ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

BILANCIO DI GENERE | 2018





INDICE

PRESENTAZIONE 4
INTRODUZIONE 6
NOTA METODOLOGICA 8

SEZIONE 1
REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ
1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO 15
1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO 18

SEZIONE 2
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE
2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 21
2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2018 22
2.3 IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2017 - 2020 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA) 24

SEZIONE 3
COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER
3.1 UNA VISIONE DI INSIEME 29
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE 32
3.3 IL PERSONALE DOCENTE 42
3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO 58
3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA 62

SEZIONE 4
INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA 67
4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI 74
4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO 79
4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI 82

SEZIONE 5
POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE:
L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)
5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII 85
5.2 PRINCIPALI RISULTATI 90

CONCLUSIONI 98
RIFLESSIONI CONCLUSIVE 99
LA CONVENZIONE ILO SULLE MOLESTIE SUL LAVORO 100

ALLEGATI 104
ACRONIMI UTILIZZATI 105
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI 106
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE 108

PRESENTAZIONE



Vorrei aprire questa presentazione con i ringraziamenti, sentiti, per l'elaborazione della quarta edizione del Bilancio di Genere del nostro Ateneo, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro. Ringrazio la sua Presidente, la Professoressa Benedetta Siboni, ma anche tutte/i le/i suoi componenti, unitamente al Comitato operativo del Bilancio, che lavora davvero con encomiabile impegno e passione a servizio della nostra intera comunità, affinché questo documento sia ogni anno più completo e incisivo. Aver previsto, all'interno del ciclo della performance, il Bilancio di genere con cadenza annuale ha un impatto duplice: da un lato ci mostra gli effetti del lavoro intrapreso, dall'altro ci consente di tener sotto controllo le disuguaglianze di genere che ancora caratterizzano il nostro mondo interno, specchio di una realtà globale che, pure ancora iniqua, si muove talvolta molto più velocemente di noi. Un anno di intervallo può sembrare troppo breve per poter constatare miglioramenti importanti, ma i dati che a così ravvicinata distanza vengono proposti ci dicono d'altro canto che l'attenzione va tenuta alta e costante su fenomeni di segregazione verticale e orizzontale che non sono stati ancora risolti. Già dallo scorso anno è stato adottato, per il Bilancio, un indice UGII (University Gender Inequality Index) che consente di stimare, attraverso un unico valore, la distanza che si frappone tra la situazione di genere rilevata nell'Ateneo e l'ipotetica situazione di perfetta parità. Tra l'edizione del 2017 e l'attuale, che rispecchia la situazione nell'anno 2018, l'indice è variato, facendo riscontrare un seppur lieve peggioramento. Se andiamo tuttavia ad analizzare, come il Bilancio fa con chiarezza, i dati disaggregati, ci rendiamo conto che questo scostamento dipende, oltre che da una generalizzata inerzia del sistema, anche dai numeri del Consiglio degli Studenti: quest'ultimo, nel corso del 2018, dato che alcuni eletti sono nel frattempo giunti al termine del loro percorso universitario, ha accolto nuovi componenti tra coloro che erano stati votati, arrivando dunque ad avere al suo interno 30 studenti e sole 9 studentesse. Abbiamo già avuto modo di commentare, con il Consiglio stesso, tale dato, che suscita in me una riflessione: da un certo punto di vista il mancato bilanciamento in un organo così importante sembra riflettere un atteggiamento piuttosto comune nelle nuove generazioni, che tendono a considerare superato, perché risolto, il problema della disuguaglianza tra generi. I ragazzi e le ragazze che oggi abitano le nostre società, quantomeno quelli più coinvolti nella mobilità internazionale, sono già proiettati verso il concetto di intersezionalità tra abilità, etnie, culture, lingue, fasce d'età diverse. A questo non possiamo che guardare con ottimismo e speranza, sapendo che solo dimostrandoci sensibili a ogni singola realtà sapremo davvero costruire un mondo più equo. Ma ci corre l'obbligo di tenere gli occhi ben aperti su questo bilancio che rispecchia problemi e tendenze riscontrabili su base globale e che rendono il mondo lavorativo ancora pesantemente discriminante, nei paesi industrializzati per ciò che concerne le fasce più elevate del mercato, nei paesi emergenti le fasce più sfavorite. Senza voler disilludere quanti, tra i giovani, pensano che le battaglie delle loro nonne e madri siano bastate a offrir loro un mondo migliore, dobbiamo ancora impegnarci, ma più fattivamente e a un ritmo diverso, da un lato per ridurre le disuguaglianze, e dall'altro per sollecitare le più giovani generazioni a un'inversione di marcia anzitutto culturale. Per raggiungere una vera uguaglianza l'impegno è richiesto agli organi decisionali dell'Ateneo, a coloro che sono maggiormente coinvolti nel reclutamento, a quanti fanno parte dell'area cosiddetta STEM, nella quale la sottorappresentazione femminile è quasi allarmante, così come a quanti operano nell'area umanistico-sociale o degli studi che preparano a professioni "di cura", ove al contrario è sottorappresentata la componente maschile: i dati che sono contenuti nel Bilancio smascherano vecchi stereotipi dietro i quali ci siamo nascosti troppo a lungo. Ci dicono che non esistono studi nei quali a priori riescano meglio gli studenti delle studentesse, anzi, si potrebbe dire il contrario, ma si rischierebbe forse di ricadere in atteggiamenti poco propositivi. Restando in una visione che tende all'equilibrio, dobbiamo ammettere, e subito, che date tali premesse, la forbice che nella carriera universitaria si apre a partire dalla fascia degli associati, per farsi ancor più ampia tra gli ordinari, è motivata da barriere che possiamo e dobbiamo abbattere. Uomini e donne vivono esigenze, condizioni, percorsi e opportunità professionali diverse, il periodo della maternità e della prima infanzia dei figli condiziona spesso l'organizzazione dei tempi di vita, ma non possiamo continuare a pensare a questo come a una possibile giustificazione. Nel nostro Ateneo sono state messe in campo azioni che favoriscono le docenti nel rientro nel mondo della ricerca e della sua relativa valutazione, per ciò che concerne il mondo del personale tecnico-amministrativo stiamo progettando misure che agevolano i genitori-pendolari, ma molto resta ancora da fare, e dobbiamo soprattutto vigilare sul reclutamento. Nel bilancio è testimoniato un piccolo miglioramento, in particolare nella fascia degli RTDb, dove nel 2018 è stato reclutato un 42% di donne e un 58% di uomini. Non è sufficiente, perché in particolare nella fascia degli ordinari il miglioramento è debole. Abbiamo dimostrato come comunità di saper correre nella ricerca, nei finanziamenti competitivi, di saperci rinnovare nella didattica, di essere capaci di aprirci con convinzione al mondo sociale e delle imprese: perché allora le resistenze al cambiamento nell'ambito delle disuguaglianze di genere sono così forti e paralizzanti? Sospetto che a frenarci siano anche stereotipi inconsci, perché invece a livello conscio siamo tutti pronti ad affermarci liberi da gabbie e preconcetti, e arrivo dunque a sollecitare tutta la comunità, e soprattutto le nuove generazioni, a un profondo cambiamento culturale. Impegniamoci, tutti e tutte, per lo sviluppo di un pensiero critico libero da false e sterili suddivisioni di genere, apriamoci alle richieste della comunità LGBTQ+, trasmettiamo alle nostre studentesse e ai nostri studenti l'idea che le discriminazioni non sono ancora vinte, e che non solo sono ingiuste, ma anche dannose per chiunque, discriminati e non. Solo così apriremo la porta a un'uguaglianza più profonda: è un passo necessario al miglioramento di questo Ateneo e del nostro Paese.

Francesco Ubertini
Rettore
Alma Mater Studiorum
Università di Bologna

INTRODUZIONE



Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) si è fatto promotore per il quarto anno consecutivo della redazione del Bilancio di Genere dell'Alma Mater, nella consapevolezza che parlare di pari opportunità di genere implica anche parlare di numeri, per fornire una dimensione dei fenomeni segregativi esistenti e misurare l'efficacia delle azioni positive messe in atto per promuovere la parità.

Se quattro anni fa i numeri esposti nel Bilancio di Genere stupivano, mettendo in luce situazioni di disparità di cui larga parte della comunità Unibo (componente studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo, governance) non aveva completa percezione, pur rappresentando una realtà che ci accompagnava da anni (o per meglio dire da sempre), oggi questo stesso documento ci aiuta a non dare per scontata tale consapevolezza e a impegnarci per mantenere alta l'attenzione sulle forti disparità che ancora permangono, specie nei livelli più elevati della carriera accademica delle donne.

Se, negli ultimi anni, una maggiore consapevolezza ha mosso in Ateneo l'adozione di misure volte ad incoraggiare la parità (ad esempio l'orientamento di genere rivolto agli studenti e alle studentesse in entrata, lo scomputo dei periodi di congedo parentale nelle valutazioni interne del corpo docente, la formazione sulle tematiche di genere e sull'integrazione della variabile sesso/genere nella ricerca), come si può notare dai dati esposti in questo Bilancio di Genere le azioni intraprese non si possono ancora giudicare sufficienti a contrastare le forti disparità di partenza. Per questo risulta imprescindibile continuare a investire per mantenere alta l'attenzione su questi temi, pubblicando dati oggettivi che rappresentino le disparità ancora presenti.

In questa stessa direzione si è mossa la CRUI, che a inizio 2018 ha costituito un Gruppo di Delegati/e dei Rettori/ici sulle tematiche di genere, all'interno del quale è stato costituito un gruppo dedicato alla formulazione di linee guida rivolte agli atenei italiani per la stesura del Bilancio di Genere. L'auspicio è che la disponibilità di analisi che prendano in considerazione la situazione esistente nelle varie università assisterà da un lato la presa di coscienza a livello "locale" delle disparità presenti e quindi la consapevole formulazione di azioni rivolte a contrastarle, e dall'altro la possibilità di apprezzare a livello "globale", nel comparto universitario nazionale, se e come la situazione stia evolvendo e dunque, ancora una volta, muovere l'assunzione di misure finalizzate a creare una situazione di "reale" pari opportunità per donne e uomini.

In questa edizione del Bilancio di Genere dell'Alma Mater, oltre a riproporre l'indice UGII – *University Gender Inequality Index*, che intende stimare attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la situazione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità, misurandone la sua evoluzione nel tempo, il gruppo di lavoro che si è occupato della stesura del documento ha incluso alcune nuove analisi. In particolare, nel tentativo di un continuo affinamento degli strumenti di analisi messi a disposizione per aiutarci a comprendere i fenomeni in atto e quindi informare policy efficaci, abbiamo voluto inserire una indagine che mette a confronto la distribuzione di genere dei professori e delle professoresse ordinarie attuali per fascia di età, con la distribuzione di genere delle relative coorti di studenti e studentesse iscritte all'Università di Bologna al momento in cui tali docenti risultavano impegnati negli studi universitari. L'osservazione dei dati che emergono, pur con le cautele del caso, ci porta a sostenere che l'attuale sovra-rappresentazione maschile fra i docenti di prima fascia non rispecchia il rapporto di genere che si manifestava fra le coorti di laureati/e di provenienza. Ne consegue, che non si può sostenere l'operare di un "fenomeno generazionale" che possa farci attendere che in futuro vi sia un riequilibrio di genere spontaneo nelle posizioni di vertice alla luce della crescente partecipazione delle donne agli studi universitari. Si giustifica pertanto l'impegno nell'adozione di specifiche azioni positive volte ad incoraggiare la parità.

Al termine di questo lavoro, desidero rivolgere il più sentito ringraziamento alla "squadra" che anche quest'anno con grande professionalità e passione ha reso possibile la raccolta e l'analisi dei dati pubblicati nel Bilancio di Genere, mossa da una instancabile ricerca di miglioramento, caratteristica che guida il progresso delle comunità, tanto a livello locale quanto a livello globale, e che distingue tutti e tutte coloro che a vario titolo operano nell'università, dove ciò che si realizza viene sempre messo in discussione non considerando mai nessun traguardo come qualcosa di conclusivo.

Un particolare ringraziamento, infine, a coloro che avranno l'interesse e la pazienza di leggerlo, interrogandosi sui messaggi che desidera comunicare, e l'entusiasmo e l'operosità per guidare il cambiamento.

Benedetta Siboni
Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG)

NOTA METODOLOGICA



In Italia, l'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007)[1], che inserisce l'elaborazione del documento tra gli aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In questo contesto, con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali, il Bilancio di Genere viene inteso quale documento di analisi economico-finanziaria volto a "promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi". Inoltre, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della *performance* delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla *performance*, "un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla *performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il *bilancio di genere realizzato*" (D.Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b)[2]. Si segnala, poi, l'introduzione della sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato (art. 38 – septies, L.196 del 2009, e smi), secondo le linee guida contenute nella circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze pubblicate il 5/07/2017.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca"[3], che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere[4]. Da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, in seno al consesso dei/delle delegati/e dei Rettori/ici della CRUI sulle tematiche di genere un gruppo dedito alla formulazione di indicazioni per la stesura del Bilancio di Genere negli atenei.
L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna ha adottato la stesura del Bilancio di Genere con delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, per contribuire all'analisi interna della parità di genere attraverso l'esame del contesto (distribuzione per sesso della componente studentesca, del personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo), considerato momento imprescindibile per verificare, in primo luogo, gli ambiti di disequilibrio e, in secondo luogo, per permettere il costante monitoraggio dei progressi effettuati attraverso le politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità.

1. Direttiva (2007) – Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173.

2. D.Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

3. MIUR (2018, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti), Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, http://www.miur.gov.it.

4. Per incoraggiare la stesura del Bilancio di Genere da parte degli atenei, è inoltre stata realizzata la Linea guida GERPA – C. Fioravanti, V. Andreozzi, S. Borelli, C. Calpini, C. Mancini, L. Manzalini, C. Oppi, E. Vagnoni (2015), Bilancio di Genere per le pubbliche amministrazioni (GERPA), Jovene Editore, Napoli, e sono in fase di definizione le Linee guida per il Bilancio di Genere nelle Università della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università Italiane

Il Bilancio di Genere risulta pertanto inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al progetto PLOTINA – *"Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training"*[5] che ha previsto la realizzazione di un gender audit finalizzato a rilevare i bisogni delle donne, mediante la somministrazione di interviste e la realizzazione di *focus group* rivolti a campioni di personale docente e tecnico amministrativo, e al Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020, che riporta misure specifiche rivolte, in particolare, al personale docente. Il Bilancio di Genere si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, intrapreso dall'Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico 2016-2018 e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals 2018*. In questo quadro, il Bilancio di Genere 2018 fornisce una serie di indicatori e misure capaci di esprimere l'impegno dell'Ateneo a perseguire l'obiettivo "5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e l'obiettivo "10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni". Esso è stato, inoltre, formulato in sinergia con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo, in particolare con il Bilancio Sociale 2018[6].

La definizione dei contenuti del presente documento prende spunto dalle principali tematiche soggette ad analisi nell'ambito della letteratura e delle linee guida in tema di parità di genere nel mondo della ricerca prodotte a livello internazionale e nazionale[7]. Esso è stato altresì arricchito grazie al confronto instaurato con i colleghi e le colleghe degli altri atenei italiani che si sono già cimentati nella stesura di documenti e analisi similari. Pur avendo tratto spunto dagli studi e dalle iniziative indicate, il complesso di analisi e di informazioni esposte in questo documento risulta il prodotto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo per la stesura del Bilancio di Genere creati in seno all'Alma Mater, e tiene conto degli elementi emersi da alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo[8].

In questa edizione viene riproposto il calcolo dell'indice di genere (UGII – *University Gender Inequality Index*), formulato dal gruppo di lavoro dell'Alma Mater quale strumento sintetico per misurare e confrontare il posizionamento degli atenei rispetto all'equilibrio di genere e valutarne gli andamenti nel tempo[9].

Il Bilancio di Genere si compone di 5 sezioni, precedute da una presentazione del Magnifico Rettore, che evidenzia il *commitment* politico rispetto ai temi trattati, da un'introduzione curata dall'Organo proponente, che illustra le ragioni che hanno portato all'adozione del documento, e da una Nota metodologica, che descrive gli aspetti di metodo legati all'impostazione della rendicontazione. La prima sezione si apre con i richiami normativi emanati a livello internazionale e nazionale in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi siano stati interpretati e inseriti nello Statuto di Ateneo e nel Codice Etico e di comportamento dell'Università di Bologna, per concludersi con l'esposizione degli Organi di tutela preposti alle pari opportunità nell'Alma Mater. La seconda sezione riporta la sintesi delle iniziative contenute nel Piano di Azioni Positive approvato dal CUG e l'illustrazione delle misure intraprese, nonché dei loro risultati nell'anno di rendicontazione. La terza sezione espone i dati di contesto, ovvero le "consistenze" – disaggregate per genere – delle componenti: studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, e l'analisi disaggregata della presenza negli Organi di governo e indirizzo dell'Università di Bologna. Nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti finanziari effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità e per l'inserimento della variabile sesso/genere nella ricerca e nella didattica. La quinta sezione, infine, illustra l'indice di genere UGII – *University Gender Inequality Index*, formulato da un gruppo di lavoro dell'Alma Mater, e ne espone i risultati in riferimento all'anno di rendicontazione.

5. Il progetto PLOTINA (www.plotina.eu), coordinato dall'Università di Bologna (Prof. Tullia Gallina Toschi), è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (Grant Agreement n. 666008).

6. I documenti sono consultabili presso: http://www.unibo.it/it/ Ateneo/chi-siamo.

7. Tra le altre si segnalano: GenSET (2010), Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, Portia; GBMIU – Rothe A., Erbe B., Fröhlich W., Klatzer E., Lapniewska Z., Mayrhofer M., Neumayr M., Pichlbauer M., Tarasiewicz M., Zebisch J. (2008), Gender Budgeting as a Management Strategy for a Gender Equality at University, München; PRAGES – Cacace M. (2009), Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Practising Gender Equality in Science.

8. Il Bilancio di Genere è stato presentato durante numerose iniziative organizzate dall'Alma Mater e durante eventi tenuti presso altri Atenei. Inoltre, ogni anno, il progetto di documento viene condiviso, durante la fase di stesura, con tutti i membri del CUG e con le rappresentanze del Consiglio degli Studenti e della Consulta del personale tecnico-amministrativo, che in tal modo hanno possibilità di fornire indicazioni sulle analisi da realizzare.

9. G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Tos G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna, Working paper, submitted to OSFPreprints (DOI: 10.31219/osf.io/kfg6m). chi (2018), University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna, Working paper, submitted to OSFPreprints (DOI: 10.31219/osf.io/kfg6m).

Completano il documento delle note conclusive, elaborate dalla Prorettrice alle Risorse Umane e dalla Delegata alle pari opportunità che propongono una riflessione sul rapporto tra università e impegno civile, e sul significato del lavoro dell'accademia a favore dell'uguaglianza di genere e una commento elaborato da Silvana Cappuccio, Rappresentante italiana nel CdA dell'*International Labour Organisation* – ILO che riporta, in un'ottica internazionale, il riferimento a una normativa sul contrasto alla violenza e molestie nei luoghi di lavoro di recente approvazione da parte della Conferenza ILO. Il Bilancio di Genere si chiude con una serie di allegati che accolgono il glossario degli acronimi utilizzati e le tabelle di corrispondenza dei dati raccolti con le classificazioni internazionali sulla formazione terziaria.

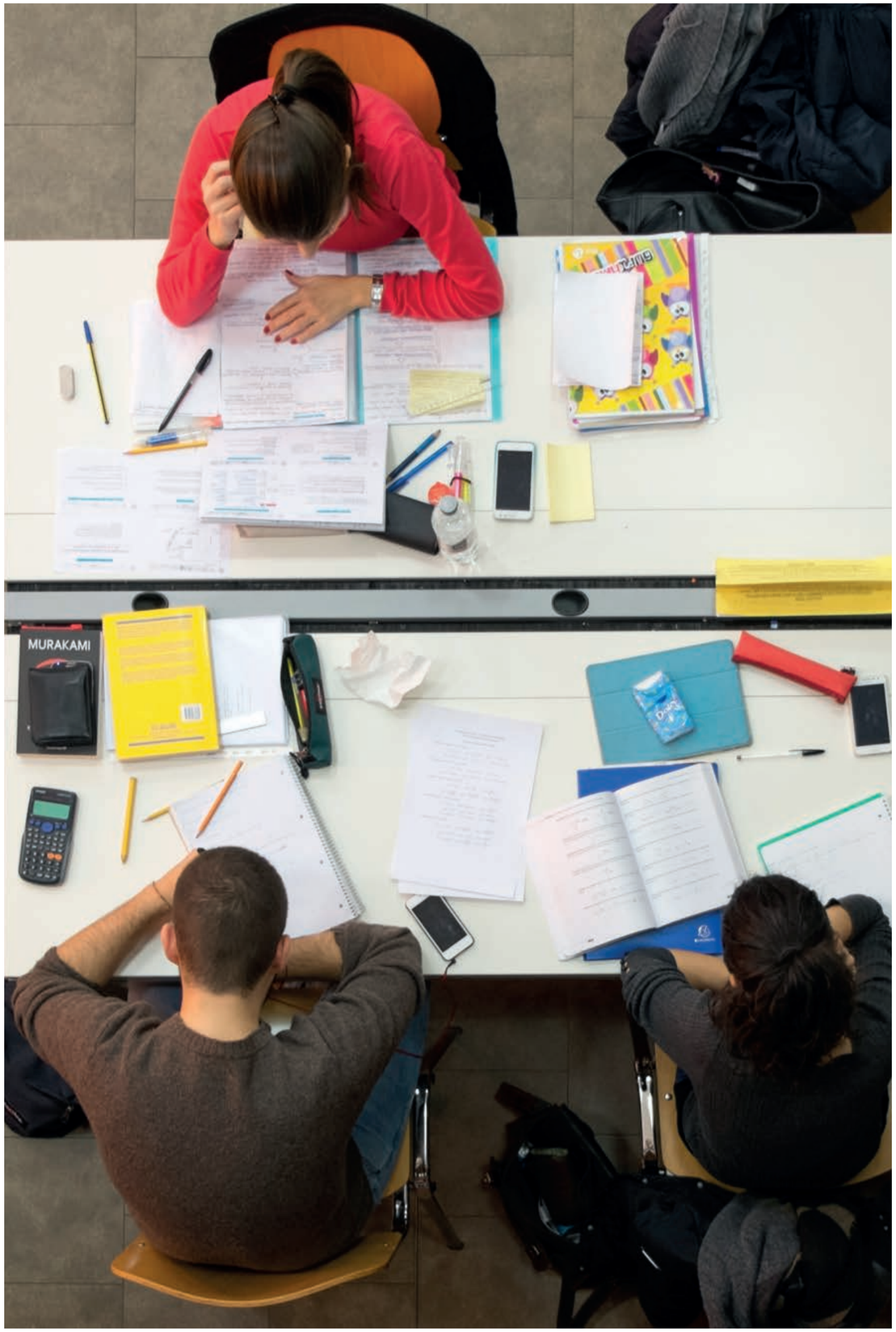
L'elaborazione del Bilancio di Genere ha comportato un'intensa attività di raccolta e analisi di informazioni e dati, che si è svolta nel periodo febbraio/giugno 2019. Ove non diversamente indicato, le fonti dei dati quantitativi, le loro elaborazioni e le classificazioni derivano dal Data Warehouse di Ateneo, una banca dati alimentata dai sistemi gestionali dell'Alma Mater, mentre le informazioni qualitative provengono dai documenti istituzionali (statuto, regolamenti, piano di azioni positive, relazione attività del CUG, ecc.) e dal Portale internet dell'Università di Bologna. L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2018, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'a.a. 2018/19. Tale scelta, benché comporti, in alcuni casi, la disponibilità di dati da non considerarsi "definitivi", ma aggiornati al momento della rendicontazione, permette di fornire a chi legge informazioni rilevanti e tempestive, utili ai fini decisionali. Inoltre, per consentire di apprezzare i cambiamenti intervenuti nella *performance* dell'Ateneo nel corso del tempo, ove possibile, i dati sono stati esposti su base pluriennale. Considerata, infine, la natura Multicampus dell'Università di Bologna, laddove significativi, sono stati forniti anche dati disaggregati per Campus. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della *performance* 2018 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 26 giugno 2019. La stesura del documento è stata impostata e coordinata da un gruppo di lavoro interno all'Ateneo articolato su due livelli: un comitato scientifico e un comitato operativo.

Il logo contraddistingue gli aspetti presi in considerazione ai fini del calcolo dell'indice di disuguaglianza di genere dell'Ateneo – UGII (*University Gender Inequality Index*), trattato nella Sezione 5.



	COMPONENTI E POSIZIONE	RUOLO RICOPERTO NELL'ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE*
Organo Promotore	CUG	Promotore
Comitato Scientifico	Francesco Ubertini, Magnifico Rettore Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Responsabile del progetto Bilancio di Genere. Tullia Gallina Toschi, Delegata per il Benessere Lavorativo Rita Monticelli, Delegata alle Pari Opportunità Paola Salomoni, Prorettrice per le Tecnologie Digitali Angelo Paletta, Delegato al Bilancio Carla Faralli, Consigliera di Fiducia	Indirizzo e supervisione del progetto complessivo
	Valeria Guidoni, Patrizia Manzo, Maria Cristina Notarsanto, Anna Pramstrahler, Annachiara Rasi, Chiara Sirk, Martina Vincieri, Francesco Saverio Violante, Componenti del CUG Alice Corradi, Responsabile APOS – Area del Personale Andrea Gabrielli, Anna Zurla, APOS – Settore Sistemi informativi e documentali del personale Sabrina Poliani, APOS – Settore Formazione Ilaria Nardelli, Tirocinante	Supporto all'elaborazione di dati e testi
Comitato Operativo	Elisabetta de Toma, Responsabile ARAG – Area Finanza e Partecipate Camilla Valentini, Anna Rita D'Archi, Enrico Galli, Gian Piero Mignoli, Luca Ramazzotti, Anja Riceputi, ARAG – Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, *editing* del documento
	Mirella Cerato, Michela Versari, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, ARTEC – Settore Comunicazione	Progetto e realizzazione grafica

* Per comunicazioni: cug@unibo.it



1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ



1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Gli orientamenti dell'Alma Mater in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità si fondano su un insieme di fonti, a carattere sia internazionale, sia europeo, sia interno. Il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale anzitutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza.

In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19); l'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153). La Dichiarazione n. 19, allegata al trattato di Lisbona, afferma che l'Unione e gli Stati membri sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica" e a "sostenere e proteggere le vittime". La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, adottata nel 2007, riprende gli stessi principi (artt. 20 e 21), aggiungendo che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (art. 23).

A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra i quali: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e la direttiva 2010/41/UE, del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma. In generale, tali provvedimenti vietano le discriminazioni c.d. dirette, ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso, le discriminazioni indirette, ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie, ovvero le situazioni nelle quali si verifica "un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE).

Il Parlamento europeo, dal canto suo, ha sottolineato l'importanza del Bilancio di genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* – la costruzione

dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198).
La Costituzione italiana sancisce il principio di uguaglianza inteso sia dal punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2). L'art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice.
Nell'attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali sono particolarmente rilevanti quelle di seguito illustrate.
Nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l'altro, al genere, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1).
La L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di "Semplificazione e riassetto normativo", ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", successivamente modificato.
Il D.Lgs. n. 198/2006 ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare […] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 42 e ss., spec. art. 48).
Nella medesima prospettiva, l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato lavoro, ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Su questa base, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (2011), adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia.
Nello stesso senso, si inserisce l'adozione del Bilancio di Genere quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in linea con quanto previsto dalle direttive del Dipartimento per le Pari Opportunità e dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
In coerenza con il quadro sopra delineato, l'Alma Mater adotta politiche di pari opportunità intese "in senso ampio", non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203, modificato e integrato con D.R. 28 giugno 2017, n. 739) e nel Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1 ottobre 2014, n. 1408). Lo Statuto dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo. L'art. 2.6 precisa infatti che "a) L'Ateneo si impegna a garantire il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica. b) L'Ateneo si adopera, anche attraverso appositi strumenti e iniziative, a rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria". Lo Statuto prevede, altresì, disposizioni apposite per assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli Organi, fra i quali in particolare il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, e nella composizione di altri organismi, quali il Nucleo di Valutazione (art. 9.3), il Consiglio degli Studenti (art. 11) e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12.4). Lo Statuto provvede inoltre a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 14). Infine, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG.
Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica, individua i valori fondamentali dell'intera comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, precisa i doveri e le responsabilità etico-sociali nei confronti dell'Istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta da adottare nei rapporti con coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo, tra cui il rifiuto di ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta, la promozione della cultura delle pari opportunità, il contrasto alle molestie sessuali e morali, a ogni forma di nepotismo e favoritismo, all'abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne. Più specificamente, la Sezione III del Codice dà attuazione al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, relativo all'adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, definendo gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio, applicabili, per quanto compatibili, anche a chi collabora e presta consulenza a qualsiasi titolo in Ateneo; tali disposizioni si estendono, inoltre, nei confronti dei collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi a favore dell'Ateneo, con le modalità approvate dal Consiglio di Amministrazione (art. 2.4).



1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO – CUG

Istituito dalla Legge n. 183/2010, costituito in Ateneo a fine 2013 e attivo da gennaio 2014, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del *mobbing*. Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 14 dello Statuto di Ateneo. Si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in collaborazione con le altre figure e strutture preposte nell'Alma Mater per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere di chi lavora. Nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, inoltre, della collaborazione dell'Ufficio del Consigliere di parità territorialmente competente per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici. Nell'ambito delle competenze riconosciute dalla legge e dallo Statuto di Ateneo, il CUG può svolgere in particolare i seguenti compiti:

- proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dell'art. 2.6, lett. b) dello Statuto di Ateneo;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi.

COMPOSIZIONE DEL CUG	MANDATO 2017/2021*
Presidente	Benedetta Siboni
Rappresentanti del Personale	Anna Pramstrahler, Valeria Guidoni, Chiara Sirk, Maria Cristina Notarsanto**, Paolo Olivieri
Rappresentanti dell'Ateneo	Martina Vincieri, Patrizia Manzo, Annachiara Rasi, Francesco Saverio Violante

* Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 1537/2017, Prot. n. 147118 del 22/11/2017 e D.R. 708/2018 del 14/05/2018, Prot. n. 69940.
** Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.



CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

La Consigliera di Fiducia, nominata dal Magnifico Rettore, è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di *mobbing*, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo. La Consigliera di Fiducia ha come referente ultimo il Magnifico Rettore. Opera a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali. La Consigliera, pur non godendo di potestà di azione in giudizio, nell'ambito delle sue competenze opera con autonomia funzionale e favorisce azioni di prevenzione e di risoluzione; promuove, in collaborazione con le strutture accademiche, le culture di genere e antidiscriminatorie. Nello svolgimento della sua funzione, la Consigliera di Fiducia può avvalersi della collaborazione di esperti ed esperte. L'Amministrazione fornisce alla Consigliera di Fiducia tutte le informazioni utili riguardanti i casi sottoposti alla sua attenzione. Coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza. L'incarico di Consigliera di Fiducia è ricoperto nel 2018 dalla Prof.ssa Rita Monticelli. Dal 1 gennaio 2019 l'incarico è stato assegnato alla Prof.ssa Carla Faralli, a seguito dell'assegnazione alla Prof.ssa Monticelli dell'incarico di Delegata per le pari opportunità.

PRORETTORE/TRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA/O AL BENESSERE LAVORATIVO, DELEGATA/O ALLE PARI OPPORTUNITÀ

Le funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come alle pari opportunità, sono state attribuite dal Magnifico Rettore al/lla Prorettore/trice alle Risorse Umane, Prof.ssa Chiara Elefante. In virtù delle funzioni a lei delegate, la Prorettrice contribuisce alla definizione delle linee di indirizzo da parte del Direttore Generale e del Delegato del Rettore nella Delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa.Le funzioni del/lla Prorettore/trice riguardano la programmazione triennale del Personale docente e tecnico-amministrativo; la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e delle professoresse e dei ricercatori e delle ricercatrici, ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali, nonché di eventuali risorse finalizzate all'incentivazione; gli interventi per favorire il positivo inserimento nelle strutture di Personale docente e Personale tecnico-amministrativo neo-assunto; la definizione di iniziative volte alla prevenzione e alla risoluzione del contenzioso con le diverse categorie di personale; la definizione di iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e per il sostegno del personale con disabilità; lo studio di modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione vita privata-vita lavorativa. Il Magnifico Rettore ha delegato le funzioni relative al benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e le funzioni riferite alla promozione delle pari opportunità alla Dott.ssa Elena Luppi. Dal 1 novembre 2018, la Delega alle Pari Opportunità è stata assegnata alla Prof.ssa Rita Monticelli.

2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE



2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE[10]

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico avente lo scopo di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di iniquità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. Lo strumento, introdotto dal governo italiano con la legge 125/1991 e con il D.L. 198/2006, mira a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove si presenti un divario fra generi non inferiore a due terzi (D.Lgs. 198/2006, art. 48, co. 1).

Il Piano delle Azioni Positive 2018-2021 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG, colloca le misure promosse nell'ambito di 3 macro-linee, di seguito sintetizzate:

- **Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione**, rivolte alla comunità Unibo e/o aperte al pubblico. Le misure riguarderanno sia azioni di formazione sia azioni di comunicazione attraverso la sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG e l'organizzazione di conferenze/seminari sui temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro. Le attività di formazione rivolte al personale dell'Ateneo, avranno ad oggetto ad esempio: l'*Empowerment*, finalizzato a valorizzare le persone per farle crescere sia come individui sia come professioniste e professionisti realizzati nel proprio lavoro; il Cambiamento, le Relazioni e la Resilienza, per fornire strumenti utili ad affrontare le trasformazioni nel lavoro come una sfida e un'opportunità di crescita professionale, sviluppare capacità di adattamento ai nuovi contesti e promuovere uno stile di relazione con i colleghi e le colleghe che si conformi alla comunicazione non violenta e che promuova il benessere lavorativo; il Benessere lavorativo, per promuovere stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute nell'ambiente di lavoro; l'Inclusione lavorativa, volta a favorire la partecipazione e valorizzare la ricchezza delle risorse over 50, dei rientri post-congedi prolungati e del personale con disabilità. Tra le misure di sensibilizzazione è prevista l'istituzione di premi (di laurea, di dottorato, per iniziative di carattere culturale), riguardanti le funzioni trattate dal Comitato.

- **Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di *networking* interno ed esterno**, come ad esempio la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere ai fini della realizzazione, divulgazione e aggiornamento annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, nonché la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'università, finalizzati a incoraggiare un *benchmarking* nel tempo e tra atenei volto alla verifica della situazione di contesto e dei progressi effettuati in tema di pari opportunità. Collaborazione all'attuazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020 dell'Ateneo promosso dal progetto PLOTINA, indirizzato a proporre specifiche azioni di miglioramento in favore della parità di genere. Collaborazione con le altre figure e strutture che operano in Unibo per la promozione delle pari opportunità, al fine di realizzare azioni che promuovano la concreta adozione di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Ateneo. Il CUG proseguirà la collaborazione già instaurata con l'IRT Alma Gender di Ateneo e promuoverà l'attivazione di nuovi canali di confronto e sinergia con i CUG, i gruppi di lavoro e le altre istituzioni ed enti esterni, nazionali e internazionali, che operano sui temi legati alle pari opportunità.

10. Visionabile in forma integrale alla pagina:
https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/azioni-positive

- **Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura.** Il CUG si farà promotore della pubblicazione di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale di Unibo dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura. Si farà altresì promotore della sperimentazione di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute del personale e promuoverà l'istituzione di un premio per la raccolta di idee progettuali finalizzate a valorizzare il benessere lavorativo in Ateneo. Attuerà, inoltre, una collaborazione attiva con gli altri settori coinvolti nella realizzazione delle varie indagini che l'Ateneo intende rivolgere al personale. Il CUG promuoverà un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato e si adopererà per favorire il mantenimento e l'ulteriore implementazione in Ateneo di buone pratiche lavorative che permettano di promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata, quali il telelavoro e le postazioni di lavoro satellitare e l'incentivazione dell'utilizzo delle tecnologie finalizzato a ridurre gli spostamenti tra diverse sedi e Campus. Il CUG avvierà, infine, una sensibilizzazione sull'adozione di buone pratiche per una migliore organizzazione dei tempi delle attività lavorative, in armonia con le esigenze di bilanciamento vita-lavoro: suggerimenti per la pianificazione degli orari delle riunioni e uso delle email fuori dall'orario di lavoro.

2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2018[11]

Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione	• Organizzazione del ciclo formativo "*Empowerment* – Potenziare le persone e sostenere la *leadership* a livello individuale e di gruppo", articolato in tre seminari destinati a tutto il personale dell'Ateneo e aperti su invito ai membri dei CUG delle amministrazioni che cooperano con l'Alma Mater sulle sedi del Multicampus. Gli incontri seminariali si sono svolti in plenaria presso la sede di Bologna e in videoconferenza nei Campus di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini e nella sede di Ozzano dell'Emilia. • Organizzazione dei seguenti seminari aperti al personale e alla componente studentesca dell'Ateneo e alla cittadinanza esterna: "Misoginia 2.0. Il discorso d'odio e la violenza di genere su internet" (23 novembre, Bologna), in collaborazione con Alma Gender IRT; "Violenza sulle donne: azioni di contrasto tra cultura, vita quotidiana e lavoro" (6 dicembre, Forlì), in collaborazione con i CUG dell'AUSL della Romagna e della Provincia di Forlì-Cesena e la Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena. • Promozione di premi e borse di studio: pubblicazione di un bando per l'attribuzione di due premi per tesi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico, riguardanti tematiche di interesse del CUG (i premi sono stati erogati a inizio 2019); finanziamento di una borsa di studio per la partecipazione alla Scuola estiva "Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Edizione 2018. • Costante aggiornamento e sviluppo della pagina *web* dedicata al CUG (www.unibo.it/CUG), mediante la divulgazione di iniziative organizzate direttamente, oltre a iniziative di rilevanza nazionale e locale promosse da enti pubblici o da altri organismi di parità. Apertura della nuova sezione "Documenti a cura del CUG" destinata ad accogliere pubblicazioni realizzate dal Comitato o in collaborazione con altri soggetti.

11. La relazione annuale 2018 in versione integrale è visionabile alla pagina: https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/relazioni-annuali-cug.

Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di *networking* interno ed esterno	• Promozione e partecipazione al gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna 2017, pubblicato in lingua italiana e inglese. Il documento contiene la proposta dell'*University Gender Inequality Index* (UGII), un indice di genere innovativo formulato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater. • Collaborazione alla realizzazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di genere dell'Ateneo formulato dal Progetto H2020 PLOTINA, in particolare all'effettuazione del video "Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente" (https://www.unibo.it/contrastarestereotipigenerevalutazioniselezionidocenti). • Organizzazione di numerosi incontri e scambi con soggetti e servizi interni all'Ateneo che si occupano di questioni legate ai temi della parità di genere e del benessere lavorativo così come con personale docente, Dirigente e TA dell'Ateneo. • Collaborazione attiva con il gruppo di ricerca interdisciplinare Alma Gender IRT di Ateneo dedicato alle questioni di genere. • Collaborazione e scambio di buone prassi con numerosi CUG di altri atenei italiani e di enti locali e aziende sanitarie che operano sul Multicampus. Partecipazione al Gruppo Bilancio di genere costituito in seno al Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere della CRUI e presentazione della relazione "Bilancio di genere, politiche, azioni e progettualità per le pari opportunità: la logica integrata dell'Università di Bologna" in occasione del seminario "I bilanci di genere nel sistema universitario" (22 novembre, MIUR – Dipartimento della Formazione Superiore). • Partecipazione al Comitato tecnico scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere da adottare nella comunicazione e nei documenti amministrativi dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane. • Partecipazione a eventi nazionali e internazionali sulle tematiche di genere, durante i quali è stato presentato il lavoro svolto dal CUG di Unibo.
Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura	• Pubblicazione della *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna", che presenta i vari servizi offerti da Unibo e le figure e strutture deputate prioritariamente alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, indicando i relativi contatti. • Organizzazione di due presentazioni rivolte al personale dell'Ateneo: "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" (26 novembre, Bologna), finalizzata a promuovere la conoscenza della *brochure* realizzata dal CUG e la presentazione di tutte le figure e i servizi in essa contenuti; "Il CUG si presenta e illustra il Piano di Azioni Positive 2018/2021 presso i Campus della Romagna" (26 luglio, Campus di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini), volta a illustrare la composizione e le funzioni del Comitato, nonché le misure programmate nel corso del suo mandato. • Partecipazione al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane. • Promozione dell'istituzione del premio "Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo" finalizzato a incoraggiare la presentazione di idee progettuali per interventi rivolti alla promozione del benessere lavorativo da realizzare all'interno dell'Ateneo. Il premio si rivolge a personale TA, lettori e collaboratori linguistici. L'avviso è stato pubblicato a gennaio 2019. • Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuati in risposta alle richieste pervenute da personale dell'Ateneo, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro e segnalazione di potenziali discriminazioni e problematiche relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. • Promozione della conciliazione lavoro/vita familiare e collaborazione con l'Ateneo per l'incentivazione di politiche di *smart working* come il lavoro a distanza. • Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate.

2.3 IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2017 - 2020 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)

Il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP – Gender Equality Plan) è una delle principali azioni previste dal progetto PLOTINA "*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*" (www.plotina.eu), che è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (Grant Agreement n. 666008) ed è coordinato dalla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, Delegata del Rettore al benessere lavorativo (Università di Bologna).

Il Consorzio del progetto PLOTINA rappresenta la diversità delle Organizzazioni di Ricerca europee, così come dei contesti europei sociali e culturali e si compone di nove partner: Università di Bologna, Università di Warwick (UK), Mondragon Unibertsitatea (Spagna), Instituto Superior de Economia e Gestao (Portogallo), Kemijski Institut (Slovenia), Ozyegin Universitesi (Turchia), Zentrum für Soziale Innovation GMBH (Austria), Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (Italia) e Elhuyar – Zubize SL (Spagna). Gli obiettivi che si propone il progetto consistono nel promuovere l'avanzamento di carriera delle ricercatrici e dei ricercatori e sono volti ad evitare lo spreco di talenti, in particolare delle donne, che più spesso abbandonano il loro percorso di carriera. Il progetto interviene sulle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, per favorire l'eccellenza, e propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, soprattutto per le discipline nelle quali non vi è consuetudine a verificarne l'impatto. PLOTINA persegue la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica e diffonde maggiore consapevolezza in merito alla cultura ed alle differenze di genere.

L'Alma Mater ha realizzato, sostenuto la formulazione e approvato il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020, anche nell'ambito dell'adesione dell'Ateneo all'Agenda 2030 emessa dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale. Il Piano di Eguaglianza di Genere, che è supportato ed adottato nelle sue misure dal CUG dell'Università di Bologna, raccoglie azioni positive legate al raggiungimento di tali obiettivi di sviluppo sostenibile e risponde alle indicazioni dell'Istituto Europeo per la *Gender Equality* (EIGE, eige.europa.eu) in quanto è finalizzato a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

La struttura generale del piano è stata condivisa con le altre sei RPO (*Research Performing Organization* – Università e Centri di Ricerca) partner del progetto PLOTINA e si articola in cinque aree chiave(*):

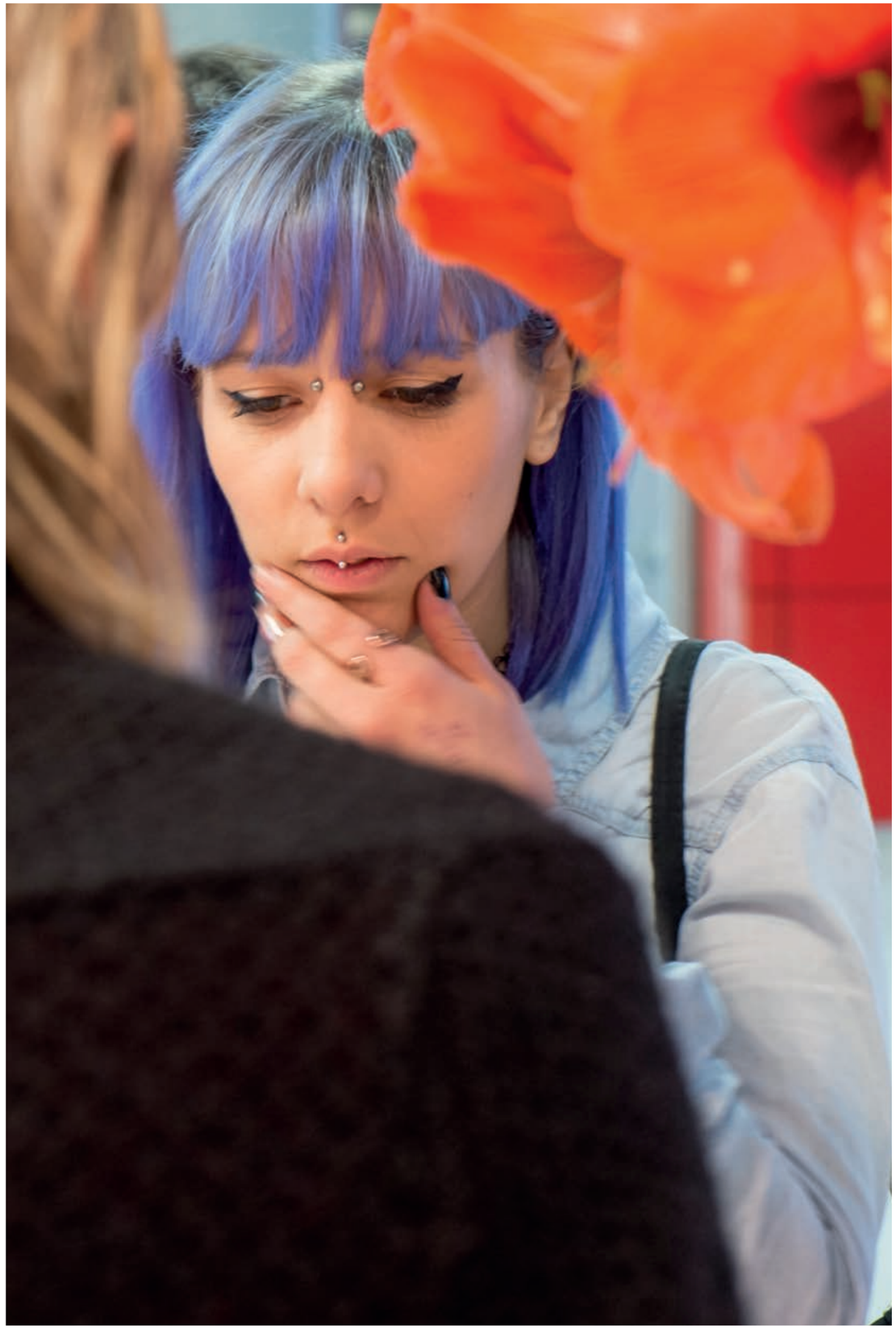
- organi di governo, attori chiave e decisori politici;
- reclutamento, progressione di carriera e permanenza;
- integrazione del lavoro con la vita personale;
- ricercatori, ricercatrici e ricerca: equilibrio nei gruppi di lavoro ed integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca;
- integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici.

Il Piano elaborato da UNIBO contiene misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ateneo (*gender audit*), condotta tra febbraio e dicembre 2016 attraverso un'indagine quantitativa sui dati e qualitativa che ha comportato la realizzazione di *focus group* e interviste che hanno coinvolto oltre 70 interlocutori, a partire dal Rettore e Prorettori, altri componenti di organi di governance, docenti e ricercatori, personale TA, dottorandi ed assegnisti. Le misure si rivolgono a beneficiari specifici, tenendo conto che il *target* principale del bando europeo GERI4 è costituito dalle "*female researchers*".

Le singole misure sono state previste specificamente per le annualità 2017 – 2020 (durata del progetto PLOTINA) e il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori, verrà facilitato da due partner di progetto (Elhuyar e Progetto Donna) e sottoposto a una valutazione *ad interim* con finalità anche formative, e a conclusione del progetto affidata a revisori esterni indipendenti (*peer-review*).

Nel seguito, viene illustrato un estratto del Piano suddiviso per area chiave, obiettivi e misure.

(*) https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere.



LE MISURE DEL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2017 - 2020 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)

Area Chiave	Obiettivi	Misure
KA1 Organi di governo, attori chiave e decisori politici	1.1 Promozione di strutture a supporto delle pari opportunità	Nomina di delegate e delegati (nei Dipartimenti e/o Scuole/Campus), incaricati di promuovere (ruolo propositivo, consultivo e di verifica) il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità (e ambiti Regolamento CUG).
		Revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e al *diversity management*.
	1.2. Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali	Raccolta sistematica, anche in Dipartimenti e Scuole, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, se possibile già in formato digitale, per la stesura annuale del Bilancio di genere e per altre raccolte.
		Pianificazione di incontri sistematici sull'avanzamento del GEP con figure chiave della *governance* e delle divisioni amministrative (Prorettrici e Prorettori, Dirigenti) per facilitare il processo di presa in carico del Piano d'Eguaglianza di Genere, per rafforzarne le potenzialità e renderne massimo l'impatto.
	1.3. Promuovere le pari opportunità in cultura, processi e pratiche degli individui	Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa competenza relativa alle pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso l'offerta di corsi rivolti al Personale TA, docente e ricercatore.
KA2 Reclutamento e avanzamento di carriera	2.1. Promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti di pari opportunità	Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/lle componenti delle Commissioni di concorso.
		Corsi di *mentoring* ed *empowerment* diretti al genere numericamente sottorappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, *leadership* e negoziazione.
		Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici.
		Introduzione/mantenimento nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa.
		Promozione di eventi/campagne interne ed esterne per rendere visibili sia il contributo delle ricercatrici sia la diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca.

Area Chiave	Obiettivi	Misure
KA3 Conciliazione vita-lavoro	3.1. Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata	Disponibilità di servizi e strumenti di Ateneo a supporto della cura di figli e figlie, familiari anziani e/o con disabilità.
		Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di *welfare*. Ad esempio, implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura (cura familiare, campi estivi, spazi allattamento e *baby sitting*, in occasione di conferenze e congressi).
		Promozione della richiesta di congedi parentali da parte dei padri.
		Elaborazione di linee guida per una migliore pianificazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata (e.g. gestione e comunicazione del tempo della riunione).
		Implementazione di sistemi ICT per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra le diverse sedi dell'Ateneo.
		Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro (e.g. orario flessibile, *part-time* e telelavoro).
KA4 Ricerca: pari opportunità e integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca	4.1. Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca	Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze in Ateneo.
		Sviluppo, implementazione e comunicazione di *standard*, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca.
		Seminari per promuovere la consapevolezza del valore economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili sesso e genere nella ricerca.
		Introduzione tra i criteri di valutazione dei bandi di finanziamento delle variabili sesso e genere nella progettazione della ricerca.
		Riconoscimento istituzionale delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere (ad esempio: premi di tesi di laurea e di dottorato).
		Promozione di reti multidisciplinari di ricercatrici e ricercatori interessati alle tematiche del genere e del *diversity management*.
KA5 Integrazione delle dimensioni del genere e del sesso nei programmi didattici	5.1. Promozione dell'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei Programmi didattici	Disponibilità di linee guida e/o seminari rivolti al Personale docente sull'integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione dei programmi didattici.
		Sviluppo di strumenti formativi introduttivi e/o avanzati che contemplino le variabili "sesso" e "genere" per tutte le Scuole (lauree triennali, magistrali e dottorati).
		Disponibilità di pacchetti formativi e/o corsi rivolti a tutte le studentesse e gli studenti sulle tematiche delle pari opportunità (*soft skill*).

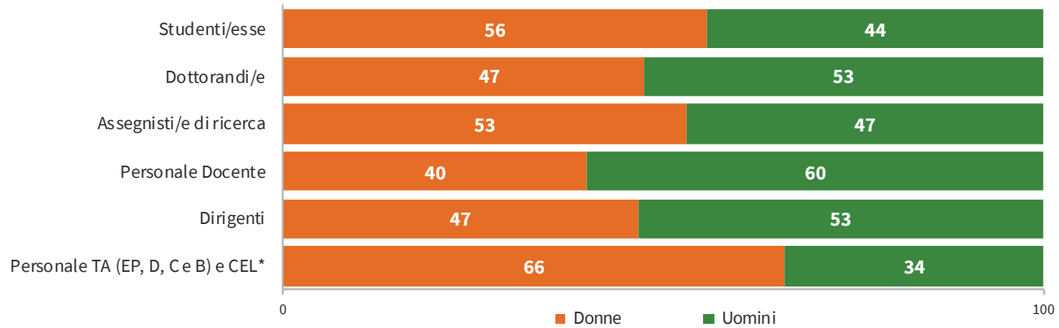
3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER



3.1 UNA VISIONE DI INSIEME

Prendendo in considerazione nel loro complesso la componente studentesca, il Personale addetto alla ricerca[12] e il Personale tecnico amministrativo (TA), l'Università di Bologna presenta una distribuzione per genere non lontana dalla situazione di parità (Fig. 1 e Tab. 1). Tuttavia fra i docenti si manifesta tuttora un'evidente prevalenza maschile (60% contro 40%), mentre le donne sono più numerose degli uomini fra gli studenti (56% contro 44%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettrici e lettori e collaboratrici e collaboratori linguistici – CEL), dove la presenza femminile raggiunge il 66% del totale.
Nell'arco dell'ultimo triennio non si sono verificate variazioni rilevanti; si può comunque osservare una crescita (dal 55,3% al 56,3%) della presenza femminile fra gli/le immatricolati/e.

FIGURA 1 – DISTRIBUZIONE % DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE (2018)



* Comprende anche gli Operai agricoli

12. Si considerano in questa categoria Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo junior (RTD a) e senior (RTD b), Assegnisti/e di ricerca. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE* (ANNI 2016-2018)

	2018		2017		2016	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Studenti/esse iscritti/e**	46.272	36.727	46.341	37.312	45.530	36.552
di cui immatricolati (1° ciclo e Ciclo unico)	*9.079*	*7.043*	*8.748*	*7.068*	*9.038*	*7.239*
Dottorandi/e**	678	754	621	676	586	622
di cui iscritti al 1° anno	*259*	*284*	*235*	*256*	*201*	*226*
Assegnisti/e di ricerca	605	535	611	594	585	547
Personale Docente	1.098	1.645	1.071	1.649	1.089	1.693
Dirigenti	7	8	7	8	6	8
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL***	1.929	987	1.952	1.004	1.987	1.040
Totale	**50.589**	**40.656**	**50.603**	**41.243**	**49.783**	**40.462**

* Da qui in avanti si evidenziano le seguenti corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): Studenti/esse (ISCED 6&7) e Dottorandi/e di ricerca (ISCED 8); e del Rapporto She Figures, redatto dalla Commissione Europea: Assegnisti/e di ricerca (grade D), ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato junior/senior (grade C), professori/esse associati/e (grade B), professori/esse ordinari/e (grade A).

** I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2018/19, 2017/18 e 2016/17.

*** Compresi gli/le Operai/e agricoli/e.



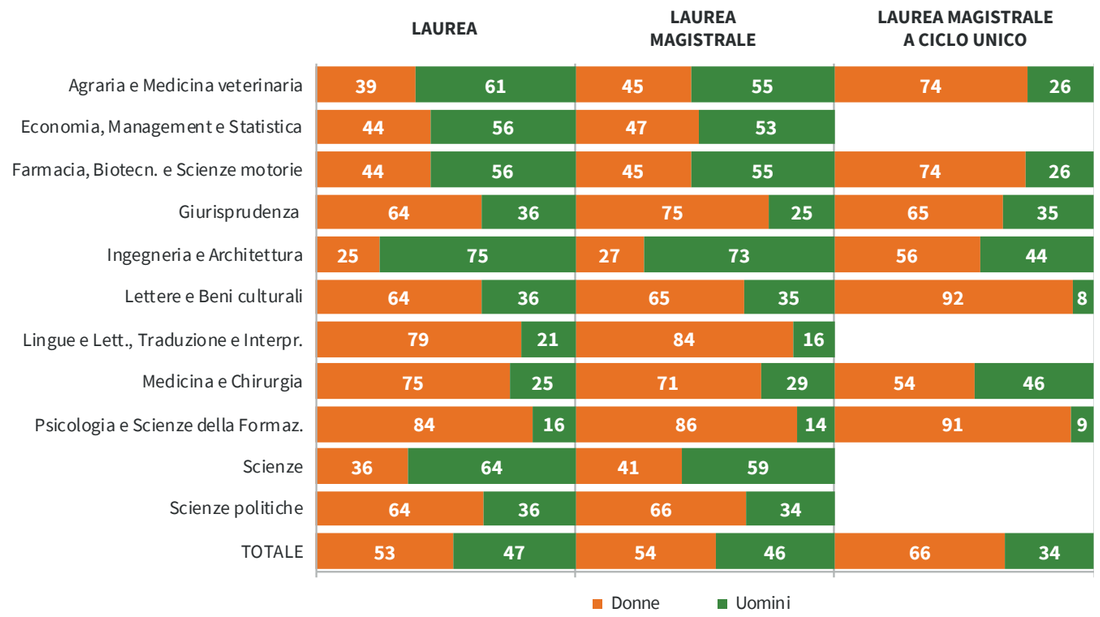
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti iscritti per Scuola e genere conferma le tradizionali caratterizzazioni dei percorsi di studio, che vedono la tendenza ad una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e ad una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 2). Infatti, con riferimento alle lauree di primo ciclo e alle lauree magistrali, gli uomini sono nettamente più numerosi delle donne a Ingegneria e Architettura e a Scienze, oltre a prevalere ad Agraria e Medicina veterinaria, Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie ed Economia, Management e Statistica. Hanno invece una netta connotazione femminile Psicologia e Scienze della Formazione, Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione e Lettere e Beni culturali, ma le studentesse prevalgono anche nei corsi triennali e magistrali della Scuola di Medicina e Chirurgia (si tratta dei percorsi nelle discipline delle professioni sanitarie e di biotecnologie mediche) e di Scienze politiche. Nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico le donne prevalgono in tutte le Scuole, comprese Ingegneria e Architettura (dove sono attivati ingegneria edile – architettura a Bologna e Architettura a Cesena) e Agraria e Medicina veterinaria (dove è attivato il corso di medicina veterinaria).
Si conferma pertanto anche nell'Alma Mater questa forma di disuguaglianza di genere, diffusa a livello internazionale, riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali"[13].



13. La segregazione orizzontale si riferisce alla diversa concentrazione di donne e uomini in diversi settori (segregazione settoriale) e occupazioni (segregazione professionale). Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

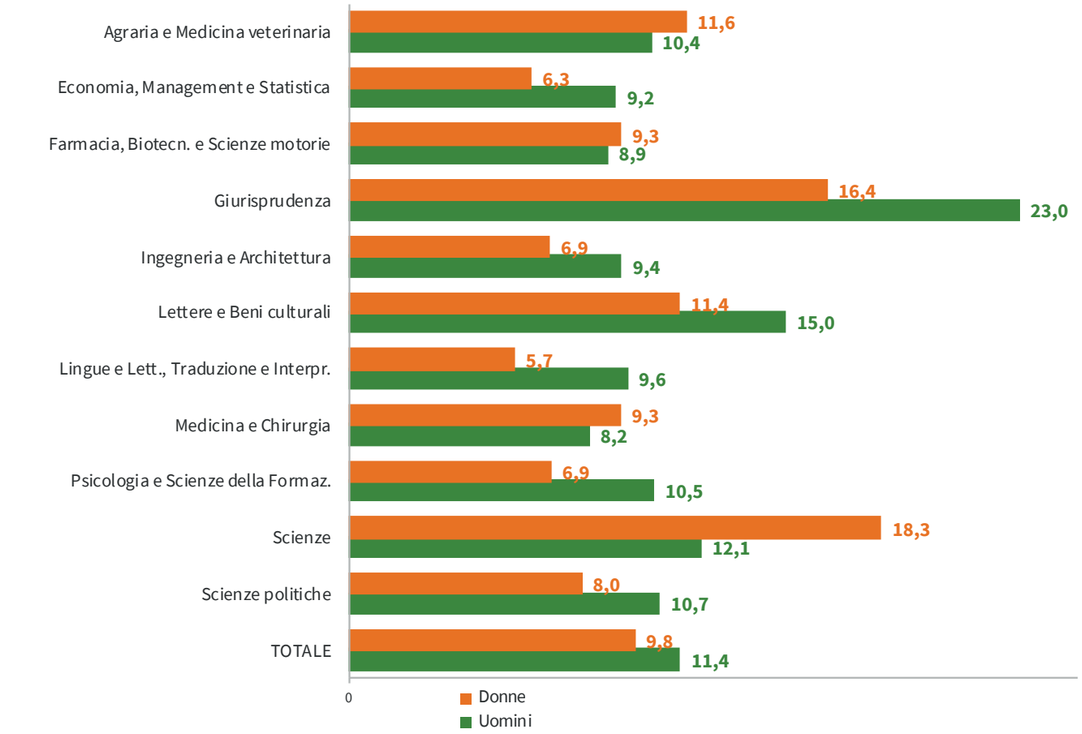
FIGURA 2 – COMPOSIZIONE % DEGLI/DELLE ISCRITTI/E PER SCUOLA E GENERE (A.A. 2018/19)*



* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (996 studenti/esse).
Gli/le iscritti/e della Scuola di Giurisprudenza – Laurea Magistrale sono solo 4 (si tratta del corso biennale in giurisprudenza, in via di esaurimento).

Per quanto riguarda l'abbandono degli studi universitari si sono presi in considerazione i casi in cui, al termine del primo anno di corso, gli/le immatricolati/e (lauree di primo, ciclo unico e magistrali) non hanno perfezionato l'iscrizione per l'anno accademico successivo a quello di immatricolazione. Non sono considerati abbandoni i passaggi di corso (all'interno dell'Ateneo) o i trasferimenti (verso un altro Ateneo).
L'abbandono assume dimensioni differenti a seconda della Scuola e del corso di studio. Osservando la distribuzione per genere degli abbandoni da parte della coorte 2017/18 si nota come la quota di uomini che abbandonano rispetto agli immatricolati è complessivamente l'11,4%, mentre per le donne questo valore scende al 9,8% (Fig. 3). Abbandonano più le donne degli uomini ad Agraria e Medicina veterinaria, Farmacia, Biotecnologie e Scienze Motorie, Medicina e Chirurgia e Scienze, mentre nelle altre 7 Scuole l'abbandono riguarda più gli uomini.

FIGURA 3 – QUOTA % DI ABBANDONO DEGLI STUDI DA PARTE DI STUDENTI/ESSE* AL PRIMO ANNO PER SCUOLA E GENERE (COORTE IMMATRICOLATI A.A. 2017/18)



* Il dato riguarda gli abbandoni in tutti i tipi di corso (laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico).

Le studentesse partecipano a programmi di mobilità internazionale per studio in misura superiore rispetto agli studenti maschi. Nel 2017/18 (lauree di primo ciclo, magistrali a ciclo unico e magistrali dell'Alma Mater) hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 4,8% delle studentesse contro il 3,3% degli iscritti maschi (Fig. 4); in termini assoluti si tratta di 2.235 donne e 1.245 uomini. Anche nei due anni accademici precedenti la quota di donne partecipante a programmi supera in misura evidente quella degli uomini.

FIGURA 4 – STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER 100 STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E ALL'ALMA MATER, PER GENERE (A.A. 2015/16-2017/18)



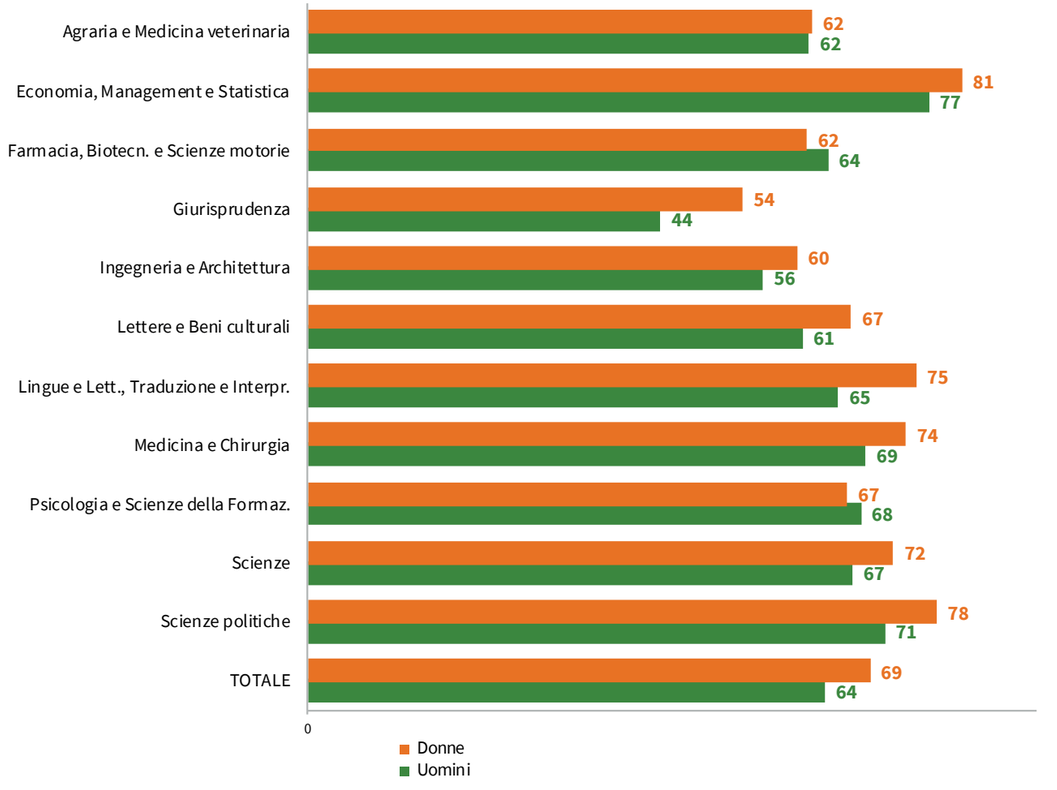
La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti "regolarità" e "votazioni". Per quanto riguarda la regolarità negli studi si osserva che le studentesse che si sono immatricolate al primo anno nel 2017/18 (e risultano ancora iscritte al medesimo corso di studio nel 2018/19) hanno acquisito in media 45,5 crediti formativi universitari (CFU), ossia 3,6 CFU in più rispetto agli immatricolati maschi (Fig. 5).

FIGURA 5 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO – IMMATRICOLATI/E (L E LMCU) 2017/18 ANCORA NEL CORSO NEL 2018/19 – VALORI MEDI



Non sorprende, pertanto, ritrovare anche al momento della laurea una migliore regolarità da parte delle studentesse. Infatti, i laureati che raggiungono la laurea in corso tra le donne sono il 69% e tra gli uomini il 64% (Fig. 6). Si verifica pertanto una relazione positiva fra il genere femminile e il conseguimento della laurea nei tempi previsti. Questo stesso tipo di situazione riguarda tutte le Scuole dell'Ateneo ad eccezione di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie e Psicologia e Scienze della Formazione, dove la percentuale di laureati/e in corso è più alta per gli uomini.

FIGURA 6 – LAUREATI/E IN CORSO PER 100 LAUREATI/E, PER SCUOLA E GENERE (2018)



La tendenza ad una migliore riuscita da parte delle studentesse si manifesta anche sul versante delle votazioni (Fig. 7). Infatti, tra le immatricolate nel 2017/18 a corsi di primo ciclo (L) e a ciclo unico (LMCU) che risultano ancora iscritte nel 2018/19 allo stesso corso di laurea di accesso, il 51% ha ottenuto al primo anno "voti alti" nelle prove d'esame, cioè si colloca nella prima metà della graduatoria per voto d'esame al primo anno all'interno del rispettivo corso di laurea; tra i maschi, la percentuale degli immatricolati con "voti alti" si riduce al 46%.

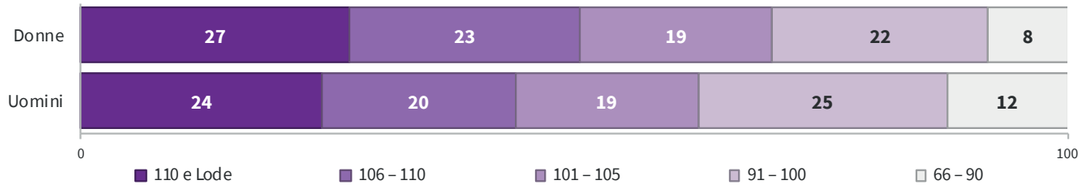
FIGURA 7 – IMMATRICOLATI/E (L E LMCU) 2017/18 CON "VOTI ALTI" D'ESAME*
VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E



* Si intendono gli immatricolati che l'a.a. successivo a quello di immatricolazione sono ancora iscritti al corso di immatricolazione e, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10 del primo anno di corso, hanno una media dei voti strettamente superiore alla mediana dei voti medi d'esame del rispettivo corso di studio.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (Fig. 8). Il 51% delle laureate nel 2018 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110 e in particolare il 27% ha ottenuto la valutazione massima di 110 e lode, mentre, fra gli uomini, i laureati oltre il 105 sono il 44% e quelli con 110 e lode il 24%. L'analisi del voto di laurea distinta per Scuola conferma che le donne tendono a ottenere votazioni superiori agli uomini anche a parità di area disciplinare di studio.

FIGURA 8 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E PER GENERE E VOTO DI LAUREA (2018)



L'analisi della riuscita negli studi universitari per genere all'interno dell'Università di Bologna con riferimento al 2018 conferma dunque il vantaggio femminile, che del resto è riscontrabile, più in generale, anche a livello europeo[14].
Alla luce della generale migliore riuscita negli studi universitari da parte delle studentesse, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta ad alcuni risultati sorprendenti. Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale, sono gli uomini a proseguire gli studi nel biennio magistrale con maggiore frequenza e la differenza – oltre 9 punti percentuali – è tutt'altro che trascurabile (Fig. 9). Nello stresso tempo, fra i/le laureati/e di primo ciclo a un anno dalla laurea lavorano più frequentemente le donne degli uomini (41% contro 34%), ma questa differenza è in gran parte imputabile al lavoro part-time, che coinvolge il 19% delle laureate e solo il 14% dei laureati (Fig. 10).

14. EU – Office for official publications of the European Communities (2008), *The life of women and men in Europe – A statistical portrait.* Eurostat Statistical books, Commissione Europea, Lussemburgo.



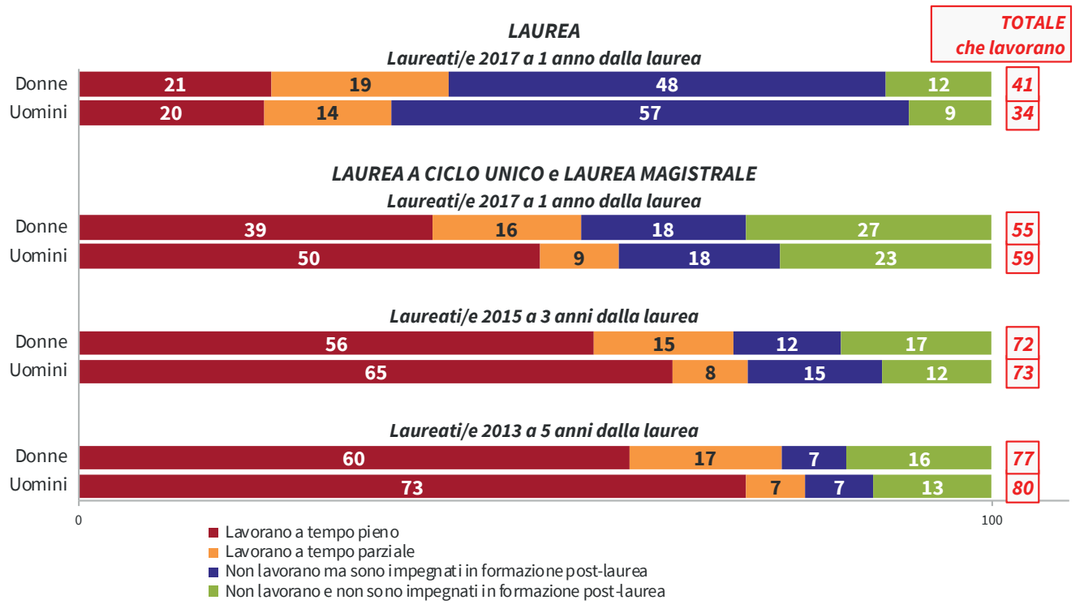
FIGURA 9 – LAUREATI/E DI PRIMO CICLO NEL 2017 ISCRITTI/E AD UN CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A UN ANNO DALLA LAUREA – VALORI PER 100 LAUREATI/E DI PRIMO CICLO NEL 2017



Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2018 – Condizione occupazionale laureati/e.

Passando ai laureati e alle laureate magistrali e magistrali a ciclo unico si può rilevare che la percentuale di coloro che lavorano, crescente all'aumentare della distanza temporale dalla laurea (1, 3 o 5 anni), è sempre superiore per gli uomini. Questa tendenza è ancora più evidente se si prende in considerazione il lavoro a tempo pieno (Fig. 10). All'opposto, la quota dei laureati e delle laureate che lavorano part-time è superiore per le donne. Per quanto riguarda i laureati e le laureate magistrali e magistrali a ciclo unico che non lavorano ma sono impegnati in attività di formazione *post-laurea*, le differenze di genere sono piuttosto contenute. Infine occorre evidenziare che sia a uno, sia a tre, sia a cinque anni dalla laurea la condizione di non essere attivi né nel lavoro né nella formazione è più frequente per le laureate che per i laureati.

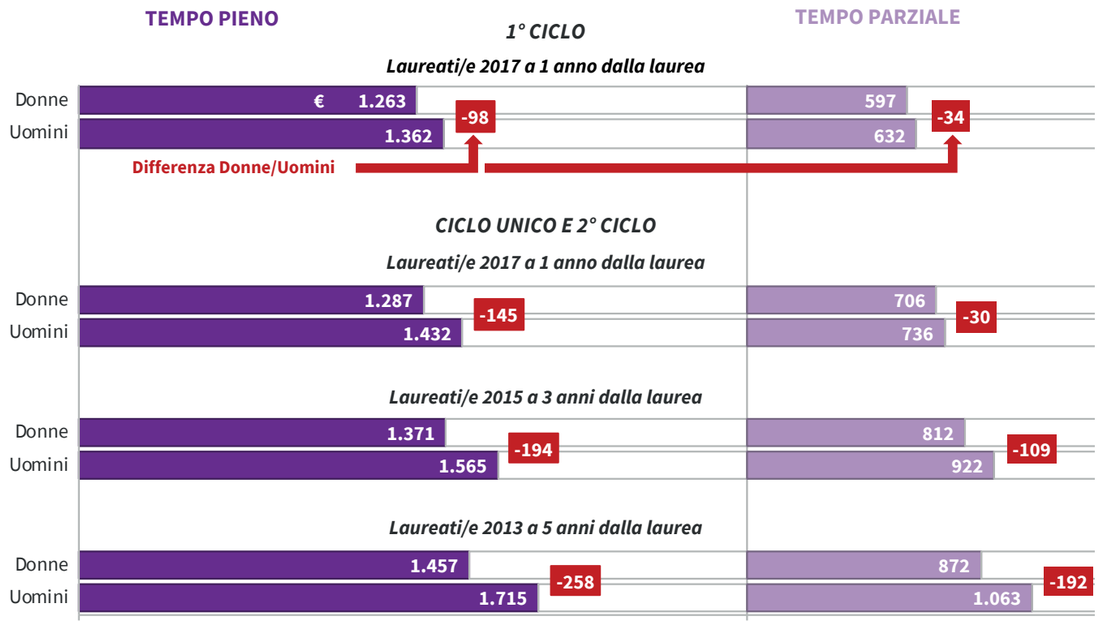
FIGURA 10 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'ALMA MATER PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA – INDAGINE 2018



Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2018 sulla Condizione Occupazionale dei laureati. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.

Per quanto attiene ai valori medi dei salari e degli stipendi ottenuti a uno, tre anni e cinque anni dal conseguimento del titolo, si osserva una differenza retributiva sempre a carico delle donne (Fig. 11). Maggiore è la distanza temporale dalla laurea maggiore risulta lo svantaggio femminile, che raggiunge in media il valore di 258 euro mensili a cinque anni dal conseguimento del titolo di laurea per coloro che lavorano a tempo pieno.

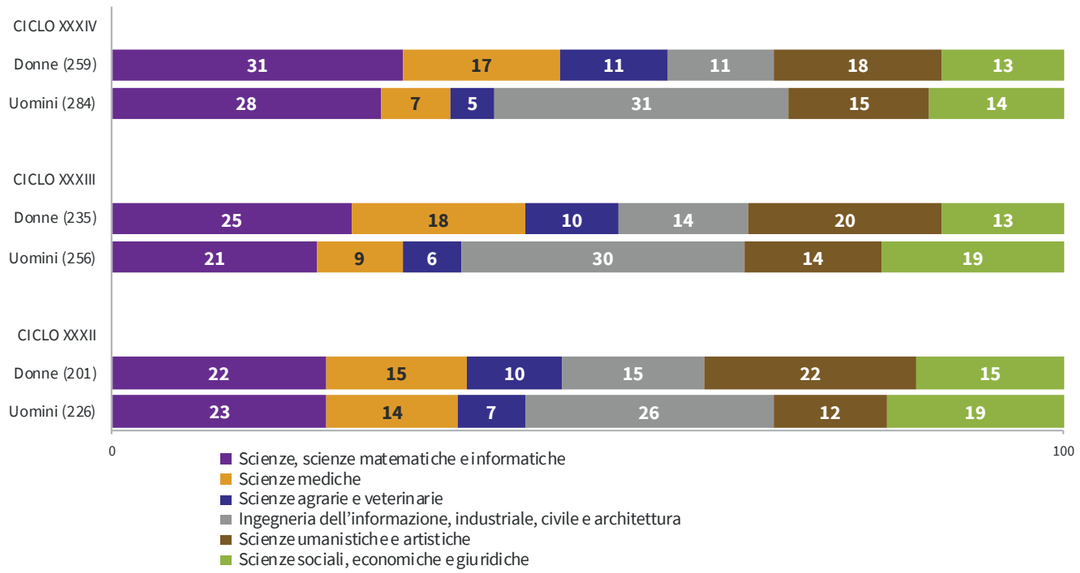
FIGURA 11 – GUADAGNO MENSILE NETTO* DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI – INDAGINE 2018



* La rilevazione prende in considerazione le risposte fornite dai laureati intervistati alla domanda: "Qual è il guadagno mensile netto che Le deriva dal Suo attuale lavoro?". La domanda viene sottoposta a tutti i laureati che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto formativo, lavoro autonomo, co.co.co o lavoro a progetto, lavoro senza contratto, ecc.).
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2018 sulla Condizione Occupazionale dei laureati. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.

Prendendo in esame coloro che decidono di intraprendere la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione a Corsi di dottorato di ricerca, si conferma il fenomeno della segregazione orizzontale per area disciplinare, che in questo caso, tuttavia, risulta meno evidente rispetto a quanto rilevato tra gli studenti e le studentesse dei corsi di laurea. In tutti e tre i cicli di Dottorato presi in considerazione (XXXII, XXXIII e XXXIV), infatti, gli uomini sono più presenti delle donne nell'area dell'ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura, mentre per l'area delle scienze umanistiche e artistiche si verifica la situazione opposta (Fig. 12).

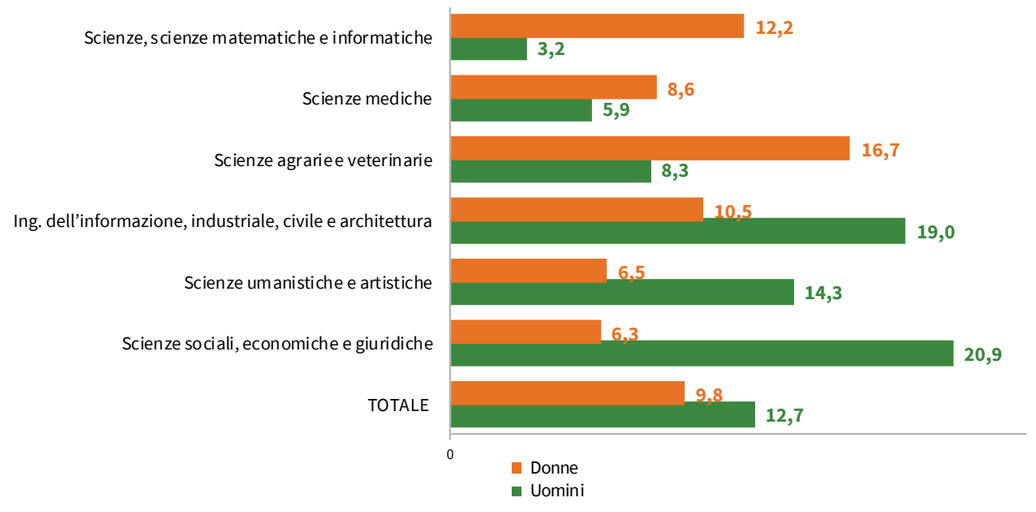
FIGURA 12 – COMPOSIZIONE % DEGLI/DELLE ISCRITTI/E AL PRIMO ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E AREA SCIENTIFICA – CICLI XXXII-XXXIV*



* L'iscrizione al primo anno è avvenuta nell'a.a. 2018/19 per il Ciclo XXXIV, nell'a.a. 2017/18 per il Ciclo XXXIII e nell'a.a. 2016/17 per il Ciclo XXXII. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

Con riferimento al Ciclo XXX (ossia agli/le iscritti/e al primo anno di dottorato nel 2014/15) l'abbandono è risultato nel complesso più frequente per gli uomini (12,7%) che per le donne (9,8%). Come si può notare da Fig. 13, il tasso di abbandono è nettamente superiore per le donne nelle Scienze, scienze matematiche e informatiche e nelle Scienze agrarie e veterinarie, mentre nelle Scienze sociali, economiche e giuridiche, nelle Scienze umanistiche e artistiche e a Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura riguarda maggiormente gli uomini. Occorre segnalare, tuttavia, che nel ciclo di dottorato precedente (XXIX) l'esito per genere e area scientifica è assai diverso rispetto al ciclo XXX; pertanto è necessario adottare cautela nell'analizzare questo fenomeno, che per ora non mostra di avere assunto tendenze stabili.

FIGURA 13 – TASSO DI ABBANDONO DEGLI/DELLE STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA, PER AREA SCIENTIFICA E GENERE – CICLO XXX*

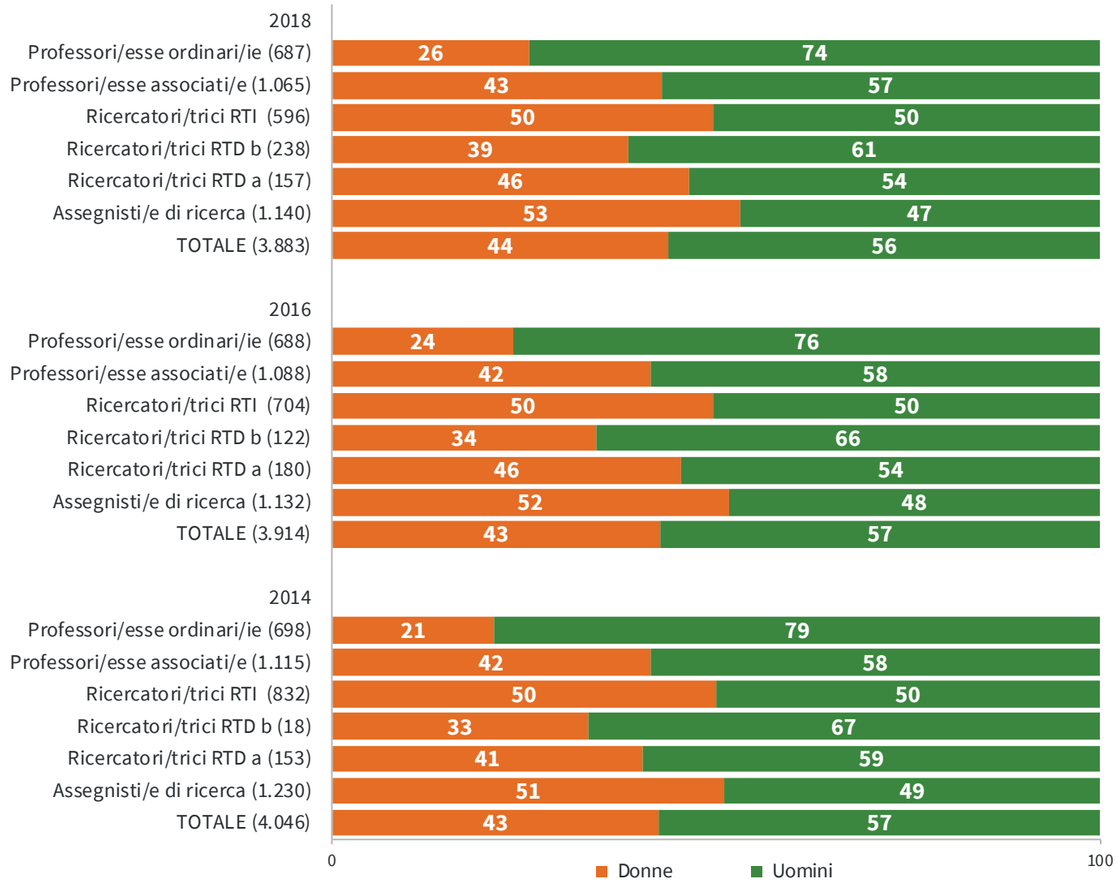


* L'iscrizione al XXX ciclo è avvenuta nell'A.A. 2014/15. Il tasso di abbandono è calcolato come percentuale di studenti/esse nella coorte indicata che hanno presentato domanda di rinuncia o esclusi dal corso entro maggio 2019.

3.3 IL PERSONALE DOCENTE

L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca[15] (Fig. 14) mette in evidenza come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima (26%) fra le Professoresse e i Professori Ordinari, mentre nei ruoli "iniziali" – Assegnisti e Assegniste di ricerca e Ricercatori e Ricercatrici – il rapporto fra i generi è piuttosto vicino all'equilibrio. Ciò mostra l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"[16].

FIGURA 14 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE (ANNI 2014-2018)*

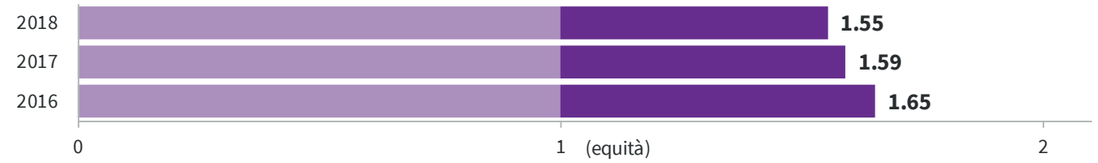


* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

15. Si veda la precedente nota 12.
16. Il primo evidenzia che le donne sono prevalentemente presenti nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il secondo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures* 2018, European Commission, Brussels.

L'indice di *Glass Ceiling*, che confronta la percentuale di donne nel Personale docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le professori/esse della fascia più elevata[17], fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 15). L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere si manifesta ancora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,65 nel 2016 a 1,55 nel 2018, avvicinandosi – seppur lievemente – al valore 1 (che corrisponde alla situazione di equità di genere).

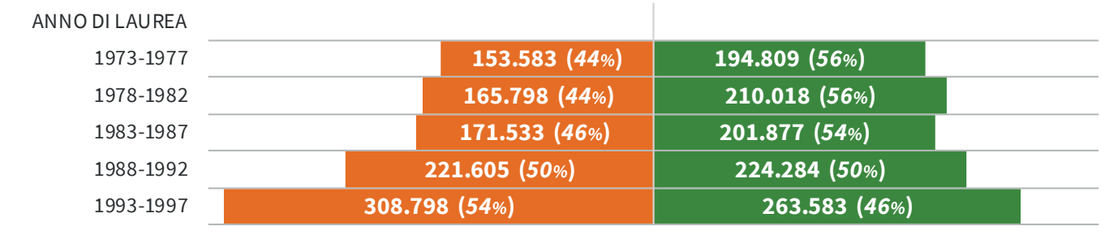
FIGURA 15 – INDICE DI *GLASS CEILING* (ANNI 2016-2018)



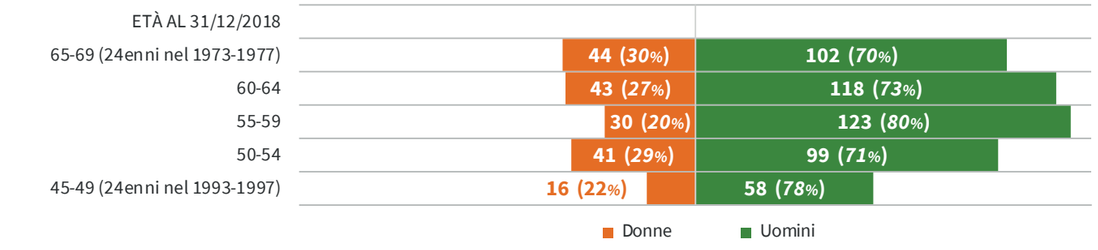
Si potrebbe supporre che la sovrarappresentazione maschile fra i/le professori/esse ordinari/e rispecchi semplicemente il rapporto di genere che si manifestava già fra le coorti di laureati/e di provenienza dei/delle docenti. In altre parole, questa segregazione verticale si spiegherebbe con una differente partecipazione di uomini e donne alla formazione universitaria negli ultimi tre decenni del secolo scorso. I dati (Fig. 16) smentiscono tuttavia questa ipotesi: la presenza femminile tra i laureati negli anni 1973-1997, popolazione da cui proviene gran parte degli/lle attuali docenti ordinari/e, è assai superiore alla quota di donne fra gli/le ordinari/e. Ad esempio fra i/le laureati/e nel quinquennio 1983-1987 le donne sono il 46%, ma fra gli/le ordinari/e 55-59enni, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati, le donne sono solo il 20%. Tutto ciò mostra la presenza di un "soffitto di cristallo", a svantaggio delle donne, successivo al conseguimento della laurea.

FIGURA 16 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (ANNI 1973-1997) E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/E DELL'ATENEO DI BOLOGNA (45-69ENNI), PER GENERE

LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO



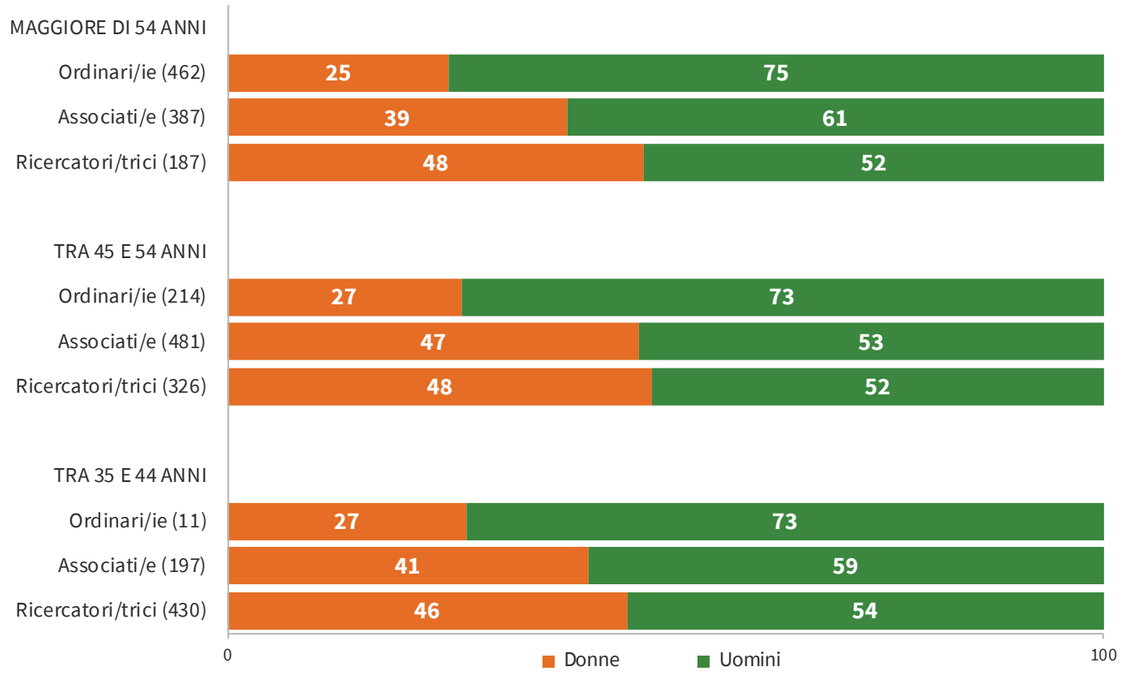
PROFESSORI/ESSE ORDINARI/E DELL'ATENEO DI BOLOGNA



17. L'indice di *Glass Ceiling* è definito come rapporto tra la quota di donne nel personale docente (grado A + grado B + grado C) e la quota delle donne nel ruolo dei/delle professori/esse ordinari/e (grado A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (professore/essa ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (professore/essa ordinario/a) è superiore alla loro presenza tra il personale docente (grado A + grado B + grado C); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (grado A) rispetto alla loro presenza nell'ambito del personale docente complessivo). Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di *Glass Ceiling* più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più è difficoltoso per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels, p. 125.

La Fig. 17 approfondisce l'analisi della relazione fra ruolo e genere del Personale docente introducendo la variabile "età anagrafica". Si può osservare che, rispetto alla classe degli ultra 54enni, nelle classi di età 45-54 anni e 35-44 anni aumenta la presenza femminile nei due ruoli più elevati (Ordinari/ie e, in particolare, Associati/e); ciò può essere interpretato come un segnale del fatto che è in atto una tendenza alla riduzione della segregazione verticale per ruolo, anche se non si manifesta ancora l'equilibrio.

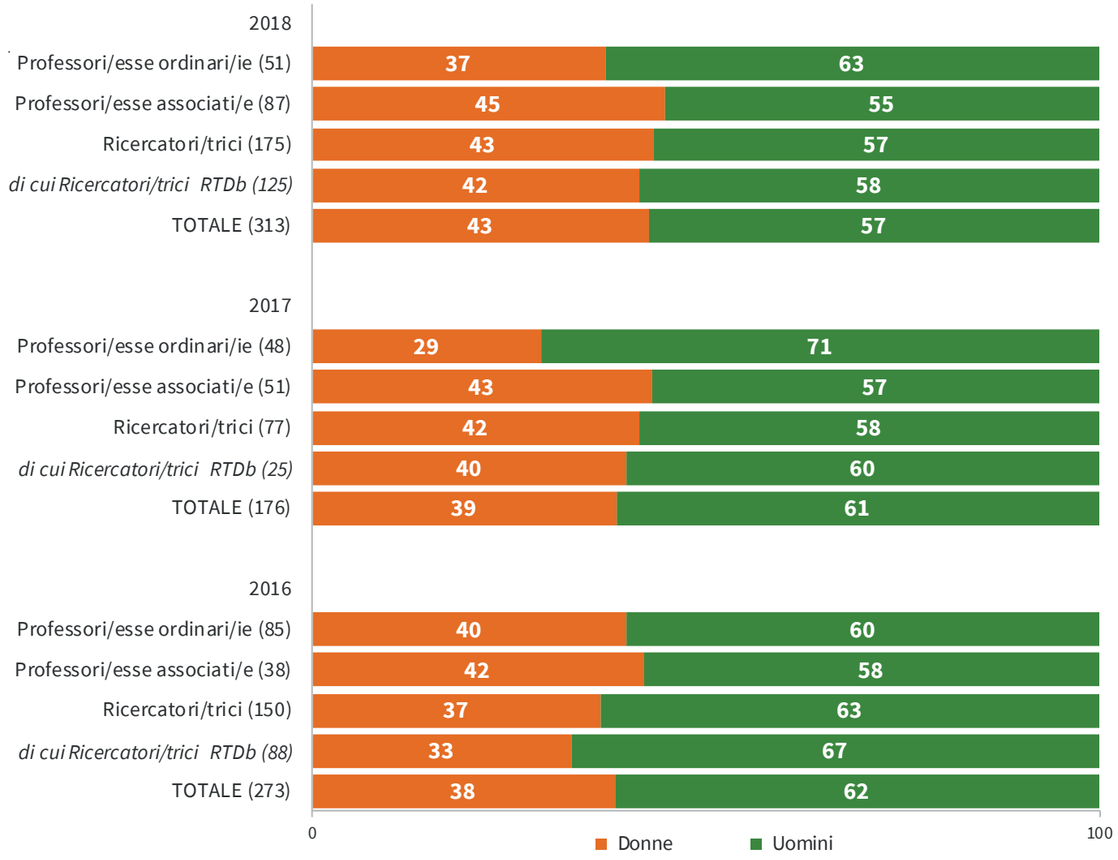
FIGURA 17 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DOCENTE PER ETÀ, GENERE E RUOLO (2018)*



* Le barre relative ai docenti di età inferiore ai 35 anni non sono riportate per ragioni di numerosità

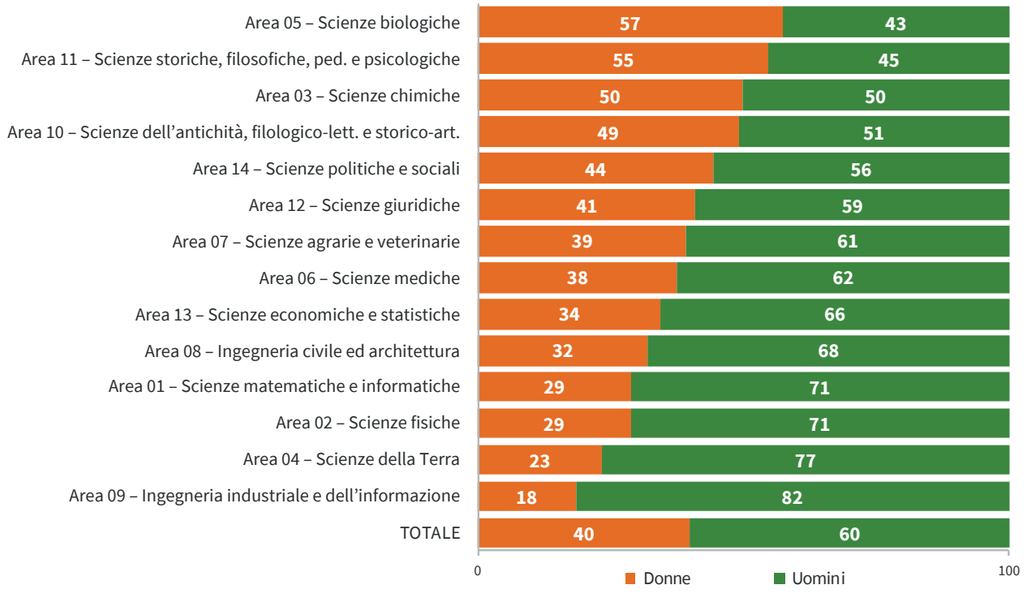
Ad analoghe conclusioni porta l'analisi del personale docente per quanto riguarda i nuovi ingressi, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di personale interno per progressione di carriera (Fig. 18). Limitatamente a questa popolazione, infatti, la segregazione verticale a svantaggio femminile è meno evidente che a livello complessivo, ma non del tutto assente.

FIGURA 18 – COMPOSIZIONE % DEGLI INGRESSI* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (ANNI 2016-2018)



L'analisi della distribuzione per genere del Personale docente e ricercatore nelle diverse aree CUN (Fig. 19) mostra una netta prevalenza maschile nelle 5 aree comprendenti le discipline ingegneristiche, geologiche, fisiche, matematiche e informatiche: qui gli uomini sono oltre il doppio delle donne. In altre 5 aree si verifica una prevalenza maschile anche se non altrettanto evidente, nelle scienze chimiche e nelle scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche si ha un sostanziale equilibrio, mentre solo nell'area delle scienze biologiche e nell'area delle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche le docenti sono più numerose dei docenti uomini. Alla segregazione verticale, già segnalata, si aggiunge pertanto, per il Personale docente, la segregazione orizzontale legata alle discipline di studio, già riscontrata fra gli/le iscritti/e dei corsi di laurea e di dottorato (Fig. 2 e Fig. 12).

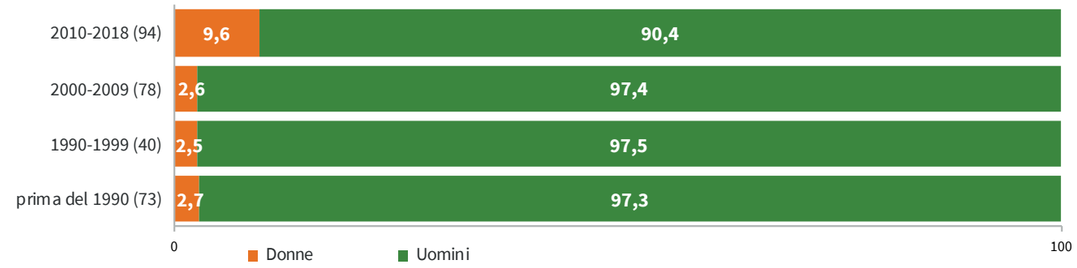
FIGURA 19 – COMPOSIZIONE % DEI DOCENTI ORDINARI/IE, ASSOCIATI/E E RICERCATORI/TRICI PER AREA CUN E GENERE (2018)



Per avere un quadro più completo è utile prendere in considerazione anche la distribuzione per genere della figura del Professore Emerito o Professoressa Emerita[18]. Poiché la normativa prevede che per poter accedere al riconoscimento dell'Emeritato occorra avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, è naturale che la presenza femminile in questa figura sconti i fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati, certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi; per questa ragione la disuguaglianza di genere riguardante l'Emeritato è particolarmente evidente. A testimoniare questo aspetto si evidenzia che la percentuale di donne Professoresse Emerite nominate prima del 2010 è inferiore al 3%, mentre nel periodo 2010-2018 è aumentata, avvicinandosi al 10% (Fig. 20).

18. Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune differenze, nella generalità delle università di tutto il mondo e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico, quale riconoscimento finale di una carriera scientifica ed universitaria di particolare e riconosciuto prestigio. L'Emeritato è attribuito in relazione agli ordinamenti specifici dei vari Paesi; in Italia la figura del Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933 n. 1592. Al/la Professore/essa Emerito/a sono frequentemente riconosciuti il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e degli Atenei.

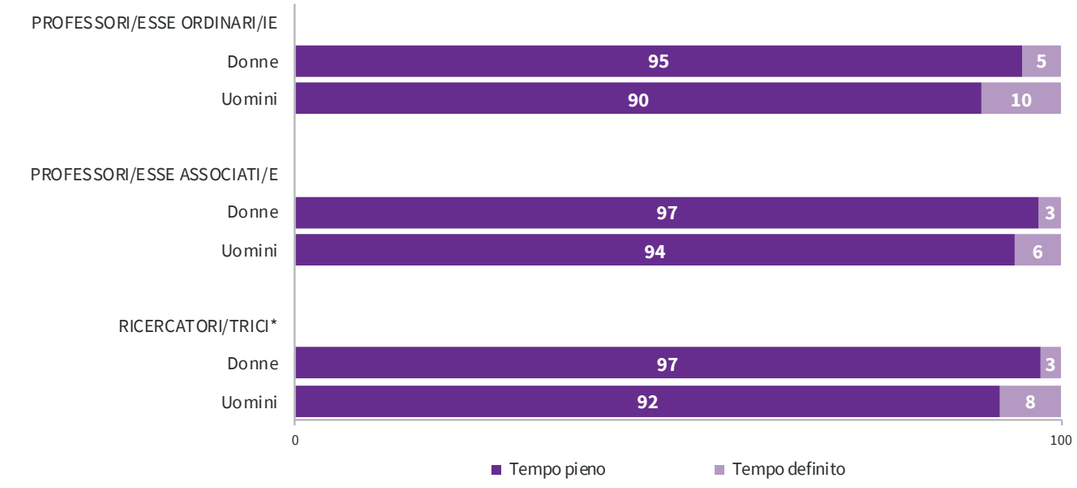
FIGURA 20 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE*



* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno, si nota che nel 2018 la scelta del tempo pieno è stata seguita da oltre il 90% dei docenti di ogni ruolo, in riferimento sia al genere maschile sia a quello femminile. Tuttavia l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini, in particolare per gli Ordinari (Fig. 21). Va segnalato che la scelta del tempo definito è legata anche alla possibilità di esercitare una seconda attività libero professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con quelli accademici.

FIGURA 21 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2018)



* Comprende RTI, RTDb e RTDa.

Anche la distribuzione del Personale docente in termini di Dipartimento di afferenza e ruolo mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 2). Nel 2018, il numero di Professoresse Ordinarie risulta superiore a quello dei Professori Ordinari uomini solo in 4 Dipartimenti sui 32 totali (Lingue, Letterature e Culture Moderne; Psicologia; Scienze dell'Educazione; Scienze Statistiche). In tre Dipartimenti (Filosofia e Comunicazione; Interpretazione e Traduzione; Storia Culture e Civiltà) Ordinarie e Ordinari sono equinumerosi. Nei restanti 25 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura netta (in 22 Dipartimenti gli uomini sono oltre il doppio delle donne, compreso il caso di Ingegneria Industriale – in cui non vi sono Professoresse Ordinarie).
Si sottolinea, inoltre, che per alcune discipline di studio la composizione per genere dei/delle docenti è molto distante dall'analoga distribuzione degli/lle studenti/esse, a cominciare dai percorsi umanistici, dove la forte prevalenza femminile nella componente studentesca non è riscontrabile nel personale docente.

TABELLA 2 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE

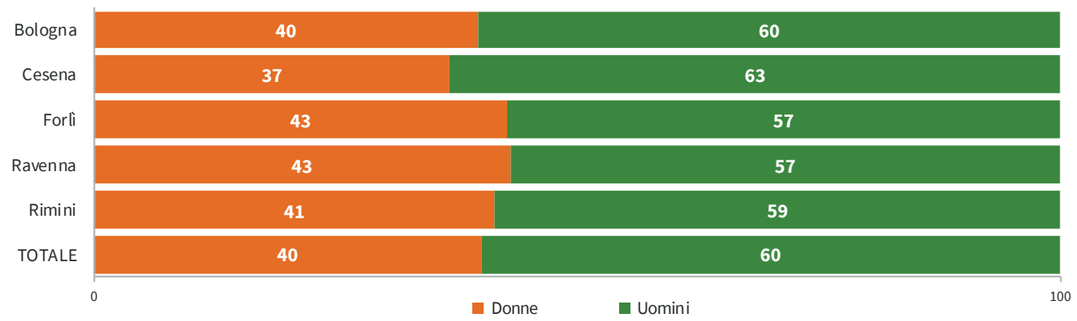
DIPARTIMENTO	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici*		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura – DA	1	10	7	12	8	10	**16**	**32**
Arti – DARVIPEM	2	8	10	18	7	11	**19**	**37**
Beni Culturali – DBC	5	12	10	7	5	7	**20**	**26**
Chimica "Giacomo Ciamician" – CHIM	6	14	20	14	12	8	**38**	**36**
Chimica Industriale "Toso Montanari" – CHIMIND	2	5	11	22	10	8	**23**	**35**
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	7	12	25	17	34	21	**66**	**50**
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	5	12	9	17	8	13	**22**	**42**
Filosofia e Comunicazione – FILCOM	7	7	12	10	4	10	**23**	**27**
Fisica e Astronomia – DIFA	4	19	15	31	13	29	**32**	**79**
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	3	30	5	23	6	17	**14**	**70**
Ingegneria Civile, Chimica Ambientale e dei Materiali – DICAM	1	20	15	26	19	26	**35**	**72**
Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" – DEI	2	27	7	38	7	28	**16**	**93**
Ingegneria Industriale – DIN	-	24	5	25	6	30	**11**	**79**
Interpretazione e Traduzione – DIT	6	6	20	6	6	6	**32**	**18**
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	8	5	14	8	17	7	**39**	**20**
Matematica – MAT	11	27	15	17	5	9	**31**	**53**
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale – DIMES	4	19	18	26	43	27	**65**	**72**
Psicologia – PSI	8	5	15	13	12	3	**35**	**21**
Scienze Aziendali – DISA	4	24	16	20	8	16	**28**	**60**
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	3	11	9	10	18	22	**30**	**43**
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	8	14	19	22	34	33	**61**	**69**
Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" – EDU	6	5	20	10	24	8	**50**	**23**
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	7	25	19	30	20	41	**46**	**96**
Scienze Economiche – DSE	8	33	8	25	7	11	**23**	**69**
Scienze Giuridiche – DSG	16	43	21	17	21	24	**58**	**84**
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	2	24	13	42	25	30	**40**	**96**
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	5	16	27	20	24	19	**56**	**55**
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	2	5	7	10	10	12	**19**	**27**
Scienze Politiche e Sociali – SPS	10	17	20	23	8	11	**38**	**51**
Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" – STAT	10	8	16	16	12	6	**38**	**30**
Sociologia e Diritto dell'Economia – SDE	3	12	10	13	14	9	**27**	**34**
Storia Culture e Civiltà – DISCI	11	11	19	20	17	15	**47**	**46**
TOTALE	**177**	**510**	**457**	**608**	**464**	**527**	**1.098**	**1.645**

* Comprende RTI, RTDb e RTDa.



In relazione alla sede di incardinamento si evidenzia che in tutti e 5 i Campus di cui si compone l'Alma Mater prevale la componente docente maschile, con percentuali che nel 2018 risultano tutte piuttosto vicine al 60% (Fig. 22).

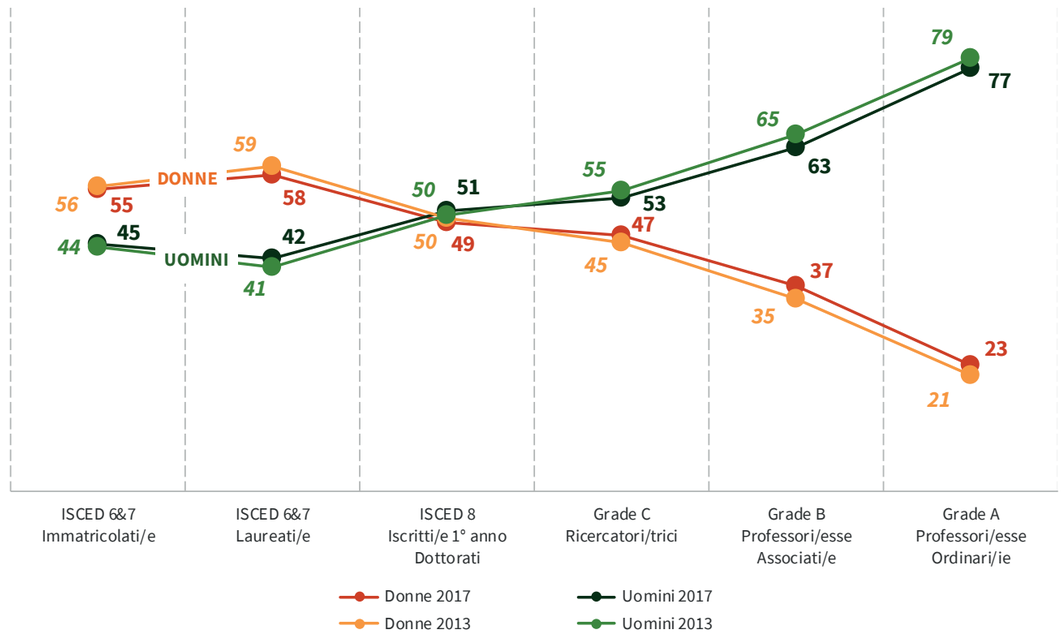
FIGURA 22 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE (2018)



Se si osserva l'andamento di una tipica carriera accademica, che parte dalla posizione di studente/essa, passando attraverso quella di dottorando/a di ricerca fino all'incardinamento (ricercatore/trice, professore/essa associato/a e professore/essa ordinario/a), si può notare l'operare del fenomeno della cosiddetta *leaky pipeline* ("conduttura che perde"). Infatti le donne rappresentano il 48% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e); per quanto riguarda l'Ateneo di Bologna (con riferimento al 2018), la compente femminile sale al 56% fra gli/le immatricolati effettivi/e e al 57% fra i/le laureati/e – circostanza, questa, che attesta il loro maggiore investimento in formazione (Fig. 23). Quando si passa alle fasi successive della carriera, la percentuale delle donne si riduce progressivamente, passando a un livello prossimo alla parità (48%) fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di dottorato, scendendo al 47% nei ruoli strutturati di ricercatore/trice, al 43% fra i docenti associati e al 26% fra gli ordinari. Su scala nazionale (Fig. 24) i risultati sono del tutto analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2016 (ultimo aggiornamento disponibile[19]) – la quota di donne risulta il 55% tra gli/le studenti/esse, il 59% tra i/le laureati/e, il 48% tra i/le dottorandi/e di ricerca e tra i/ le dottori/esse di ricerca, il 46% tra i/le ricercatori/trici, il 40% tra i docenti associati e il 24% tra gli ordinari.
Verosimilmente su questa progressiva riduzione della presenza femminile incidono sia la segregazione verticale sia le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui si sviluppa la carriera accademica, che risultano ancora condizionate dall'esistenza di forti stereotipi di genere.

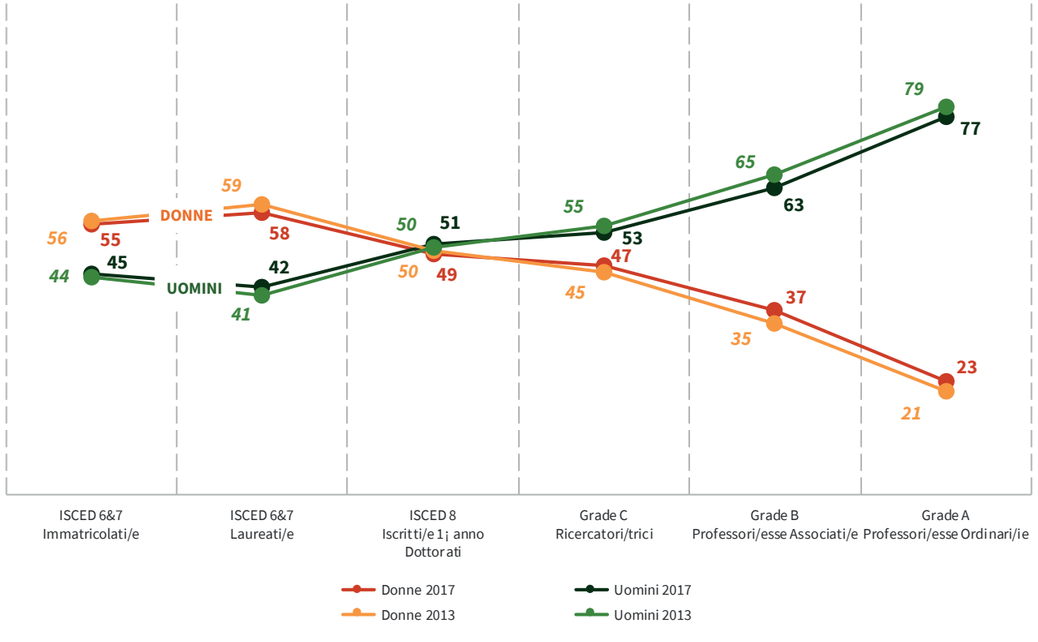
19. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures* 2018, European Commission, Brussels, p. 116.

FIGURA 23 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2013 E 2018



* Si tratta della popolazione residente in Emilia-Romagna in età di 18 anni all'1/1/2013 e all'1/1/2018.

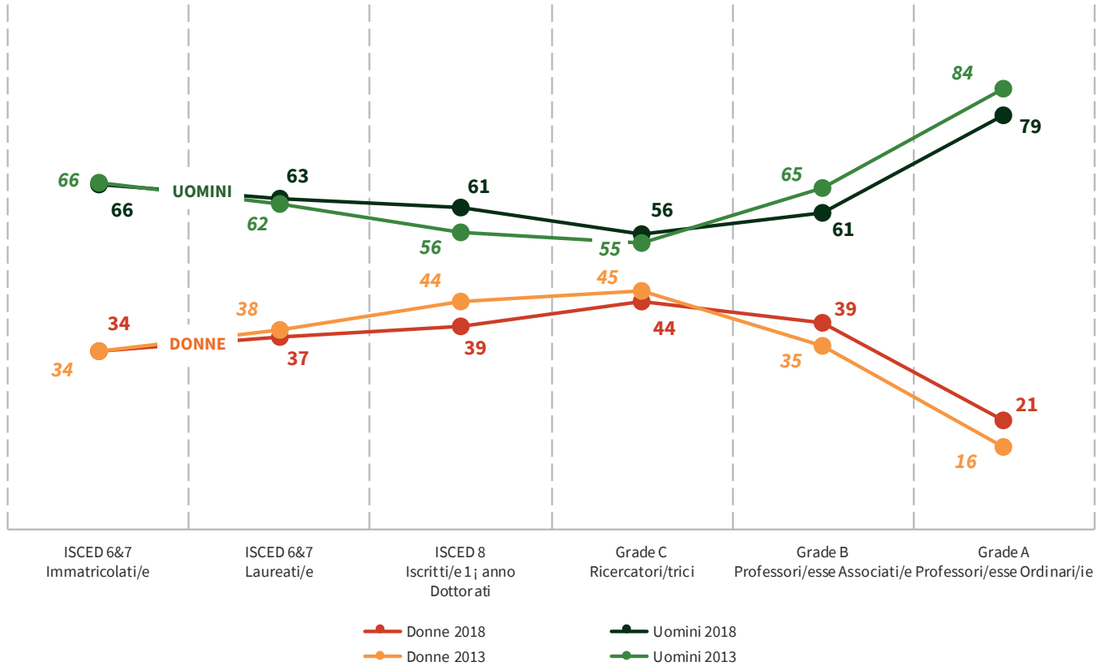
FIGURA 24 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2013 E 2017



L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) testimonia nuovamente il manifestarsi della *leaky pipeline*, cui si va ad aggiungere l'effetto della segregazione orizzontale per area di studio (Fig. 25). Pertanto fra gli/le immatricolati/e e i/le laureati/e le donne sono ancora oggi poco più di un terzo del totale e, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, salgono al 39% all'accesso ai dottorati e al 44% fra i Ricercatori/trici; da qui in poi la presenza femminile si riduce, fino a raggiungere il 21% per la categoria degli/lle Ordinari/ie. Questi dati, pur non evidenziando nell'Alma Mater una pari rappresentazione di genere in carriera, mostrano dei risultati di presenza femminile nella carriera accademica leggermente superiori rispetto a quelli registrati su scala europea[20], dove si riscontra la presenza femminile del 35% tra i Ricercatori/ici, del 28% tra i docenti associati e del 15% tra i docenti ordinari.

20. PRAGES – Cacace M. (2009), Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Practising Gender Equality in Science.

FIGURA 25 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2013 E 2018



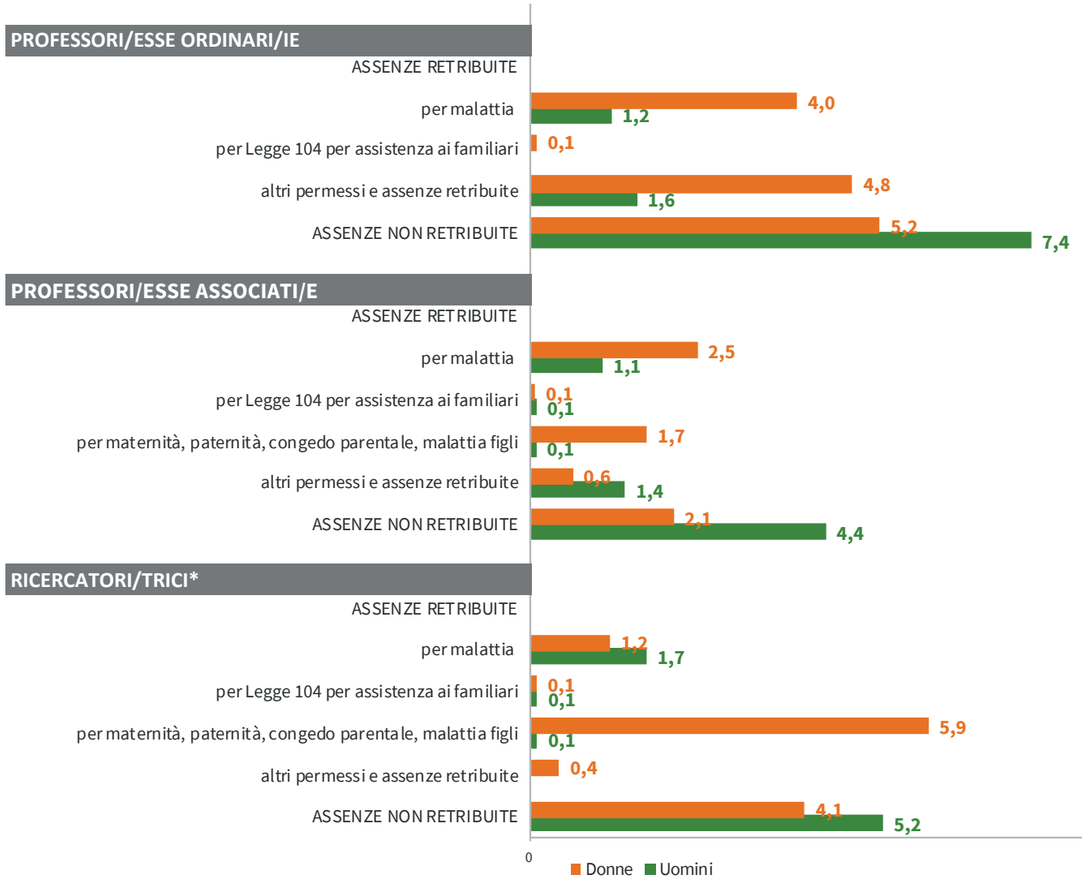
I congedi per le assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tab. 3 e Fig. 26). Si osservi in particolare che le assenze per "Maternità, congedo parentale e malattia figli" rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne – e in modo particolare, considerato il fattore "anagrafico", delle ricercatrici.

TABELLA 3 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE (2018)

	Professori/esse ordinari/e		Professori/esse associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dei docenti	**177**	**510**	**457**	**608**	**464**	**527**
ASSENZE RETRIBUITE						
per malattia	701	613	1.132	651	548	909
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	16	–	30	52	43	6
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	–	–	791	49	2.744	15
altri permessi e assenze retribuite	847	806	285	856	198	–
ASSENZE NON RETRIBUITE****	919	3.796	973	2.668	1.892	2.762
TOTALE	**2.483**	**5.215**	**3.211**	**4.276**	**5.425**	**3.692**

Fonte: Data base del Personale di Ateneo.
* Escluse le assenze per ferie o sciopero.
** Legge 104/1992, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
*** Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale (sia madre che padre, la cosiddetta facoltativa, solo la retribuita); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento, ricondotta a giorni; malattia figli retribuita al 100% o al 30%.
**** Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/e non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

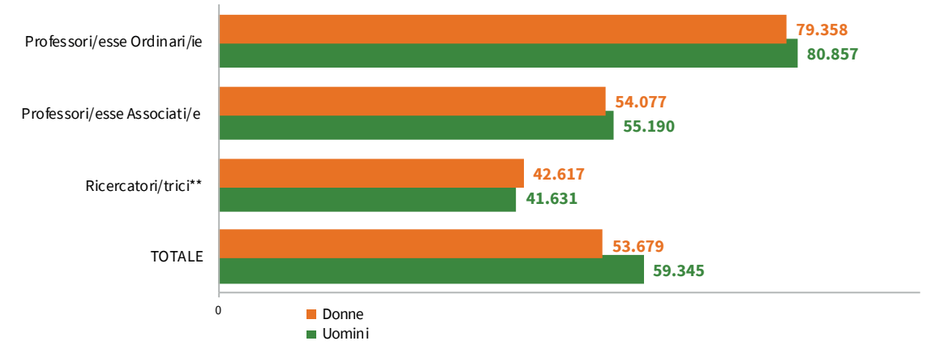
FIGURA 26 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE – VALORI MEDI (2018)



* Comprende: RTI, RTDb e RTDa.

L'analisi degli stipendi medi annui suddivisa per genere (Fig. 27) mostra un *gender pay gap* annuale di circa 5.700€ a discapito delle donne, imputabile alla minore presenza femminile nei ruoli più elevati – in particolare fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, infatti, le differenze fra docenti donne e uomini sono mediamente ridotte e dipendono dall'anzianità nel ruolo. In ogni caso, solo per il Personale ricercatore lo stipendio medio annuale ottenuto dalle donne risulta superiore a quello degli uomini.

FIGURA 27 – STIPENDIO LORDO ANNUALE* DEI DOCENTI STRUTTURATI, PER RUOLO E GENERE – VALORI MEDI (2018)



* Il dato è calcolato con riferimento allo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie, escluse le voci ospedaliere) del personale in servizio per tutti i mesi nel corso dell'anno.
** Comprende: RTI, RTDb, RTDa.

In riferimento a chi ricopre un ruolo di responsabilità scientifica in progetti invitati alla negoziazione sul programma di finanziamento europeo H2020 nell'ultimo triennio, si nota una netta prevalenza degli uomini, che risultano sempre più dei due terzi del totale (Tab. 4). Spostando l'analisi sul dettaglio dei ruoli di responsabilità scientifica di progetti in cui l'Alma Mater figura nel ruolo di coordinatore, nell'ultimo biennio l'equilibrio di genere è invece migliore (le donne sono il 42% del totale nel 2018 e il 70% nel 2017); ciò può essere legato alle migliori capacità di coordinamento e di relazione che spesso vengono attribuite al genere femminile (ad es. PRAGES, 2009).

TABELLA 4 – NUMERO DI PROGETTI H2020 INVITATI ALLA NEGOZIAZIONE NEGLI ULTIMI TRE ANNI (2015-2017)* PER GENERE DEL/DELLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A*

	Anno di invito alla negoziazione								
	2018			2017			2016		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Responsabile scientifico/a progetto	29%	71%	33	33%	67%	43	28%	72%	32
di cui progetti coordinati UniBo	11%	89%	9	70%	30%	10	18%	82%	11

* I dati esposti in tabella si riferiscono all'anno in cui i diversi progetti sono stati "invitati alla negoziazione", invito che di norma sfocia nella firma del *grant agreement* connesso all'assegnazione del finanziamento. Include progetti in cui l'Alma Mater figura nei ruoli di: coordinatore, partner, terza parte.

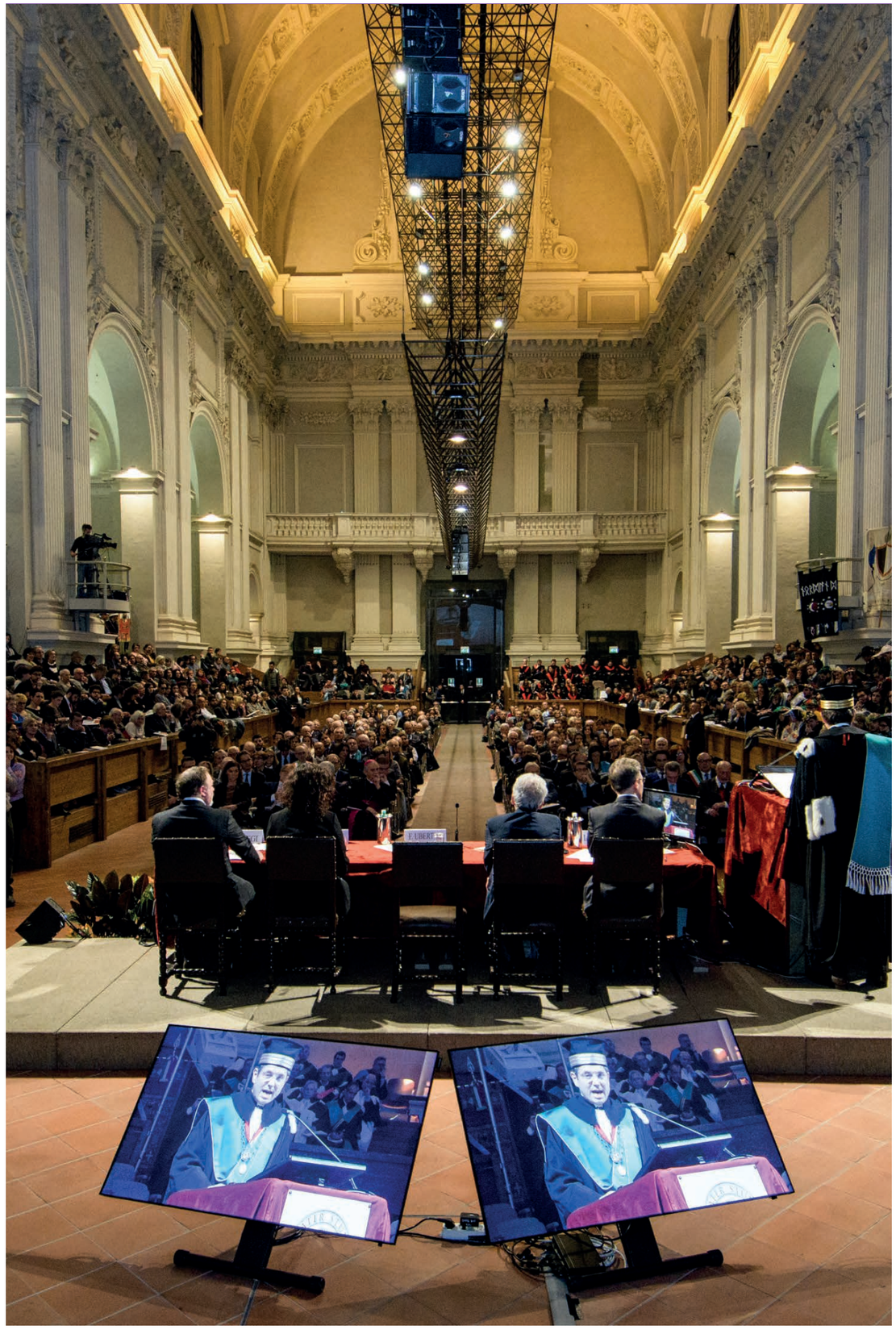
La distribuzione per genere del personale con ruolo di responsabilità scientifica in progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali nel triennio 2015-2017 (SIR nel 2015, PRIN nel 2016 e 2017) mette in evidenza una prevalenza maschile nell'ultimo biennio, mentre nel 2015 (SIR) le Responsabili donne erano prevalenti (6 su 10) (Tab. 5). Anche restringendo il campo di analisi alla posizione di progetti che vedono docenti dell'Ateneo in qualità di Responsabile locale si conferma la sovrarappresentazione maschile.

TABELLA 5 – RESPONSABILI DI PROGETTI PRIN, SIR E FUTURO IN RICERCA, PER ANNO E GENERE (ANNI 2015-2017*)

	Anno di invito alla negoziazione								
	2017 – PRIN			2016 – PRIN			2015 – SIR		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Coordinatori/trici Nazionali UNIBO/Principal Investigator per SIR	18%	83%	40	28%	72%	25	60%	40%	10
*N. di Responsabili locali UNIBO***	30%	70%	135	31%	69%	72	–	–	–

* Si mostrano i risultati per il triennio 2015-2017 in quanto i dati relativi al 2018 (PRIN) non sono ancora disponibili.

** Il numero dei responsabili locali comprende anche l'unità operativa del coordinatore nazionale in quanto il coordinatore compila due moduli, uno come coordinatore e uno come locale.



3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

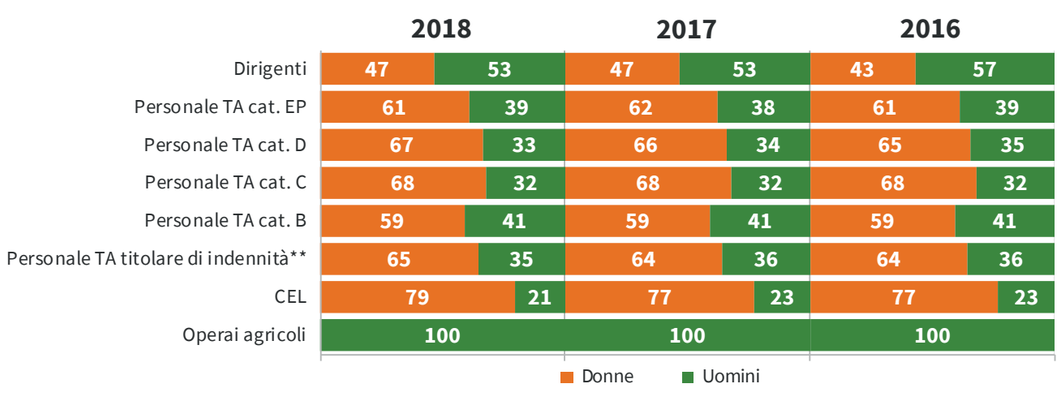
Tra il Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e il Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) prevale il genere femminile, con una presenza del 66% nel Personale TA e del 79% tra i CEL (Tab. 6 e Fig. 28). Al crescere del livello professionale la percentuale femminile tende a ridursi, fino al livello dirigenziale: 8 uomini contro 7 donne. L'andamento mostra il fenomeno della segregazione verticale di genere anche per il personale TA, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti. Per quanto riguarda invece i/le titolari di indennità, non si manifestano iniquità di genere poiché la percentuale di donne fra i/le titolari (65%) ricalca la presenza femminile complessiva all'interno del personale TA. La categoria operai agricoli vede la presenza esclusiva di uomini, evidenziando un fenomeno di segregazione orizzontale, che vede gli uomini presenti in occupazioni tradizionalmente associate allo stereotipo maschile.
La distribuzione per genere sopra indicata rimane pressoché stabile nel corso del triennio 2016-2018.

TABELLA 6 – PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER RUOLO E GENERE (ANNI 2016-2018)

	2018		2017		2016	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	7	8	7	8	6	8
Personale TA (Cat. EP, D, C, B)	1.871	967	1.897	982	1.925	1.009
di cui EP	100	65	109	67	105	67
di cui D	636	318	608	314	595	314
di cui C	950	454	980	464	1.019	485
di cui B	185	130	200	137	206	143
di cui a tempo determinato	34	21	80	37	141	60
Personale TA titolare di indennità**	197	108	191	107	196	109
CEL	58	15	55	16	56	17
Operai Agricoli	–	5	–	6	–	6
TOTALE	**1.936**	**995**	**1.959**	**1.012**	**1.987**	**1.040**

* Comprende Personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.
** Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

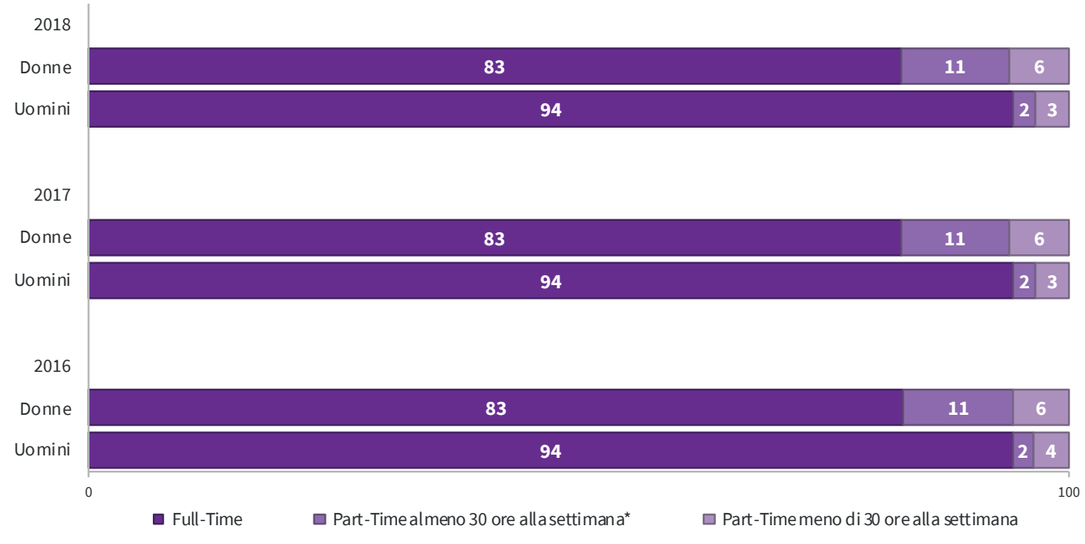
FIGURA 28 – PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER RUOLO E GENERE (%) (ANNI 2016-2018)



* Comprende Personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.
** Si tratta del Personale TA xon incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

L'esame della distribuzione del Personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la quota di personale a tempo parziale è stabile e minoritaria (Fig. 29). I contratti part-time sono più frequenti fra le donne (17%) che fra gli uomini (6%).

FIGURA 29 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER TIPO DI IMPEGNO E GENERE (ANNI 2016-2018)



* Più esattamente si intende il personale con *part-time* non inferiore all'83,3%.

Le Tabelle 7 e 8 evidenziano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere. Come si può notare, vi è una generale prevalenza nell'assunzione di tali congedi da parte delle donne; i dati vanno comunque interpretati tenendo conto della dimensione numerica del personale per genere (si veda Tab. 6).

TABELLA 7 – EVOLUZIONE DEI CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (ANNI 2016-2018)*

	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%				Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%				Congedo parentale facoltativo non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2018	580	45	241	28	2.061	126	178	19	710	81	153	10
2017	916	56	319	32	2.512	135	96	13	674	74	81	9
2016	897	55	256	23	3.210	144	120	14	504	62	99	13

* Data base del Personale di Ateneo.

TABELLA 8 – EVOLUZIONE DEI CONGEDI PER MALATTIA FIGLI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (ANNI 2016-2018)*

	Congedo malattia figli/e retribuito al 100%				Congedo malattia figli/e non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr.dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2018	1.010	87	249	40	80	28	1	1
2017	1.133	105	261	37	92	31	2	2
2016	1.315	115	295	40	171	33	5	2

* Data base del Personale di Ateneo.

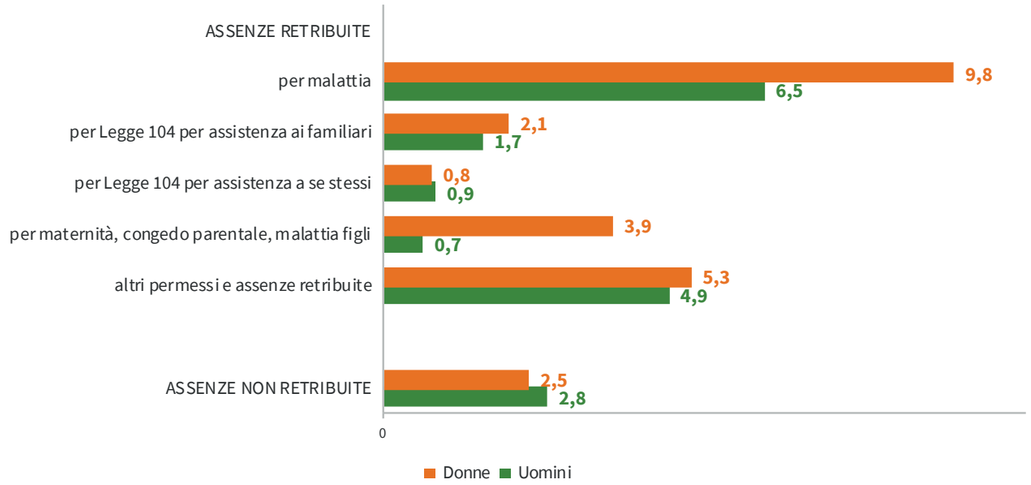
Nella Tabella 9 si espongono i giorni totali di assenza disaggregati in funzione delle diverse modalità di assenza. Come si può notare, il numero assoluto dei giorni di assenza da parte delle donne risulta nettamente superiore rispetto agli uomini; naturalmente, nell'interpretare tali dati occorre tenere conto anche in questo caso della diversa dimensione numerica di partenza del personale per genere, che vede ampiamente prevalere il numero di donne tra il Personale TA e CEL (Tab. 6). Infatti il confronto fra donne e uomini rappresentato in Fig. 30, che riporta il numero medio di giorni di assenza per genere, risulta più equilibrato.

TABELLA 9 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (2018)*

	Donne	Uomini
ASSENZE RETRIBUITE		
per malattia	18.919	6.492
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	4.157	1.698
per malattia e Legge 104 per se stessi**	1.596	885
per maternità, congedo parentale, malattia figli***	7.608	672
altri permessi e assenze retribuite	10.209	4.865
ASSENZE NON RETRIBUITE****	4.823	2.794
TOTALE	**47.311**	**17.405**

* Fonte: Data base del Personale di Ateneo.
** Legge 104/1992, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
*** Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale (sia madre che padre, cosiddetta "facoltativa" solo la retribuita); riposi e permessi per i figli/e con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento (ricondotta a giorni), malattia figli retribuita al 100% o al 30%.
**** Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/e non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

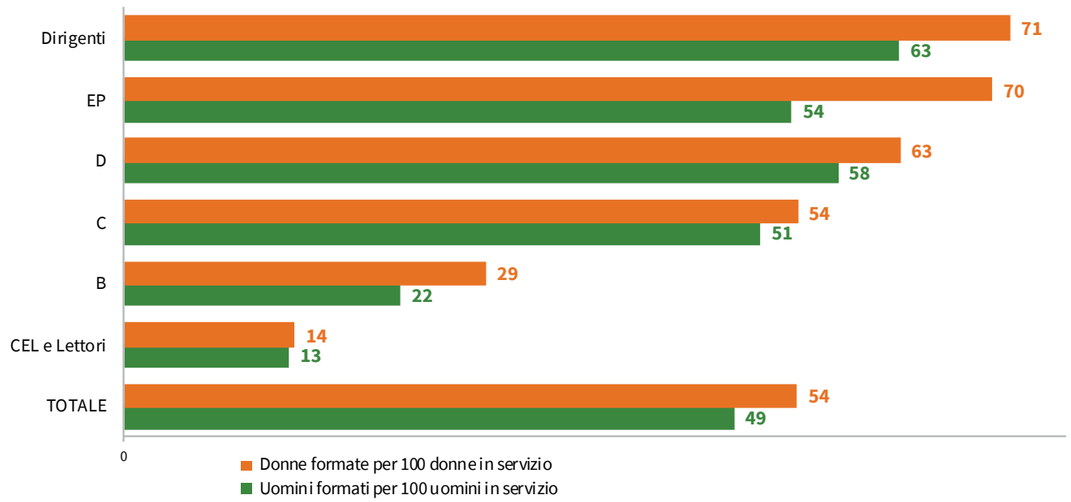
FIGURA 30 – GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER GENERE (2018)**



* Compresi gli Operai agricoli.
** I dati disaggregati sulle assenze del Personale TA sono visionabili nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Alma Mater, al link: https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi-di-assenza/tassi-di-assenza.

Analizzando le incidenze del personale formato [21] per genere rispetto alle diverse categorie contrattuali (Fig. 31), emerge che complessivamente, nel 2018, hanno ricevuto formazione il 54% delle donne in servizio e il 49% degli uomini. La percentuale di personale formato è superiore per le donne in ciascuna categoria contrattuale.

FIGURA 31 – QUOTA PERCENTUALE DI PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL FORMATO, PER CATEGORIA CONTRATTUALE E GENERE (2018)



21. Si tratta di personale che ha ricevuto almeno una opportunità formativa in corso d'anno. I dati riguardano esclusivamente le attività di formazione e aggiornamento professionale che consentono l'aggiornamento del curriculum formativo della persona; è pertanto esclusa la partecipazione ai percorsi di alta formazione quali stage all'estero, master, corsi di alta formazione.

3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi organi dell'Ateneo (in carica al 31/12/2018) conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (Tab. 10 e Fig. 32). Gli uomini rappresentano il 60% del totale dei componenti presenti nei diversi organi; inoltre sono in maggioranza (compresi i casi in cui sono l'unico membro) in dieci organi dei tredici osservati. In particolare, tutti e tre gli organi monocratici sono ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti. La componente femminile rappresenta poco più di un terzo dei componenti del Senato Accademico, il 30% del Consiglio di Amministrazione e il 40% del Nucleo di Valutazione. Si sottolinea in particolare la ridotta presenza femminile (9 su 33, mentre alla fine del 2017 erano 14 su 33) all'interno del Consiglio degli Studenti, nonostante il principio delle pari opportunità di genere richiamato dallo Statuto di Ateneo (art. 11, co. 1). Poiché, rispetto al 2017, lo squilibrio di genere è aumentato anche in relazione ai/lle rappresentanti degli/lle studenti/esse nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione, in un anno il rapporto donne/uomini fra gli/le studenti/esse all'interno degli organi dell'Ateneo è passato complessivamente da 18 contro 23 a 9 contro 30.

Gli unici tre organi in cui non si verifica una prevalenza maschile sono i/le Prorettori/trici (dove si ha la parità, 4 a 4), la Consulta del Personale TA (14 donne e 10 uomini – ma occorre tenere presente che le donne rappresentano il 66% del Personale TA e CEL) e il CUG, dove le donne sono nettamente in maggioranza.

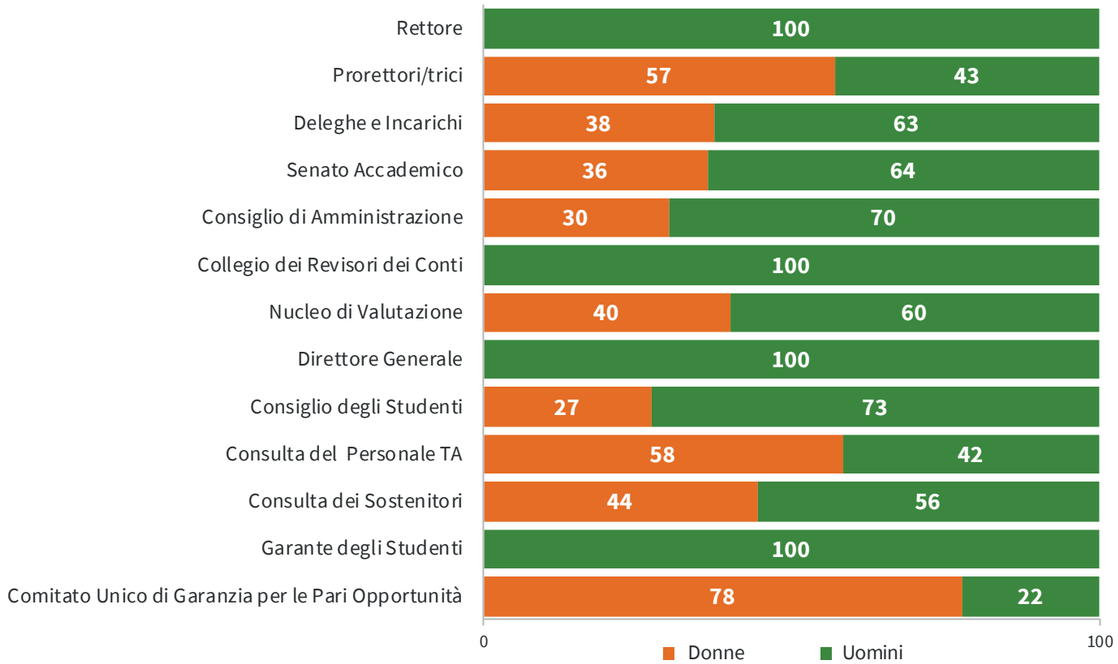


TABELLA 10 – COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2018 PER GENERE

	Donne	Uomini	TOTALE
1 – Rettore	–	1	1
2 – Prorettori e Prorettrici	4	3	7
3 – Deleghe e incarichi	9	15	24
4 – Senato Accademico, di cui:	12	21	33
Presidente (Magnifico Rettore)	–	1	1
componenti dei Direttori di Dipartimento	2	8	10
componenti dei Professori e Ricercatori	8	6	14
componenti del Personale Tecnico Amministrativo	2	1	3
componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse	–	5	5
5 – Consiglio di Amministrazione, di cui:	3	7	10
Presidente (Magnifico Rettore)	–	1	1
componenti interni	1	4	5
componenti esterni	2	1	3
componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse	–	1	1
6 – Collegio dei Revisori dei Conti	–	5	5
7 – Nucleo di Valutazione	2	3	5
8 – Direttore Generale	–	1	1
9 – Consiglio degli Studenti	9	24	33
10 – Consulta del Personale Tecnico Amministrativo*	14	10	24
11 – Consulta dei Sostenitori	4	5	9
12 – Garante degli Studenti	–	1	1
13 – CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro	7	2	9
TOTALE	**64**	**98**	**162**

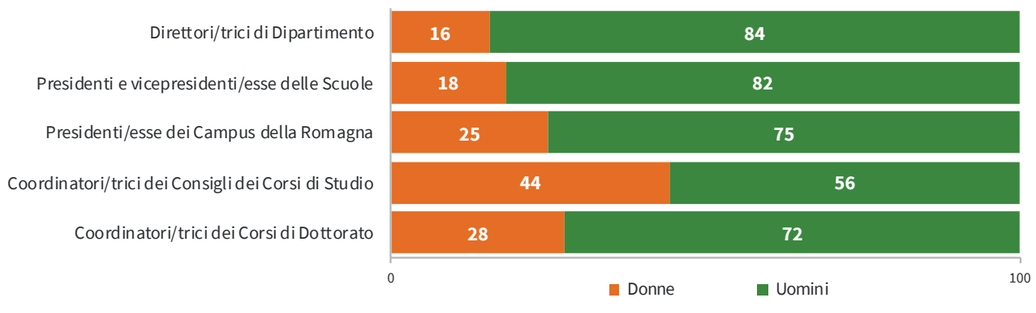
* Comprese 2 donne in attesa di elezione.

FIGURA 32 – COMPOSIZIONE % DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2018 PER GENERE



Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte (a fine 2018) nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile appare nettamente sottorappresentata (Fig. 33). Tra i/le Coordinatori/trici dei Corsi di dottorato le donne sono meno del 30% e, dei 32 Dipartimenti dell'Ateneo, solo 5 sono diretti da una donna (Scienze biomediche e neuromotorie; Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture moderne; Scienze dell'Educazione; Scienze statistiche). Inoltre sono donne solo 2 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola e solo una dei/lle 4 Presidenti di Campus della Romagna.

FIGURA 33 – COMPOSIZIONE % DEI VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO E DEI CORSI DI DOTTORATO, PER GENERE (2018)



4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ



4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/ GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

Le attività formative (insegnamenti) riferite a tematiche di genere possono essere individuate attraverso un'analisi testuale delle descrizioni delle materie inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo[22].
Nell'anno accademico 2018/19 sono state erogate 50 attività formative riferite a temi di genere, in 17 corsi di studio di 6 Scuole dell'Ateneo (Tab. 11). Gli insegnamenti legati al genere sono invece assenti nelle Scuole a caratterizzazione economica o tecnico-scientifica.
La selezione all'interno della programmazione didattica ha evidenziato che le attività formative riferibili al genere consistono in analisi comparative di genere oppure nello studio circoscritto alla sola componente femminile; non sono presenti, invece, attività formative espressamente dedicate alla parte maschile.

TABELLA 11 – ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE RIFERITE A TEMI DI GENERE, PER SCUOLA (A.A. 2016/17-2018/19)

Scuola	2018/19	2017/18	2016/17
Giurisprudenza	4	4	3
Lettere e Beni culturali	10	10	7
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	22	24	21
Medicina e Chirurgia	3	3	3
Psicologia e Scienze della Formazione	7	7	7
Scienze Politiche	4	6	6
TOTALE	**50**	**54**	**47**

22. L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli delle attività formative: "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal opp". Dai risultati ottenuti sono stati esclusi i casi in cui le attività formative individuate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

Alle singole attività formative riferite al genere si aggiunge un intero percorso di studi legato a questo tema: il Curriculum di laurea magistrale "*Women's and Gender Studies* – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)", nel corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali, a cui nell'a.a. 2018/19 risultano iscritti 46 studenti (di cui 43 donne e 3 uomini). Del resto questo corso di laurea magistrale eroga circa un terzo (16 su 50) delle attività formative riferite al genere.

Per promuovere le attività didattiche in cui viene valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento in ottica di genere sui corsi di studio dell'Ateneo che risultano attualmente più sbilanciati, in occasione delle giornate dell'orientamento "Almaorienta 2018", organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, l'IRT Almagender[23] ha curato uno spazio in cui è stato possibile informare e sensibilizzare gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli aspetti illustrati nel seguito.

Tra i corsi e le proposte formative dell'Alma Mater sul tema del genere, si segnalano inoltre:

- Seminario "La non-conformità di genere in infanzia: risultati di una ricerca sugli atteggiamenti degli studenti di Scienze della Formazione primaria", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Protagoniste in secondo piano. Femminilità egiziane tra mobilità e immobilità", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Doppiamente discriminate: i diritti sul corpo delle donne con disabilità", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Antropologia e Riproduzione: corpi, relazioni e vincoli istituzionali", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Donne che migrano. Storia di una indocumentata", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Studentesse in cattedra. Profili di maestre nel Novecento", organizzato dal CSGE;
- Seminario "La violenza si nutre dei nostri pregiudizi. Decostruire il discorso sulla violenza contro le donne", organizzato dal CSGE;
- Laboratorio Unijunior "Piccole donne e piccoli uomini crescono: storie, immagini e rappresentazioni sul lavoro futuro" (per bambini/e dagli 8 agli 11 anni), organizzato dal CSGE.

Tra i progetti europei e nazionali sul tema del genere a cui partecipano docenti dell'Ateneo in qualità di coordinatore/responsabile locale si segnalano:

- Progetto: Erasmus+ EUMentorSTEM;
- Progetto "H2020.PLOTINA. Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training".

Tra i centri di ricerca e le associazioni attive nell'Università di Bologna che trattano tematiche di genere si ricordano:

- Alma Gender IRT – Alma Gender Integrated Research Team;
- AdDU – Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna;
- Centro METRA – Centro di Studi interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per Ragazze/i;
- CSGE – Centro Studi sul Genere e l'Educazione;
- CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro;
- Associazione WiTEC – *Women in Science, Technology Engineering*.

23. Si veda il prossimo paragrafo 4.2.

L'attenzione rivolta alle tematiche di genere è testimoniata anche dalle tesi di dottorato presentate e dagli assegni di ricerca banditi dall'Ateneo che trattano questa dimensione. Utilizzando le possibili radici associabili alle tematiche di genere[24] sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di dottorato discusse nel triennio 2016-2018, così come i titoli degli assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di dottorato, l'analisi ha individuato 19 tesi riguardanti la dimensione di genere: 8 tesi nel 2016, 5 nel 2017 e 6 nel 2018; le tesi sono state realizzate da dottorandi e dottorande di 10 diversi Dipartimenti[25].

Nel triennio 2016-2018 sono stati attivati inoltre 20 assegni di ricerca riferiti a tematiche di genere: 7 nel 2016, 6 nel 2017 e 7 nel 2018. I Dipartimenti coinvolti sono in totale 10, alcuni dei quali compaiono con più assegni di ricerca nell'arco del triennio[26].

Come per le attività formative inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo, le tesi di dottorato e gli assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: confronti di genere e studi della componente femminile in quanto fenomeno.



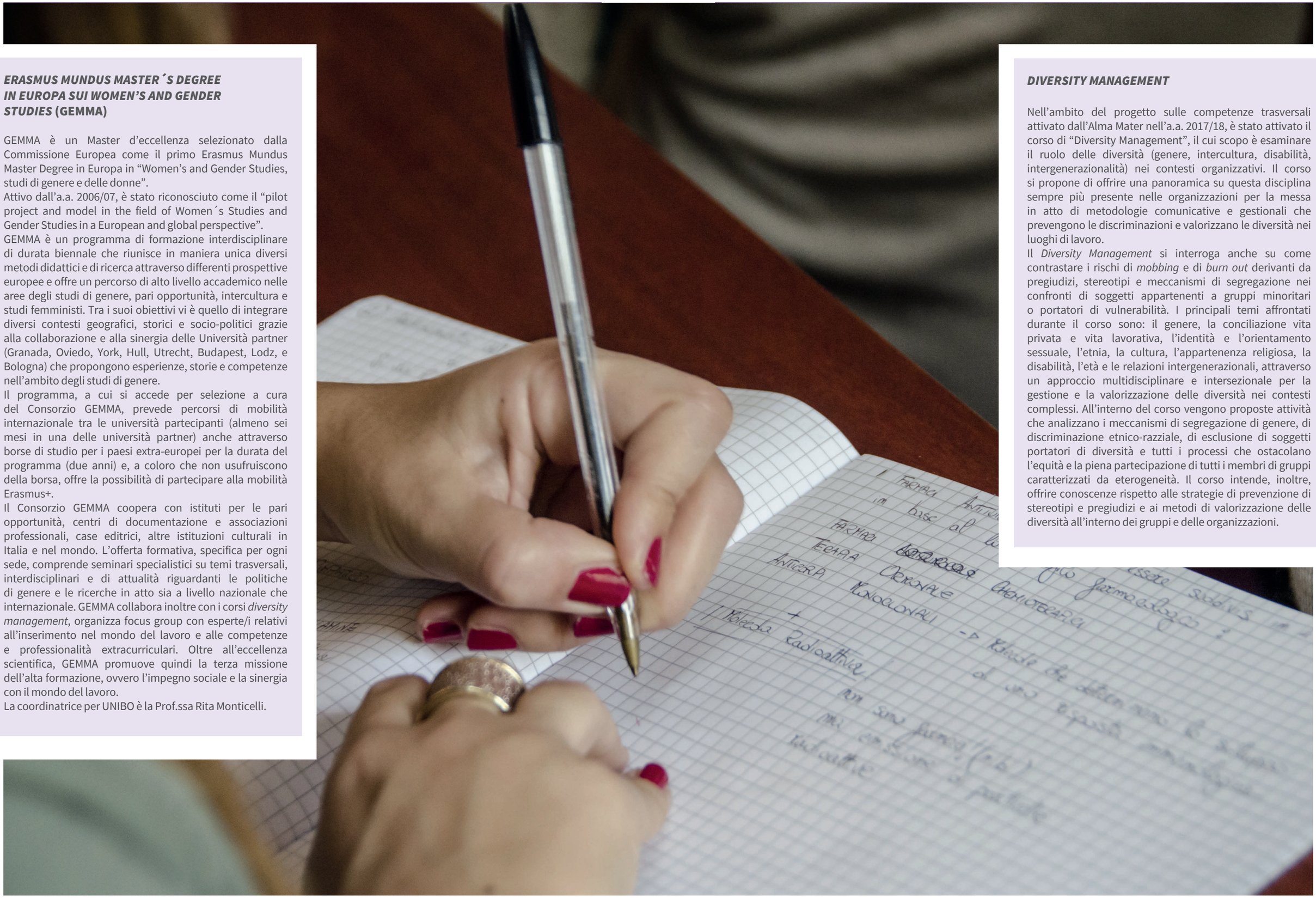
24. Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male" e "equal opp", con esclusione dei contributi riguardanti aspetti strettamente medici o veterinari. Per le tesi di dottorato la selezione delle tematiche di genere è avvenuta rispetto al titolo della tesi e alle parole chiave, mentre per gli assegni di ricerca ha riguardato il titolo.

25. Si tratta dei Dipartimenti DARVIPEM (Arti), DISCI (Storia culture civiltà), DIT (Interpretazione e traduzione), ognuno con 3 tesi di dottorato; DISTAL (Scienze e tecnologie agro-alimentari), EDU (Scienze dell'educazione), LILEC (Lingue, letterature e culture moderne), con 2 tesi; DSE (Scienze economiche), FICLIT (Filologia classica e italianistica), SDE (Sociologia e diritto dell'economia, SPS (Scienze politiche e sociali), con una tesi.

26. Il DISCI (Storia culture civiltà) è presente nel triennio con 5 assegni di ricerca; EDU (Scienze dell'educazione), DISTAL (Scienze e tecnologie agro-alimentari) e SPS (Scienze politiche e sociali) hanno 3 assegni; DISA (Scienze aziendali) 2 assegni; DIT (Interpretazione e traduzione), FICLIT (Filologia classica e italianistica), LILEC (Lingue, letterature e culture moderne) e SDE (Sociologia e diritto dell'economia) un solo assegno.

ERASMUS MUNDUS MASTER´S DEGREE IN EUROPA SUI WOMEN'S AND GENDER STUDIES (GEMMA)

GEMMA è un Master d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Master Degree in Europa in "Women's and Gender Studies, studi di genere e delle donne".
Attivo dall'a.a. 2006/07, è stato riconosciuto come il "pilot project and model in the field of Women´s Studies and Gender Studies in a European and global perspective".
GEMMA è un programma di formazione interdisciplinare di durata biennale che riunisce in maniera unica diversi metodi didattici e di ricerca attraverso differenti prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere, pari opportunità, intercultura e studi femministi. Tra i suoi obiettivi vi è quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socio-politici grazie alla collaborazione e alla sinergia delle Università partner (Granada, Oviedo, York, Hull, Utrecht, Budapest, Lodz, e Bologna) che propongono esperienze, storie e competenze nell'ambito degli studi di genere.
Il programma, a cui si accede per selezione a cura del Consorzio GEMMA, prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (almeno sei mesi in una delle università partner) anche attraverso borse di studio per i paesi extra-europei per la durata del programma (due anni) e, a coloro che non usufruiscono della borsa, offre la possibilità di partecipare alla mobilità Erasmus+.
Il Consorzio GEMMA coopera con istituti per le pari opportunità, centri di documentazione e associazioni professionali, case editrici, altre istituzioni culturali in Italia e nel mondo. L'offerta formativa, specifica per ogni sede, comprende seminari specialistici su temi trasversali, interdisciplinari e di attualità riguardanti le politiche di genere e le ricerche in atto sia a livello nazionale che internazionale. GEMMA collabora inoltre con i corsi *diversity management*, organizza focus group con esperte/i relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extracurriculari. Oltre all'eccellenza scientifica, GEMMA promuove quindi la terza missione dell'alta formazione, ovvero l'impegno sociale e la sinergia con il mondo del lavoro.
La coordinatrice per UNIBO è la Prof.ssa Rita Monticelli.



DIVERSITY MANAGEMENT

Nell'ambito del progetto sulle competenze trasversali attivato dall'Alma Mater nell'a.a. 2017/18, è stato attivato il corso di "Diversity Management", il cui scopo è esaminare il ruolo delle diversità (genere, intercultura, disabilità, intergenerazionalità) nei contesti organizzativi. Il corso si propone di offrire una panoramica su questa disciplina sempre più presente nelle organizzazioni per la messa in atto di metodologie comunicative e gestionali che prevengono le discriminazioni e valorizzano le diversità nei luoghi di lavoro.
Il *Diversity Management* si interroga anche su come contrastare i rischi di *mobbing* e di *burn out* derivanti da pregiudizi, stereotipi e meccanismi di segregazione nei confronti di soggetti appartenenti a gruppi minoritari o portatori di vulnerabilità. I principali temi affrontati durante il corso sono: il genere, la conciliazione vita privata e vita lavorativa, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia, la cultura, l'appartenenza religiosa, la disabilità, l'età e le relazioni intergenerazionali, attraverso un approccio multidisciplinare e intersezionale per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti complessi. All'interno del corso vengono proposte attività che analizzano i meccanismi di segregazione di genere, di discriminazione etnico-razziale, di esclusione di soggetti portatori di diversità e tutti i processi che ostacolano l'equità e la piena partecipazione di tutti i membri di gruppi caratterizzati da eterogeneità. Il corso intende, inoltre, offrire conoscenze rispetto alle strategie di prevenzione di stereotipi e pregiudizi e ai metodi di valorizzazione delle diversità all'interno dei gruppi e delle organizzazioni.



CURRICULUM DOTTORALE EDGES IN "WOMEN'S AND GENDER STUDIES"

EDGES è un curriculum di dottorato della durata di tre anni offerto dal Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne (LILEC) dell'Università di Bologna. Il tema del dottorato sono gli Studi di genere e delle donne; la referente del programma è la Prof.ssa Serena Baiesi. Il programma di dottorato EDGES prevede tre lingue ufficiali: italiano, inglese e spagnolo e affronta i seguenti temi:

- la letteratura come luogo per la produzione, circolazione e consolidamento delle culture di parità di genere;
- *textual analysis*, gli studi culturali, la storia delle idee, la memoria culturale e le contro-memorie;
- la produzione letteraria delle donne e la critica letteraria femminile e di genere;
- il tema delle pari opportunità nell'accesso all'educazione e alla conoscenza, al mercato del lavoro e nei percorsi di carriera;
- le discriminazioni basate sui pregiudizi religiosi e di genere, i diritti civili in prospettiva sincronica e diacronica e in vari contesti geopolitici;
- la gestione dei conflitti e promozione del benessere aziendale e il *diversity management*;
- le strategie e metodologie di genere e politiche di genere (*gender mainstreaming*).

Gli studenti e le studentesse iscritte al dottorato possono accedere a un percorso di co-tutela con una delle Università consorziate per l'ottenimento del doppio titolo.
Durante lo svolgimento del dottorato sono previsti:

- incontri e tutorati con i supervisori nazionali e internazionali;
- presentazioni delle ricerche in sede nazionale ed estera secondo convenzioni di co-tutela previste per il doppio titolo;
- un tirocinio formativo di 250 ore in enti o aziende con cui EDGES ha accordi collaborativi o altri enti da convenzionare.

L'attività del dottorato prevede nel primo anno e all'inizio del secondo anno: reperimento di fonti primarie e secondarie; presentazione del progetto di ricerca al collegio docenti; partecipazione a seminari, attività accademiche e di terza missione legate al tema del curriculum EDGES e LILEC; espletamento del tirocinio con la struttura ospitante. Alla metà del secondo anno è richiesta la stesura del 1° capitolo teorico metodologico della ricerca, la partecipazione alle attività scientifiche del curriculum, la mobilità presso la sede straniera; infine, il terzo anno è dedicato al completamento della tesi di dottorato redatta in inglese.
Il profilo dei dottori e dottoresse di ricerca formatisi all'interno del dottorato conferisce loro alte competenze nell'ambito degli studi letterari, culturali e di genere, con solide conoscenze linguistiche, un forte impegno teorico e un'ampia strumentazione tecnica nell'ambito delle scienze umane. Con tale bagaglio, essi possono concorrere alle seguenti posizioni occupazionali: carriera universitaria in Italia o all'estero; collaborazione con enti e fondazioni culturali nazionali ed internazionali; partecipazione a *networks* nazionali ed internazionali di ricerca, elaborazione e realizzazione di progetti complessi e di alto profilo nell'ambito di biblioteche, associazioni e centri culturali, case editrici, giornalismo, traduzione letteraria, fondazioni, centri studi, media nuovi e tradizionali ecc., professioni in qualità di esperti internazionali di area all'interno di imprese private ed enti o istituzioni pubblici, nazionali ed internazionali, interessati a politiche di rafforzamento di rapporti e di scambi con l'estero, impiego presso ONG o centri antiviolenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità e i *civil rights* formazione di figure *leader* nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione.

4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

ALMA GENDER INTEGRATED RESEARCH TEAM (ALMA GENDER IRT)

Immaginato nel corso del 2014 e inaugurato nel 2015, Alma Gender Integrated Research Team a marzo 2018 è costituito da 121 studiose e studiosi afferenti a 28 dipartimenti dell'Università di Bologna.
Le finalità perseguite dall'IRT sono la promozione di ricerca e didattica sensibili alle questioni di genere e il sostegno alle pari opportunità all'interno della comunità di studio, ricerca e lavoro dell'Ateneo. Con l'obiettivo di rafforzare la qualità della ricerca, le studiose e gli studiosi di Alma Gender IRT mirano a promuovere un approccio integrato tra le scienze, la tecnologia, la medicina, gli studi sociali e umanistici. In quest'ottica, gli studi condotti dal team indagano i modi in cui la società condiziona, organizza e innova i ruoli, le relazioni e le identità di genere, e come quei fattori interagiscano con altri – personali, culturali e socio-economici – quali nazionalità ed etnia, orientamento sessuale e identità di genere, disabilità ed età, professione e classe sociale, religione e molto altro. Trasferendo i risultati della ricerca sul piano di una didattica innovativa, Alma Gender IRT mira a formare studenti e studentesse sensibili ai temi dell'uguaglianza in ogni ambito professionale. Promuovendo presso studenti e studentesse, docenti e personale TA una maggiore e più informata consapevolezza, Alma Gender IRT mira a rafforzare un quadro istituzionale sensibile alle tematiche di genere nell'Università di Bologna e, in senso più ampio, nella società.

Attività svolte

Attualmente il *team* è diviso in tre gruppi di lavoro: Ricerca; Orientamento e Didattica; *Networking* e *Stakeholder*.

Il Gruppo Ricerca si occupa di:
1) ampliare e rafforzare la mappatura delle ricerche in corso in Ateneo per individuare un terreno comune a colleghi e colleghe interessate a riunirsi periodicamente per seminari e discussioni a tema;
2) promuovere l'interazione e lo sviluppo di forme di scambio capaci di integrare prospettive metodologiche, approcci disciplinari e competenze diverse; organizzare seminari in sedi diverse dell'Ateneo per creare una rete di riflessione stabile sulle questioni di genere.

Il Gruppo Orientamento e Didattica si occupa di:
1) inserire la dimensione di genere nelle attività di orientamento dell'Università rivolte agli studenti e alle studentesse che intendono iscriversi;
2) promuovere la dimensione di genere nella didattica in ogni ambito scientifico e tecnologico, delle scienze sociali e umane;
3) organizzare e sviluppare corsi di studi specifici sulle tematiche di genere, anche interscuola o interdipartimento.

Il Gruppo *Networking* e *Stakeholder* si occupa di:
1) favorire la crescita delle competenze in materia di presentazione e partecipazione a progetti di ricerca relativi al genere o che tengano adeguatamente conto della dimensione di genere;
2) favorire la comunicazione e i rapporti tra i membri di Alma Gender IRT e stakeholder esterni quali enti, organizzazioni e istituzioni locali, nazionali e internazionali sia pubblici sia privati, anche tramite l'organizzazione di eventi;
3) presentare e valorizzare le competenze dei membri di Alma Gender IRT all'esterno al fine di rendere l'Università di Bologna un punto di riferimento sulle questioni e gli studi di genere in ambito nazionale e internazionale.

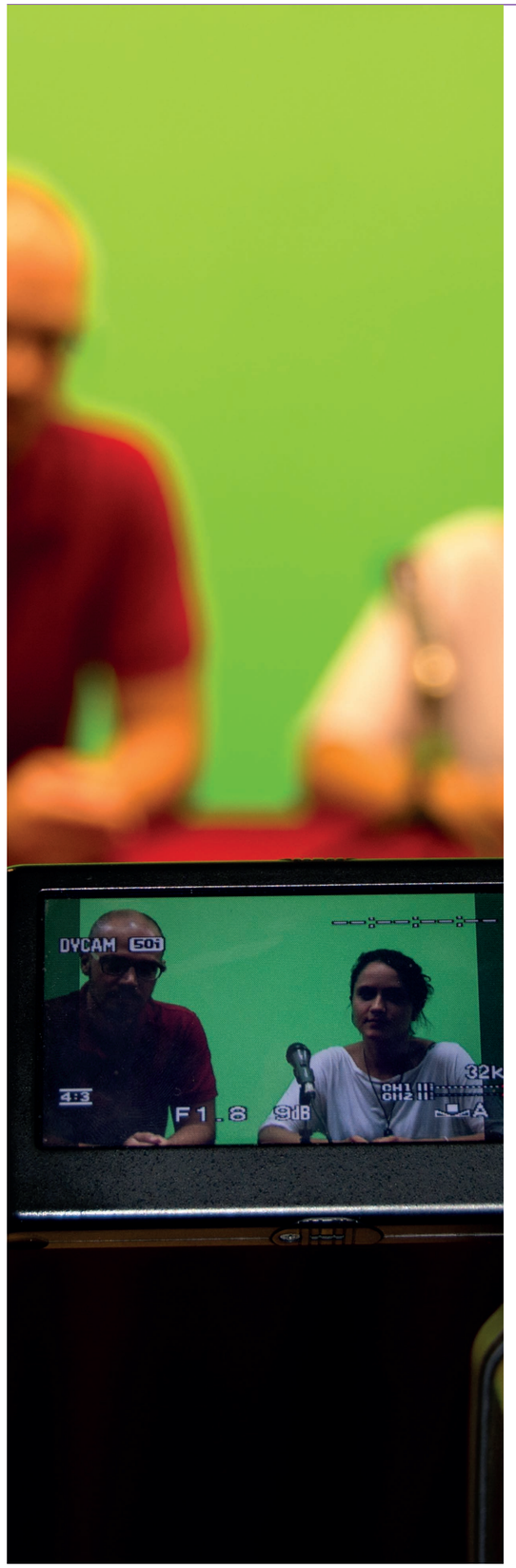
Sinora, Alma Gender IRT ha organizzato numerose attività, promuovendo incontri generali del *team*, seminari ed eventi specifici; ha partecipato a diversi convegni internazionali, in contatto con le istituzioni corrispondenti attive in altre università europee; ha realizzato, in collaborazione con la delegata alle Pari Opportunità, una mappatura delle attività didattiche di Ateneo relative al Gender.
Il Gruppo Ricerca ha organizzato diversi cicli di seminari e convegni; il Gruppo Orientamento e Didattica ha curato la realizzazione di sportelli informativi ad Almaorienta e sta valutando l'organizzazione di corsi di studi sulle tematiche di genere; il gruppo *Networking* e *Stakeholder* ha realizzato eventi relativi all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e ne sta programmando di ulteriori presso i singoli dipartimenti e scuole, in collaborazione con ARIC – Area Ricerca e Terza Missione[27].

ASSOCIAZIONE DELLE DOCENTI UNIVERSITARIE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (ADDU)

L'AdDU è stata costituita con atto notarile da un gruppo di docenti universitarie nel gennaio del 1992, come libera associazione senza fini di lucro. L'attuale presidente dell'Associazione è la Prof.ssa Pina Lalli. Ne sono state in passato presidenti docenti di diverse discipline, tra cui: Maria Luisa Altieri Biagi, Carla Faralli, Paola Monari, Susi Pelotti, Sandra Tugnoli.

L'Associazione si propone di:
- promuovere e intensificare i rapporti tra docenti appartenenti a Dipartimenti diversi;
- favorire lo scambio di idee e la collaborazione sia nell'ambito della ricerca sia in quello della didattica;
- sostenere il raggiungimento dei giusti obiettivi da parte di coloro che diano prova di serietà, produttività scientifica e impegno didattico;
- affrontare i problemi relativi all'organizzazione universitaria.

27. Per ulteriori informazioni si rimanda al sito di Alma Gender IRT, disponibile all'indirizzo: http://www.irt.unibo.it/en/alma-gender-irt.



Per raggiungere i suoi obiettivi l'AdDU si è impegnata fino ad oggi a:
- realizzare incontri periodici dedicati all'informazione reciproca sulle attività scientifiche;
- promuovere indagini, rilevazioni e ricerche sulle ragioni storiche e sociali che ancora oggi condizionano l'attività e la presenza delle donne nell'università;
- individuare soluzioni e strumenti idonei a rimuovere eventuali ostacoli o condizionamenti che si frappongono al soddisfacimento delle legittime aspirazioni;
- collaborare con istituzioni pubbliche e private nazionali, comunitarie e internazionali che presentino fini analoghi.

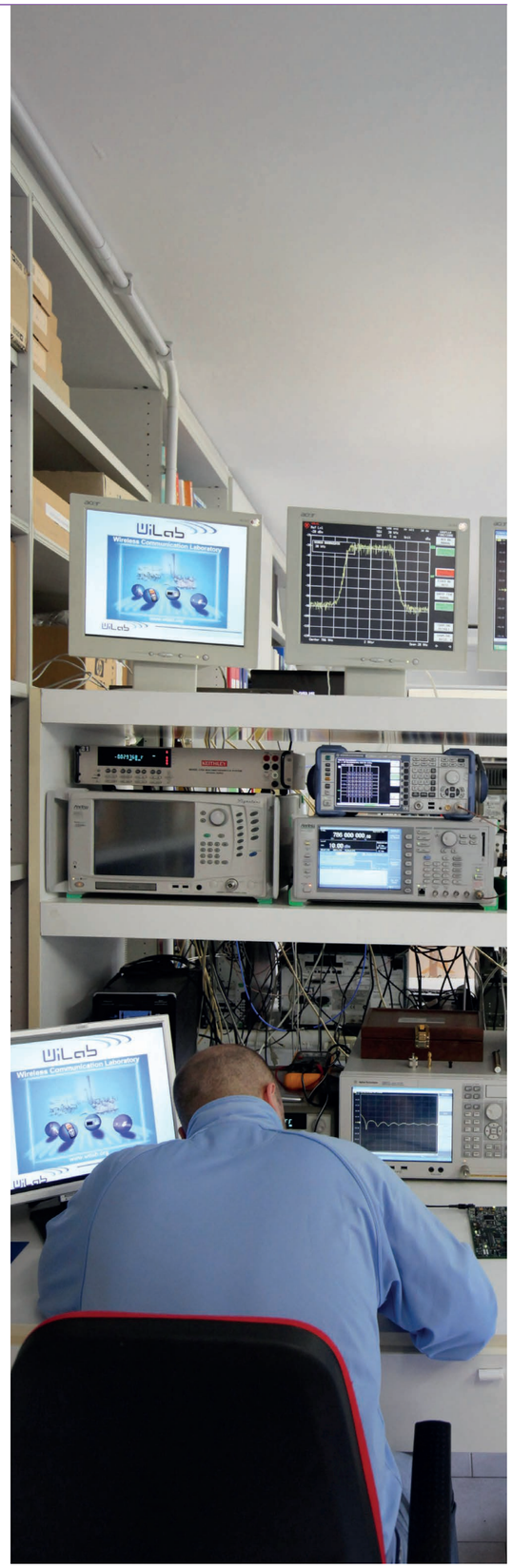
Nel corso del tempo, l'AdDU ha portato avanti numerose ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, effettuando analisi comparative tra generi, ruoli e afferenze disciplinari e confronti con altre realtà nazionali e internazionali, ricerche che sono state pubblicate e ampiamente diffuse. Altre ricerche comparative di grande interesse sono state condotte sulla situazione delle docenti nella ricerca nazionale e internazionale, con riferimento ai Paesi europei e Nordamericani.
L'AdDU tiene rapporti con tutte le realtà accademiche, istituzionali o di ricerca che si occupano di problemi di genere e di pari opportunità, in un contesto molto ampio che considera tutto il corpo docente.
L'Associazione partecipa attivamente alla vita politica dell'Università di Bologna e, in occasione delle elezioni degli Organi Accademici, ha sempre stimolato la partecipazione delle docenti e ha organizzato incontri con le candidate per dibattere obiettivi e prospettive future dell'Ateneo. In particolare, per le elezioni alla carica di Rettore, ha da sempre organizzato, alla vigilia del voto, un'assemblea aperta con dibattito, a cui hanno sistematicamente partecipato tutti/e i/le candidati/e alla carica di Rettore. Di recente, al fine di promuovere sempre maggiore consapevolezza circa il contributo delle donne alla conoscenza e alle trasformazioni sociali, l'Associazione ha istituito il Premio AdDU che nella sua prima edizione 2018 è stato conferito alla giurista Rashida Manjoo (Università di Cape Town, Sud Africa), per il suo impegno scientifico e attivo nell'ambito dei diritti umani e come Relatrice speciale dell'Onu contro la violenza sulle donne.

CENTRO STUDI SUL GENERE E L'EDUCAZIONE (CSGE)

Il CSGE, attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dal 2009, è dedicato alla ricerca interdisciplinare sul genere e l'educazione nell'ottica dei *gender studies*.
Il Centro promuove l'integrazione di approcci di studio pedagogici, sociologici, psicologici, antropologici, storici, filosofici, ecc., inerenti in particolare a: l'educazione di genere; il superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni; l'educazione contro la violenza di genere; i processi identitari legati ai percorsi formativi; le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere; la costruzione sociale della femminilità e della mascolinità; le problematiche legate al genere nei contesti educativi e formativi (es: segregazione formativa, femminilizzazione della scuola, ecc.); genere e pratiche corporee; il rapporto tra genere e migrazione, genere e disabilità, e altro ancora[28].
Nel 2018 il Centro è composto da 31 tra docenti e ricercatori/ici afferenti ai Dipartimenti di: Scienze dell'Educazione; Psicologia; Interpretazione e Traduzione; Filosofia e Comunicazione e opera in particolare a Bologna, Rimini e Cesena.

Ricerche
Partecipazione al progetto di ricerca "Fare la differenza: consapevolezza, autonomia e decisione per le scelte future. Una ricerca-azione con donne migranti in Romagna", finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, finalizzato a prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne, in particolare ai danni delle donne straniere migranti. Progetto coordinato dall'Associazione Onlus–Centro Antiviolenza "Rompi il silenzio".

Collaborazioni scientifiche a livello internazionale
- coordinamento del progetto Erasmus+ EUMentorSTEM insieme al Dipartimento di Scienze Aziendali. Il progetto riguarda la promozione di attività formative per donne migranti con una specializzazione STEM;
- partecipazione alla rete WITEC (*The European Association for Women in Science, Engineering and Technology – SET*), associazione internazionale che lavora per la promozione della presenza femminile nei percorsi formativi e negli ambiti professionali di area STEM (http://www.witec-eu.net/);
- collaborazione alla realizzazione del progetto H2020 PLOTINA (www.plotina.eu).



28. Per ulteriori informazioni si veda il sito www.csge.unibo.it e la pagina Facebook https://www.facebook.com/CSGEUnibo/.

Lunch Seminar
Il CSGE promuove ogni anno un ciclo di seminari interdisciplinari condotti da esperti/e in merito alle questioni di genere, con particolare attenzione ai contesti e ai processi formativi. Nel 2018, i seminari svolti sono stati dedicati alle seguenti tematiche:
- "La non-conformità di genere in infanzia: risultati di una ricerca sugli atteggiamenti degli studenti di Scienze della Formazione primaria".
- "Protagoniste in secondo piano. Femminilità egiziane tra mobilità e immobilità".
- "Doppiamente discriminate: i diritti sul corpo delle donne con disabilità".
- "Antropologia e Riproduzione: corpi, relazioni e vincoli istituzionali".

Convegni e seminari di studio
- In occasione della Giornata internazionale delle donne: seminario "Donne che migrano. Storia di una indocumentata" (Bologna); Seminario "Studentesse in cattedra. Profili di maestre nel Novecento" (Rimini).
- Nell'ambito della "Festa della storia", Seminario "«Abbasso le armi!»: il lungo percorso del pacifismo femminile".
- In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: Seminario "La violenza si nutre dei nostri pregiudizi. Decostruire il discorso sulla violenza contro le donne" (Bologna) e "Donne al centro. Il contrasto alla violenza tra prevenzione e protezione. Esperienze e strumenti al Centro Donna di Forlì" (Cesena); Convegno "Fare la differenza. voci delle donne migranti contro la violenza" (Rimini).
- Patrocinio al Convegno internazionale "United in diversities and similarities. L'impegno interculturale per contrastare le discriminazioni verso genere e colore della pelle".

Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/servizi/enti del territorio
- Seminario "La verità vista dal basso. Un panorama della narrativa femminile tra Otto e Novecento" organizzato dal Teatro comunale Laura Betti (Casalecchio di Reno).
- Conduzione del Laboratorio Unijunior "Piccole donne e piccoli uomini crescono: storie, immagini e rappresentazioni sul lavoro futuro" per bambini/e dagli 8 agli 11 anni.
- Convegno "Lingua e genere nella comunicazione istituzionale", organizzato da Associazione Dry-Art e Distretto di S. Lazzaro di Savena (BO).
- Presentazione del volume: "Una savia bambina. Gianni Rodari e i modelli femminili" di Marzia Camarda, organizzato da Associazione Dry-Art e Distretto di S. Lazzaro di Savena (BO) e da Teatro Arcobaleno.
- Presentazione del volume: "La violenza nelle relazioni intime. La trasmissione intergenerazionale degli abusi contro le donne", di Federica Santangelo, presso la Libreria Ubik.
- Presentazione del volume Una savia bambina. Gianni Rodari e i modelli femminili, di Marzia Camarda. Incontro organizzato da Teatro Arcobaleno.

CENTRO DI STUDI INTERDISCIPLINARI SULLA MEDIAZIONE E LA TRADUZIONE A OPERA DI E PER RAGAZZE/I (METRA)

Il Centro di Studi MeTRa è stato fondato nel novembre 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Università di Bologna, Campus di Forlì. Responsabile scientifica del Centro: Prof.ssa Chiara Elefante; responsabile del progetto di ricerca finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Forlì (2014-2018): Prof.ssa Raffaella Baccolini.
Gli interessi di ricerca del Centro di Studi sono molteplici e spaziano dalle problematiche linguistiche, pedagogiche e interculturali connesse alla traduzione di testi orientati a un pubblico di giovani lettrici e lettori (bambine e bambini e young adults), alla riflessione critica sul cosiddetto Child Language Brokering (a cura del gruppo di ricerca In MedIO PUER(I)), la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie e figli di immigrati o appartenenti a minoranze etnico-linguistiche presenti in Emilia-Romagna e in Italia. Un terzo e fondamentale ambito d'interesse del Centro di Studi, che funge anche da trait-d'union fra i primi due campi di ricerca, è costituito dagli studi di genere, e più precisamente da una riflessione sui modelli, i ruoli e le identità di genere nel campo della letteratura per l'infanzia e per ragazze e ragazzi, della sua traduzione e del Child language brokering.
MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla disseminazione e alla cosiddetta terza missione dell'Università, proponendosi inoltre come punto di riferimento nazionale e internazionale nei propri ambiti d'interesse. Per quanto concerne la ricerca, il Centro raccoglie e promuove approcci di studio diversi, inerenti in particolare:
- la traduzione per bambine/i, ragazze/i come strumento per società future sempre più caratterizzate dalla multiculturalità e dal plurilinguismo;
- la riflessione sui modelli, i ruoli e le identità di genere trasmessi attraverso la produzione letteraria destinata a bambine/i e ragazze/i, anche in un'ottica di trasposizione da una a più lingue/ culture/letterature;
- il mondo dell'interpretazione e della traduzione a opera di minori in Italia;
- il coinvolgimento in tale tipo di (inter)mediazione linguistica da parte delle istituzioni (sanità, istruzione, pubblica amministrazione, giustizia);
- l'educazione al genere per pubblici differenziati: bambine/i, ragazze/i, formatrici-formatori.

Il Centro Studi ha inoltre realizzato un sito web in cui sono proposte svariate risorse. In particolare, è stata sviluppata una mappatura a livello locale, nazionale e internazionale dei centri/enti/associazioni/organizzazioni che si occupano di comunicazione destinata a ragazze/i e in particolare di traduzione, così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziative culturali rivolte ai bambini/e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali. È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi agli ambiti di interesse del Centro.

MeTRa si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/e; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione[29]:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, nel 2017 si è tenuto il Convegno di Studi Internazionale "*Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype*", mentre a inizio 2019 usciranno presso BUP due libri che raccolgono riflessioni teoriche su letteratura per l'infanzia, genere e traduzione, frutto delle sinergie internazionali, degli incontri e del convegno realizzati da MeTRa;
- il progetto di ricerca Almaidea, finanziato nel 2017 (durata gennaio 2018-gennaio 2020), "La traduzione di testi per l'infanzia in una prospettiva di genere: aspetti teorici e applicati, che consiste nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori";
- iniziative di natura culturale che rientrano nella terza missione dell'Università, in collaborazione con altri enti o soggetti:
  - il Concorso "Traduttori in erba", edizione 2016/17, legato alla problematica del *child language brokering* e aperto alle scuole del Comune di Forlì e comuni limitrofi;
  - il progetto "Lingua Madre" su linguaggio e genere (in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura e alle Pari Opportunità e con l'UDI di Forlì): incontri su scrittrici anglofone e francofone, sul tema della condizione e scrittura femminile (2017); una giornata di studio su "Le parole del femminismo" (2019);
  - convenzioni e progetti di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì (2016-2019): realizzazione di diversi percorsi di attività culturali, volte a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo. In particolare: Percorso di formazione per insegnanti dei nidi e della scuola dell'infanzia (0-3, 3-6 anni): "Educare al genere parlando, leggendo e giocando"; cicli di laboratori di lettura in biblioteca con bambine/i e ragazze/i, laboratori con genitori, operatrici/operatori sociali di Forlì; cicli di laboratori con ragazzi e ragazze della scuola media inferiore; seminario rivolto alle classi quarte del liceo Morgagni di Forlì sulla violenza contro le donne;
  - il Progetto europeo *G-Book, Gender Identity: Child Readers and Library Collections* (giugno 2017-febbraio 2019), finanziato nell'ambito del Programma Creative Europe, di cui il Centro MeTRa è capofila in collaborazione con cinque partner europei: Université Paris 13 in Francia, Universidad de Vigo in Spagna, Dublin City University in Irlanda, Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov" in Bulgaria, Biblioteka Sarajeva in Bosnia Erzegovina. Il progetto è volto a promuovere una letteratura per l'infanzia "positiva" dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere, ovvero aperta, plurale, varia, priva di stereotipi, improntata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

29. Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi: http://metra.dipintra.it/chi-siamo/.



4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma mater promuove la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio e la divulgazione di iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) svolte nelle città in cui ha sede l'Ateneo, ma anche a livello nazionale ed internazionale, nonché attraverso la disseminazione di pubblicazioni e dei risultati di ricerche legate alle tematiche di genere.
Da un'analisi svolta sugli eventi pubblicizzati attraverso l'organo di informazione *on-line* dell'Alma Mater "UniboMagazine" (http://www.magazine.unibo.it/)[30], sono state individuate nel 2018 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

GENNAIO

- Progetto *GREAT – Gestione delle Risorse Economiche, Ambientali e del Territorio in Dry Zone – Myanmar*, che ha visto la collaborazione del Dipartimento di Scienze Agrarie. Attraverso la vendita di palline decorative per il Natale 2017 effettuata presso l'Università di Bologna è stato possibile acquistare pompe a pedali, strumenti preziosi per aiutare la gestione delle piccole produzioni agricole gestite da donne sole a capo di famiglie numerose.
- La componente studentesca del corso di laurea magistrale in Mass Media e Politica del Campus di Forlì, impegnata nella MMP WebTv, ha creato un prodotto audiovisivo durante il quale si è discusso della violazione dei diritti umani subita dalle donne prendendo spunto dai casi di denuncia registrati a Forlì nell'ultimo anno.
- Il progetto Plotina, dedicato alla promozione della *gender equality* e coordinato dall'Università di Bologna, è uno dei duecento inclusi nella *playlist* creata dal settore Science & Innovation dell'Unione Europea.

FEBBRAIO

- Lunedì 5 febbraio, presso la Scuola di Giurisprudenza, si è tenuto un evento che ha visto la partecipazione di Yolanda Moran Isais, madre-attivista che lotta per il riconoscimento dei diritti umani dei più di 30mila desaparecidos in Messico.

MARZO

- Il 6 marzo presso Palazzo Marchesini è stata organizzata dall'Istituto di Studi Avanzati l'iniziativa "*Where are the Women?: Causes and Solutions for Women's Underrepresentation in Science and Engineering*", volta a mettere in luce come le donne siano sotto-rappresentate in alcuni campi scientifici e ingegneristici, indagandone le cause dal punto di vista psicologico e descrivendo le strategie utilizzate per reclutare e mantenere le scienziate e ingegnere.
- Giovedì 8 marzo, in occasione della giornata della festa della donna, sono state organizzate numerose iniziative presso le sedi del Multicampus: nel Cinema Odeon di Bologna, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia e il Circuito Cinema Bologna, è intervenuta la regista Vérane Frediani che ha presentato in anteprima nazionale il film "Alla ricerca delle donne *chef*", dove si mette in evidenza il maschilismo esistente nel mondo della ristorazione e si illustrano storie di successo di chef donne. Inoltre, il CSGE ha realizzato presso Via Zamboni 32 l'evento dal titolo "Donne che migrano. Storia di una indocumentata" e promosso due spettacoli teatrali nell'ambito del progetto di Teatro Arcobaleno: "Quelle ragazze ribelli"(Teatro Comunale Laura Betti di Casalecchio di Reno, BO) e "Cattive ragazze" (9 marzo, ITC TEATRO di San Lazzaro di Savena, BO), nonché presso il Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita di Rimini, durante la rassegna "I giovedì del QuVi", ha dato voce ad alcune "Ragazze vincenti": giovani donne che si sono fatte strada nel mondo dell'accademia, della ricerca, dello sport, dell'industria, in un contesto spesso dominato da pregiudizi e stereotipi di genere. L'Istituto di Studi Avanzati – ISA ha organizzato a Bologna l'evento "Alterità e differenza: corpi da paura", in cui è stata esaminata la percezione antica del corpo delle donne (definito come: "mostro", "anomalia", "altro", "impuro") e il legame tra questa paura e la violenza di genere, dallo *stalking* al femminicidio e (il 9 marzo) "Straordinarie donne. Dall'Istituto delle Scienze e delle

30. La ricerca è stata condotta esaminando tutti i numeri di UniboMagazine pubblicati nel 2018, ricercando nel testo degli articoli delle parole riconducibili alle radici terminologiche esposte nella precedente nota n. 22.

Arti all'Università di Bologna il contributo femminile alla ricerca scientifica tra il XVIII e il XX secolo", che ha visto il racconto della vita, passioni e ricerche di scienziate quali Anna Morandi e Laura Bassi, illustrati durante un viaggio tra le prestigiose collezioni di fisica, anatomia, ostetricia del Museo di Palazzo Poggi.
- Il 22 marzo a Rimini è stato organizzato "Studentesse in cattedra. Profili di maestre nel Novecento", curato dal CSGE, per una riflessione sul valore degli studi storici su figure di maestre che hanno agito per sviluppare una cultura dell'emancipazione femminile in contesti difficili e in anni complicati.
- Il progetto *Gender Identity: Child Readers and Library Collections* (di cui è capofila il Centro MeTRa) è stato presentato in uno stand della Fiera del Libro per Ragazzi di Bologna, allo scopo di promuovere una letteratura per l'infanzia positiva dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere.
- Il 28 marzo è stato attribuito il Premio "AdDU 2018" (istituito dall'Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna) a Rashida Manjoo, docente all'Università di Cape Town e Rapporteur speciale dell'Onu contro la violenza sulle donne, la quale ha dedicato gran parte della sua vita alla difesa dei diritti umani.

APRILE
- Nasce all'interno del progetto europeo "*Hey! Teachers Don't Leave the Kids Alone*", di cui l'Alma Mater è partner attraverso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione, un vero e proprio manuale contenente linee guida e strumenti per valorizzare le diversità in classe e creare una scuola dove gli alunni possano sentirsi accolti e coinvolti.

MAGGIO
- Bologna ospita "*Human Rights Nights*", festival di cinema, arte, musica e incontri per i diritti umani promosso con il sostegno di Fondazione Cineteca di Bologna e dell'Alma Mater. La tematica affrontata quest'anno è la disintegrazione della società e di tutti i suoi valori: tra guerre e conflitti, cambiamento climatico, intolleranze e razzismi, resistenze e movimenti sociali, rifugiati e migrazioni.

GIUGNO
- Dal 15 al 24 giugno si è tenuto il "*Right to the City*", progetto europeo Atlas of Transitions in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, un'iniziativa che ha proposto alla cittadinanza di Bologna una serie di incontri e dialoghi collettivi in cui migrazioni, confini, linguaggi dell'odio e questioni di genere sono stati discussi e reinterpretati.

LUGLIO
- Il 12 luglio presso il Dipartimento delle Arti è stata esposta una mostra che analizza il codice vestimentario della donna in carriera degli anni '80 attraverso una selezione di giacche e *tailleur* appartenenti alle collezioni di Armani e Thierry Mugler, Versace e Yves Saint Laurent, fino a Chanel, Moschino e Jean Paul Gaultier.

SETTEMBRE
- Dal 21 al 23 settembre torna la maratona benefica "*Race for the Cure*" promossa da Susan G. Komen Italia per raccogliere fondi da destinare alla lotta ai tumori del seno. Tra i partecipanti vi è una squadra dell'Alma Mater.

OTTOBRE
- Il 26 ottobre è stato inaugurato a Bologna il *Baby Pit Stop* dell'Alma Mater, punto di allattamento, ricavato all'interno di locali universitari, aperto alle studentesse, alle docenti, al personale TA, alle dottorande e assegniste di ricerca che hanno bisogno di uno spazio tranquillo per allattare e cambiare i propri figli e figlie.

NOVEMBRE
- Presso il Teaching Hub del Campus di Forlì si è tenuta la tappa del festival "*Human Rights Nights*", su cinema, arte e musica per i diritti umani, questioni di genere e violenza, durante il quale sono state proiettate le pellicole: "*The Rape of Recy Taylor*" di Nancy Buirski, che celebra il coraggio della prima donna afro-americana che ha identificato e denunciato i suoi stupratori bianchi e "Sulla mia pelle" di Alessio Cremonini, in omaggio a tutte le vittime di violenze da parte dei rappresentanti delle istituzioni.

DICEMBRE
- Il 12 dicembre presso il Campus di Forlì è stato presentato il volume "Donne in traduzione", ideato dalla Professoressa Rosa Maria Bollettieri Bosinelli, già docente dell'Ateneo e direttrice del Dipartimento di Interpretazione e Traduzione di Forlì venuta a mancare nel 2016. I saggi raccolti all'interno del volume si concentrano sul contributo attivo dato dalle donne alla conoscenza grazie al loro ruolo di traduttrici con un'attenta analisi delle manipolazioni intervenute nella traduzione di testi cardine del pensiero femminista; vengono presentati saggi di studiose e scrittrici di tutto il mondo che hanno arricchito, con il loro pensiero, il dibattito scientifico, politico, culturale e linguistico sulla traduzione in una prospettiva di genere.
- Presso il Cinema Lumière di Bologna, il 19 dicembre, è stata realizzata la rassegna cinematografica intitolata "Uomini che odiano le donne" dedicata ad alcune tra le più interessanti produzioni cinematografiche europee di genere *crime*. L'iniziativa, co-organizzata dall'Ateneo, è parte del progetto europeo DETECt, pensato per indagare se e come la circolazione transnazionale di prodotti di genere *crime* provenienti dai vari paesi dell'Unione Europea abbia contribuito all'emergere, dal 1989 a oggi, di un'identità europea transculturale e condivisa.



4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI

Qui di seguito si espone una prima possibile lettura delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2018 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elencazione che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione.

Spese per interventi direttamente connessi alle pari opportunità	
Budget assegnato al Comitato Unico di Garanzia	25.000,00

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità	
Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	89.661,16
Premio di natalità	18.000,00

IL BUDGET DEL CUG

Il *budget* assegnato al CUG è stato utilizzato per le seguenti attività:
– costi (di stampa e traduzione in inglese) del Bilancio di genere 2017 dell'Università di Bologna;
– costi (di stampa) della *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" realizzata a cura del CUG, per presentare le principali figure dell'Ateneo e i servizi e uffici la cui attività è orientata prioritariamente a fornire servizi rivolti al personale, indicando i relativi recapiti;
– costi (incarichi a docenti) per l'organizzazione del ciclo formativo "*Empowerment* – Potenziare le persone e sostenere la leadership a livello individuale e di gruppo", indirizzato a tutto il personale dell'Alma Mater (personale TA e docente a tempo determinato e indeterminato, assegnisti/e di ricerca);
– erogazione di due premi di studio rivolti a studenti e studentesse dell'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito il titolo di laurea magistrale o di laurea magistrale a ciclo unico nel corso dell'a.a. 2016/2017, entro la durata normale del corso, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni" e erogazione di un contributo per coprire la quota di iscrizione alla summer school "Scuola estiva Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Edizione 2018 (bando rivolto a personale TA, studenti e studentesse, dottorandi e dottorande dell'Università di Bologna);
– costi (mesi persona) per l'attivazione di un tirocinio non curriculare, di inserimento o reinserimento al lavoro, di supporto alle attività del CUG e per il co-finanziamento di una borsa di studio per la collaborazione nell'attività di stesura delle linee guida sul linguaggio amministrativo attento al genere da applicare in Ateneo;
– istituzione del premio "Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo" rivolto al personale TA per la promozione del benessere lavorativo – Edizione 2018 (premiazione nel 2019).
– partecipazione dei membri del CUG a iniziative e convegni di divulgazione e *networking* sui temi delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.
Il Comitato Unico di Garanzia ed il gruppo di lavoro allargato del progetto H2020 PLOTINA hanno potuto contare, per la realizzazione di alcune specifiche azioni positive (quali, ad esempio, la realizzazione del Piano di eguaglianza di genere), di un budget annuale medio di progetto fornito integralmente dalla Commissione Europea, di circa €116.500, legato alle attività di progettazione, costruzione ed avanzamento di gruppi di lavoro, implementazione e presentazione a convegni dei risultati, e rendicontato, in larga misura, come mesi persona del personale coinvolto.

CONTRIBUTO PER L'ISCRIZIONE DEI/LLE FIGLI/E AI NIDI DI INFANZIA

È un contributo per la frequenza di nidi di infanzia, pubblici o privati in qualunque forma organizzati, richiedibile dal personale dell'Ateneo per un solo figlio/a, fiscalmente a carico e/o presente nello stato di famiglia. I destinatari che possono richiedere tale contributo sono il personale Dirigente, TA e CEL con contratto a tempo indeterminato o determinato. Il contributo riconosciuto è previsto nel limite massimo di € 1.400, indipendentemente dal periodo di iscrizione al nido d'infanzia e dalla sua frequenza (tempo pieno o parziale).

PREMIO DI NATALITÀ

Rientra tra i sussidi (aiuti finanziari) che l'Alma Mater ha previsto a favore del proprio personale TA e CEL disciplinati dall'Accordo contrattuale Integrativo approvato nella seduta di contrattazione del 25/07/2012.
Il valore del premio di natalità 2018 si riferisce al personale che ha presentato domanda, i cui figli/e sono nati/e nel 2017. Il premio viene erogato a tutte le tre fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi in base all'accordo sopra citato e comporta, per ciascun figlio/a dei richiedenti nato/a nel 2017, la corresponsione di un contributo di importo compreso tra 500,00 e 1.000,00 euro. Tale premio non è cumulabile con il sostegno per l'iscrizione dei/lle figli/e ai nidi d'infanzia.



BABY PIT STOP

Il 26 ottobre 2018 alla presenza del Rettore Francesco Ubertini e della Prorettrice alle Risorse umane Chiara Elefante è stato inaugurato in Via B. Andreatta 4 (ex-Belmeloro 10-12), a Bologna, il *Baby Pit Stop* dell'Alma Mater, un punto di allattamento ricavato all'interno di locali universitari e ispirato all'omonima iniziativa promossa dall'Unicef. Le neo-mamme che vivono l'Ateneo o le loro famigliari in visita (per esempio nel corso delle sedute di laurea) hanno a disposizione uno spazio arredato e dotato di ogni comfort per allattare o cambiare i propri figli e figlie. Un'iniziativa che rappresenta la risposta dell'Ateneo alle esigenze della comunità, a sostegno della genitorialità e di una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Come già fatto da altre istituzioni della città, anche l'Università di Bologna ha ritenuto giusto dedicare uno spazio alle neo-mamme (docenti, personale TA, dottorande, assegniste, studentesse, eventuali famigliari) per favorire l'allattamento che rappresenta un momento di massima importanza, sia dal punto di vista della salute sia dal punto di vista del rapporto madre/figlio/a.

SETTIMANE CULTURALI ESTIVE UNIBO

Dal 18 al 22 giugno e dal 25 al 29 giugno 2018, presso il centro polifunzionale universitario UNIone di Bologna, si sono svolte due settimane culturali estive destinate ad adolescenti figli/e di dipendenti dell'Università di Bologna ma anche dell'intera cittadinanza, che hanno frequentato nell'anno scolastico 2017/18 la classe I, II o III della scuola secondaria di primo grado.
Durante l'iniziativa, grazie all'ausilio di educatori ed educatrici e tirocinanti in Scienze dell'Educazione, sono stati proposti momenti di socializzazione (anche con l'ausilio delle nuove tecnologie) e altri di formazione, tenuti da docenti dell'Ateneo che da tempo si occupano della divulgazione scientifica delle loro discipline: le settimane hanno offerto ai e alle partecipanti lezioni interattive di lingua inglese, arte, design e letteratura.

5. POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE:



L'*UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX* DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)

5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII

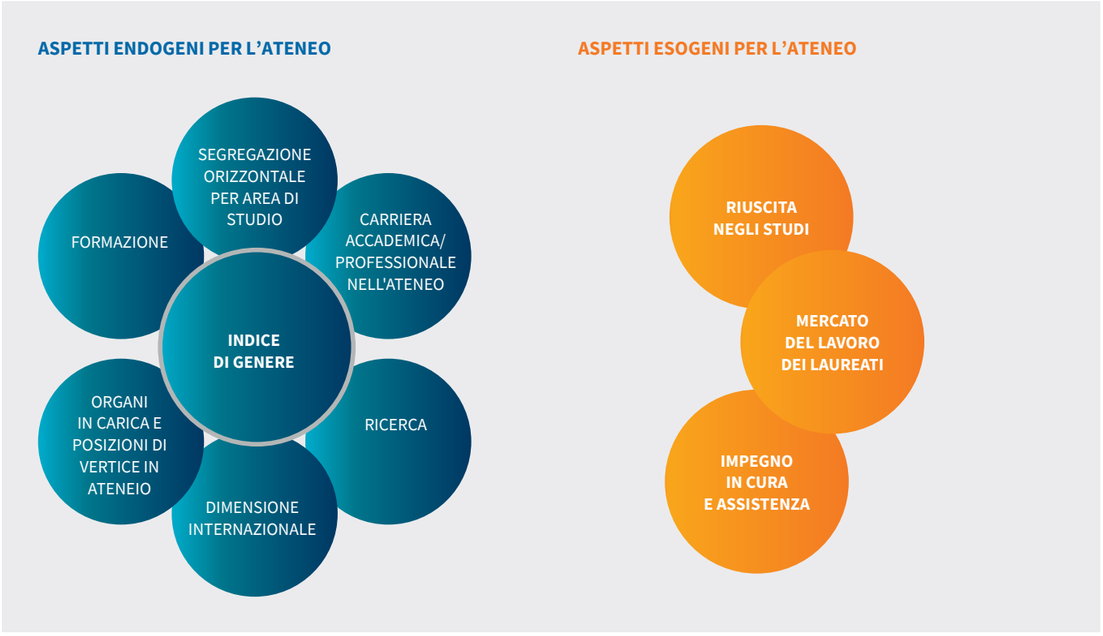
Nelle sezioni precedenti è stato stilato un dettagliato bilancio dell'Alma Mater secondo una chiave di lettura principale: il confronto di genere. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'iniquità e pertanto è utile adottare strumenti di misurazione, sintesi e confronto. In questa ottica, in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i diversi Paesi, abbiamo introdotto l'indice UGII[31] (*University Gender Inequality Index*), seguendo uno schema che individua:

- il quadro concettuale di riferimento;
- i domini/ambiti di analisi e i singoli aspetti che definiscono i domini;
- le variabili elementari (per esempio: STEM/non STEM) e le corrispondenti popolazioni;
- i punteggi elementari rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun aspetto;
- il criterio con cui sintetizzare i punteggi elementari in modo da ottenere l'indice finale (UGII).

I domini, che si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale TA), sono rappresentati in Fig. 34; si distinguono 6 "domini endogeni", comprendenti 18 aspetti sui quali l'Ateneo ha in qualche modo la possibilità di intervenire direttamente, e 3 "domini esogeni" (fra cui quello del mercato del lavoro dei laureati), nell'ambito dei quali il sistema universitario può soltanto attivare azioni indirette. La Tab. 12 esplicita anche i singoli aspetti presi in considerazione nel calcolo dell'indice, riportando per ciascuno di essi i risultati riscontrati per donne e uomini (valori percentuali o, nel solo caso dei giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza, valori medi).

31. G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), *University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna*, Working paper, submitted to OSF Preprints (DOI:10.31219/osf.io/kfg6m).

FIGURA 34 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO DI BOLOGNA



Per quanto riguarda la scelta del *punteggio elementare* si è adottato uno strumento che soddisfa le seguenti condizioni:

- rientra nell'ambito delle tecniche di misurazione dell'*associazione statistica* diffuse e riconosciute;
- consente il confronto fra aspetti diversi;
- è agevolmente interpretabile.

Questo punteggio verrà indicato d'ora in poi con l'espressione "*percentuale della massima disuguaglianza possibile*", in quanto:

- vale 0 nel caso di perfetta equità di genere;
- vale 100 nel caso di massima disuguaglianza possibile tra uomini e donne;
- è sempre compreso fra 0 e 100 e cresce al crescere della disuguaglianza.

Per chiarire il significato della percentuale della massima disuguaglianza possibile utilizziamo l'esempio della segregazione orizzontale (area STEM) per gli immatricolati nell'Università di Bologna nel 2018/19. Gli immatricolati dell'area STEM sono in tutto 3.891, pari al 26,8% del totale; di questi, 1.331 sono donne e 2.560 uomini.

Se si verificasse la perfetta equità di genere, come indicato nel prospetto seguente, i 3.891 immatricolati STEM sarebbero ripartiti tra uomini e donne in modo da portare al 26,8% la percentuale di STEM per ciascuno dei due generi. Pertanto, le immatricolate STEM dovrebbero essere 2.192, vale a dire il 26,8% del totale delle 8.173 immatricolate; analogamente gli immatricolati uomini sarebbero 1.699, ovvero il 26,8% di 6.337. In questo caso la percentuale della massima disuguaglianza possibile realizzata sarebbe nulla e, equivalentemente, genere e area (STEM/non STEM) sarebbero *statisticamente indipendenti*.

All'opposto, se si manifestasse il massimo svantaggio femminile possibile, tutti e 3.891 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%. Nella situazione concreta si è realizzato invece il 39% della massima disuguaglianza possibile. Si osservi che i numeri complessivi di donne e uomini e di immatricolati STEM e non STEM nelle tre situazioni considerate (distribuzione effettiva, perfetta equità e massima disuguaglianza possibile) rimangono gli stessi[32].

32. Il metodo adottato fa riferimento all'indice *V* di *Cramer*, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica tra due variabili. La *percentuale della massima disuguaglianza possibile* è il rapporto (moltiplicato per 100) fra l'indice *V* calcolato rispetto ai dati effettivi e l'indice *V* che si otterrebbe nel caso di massima disuguaglianza possibile di genere (cioè se fossero uomini tutti gli immatricolati STEM, tutti i Professori Ordinari, …).
Più esattamente, poiché le possibili situazioni di massima disuguaglianza sono due (una a vantaggio degli uomini, l'altra a vantaggio delle donne), per il calcolo del punteggio si è presa come riferimento la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato per la variabile in esame.

IMMATRICOLATI 1° CICLO E CICLO UNICO PER AREA DISCIPLINARE E GENERE – DISTRIBUZIONE EFFETTIVA E DISTRIBUZIONI TEORICHE – 2018/19

	Dati effettivi			Perfetta equità			Massima disuguaglianza possibile		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
				valori assoluti					
area STEM	1.331	2.560	3.891	2.192	1.699	3.891	–	3.891	3.891
altre aree	*6.842*	*3.777*	*10.619*	*5.981*	*4.638*	*10.619*	*8.173*	*2.446*	*10.619*
TOTALE	**8.173**	**6.337**	**14.510**	**8.173**	**6.337**	**14.510**	**8.173**	**6.337**	**14.510**
				valori %					
area STEM	*16,3*	*40,4*	*26,8*	*26,8*	*26,8*	*26,8*	–	*61,4*	*26,8*
altre aree	*83,7*	*59,6*	*73,2*	*73,2*	*73,2*	*73,2*	*100,0*	*38,6*	*73,2*
TOTALE	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
percentuale della massima disuguaglianza possibile			**39**			**0**			**100**

Calcolata per ogni aspetto la percentuale della massima disuguaglianza possibile a vantaggio maschile, la misura della *disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile* (espressa anche questa in forma di percentuale) si ottiene attraverso il valore medio di tali singole disuguaglianze (dove, nei casi di vantaggio femminile, la disuguaglianza a vantaggio maschile è posta uguale a zero). In modo del tutto analogo si ottiene la *disuguaglianza complessiva a vantaggio femminile*. L'indice di disuguaglianza di genere nell'Alma Mater (UGII) è la somma delle due disuguaglianze complessive; assume valori compresi fra 0 (perfetto equilibrio di genere su tutti gli aspetti) e 100 (massima iniquità possibile, indipendentemente dal genere avvantaggiato in ciascun aspetto).

TABELLA 12 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2018)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali o medi		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ENDOGENI			
FORMAZIONE			
1. Accesso all'università *(per 100 19enni Emilia-Romagna)*	44,0	31,4	37,5
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno *(%)* ↓	11,1	13,3	12,1
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	58,0	67,1	62,0
4. Accesso al dottorato *(per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)*	3,3	5,0	4,0
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO			
5. Corsi di studio *(%)*	16,3	40,4	26,8
6. Dottorati *(%)*	42,1	60,9	51,9
7. Docenti *(%)*	37,8	44,2	41,6
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
8. Professori Ordinari *(%)*	16,1	31,0	25,0
9. Dirigenti/EP *(%)* ◉	5,7	7,5	6,3
RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso *(%)*	14,5	17,9	16,6
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi *(%)* ◉	44,7	52,9	50,0
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni *(%)*	44,1	48,4	46,7
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita *(%)*	4,8	3,3	4,2
14. Docenti con pubblicazioni internazionali *(%)* ◉	49,7	52,8	51,5
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
15. Membri di Organi – studenti *(per 10.000 iscritti)*	1,9	8,2	4,7
16. Membri di Organi – docenti *(%)* ◉	3,8	3,5	3,6
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento *(%)* ◉	4,5	7,6	6,8
18. Membri di Organi – personale TA *(per 1.000 dipendenti)* ◉	8,5	12,3	9,8

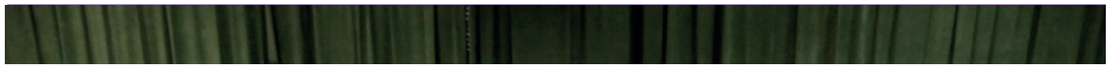


TABELLA 12 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2018)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali o medi		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ESOGENI			
RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio			
19. Acquisizione dei crediti formativi *(%)*	75,8	69,8	73,1
20. Voto medio negli esami *(%)*	51,0	45,7	48,7
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU – a 5 anni dalla laurea			
21. Occupazione *(%)*	85,4	88,6	86,7
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea *(%)*	48,5	53,2	50,4
23. Lavoro *part-time (%)* ↓	21,8	8,3	16,1
24. Guadagno *(oltre 1.500 € netti al mese) (%)*	26,6	55,7	38,8
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza *(medie)* ↓	2,7	1,1	2,1

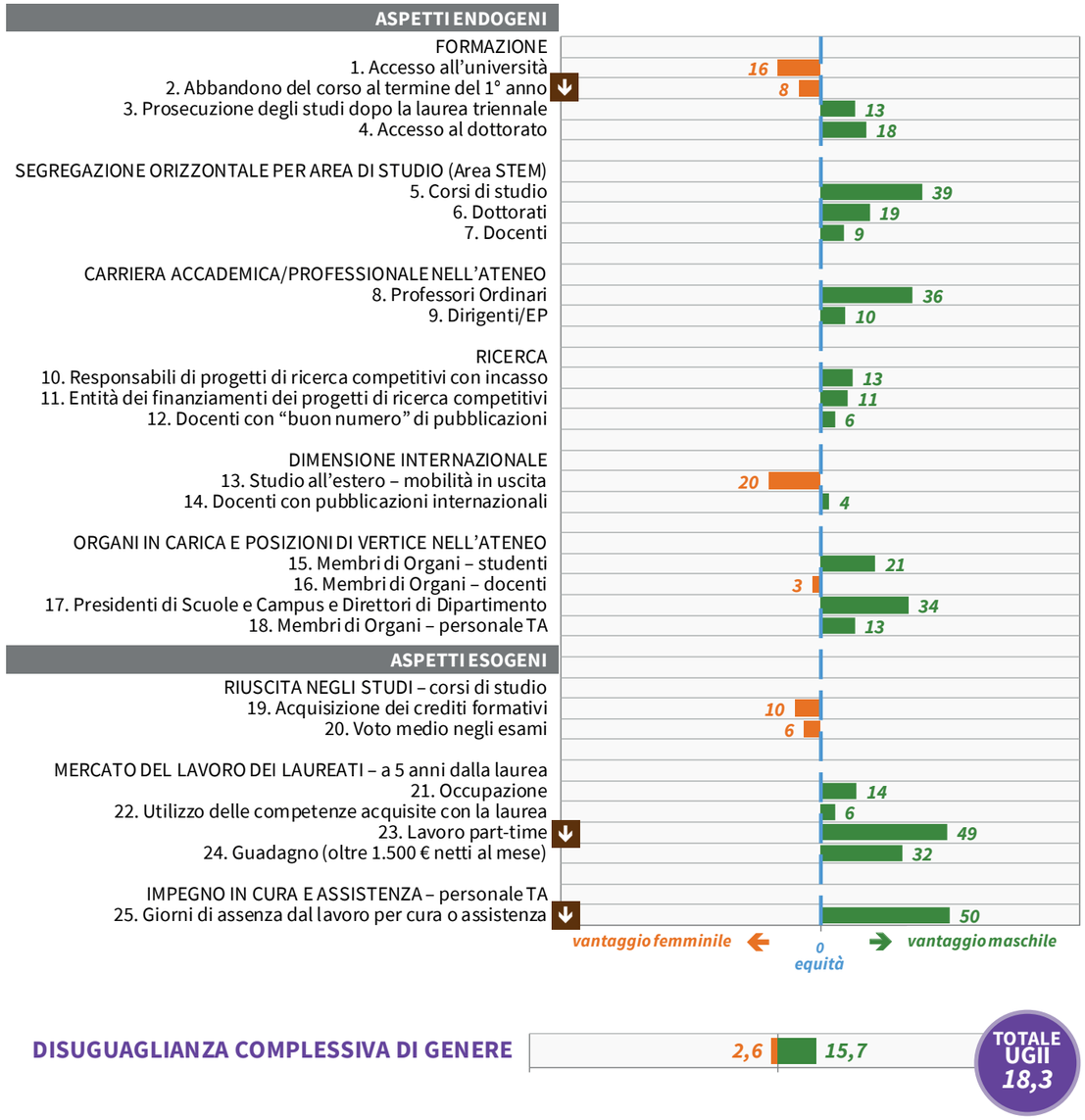
↓ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole): è avvantaggiato il genere con la percentuale (o media) più bassa.
◉ Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa.



5.2 PRINCIPALI RISULTATI

I risultati per i 25 aspetti presi in considerazione – espressi nella forma della percentuale della massima disuguaglianza possibile – e l'indice finale (UGII) sono rappresentati in Fig. 35, mentre Fig. 36 mostra la serie temporale per l'ultimo quadriennio riportando, dove disponibile, il confronto con il dato nazionale.

FIGURA 35 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2018): % DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE



Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano, la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto ai maschi. Il numero degli immatricolati rapportato alla popolazione dei diciannovenni residenti in Emilia-Romagna, nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde ad un vantaggio femminile pari al 16% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1). Questa tendenza è stabile nell'ultimo quadriennio (2015/16 – 2018/19) e il risultato di Bologna ricalca piuttosto fedelmente ciò che si verifica nel sistema universitario italiano complessivo. Dopo l'immatricolazione le studentesse abbandonano il corso di laurea in misura inferiore rispetto agli studenti: al termine del primo anno, fra gli immatricolati all'Università di Bologna nel 2017/18, hanno lasciato il corso l'11,1% delle studentesse e il 13,3% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio femminile corrispondente all'8% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile la regolarità nell'acquisizione dei crediti formativi (aspetto 19) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 20), dove per la coorte 2017/18 il vantaggio risulta rispettivamente il 10% e il 6% del divario massimo teorico. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 20%.

A partire dal secondo livello degli studi universitari lo scenario muta. Innanzitutto gli studenti maschi passano più frequentemente delle studentesse dalla laurea di primo livello all'iscrizione al biennio magistrale (aspetto 3); lo scarto (67% per gli uomini, 58% per le donne) corrisponde al 13% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il risultato non si limita all'Alma Mater, ma riflette una tendenza nazionale piuttosto stabile nel corso degli anni.
Il vantaggio maschile diventa ancora più evidente nel caso dell'accesso al dottorato di ricerca (aspetto 4). In rapporto al possibile bacino (inteso, per semplicità, come i laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nel 2017 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al dottorato (5,0 per 1.000 contro 3,3) corrisponde al 18% della massima disuguaglianza.
In relazione al dominio della *segregazione orizzontale* la disuguaglianza – misurata con riferimento alla distinzione tra studenti STEM e non STEM – è netta: all'Università di Bologna (immatricolati 2018/19) sono STEM il 40,4% degli uomini e solo il 16,3% delle donne e il divario di genere corrisponde al 39% del massimo possibile (aspetto 5). L'iniquità per area disciplinare è riconoscibile anche fra gli iscritti al primo anno dei dottorati di ricerca (aspetto 6) e i docenti universitari (aspetto 7), ma in questi casi le differenze si attenuano: la disuguaglianza scende al 19% del valore massimo per quanto riguarda i dottorati e al 9% per i docenti.
Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale* nell'Ateneo si verificano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono ora la forma della segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i



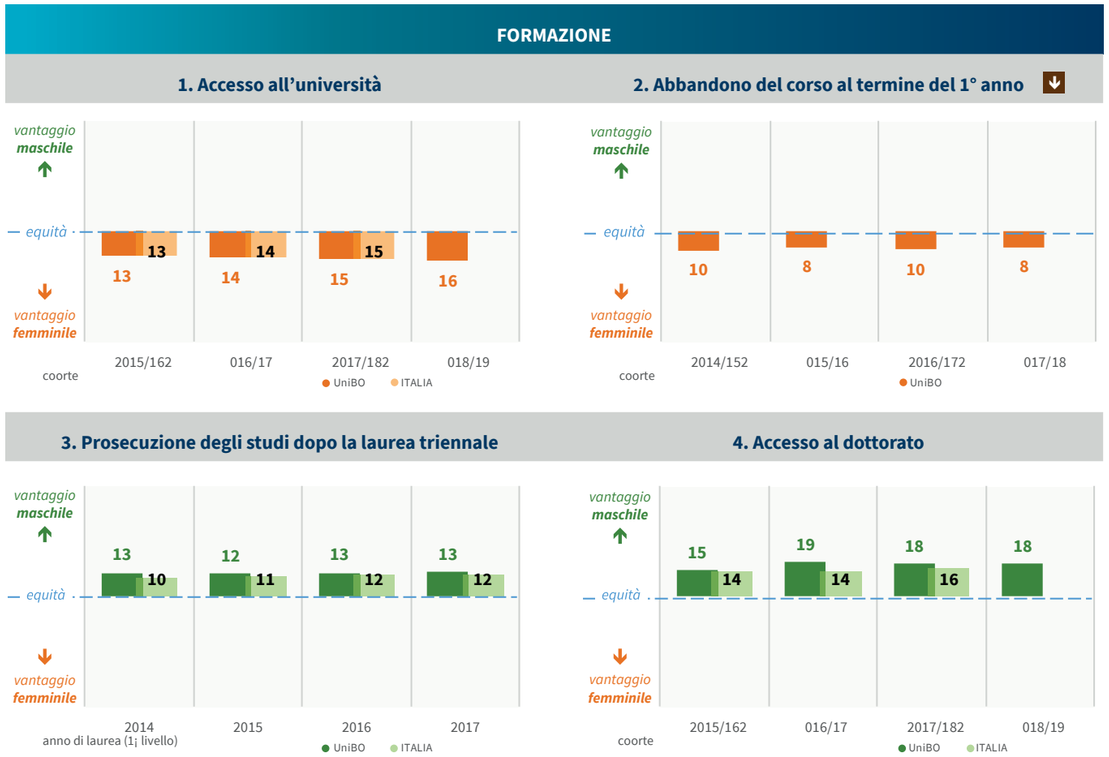
docenti universitari gli ordinari sono il 31% fra gli uomini e solo il 16% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 36% del divario massimo realizzabile, è comune al sistema universitario nazionale complessivo, mostrando tuttavia segni di attenuazione negli ultimi anni. In riferimento alla componente del personale TA, la presenza di Dirigenti e di dipendenti della categoria EP (aspetto 9) è superiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza di genere è più contenuto (il 10% del massimo teorico).
Nel dominio della *Ricerca* le differenze sono tutte a vantaggio maschile, con una dimensione che raggiunge il 13% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), l'11% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 6% per il numero di pubblicazioni da parte dei docenti (aspetto 12).
Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Nel 2018 gli studenti membri di Organi dell'Alma Mater (dove sono ammessi: Consiglio degli Studenti, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione) sono complessivamente 30 uomini e solo 9 donne, con una disuguaglianza del 59% (aspetto 15). Poiché nel 2017 il rapporto di genere era molto più equilibrato (23 uomini contro 18 donne, con una disuguaglianza del 21%), questo aspetto contribuisce in modo importante alla variazione dell'indice UGII fra il 2017 e il 2018.
Fra i docenti il divario riguarda le posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento – 34% del massimo possibile – (aspetto 17), mentre per i componenti di Organi (aspetto 16) si manifesta equilibrio di genere; occorre tuttavia tenere presente che la popolazione complessiva dei docenti potenziali membri di Organi è già di per sé a forte prevalenza maschile. Infine, per il personale TA la disuguaglianza, anche qui a vantaggio maschile, ammonta al 13% del massimo raggiungibile (aspetto 18). Si può pertanto concludere che, per quanto riguarda la possibilità di raggiungere ruoli di responsabilità all'interno dell'Ateneo, si è ancora piuttosto lontani dalla parità di genere.
Forti disuguaglianze, anche in questo caso a vantaggio maschile, si manifestano nel mondo del lavoro e riguardano pertanto aspetti che, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari, abbiamo ritenuto esogeni. Ai fini dell'analisi è stata presa in considerazione la condizione occupazionale dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico intervistati nel 2018 a cinque anni dalla laurea. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (si realizza il 14% della massima disuguaglianza possibile, aspetto 21) e, quando lavorano, tendono a guadagnare di più (con un divario di genere pari al 32% del massimo teorico, aspetto 24). Inoltre, fra i lavoratori, il *part-time* (aspetto 23) è una scelta soprattutto femminile: coinvolge il 22% delle lavoratrici e solo l'8% dei lavoratori uomini, divario equivalente al 49% del massimo possibile. Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano di piccola entità, ma anche in questo caso sono a favore degli uomini.



Di fatto le donne sono molto più impegnate degli uomini a contribuire alla cura e all'assistenza di altre persone. Nell'ambito dell'analisi della disuguaglianza di genere per l'Alma Mater questo fenomeno è riconoscibile in particolare attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro dovuti all'impegno in cura e assistenza di altri da parte del personale TA (aspetto 25). Per le donne le giornate pro-capite sono in media oltre il doppio che per gli uomini e il grado di disuguaglianza raggiunge il 50% del massimo valore possibile. Naturalmente questa stessa forma di disparità può riguardare non solo il personale TA ma anche gli altri membri della comunità universitaria (docenti e studenti) e può ostacolare anche attività diverse dal lavoro, quali lo studio.

In media i risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2018 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile corrispondente al 15,7% del massimo ipotizzabile e ad una disuguaglianza complessiva a favore delle donne pari al 2,6%; la somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è manifestato complessivamente il 18,3% della massima disparità possibile. Si è così interrotta la tendenza alla riduzione della disuguaglianza che aveva portato l'UGII dal 19,1% del 2015 al 16,0% del 2017, come rappresentato nell'ultimo diagramma di Fig. 36. È opportuno sottolineare, in ogni caso, che il peggioramento riscontrato per il 2018 rispetto al 2017 è dovuto quasi esclusivamente all'incremento di disuguaglianza riguardante la presenza degli studenti negli Organi dell'Ateneo; infatti, se nel 2018 la distribuzione per genere degli studenti negli Organi fosse rimasta la stessa dell'anno precedente, la disuguaglianza complessiva per il 2018 sarebbe risultata il 16,2%, ossia sostanzialmente la stessa del 2017, con una piccola riduzione del vantaggio maschile – dal 13,9% al 13,6% – e un lieve incremento del vantaggio femminile – dal 2,1% al 2,6%.

FIGURA 36 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI

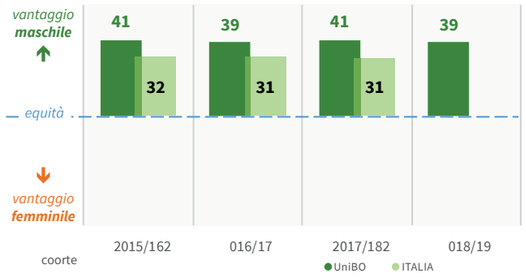


Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

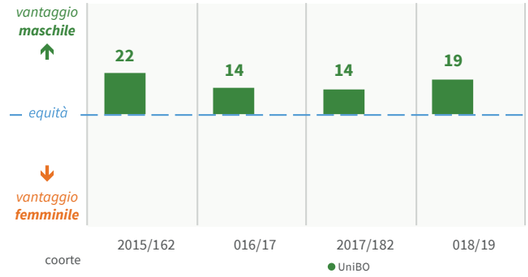
FIGURA 36 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

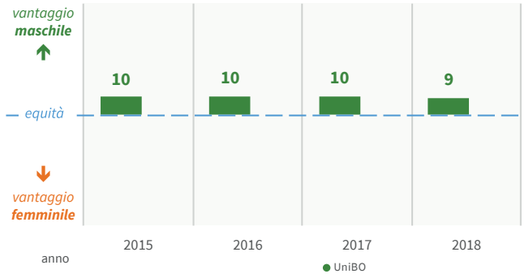
5. Corsi di studio



6. Dottorati

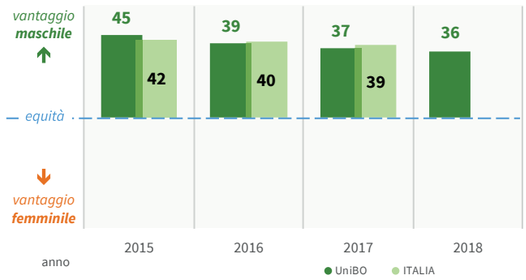


7. Docenti

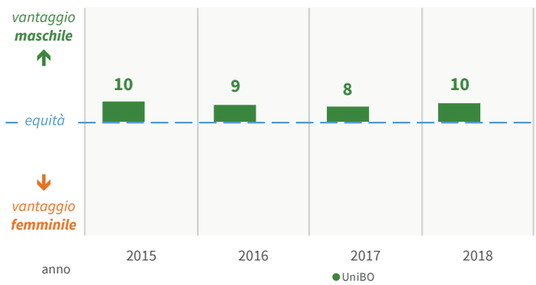


CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori Ordinari

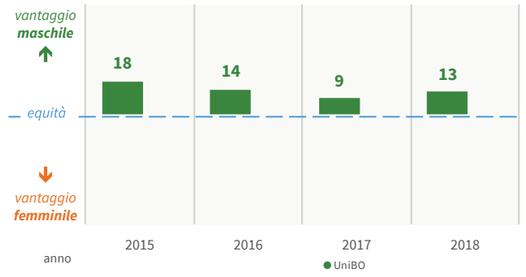


9. Dirigenti/EP

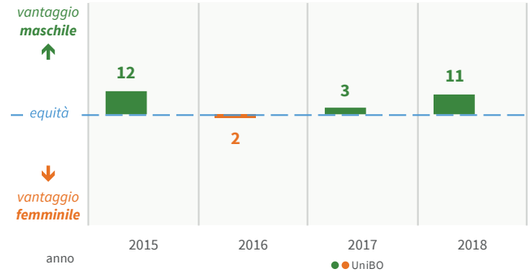


RICERCA

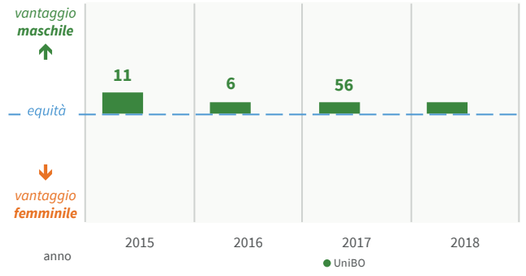
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi

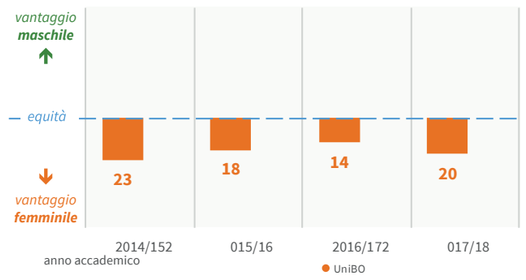


12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni



DIMENSIONE INTERNAZIONALE

13. Studio all'estero – mobilità in uscita



14. Docenti con pubblicazioni internazionali

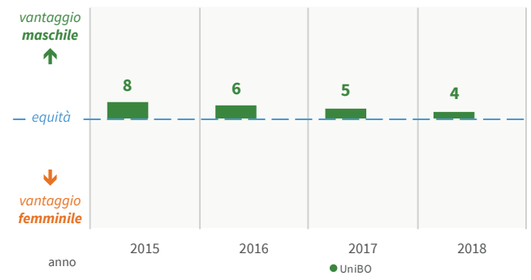
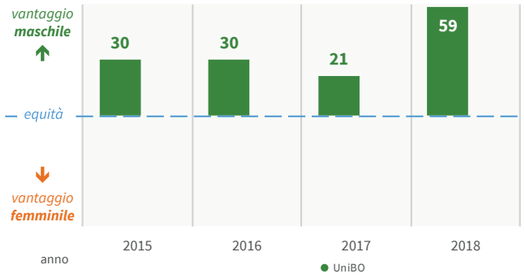


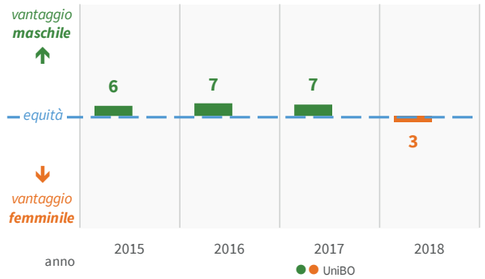
FIGURA 36 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI

ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

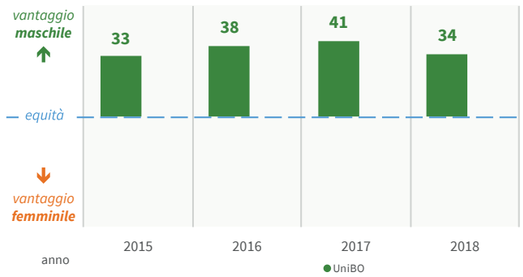
15. Membri di Organi – studenti



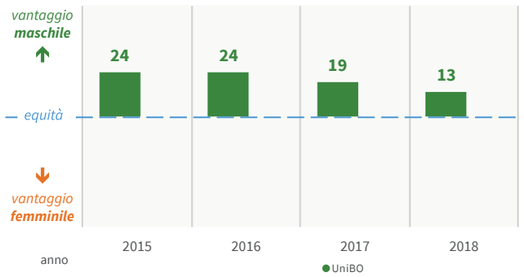
16. Membri di Organi – docenti



17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento

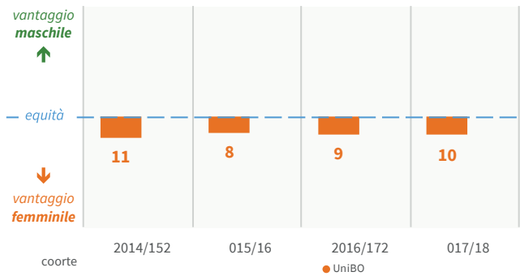


18. Membri di Organi – personale TA

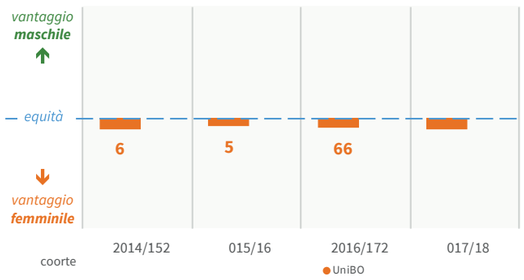


RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

19. Acquisizione dei crediti formativi

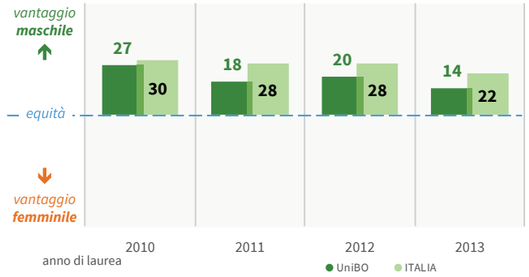


20. Voto medio negli esami

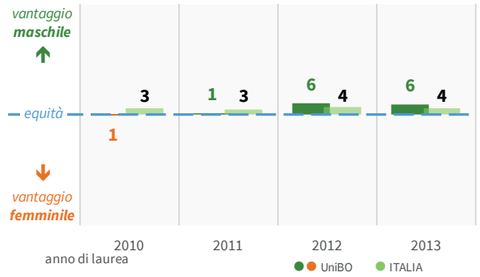


MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI – a 5 anni dalla laurea

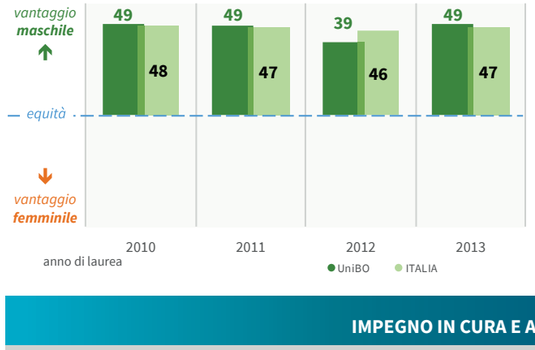
21. Occupazione



22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Lavoro part-time ↓

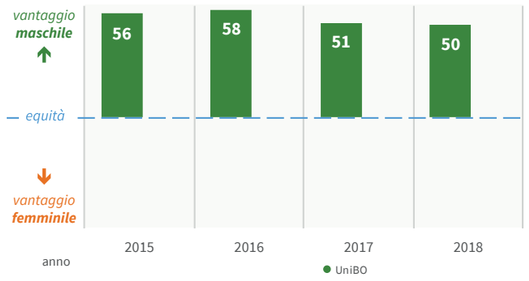


24. Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese)



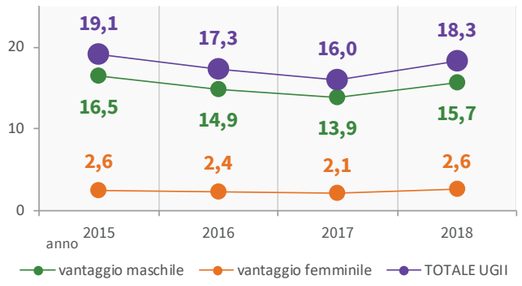
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA

25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza ↓



↓ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

UGII



Fonti per i dati nazionali:
ISTAT, per la popolazione residente; AlmaLaurea, per la Condizione Occupazionale dei laureati; banca dati MIUR Open Data, per gli altri dati.

CONCLUSIONI



RIFLESSIONI CONCLUSIVE

di Chiara Elefante (Prorettrice alle Risorse Umane)
e Rita Monticelli (Delegata alle Pari Opportunità)

Vorremmo partire da una breve riflessione sul rapporto tra università e impegno civile, e sul significato del lavoro dell'accademia a favore dell'uguaglianza di genere. Occuparsi di questo implica una riflessione su questioni legate alla produzione e distribuzione dei saperi e sull'accesso alla conoscenza o sull'esclusione da essa, nel rapporto tra globale e 'locale', tra identità diverse che interagiscono. Significa altresì rivisitare le nozioni stesse di conoscenza, responsabilità, autorità e autonomia, nozioni che sono alla base dei rapporti tra università e società. La conoscenza non può disgiungersi dalla responsabilità e dalla riflessione anche umana, esistenziale, interiore di chi la ricerca e produce, e necessita di un'apertura verso quella che Adrienne Rich e Donna Haraway chiamano la *politics of location*, lo svelamento delle non neutralità di chi parla. L'accademia oggi si trova di fronte a scelte concrete. Le domande che si pone, nel rapporto tra università e società, prendendo in prestito le domande di Edward Said[33], sono: da che tipo di autorità, di norme umane, da che tipo di identità ci lasceremo orientare, da quale etica lasceremo guidare i nostri studi, i nostri processi educativi? Occuparsi di uguaglianza di genere, e sostenere gli studi a essa collegati, non è solo un importante compito accademico, ma una necessità sociale a cui l'accademia non può e non vuole sottrarsi. Non possiamo sentirci libere/i intellettualmente se non difendiamo questa conoscenza che va oltre noi stesse/i, oltre il gruppo, la singola appartenenza. È un invito a considerare le situazioni non già come ineluttabili, irreversibili, dettate da una sorta di legge universale, ma piuttosto come contingenze fortemente ancorate alle scelte compiute da donne e uomini reali, a realtà sociali contestualizzate. E per questo decostruibili e rileggibili. In questo senso Rich[34], negli anni Settanta del Novecento, rivendicava la necessità, per le donne, di ri-vedere la storia con occhi nuovi, di rileggere il passato per poter pensare a un futuro slegato dall'oppressione non solo politica, ma anche culturale. Il bilancio di genere ci aiuta a comprendere queste relazioni, ne svela le complessità e le difficoltà, i successi e gli obiettivi raggiunti, ma ci indica anche alcune strade da percorrere. La mappatura della realtà accademica dell'Università di Bologna, dal punto di vista del genere, riguarda anche il rapporto tra responsabilità del mondo accademico e società civile, sia da un punto di vista metodologico, sia per l'impegno di reciprocità che questi comportano, nonché per i temi che vengono trattati. Il bilancio di genere ha evidenziato l'impegno del CUG e della comunità accademica tutta, ha messo insieme diversi gruppi di utenza e di ricercatrici e ricercatori appartenenti a tutta la comunità (personale TA, docenti e studenti), non soltanto in chiave pluridisciplinare, ma anche come incontro tra settori diversi dello staff dell'ateneo, e con una comunità che non appartiene in senso stretto all'ambito universitario. Pensiamo, come esempio, a due settori trasversali: i gruppi di ricerca e i corsi di studi di genere e di *women's studies* da un lato, e dall'altro i settori della ricerca, didattica, comunicazione e internazionalizzazione, caratterizzati da un sempre maggior numero di progetti nazionali e internazionali focalizzati sull'uguaglianza di genere, coadiuvati da gruppi di esperti interdisciplinari sensibili alla formazione e sensibilizzazione alle pari opportunità ed uguaglianza. Scegliere e sostenere attività dell'ateneo bolognese legate agli studi di genere, alle pari opportunità e all'interculturalità significa non solo partecipare all'impegno sociale, ove esistono discriminazioni e necessità di ripensare la comunità e le collettività, ma anche fare un'operazione critica innovativa, giacché, tra l'altro, questi studi non sono aree disciplinari istituzionalizzate e sentite come 'tradizionali'. L'analisi del benessere lavorativo espone 'antiche' forme di disuguaglianza e di disagio, e nuove forme di discriminazione legate all'età, alla malattia, alla solitudine, alla mancanza di infrastrutture che favoriscano le madri e i padri lavoratori con tempi flessibili, o anche con asili interni. Altre, ma non ultime tipologie di discriminazione, dipendono dalle nuove forma di povertà e dalle disuguaglianze legate all'appartenenza etnica (non necessariamente e non solo di stampo razzista). Quindi, nel ripensare il concetto stesso di 'identità accademica' e della struttura organizzativa in tutte le sue componenti, le pari opportunità riguardano anche il rapporto tra individualità singole e gruppi, vita lavorativa e vita sociale e personale, e l'accesso, inclusione ed esclusione da questi settori, cosicché le questioni di genere si rivelano quale elemento strutturante la nostra realtà accademica e sociale in generale. Come ha insegnato la critica femminista, per produrre azioni positive efficaci occorre ripensare l'intersezionalità tra genere, 'razza' e classe come intrinsecamente collegate, ma occorre anche creare alleanze trasversali tra donne e uomini diverse/i che si impegnano per un'accademia (e società) più etica e inclusiva. D'altronde, 'una politica affermativa', come ci suggerisce Rosi Braidotti[35] di percorrere, contro i pessimismi contemporanei, invita a non riferirsi più alle collettività come a entità a sé stanti, ma a rendersi solidali con ogni singola 'alterità' (ad esempio di genere, etnia, orientamento sessuale). Le sfide alle quali le Pari Opportunità sono chiamate a rispondere richiedono politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che s'incentrino sulla costruzione di senso e di identità, sull'elaborazione di valori condivisi, il che, a sua volta, implica ascolto e coinvolgimento delle persone, uno sforzo per sostenersi reciprocamente. Assieme a questo prezioso e necessario strumento promosso dal CUG, a cui hanno collaborato molti settori, occorrerà un ulteriore sforzo di riflessione critico-teorica sui problemi e i temi che

33. Said, Edward W., "Identity, Authority, and Freedom: The Potentate and the Traveler" boundary 2, Vol. 21, No. 3 (Autumn, 1994), pp. 1-18.
34. Rich, Adrienne, "When we Dead Awaken: Writing as Re-Vision" , College English, Vol. 34, No. 1, Women, Writing and Teaching (Oct., 1972), pp. 18-30.
35. Braidotti, Rosi, Per una politica affermativa. Itinerari etici, Milano, Mimesis, 2017.

esso solleva, e un impegno per continuare a incrementare le azioni positive a favore di uguaglianza ed equità, a partire dal genere. La mappatura operata dal CUG e dalla rete IRT ha rilevato un grande numero d'insegnamenti (o di moduli) sugli studi di genere, che includono tematiche LGBTQ+ e femministe, spesso in prospettiva interculturale e interdisciplinare. Mentre occorrerà un maggiore impegno di tutte/i per creare maggiore sinergia e una comunicazione efficace, continueremo a sostenere i progetti di ricerca a livello locale e internazionale che si occupano di queste tematiche. Molto è stato fatto, e molto resta (continuamente) da fare. In particolare ci sembra che sia necessario rafforzare il sostegno alle soggettività LGBTQ+, monitorare le condizioni di difficoltà lavorative e di studio dovute a discriminazioni di genere e di orientamento sessuale, sensibilizzare tutta la comunità accademica a una visione non statica delle pari opportunità. Formazione, ricerca e una comunicazione attenta ed efficace sono strumenti indispensabili per un cambiamento profondo.

LA CONVENZIONE ILO SULLE MOLESTIE SUL LAVORO

di Silvana Cappuccio, rappresentante italiana nel CdA dell'International Labour Organisation – ILO

Il bilancio di genere 2018 dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna mostra l'impegno profuso dall'Ateneo sui temi della promozione di politiche di pari opportunità di genere e del contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, presenta con chiarezza, accuratezza e sistematicità gli avanzamenti raggiunti e le criticità esistenti nell'organizzazione, a partire dagli ambiti di disequilibrio, e costituisce uno strumento prezioso per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni in corso.
I contenuti delle cinque sezioni in cui si articola l'esposizione riflettono molti dei problemi e tendenze che si riscontrano anche su base globale. Per questa ragione, il bilancio di genere dell'Alma Mater può rappresentare una buona pratica nel contesto internazionale, anche rispetto all'attuazione degli obiettivi di sviluppo dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare gli obiettivi 5 sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, 8 sulla crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile per l'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso per tutti e 10 per ridurre la diseguaglianza all'interno di e fra le nazioni.
La lettura del testo spesso rimanda a fenomeni che si riscontrano in numerosi studi sulle tematiche di genere e di politiche socio-economiche, anche molto recenti, dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO nell'acronimo inglese, il più diffuso).
Il rapporto ILO "Un balzo in avanti per la parità di genere: per un futuro del lavoro migliore", di marzo 2019, è stato il risultato di cinque anni di lavoro nell'ambito dell'iniziativa sulle donne e il lavoro, promossa in occasione del Centenario dell'Organizzazione. Lo studio presenta una situazione ancora difficile ed irta di ostacoli per le donne e le lavoratrici, constata che negli ultimi 27 anni su base globale la differenza nei tassi di occupazione di uomini e donne si è ridotta solo di meno di due punti percentuali e sottolinea che nel 2018 il tasso di occupazione femminile è ancora inferiore di ben 26 punti percentuali rispetto a quello degli uomini.
Il "Rapporto globale sui salari 2018-2019" analizza in 73 Paesi i dati sui salari della forza lavoro, vale a dire di circa 3,3 miliardi di persone, pari al 62% della popolazione in età lavorativa. Il 54% di questi, cioè 1,8 miliardi di persone (ovvero 760 milioni in più di 25 anni fa), sono lavoratori retribuiti. Nonostante la maggiore crescita economica globale, dovuta soprattutto all'incremento del commercio mondiale, nel 2017 si registra un rallentamento nell'aumento dei salari, solo l'1,8% rispetto al 2,4% del 2016, percentuale tra le più basse dal 2008 e ben distante dai livelli pre-crisi. Queste percentuali sono calcolate includendo l'andamento salariale in Cina; se invece lo si escludesse, si arriverebbe addirittura all'1,1%. Non si sottraggono a queste tendenze i Paesi del G20, che sono passati da un aumento medio dello 0,9% nel 2016 allo 0,4% nel 2017, né quelli emergenti e in via di sviluppo, scesi dal 4,9% al 4,3% nello stesso arco temporale.
L'elaborazione dell'ILO purtroppo ignora una fascia rilevante del mercato del lavoro, perché non prende in considerazione la realtà ben diffusa dei lavoratori poveri, che costituiscono almeno il 40% dei lavoratori retribuiti nell'economia informale globale e la cui stragrande maggioranza è costituita da donne. Basti pensare all'agricoltura, il settore con il più alto livello di occupazione informale, stimato al 90%. Gli autori dell'indagine denunciano l'esistenza di un consistente divario retributivo di genere (*gender pay gap*, GPG), in media del 20%. Percentuale che ci appare enormemente sottostimata, se la collochiamo nella parzialità del quadro economico considerato.
Dall'adozione della Convenzione 100 dell'ILO sull'uguaglianza di retribuzione, che rientra tra le otto convenzioni fondamentali, vale a dire in quel "nocciolo duro" di diritti fondamentali del lavoro che afferiscono alla sfera dei diritti dell'uomo, vincolando la comunità internazionale all'osservanza di tali precetti riconducibili allo jus cogens, sono passati 68 anni. Da allora si registrano minimi avanzamenti e i ricercatori stimano che a questi ritmi occorrano ancora almeno 50 anni per raggiungere l'effettiva parità salariale. Ad esempio in America latina e nei Caraibi, il gap si è ridotto del 12%, eppure le donne continuano comunque a percepire il 25% in meno dei loro colleghi uomini. Pur esistendo profonde differenze tra le caratteristiche del mercato del lavoro nei 73 Paesi presi in esame, nessun fattore può giustificare il GPG e tassi così persistenti. È evidente che le misure normative e politiche decise ad oggi sono del tutto inadeguate e che le progressioni in materia appaiono insufficienti. I Paesi con il minore GPG sono quelli industrializzati ed a più alto reddito e sono anche quelli in cui il gap si concentra nella fascia più elevata del mercato del lavoro. Nei Paesi emergenti e in via di sviluppo le maggiori differenze sono invece nelle fasce meno retribuite, dove le donne lavorano di più. In generale, comunque, dappertutto le donne hanno una maggiore presenza nei settori

produttivi meno pagati. Nei Paesi OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) le donne sono numericamente prevalenti nei servizi alla salute, nei lavori sociali e nel commercio al dettaglio. Questo è dovuto sia a stereotipi educativi che a squilibri e carenze nei lavori di cura, per cui la flessibilità di orario diventa un elemento di rilevante e necessaria preferenza. Le donne rimangono, infatti, le principali responsabili dei lavori di cura in casa: le stime globali, molto probabilmente per difetto, quantificano in 2,5 volte il tempo che le donne vi dedicano, rispetto a quello degli uomini.
Questi fattori fanno sì che in generale ci sia una diffusa svalutazione del lavoro delle donne. Uomini e donne hanno esigenze, condizioni, percorsi, opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali differenti. Occorrono, quindi, politiche rispondenti a queste differenze, con il rafforzamento delle reti di welfare e della contrattazione inclusiva per la valorizzazione dei diritti delle lavoratrici e la loro piena integrazione in tutti i segmenti del lavoro.
Le donne sono sotto-rappresentate nelle posizioni direttive. Nei Paesi OCSE, dove sono più numerose, raggiungono a fatica il 25%. Lo stesso bilancio di genere 2018 dell'Alma Mater sorprendentemente conferma lo squilibrio a favore della componente maschile negli organismi dell'Ateneo, con una rappresentanza del 61%.
Nella maggioranza delle situazioni in esame, le donne, pur essendo più istruite, guadagnano meno e mediamente, a parità di occupazione e mansione, il lavoro retribuito è svolto da quelle che hanno un più elevato livello di istruzione. In pratica, questo fa sì che le donne con un minore livello di istruzione rimangano fuori dal mercato del lavoro o lavorino in proprio.
Le retribuzioni sono più basse persino laddove c'è una forza lavoro prevalentemente femminile. Incide negativamente la maggiore concentrazione di lavoratrici nel part-time, nell'economia informale, nei posti precari e la prevalente discontinuità lavorativa.
Lo spaccato offerto dal bilancio di genere dell'Università di Bologna, che indubbiamente anche nel quadro internazionale rappresenta una realtà d'eccellenza, offre un panorama coerente con i dati globali, anche laddove segnala gli svantaggi che gravano sulle studentesse nell'accesso ai lavori a tempo pieno, nelle retribuzioni, nei fenomeni di forte segregazione orizzontale per aree disciplinari, soprattutto nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) e anche verticale, con un soffitto di cristallo non ancora infranto per molte, troppe docenti che non raggiungono i vertici della carriera accademica. È altrettanto coerente con il contesto globale il peso, fin dall'accesso al mondo del lavoro, della "*motherhood penalty*", cioè la scelta di maternità, per cui le madri hanno mediamente salari più bassi spesso per necessità di interrompere i periodi lavorativi o per la scelta del part-time, per riduzione di orario, discriminazioni, stereotipi etc. Tutto questo ha profondi effetti sull'esposizione al rischio di povertà, con evidenti implicazioni anche sulle pensioni e lo stato di vulnerabilità in età anziana. Ne è riprova il gap pensionistico medio del 37% nei Paesi dell'Unione Europea.
Le discriminazioni di genere, sia in forma diretta che indiretta, sono pervasive, non residuali e si accentuano nei gruppi svantaggiati, tra disabili, indigene, migranti e rifugiate.
In un quadro così complesso, strutturato e squilibrato nelle sue caratteristiche di disuguaglianza di genere, occorre che tutta la comunità internazionale, intesa come istituzioni multilaterali, singoli Stati, autorità pubbliche e private, parti sociali e società civile, ripensi le politiche, decida e attui con rigore le misure già assunte insieme ad altre di nuova concezione, combinandole con misure di inclusione lavorativa e giustizia sociale.
L'efficacia di ogni politica dipende dal cambiamento delle norme sociali e degli stereotipi di genere. Per farlo, occorre un approccio trasversale, che consideri il radicamento degli stereotipi e delle segregazioni come indicatori di sintesi degli ostacoli dentro e fuori i luoghi di lavoro. Solo da un attento lavoro di analisi, come quello condotto dal gruppo di lavoro che ha formulato il bilancio di genere dell'Alma Mater, che avanza l'interessante proposta dell'indice di genere UGII, è possibile risalire ai singoli fattori individuali e collettivi ed intervenire concretamente per la loro eliminazione.
Superare le disuguaglianze e le ingiustizie è possibile, è questione di scelte.
Un segnale importante in questa direzione è arrivato lo scorso 21 giugno 2019 dalla 108^ Conferenza internazionale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che ha celebrato il centenario dalla sua fondazione adottando la Convenzione e la Raccomandazione su violenza e molestie nel mondo del lavoro. È una decisione storica, poiché si tratta del primo trattato internazionale su questa delicata materia, risultato della grande, continua pressione esercitata sull'opinione pubblica e sulle istituzioni, specialmente negli ultimi anni, dai sindacati e dalle organizzazioni attive sul terreno nella stragrande maggioranza dei Paesi del mondo.
I negoziati condotti nell'arco del biennio 2018-2019 da Governi e rappresentanti delle parti sociali sono stati davvero complessi ed hanno incontrato diverse fasi di impasse, tali da far dubitare che si potesse addivenire ad un accordo. Nelle discussioni tripartite in seno al Comitato tecnico competente hanno trovato spazio le storie delle lavoratrici delle confezioni, delle domestiche, delle venditrici ambulanti, di coloro che sono sopravvissute ai ricatti e alla violenza e anche di quelle per le quali violenze e molestie sono ancora quotidiana realtà di negazione di dignità. Alla fine di lunghi confronti e dibattiti, la ricerca di consenso, la capacità di dialogo e di mediazione tra le parti hanno prodotto un testo importante sul piano politico e giuridico. È politicamente rilevante, perché con quest'atto l'ILO riafferma, unica istituzione nel panorama multilaterale, la propria funzione di definizione e supervisione delle norme. Al contempo, il versante giuridico viene arricchito di una nuova norma a carattere universale: "ognuno ha diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie". Qui si riconosce il diritto di protezione contro violenza e molestie, fenomeni tra i più complessi ed insidiosi che investono il mondo del lavoro,

a tutte/i le/i lavoratrici/ori, indipendentemente dal loro status contrattuale e sono incluse/i coloro che operano nella cosiddetta economia informale.
Grazie all'adozione di queste norme, la comunità internazionale ha finalmente tradotto in realtà una delle aspirazioni più sentite tra le lavoratrici. La definizione di violenza e molestie come "insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili" descrive la natura del problema e mette l'accento sul danno causato, sia esso fisico, psicologico, sessuale o economico. La copertura giuridica riguarda anche il tragitto verso e di ritorno dal lavoro. Il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto come strumento cruciale per porre fine alla violenza di genere.
Specularmente ai diritti, la Convenzione chiarisce le responsabilità di tutti i soggetti, Governi, imprese e lavoratori, poiché tutti devono impegnarsi per prevenire e contrastare violenze e molestie.
Sono norme coerenti con una visione di trasformazione del mondo e delle società e che danno speranza di emancipazione a milioni di persone, poiché possono avere un grande impatto in termini di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, soprattutto delle donne.
Adesso i sindacati lanceranno campagne mirate a livello nazionale, affinché ogni singolo Paese ratifichi prima e attui poi la Convenzione, rendendo le norme concretamente efficaci. Nel frattempo, essi intendono impegnarsi affinché le imprese e le multinazionali, anche prima dell'approvazione delle leggi, implementino forti politiche volte a contrastare la violenza di genere nelle catene di fornitura.
Un passo importante per la realizzazione dell'uguaglianza di genere e della parità retributiva per un lavoro di pari valore, che sono aspetti irrinunciabili per la costruzione della democrazia nel mondo e lo sviluppo sostenibile, così come concepito dall'Agenda 2030.



ALLEGATI



ACRONIMI UTILIZZATI

A.A.	Anno Accademico
AdDU	Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna
CEL	Collaboratori/trici linguistici
CESIA	Area Sistemi Informativi e Applicazioni
CSGE	Centro Studi sul Genere e l'Educazione
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
D.L.	Decreto Legge
D.Lgs.	Decreto Legislativo
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Decreto Rettorale
EC	European Commission
EU	European Union – Unione Europea
FP	Framework Programme
GEMMA	Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies
H2020	Horizon 2020
IRT	Integrated Research Team
LGBTI	Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender e Intersessuali
METRA	Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a Opera di e per ragazzi/e
Personale TA	Personale Tecnico Amministrativo
PhD	Doctor of Philosophy
RTD	Ricercatore/trice a tempo determinato
RTDa	Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A o junior
RTDb	Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B o senior
RTI	Ricercatore/trice a tempo indeterminato
SSD	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UE	Unione Europea
VRA	Valutazione della Ricerca in Ateneo
WiTEC	Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)

TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA SSD, AREE CUN E CLASSIFICAZIONE ISCED FIELDS OF EDUCATION AND TRAINING 2013 (ISCED-F 2013)*

SSD	Area CUN	Classificazione ISCED (1st level – Broad Field)**
INF/01	Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	6 – Information and Communication Technologies
MAT/01 – MAT/09		5 – Natural sciences, mathematics and statistics
FIS/01 – FIS/08	Area 02 – Scienze fisiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
CHIM/01 – CHIM/12	Area 03 – Scienze chimiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
GEO/01 – GEO/12	Area 04 – Scienze della Terra	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
BIO/01 – BIO/19	Area 05 – Scienze biologiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
MED/01 – MED/50	Area 06 – Scienze mediche	9 – Health and welfare
AGR/01 – AGR/20	Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	8 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
VET/01 – VET/10		8 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
ICAR/01 – ICAR/22	Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	7 – Engineering, manufacturing and construction
ING-IND/01 – ING-IND/35	Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	7 – Engineering, manufacturing and construction
ING-INF/01 – ING-INF/07		7 – Engineering, manufacturing and construction
L-ANT/01 – L-ANT/10	Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2 – Arts and humanities
L-ART/01 – L-ART/08		2 – Arts and humanities
L-FIL-LET/01 – L-FIL-LET/15		2 – Arts and humanities
L-LIN/01 – L-LIN/21		2 – Arts and humanities
L-OR/01 – L-OR/23		2 – Arts and humanities
M-DEA/01 – M-DEA/01	Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3 – Social sciences, journalism and information
M-EDF/01 – M-EDF/02		9 – Health and welfare
M-FIL/01 – M-FIL/08		2 – Arts and humanities
M-GGR/01 – M-GGR/02		3 – Social sciences, journalism and information
M-PED/01 – M-PED/04		1 – Education
M-PSI/01 – M-PSI/08		3 – Social sciences, journalism and information
M-STO/01 – M-STO/09		2 – Arts and humanities
IUS/01 – IUS/21	Area 12 – Scienze giuridiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/01 – SECS-P/04 e SECS-P/06 – SECS-P/13	Area 13 – Scienze economiche e statistiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/05	Area 14 – Scienze politiche e sociali	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
SECS-S/01 – SECS-S/06		5 – Natural sciences, mathematics and statistics
SPS/01 – SPS/14		3 – Social sciences, journalism and information

* UNESCO, ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) – Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011, Montreal, 2014.
** Sono considerate STEM le discipline riconducibili alle categorie ISCED 5, 6 e 7.

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA RUOLI DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA E CLASSIFICAZIONE DEL RAPPORTO "SHE FIGURES"*

Grado	Classificazione nazionale
A	Professore/essa ordinario/a
B	Professore/essa associato/a
C	Ricercatore/trice universitario/a
D	Assegnista di ricerca

* EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures* 2018, European Commission, Brussels.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI STUDENTI/ESSE E DOTTORANDI/E DI RICERCA E LIVELLO NELLA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE STANDARD DELL'ISTRUZIONE (ISCED 2011)*

Classificazione ISCED 2011 (livelli 6-8)	Classificazione nazionale
ISCED 6	Studente/essa – laurea triennale
ISCED 7	Studente/essa – laurea magistrale o magistrale a ciclo unico
ISCED 8	Dottorando/a

* http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf

TABELLA DI CORRISPONDENZA DELLE QUALIFICHE DEL PERSONALE TA NEL CONTRATTO COLLETTIVO DEL COMPARTO UNIVERSITÀ E LA CLASSIFICAZIONE UTILIZZATA PER LE STATISTICHE ISCED97*

Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6	Classificazione nel contratto collettivo nazionale comparto università
Maintenance and Operations Personnel	Cat. B
School Level Administrative Personnel – Level I**	Cat. C
School Level Administrative Personnel – Level II**	Cat. D
School Level Administrative Personnel – Level III**	Cat. EP
School Level Management	Dirigente

* UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.
** I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE

Tabella 1 – Distribuzione delle persone nell'Università di Bologna per genere* (anni 2016-2018)	30
Tabella 2 – Composizione del Personale docente per Dipartimento, ruolo e genere	48
Tabella 3 – Giorni di assenza* del Personale docente (2018)	53
Tabella 4 – Numero di progetti H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2016-2018) per genere del/della Responsabile Scientifico/a*	55
Tabella 5 – Responsabili di progetti PRIN, SIR e Futuro in Ricerca, per anno e genere (anni 2015-2017*)	56
Tabella 6 – Personale Dirigente, TA, CEL* per ruolo e genere (anni 2016-2018)	58
Tabella 7 – Evoluzione dei congedi parentali facoltativi del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (anni 2016-2018)*	59
Tabella 8 – Evoluzione dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (anni 2016-2018)*	60
Tabella 9 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (2018)*	60
Tabella 10 – Composizione degli Organi in carica al 31/12/2018 per genere	64
Tabella 11 – Attività formative erogate riferite a temi di genere, per Scuola (a.a. 2016/17-2018/19)	67
Tabella 12 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2018)	88-89

Figura 1 – Distribuzione % delle persone nell'Università di Bologna per genere (2018)	29
Figura 2 – Composizione % degli/delle iscritti/e per Scuola e genere (a.a. 2018/19)*	33
Figura 3 – Quota % di abbandono degli studi da parte di studenti/esse* al primo anno per Scuola e genere (coorte immatricolati a.a. 2017/18)	34
Figura 4 – Studenti/esse in mobilità per 100 studenti/esse iscritti/e all'Alma Mater, per genere (A.A. 2015/16-2017/18)	34
Figura 5 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – immatricolati/e (L e LMCU) 2017/18 ancora nel corso nel 2018/19 – valori medi	35
Figura 6 – Laureati/e in corso per 100 laureati/e, per Scuola e genere (2018)	35
Figura 7 – Immatricolati/e (L e LMCU) 2017/18 con "voti alti" d'esame* – valori per 100 immatricolati/e	36
Figura 8 – Composizione % dei/delle Laureati/e per genere e voto di laurea (2018)	36
Figura 9 – Laureati/e di primo ciclo nel 2017 iscritti/e ad un corso di laurea magistrale a un anno dalla laurea – valori per 100 laureati/e di primo ciclo nel 2017	38
Figura 10 – Composizione % dei/delle Laureati/e dell'Alma Mater per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – Indagine 2018	38
Figura 11 – Guadagno mensile netto* dei/delle laureati/e dell'Università di Bologna per genere a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – valori medi – Indagine 2018	39
Figura 12 – Composizione % degli/delle Iscritti/e al primo anno dei Corsi di dottorato di ricerca per genere e area scientifica – Cicli XXXII-XXXIV*	40
Figura 13 – Tasso di abbandono degli/delle studenti/esse iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca, per area scientifica e genere – Ciclo XXX*	41
Figura 14 – Composizione % del personale addetto alla ricerca per ruolo e genere (anni 2014-2018)*	42
Figura 15 – Indice di Glass Ceiling (anni 2016-2018)	43
Figura 16 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (anni 1973-1997) e Professori/esse ordinari/e dell'Ateneo di Bologna (45-69enni), per genere	43-44
Figura 17 – Composizione % del Personale docente per età, genere e ruolo (2018)*	44
Figura 18 – Composizione % degli ingressi* del Personale docente per ruolo e genere (anni 2016-2018)	45
Figura 19 – Composizione % dei Docenti Ordinari/ie, Associati/e e Ricercatori/trici per area CUN e genere (2018)	46
Figura 20 – Composizione % dei/delle Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere*	47
Figura 21 – Composizione % del Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno (2018)	47
Figura 22 – Personale docente per sede di incardinamento e genere (2018)	50
Figura 23 – Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale docente – anni 2013 e 2018	51
Figura 24 – Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale docente – anni 2013 e 2017	51
Figura 25 – Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – Studenti/esse e Personale docente – anni 2013 e 2018	52
Figura 26 – Giorni di assenza del Personale docente – valori medi (2018)	54
Figura 27 – Stipendio lordo annuale* dei docenti strutturati, per ruolo e genere – valori medi (2017)	55
Figura 28 – Personale Dirigente, TA, CEL* per ruolo e genere (%) (anni 2016-2018)	58
Figura 29 – Composizione % del Personale Dirigente, TA, CEL per tipo di impegno e genere (anni 2016-2018)	59
Figura 30 – Giorni medi di assenza del Personale Dirigente, TA, CEL* per genere (2018)**	61
Figura 31 – Quota percentuale di Personale Dirigente, TA, CEL formato, per categoria contrattuale e genere (2018)	61
Figura 32 – Composizione % degli Organi in carica al 31/12/2018 per genere	65
Figura 33 – Composizione % dei vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato, per genere (2018)	65
Figura 34 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Bologna	86
Figura 35 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2018): % della massima disuguaglianza possibile	90
Figura 36 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: serie temporale e confronto università di Bologna/Italia	93-97

NOTE

Bilancio di Genere a cura di:
Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna | Area Finanza e Partecipate - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione

Progetto grafico:
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna | Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - Settore Comunicazione - Ufficio Comunicazione Istituzionale

Foto:
Banca Immagini di Ateneo: Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - Settore Comunicazione

Copertina I ©Laura Pavan
Pag 3 I ©Beatrice Bacelli
Pag 8 I ©Debora Ferri
Pag 19 I ©Iepure Mariana
Pag 20 I ©Amarildo Xhaferi
Pag 31 I ©Arkos
Pagg 62-63 I ©Filippo Ciacci
Pag 81 I ©Beatrice Tontini
Pag 91 I ©Marco Filidoro
Pag 98 I ©Matteo Conti
Pag 102-103 I ©Marta Bocchi
Pag 104 I ©Alessandro Luppi



www.unibo.it