



Università
di Genova



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

BILANCI

di GENERE 2024

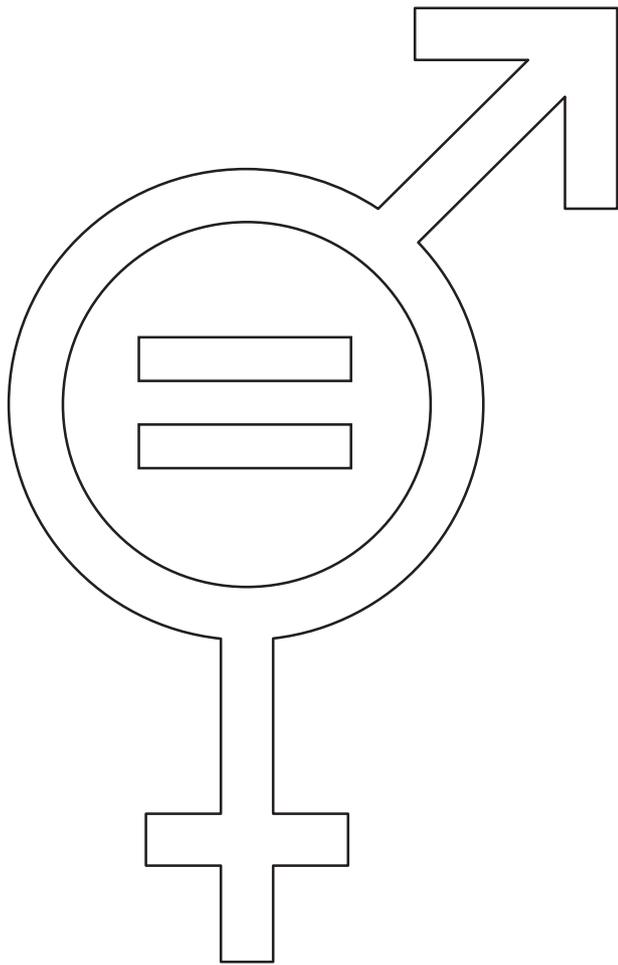
- Ringraziamenti** Il Bilancio di Genere è stato redatto dalla dott.ssa **Giulia Arena**, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza, grazie al coinvolgimento di:
- **Angela Celeste Taramasso**, docente presso il Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale e Delegata del 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	3
Performance	11
Il post-laurea in UniGe:	15
dottorati, scuole di specializzazione e master	"
In conclusione	20
Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)	23
Composizione e carriera	"
Retribuzione	29
Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro	30
In conclusione	34
Personale docente e ricercatore	37
Composizione	"
Forbici delle carriere e segregazione verticale	41
Docenti ed aree disciplinari (segregazione orizzontale)	46
Composizione di genere delle commissioni di concorso	48
Lavoro di cura e congedi	49
Finanziamenti	50
In conclusione	51
Governance	53
Parità di genere ed inclusione in UniGe	55
Allegato 1 – dettaglio composizione studentesca per Dipartimento	56
Allegato 2 – dettaglio personale docente e ricercatore per Dipartimento	57



Introduzione

La sesta edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Genova rappresenta un ulteriore passo in avanti nel percorso di consolidamento di uno strumento che, ha lo scopo di supportare il monitoraggio, l'analisi e la progettazione di politiche di equità e inclusione. A partire dal 2019, il nostro Ateneo si è dotato di questo documento con cadenza annuale, con l'obiettivo di rendere visibili – attraverso dati disaggregati e comparabili – quelle disuguaglianze di genere che troppo spesso rimangono invisibili nelle dinamiche istituzionali, ma che condizionano in profondità l'esperienza universitaria nelle sue diverse componenti: studentesca, tecnico-amministrativa e docente.

Il Bilancio di Genere si inserisce a pieno titolo nell'architettura delle politiche per la parità dell'Università di Genova, affiancando e supportando due strumenti già attivi: il Piano di Azioni Positive (PAP) oramai confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e il Gender Equality Plan, di prossimo aggiornamento. In tal senso, il Bilancio non ha soltanto una funzione descrittiva o ricognitiva, ma svolge un ruolo di supporto tecnico alla programmazione strategica, offrendo un quadro aggiornato di indicatori fondamentali per la valutazione delle politiche in essere e per l'elaborazione di interventi efficaci.

In questa edizione, l'Università ha potuto beneficiare in misura ancora maggiore delle potenzialità offerte dalla nuova infrastruttura dati sviluppata nell'ambito del Datawarehouse di Ateneo, grazie al lavoro congiunto tra il Settore Statistico e Datawarehouse e l'Area ICT. Questo ha permesso, tra le altre cose, di arricchire le analisi con dimensioni intersezionali soprattutto per la componente studentesca, estendendo lo sguardo oltre il solo genere e includendo fattori come la condizione di disabilità, il paese di provenienza e la presenza di responsabilità di cura.

Per quanto riguarda la componente studentesca, i dati confermano la fotografia già emersa nei Bilanci di Genere precedenti: da un lato, si conferma la persistente segregazione formativa di genere nelle scelte

di studio, dall'altro si registra un'inversione di tendenza nei tassi di prosecuzione degli studi, con un aumento significativo della continuità tra gli studenti e una diminuzione tra le studentesse. Sul versante del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (TABS), si confermano alcune tendenze strutturali ormai consolidate: una composizione a prevalenza femminile, una sostanziale parità retributiva, ma anche una persistente asimmetria nei carichi di cura e nel ricorso a forme di lavoro flessibile come il part-time. Tuttavia, rispetto agli anni precedenti, si evidenziano segnali di cambiamento, come la riduzione dell'incidenza del part-time tra le donne e l'incremento di nuove assunzioni femminili nelle categorie intermedie. Particolarmente significativa si conferma l'analisi del personale docente e ricercatore, che continua a mostrare una forte segregazione verticale nei passaggi di carriera. Nonostante la crescente presenza femminile nelle fasce di ingresso, le donne risultano ancora largamente sottorappresentate nei ruoli apicali, con una percentuale di professoressse ordinarie che nel 2024 è scesa al 28,3% (primo anno in cui questo dato mostra una diminuzione). L'indicatore del Glass Ceiling Index, utilizzato anche dalla Commissione Europea, evidenzia un lieve peggioramento rispetto all'anno precedente, sia a livello nazionale che a livello del nostro Ateneo. Anche l'analisi orizzontale per Dipartimento conferma che la segregazione di genere non si limita ai percorsi di carriera, ma attraversa in modo marcato anche le scelte disciplinari, in particolare nelle aree STEM, dove la presenza femminile si concentra nei ruoli precari e si dirada progressivamente nei ruoli stabili.

In sintesi, il Bilancio di Genere 2024 intende offrire un contributo concreto alla comprensione dei meccanismi che generano e riproducono le disuguaglianze, al fine di sostenere processi decisionali più informati, trasparenti e coerenti con i principi di equità e inclusione. L'obiettivo ultimo resta quello di costruire un Ateneo più giusto, capace di valorizzare in modo equo le competenze, i talenti e le traiettorie di tutte le persone che lo abitano.

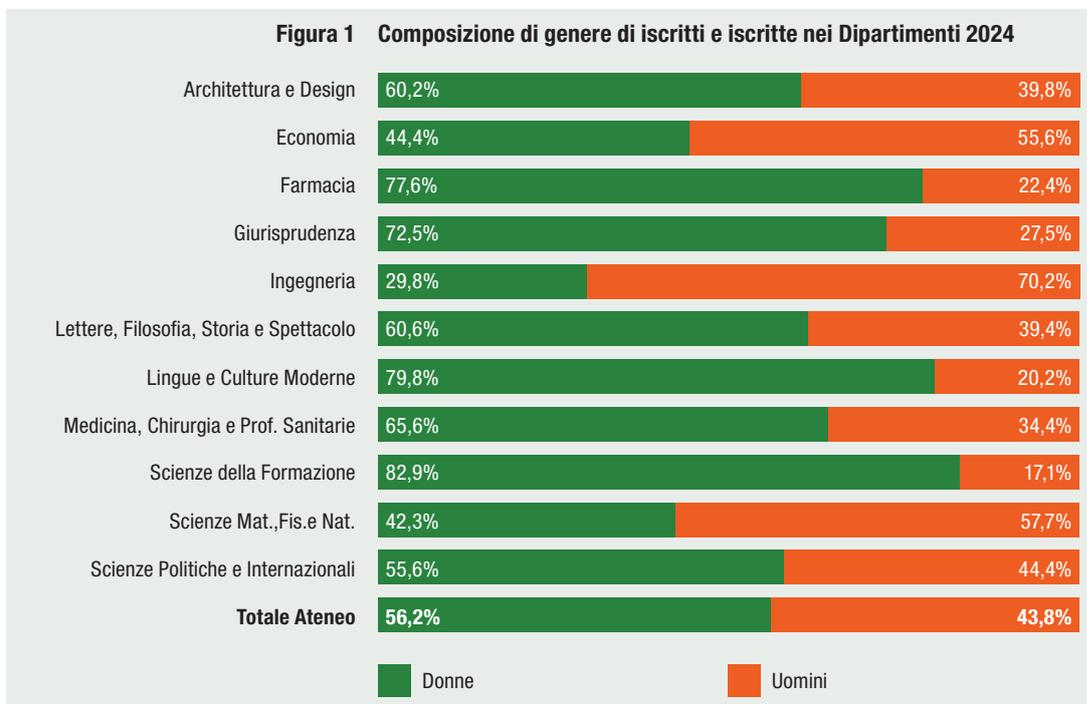
Tutti i dati riportati in questo documento si riferiscono all'anno solare 2024 (con data di riferimento al 31 dicembre) o all'anno accademico 2023/2024, salvo dove diversamente specificato e ad eccezione di alcuni dati relativi al personale TABS, per i quali, a causa delle modalità di estrazione dal Data Warehouse, non è stato possibile garantire una finestra temporale perfettamente omogenea. Le lievi differenze riscontrate non compromettono comunque la validità complessiva dei dati.

Componente studentesca

Composizione

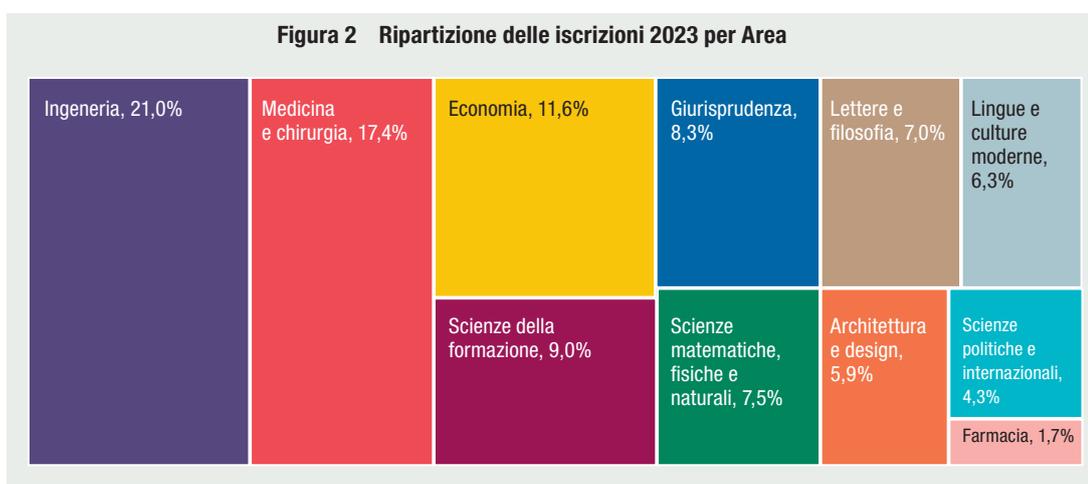
La composizione di genere delle iscrizioni ai corsi di laurea nel 2024 conferma il trend nazionale, con una prevalenza femminile stabile: le donne rappresentano circa il 56% delle iscrizioni, gli uomini il 44%, in linea con gli anni precedenti. Dopo un periodo di calo, il numero complessivo delle iscrizioni torna a crescere leggermente per entrambi i generi: le studentesse raggiungono quota 18.430 (+124 rispetto al 2023), mentre gli studenti sono 14.369 (+101 rispetto all'anno precedente). Come già rilevato nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere, le studentesse risultano distribuite in modo trasversale tra i diversi ambiti disciplinari, mentre gli studenti tendono a concentrarsi in modo marcato nei corsi di Ingegneria.

Emergono infatti evidenti segregazioni di genere orizzontali, ovvero una concentrazione diseguale di uomini e donne in base al campo di studio scelto. In particolare, si definiscono corsi di laurea segregati in maniera orizzontale (**segregazione orizzontale**) i corsi in cui studen-



tesse 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). Le aree a forte presenza femminile includono: Scienze della formazione 82,9%, Lingue e culture moderne 79,8%, Farmacia 77,6%, Giurisprudenza 72,5%, Medicina 65,6%, Lettere e filosofia 60,6%, Architettura e design 60,2%. Al contrario, gli uomini sono prevalenti solo in pochissime aree: superano la soglia del 60% solo a Ingegneria (70,2% di iscritti) e sono in prevalenza a Scienze matematiche, fisiche e naturali (57,7%) ed Economia (55,6%).

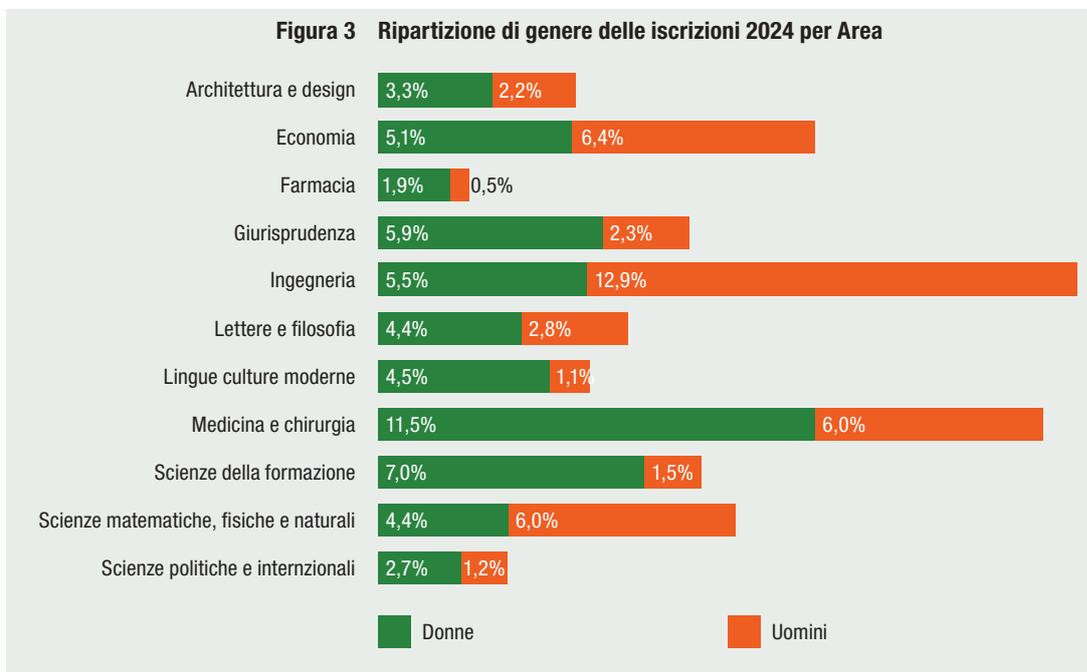
Tuttavia, come per l'edizione precedente, per meglio comprendere in che modo le iscrizioni siano distribuite all'interno dell'Ateneo, si è deciso anche di presentare i dati evidenziando, all'interno di ogni Area, a quanto ammontano le iscrizioni di ragazze e ragazzi rispetto al totale di Ateneo. In questo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



Nel grafico di Figura 2 si può osservare come sono ripartite le iscrizioni (senza specificazione di genere) all'interno di UniGe e come Ingegneria sia l'ambito con il maggior numero di iscrizioni, pari al 18,4% del totale, seguita a breve distanza da Medicina e chirurgia con il 17,6%. Economia si colloca al terzo posto con l'11,4%, confermandosi un'area ad alta attrattività. Il grafico evidenzia un forte orientamento degli studenti verso ambiti tecnico-scientifici e medico-sanitari, già

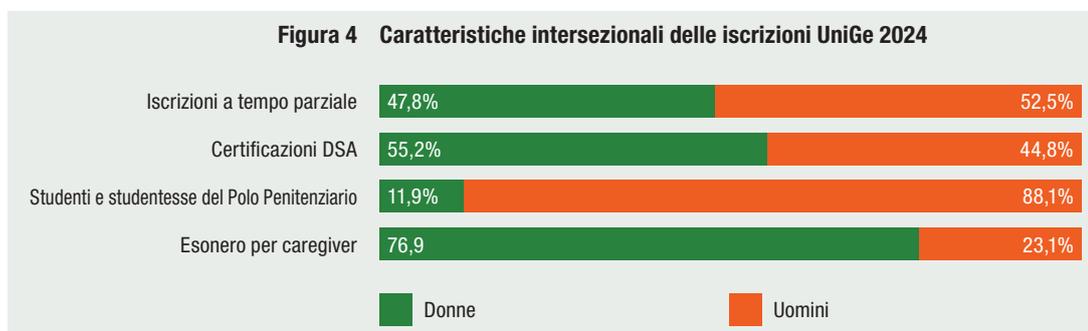
rilevato nelle edizioni precedenti, con Ingegneria e Medicina che da sole assorbono oltre un terzo delle iscrizioni complessive. Le discipline umanistiche e sociali, pur presenti, mostrano percentuali decisamente più contenute, confermando una gerarchia delle scelte formative che riflette le tendenze nazionali.

Analizzando la ripartizione delle iscrizioni per genere a livello di Ateneo, emergono disparità ancora più marcate di quanto appaia a prima vista. Il grafico seguente, che rappresenta il peso percentuale delle iscrizioni maschili e femminili sul totale degli iscritti, evidenzia con chiarezza una forte segregazione formativa di genere. Le studentesse risultano distribuite in modo più trasversale tra le aree disciplinari, ma si concentrano soprattutto nei corsi dell'area sanitaria, educativa e umanistica; al contrario, gli studenti tendono a concentrarsi prevalentemente in Ingegneria e nelle discipline tecnico-scientifiche. In particolare, Ingegneria si conferma l'area con il maggior numero di studenti uomini, che rappresentano il 12,9% del totale delle iscrizioni, mentre Medicina è il principale polo di attrazione per le donne, che da sole costituiscono l'11,5% dell'intera popolazione studentesca.



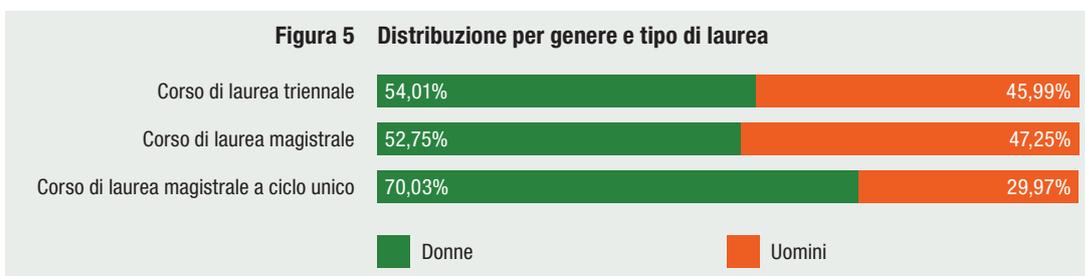
In questa edizione del Bilancio di Genere si è deciso di dare maggiore spazio a caratteristiche intersezionali delle studentesse e degli studenti UniGe, anche grazie al nuovo sistema di raccolta ed elaborazione dati offerto dal Datawarehouse di Ateneo. Il grafico di Figura 4 mostra la distribuzione percentuale per genere di alcune specifiche condizioni e situazioni legate alla carriera studentesca, evidenziando come anche in questi ambiti emergano differenze significative tra uomini e donne. In breve:

- Le iscrizioni a tempo parziale in totale rappresentano il 4% delle iscrizioni, mostrandosi come un fenomeno di minoranza, che solitamente viene scelto per poter conciliare studio e lavoro: la distribuzione di genere è piuttosto equilibrata, con il 52,2% di uomini contro 47,8% di donne, suggerendo che la scelta di un percorso part-time non sia fortemente connotata dal genere.
- Le certificazioni DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) sono il 5% delle iscrizioni: sono più frequenti tra le donne (55,2%), in controtendenza rispetto a molti dati nazionali che vedono una prevalenza maschile. Questo potrebbe riflettere una maggiore propensione femminile a richiedere supporti o una miglior intercettazione nei percorsi scolastici precedenti.
- La presenza di studenti e studentesse iscritti tramite il Polo Penitenziario (che comprende quattro Case Circondariali liguri: La Spezia, Sanremo, Genova Marassi e Genova Pontedecimo) evidenzia un forte squilibrio di genere: gli uomini rappresentano l'88,1% del totale. Questo dato riflette la composizione del sistema carcerario, dove la popolazione detenuta femminile è solo il 4% circa. In questo contesto, il fatto che quasi il 12% delle iscrizioni provenga da donne detenute rappresenta un segnale positivo, indicando una partecipazione femminile superiore alle attese rispetto alla loro presenza nella popolazione carceraria.
- Esonero per caregiver: in questo caso, le donne costituiscono la quota

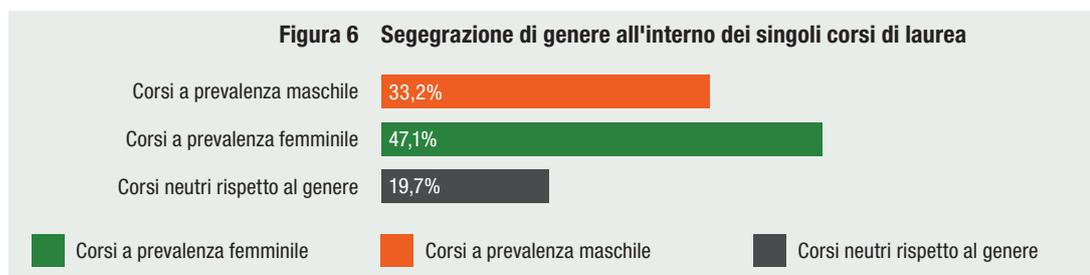


dominante (76,9%), confermando il peso sproporzionato che ancora oggi grava sulle studentesse in termini di responsabilità di cura verso familiari o persone fragili.

Nel caso della laurea magistrale a ciclo unico si osserva uno squilibrio molto più marcato, con il 70,03% di iscritte e solo il 29,97% di iscritti. Questo dato è fortemente influenzato dalla prevalenza femminile nei corsi a ciclo unico come Medicina, Farmacia e Giurisprudenza. Le altre due tipologie, cioè la laurea triennale e quella magistrale, hanno una distribuzione più paritaria, come si nota in Figura 5:



La maggioranza dei corsi presenta una forte connotazione di genere e solo un quinto può essere considerato realmente bilanciato. Rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Genere le percentuali sono quasi identiche, dopo anni in cui i corsi neutri scendevano rispetto alle altre due casistiche (v. Figura 6). I corsi a prevalenza femminile rappresentano la quota maggiore, pari al 47,1% del totale, confermando il dato già emerso in altre analisi: le studentesse sono più numerose e tendenzialmente più distribuite in numerosi percorsi di studio, soprattutto in ambiti umanistici, educativi, giuridici e sanitari. I corsi a prevalenza maschile costituiscono il 33,2%, e si concentrano prevalentemente nelle aree STEM, in particolare Ingegneria e alcune discipline scientifiche. Solo il 19,7% dei corsi risulta neutro rispetto al genere, ovvero con una distribuzione equilibrata tra studenti e studentesse, a testimonianza di una persistente segregazione formativa di genere che ancora caratterizza una parte rilevante dell'offerta formativa universitaria.

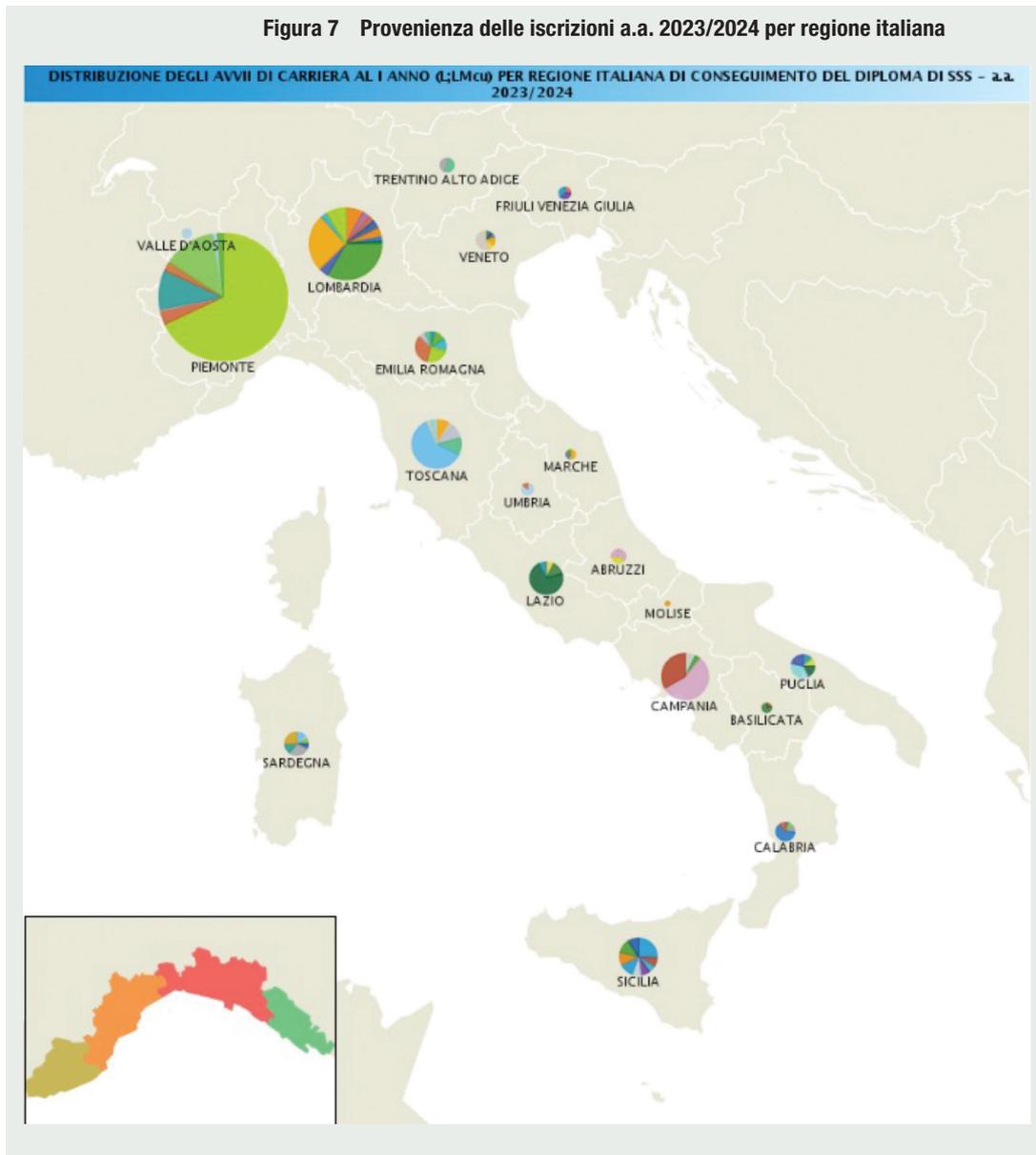


Per tali ragioni, a partire dalla precedente edizione si è deciso di inserire anche una tabella di dettaglio dei corsi considerati STEM secondo la classificazione del report SheFigures della Commissione Europea, che comprende essenzialmente discipline come Matematica, Fisica, Chimica, Scienze Naturali 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.

Tabella 1 - Distribuzione degli iscritti e delle iscritte nei Dipartimenti di Area STEM

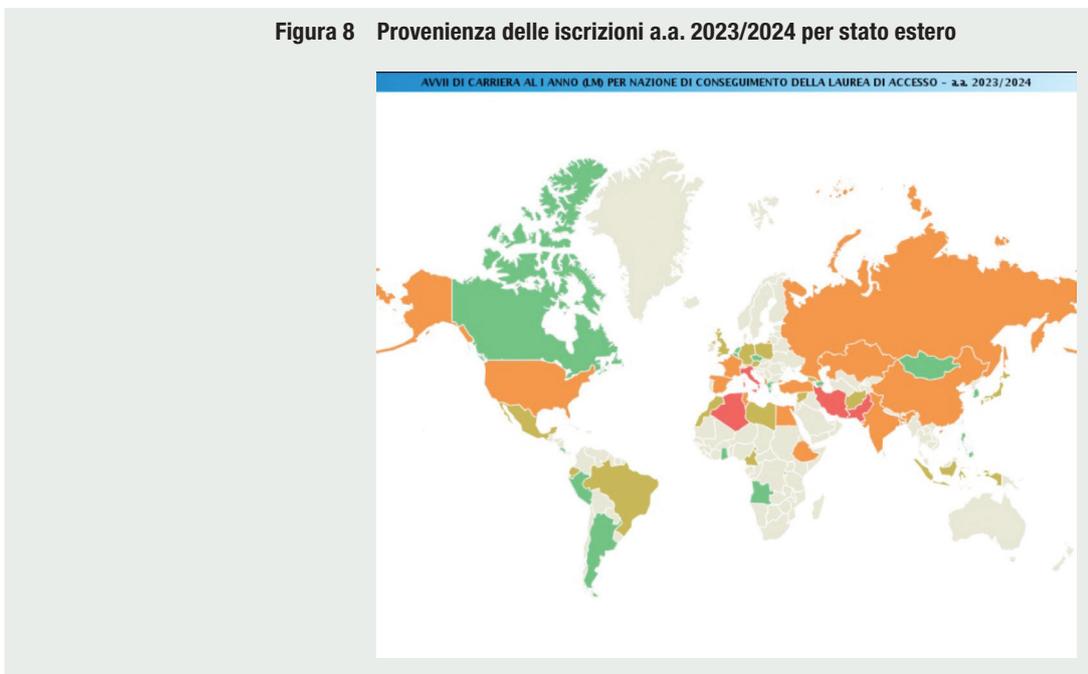
Dipartimenti STEM	% donne	%uomini
Dipartimento Architettura e Design	60,2%	39,8%
Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale	45,3%	54,7%
Dipartimento di Fisica	31,0%	69,0%
Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale	40,2%	59,8%
Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti	21,7%	78,3%
Dipartimento di Ingegneria Navale, Elettrica, Elettronica e delle Telecomunicazioni	22,7%	77,3%
Dipartimento di Matematica	42,2%	57,8%
Dipartimento di Scienze della Terra, dell’Ambiente e della Vita	63,5%	36,5%
Sezione Interscuola di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali del Dibris	17,8%	82,2%
Sezione Interscuola Politecnica del Dibris	42,4%	57,6%

Per quanto riguarda la provenienza, UniGe si conferma un ateneo a scala essenzialmente regionale, con la Liguria come provenienza del 74% delle iscrizioni.



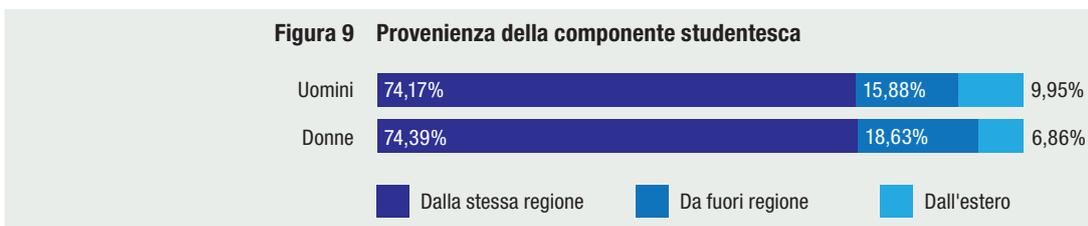
Il dato è stato analizzato usando come base gli avvii di carriera al I anno (L e LMCU) per regione di conseguimento del diploma di scuola superiore e per le LM gli avvii di carriera al I anno per tipo di Ateneo del titolo di accesso.

Figura 8 Provenienza delle iscrizioni a.a. 2023/2024 per stato estero



Le donne risultano leggermente più mobili sul territorio nazionale, con una percentuale di iscritte provenienti da altre regioni pari al 18,63%, rispetto al 15,88% degli uomini, soprattutto da Piemonte e Lombardia come evidenzia la mappa. Al contrario, gli uomini mostrano una maggiore presenza tra gli iscritti internazionali, con il 9,95% proveniente dall'estero, contro il 6,86% delle donne. Tra i paesi più rappresentati Iran e Pakistan.

Figura 9 Provenienza della componente studentesca



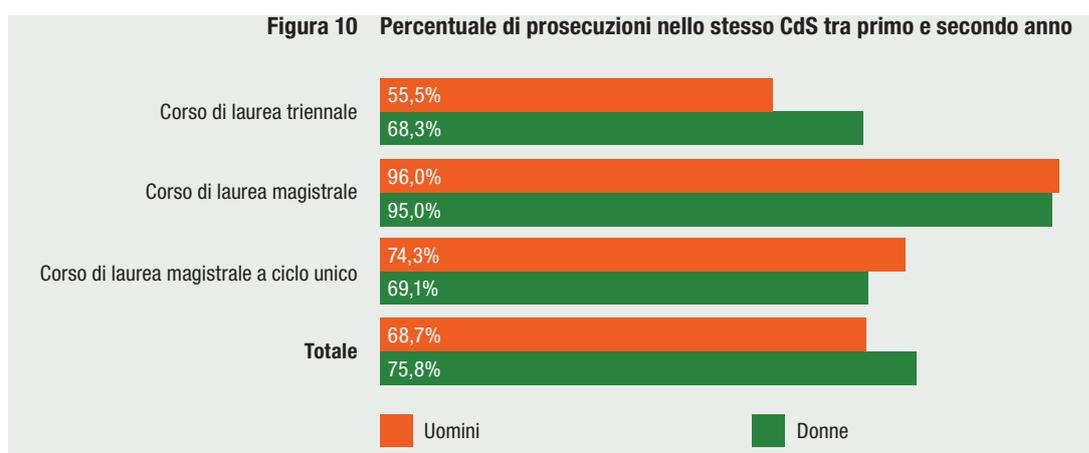
La mobilità nei programmi di scambio (che, si ricorda, comprende tutti i programmi di scambio come Erasmus, Erasmus+ K 107, Erasmus+ Movidis, CINDA, Programma Extra-LLP, Convenzioni con Università straniere ecc.) si pone in linea con quanto evidenziato nelle edizioni precedenti (escluso il periodo pandemico). In generale, i dati sulla mo-

bilità in entrata e in uscita rispecchiano a grandi linee 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 2:

Tabella 2 - Mobilità in entrata e in uscita per genere		
A.A. 2023/2024	Donne	Uomini
Mobilità in entrata	66,1%	33,9%
Mobilità in uscita	58,3%	41,7%

Performance

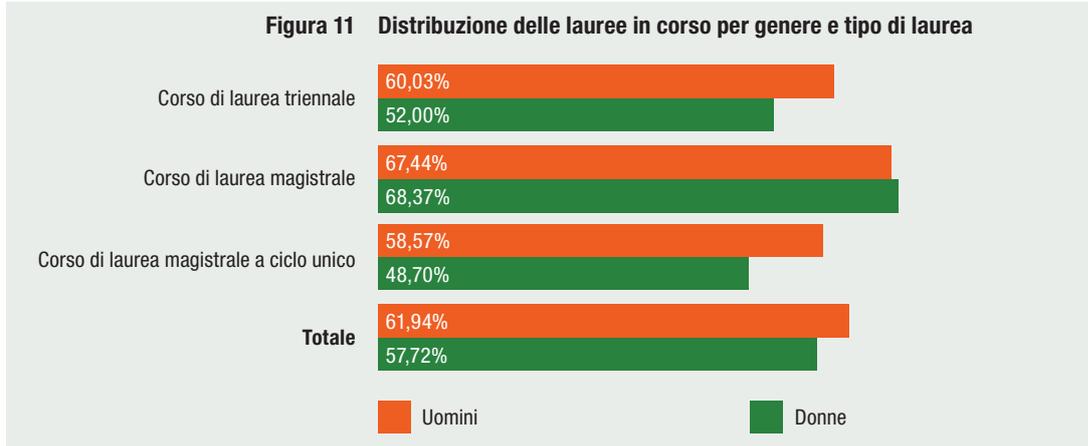
Nelle prime edizioni del Bilancio di Genere, la performance degli studenti e studentesse UniGe veniva valutata attraverso tre indicatori principali: percentuale di abbandoni al primo anno, voto di laurea e percentuale di laureati in corso. Tuttavia, l'indicatore sugli abbandoni presentava diverse criticità, in quanto non considerava né il percorso formativo precedente né le eventuali scelte successive, escludendo inoltre gli abbandoni avvenuti dopo il primo anno. Per questo motivo, a partire dalle ultime tre edizioni, si è scelto di sostituirlo con un indicatore più rappresentativo: l'analisi delle prosecuzioni di carriera all'interno dello stesso Corso di Studio (CdS). Questo nuovo approccio consente di valorizzare la continuità accademica senza penalizzare chi decide di cambiare corso, Ateneo o interrompere gli studi. L'indicatore prende in considerazione le immatricolazioni ai corsi di laurea

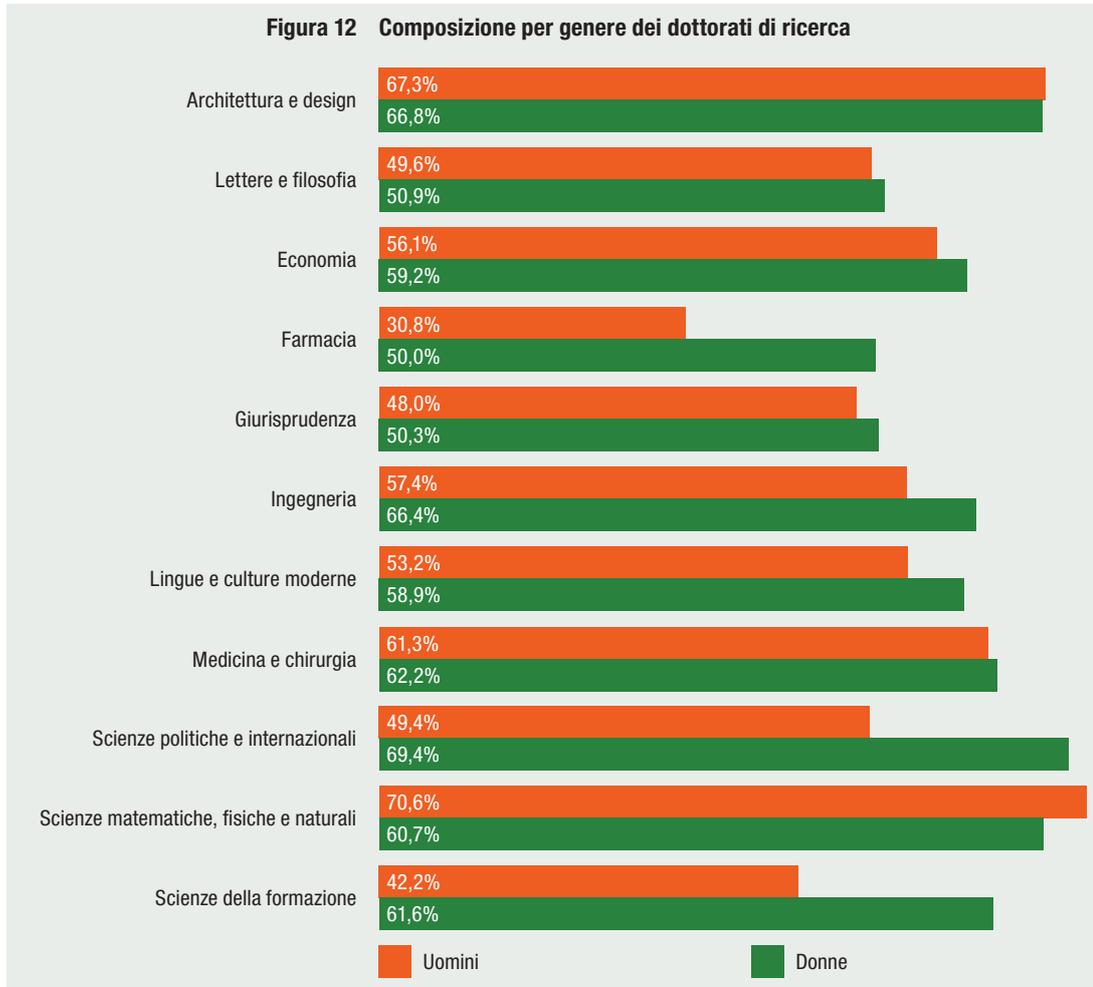


triennale e a ciclo unico, e le iscrizioni al primo anno delle lauree magistrali, calcolando la quota di studenti e studentesse che risultano iscritti allo stesso CdS anche nell'anno successivo.

Il confronto tra i dati del 2023 e del 2024 relativi alla prosecuzione degli studi universitari nello stesso Corso di Studio evidenzia alcune dinamiche interessanti dal punto di vista di genere. Nel 2023 le donne mostravano, in tutti i cicli di studio, una maggiore continuità accademica rispetto agli uomini. Complessivamente, il 74,2% delle studentesse risultava ancora iscritta l'anno successivo allo stesso CdS, contro il 70,1% degli studenti. Questo vantaggio femminile si riscontrava anche nei singoli percorsi, in particolare nella laurea magistrale biennale, dove oltre il 95% delle studentesse proseguiva regolarmente, e nella laurea magistrale a ciclo unico (80,8% donne contro 74,2% uomini). Anche nella triennale le donne registravano un tasso di prosecuzione superiore (65,5% contro 61,7%). Nel 2024 si osserva un'inversione di tendenza: la percentuale di studenti che proseguono gli studi supera quella delle studentesse (75,8% contro 68,7%), ribaltando la situazione dell'anno precedente. Questo cambiamento si riflette in particolare nella laurea triennale, dove le donne passano da un 65,5% a un 55,5%, mentre gli uomini salgono significativamente dal 61,7% al 68,3%. La magistrale si conferma invece stabile per entrambi i generi, con tassi di prosecuzione molto alti (96% donne e 95% uomini). Nei corsi a ciclo unico, infine, si registra un calo generalizzato, ma le donne mantengono comunque un vantaggio (74,3% contro 69,1%).

Per quanto riguarda gli altri due indicatori della performance scolastica, complessivamente, le donne presentano una performance leggermente migliore rispetto agli uomini (61,94% contro 57,72%) in merito al laurearsi in corso. Il divario è particolarmente evidente nella laurea triennale, dove il 60,03% delle studentesse è in corso rispetto al 52% degli studenti. Nella laurea magistrale biennale, le differenze si riducono sensibilmente, con risultati molto simili tra donne (67,44%) e uomini (68,37%). Al contrario, nei corsi a ciclo unico la disparità torna a essere marcata, con il 58,57% delle donne in corso contro appena il 48,7% degli uomini. Nel complesso, il dato conferma una maggiore regolarità nel percorso universitario da parte delle studentesse, in particolare nei cicli più lunghi.



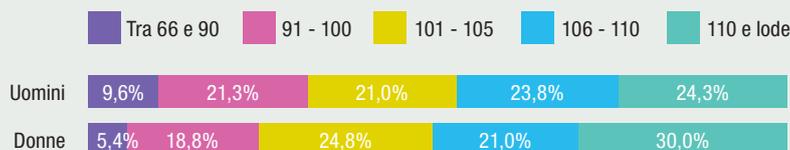


Il grafico di Figura 12 mostra la percentuale di laureati e laureate in corso per genere nelle diverse aree disciplinari, evidenziando in quasi tutti i casi una leggera prevalenza femminile. Le differenze più marcate a favore delle donne si riscontrano in Ingegneria, Scienze politiche e Scienze della formazione, mentre gli uomini superano le donne solo in Scienze matematiche e in Farmacia. In generale, le studentesse mostrano una maggiore regolarità nel completamento degli studi nei tempi previsti.

Anche nel caso del voto di laurea i dati dell'anno 2023/2024 confermano quanto già emerso dalle edizioni precedenti del Bilancio di

Genere: le donne si laureano tendenzialmente con voti più alti rispetto ai colleghi uomini.

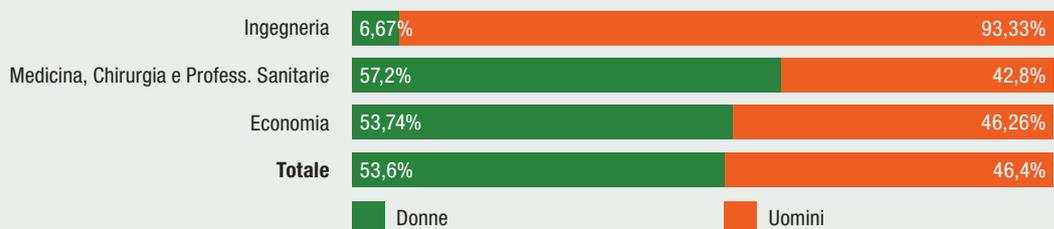
Figura 13 Voto di laurea per genere

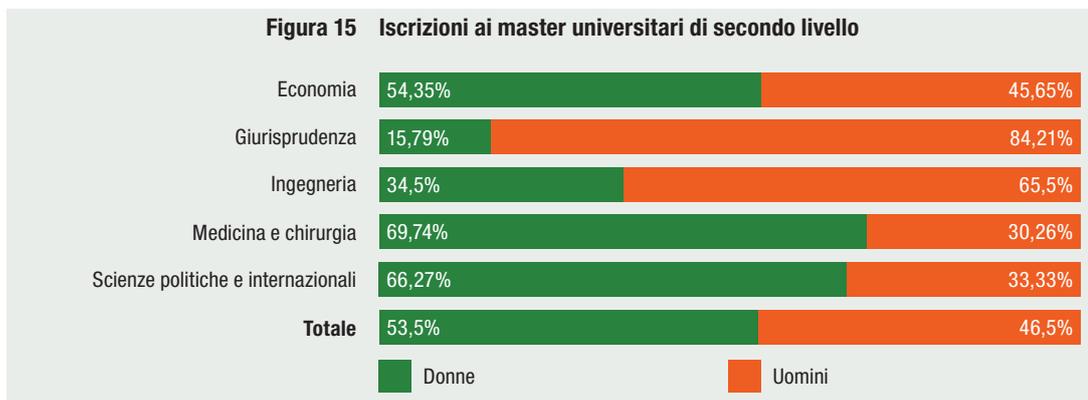


**Il post-laurea in UniGe:
dottorati, scuole di specializzazione e master**

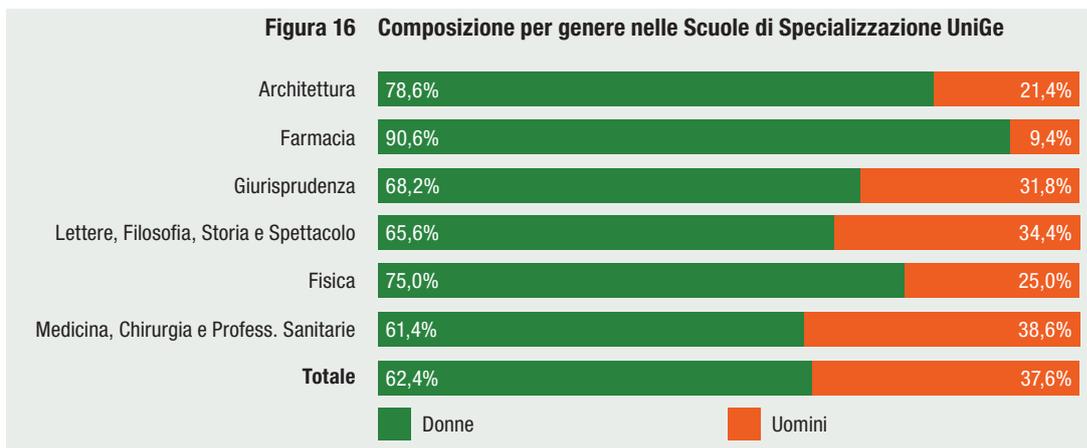
A partire dalla scorsa edizione sono stati inclusi anche i dati sui master offerti da UniGe, permettendo così una visione più completa del post-laurea. Dai grafici emerge una composizione di genere variabile tra i master di primo e secondo livello, un dato che meriterebbe ulteriori approfondimenti, anche alla luce del fatto che l’offerta formativa varia di anno in anno, rendendo difficile una mappatura stabile.

Figura 14 Iscrizioni ai master universitari di primo livello





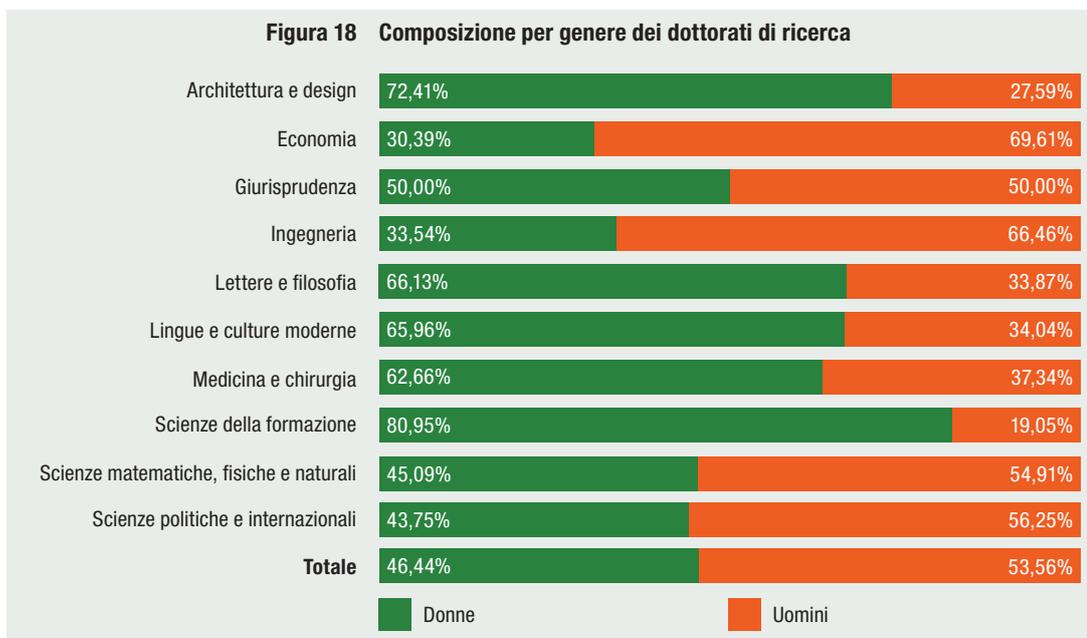
I dati su corsi di dottorato e le scuole di specializzazione confermano quanto già osservato negli anni precedenti. Per esempio, le donne iscritte alle Scuole di specializzazione sono il 62,8% del totale e il 46,4% delle dottorande, dati che sono perfettamente sovrapponibili a quelli dell'anno scorso. 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. Il grafico di Figura 15 mostra la composizione di genere nelle iscrizioni alle Scuole di Specializzazione, evidenziando una netta prevalenza femminile, in linea con quanto già osservato nei dati sulle iscrizioni ai corsi di laurea. Complessivamente, le donne rappresentano il 62,8% delle iscritte, contro il 37,2% degli uomini. Le differenze sono particolarmente marcate in ambiti come Farmacia (88,6% donne), Lettere, Filosofia, Storia e Spettacolo (75,7%) e Architettura (76,5%), confermando la tendenza già emersa nei percorsi triennali e magistrali, dove le studentesse sono più presenti e proseguono con maggiore regolarità. Anche Giurisprudenza presenta una forte componente femminile (70,6%), coerente con i dati sulle lauree a ciclo unico. Solo in Fisica si raggiunge un perfetto equilibrio di genere (50%-50%), mentre Medicina, Chirurgia e Professioni Sanitarie mostra una prevalenza femminile più contenuta (61,6%), ma comunque significativa.



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 e si può osservare in Figura 18.



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, evidenziando una lieve prevalenza maschile nel totale (53,56% uomini contro 46,44% donne, a differenza delle lauree), ma con differenze significative tra le diverse aree disciplinari. Le donne risultano largamente prevalenti in ambiti tradizionalmente femminilizzati come Scienze della formazione (80,95%), Lettere e filosofia (66,13%), Lingue e culture moderne (65,96%) e Medicina (62,66%). Anche in Architettura e design la componente femminile è forte (72,41%), dato in linea con quanto già rilevato per le iscrizioni ai corsi di laurea e alle scuole di specializzazione. Al contrario, gli uomini sono più prevalenti in Economia (69,61%) e Ingegneria (66,46%), confermando la persistente segregazione formativa in queste aree. Scienze matematiche, fisiche e naturali (54,91%), Scienze politiche e internazionali (56,25%) e Giurisprudenza (50%) rappresentano invece aree più equilibrate dal punto di vista del genere. In sintesi, il dottorato riproduce molte delle dinamiche osservate nei livelli precedenti del percorso accademico: la presenza femminile è forte e trasversale, ma resta polarizzata in alcuni ambiti, mentre le discipline STEM e quelle economico-politiche continuano a essere prevalentemente maschili.

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.

Tabella 3 - Mancate iscrizioni nell'A.A. 2023/24 per genere di chi è iscritto ai corsi di dottorato nell'A.A. precedente

Dipartimento	Totale studentesse iscritte nell'A.A. 2022/23	Tasso di abbandono	Totale studenti iscritti nell'A.A. 2022/23	Tasso di abbandono
Dip. Architettura e Design	17	5,88%	12	8,33%
Dip. di Antichità, Filosofia e Storia	18	16,67%	14	42,86%
Dip. di Chimica e Chimica Industriale	44	2,27%	47	0%
Dip. di Economia	33	12,12%	61	6,56%
Dip. di Fisica	21	0%	42	0%
Dip. di Giurisprudenza	14	0%	17	11,76%
Dip. di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale	18	11,11%	20	10,00%
Dip. di Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti	11	0%	47	8,51%
Dip. di Ingegneria Navale, Elettrica, Elettronica e delle Telecomunicazioni	15	0%	63	3,17%
Dip. di Italianistica, Romanistica, Antichistica, Arti e Spettacolo	17	0%	7	0%
Dip. di Lingue e Culture Moderne	27	3,70%	11	9,09%
Dip. di Matematica	14	0%	20	5,00%
Dip. di Medicina Interna e Specialità Mediche	23	4,35%	15	6,67%
Dip. di Medicina Sperimentale	46	4,35%	23	0%
Dip. di Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno-Infantili	62	9,68%	34	2,94%
Dip. di Scienze della Formazione	34	8,82%	9	11,11%
Dip. di Scienze della Salute	17	0%	5	0%
Dip. di Scienze della Terra, dell'Ambiente e della Vita	22	0%	11	0%
Sezione Interscuola di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali del Dibris	9	11,11%	29	6,90%
Sezione Interscuola Politecnica del Dibris	80	3,75%	145	6,21%
Totale	542	5,17%	632	5,85%

In conclusione

- Le donne rappresentano il 56% delle iscrizioni ai corsi di laurea, dato stabile rispetto agli anni precedenti. Dopo un periodo di calo, il numero complessivo delle iscrizioni torna a crescere leggermente per entrambi i generi (32.799 in totale).
- La scelta delle Laurea Magistrali a Ciclo Unico sembra essere preferita dalle studentesse, che la frequentano nella misura del 70%, mentre le altre tipologie di laurea sono più paritarie.
- Le iscrizioni a tempo parziale in totale rappresentano il 4% delle iscrizioni, mentre le certificazioni DSA sono il 5%: sono più frequenti tra le donne (55%), in controtendenza rispetto a molti dati nazionali che vedono una prevalenza maschile. Le donne sono anche la maggioranza tra chi accede agli esoneri per caregiver (77%).
- La maggioranza dei corsi presenta una forte connotazione di genere e solo un quinto può essere considerato realmente bilanciato. In particolare, risulta segregata al maschile solamente l'area di Ingegneria della Scuola Politecnica. Le aree a forte presenza femminile includono: Scienze della formazione 83%, Lingue e culture moderne 80%, Farmacia 78%, Giurisprudenza 72%, Medicina 66%, Lettere e filosofia 61%, Architettura e design 60%.
- Tuttavia, Ingegneria e Medicina da sole assorbono oltre un terzo delle iscrizioni complessive. Quindi, per esempio, gli uomini iscritti a Ingegneria rappresentano il 13% del totale delle iscrizioni, mentre le donne iscritte a Medicina da sole costituiscono l'11,5% dell'intera popolazione studentesca di UniGe.
- UniGe si conferma un ateneo prevalentemente regionale: circa 3 studenti su 4 provengono dalla Liguria, con una lieve maggiore mobilità extra-regionale per le donne. Al contrario, gli uomini mostrano una maggiore presenza tra gli iscritti internazionali, con il 10% proveniente dall'estero, contro il 7% delle donne. Tra i paesi più rappresentati Iran e Pakistan.
- Per quanto riguarda le prosecuzioni di carriera all'interno dello stesso Corso di Studio, questa edizione evidenzia un ribaltamento rispetto al passato: prosegue nello stesso CdS il 76% degli uomini rispetto al 69% delle donne.
- Anche nel 2023 le studentesse, pur essendo il 56% circa delle iscritte, sono il 62% chi si laurea in corso e il 30% di loro si laurea con il massimo dei voti.
- 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 62,8% del totale e il 46,4% delle dottorande, dati che sono perfettamente sovrapponibili a quelli

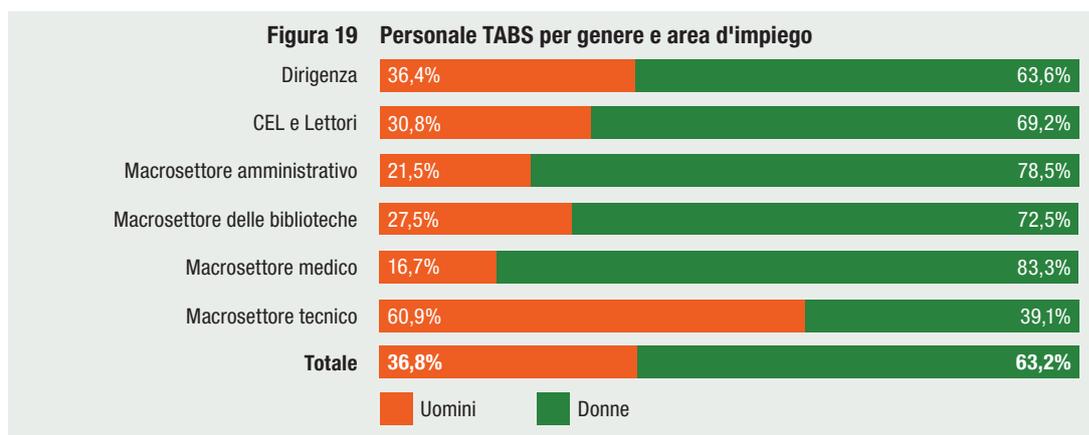
dell'anno scorso. Le iscritte alle Scuole di Specializzazione mostrano presenze rilevanti in Farmacia (89%), Lettere (76%), Architettura (76,5%). Nei dottorati, il totale vede una leggera prevalenza maschile (53,6%), mentre le donne sono ampiamente maggioritarie in Scienze della formazione (81%), Architettura (72%), Lettere (66%), Lingue (66%), Medicina (63%). Gli uomini prevalgono in Ingegneria (66%) ed Economia (70%).

Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e Sanitario (TABS)

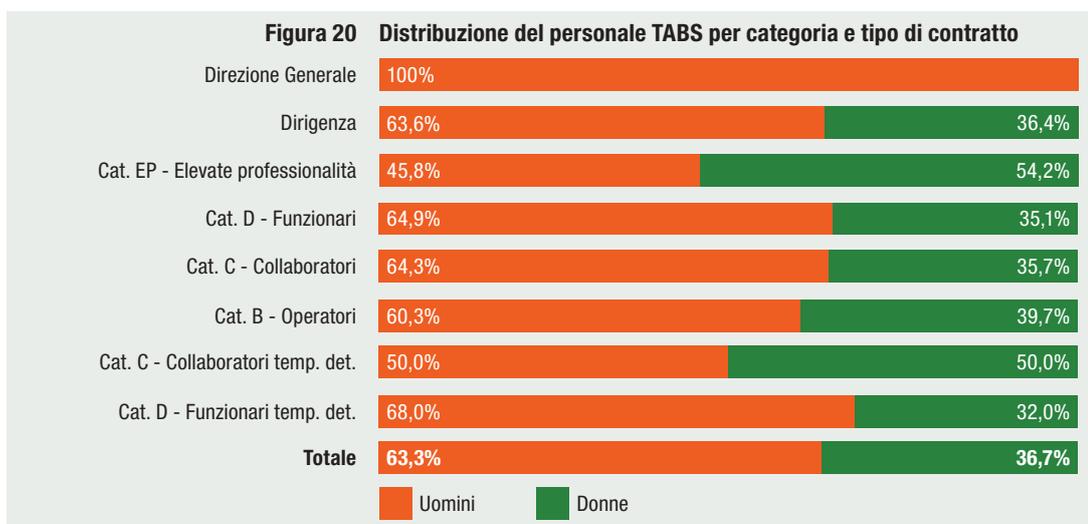
Come evidenziato nelle cinque precedenti edizioni del Bilancio di Genere, anche l'edizione di quest'anno conferma alcune tendenze ormai consolidate all'interno del nostro Ateneo per quanto riguarda il personale TABS. In primo luogo, si registra una buona presenza femminile a tutti i livelli di carriera, 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, anche se questa edizione registra – per la prima volta – un notevole calo delle donne che lavorano part-time.

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 2024, la composizione era pertanto così distribuita, seguendo la riorganizzazione dei Settori che hanno sostituito le precedenti Aree di impiego:

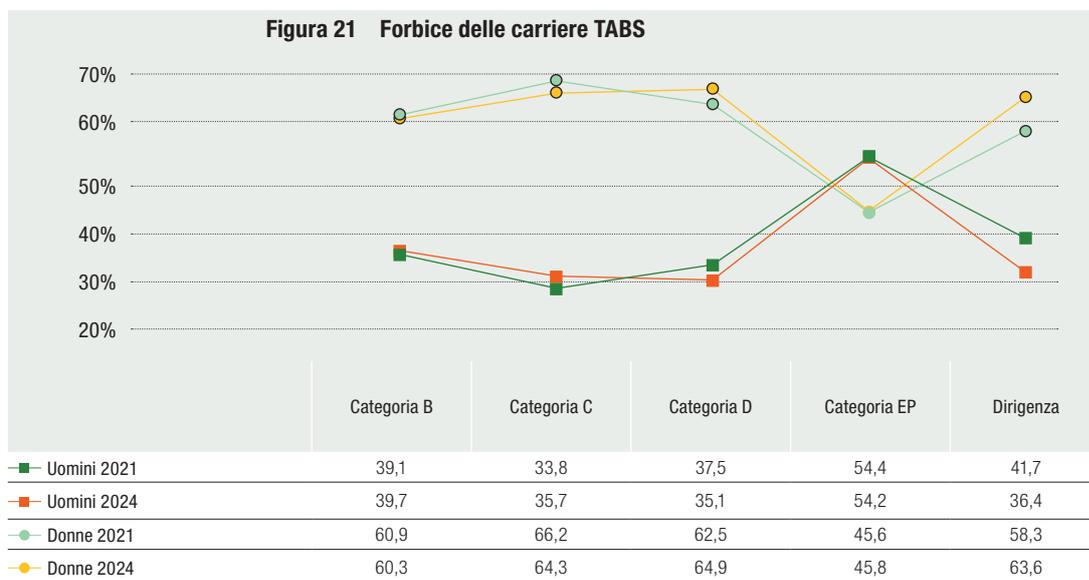


I dati confermano che la componente TABS subisce meno cambiamenti rispetto ad altre categorie, in parte per la natura stabile di questo tipo di impiego, come evidenziato dal dato sull'anzianità di servizio. Inoltre, le donne continuano a rappresentare la maggioranza assoluta in quasi tutte le aree, sottolineando una forte correlazione tra il lavoro nelle pubbliche amministrazioni e una significativa presenza femminile, un fenomeno ampiamente documentato dalla letteratura di settore. Nel personale tecnico-amministrativo, le donne sono ampiamente prevalenti, rappresentando oltre il 63% del totale. Questa maggioranza è particolarmente marcata nei settori medico (83,3%), amministrativo (78,5%) e bibliotecario (72,5%), mentre gli uomini risultano più numerosi solo nel macrosettore tecnico (60,9%), il che riflette una tendenza più ampia legata alla segregazione di genere nei lavori tecnici. Anche nella dirigenza, le donne superano gli uomini, segnalando una presenza femminile rilevante anche nei ruoli apicali.

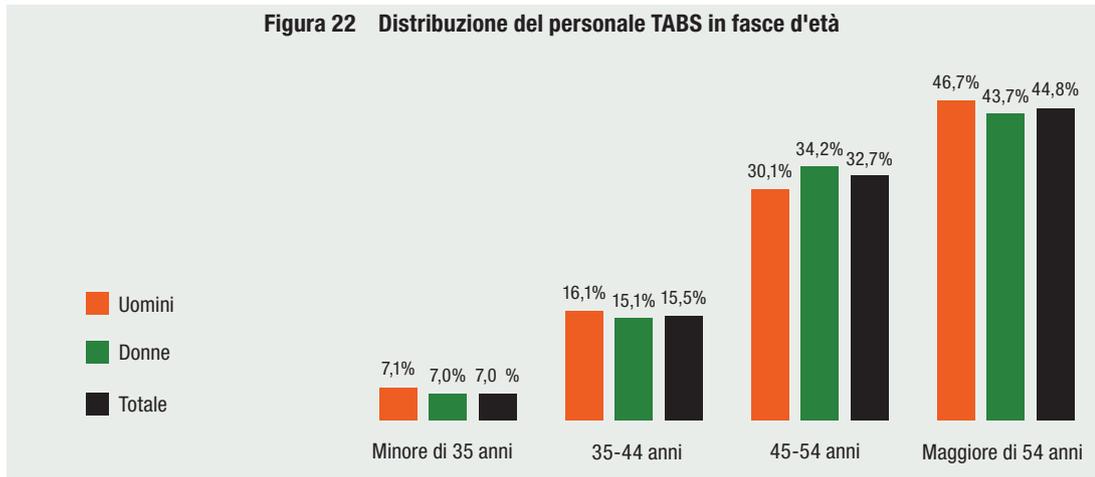


La Figura 21 mostra l'evoluzione della distribuzione di genere tra il 2021 e il 2024 nelle diverse categorie del personale tecnico-amministrativo, evidenziando una persistente ma variabile maggioranza femminile. Il grafico della forbice delle carriere offre una panoramica sull'evoluzione delle carriere del personale TABS per genere nel corso degli anni, dimostrando tuttavia come il personale UniGe sia molto stabile negli anni. Il livello dirigenziale della carriera amministrativa evidenzia una nuova divaricazione rispetto al 2021 (le donne sono

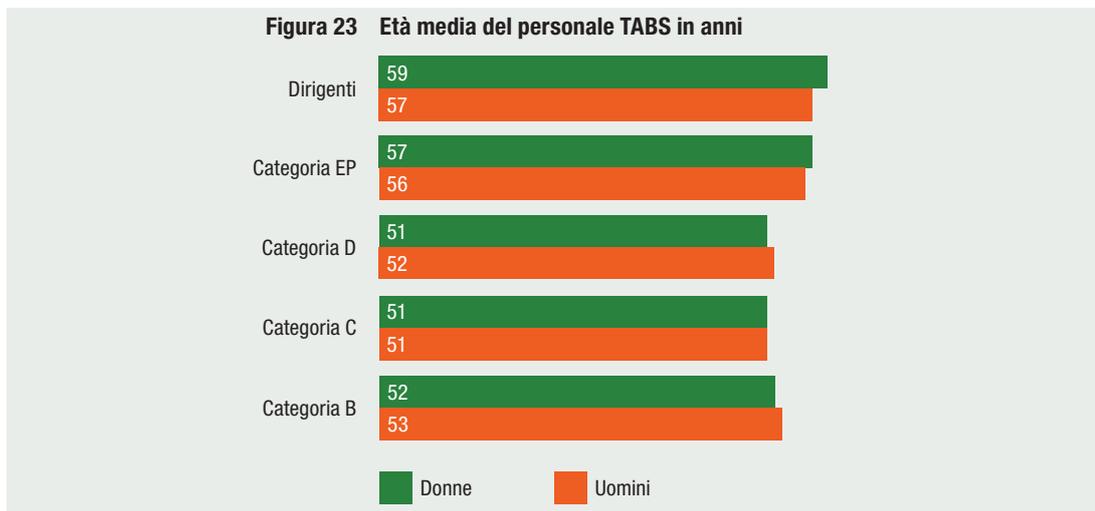
passate dal 58,3% al 63,6%), confermando il trend già presente nell'edizione 2023. Si sottolinea, infine, che dal 6 marzo 2021 la carica più alta nell'amministrazione, quella di Direttrice Generale, è ricoperta dalla dott.ssa Tiziana Bonaceto.



Il confronto tra i dati del 2023 e quelli del 2024 in merito alla distribuzione per età evidenzia alcune variazioni interessanti. Per esempio, c'è stato un aumento netto della presenza giovanile, raddoppiata in termini percentuali nella fascia d'età inferiore ai 35 anni, grazie alle nuove assunzioni. In questa fascia, anche il genere è ora equilibrato, mentre prima vi era una leggera prevalenza maschile. Tuttavia, la fascia più anziana (oltre i 54 anni) rimane la più numerosa, con un lieve calo complessivo e la presenza maschile resta leggermente superiore.



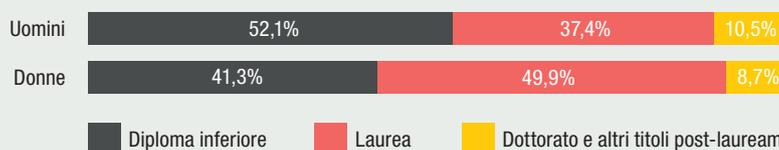
L'età media appare in linea con le edizioni precedenti: il personale mostra una età media elevata e omogenea, con valori crescenti al salire della categoria, indice di una carriera interna progressiva. Le donne nelle categorie apicali (EP e Dirigenza) risultano leggermente più anziane dei colleghi uomini, il che potrebbe riflettere percorsi più lunghi per raggiungere ruoli di vertice.



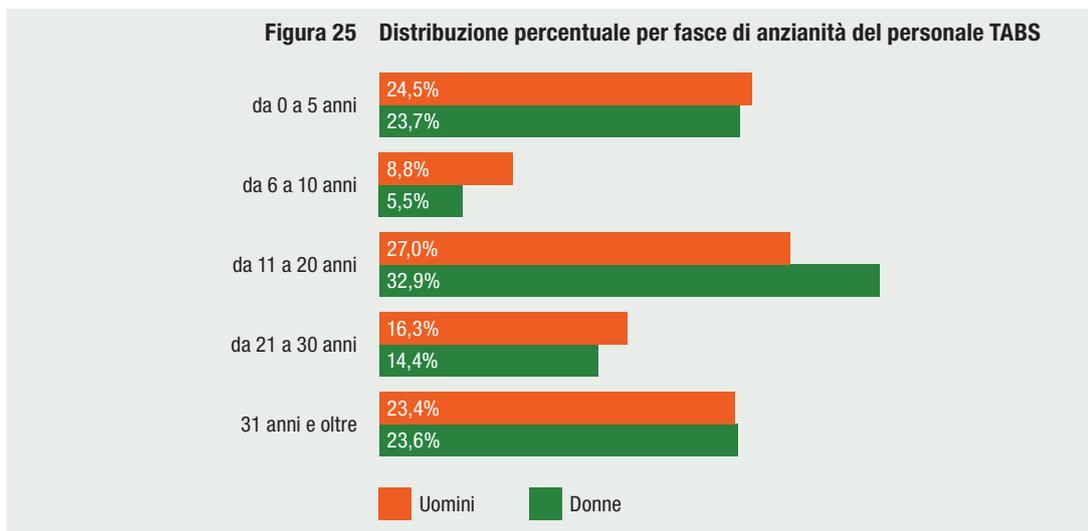
Sebbene non emergano differenze di genere significative nell'età media e nella progressione di carriera del personale TABS, i dati confermano un progressivo invecchiamento dell'organico, legato anche all'innalzamento dell'età pensionabile. Questo trend andrà considerato nella definizione di servizi e misure contrattuali, in particolare quelle legate ai congedi e al benessere lavorativo.

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. Come negli anni precedenti, il possesso di un titolo come dottorato o altri titoli post-laurea è leggermente superiore per gli uomini (10,5% contro l'8,7%), dimostrando di essere in linea con il fatto che la categoria EP mostra una prevalenza maschile. Il 52% degli uomini e il 41% delle donne è in possesso del diploma, e la restante metà ha la laurea o un titolo superiore.

Figura 24 Distribuzione percentuale per titolo di studio del personale TABS



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 23% circa di donne e uomini impiegati da più di 31 anni. Tuttavia, a differenza degli anni precedenti e come evidenziato anche dai dati sulle nuove assunzioni, cresce la fascia di anzianità 0-5 anni, che passa dal 21% per uomini e donne del 2023 a circa 24% di nuovo per entrambi i generi.



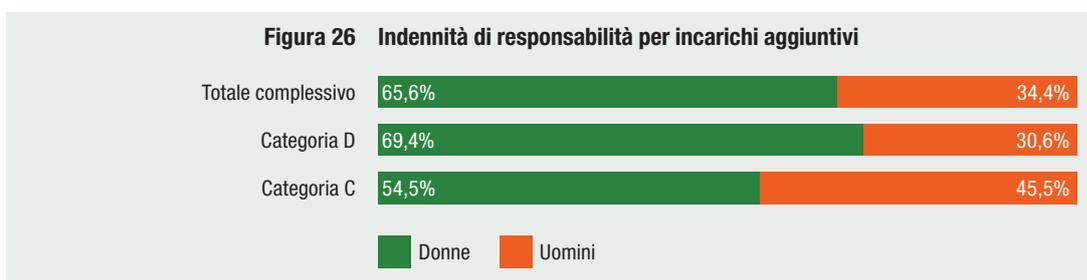
L'analisi del rapporto tra assunzioni e cessazioni nel 2024 evidenzia che il personale in ingresso è numericamente superiore a quello in uscita, segno di rafforzamento dell'organico e a differenza di quanto osservato negli ultimi anni. Le donne costituiscono la maggioranza degli ingressi: 81 su 124, pari a circa il 65%, inoltre la categoria con il maggior numero di assunzioni è quella dei Collaboratori (94 ingressi, di cui 62 donne). Anche tra le cessazioni, le donne sono prevalenti (46 su 60, circa il 77%) e il numero maggiore di cessazioni si concentra tra i Collaboratori (30), con una netta prevalenza femminile (26 su 30). Le donne risultano molto più presenti nei nuovi ingressi, in particolare nei ruoli intermedi, confermando un trend di femminilizzazione del personale tecnico-amministrativo.

Tabella 4 - Comparazione personale assunto e cessato nel 2024, per genere e categoria

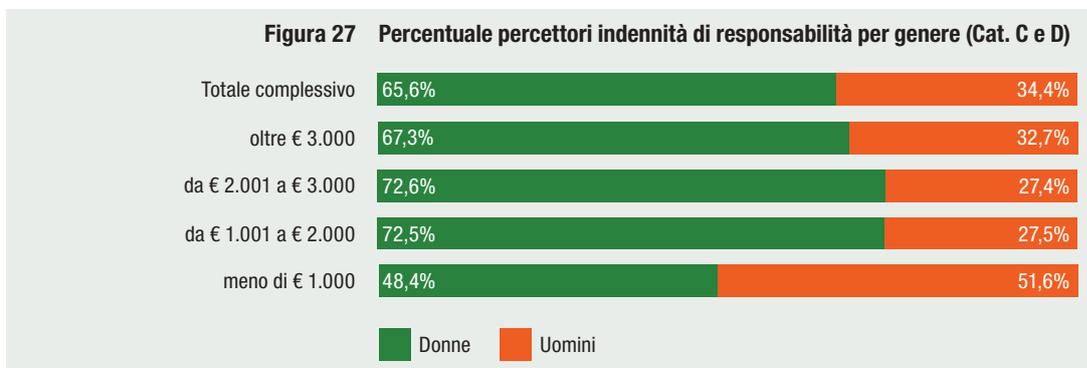
Categoria	Donne assunte	Uomini assunti	Donne cessate	Uomini cessati
Funzionari	14	6	11	6
Collaboratori	62	32	26	4
Operatori	5	5	7	4
Elevate Professionalità			2	
TOTALE	81	43	46	14

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.

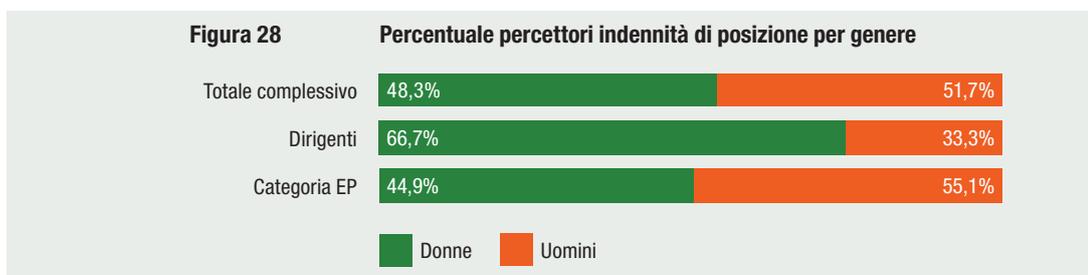


Anche i dati sull'entità delle indennità di responsabilità confermano quanto già rilevato nelle edizioni precedenti, riflettendo la composizione di genere delle relative categorie.



La presenza maschile maggiore nella fascia più bassa potrebbe riflettere una minore assegnazione di responsabilità o una concentrazione in ruoli meno remunerati all'interno di queste categorie.

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:



Gli importi di queste ultime indennità sono praticamente identici.

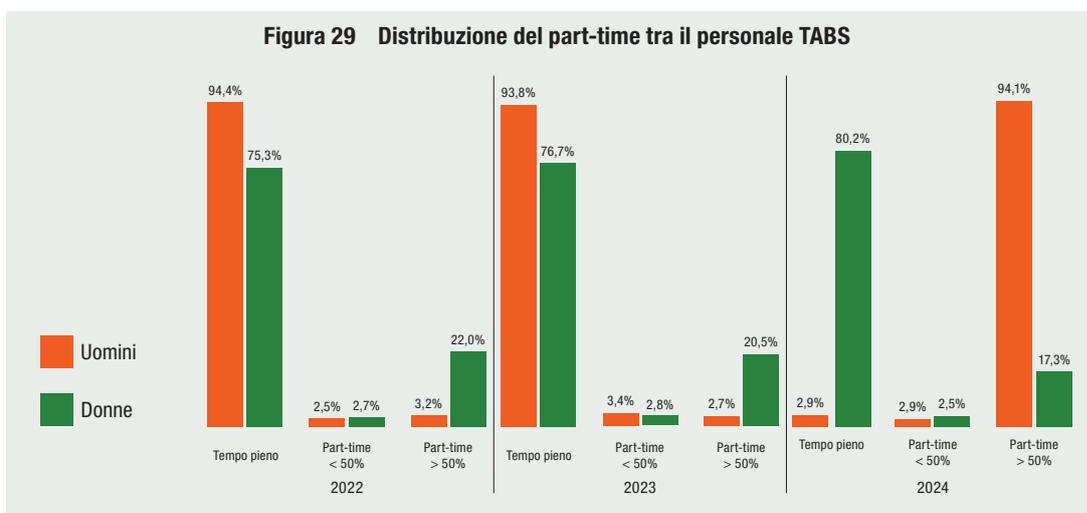
Tabella 5 - Importo delle indennità di posizione per categoria EP e dirigenziale

Indennità di posizione in media per persona	Donne	Uomini
Categoria E	€ 3.028,57	€ 3.041,61
Dirigenti	€ 21.454,00	€ 21.454,00
Totale complessivo	24.482,57 €	24.495,61 €

Lavoro di cura e forme flessibili di lavoro

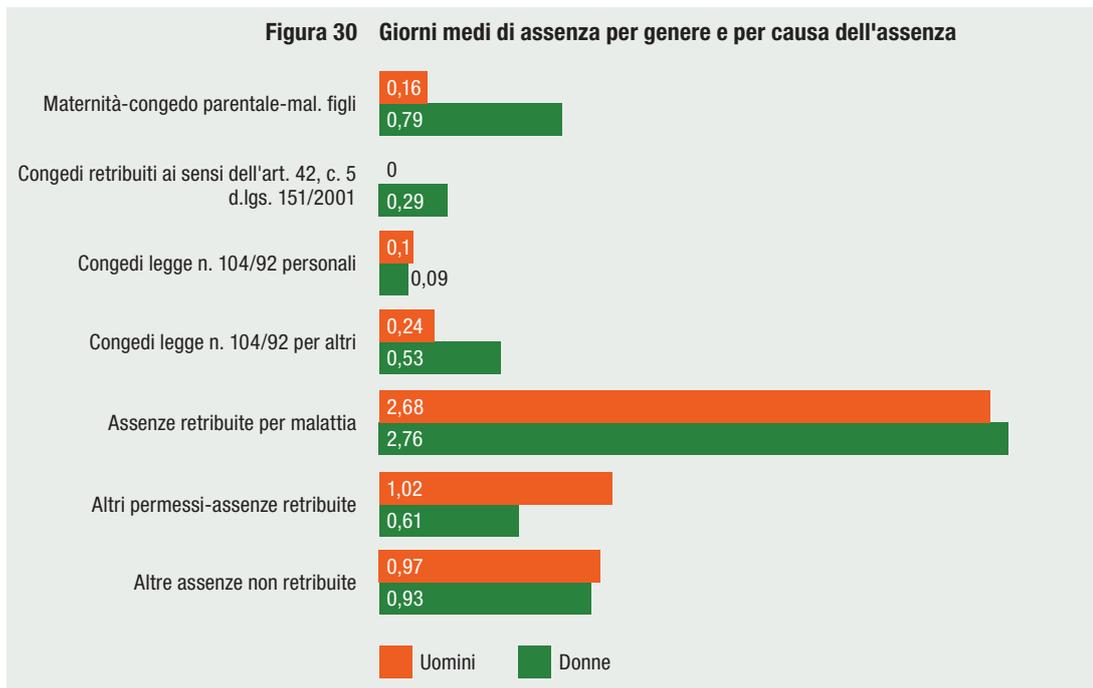
Nel triennio 2022–2024, la distribuzione delle modalità di lavoro tra uomini e donne mostra un quadro stabile, ma con significative differenze di genere che riflettono dinamiche strutturali consolidate. La quasi totalità degli uomini lavora a tempo pieno (oltre il 93% in tutti e tre gli anni), mentre tra le donne questa modalità, pur prevalente, è meno diffusa e si attesta intorno al 75–80%, con un lieve ma costante aumento nel periodo considerato, soprattutto nel 2024. Tuttavia, il part-time — soprattutto quello superiore al 50% — continua a essere scelto quasi esclusivamente dalle donne, che nel 2024 ne rappresentano quasi il 20%, a fronte di una quota maschile ferma attorno al 3%. Questo dato conferma una persistente asimmetria nella distribuzione dei carichi familiari e di cura, che ancora oggi grava in misura maggiore sulle lavoratrici. Il part-time inferiore al 50% resta una scelta residuale per entrambi i generi, ma leggermente più presente tra le donne. Nel complesso, emerge un sistema in cui l’accesso delle donne al lavoro a tempo pieno cresce lentamente, ma in cui restano forti le disparità legate alla gestione del tempo e alla conciliazione tra vita lavorativa e privata. Considerando che nelle prime rilevazioni effettuate dal Bilancio di Genere 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. Le assenze retribuite per malattia sono la voce più consistente per entrambi



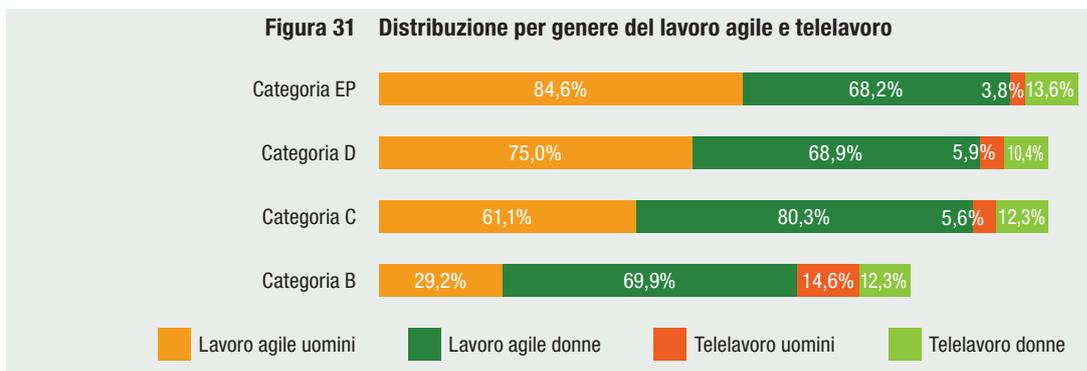
i generi (2,68 giorni per gli uomini e 2,76 per le donne), con una lieve prevalenza femminile, che tuttavia appare non particolarmente significativa. Più marcate sono invece le differenze in categorie legate alla cura e alla genitorialità: le donne fanno un uso molto più elevato dei congedi legati a maternità, parentali e malattia dei figli (0,79 giorni in media contro 0,16 degli uomini), così come dei congedi retribuiti previsti dall’art. 42 del d.lgs. 151/2001, utilizzati solo da donne (0,29 giorni), un aspetto prevedibile, considerando che il congedo di maternità potrebbe alterare il confronto. Anche nei congedi per assistere altri ai sensi della legge 104/92, le donne si confermano più coinvolte (0,53 giorni contro 0,24), evidenziando una maggiore esposizione ai carichi di cura familiari. Al contrario, gli uomini registrano un numero medio maggiore di altri permessi e assenze retribuite (1,02 contro 0,61), mentre le assenze non retribuite sono pressoché equivalenti. Nel complesso, i dati confermano un modello di genere tradizionale, in cui le lavoratrici si fanno carico in misura più rilevante della gestione familiare, con un impatto evidente nell’uso di congedi specifici, mentre le differenze in ambito di malattia o permessi generici sono minime. Questo squilibrio rappresenta un elemento cruciale da considerare nell’elaborazione di politiche di conciliazione più eque.

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”.

Come evidenziato nella Figura 31, il lavoro agile continua a essere la modalità di lavoro flessibile più diffusa tra il personale TABS di Uni-Ge, con punte che raggiungono l'85% in alcune categorie, è la modalità prevalente per entrambi i generi nelle categorie più alte, ma nelle



category inferiori è nettamente più utilizzato dalle donne. Il grafico conferma che le forme di lavoro da remoto sono ampiamente diffuse, ma con dinamiche di genere differenti: il lavoro agile è maggiormente utilizzato dagli uomini nelle categorie più alte, mentre le donne lo utilizzano più nelle categorie medio-basse. Il telelavoro, invece, è sistematicamente più usato dalle donne, a conferma della loro maggiore esposizione a esigenze di conciliazione vita-lavoro, in particolare nei ruoli con minore autonomia organizzativa. Per il personale dirigente il lavoro agile prevede un massimo di tre giornate lavorative al mese e i dati del 2024 appaiono in linea con gli anni precedenti e comunque non significativi, pertanto non sono riportati in figura.

Nell'attuale Accordo welfare 2024-2027 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, tutti benefici erogabili dietro richiesta individuale del/della dipendente; 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 tabella seguente:

Tabella 6 - Richieste di benefici economici welfare nell'anno 2022

Tipologia beneficio	nr richieste	nr beneficiari uomini	nr beneficiarie donne	entità media importo
Contributi per personale con disabilità	6	3	3	1.357 €
Sussidi per grave bisogno generico o decessi	6	0	6	2.266,66 €
Contributi per familiari non autosufficienti	66	14	52	345,12 €

Parallelamente, l'accordo sindacale a partire dal 2022 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 stanziato un costo annuo di 261,3 € per dipendente.
- Abbonamenti per il trasporto pubblico: l'erogazione avviene su richiesta individuale e, per il 2024, il budget stanziato era di € 125.000.
- 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 2024, UniGe ha destinato 388 € per dipendente (+31 euro rispetto al 2023) al Conto Individuale Welfare, consentendo un utilizzo flessibile dei fondi per diverse esigenze personali e familiari.

In conclusione

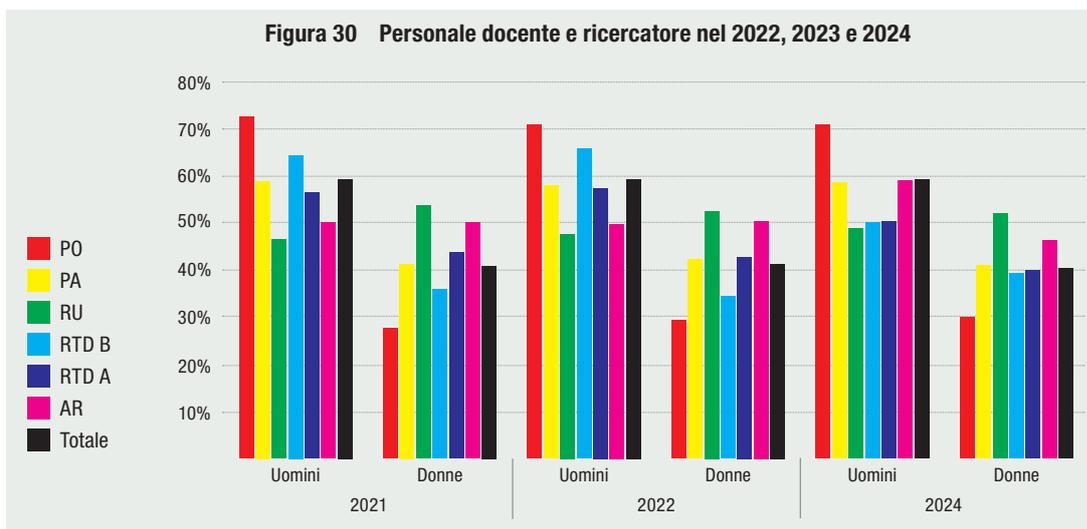
- Si riconfermano alcuni trend che sembrano ormai stabili nel nostro Ateneo: le donne rappresentano circa il 63% del personale TABS, con picchi superiori al 78% nei settori amministrativo e medico, mentre gli uomini sono prevalenti solo nel macrosettore tecnico (60,9%).
- Si conferma la tendenza delle donne ad occuparsi del lavoro di cura domestico (v. giorni di permesso e congedo e incidenza del part-time) e una sostanziale parità retributiva.
- La componente TABS, per la natura del suo impiego, mostra meno variazioni rispetto ad altre categorie, come confermato dai dati sull'anzianità di servizio.
 - Il personale TABS ha un'età media elevata, con prevalenza delle fasce over 45 (oltre il 77%) e una leggera maggiore anzianità tra le donne nei ruoli apicali, con una presenza ridotta di giovani nonostante il raddoppio di questa fascia d'età sia tra gli uomini che tra le donne, grazie alle nuove assunzioni.

- Nel 2024 si sono registrati 124 ingressi (di cui 81 donne) e 60 cessazioni, con una crescita netta del personale femminile, soprattutto tra i collaboratori (62 ingressi donne su 94 totali).
- Il possesso di titolo di studio non presenta significative differenze di genere, gli uomini hanno in misura maggiore titoli post-laurea (10,5% contro 8,7%), in linea con la composizione del personale TABS.
- Il part-time si conferma una strategia di conciliazione particolarmente sfruttata e presenta una netta differenza di genere: infatti, soprattutto nella forma superiore al 50%, è utilizzato quasi esclusivamente dalle donne (20,5% nel 2023 contro appena 2,7% degli uomini), confermando una persistente asimmetria nella gestione dei tempi di lavoro e dei carichi familiari.
- Le donne ricorrono più spesso a congedi per maternità e cura (es. 0,79 giorni vs 0,16 per maternità e malattia figli) e ai permessi ex L.104/92 per familiari (0,53 giorni vs 0,24), mentre le assenze per malattia sono simili per genere, confermando un carico di cura ancora fortemente sbilanciato sul genere femminile.
- Il lavoro agile resta la modalità flessibile più utilizzata dal personale TABS di UniGe, ed è più utilizzato dagli uomini nelle categorie alte (EP: 84,6% uomini vs 68,2% donne), mentre il telelavoro è più diffuso tra le donne (es. categoria C: 12,3% donne vs 5,6% uomini).

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 2024, il totale del corpo docente sale di 172 unità, soprattutto tra docenti di prima e seconda fascia e assegnisti. Tuttavia, come si può osservare dal grafico sottostante, la composizione rimane simile agli anni precedenti.



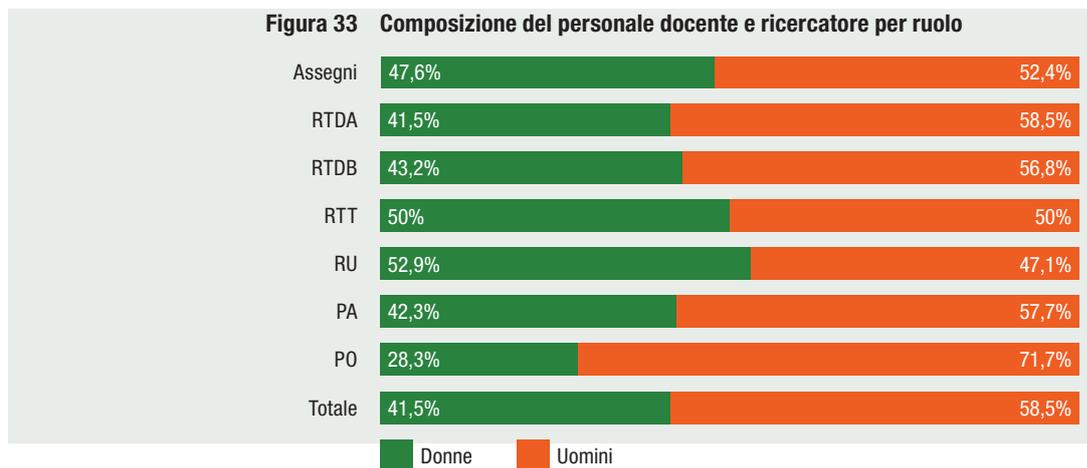
I dati confermano una struttura verticalmente segregata, con una netta prevalenza maschile nei ruoli più stabili e apicali e una presenza femminile maggiore nelle posizioni più precarie o di ingresso. Dall’inizio delle rilevazioni del Bilancio di Genere, il 2024 è il primo anno che non registra un lieve aumento delle donne nei ruoli PO o PA, anzi diminuiscono leggermente nel ruolo di PO e rimangono stabili nel ruolo di PA. Il grafico conferma che, nonostante una maggiore presenza femminile nelle posizioni accademiche di ingresso, il soffitto di cristallo resta evidente: le donne faticano a raggiungere i livelli più alti della carriera accademica, con progressi molto lenti nel tempo.

Tuttavia, è un dato positivo che le donne in seconda fascia raggiungono il 42,3%, superando in questo modo la soglia del 40% indicata

dalle Linee guida CRUI come riferimento per la parità di genere. Ovviamente si segnala la nuova figura da Ricercatore in Tenure Track (RTT), introdotta con la Legge n. 79/2022 e diventato operativo nel nostro Ateneo nel corso del 2024 dopo l'approvazione dell'apposito Regolamento, destinato a sostituire le figure precedenti dei Ricercatori a tempo determinato di tipo B e A.

Tabella 7 - Variazioni nei numeri assoluti 2021-2022 del personale docente e ricercatore					
Grado	Uomini	Variazione rispetto al 2023	Donne	Variazione rispetto al 2023	Totale
PO (GRADE A)	268	18	106	-4	374
PA (GRADE B)	374	31	274	23	648
RU	40	-6	45	-5	85
RTT	3	3	3	3	6
RTDB	63	-33	48	-12	111
RTDA	127	-4	90	3	217
AR	276	77	251	78	527
Totale	1.151	86	817	86	1.968

Nel 2024 il corpo docente e ricercatore dell'Ateneo conta complessivamente 1.968 persone, di cui 1.151 uomini e 817 donne, confermando una prevalenza maschile che resta particolarmente marcata nei ruoli apicali. Tra i professori ordinari (Grade A), gli uomini sono più del doppio delle donne (268 contro 106), e sebbene il numero cresca per entrambi i generi rispetto al 2023, il divario si amplia. La distribuzione tra i professori associati è più bilanciata, con un aumento significativo sia per gli uomini sia per le donne. Le posizioni di ingresso, in particolare gli assegni di ricerca (AR), mostrano invece una sostanziale parità di genere e una crescita simmetrica per entrambi i sessi. Tuttavia, questi segnali positivi nelle fasce di ingresso non sembrano ancora tradursi in una reale inversione di tendenza nella parte alta della carriera accademica. Inoltre, come prevedibile, il numero di ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato continua a diminuire, trattandosi di un ruolo destinato all'esaurimento.



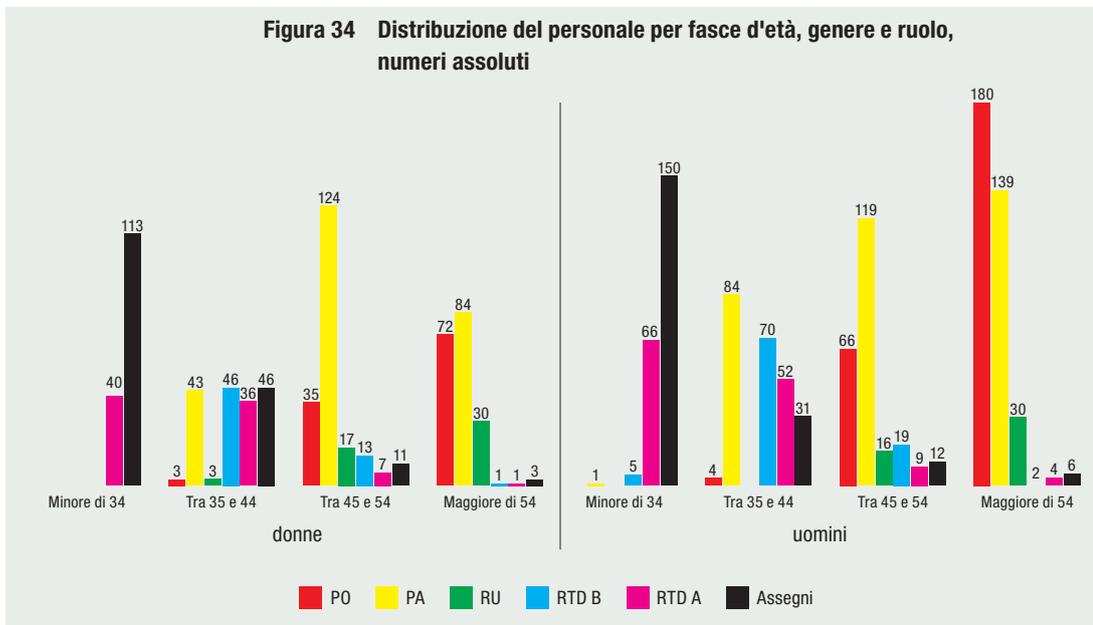
L'analisi dell'età media per ruolo non evidenzia differenze significative tra carriere maschili e femminili, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare in base a scelte familiari e genitoriali. Si conferma una sostanziale parità anagrafica tra uomini e donne, con una media complessiva molto simile (49,69 anni per le donne e 50,49 per gli uomini). Anche nei ruoli apicali la differenza è contenuta: le professoresse ordinarie hanno in media poco meno di un anno in meno rispetto ai colleghi uomini, mentre tra gli associati le donne sono leggermente più anziane. In generale, i dati suggeriscono che la differenza di età non è un fattore decisivo nella disparità di genere ai vertici della carriera accademica.

Tabella 8 - Età media per genere e ruolo

Ruolo	donne	uomini
PROFESSORI ORDINARI	57,54	58,31
PROFESSORI ASSOCIATI	51,70	50,53
RICERCATORI UNIVERSITARI	56,20	57,30
RICERCATORE T.D. Tipo A	36,47	37,08
RICERCATORE T.D. Tipo B	40,31	39,97
RICERCATORE RTT	37,00	44,00
TOTALE	49,69	50,49

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

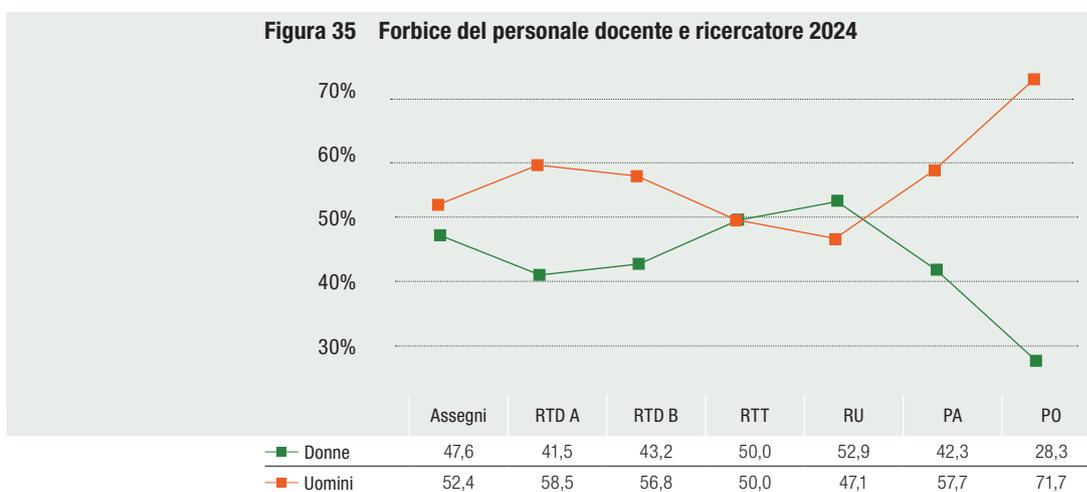
dottorato è di 32,4 anni. Tra i 45 e i 54 anni e, soprattutto, oltre i 54 anni, gli uomini diventano nettamente predominanti, in particolare tra i professori ordinari (191 uomini contro 75 donne). Questo suggerisce che la presenza femminile è oggi maggiore nelle fasi iniziali della carriera accademica, ma si riduce progressivamente nei ruoli apicali e nelle fasce d'età più alte, riflettendo ancora una dinamica di avanzamento di carriera diseguale. Rispetto agli altri anni, si può sicuramente osservare l'impatto del cospicuo numero di assegni di ricerca, tutti situati in una fascia d'età giovane.



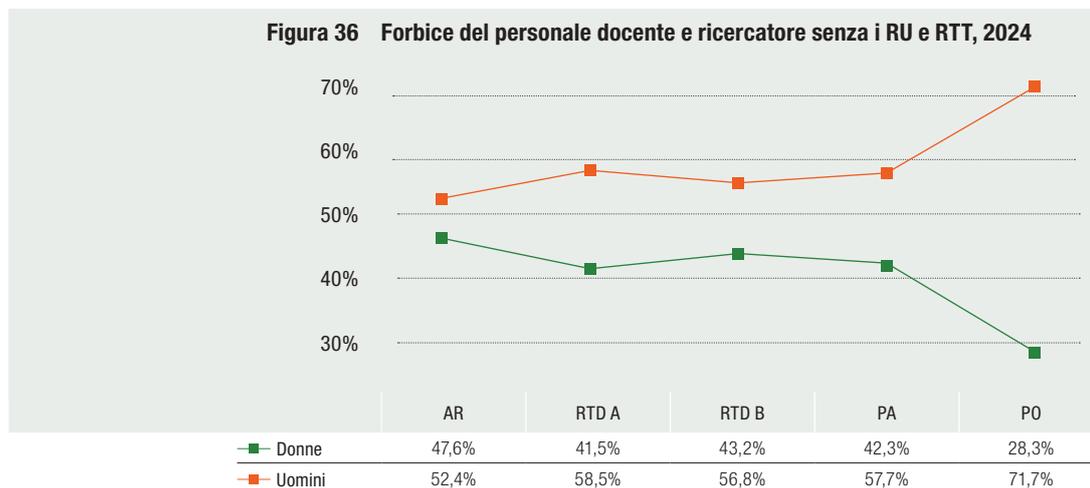
Infine, il personale docente e ricercatore che sceglie il tempo definito continua ad essere una piccola percentuale: si tratta dello 1,6% delle donne e il 5,7% degli uomini di tutto il personale docente e ricercatore. Solitamente questa forma contrattuale viene utilizzata per poter svolgere attività professionali esterne rispetto all'Università.

Forbici delle carriere e segregazione verticale

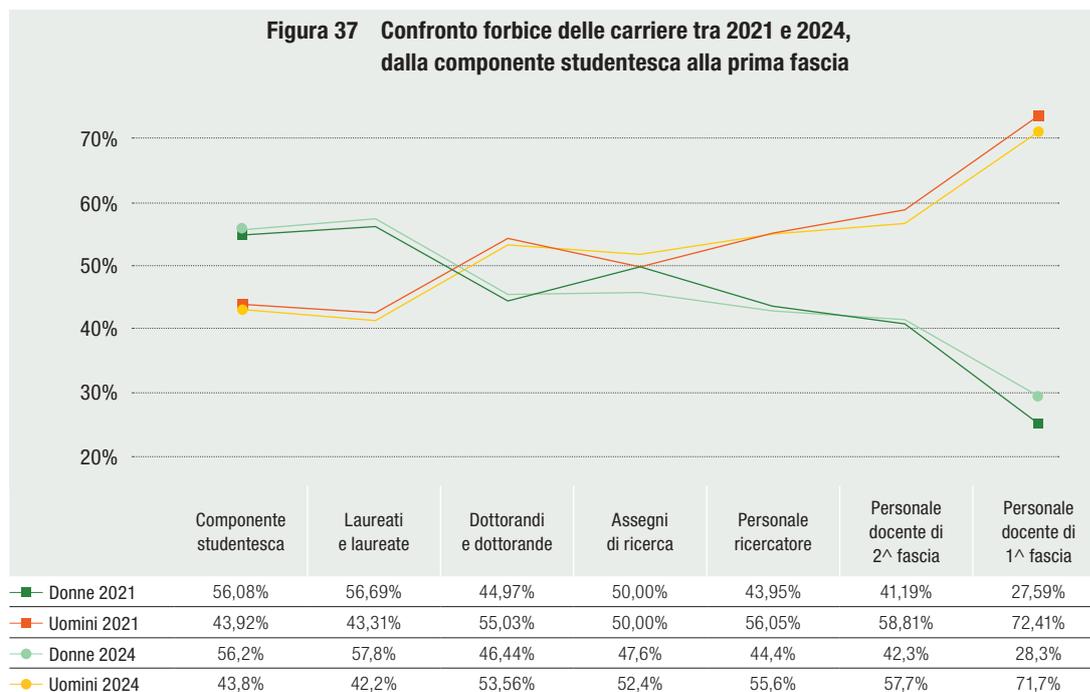
La segregazione verticale nel personale docente e ricercatore può essere visualizzata attraverso grafici come le “forbici delle carriere”, che mostrano il punto in cui le traiettorie professionali di uomini e donne iniziano a divergere, evidenziando la fuoriuscita femminile dalla carriera accademica, nota come “leaking pipeline”. Con riferimento ai dati del 2024, quindi, si può osservare il fenomeno in questo modo:



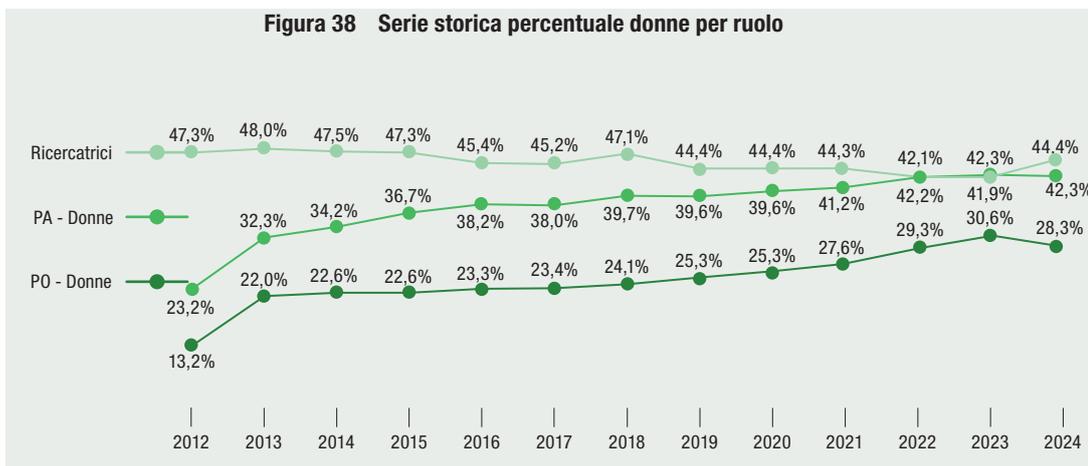
Ma se si cerca di offrire una panoramica più realistica della carriera universitaria nei vari ruoli, è meglio escludere il ruolo, ormai in esaurimento, dei “vecchi” ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato (RU) e allo stesso modo i “nuovi” Ricercatori in Tenure Track (RTT – che sono solamente sei in tutto l’Ateneo), 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). Ovviamente si auspica che i nuovi contratti RTT, che ora appaiono perfettamente bilanciati per genere, possano continuare su questa strada anche negli anni a venire e possano rappresentare un bacino di docenti equilibrato per genere da cui attingere per i futuri ruoli di seconda e prima fascia.



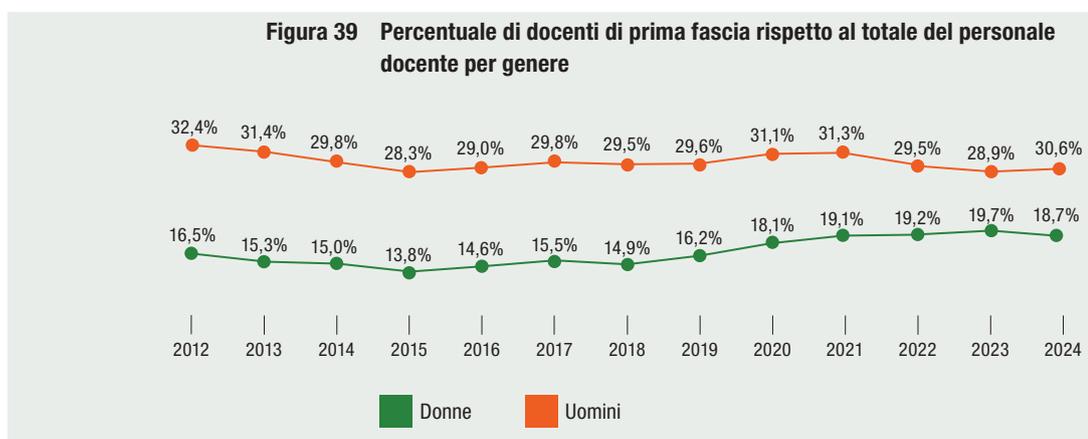
La forbice si può analizzare non solo con riferimento al personale docente e ricercatore, ma considerato che laureati e laureate e dottorandi e dottorande in un certo senso rappresentano la base da cui attingere per le carriere docenti, anche questi ultimi si possono inserire nell'analisi. In questo caso la sproporzione è ancora più palese. Il grafico che ne risulta è il seguente, dove si confrontano i dati del 2021 con quelli del 2023:



Sebbene le donne siano maggioritarie nella componente studentesca (56,2%) e tra i laureati (57,8%), la loro presenza diminuisce progressivamente nelle fasi successive della carriera universitaria: rappresentano il 46,4% dei dottorandi, il 47,6% dei titolari di assegni di ricerca, il 44,4% tra i ricercatori, fino a scendere al 42,3% tra i docenti di seconda fascia e al 28,3% tra i professori ordinari. Analizzando la serie storica dal 2012 (post-riforma c.d. Gelmini sul reclutamento universitario), si nota un graduale miglioramento nell'equilibrio di genere, dove però ovviamente i dati sulla prima fascia rimangono lontani dagli altri due. In particolare, la percentuale delle ricercatrici del 2024 torna leggermente a salire, mentre le docenti di prima fascia, come già notato, per la prima volta diminuiscono.

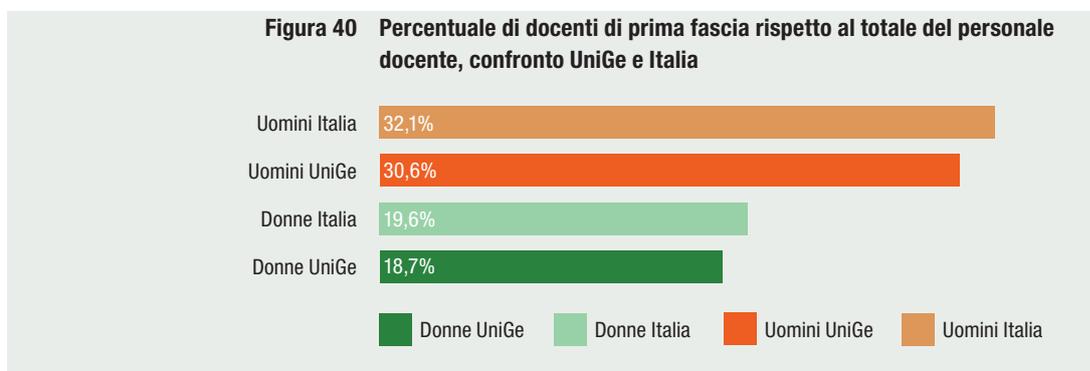


Un altro approccio per analizzare lo stesso fenomeno è esaminare la percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente e ricercatore (escludendo gli assegni di ricerca) e osservare come questo dato sia cambiato negli ultimi dodici anni.



Rispetto alla situazione italiana invece UniGe conferma quanto era già emerso nelle scorse edizioni, cioè una situazione genovese leggermente migliore di quella nazionale. In particolare, ricordiamo che calcolare la percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere serve a misurare l'accesso alle posizioni apicali nella carriera accademica, distinguendo tra uomini e donne. Questo valore ha lo scopo di valutare la disparità di genere: evidenzia se le donne, a

parità di presenza complessiva nel corpo docente, riescono a raggiungere la prima fascia in misura comparabile agli uomini. Una percentuale significativamente più bassa per le donne può indicare barriere strutturali o culturali. In sintesi, questa percentuale non misura solo la distribuzione, ma soprattutto la capacità del sistema universitario di garantire pari opportunità di carriera tra i generi.



In maniera simile, 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 9 - Confronto valori Glass Ceiling Index Italia e UniGe

GCI Italia 2024	1,72	GCI UniGe 2024	1,39
-----------------	------	----------------	------

Nel confronto tra il valore del Glass Ceiling Index (GCI) per l'Italia e quello di UniGe per l'anno 2024, emerge che, come nelle edizioni precedenti, UniGe si trova in una posizione leggermente migliore rispetto alla media nazionale. Tuttavia, entrambi i valori sono aumentanti nel 2024, segno di un "peggioramento" della parità di genere. Da quando

è iniziata la rilevazione dati del Bilancio di Genere, è la prima volta che succede.

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.

Tabella 10 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore

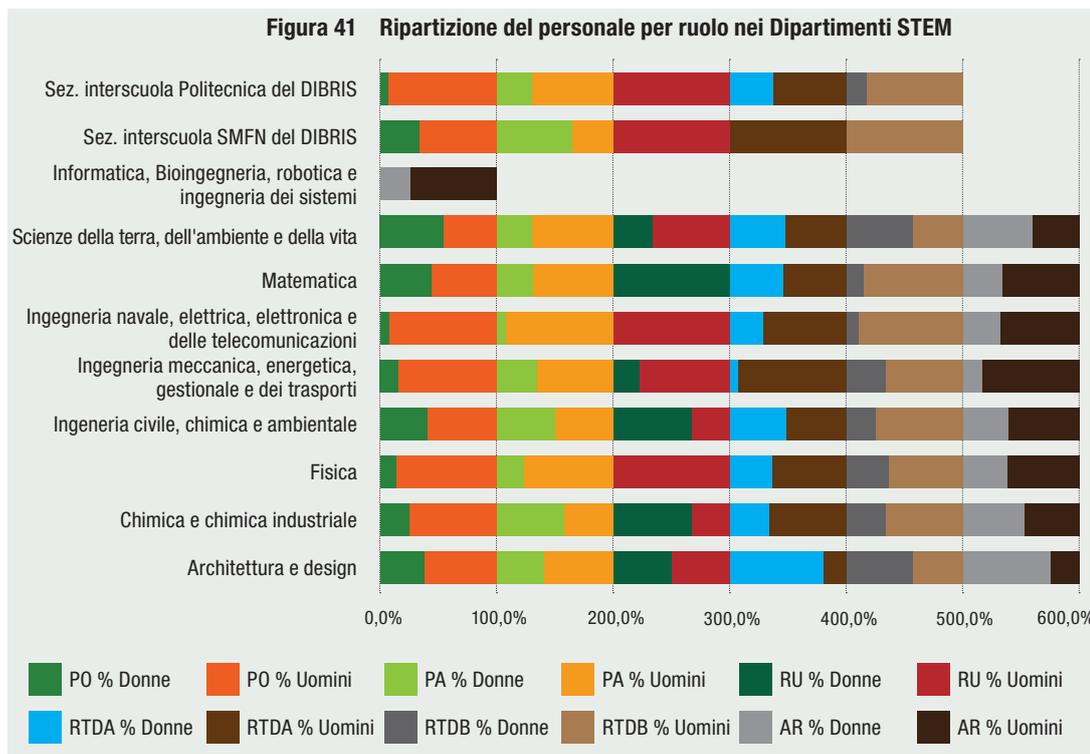
Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Architettura e design	26,67%	73,33%	42,42%	57,58%	50,00%	50,00%	83,33%	16,67%	100,00%		70,00%	30,00%
Antichità, filosofia e storia	41,67%	58,33%	36,67%	63,33%	33,33%	66,67%	66,67%	33,33%	57,14%	42,86%	40,00%	60,00%
Chimica e chimica industriale	25,00%	75,00%	50,00%	50,00%	57,14%	42,86%	33,33%	66,67%	50,00%	50,00%	40,00%	60,00%
Economia	50,00%	50,00%	51,43%	48,57%	100,00%		25,00%	75,00%	28,57%	71,43%	58,33%	41,67%
Farmacia	66,67%	33,33%	52,94%	47,06%	70,00%	30,00%	100,00%		66,67%	33,33%	100,00%	
Fisica	11,76%	88,24%	26,67%	73,33%			45,45%	54,55%	40,00%	60,00%	25,93%	74,07%
Giurisprudenza	26,67%	73,33%	47,06%	52,94%	42,86%	57,14%	33,33%	66,67%	33,33%	66,67%	50,00%	50,00%
Ingegneria civile, chimica e ambientale	34,48%	65,52%	57,14%	42,86%	66,67%	33,33%	45,45%	54,55%	20,00%	80,00%	45,00%	55,00%
Ingegneria meccanica, energetica, gestionale e dei trasporti	17,86%	82,14%	32,26%	67,74%	25,00%	75,00%		100,00%	50,00%	50,00%	15,38%	84,62%
Ingegneria navale, elettrica, elettronica e delle telecomunicazioni	7,41%	92,59%	6,90%	93,10%		100,00%	36,84%	63,16%	25,00%	75,00%	28,13%	71,88%
Italianistica, romanistica, antichistica, arti e spettacolo	27,27%	72,73%	43,48%	56,52%	100,00%				20,00%	80,00%	80,00%	20,00%
Lingue e culture moderne	81,82%	18,18%	69,23%	30,77%	33,33%	66,67%	25,00%	75,00%	100,00%		75,00%	25,00%
Matematica	37,50%	62,50%	26,92%	73,08%	100,00%		50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	23,81%	76,19%
Medicina interna e specialità mediche	18,75%	81,25%	44,83%	55,17%	33,33%	66,67%	40,00%	60,00%	42,86%	57,14%	58,33%	41,67%
Medicina sperimentale	41,18%	58,82%	71,05%	28,95%	100,00%		72,73%	27,27%		100,00%	72,73%	27,27%
Neuroscienze, riabilitazione, oftalmologia, genetica e scienze materno-infantili	6,67%	93,33%	36,67%	63,33%	100,00%		50,00%	50,00%	37,50%	62,50%	80,00%	20,00%
Scienze chirurgiche e diagnostiche integrate	9,09%	90,91%	23,08%	76,92%	42,86%	57,14%		100,00%	11,11%	88,89%	50,00%	50,00%
Scienze della formazione	37,50%	62,50%	54,84%	45,16%	60,00%	40,00%	33,33%	66,67%	85,71%	14,29%	62,96%	37,04%
Scienze della salute	21,43%	78,57%	39,29%	60,71%			66,67%	33,33%		100,00%	87,50%	12,50%

Tabella 10 - Segregazione orizzontale e verticale del personale docente e ricercatore

Dipartimento	PO		PA		RU		RTD A		RTD B		Assegni	
	donne	uomini										
Scienze della terra, dell'ambiente e della vita	50,00%	50,00%	32,50%	67,50%	33,33%	66,67%	43,75%	56,25%	80,00%	20,00%	63,64%	36,36%
Scienze politiche e internazionali	31,25%	68,75%	45,45%	54,55%			37,50%	62,50%		100,00%	42,11%	57,89%
Informatica, bioingegneria, robotica e ingegneria dei sistemi*							100,00%				21,82%	78,18%
Sezione interscuola di Scienze matematiche, fisiche e naturali del DIBRIS*	30,00%	70,00%	60,00%	40,00%		100,00%		100,00%		100,00%		
Sezione interscuola Politecnica del DIBRIS*	10,53%	89,47%	26,09%	73,91%		100,00%	52,94%	47,06%	50,00%	50,00%		
TOTALE	28,34%	71,66%	42,28%	57,72%	52,94%	47,06%	41,47%	58,53%	43,24%	56,76%	47,63%	52,37%

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

Per migliorare la leggibilità della Tabella 10, si è scelto di evidenziare in arancione i ruoli con segregazione femminile (dove le donne superano il 60%) e in verde 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 o Farmacia, presentano una sovra rappresentazione femminile. Come per l'analisi effettuata per il corpo studentesco, non è in realtà possibile tracciare una linea di demarcazione netta tra materie umanistiche considerate "femminili" e materie STEM considerate "maschili", perché la suddivisione per genere in realtà è molto più sfumata di così. Tuttavia, poiché soprattutto alcune aree STEM continuano a presentare composizioni poco equilibrate per genere, è stato creato un grafico dettagliato per questi dipartimenti:



Si nota uno squilibrio di genere sistemico: in tutte le aree considerate, gli uomini superano numericamente le donne, soprattutto nelle fasce più alte della carriera accademica (PO e PA). Le donne sono invece più presenti nei ruoli inferiori. Architettura e Design è l'area più equilibrata, con una maggiore presenza femminile rispetto alle altre STEM e una distribuzione più bilanciata anche nelle fasce senior. Si nota quindi l'effetto "soffitto di cristallo" per le donne: nelle aree tecnico-scientifiche, le donne entrano nel sistema accademico (assegni, RTD) ma faticano ad accedere ai ruoli stabili e apicali, suggerendo possibili barriere alla progressione di carriera.

Composizione di genere delle commissioni di concorso

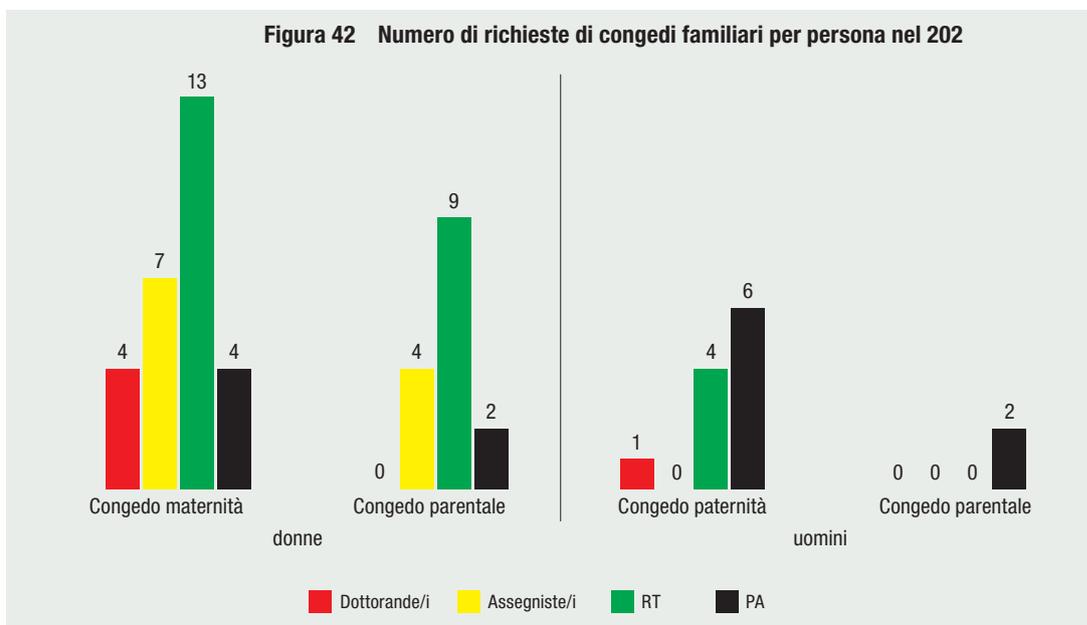
La raccolta dei dati relativi alla composizione di genere delle commissioni di concorso ha permesso di ottenere i dati che seguono:

Tabella 11 - Composizione di genere delle commissioni di concorso		
Commissioni	Commissari	Commissarie
per posizioni di tipo A e B	58%	42%
per posizioni di prima e seconda fascia	63%	37%

Come si nota dalla Tabella 11, 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». Inoltre, i dati sono lievemente migliorati rispetto a quelli del 2023.

Lavoro di cura e congedi

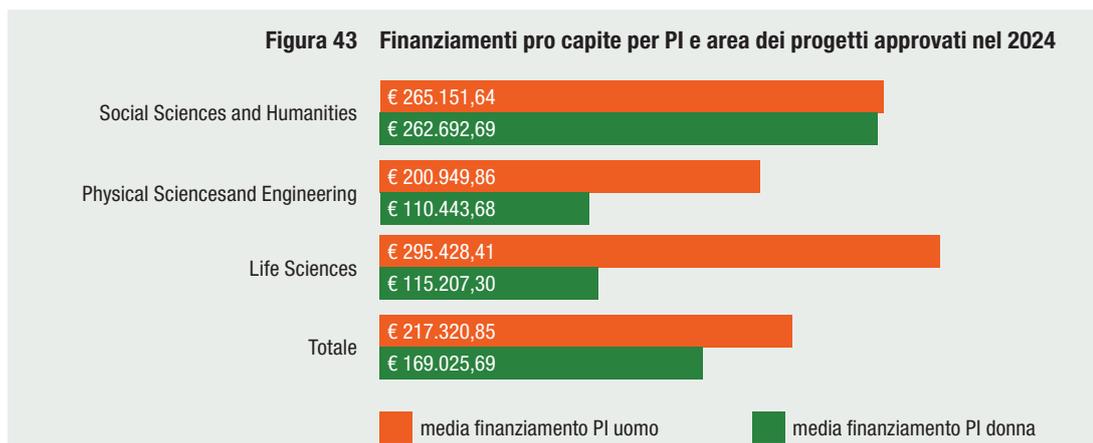
Come evidenziato anche da altre ricerche, l’evento della genitorialità per il personale docente e ricercatore tende a collocarsi in una fase della carriera ancora precaria e, al contempo, in un’età mediamente più avanzata rispetto alla media nazionale al primo figlio (31,7 anni per le donne, secondo i dati Istat del 2023 – cfr. Tabella 8). È importante ricordare che, nel caso di UniGe, si tratta comunque di un campione numericamente limitato rispetto all’intero corpo docente e ricercatore.



Il grafico di Figura 42 mostra una distribuzione fortemente sbilanciata nell'utilizzo dei congedi legati alla genitorialità. Mentre i congedi di maternità e paternità, in quanto obbligatori, registrano principalmente l'evento della nascita (pur con alcuni casi di uomini che non utilizzano interamente i dieci giorni previsti), i congedi parentali – essendo facoltativi – rappresentano un indicatore più significativo della distribuzione del carico di cura. In questo senso, colpisce la quasi totale assenza di congedi parentali tra gli uomini, a conferma di un carico genitoriale ancora fortemente sbilanciato sulle donne.

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, il grafico mostra una significativa disparità nei finanziamenti medi erogati nel 2024 a favore degli uomini in tutti i settori disciplinari, con scarti particolarmente marcati nelle Life Sciences e nelle Physical Sciences and Engineering. A livello complessivo, gli uomini hanno ricevuto in media oltre 48.000 euro in più rispetto alle donne (217.320 € contro 169.025 €). L'unica area in cui i valori si avvicinano è quella delle Social Sciences and Humanities, dove i finanziamenti medi sono quasi equivalenti.



Infine, come si può osservare dalla Tabella 12, l'andamento dei finanziamenti medi pro-capite evidenzia una chiara asimmetria di genere a favore degli uomini, con un gap costante in quasi tutte le annualità.

L'unica eccezione rilevante è il 2021, in cui le donne hanno ricevuto in media oltre 251.000 euro, quasi il doppio rispetto ai colleghi uomini, che si sono fermati a circa 132.000 euro. Questo dato anomalo potrebbe riflettere la presenza di singoli progetti ad alto budget vinti da ricercatrici in quell'anno. In tutti gli altri anni considerati, però, i finanziamenti pro capite degli uomini restano significativamente superiori, con il divario che nel 2024 torna a livelli importanti: 217.320 € per gli uomini contro 169.025 € per le donne. Si conferma così una tendenza strutturale, che merita ulteriori approfondimenti anche alla luce delle discipline coinvolte e delle posizioni accademiche ricoperte.

Tabella 12 - Confronto ultime annualità finanziamenti pro capite per genere

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Finanziamento medio procapite	172.992,50 €	219.423,70 €	181.307,03 €	19.301.418,72 €	38.021.604,01 €	1.646.085,87 €
donne	108.002,39 €	120.606,81 €	251.541,69 €	740.514,82 €	11.370.860,75 €	169.025,69 €
uomini	202.702,26 €	251.119,69 €	132.683,04 €	2.269.554,97 €	21.756.163,82 €	217.320,85 €

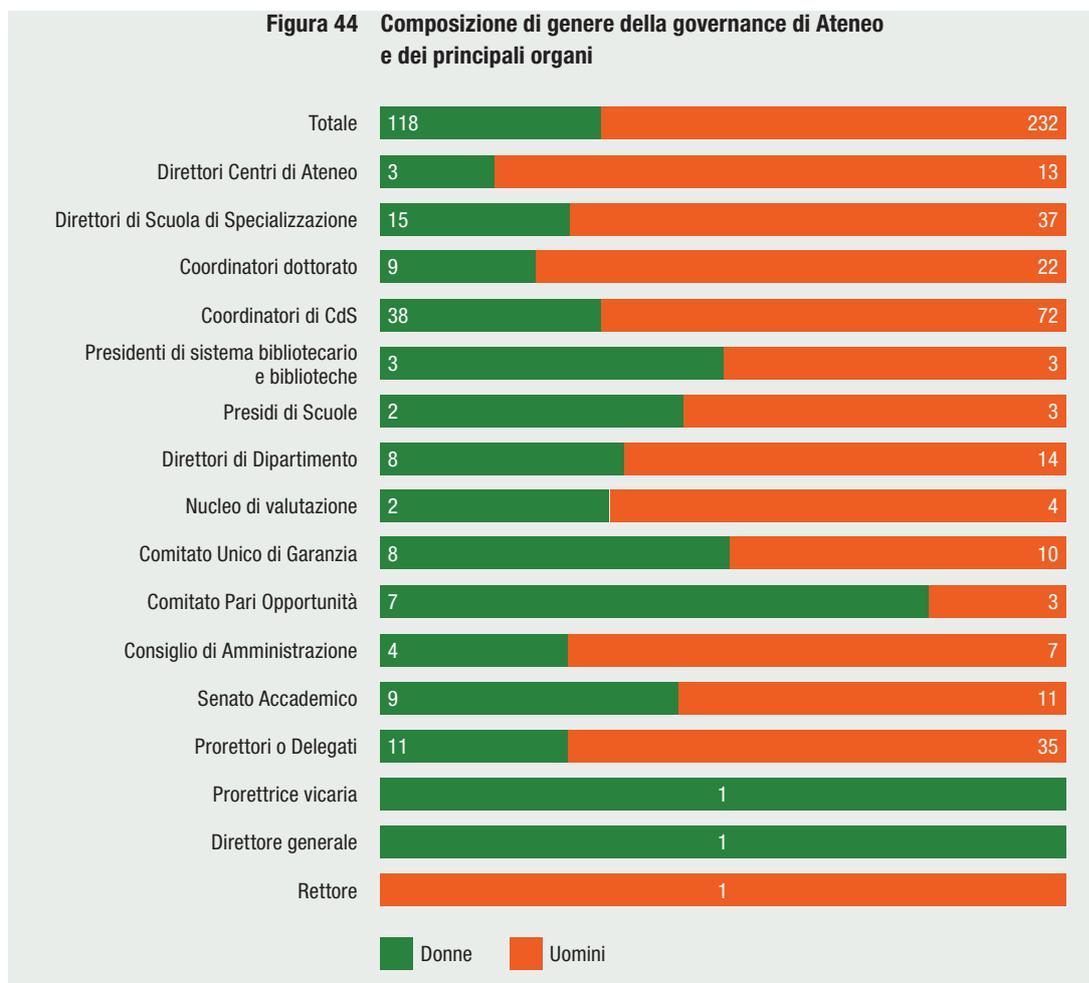
In conclusione

- Nel 2024, il totale del corpo docente sale di 172 unità, soprattutto tra docenti di prima e seconda fascia e assegnisti. Le donne rappresentano ancora una minoranza nei ruoli apicali: nel 2024 solo il 28,3% dei professori ordinari è donna e per la prima volta dalle rilevazioni del Bilancio di genere questo dato è calato.
- Sebbene le donne siano maggioritarie nella componente studentesca (56,2%) e tra i laureati (57,8%), la loro presenza diminuisce progressivamente nelle fasi successive della carriera universitaria: rappresentano il 46,4% dei dottorandi, il 47,6% dei titolari di assegni di ricerca, il 44,4% tra i ricercatori, fino a scendere al 42,3% tra i docenti di seconda fascia e al 28,3% tra i professori ordinari
- Le donne hanno in media un'età leggermente inferiore rispetto agli uomini (49,7 anni contro 50,5). La componente under 34 è dominata dagli assegni di ricerca e dai contratti RTDA, soprattutto tra le donne. Nelle fasce over 54, predominano i professori ordinari e associati, con una netta prevalenza maschile.
- Il divario di genere si allarga proprio nei passaggi chiave, come quello da ricercatore a professore associato e poi ordinario. Il Glass Ceiling Index, che misura la probabilità delle donne di accedere alle posizioni apicali rispetto agli uomini sale leggermente sia nel contesto nazionale

- che in UniGe, segno di un “peggioramento” della parità di genere.
- 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. Le aree STEM più tecniche (Ingegneria, Fisica, Chimica) vedono una forte prevalenza maschile a tutti i livelli di carriera. Architettura e Design è l'unica area STEM con una composizione docente bilanciata a favore delle donne.
 - La distribuzione dei congedi parentali evidenzia un carico di cura ancora fortemente sbilanciato sulle donne.
 - Nel 2024, i finanziamenti medi pro-capite sono stati significativamente più alti per gli uomini (217.320 € contro 169.025 € per le donne). Solo nel 2021 le donne hanno superato gli uomini, probabilmente per effetto di singole vincitrici di bandi importanti.

Governance

La governance di Ateneo continua a mostrare alcune disparità di genere, confermando il trend delle ultime cinque 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, anche se con un lieve aumento rispetto ai primi anni della raccolta dati. Per la prima volta dall'inizio della rilevazione, due donne ricoprono la carica di Presidi di Scuola.



Su un totale di 350 incarichi, solo 118 sono ricoperti da donne (circa il 34%), mentre 232 da uomini (66%). Questo riflette una generale sottorappresentazione femminile nei ruoli di responsabilità accademica e gestionale. Tuttavia, va notato che 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. A differenza degli anni precedenti, cala la partecipazione femminile in organi come il Nucleo di Valutazione e il Comitato Unico di Garanzia, rimanendo invece alta nel Comitato Pari Opportunità. Si noti che le donne sono maggiormente presenti in ruoli connessi alla parità e al benessere (es. CUG, Comitato Pari Opportunità), il che può riflettere una distribuzione stereotipata delle competenze e degli interessi. Per quanto riguarda i due principali organi di governance, la situazione è decisamente più paritaria rispetto ai primi anni del Bilancio di Genere: il Senato Accademico al 31.12.2024 presenta una composizione di genere abbastanza equilibrata, con 9 donne e 11 uomini, segnando un netto miglioramento rispetto agli anni precedenti. Nel Consiglio di amministrazione (sempre al 31.12.2024) il divario rimane più forte anche se attenuato rispetto agli anni precedenti, con 4 donne a fronte di 7 uomini. Tra i prorettori il divario è ridotto (4 donne e 6 uomini), ma tra i delegati del Rettore la disparità è marcata (7 donne e 29 uomini).

Parità di genere ed inclusione in UniGe

[Gender Equality Plan](#)

[Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\)](#)

[Le precedenti edizioni del Bilancio di Genere](#)

[Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, con Glossario](#)

[EDI Plan del Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica e Ambientale](#)

Allegato 1 – dettaglio composizione studentesca per Dipartimento

Iscritti ai corsi di I e II livello per Dipartimento e Genere - A.A. 2023/2024

Dipartimento	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
DIPARTIMENTO ARCHITETTURA E DESIGN	1.069	708	1.777	60,16%	39,84%
DIPARTIMENTO DI ANTICHITÀ, FILOSOFIA E STORIA	450	592	1.042	43,19%	56,81%
DIPARTIMENTO DI CHIMICA E CHIMICA INDUSTRIALE	165	199	364	45,33%	54,67%
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	1.665	2.083	3.748	44,42%	55,58%
DIPARTIMENTO DI FARMACIA	620	179	799	77,60%	22,40%
DIPARTIMENTO DI FISICA	115	256	371	31,00%	69,00%
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	1.948	739	2.687	72,50%	27,50%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, CHIMICA E AMBIENTALE	300	447	747	40,16%	59,84%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, ENERGETICA, GESTIONALE E DEI TRASPORTI	418	1.504	1.922	21,75%	78,25%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA NAVALE, ELETTRICA, ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	399	1.358	1.757	22,71%	77,29%
DIPARTIMENTO DI ITALIANISTICA, ROMANISTICA, ANTICHISTICA, ARTI E SPETTACOLO	988	341	1.329	74,34%	25,66%
DIPARTIMENTO DI LINGUE E CULTURE MODERNE	1.485	376	1.861	79,80%	20,20%
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	181	248	429	42,19%	57,81%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA INTERNA E SPECIALITÀ MEDICHE	1.308	718	2.026	64,56%	35,44%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA SPERIMENTALE	479	518	997	48,04%	51,96%
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, RIABILITAZIONE, OFTALMOLOGIA, GENETICA E SCIENZE MATERNO-INFANTILI	496	209	705	70,35%	29,65%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE E DIAGNOSTICHE INTEGRATE	185	111	296	62,50%	37,50%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE	2.309	476	2.785	82,91%	17,09%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	1.311	424	1.735	75,56%	24,44%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA, DELL'AMBIENTE E DELLA VITA	803	462	1.265	63,48%	36,52%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E INTERNAZIONALI - DISPI	885	707	1.592	55,59%	44,41%
SEZIONE INTERSCUOLA DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI DEL DIBRIS	171	789	960	17,81%	82,19%
SEZIONE INTERSCUOLA POLITECNICA DEL DIBRIS	680	925	1.605	42,37%	57,63%
TOTALE	18.430	14.369	32.799	56,19%	43,81%

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	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne	Uomini	Donne	% Donne					
DIPARTIMENTO ARCHITETTURA E DESIGN	4	11	26,67%	73,33%	14	19	42,42%	57,58%	2	2	50,00%	5	1	83,33%	16,67%	3	100,00%	14	6	70,00%	30,00%		
DIPARTIMENTO DI ANTICITA', FILOSOFIA E STORIA	5	7	41,67%	58,33%	11	19	36,67%	63,33%	1	2	33,33%	66,67%	2	1	66,67%	42,86%	12	10	40,00%	60,00%			
DIPARTIMENTO DI CHIMICA E CHIMICA INDUSTRIALE	3	9	25,00%	75,00%	12	12	50,00%	50,00%	4	3	37,14%	42,86%	2	4	33,33%	66,67%	2	2	50,00%	8	12	40,00%	
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	11	11	50,00%	50,00%	18	17	51,43%	48,57%	4	4	100,00%	100,00%	2	6	25,00%	75,00%	2	5	28,57%	71,43%	7	5	58,33%
DIPARTIMENTO DI FARMACIA	4	2	66,67%	33,33%	9	8	52,94%	47,06%	7	3	70,00%	30,00%	2	2	100,00%	100,00%	4	2	66,67%	33,33%	6	100,00%	
DIPARTIMENTO DI FISICA	2	19	11,76%	88,24%	8	22	26,67%	73,33%	3	4	42,86%	57,14%	5	6	45,45%	54,55%	2	3	40,00%	60,00%	7	20	25,93%
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	8	22	26,67%	73,33%	16	16	47,06%	52,94%	3	4	42,86%	57,14%	4	8	33,33%	66,67%	1	2	33,33%	66,67%	10	10	50,00%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, CHIMICA E AMBIENTALE	10	19	34,48%	65,52%	16	12	57,14%	42,86%	2	1	66,67%	33,33%	10	12	45,45%	54,55%	1	4	20,00%	80,00%	18	22	45,00%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, ENERGETICA, GESTIONALE E DEI TRASPORTI	5	23	17,88%	82,12%	10	21	32,26%	67,74%	2	6	25,00%	75,00%	16	16	100,00%	100,00%	2	2	50,00%	50,00%	6	33	15,38%
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA NAVALE, ELETTRICA, ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI	2	26	7,41%	92,59%	2	27	6,90%	93,10%	2	2	100,00%	100,00%	7	12	36,84%	63,16%	2	6	25,00%	75,00%	9	23	28,13%
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA, ROMANISTICA, ANTICISTICA, ARTI E SPETTACOLO	3	8	27,27%	72,73%	10	13	43,48%	56,52%	1	1	100,00%	100,00%	1	1	100,00%	100,00%	1	4	20,00%	80,00%	12	3	80,00%
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	9	2	81,82%	18,18%	18	8	69,23%	30,77%	1	2	33,33%	66,67%	1	3	25,00%	75,00%	5	3	60,00%	40,00%	3	7	30,00%
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	6	10	37,50%	62,50%	7	19	26,92%	73,08%	2	2	100,00%	100,00%	5	5	50,00%	50,00%	1	1	100,00%	100,00%	5	16	23,81%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA INTERNA E SPECIALITÀ MEDICHE	3	13	18,75%	81,25%	13	16	44,83%	55,17%	2	4	33,33%	66,67%	2	3	40,00%	60,00%	3	4	42,86%	57,14%	7	5	58,33%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA SPERIMENTALE	7	10	41,18%	58,82%	27	11	71,05%	28,95%	5	5	100,00%	100,00%	8	3	72,73%	27,27%	4	4	100,00%	100,00%	24	9	72,73%
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, RIABILITAZIONE, OTTALMOLOGIA, GENETICA E SCIENZE MATERNO-INFANTILI	1	14	6,67%	93,33%	11	19	36,67%	63,33%	2	8	20,00%	80,00%	8	8	50,00%	50,00%	3	5	37,50%	62,50%	24	6	80,00%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE E DIAGNOSTICHE INTEGRATE	1	10	9,09%	90,91%	6	20	23,08%	76,92%	3	4	42,86%	57,14%	5	5	100,00%	100,00%	1	8	11,11%	88,89%	3	3	50,00%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE	3	5	37,50%	62,50%	17	14	54,84%	45,16%	3	2	60,00%	40,00%	2	4	33,33%	66,67%	6	1	85,71%	14,29%	17	10	62,96%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	3	11	21,43%	78,57%	11	17	39,29%	60,71%	1	6	14,29%	85,71%	3	6	33,33%	66,67%	3	3	50,00%	50,00%	7	1	87,50%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA, DELL'AMBIENTE E DELLA VITA	6	6	50,00%	50,00%	13	27	32,59%	67,41%	1	2	33,33%	66,67%	7	9	43,75%	56,25%	4	1	80,00%	20,00%	28	16	63,64%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E INTERNAZIONALI	5	11	31,25%	68,75%	10	12	45,45%	54,55%	1	3	25,00%	75,00%	3	5	37,50%	62,50%	1	1	100,00%	100,00%	8	11	42,11%
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA, INGEGNERIA, ROBOTICA E INGEGNERIA DEI SISTEMI	3	7	30,00%	70,00%	9	6	60,00%	40,00%	1	1	100,00%	100,00%	4	4	100,00%	100,00%	1	1	100,00%	100,00%	12	4	75,00%
SEZIONE INTERSCUOLA DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI SELMERIS	2	17	10,53%	89,47%	6	17	26,06%	73,94%	2	2	100,00%	100,00%	9	8	52,94%	47,06%	1	1	100,00%	100,00%	1	1	50,00%
SEZIONE INTERSCUOLA POLITECNICA DEL DIRIS	106	288	28,34%	71,66%	274	374	42,29%	57,72%	45	40	52,94%	47,06%	90	127	41,47%	58,53%	46	63	43,24%	56,76%	247	273	47,63%