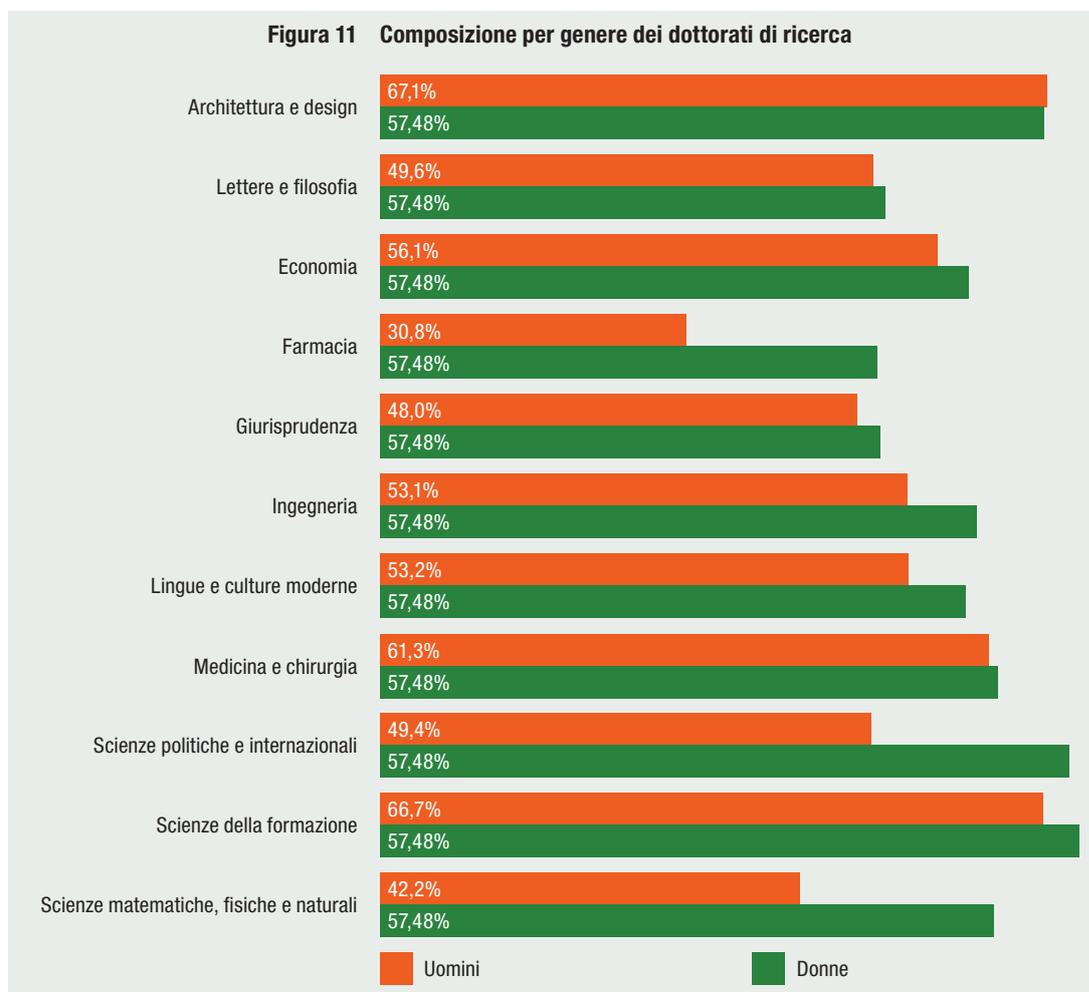
Nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere, la performance degli studenti UniGe veniva valutata tramite tre indicatori: percentuale di abbandoni al primo anno, voto di laurea e percentuale di laureati in corso. Tuttavia, il dato sugli abbandoni presentava limiti significativi, poiché non teneva conto né del percorso precedente né di eventuali sviluppi successivi, escludendo tra l'altro gli abbandoni avvenuti dopo il primo anno. Dalla scorsa edizione si è deciso di sostituire l'indicatore sugli abbandoni con l'analisi delle prosecuzioni di carriera all'interno dello stesso Corso di Studio (CdS), valorizzando la continuità accademica senza penalizzare chi cambia corso, Ateneo o lascia l'università. Il nuovo indicatore considera le immatricolazioni per le lauree triennali e a ciclo unico, e le iscrizioni al primo anno per le lauree magistrali, calcolando le prosecuzioni di chi rimane nello stesso CdS per l'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 93% - senza spiccate 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). Inoltre, nell’a.a. 2022/2023 si assiste ad una leggera diminuzione di questo dato: in totale, -3,4% degli studenti continua nello stesso CdS a fronte di -1,5% delle donne.

Per quanto riguarda gli altri due indicatori della performance scolastica, anche nel 2023 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 61,48% chi si laurea in corso e il 30% di chi si laurea con il massimo dei voti.

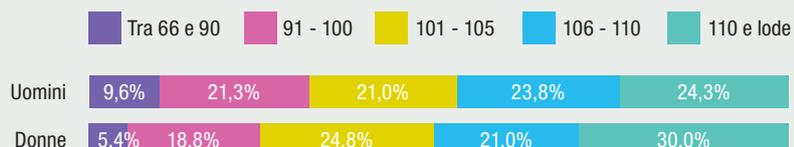




A differenza delle edizioni precedenti del Bilancio di Genere, quest'anno si è deciso di dedicare maggiore attenzione ai Dipartimenti e pertanto si riporta anche il dato delle lauree c.d. "in corso" diviso per Area, sempre con lo scopo di aiutare nell'analisi dei trend e dell'elaborazione di azioni. L'unica Area in cui le donne si laureano in corso -leggermente- meno dei colleghi uomini è Architettura e Design.

Anche nel caso del voto di laurea i dati dell'anno 2022/2023 confermano quanto già emerso dalle edizioni precedenti del Bilancio di Genere: le donne si laureano tendenzialmente con voti più alti rispetto ai colleghi uomini.

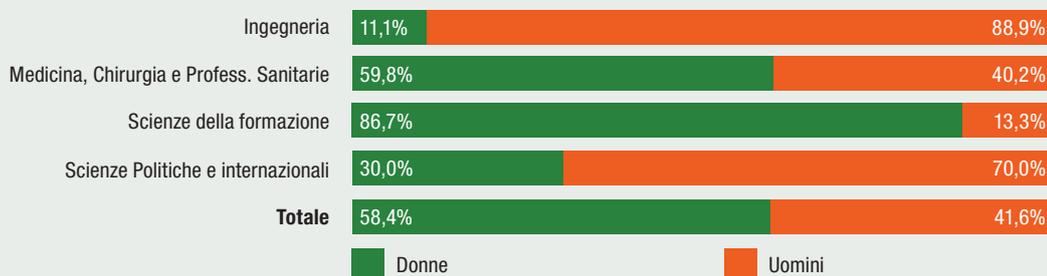
Figura 12 Voto di laurea per genere

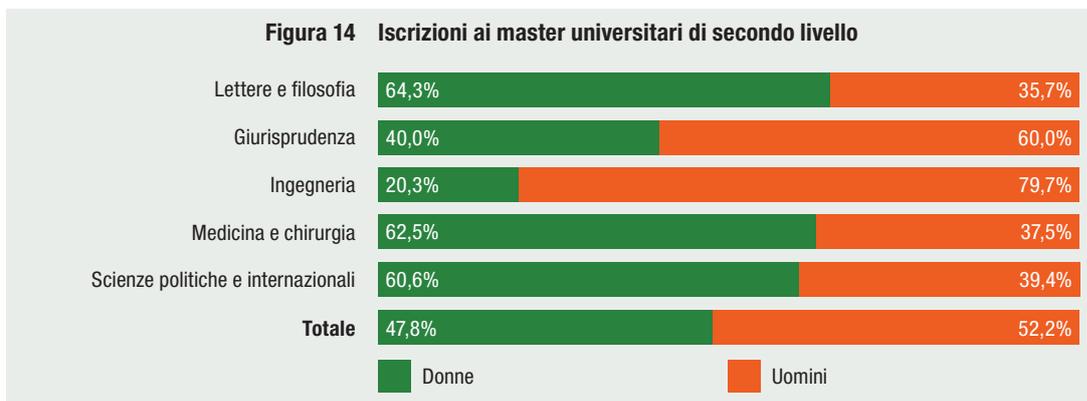


Il post-laurea in UniGe: dottorati e scuole di specializzazione

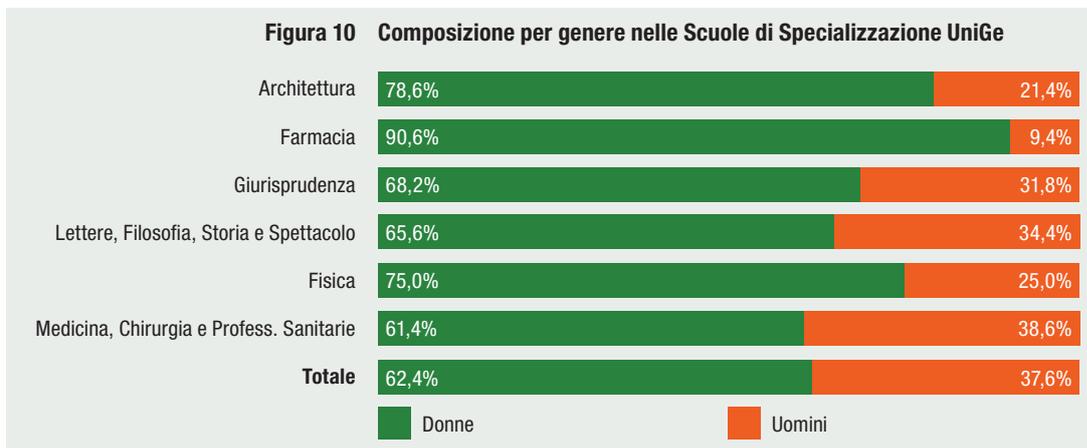
Dalla precedente edizione sono presenti anche i dati sui master offerti di UniGe, consentendo in questo modo di offrire una panoramica completa del post-laurea nel nostro Ateneo. Come si nota dalla figura, i master di primo e secondo livello presentano una composizione di genere altalenante, che andrebbe approfondita con ulteriori analisi, anche perché l’offerta stessa dei corsi di master cambia di anno in anno e rende difficile una mappatura organica.

Figura 13 Iscrizioni ai master universitari di primo livello

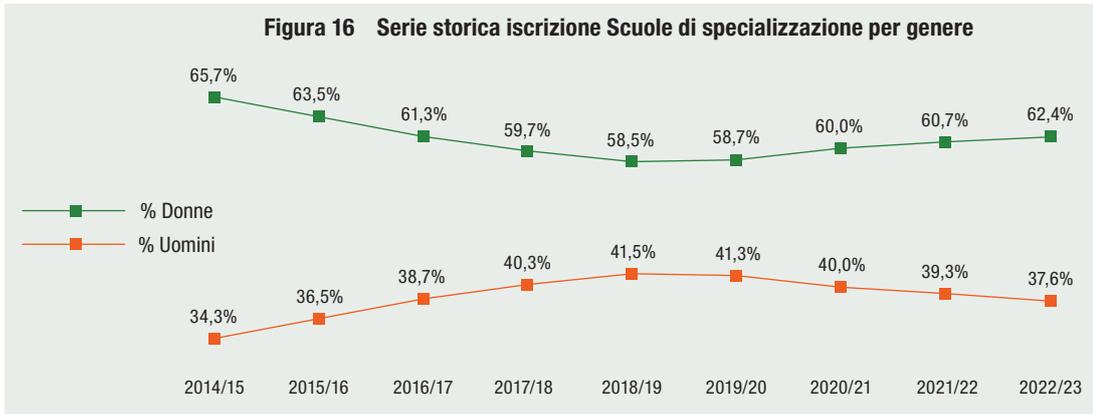




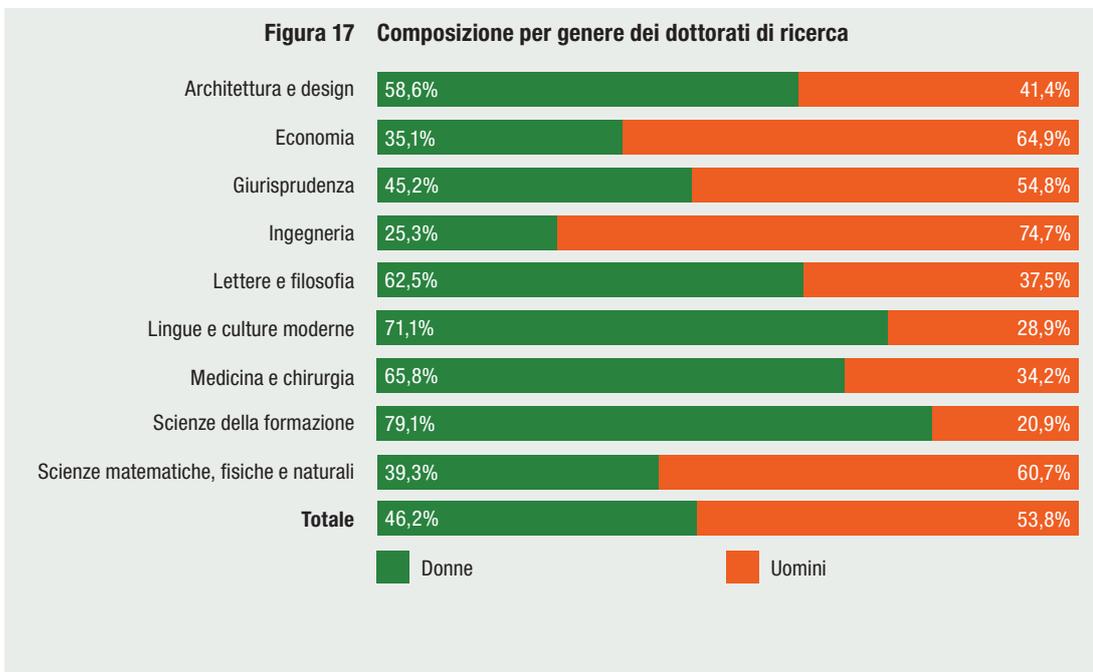
I dati su corsi di dottorato e le scuole di specializzazione confermano quanto già osservato negli anni precedenti. Per esempio, le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 62,4% del totale (+1,7% rispetto al 2022) e il 46,2% (-0,7% rispetto al 2022) delle dottorande. Per le Scuole di Specializzazione, incide in modo significativo la segregazione che caratterizza alcuni corsi di laurea e che tende a intensificarsi nel percorso post-laurea. Ad esempio, nel corso di laurea in Farmacia si registra il 78,4% di studentesse, percentuale che aumenta fino al 90,6% nella corrispondente Scuola di Specializzazione.



Analizzando la serie storica delle iscrizioni alle Scuole di Specializzazione, si nota che, dopo una fase di riduzione del divario (circa tra il 2017 e il 2019), si sta assistendo a una nuova divergenza, caratterizzata nuovamente da una maggiore femminilizzazione:



Per quanto riguarda i dottorati, invece, la composizione per genere e Area appare in linea con tutte le edizioni precedenti del Bilancio di Genere, anche se si segnala l'assenza di quei dottorati che sono diventati parte di un consorzio 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. Per quanto riguarda gli abbandoni, definiti come le mancate iscrizioni all'anno successivo di un corso di dottorato (considerando l'intera durata del percorso, diversamente dalle "prosecuzioni di carriera" delle lauree), i dati di questa edizione confermano che tali abbandoni non riescono a delineare un trend chiaro.

Dipartimento	Totale studentesse iscritte nell'A.A. 2021/22	Tasso di abbandono	Totale studenti iscritti nell'A.A. 2021/22	Tasso di abbandono
Dip. Architettura e Design	14	0%	9	0%
Dip. Antichità, Filosofia e Storia	23	21,7%	23	21,7%
Dip. Chimica e Chimica Industriale	46	4,3%	40	5,0%
Dip. Economia	33	12,1%	65	10,8%
Dip. Fisica	14	7,1%	37	0%
Dip. Giurisprudenza	17	5,9%	17	5,9%
Dip. Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale	14	0%	22	13,6%
Dip. Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti	12	0%	42	2,4%
Dip. Ingegneria Navale, Elettrica, Elettronica e delle Telecomunicazioni	16	12,5%	56	8,9%
Dip. Italianistica, Romanistica, Antichistica, Arti e Spettacolo	16	0%	6	0%
Dip. Lingue e Culture Moderne	25	0%	8	0%
Dip. Matematica	12	0%	16	0%
Dip. Medicina Interna e Specialità Mediche	20	15,0%	11	0%
Dip. Medicina Sperimentale	41	4,9%	17	0%
Dip. Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno-Infantili	59	5,1%	35	0%
Dip. Scienze della Formazione	28	3,6%	9	11,1%
Dip. Scienze della Salute	15	0%	2	0%
Dip. Scienze della Terra, dell'ambiente e della Vita	16	6,3%	12	16,7%
Sezione Interscuola Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali del Dibris	7	14,3%	35	2,9%
Sezione Interscuola Politecnica del Dibris	59	6,8%	90	4,4%
Totale	487	6,2%	552	5,8%

In conclusione

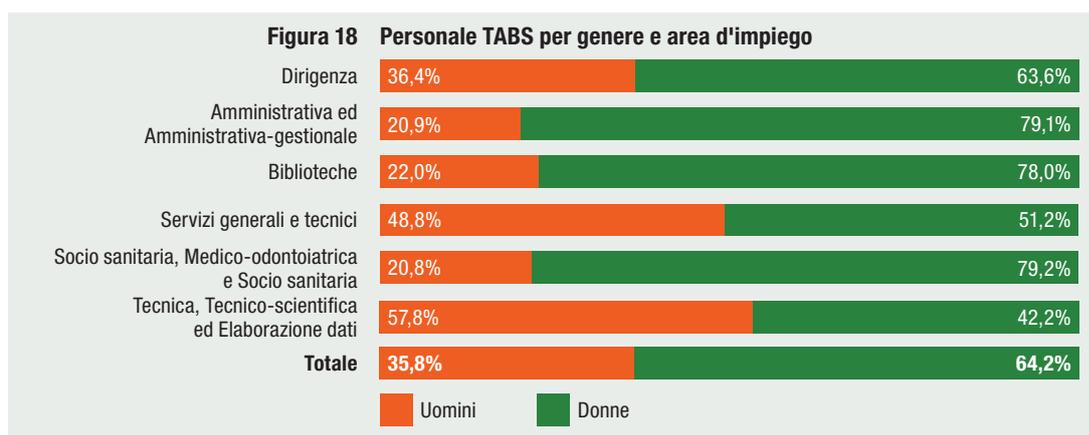
- Le studentesse rappresentano il 56% e gli studenti il 44% delle iscrizioni 2023, come nel 2022: in particolare le ragazze iscritte sono 18.306 (-313 rispetto al 2022) e i ragazzi 14.268 (-435 rispetto all'anno precedente). La scelta delle Lauree Magistrali a Ciclo Unico sembra essere preferita dalle studentesse, che la frequentano nella misura del 69,5%, mentre le altre tipologie di laurea sono più paritarie tra i generi.
- Si conferma la tendenza 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 le Aree di Scienze della Formazione, Lingue e Culture Moderne, Medicina, Chirurgia e Professioni sanitarie, Farmacia, Lettere e Filosofia e Giurisprudenza. Tuttavia, i settori di Ingegneria e Medicina e Chirurgia ammontano da soli al 38,4% dell'intera università, quindi, per esempio, i ragazzi iscritti ad Ingegneria sono il 15% e le ragazze iscritte a Medicina sono l'11% dell'intero Ateneo.
- I corsi segregati al maschile sono il 33,9% (-1,6% rispetto al 2022), quelli a prevalenza femminile il 47,3% (-0,9% rispetto al 2022) e quelli neutri il 19,8% (+2,6% rispetto al 2022).
- UniGe si conferma un ateneo prevalentemente regionale, con il 72% degli studenti provenienti dalla Liguria, in calo rispetto all'anno precedente. Si registra però un aumento delle iscrizioni dall'estero, e la laurea magistrale appare un'opportunità per attrarre studenti e studentesse 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 2023 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 61,5% chi si laurea in corso e il 30% di loro si laurea con il massimo dei voti. L'unica Area in cui le donne si laureano in corso -leggermente- meno dei colleghi uomini è Architettura e Design.
- Nei master di primo e secondo livello le iscrizioni sembrano rispecchiare quelle dei corsi di laurea a cui i master afferiscono, 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 62,4% del totale (+1,7% rispetto al 2022) e il 46,2% (-0,7% rispetto al 2022) delle dottorande. Inoltre, i dati del 2023 continuano a confermare il fatto che gli abbandoni nei corsi di dottorato faticano a rappresentare una tendenza chiara.

Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)

Come evidenziato nelle quattro precedenti edizioni del Bilancio di Genere, anche l'edizione di quest'anno conferma alcune tendenze ormai consolidate all'interno del nostro Ateneo per quanto riguarda il personale TABS. In primo luogo, si registra una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera, inoltre un dato positivo che si conferma è la sostanziale parità retributiva tra uomini e donne. Tuttavia, persistono dinamiche che evidenziano il peso del lavoro di cura domestico, che continua a gravare principalmente sulle donne: questo fenomeno emerge chiaramente dall'analisi dei giorni di permesso e congedo richiesti e dalla maggiore incidenza del lavoro part-time tra il personale femminile.

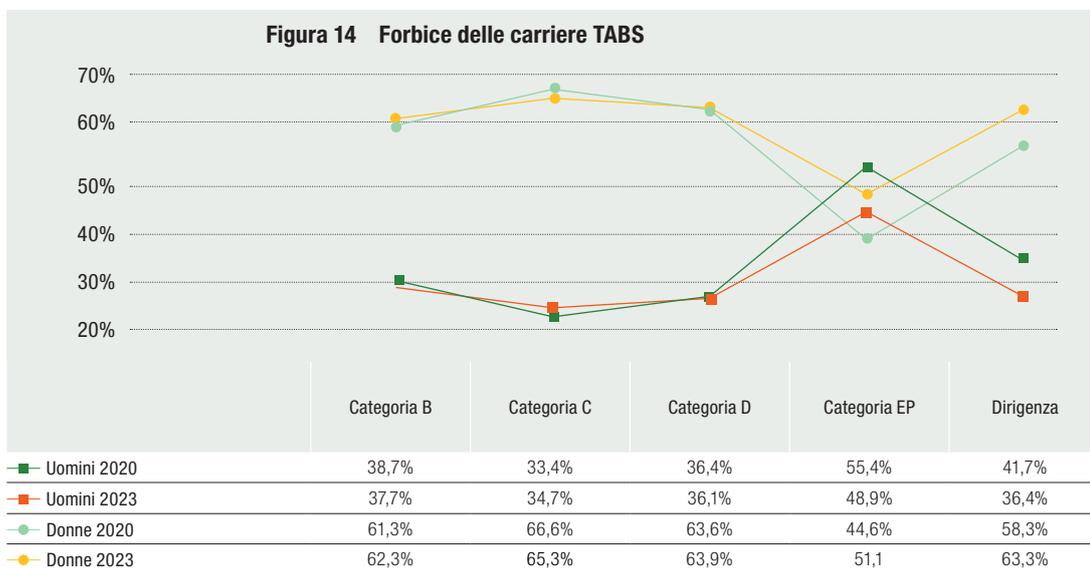
Composizione e carriera

Il personale TABS evidenzia dei buoni livelli di presenza femminile in tutte le aree e in tutti gli step di carriera. Nel 2023, la composizione era pertanto così distribuita:

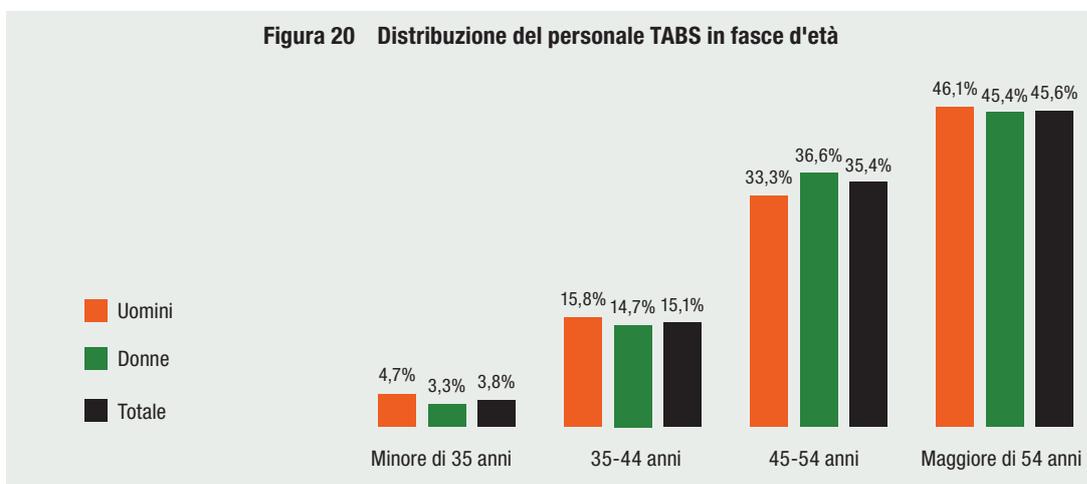


Rispetto all'anno precedente, si registra un lieve aumento del personale femminile in alcune aree, come nei Servizi generali e tecnici (+2,4%). Tuttavia, queste variazioni marginali non alterano il quadro generale del personale di Ateneo, che si mantiene stabile nel tempo. I dati confermano che la componente TABS subisce meno cambiamenti rispetto ad altre categorie, in parte per la natura stabile di questo tipo di impiego, come evidenziato dal dato sull'anzianità di servizio. Inoltre, le donne continuano a rappresentare la maggioranza assoluta in quasi tutte le aree, sottolineando una forte correlazione tra il lavoro nelle pubbliche amministrazioni e una significativa presenza femminile, un fenomeno ampiamente documentato dalla letteratura di settore.

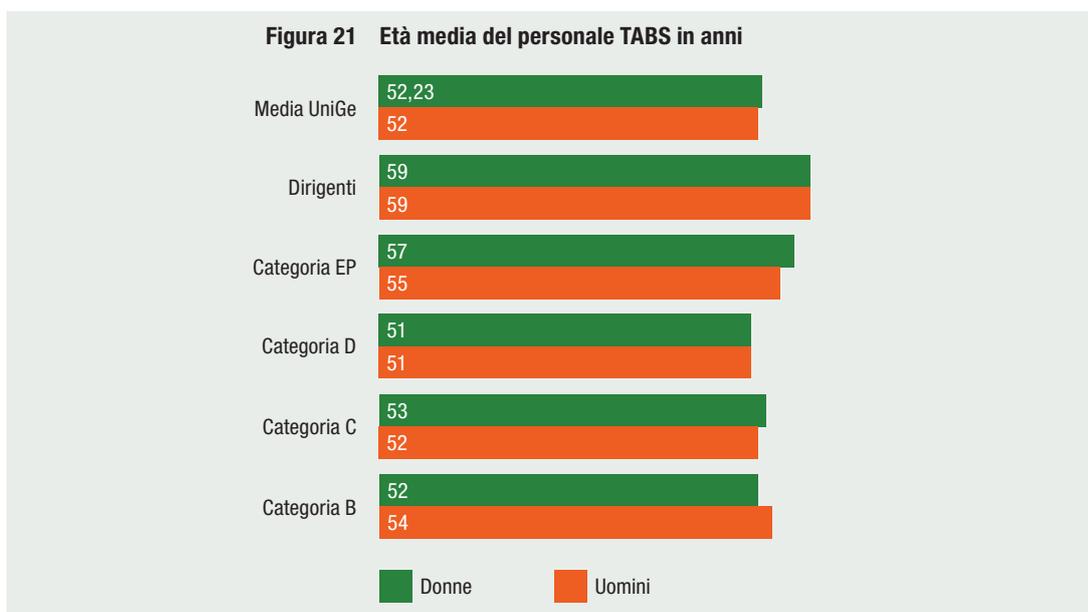
Il grafico della forbice delle carriere offre una panoramica sull'evoluzione delle carriere del personale TABS per genere nel corso degli anni. Anche in questo caso, i dati relativi ai due anni considerati risultano in gran parte simili. Tuttavia, si osserva una chiusura significativa della forbice nella categoria EP, dove precedentemente erano più numerosi gli uomini, ma che nel 2023 raggiunge una sostanziale parità di genere. Al contrario, l'ultimo livello della carriera amministrativa, ovvero i ruoli dirigenziali, evidenzia una nuova divaricazione rispetto agli anni precedenti. Si sottolinea, infine, che dal 6 marzo 2021 la carica più alta nell'amministrazione, quella di Direttrice Generale, è ricoperta dalla dott.ssa Tiziana Bonaceto.



Anche gli altri dati relativi alla composizione del personale TABS confermano le tendenze già osservate negli anni precedenti. In particolare, l'età media e la distribuzione per fasce d'età delineano un contesto lavorativo caratterizzato da una marcata scarsità di giovani. Infatti, solo il 20,5% degli uomini e il 18% delle donne hanno meno di 44 anni, mentre la percentuale di coloro che hanno meno di 35 anni si riduce ulteriormente, attestandosi al 4,7% per gli uomini e al 3,3% per le donne.



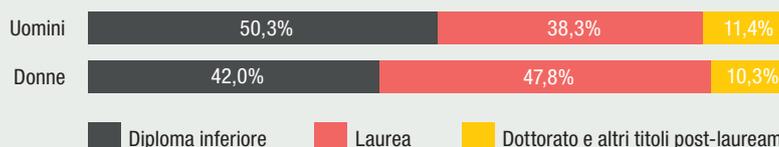
L'età media, pur mantenendosi molto elevata, cala leggermente in questa edizione rispetto alle precedenti: per esempio, passa da 56 anni a 52 per le donne e da 55 a 52 per gli uomini.



Sebbene i dati non evidenzino un divario di genere significativo nella composizione e nell'avanzamento di carriera del personale TABS, bisogna considerare il progressivo invecchiamento del personale TABS dovuto anche all'aumento dell'età pensionabile. In futuro, si potrà tenere conto di questi aspetti nell'analisi dei servizi e delle politiche decise in sede di contrattazione sindacale. Questi aspetti, infatti, diventano particolarmente rilevanti in relazione a misure come i congedi, come evidenziato nella Fig. 28.

Anche per quanto riguarda il titolo di studio del personale TABS, non emergono differenze di genere significative. La distribuzione per livello di istruzione rispecchia quasi esattamente quella delle edizioni precedenti, confermando la stabilità e la limitata mobilità di questa componente del personale.

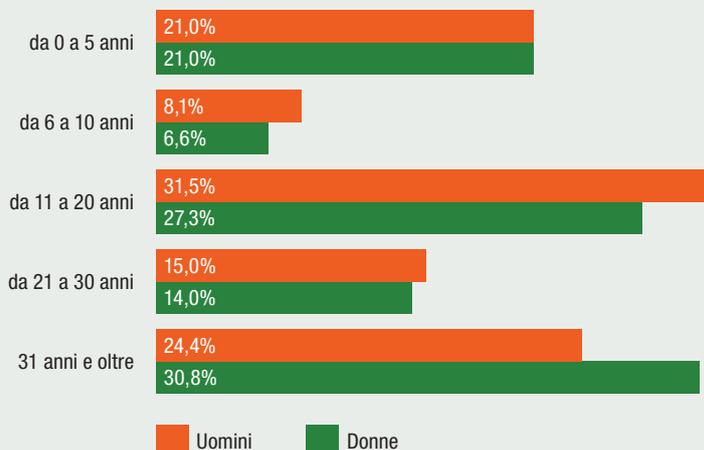
Figura 22 Distribuzione percentuale per titolo di studio del personale TABS



Il 50% degli uomini e il 42% delle donne è in possesso del diploma, e la restante metà ha la laurea o un titolo superiore. Il possesso dei titoli di studio appare inoltre in linea con la distribuzione del personale tra le varie categorie.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio e la mobilità del personale TABS tra amministrazioni, non si rilevano differenze di genere significative. La maggior parte del personale risulta stabile all'interno di UniGe da oltre 10 anni, con circa il 30% delle donne e il 25% degli uomini impiegati da più di 31 anni. Questo dato, strettamente legato all'età media del personale, conferma una mobilità complessivamente bassa, soprattutto nell'anno considerato.

Figura 23 Distribuzione percentuale per fasce di anzianità del personale TABS

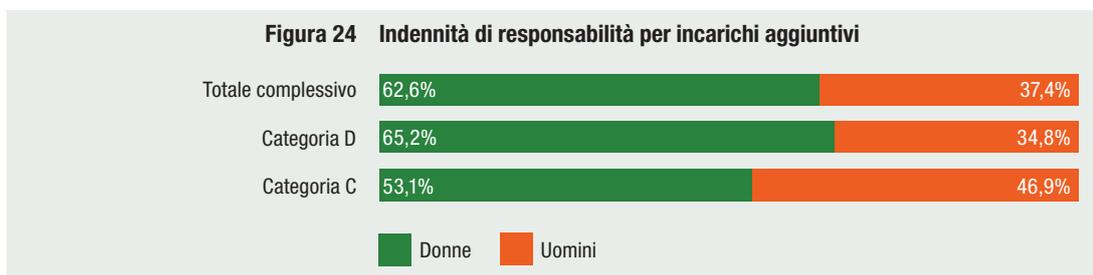


L'analisi del rapporto tra assunzioni e cessazioni nel 2023 evidenzia che la maggiore mobilità riguarda le categorie C e D, le più numerose all'interno del personale TABS, in linea con le tendenze degli anni precedenti. Anche in questa edizione, il numero di nuovi contratti non compensa pienamente quello delle cessazioni, determinando una lieve ma costante riduzione del personale TABS con contratto a tempo indeterminato (-13 dipendenti rispetto al 2022).

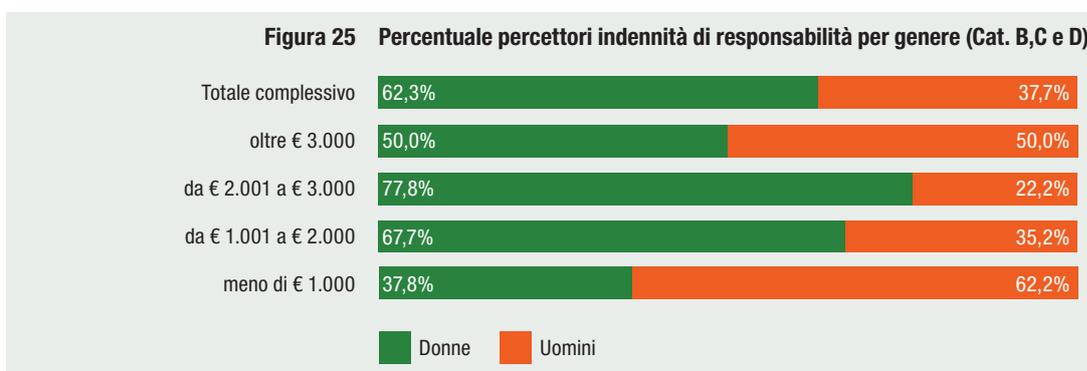
Categoria	Uomini assunti	Donne assunte	Uomini cessati	Donne cessate
Area di collaborazione	0	0	0	0
Categoria B	0	6	2	6
Categoria C	19	20	11	24
Categoria D	2	7	8	11
Categoria EP	0	0	5	0
Direttori generali	0	0	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	0	0	0	0
Totale	21	33	26	41

Retribuzione

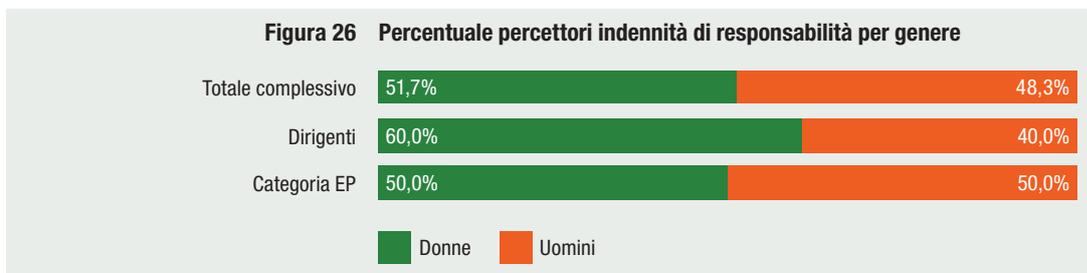
I dati sulla retribuzione accessoria confermano un contesto di parità retributiva, in linea con le altre amministrazioni pubbliche. Nelle categorie C e D, le indennità di responsabilità per incarichi aggiuntivi rispecchiano la composizione di genere del personale, con variazioni minime.



Anche i dati sull'entità delle indennità di responsabilità confermano quanto già rilevato nelle edizioni precedenti, riflettendo la composizione di genere delle relative categorie. In particolare, il totale complessivo rispecchia la distribuzione del personale per genere. Si osserva inoltre una prevalenza maschile tra i percettori delle indennità di importo più basso, con 28 uomini rispetto a 17 donne.



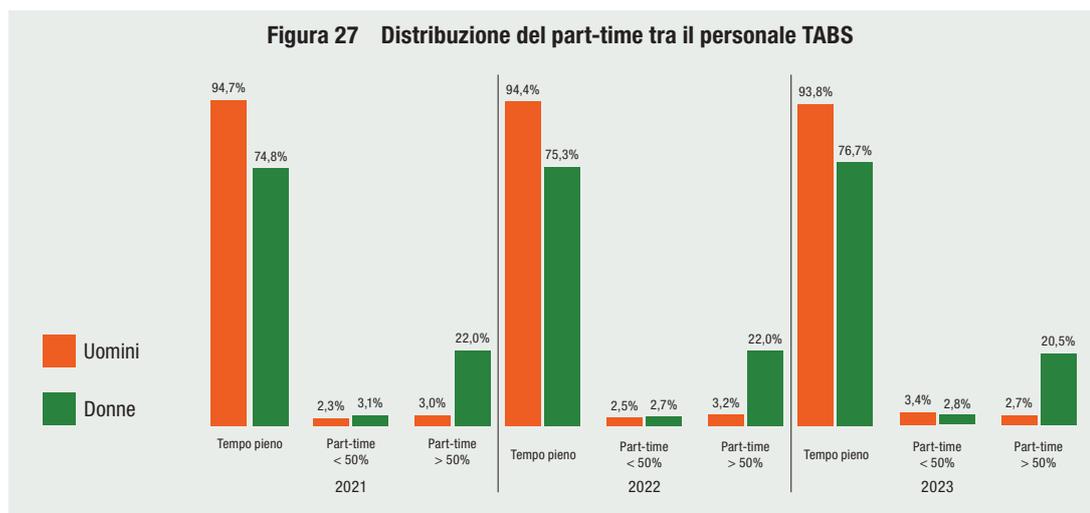
Le indennità di posizione, riservate al personale dirigente e alla categoria EP, sono in linea con la composizione delle categorie considerate e non presentano quindi disparità di genere:



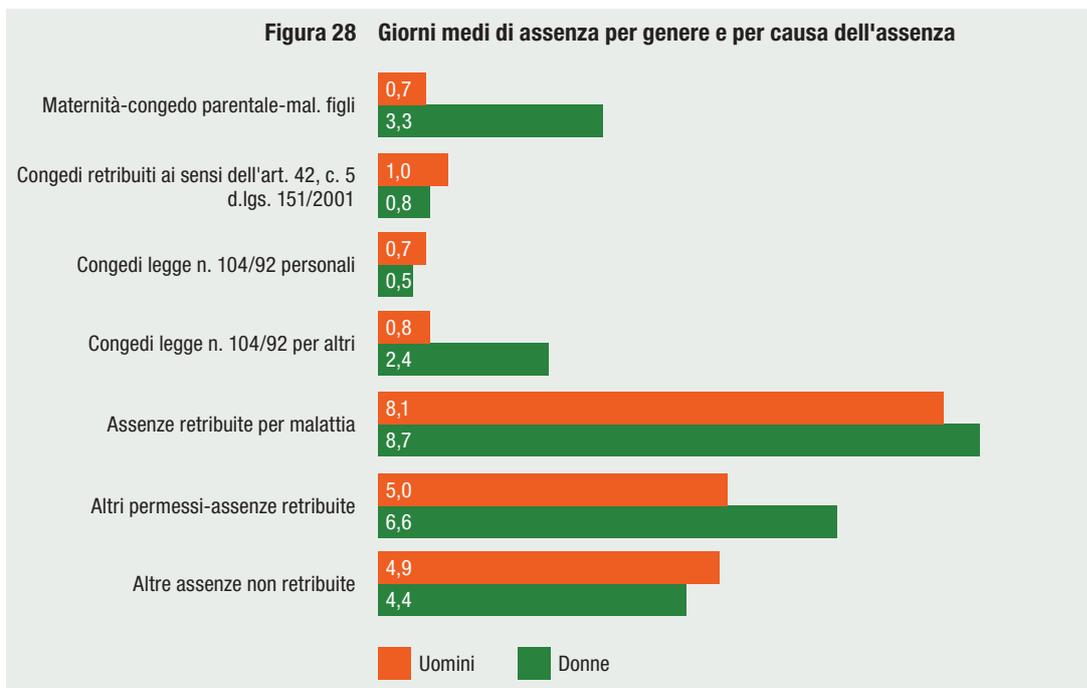
Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro

Sebbene le ultime edizioni del Bilancio di Genere, inclusa la presente, abbiano mostrato una lieve riduzione dell'uso del part-time rispetto all'inizio della rilevazione, negli ultimi tre anni il dato appare abbastanza stabile e continua a evidenziare un marcato divario di genere. Nel 2023, infatti, il 23,3% delle donne ha usufruito del part-time, contro appena il 6,2% degli uomini. Considerando che nelle prime rilevazioni la percentuale femminile si avvicinava al 30%, questa progressiva diminuzione può essere vista come un segnale positivo, data la

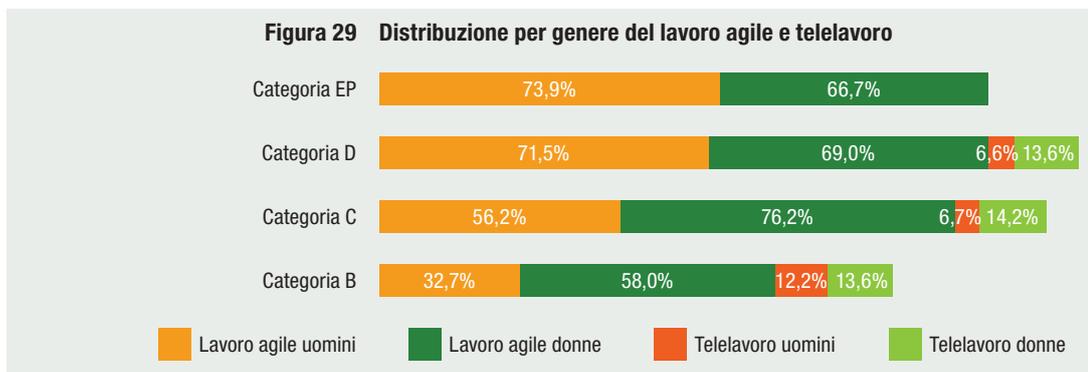
forte incidenza del part-time sul reddito e, di conseguenza, sulla futura pensione delle lavoratrici.



Un ulteriore indicatore utile per quantificare l’impatto del lavoro di cura sulla vita lavorativa del personale UniGe è il numero medio di giorni di assenza, analizzato in base alle cause dell’assenza. I dati continuano a evidenziare un divario di genere, dovuto in particolare ai congedi legati alla genitorialità—un aspetto prevedibile, considerando che il congedo di maternità potrebbe alterare il confronto—e all’uso dei permessi previsti dalla legge n. 104/92. In particolare, le donne ricorrono a questi permessi tre volte più degli uomini quando vengono richiesti per l’assistenza a familiari non autosufficienti. Questo quadro suggerisce una maggiore incidenza del lavoro di cura femminile, sia nei confronti dei figli sia di parenti bisognosi di assistenza.



Il lavoro agile e il telelavoro sono forme di lavoro flessibile che, in parte, possono incentivare il raggiungimento di un equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, o tra lavoro salariato e lavoro di cura. Dall'edizione 2022 del bilancio di genere è stato possibile introdurre l'analisi di questo dato, dal momento che nel nostro ateneo il DDG 3480 dell'08.08.2022 ha regolato il lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), al di fuori delle logiche emergenziali che hanno contraddistinto il periodo pandemico. Attualmente la disciplina del lavoro flessibile è regolata dal DDG 3936 del 02.08.2024 – "Aggiornamento disciplina UniGe per lavoro a distanza", ma considerato che questa edizione del bilancio si riferisce all'anno 2023 non è stato ancora possibile monitorarne gli sviluppi.



Come evidenziato nella Fig. 29, il lavoro agile continua a essere la modalità di lavoro flessibile più diffusa tra il personale TABS di UniGe, con punte che raggiungono il 70-75% in alcune categorie. Tuttavia, rispetto all'edizione precedente, si registra un calo generale nell'adozione di questa modalità. Ad esempio, tra gli uomini in categoria EP, la percentuale di chi opta per il lavoro agile scende dal 90% al 74%, mentre tra le donne passa dal 71% al 68%. Riduzioni simili si osservano anche nelle altre categorie. Per il personale dirigente, il lavoro agile prevede un massimo di tre giornate lavorative al mese. Un dato particolarmente rilevante riguarda i dirigenti di seconda fascia: nel 2023 nessuno ha scelto questa modalità, mentre nel 2022 erano 10 i dirigenti che avevano usufruito di questa possibilità. Per tale motivo, non sono presenti nella figura. Anche il telelavoro mostra un trend in diminuzione rispetto al 2022, sebbene con variazioni più irregolari. In particolare, la categoria EP non registra più alcun caso di telelavoro.

Fino al 2022, il welfare di Ateneo era regolato da un accordo sindacale che prevedeva modalità di erogazione differenti rispetto a quelle introdotte successivamente. Nell'Accordo welfare 2022-2023 sono state previste due categorie di spesa: lett. A) – Iniziative specifiche, che comprendono contributi per il personale con disabilità, sussidi per situazioni di grave bisogno o decesso, contributi per familiari non autosufficienti e premi di studio; lett. B) – Interventi rivolti alla generalità di lavoratrici/lavoratori, finalizzati a garantire un accesso più ampio alle misure di welfare. Le iniziative specifiche sono disponibili come servizi a domanda individuale e il dettaglio delle richieste approvate e dell'importo speso si trova nella seguente tabella:

Tabella 7 - Richieste di benefici economici welfare nell'anno 2022

Tipologia beneficio	n. richieste	n. accettate	n. beneficiari uomini	n. beneficiarie donne	entità media importo uomini	entità media importo donne
Contributi per personale con disabilità	4	4	2	4	€ 709,00	€ 1.381,50
Sussidi per grave bisogno generico o decessi	6	6	1	5	€ 926,00	€ 2.077,80
Contributi per familiari non autosufficienti	8	8	1	7	€ 1.500,00	€ 985,70
Premio di studio	64	34	5	28	€ 300,00	€ 293,10

Parallelamente, l'accordo sindacale 2022-2023 ha introdotto una nuova categoria di benefici, denominata "Interventi rivolti alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori", accessibili a tutto il personale. Tra questi:

- Polizza sanitaria: UniGe ha coperto un costo annuo di 258,50 € per dipendente (235 € + 10% di contributo di solidarietà).
- Abbonamenti per il trasporto pubblico: l'erogazione avviene su richiesta individuale e, per il 2023, il budget stanziato era di € 129.000.
- Conto Individuale Welfare: ogni dipendente riceve un Credito Welfare, utilizzabile tramite una piattaforma online per servizi rimborsabili con voucher, buoni spesa o accredito in busta paga. Le spese ammissibili comprendono, ad esempio: viaggi, vacanze, sport, cultura e tempo libero, cura della persona, assistenza familiare, trasporti etc. Nel 2023, UniGe ha destinato 357 € per dipendente al Conto Individuale Welfare, consentendo un utilizzo flessibile dei fondi per diverse esigenze personali e familiari.

In conclusione

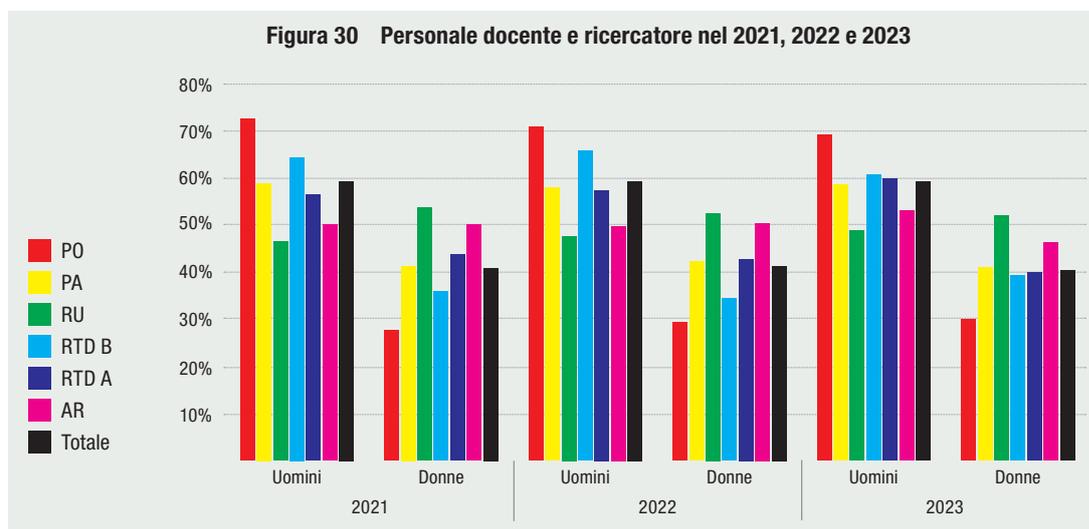
- Si riconfermano alcuni trend che sembrano ormai stabili nel nostro Ateneo: una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera, la tendenza delle donne ad occuparsi del lavoro di cura domestico (v. giorni di permesso e congedo e incidenza del part-time) e una sostanziale parità retributiva.
- Rispetto all'anno precedente, il personale femminile cresce leggermente in alcune aree, ma senza modificare il quadro generale, che rimane stabile (36% di uomini, 64% di donne). La componente TABS, per la natura del suo impiego, mostra meno variazioni rispetto ad altre categorie, come confermato dai dati sull'anzianità di servizio.
- Nel 2023 si osserva una chiusura significativa della forbice nella categoria EP, dove precedentemente erano più numerosi gli uomini, ma che nell'anno considerato raggiunge una sostanziale parità di genere.

- L'età media del personale TABS rimane elevata, con una presenza ridotta di giovani: meno del 21% ha meno di 44 anni e sotto i 35 anni le percentuali scendono ulteriormente. Tuttavia, rispetto alle edizioni precedenti, l'età media registra un lieve calo, passando da 56 a 52 anni per le donne e da 55 a 52 per gli uomini.
- Una netta maggioranza del personale è stabile in UniGe da più di 10 anni e oltre: per esempio, circa il 30% delle donne e il 25% degli uomini lavora in UniGe da più di 31 anni.
- Il 50% degli uomini e il 42% delle donne è in possesso del diploma, e la restante metà ha la laurea o un titolo superiore. 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: nel 2023, infatti, il 23,3% delle donne ha usufruito del part-time, contro appena il 6,2% degli uomini.
- Le donne registrano un numero medio di giorni di assenza superiore agli uomini, soprattutto per congedi di maternità e per l'uso dei permessi della legge 104/92, richiesti per l'assistenza a familiari non autosufficienti tre volte più frequentemente dagli uomini.
- Il lavoro agile resta la modalità flessibile più utilizzata dal personale TABS di UniGe, ma registra un calo generale rispetto all'anno precedente, così come è avvenuto per il telelavoro.

Personale docente e ricercatore

Composizione

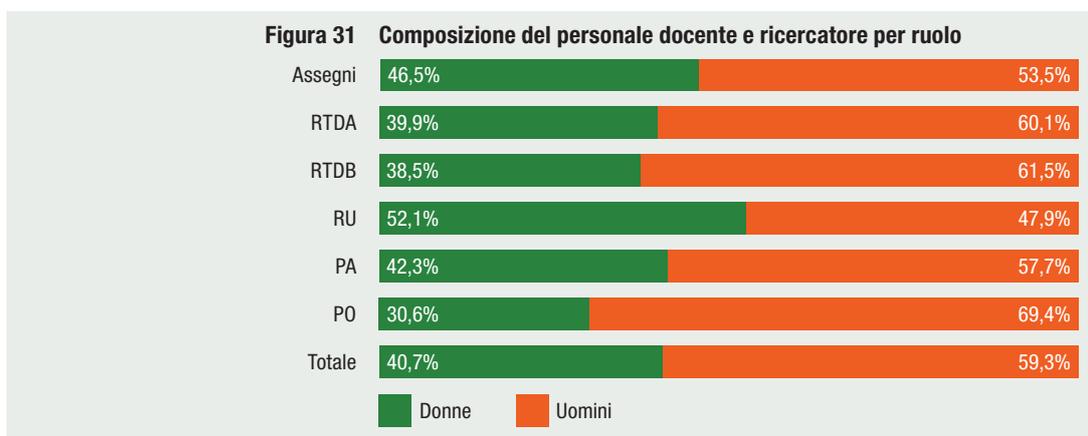
Il personale docente e ricercatore è quello che sembra soffrire di più di disparità di genere, soprattutto in alcuni settori, come già evidenziato in passato. Nel 2023, le variazioni nella composizione del personale docente e ricercatore rispetto agli precedenti non appaiono particolarmente significative e si possono osservare nella figura sottostante:



I ruoli di prima e seconda fascia continuano a registrare un lento ma costante aumento della presenza femminile. In particolare, le donne in seconda fascia raggiungono il 42,3%, superando la soglia del 40% indicata dalle Linee guida CRUI come riferimento per la parità di genere. Inoltre, per la prima volta, le professoresse ordinarie rappresentano il 30% della prima fascia. Nel complesso, il personale accademico cresce 1.796, con un incremento particolarmente significativo tra gli RTDA.

Tabella 8 - Variazione nei numeri assoluti 2021-2022 del personale docente e ricercatore				
Ruolo	Uomini	Variazione rispetto a 2022	Donne	Variazione rispetto a 2022
PO (Grade A)	250	6	110	9
PA (Grade B)	343	-7	251	-5
RU	46	-3	50	-4
RTDB	96	10	60	-4
RTDA	131	32	87	35
AR	199	24	173	-4
Totale	1.065	62	731	27

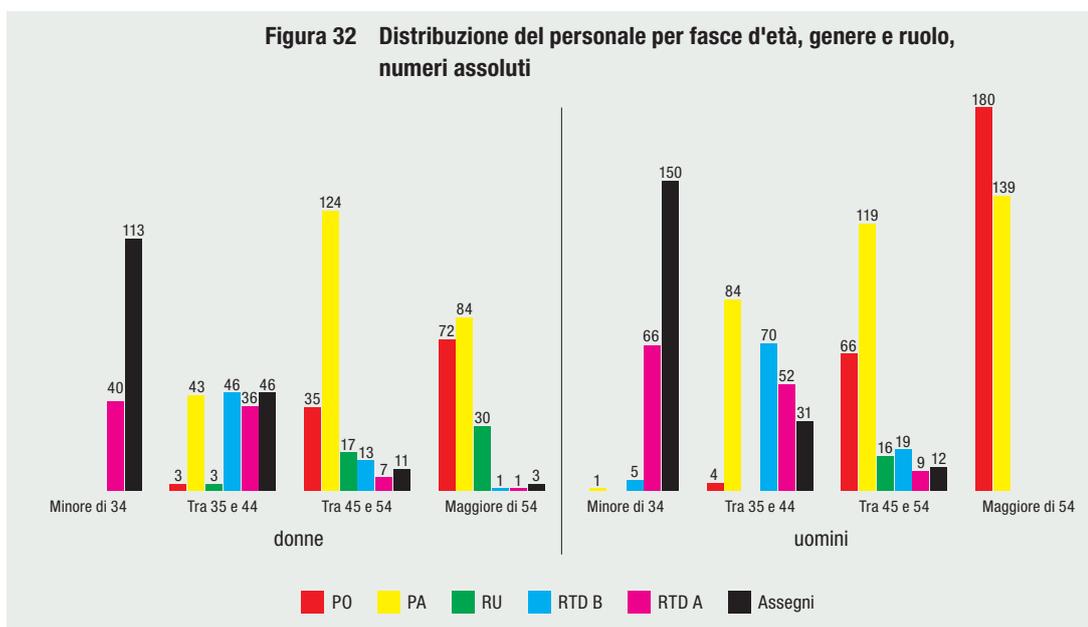
Rispetto alle prime edizioni del bilancio di genere, risulta più difficile individuare trend di stabilizzazione nei ruoli precari del personale ricercatore: nell'anno considerato infatti sembra che ci sia stato un aumento di personale nei ruoli più bassi. Inoltre, come prevedibile, il numero di ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato continua a diminuire, trattandosi di un ruolo destinato all'esaurimento. Quasi tutti i ruoli mostrano un miglioramento nella parità di genere rispetto alla precedente edizione: le donne sono infatti il 46,5% degli assegni di ricerca, il 40% degli RTDA, il 38,5% degli RTDB, il 42% delle professore associate e per la prima volta, come ricordato, il 30% delle ordinarie. Bisognerebbe migliorare soprattutto il dato riguardante il ruolo da RTD-B (a sua volta in esaurimento con le ultime riforme e sostituito dal ruolo di RTT) poiché si tratta di ruoli chiave per l'accesso alla seconda fascia, di cui rappresentano il principale bacino da cui attingere.



L'analisi dell'età media per ruolo non evidenzia differenze significative tra carriere maschili e femminili, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare in base a scelte familiari e genitoriali. Le lievi divergenze precedentemente osservate tra RTDA e RTDB si sono quasi annullate, e nel lungo termine non sembrano incidere sulla progressione di carriera, tanto che le professoresse ordinarie risultano leggermente più giovani dei colleghi uomini.

Tabella 9 - Età media per genere e ruolo		
Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari	57,35	58,40
Professori Associati	51,49	51,68
Ricercatori Universitari	55,60	56,39
Ricercatore T.D. Tipo A	36,47	36,32
Ricercatore T.D. Tipo B	41,30	40,79
Totale	49,58	50,34

La distribuzione del personale docente e ricercatore in fasce d'età è in linea con i dati degli anni passati e anche con quello che ci si potrebbe aspettare dal momento che l'età media in Italia al conseguimento del dottorato è di 32,4 anni².

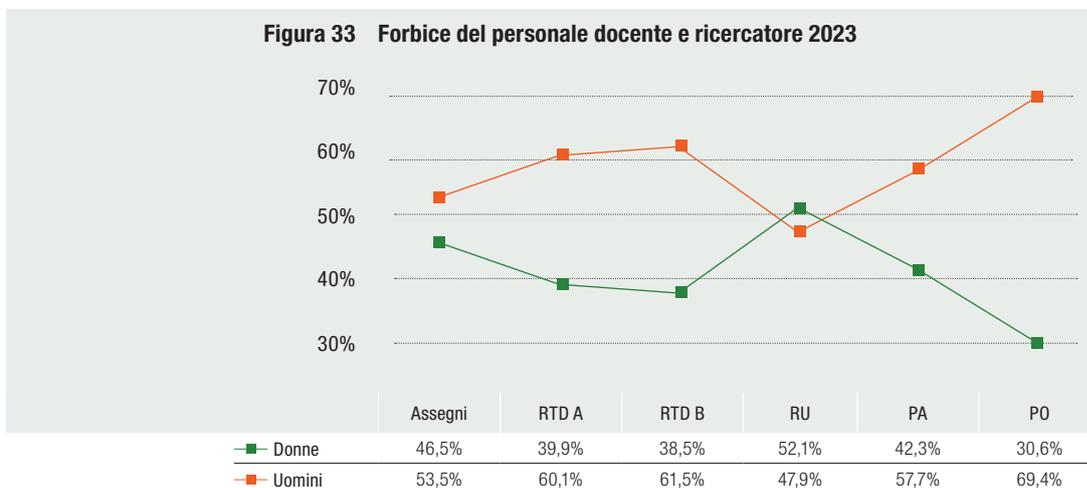


Infine, il personale docente e ricercatore che sceglie il tempo definito continua ad essere una piccola percentuale, in aumento tuttavia rispetto all'ultima rilevazione: si tratta dello 1,6% delle donne e il 6,4% degli uomini di tutto il personale docente e ricercatore (esclusi gli assegnisti che non possono accedere a questa forma contrattuale).

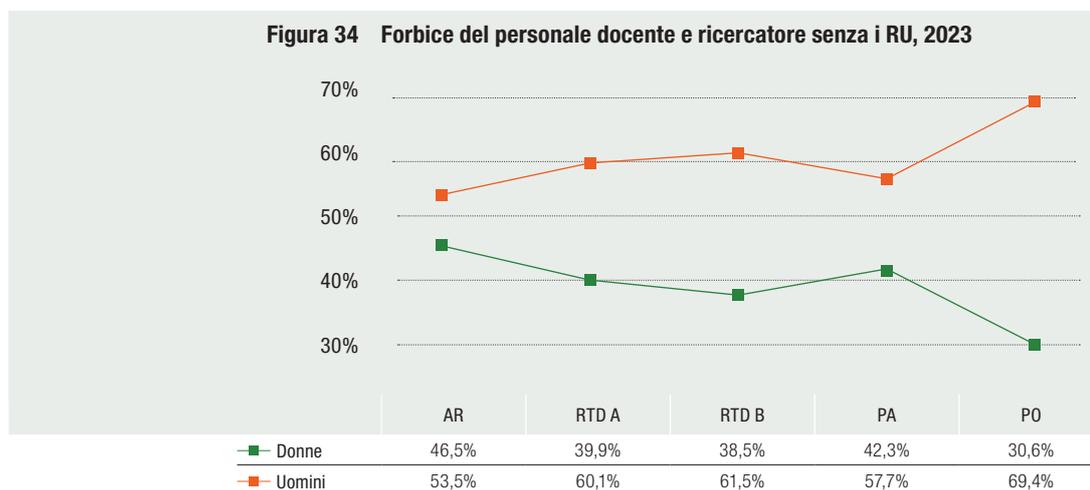
² AlmaLaurea, Rapporto 2024 sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei Dottori di ricerca.

Forbici delle carriere e segregazione verticale

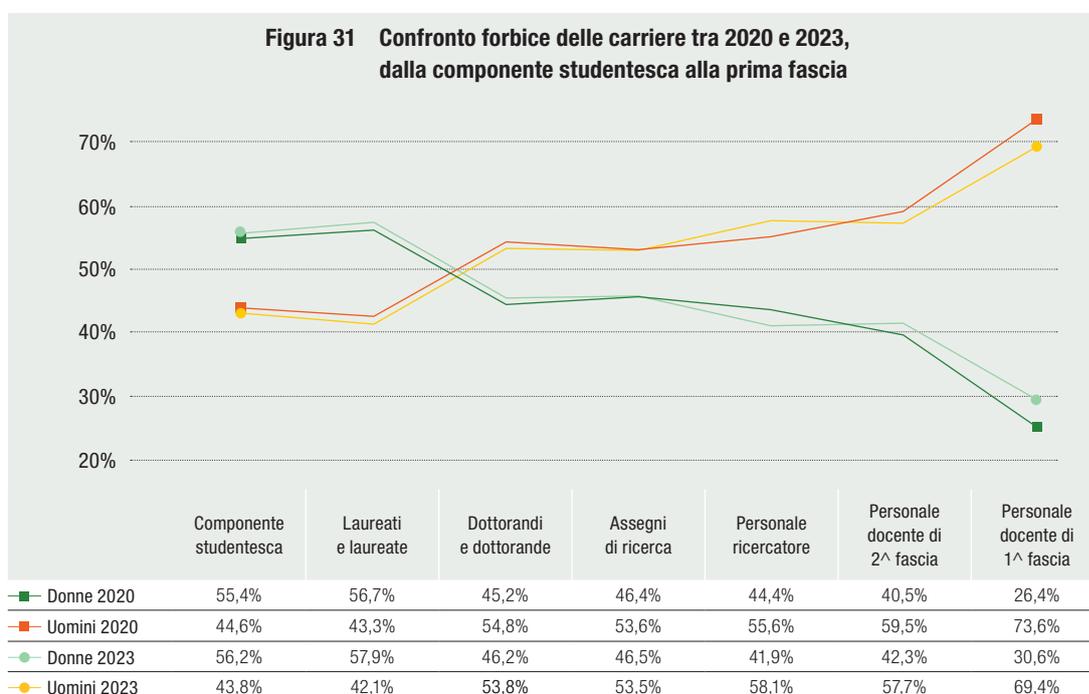
La segregazione verticale nel personale docente e ricercatore può essere visualizzata attraverso grafici come le “forbici delle carriere”, che mostrano il punto in cui le traiettorie professionali di uomini e donne iniziano a divergere, evidenziando la fuoriuscita femminile dalla carriera accademica, nota come “leaking pipeline”. Con riferimento ai dati solamente del 2023, quindi, si può osservare il fenomeno in questo modo:



Ma se si cerca di offrire una panoramica più realistica della carriera universitaria nei vari ruoli, è meglio escludere il ruolo, ormai in esaurimento, dei “vecchi” ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, e in questo modo la sproporzione di genere diventa ancora più evidente, sebbene si registri un miglioramento negli ultimi anni. Soprattutto, è evidente come il vero ostacolo sia ormai rappresentato dalla prima fascia (v. più oltre Glass Ceiling Index).



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. In questo caso la sproporzione è ancora più palese. Il grafico che ne risulta è il seguente, dove si confrontano i dati del 2020 con quelli del 2023:



Come si nota, le linee sono praticamente sovrapponibili tra i due anni considerati fino agli assegni di ricerca, mentre nei ruoli successivi si può notare una apertura della forbice nei ruoli da ricercatore e una chiusura nei ruoli di prima e seconda fascia.

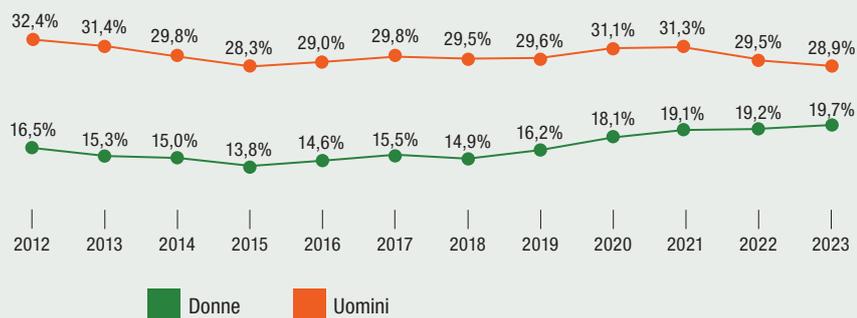
Analizzando la serie storica dal 2012 (post-riforma c.d. Gelmini sul reclutamento universitario), si nota un graduale miglioramento, in particolare per le donne in prima e seconda fascia. Dal 2022, il dato sulle professoressesse associate è pari a quello delle ricercatrici.

Figura 36 Serie storica percentuale donne per ruolo

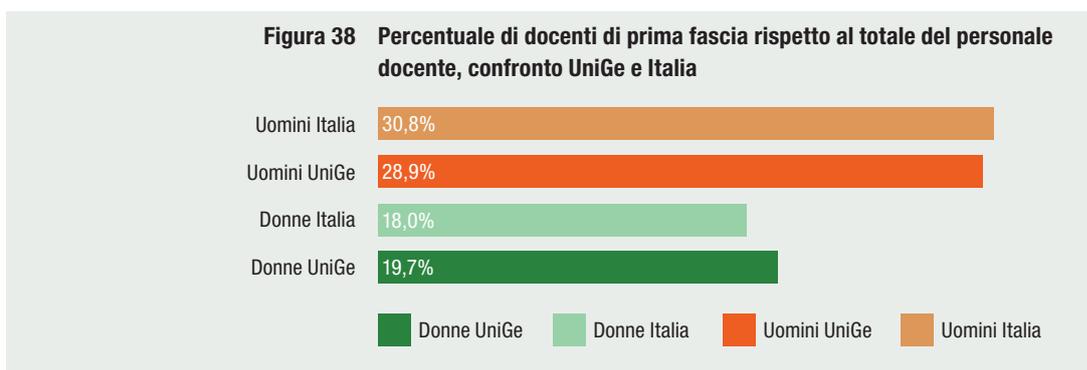


Un altro approccio per analizzare lo stesso fenomeno è esaminare la percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente e ricercatore (escludendo gli assegni di ricerca) e osservare come questo dato sia cambiato negli ultimi undici anni.

Figura 37 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 (GCI) è l'indicatore utilizzato nel rapporto della Commissione Europea She Figures per valutare la parità di genere nel settore accademico. Esprime con un valore unico il fenomeno della segregazione verticale e del "soffitto di cristallo", che ostacola la carriera delle donne, impedendo loro di raggiungere i ruoli più prestigiosi. Il GCI misura la probabilità delle donne di accedere alle posizioni apicali (grado A) rispetto agli uomini, comparando la loro presenza nel personale docente con quella nelle posizioni di vertice. Un valore di GCI pari a 1 indica parità nelle probabilità di carriera, mentre un valore inferiore a 1 suggerisce una sovra-rappresentazione femminile nelle posizioni apicali, mentre un valore superiore a 1 indica la presenza del soffitto di cristallo, rendendo più difficile per le donne raggiungere il grado di professore ordinario rispetto agli uomini.

Tabella 10 - Confronto valori Glass Ceiling Index Italia e UniGe

Indicatore	Valore
GCI Italia 2023	1,43
GCI UniGe 2023	1,28

Nel confronto tra il valore del Glass Ceiling Index (GCI) per l'Italia e quello di UniGe per l'anno 2023, emerge che, come nelle edizioni precedenti, UniGe si trova in una posizione leggermente migliore rispetto alla media nazionale. Inoltre, il miglioramento osservato nell'ultimo anno è molto più marcato per UniGe (-0,07) rispetto a quello nazionale (-0,01).

Docenti ed aree disciplinari (segregazione orizzontale)

Le carriere del personale docente e ricercatore non sono solo influenzate dalla disparità di genere nell'avanzamento di carriera, ma anche dalla scelta dell'area scientifica, che appare fortemente genderizzata. A partire dal 2022, i dati sono stati raccolti per Dipartimento, al fine di sensibilizzare ciascun Dipartimento sulle proprie strategie de favorire l'elaborazione di politiche di reclutamento più consapevoli dal punto di vista del genere.

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Architettura e design	37,5%	62,5%	40,0%	60,0%	50,0%	50,0%	80,0%	20,0%	57,1%	42,9%	75,0%	25,0%
Antichità, filosofia e storia	50,0%	50,0%	40,7%	59,3%	33,3%	66,7%	50,0%	50,0%	44,4%	55,6%	53,3%	46,7%
Chimica e chimica industriale	25,0%	75,0%	57,9%	42,1%	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	52,9%	47,1%
Economia	45,0%	55,0%	50,0%	50,0%	100,0%		37,5%	62,5%	66,7%	33,3%	45,5%	54,5%
Farmacia	80,0%	20,0%	50,0%	50,0%	70,0%	30,0%	100,0%		62,5%	37,5%	60,0%	40,0%
Fisica	13,3%	86,7%	23,1%	76,9%		100,0%	36,4%	63,6%	36,4%	63,6%	37,5%	62,5%
Giurisprudenza	27,6%	72,4%	45,2%	54,8%	37,5%	62,5%	37,5%	62,5%	33,3%	66,7%	44,4%	55,6%
Ingegneria civile, chimica e ambientale	40,0%	60,0%	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%	47,8%	52,2%	25,0%	75,0%	38,7%	61,3%
Ingegneria meccanica, energetica, gestionale e dei trasporti	15,6%	84,4%	34,6%	65,4%	22,2%	77,8%	6,7%	93,3%	33,3%	66,7%	16,7%	83,3%
Ingegneria navale, elettrica, elettronica e delle telecomunicazioni	7,7%	92,3%	7,4%	92,6%		100,0%	28,6%	71,4%	10,0%	90,0%	31,8%	68,2%
Italianistica, romanistica, antichistica, arti e spettacolo	36,4%	63,6%	47,6%	52,4%	100,0%			100,0%		100,0%	44,4%	55,6%
Lingue e culture moderne	83,3%	16,7%	70,8%	29,2%	25,0%	75,0%	33,3%	66,7%	100,0%		66,7%	33,3%
Matematica	43,8%	56,3%	30,4%	69,6%	100,0%		45,5%	54,5%	14,3%	85,7%	33,3%	66,7%
Medicina interna e specialità mediche	20,0%	80,0%	39,3%	60,7%	37,5%	62,5%	33,3%	66,7%	62,5%	37,5%	64,3%	35,7%
Medicina sperimentale	47,1%	52,9%	65,6%	34,4%	100,0%		80,0%	20,0%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
Neuroscienze, riabilitazione, oftalmologia, genetica e scienze materno-infantili	6,3%	93,8%	39,3%	60,7%	100,0%		50,0%	50,0%	37,5%	62,5%	73,7%	26,3%
Scienze chirurgiche e diagnostiche integrate	11,1%	88,9%	25,9%	74,1%	42,9%	57,1%		100,0%		100,0%		100,0%
Scienze della formazione	57,1%	42,9%	51,5%	48,5%	60,0%	40,0%	33,3%	66,7%	66,7%	33,3%	54,5%	45,5%
Scienze della salute	15,4%	84,6%	45,8%	54,2%			66,7%	33,3%	20,0%	80,0%	60,0%	40,0%
Scienze della terra, dell'ambiente e della vita	54,5%	45,5%	29,7%	70,3%	33,3%	66,7%	47,4%	52,6%	57,1%	42,9%	59,4%	40,6%
Scienze politiche e internazionali	31,3%	68,8%	47,4%	52,6%	100,0%		28,6%	71,4%		100,0%	69,2%	30,8%

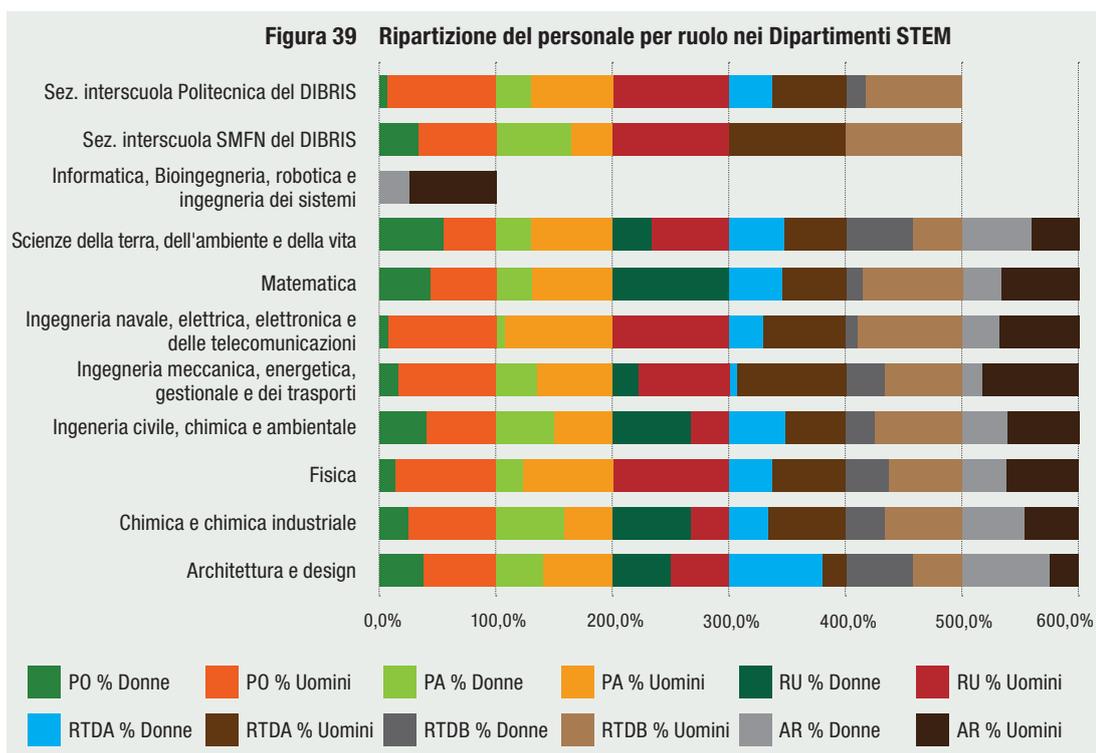
Tabella 11 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini										
Informatica, bioingegneria, robotica e ingegneria dei sistemi*											25,6%	74,4%
Sezione interscuola di Scienze matematiche, fisiche e naturali del DIBRIS*	33,3%	66,7%	64,3%	35,7%		100,0%		100,0%		100,0%		
Sezione interscuola Politecnica del DIBRIS*	6,3%	93,8%	30,0%	70,0%		100,0%	36,8%	63,2%	16,7%	83,3%		
TOTALE	29,28%	70,72%	42,24%	57,76%	52,43%	47,57%	42,67%	57,33%	34,44%	65,56%	50,28%	49,72%

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

Per migliorare la leggibilità della tabella, si è scelto di evidenziare in rosso i ruoli con segregazione femminile (dove le donne superano il 60%) e in giallo quelli con segregazione maschile (dove gli uomini superano il 60%). Questo permette di visualizzare immediatamente due fenomeni combinati: la segregazione verticale (o "glass ceiling"), che evidenzia la diminuzione delle donne man mano che si sale nella carriera accademica, e la segregazione orizzontale, che mostra come uomini e donne siano distribuiti diversamente nelle diverse aree scientifico-disciplinari. Inoltre, viene sottolineato che alcuni dipartimenti, come Lingue, Farmacia o Medicina Sperimentale, presentano una sovra rappresentazione femminile.

Poiché le aree STEM continuano a presentare le maggiori difficoltà per la rappresentanza femminile, è stato creato un grafico dettagliato per questi dipartimenti:



Composizione di genere delle commissioni di concorso

La raccolta dei dati relativi alla composizione di genere delle commissioni di concorso ha permesso di ottenere i dati che seguono:

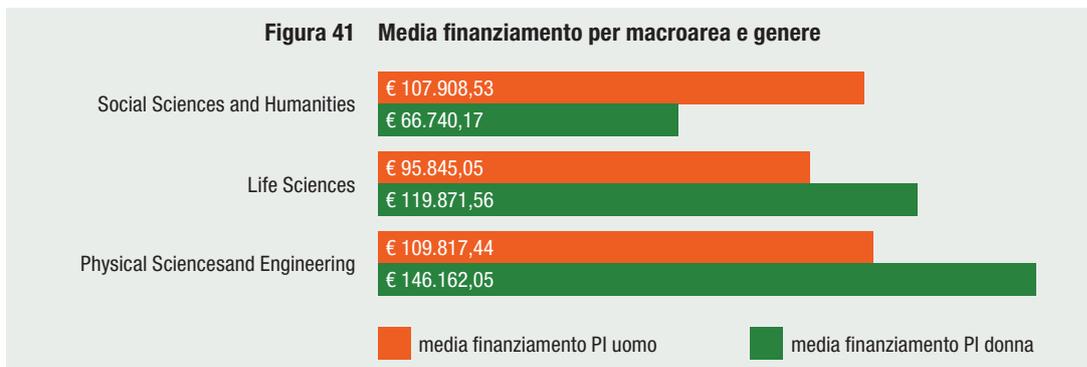
Tabella 12 - Composizione di genere delle commissioni di concorso		
Commissioni	Commissari	Commissarie
per posizioni di tipo A e B	57%	43%
per posizioni di prima e seconda fascia	65%	35%

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»..

Finanziamenti

Infine, è utile esaminare i dati relativi all'ottenimento di finanziamenti (nazionali, europei, ecc.) da parte del personale UniGe, poiché rappresentano un indicatore cruciale della vitalità della ricerca scientifica e della reale opportunità per le donne di accedere ai fondi di ricerca come Principal Investigator (PI), ossia come coordinatrici e coordinatori dei progetti di ricerca. Come si nota dalla figura sottostante, le donne ad aver ottenuto un finanziamento nel 2023 sono state 149 a fronte di 248 uomini, che hanno ottenuto finanziamenti maggiori.



Infine, come si può osservare dalla tabella sottostante, è difficile che i finanziamenti approvati seguano un trend preciso, sia di genere sia di entità:

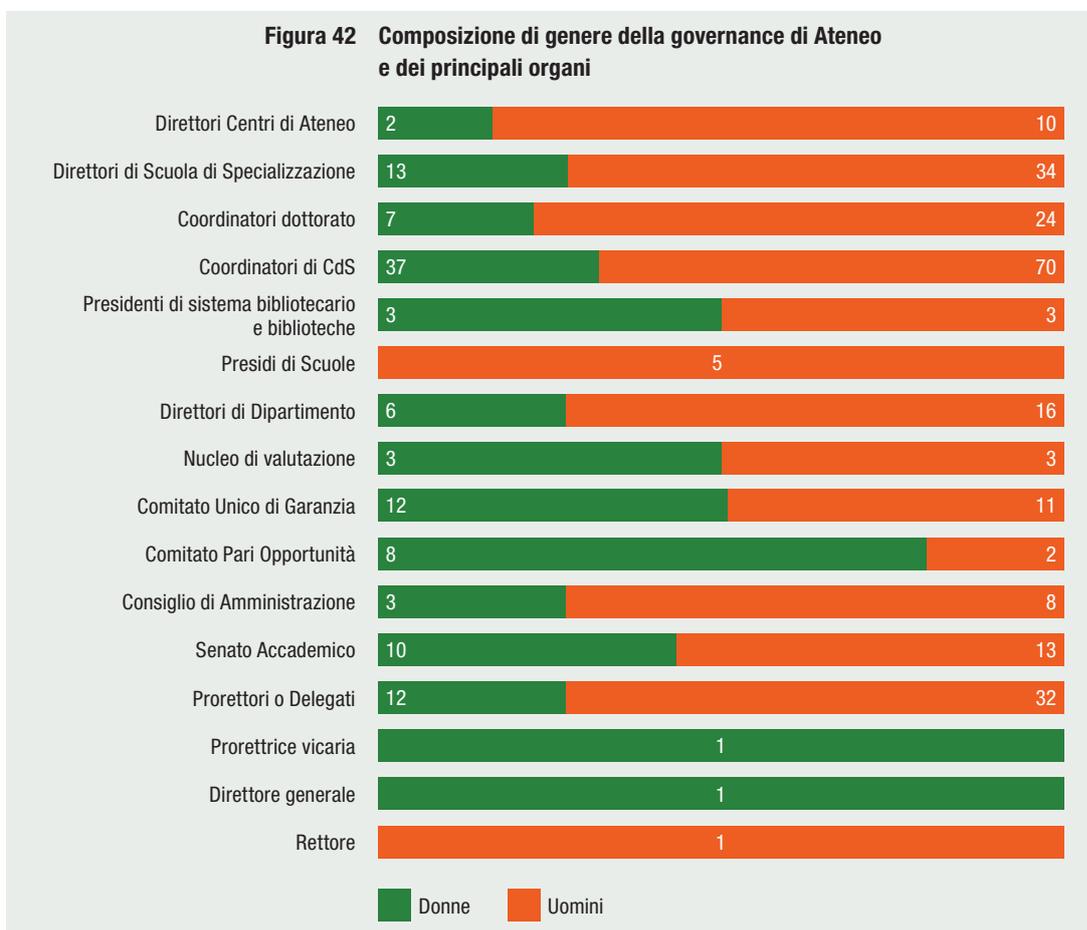
Area progetto	2019	2020	2021	2022	2023
Finanziamento medio pro capite	172.992,50	219.423,70	181.307,03	19.301.418,72	38.021.604,01
Donne	108.002,39	120.606,81	251.541,69	740.514,82	11.370.860,75
Uomini	202.702,26	251.119,69	132.683,04	2.269.554,97	21.756.163,82

In conclusione

- I ruoli di prima e seconda fascia mostrano un aumento costante della presenza femminile, con le donne in seconda fascia al 42,3% e le professoresse ordinarie che raggiungono il 30% nella prima fascia. Il personale accademico complessivo cresce da 1003 a 1065 unità, con un incremento notevole tra gli RTDA.
- Rispetto alle prime edizioni del bilancio di genere, risulta più difficile individuare trend di stabilizzazione nei ruoli precari del personale ricercatore. L'analisi dell'età media per ruolo non evidenzia differenze significative tra carriere maschili e femminili, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare. Le piccole divergenze tra RTDA e RTDB sono quasi annullate e, nel lungo termine, non sembrano influire sulla carriera, con le professoresse ordinarie che risultano leggermente più giovani rispetto ai colleghi uomini.
- In generale, il personale docente e ricercatore mostra il 59,3% di uomini e il 40,7% di donne, mentre al vertice della carriera accademica (prima fascia) continuiamo a trovare una forte sproporzione (circa un terzo di professoresse ordinarie).
- La c.d. tenure track italiana, ovvero il ruolo da RTD-B continua a mostrare una leggera prevalenza maschile, attestandosi circa al 61,5%.
- Anche nel 2022 il Glass Ceiling Index di UniGe si trova in una posizione leggermente migliore della media 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.
- Nel 2023 hanno ottenuto un finanziamento 149 donne con una media di 11.370.860,75 € e 248 uomini con una media di 21.756.163,82 €.

Governance

La governance di Ateneo continua a mostrare forti disparità di genere, confermando il trend delle ultime quattro edizioni del Bilancio di Genere. Le donne restano sottorappresentate nei ruoli di direzione, come direttori di scuole di specializzazione, coordinatori di dottorato e corsi di studio, e nessuna ricopre il ruolo di preside di scuola.



Alcuni incarichi sono ricoperti dalla stessa persona, facendo apparire una presenza femminile maggiore di quella reale. Questo fenomeno non solo riduce il numero effettivo di donne coinvolte, ma crea anche un sovraccarico di responsabilità che può rendere difficile conciliare

tali incarichi con la didattica e, soprattutto, la 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. Il Senato Accademico al 31.12.2023 presenta una composizione di genere abbastanza equilibrata, con 10 donne e 13 uomini, segnando un netto miglioramento rispetto agli anni precedenti. Al contrario, nel Consiglio di amministrazione (sempre al 31.12.2023) il divario rimane evidente, con solo 3 donne a fronte di 8 uomini. Tra i prorettori il divario è ridotto (4 donne e 5 uomini), ma tra i delegati del Rettore la disparità è marcata (8 donne e 27 uomini)

Parità di genere ed inclusione in UniGe

- [Gender Equality Plan](#)
- [Piano di Azioni Positive 2021-2024](#)
- [Le precedenti edizioni del Bilancio di Genere](#)
- [Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, con Glossario](#)

Allegato 1 – dettaglio composizione studentesca per Dipartimento

Iscritti ai corsi di I e II livello per Dipartimento e Genere - A.A. 2022/2023

Dipartimento	Donne	Uomini	Totale	% donne	% uomini
DIPARTIMENTO ARCHITETTURA E DESIGN	1.122	793	1.915	58,6%	41,4%
DIPARTIMENTO DI ANTICHITÀ, FILOSOFIA E STORIA	403	552	955	42,2%	57,8%
DIPARTIMENTO DI CHIMICA E CHIMICA INDUSTRIALE	206	202	408	50,5%	49,5%
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	1.686	2.105	3.791	44,5%	55,5%
DIPARTIMENTO DI FARMACIA	439	121	560	78,4%	21,6%
DIPARTIMENTO DI FISICA	120	266	386	31,1%	68,9%
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	1.961	741	2.702	72,6%	27,4%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, CHIMICA E AMBIENTALE	287	418	705	40,7%	59,3%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, ENERGETICA, GESTIONALE E DEI TRASPORTI	387	1.452	1.839	21,0%	79,0%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA NAVALE, ELETTRICA, ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	390	1.376	1.766	22,1%	77,9%
DIPARTIMENTO DI ITALIANISTICA, ROMANISTICA, ANTICHISTICA, ARTI E SPETTACOLO	989	324	1.313	75,3%	24,7%
DIPARTIMENTO DI LINGUE E CULTURE MODERNE	1.638	402	2.040	80,3%	19,7%
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	172	239	411	41,8%	58,2%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA INTERNA E SPECIALITÀ MEDICHE	1.290	691	1.981	65,1%	34,9%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA SPERIMENTALE	553	565	1.118	49,5%	50,5%
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, RIABILITAZIONE, OFTALMOLOGIA, GENETICA E SCIENZE MATERNO- INFANTILI	474	206	680	69,7%	30,3%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE E DIAGNOSTICHE INTEGRATE	187	113	300	62,3%	37,7%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE	2.395	548	2.943	81,4%	18,6%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	1.195	407	1.602	74,6%	25,4%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA, DELL'AMBIENTE E DELLA VITA	767	466	1.233	62,2%	37,8%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E INTERNAZIONALI	827	569	1.396	59,2%	40,8%
SEZIONE INTERSCUOLA DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI DEL DIBRIS	169	779	948	17,8%	82,2%
SEZIONE INTERSCUOLA POLITECNICA DEL DIBRIS	649	933	1.582	41,0%	59,0%
TOTALE	18.306	14.268	32.574	56,2%	43,8%

Allegato 2 – dettaglio personale docente e ricercatore per Dipartimento

Dipartimento	PROFESSORI ORDINARI		PROFESSORI ASSOCIATI		RICERCATORI UNIVERSITARI		RICERCATORE T.D. Tipo A		RICERCATORE T.D. Tipo B		ASSEGNI DI RICERCA													
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne												
ARCHITETTURA E DESIGN	6	10	37,50%	62,50%	12	18	40,00%	60,00%	2	2	50,00%	4	3	57,14%	42,86%	9	3	75,00%	25,00%					
ANTICHITÀ, FILOSOFIA E STORIA	6	6	50,00%	50,00%	11	16	40,74%	59,26%	1	2	33,33%	66,67%	2	5	44,44%	55,56%	8	7	53,33%	46,67%				
CHIMICA E CHIMICA INDUSTRIALE	3	9	25,00%	75,00%	11	8	57,89%	42,11%	6	3	66,67%	33,33%	2	4	33,33%	66,67%	9	8	52,94%	47,06%				
ECONOMIA	9	11	45,00%	55,00%	16	16	50,00%	50,00%	4	4	100,00%	100,00%	3	5	37,50%	62,50%	6	6	50,00%	50,00%				
FARMACIA	4	1	80,00%	20,00%	8	8	50,00%	50,00%	7	3	70,00%	30,00%	1	5	100,00%	37,50%	3	2	60,00%	40,00%				
FISICA	2	13	13,33%	86,67%	6	20	23,08%	76,92%	1	1	100,00%	100,00%	4	7	36,36%	63,64%	6	10	37,50%	62,50%				
GIURISPRUDENZA	8	21	27,59%	72,41%	14	17	45,16%	54,84%	3	5	37,50%	62,50%	2	4	33,33%	66,67%	8	10	44,44%	55,56%				
INGEGNERIA CIVILE, CHIMICA E AMBIENTALE	10	15	40,00%	60,00%	15	15	50,00%	50,00%	2	1	66,67%	33,33%	11	12	47,83%	52,17%	2	6	25,00%	75,00%				
INGEGNERIA MECCANICA, ENERGETICA, GESTIONALE E DELTRASPORTI	5	27	15,63%	84,38%	9	17	34,62%	65,38%	2	7	22,22%	77,78%	1	14	6,67%	93,33%	2	4	33,33%	66,67%				
INGEGNERIA NAVALE, ELETTRICA, ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	2	24	7,69%	92,31%	2	25	7,41%	92,59%	2	10	100,00%	100,00%	6	15	28,57%	71,43%	1	9	10,00%	90,00%				
INGEGNERIA MECCANICA, ANTICHISSICA, ARTE E SPETTACOLO	4	7	36,36%	63,64%	10	11	47,62%	52,38%	1	1	100,00%	100,00%	1	4	100,00%	100,00%	4	5	44,44%	55,56%				
LINGUE E CULTURE MODERNE	10	2	83,33%	16,67%	17	7	70,83%	29,17%	1	3	25,00%	75,00%	1	2	33,33%	66,67%	5	2	100,00%	33,33%				
MATEMATICA	7	9	43,75%	56,25%	7	16	30,43%	69,57%	2	5	100,00%	100,00%	5	6	45,45%	54,55%	1	6	14,29%	85,71%				
MEDICINA INTERNA E SPECIALITÀ MEDICHE	3	12	20,00%	80,00%	11	17	39,29%	60,71%	3	5	37,50%	62,50%	2	4	33,33%	66,67%	5	3	62,50%	37,50%				
MEDICINA SPERIMENTALE	8	9	47,06%	52,94%	21	11	65,63%	34,38%	5	8	100,00%	100,00%	2	2	80,00%	20,00%	4	2	66,67%	33,33%				
NEUROSCIENZE, RIABILITAZIONE, OTALMILOGIA, GENETICA E SCIENZE MATERNO-INFANTILI	1	15	6,25%	93,75%	11	17	39,29%	60,71%	2	9	100,00%	100,00%	9	5	50,00%	50,00%	3	5	37,50%	62,50%				
SCIENZE CHIRURGICHE E DIAGNOSTICHE INTEGRATE	1	6	11,11%	88,89%	7	20	25,93%	74,07%	3	4	42,86%	57,14%	5	8	100,00%	100,00%	1	6	100,00%	100,00%				
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	4	3	57,14%	42,86%	17	16	51,52%	48,48%	3	2	60,00%	40,00%	1	2	33,33%	66,67%	4	2	66,67%	33,33%				
SCIENZE DELLA SALUTE	2	11	15,38%	84,62%	11	13	45,93%	54,07%	6	3	66,67%	33,33%	1	4	20,00%	80,00%	3	2	60,00%	40,00%				
SCIENZE DELLA TERRA, DELL'AMBIENTE E DELLA VITA	6	5	54,55%	45,45%	11	28	29,73%	70,27%	1	2	33,33%	66,67%	9	10	47,37%	52,63%	4	3	57,14%	42,86%				
SCIENZE POLITICHE E INTERNAZIONALI	5	11	31,25%	68,75%	9	10	47,27%	52,73%	2	5	100,00%	100,00%	2	5	28,57%	71,43%	4	4	100,00%	100,00%				
INFORMATICA, BIONGENGNERIA, ROBOTICA E INGEGNERIA DEI SISTEMI																								
SEZIONE INTERSCUOLA DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI DEL DIBRIS	3	6	33,33%	66,67%	9	5	64,29%	35,71%	1	1	100,00%	100,00%	5	2	100,00%	100,00%	2	11	32	25,58%				
SEZIONE INTERSCUOLA POLITECNICA DEL DIBRIS	1	15	6,25%	93,75%	6	14	30,00%	70,00%	3	7	100,00%	100,00%	1	5	16,67%	83,33%	1	5	100,00%	100,00%				
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INGEGNERIA DELLE PIATTAFORME INFORMATICHE																								
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INGEGNERIA DELLE PIATTAFORME INFORMATICHE																								
CENTRO ITALIANO DI ECCELLENZA SULLA LOGISTICA, I TRASPORTI E LE INFRASTRUTTURE (CIEL)																								
TOTALE	110	250	30,56%	69,44%	251	343	42,26%	57,74%	50	46	52,08%	47,92%	87	131	39,91%	60,09%	60	96	38,46%	61,54%	173	199	46,51%	53,49%