

BILANCIO DI GENERE 2015



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



STUDIORUM
DI BOLOGNIA

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

Area Finanza e Controllo di Gestione

Progetto grafico

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Area Affari Generali - Settore Comunicazione - Ufficio Comunicazione istituzionale

Foto

© Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Banca Immagine di Ateneo: Area Affari Generali - Settore Comunicazione

| | |
|---|-----|
| • PRESENTAZIONE | 4 |
| • INTRODUZIONE | 6 |
| • NOTA METODOLOGICA | 8 |
| • Sezione 1 – REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE | 12 |
| 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento | 14 |
| 1.2 Organi e figure preposte alla tutela del genere nell'Ateneo | 16 |
| • Sezione 2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE | 18 |
| • Sezione 3 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER | 24 |
| 3.1 Una visione d'insieme | 26 |
| 3.2 Gli studenti e le studentesse | 28 |
| 3.3 Il personale docente | 39 |
| 3.4 Il personale tecnico amministrativo | 63 |
| 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica | 72 |
| • Sezione 4 – INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ | 78 |
| 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca | 80 |
| 4.2 Le iniziative trasversali | 84 |
| 4.3 Gli eventi promossi nel territorio | 89 |
| 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari | 94 |
| • Sezione 5 – ALLEGATI | 96 |
| 5.1 Acronimi utilizzati | 98 |
| 5.2 Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali | 99 |
| 5.3 Indice delle tabelle e delle figure | 101 |

Presentazione



Sono particolarmente lieto di poter presentare all'intera comunità del nostro Ateneo la prima edizione del Bilancio di Genere, voluto e promosso, nel gennaio di quest'anno, dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, Comitato che ringrazio nella figura della sua Presidente, Professoressa Tullia Gallina Toschi, e di tutte/i le/i suoi componenti.

I dati relativi alla composizione di genere del nostro Ateneo e alle iniziative volte alla "coscienza comune e condivisa delle pari opportunità", di cui parla il nostro attuale Statuto, erano presenti, sino allo scorso anno, all'interno del Bilancio Sociale, un altro documento estremamente importante della nostra istituzione, complementare a questo, con il quale condivide, almeno in parte, il modello, gli obiettivi, nonché le/i destinatari. La necessità di redigere un testo autonomo è nata dall'esigenza e dalla scelta di essere trasparenti rispetto alle opportunità di studio, di ricerca e di lavoro interne al nostro Ateneo in chiave di genere, dalla volontà di promuovere una consapevolezza sempre più ampia delle disparità che ancora sussistono, e infine dalla volontà di assumerci precise respon-

sabilità affinché tali disparità possano, nel tempo che sarà necessario, progressivamente ridursi e, cosa che auspico fortemente, scomparire. Oggi questo Bilancio di genere è un punto di partenza, un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, una "fotografia" dell'anno solare 2015. Nella quarta sezione del documento sono presentate le iniziative, gli eventi e i finanziamenti messi in campo nel 2015 volti alla promozione delle pari opportunità, ma la terza sezione, quella relativa alla composizione di genere dell'Alma Mater, ci dice che l'impegno del passato non è sufficiente. Se da un lato infatti possiamo constatare confortanti percorsi paralleli tra studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti di ricerca, ricercatrici e ricercatori, le disparità nel ruolo delle professoresse e dei professori associate/i, e ancor più in quello delle professoresse e professori ordinarie/i ci parlano di un percorso ancora lungo. La partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo rappresenta un altro interessante spunto di riflessione; sebbene la condivisione del principio di pari opportunità sia ormai unanime, la sua realizzazione è ancora lungi dall'essere compiuta. Anche i dati relativi al

personale tecnico-amministrativo, all'interno del quale la composizione di genere è senz'altro più equilibrata, ci forniscono chiavi di lettura importanti della vita della nostra comunità.

Questa prima edizione del Bilancio di genere è un punto di partenza, uno strumento di analisi dell'attuale situazione; domani rappresenterà uno strumento di valutazione delle nostre scelte e degli impegni che sapremo assumerci, e sarà interessante affiancare all'analisi di contesto le azioni, le risposte "politiche" e culturali che daremo da qui in avanti.

Dal mio punto di vista le e i destinatari di questo documento sono gli organi di governo, la parte politica del nostro Ateneo, tutte le risorse umane che al suo interno ne condividono gli indirizzi e gli obiettivi strategici, infine l'intera comunità, all'interno della quale rivestono un ruolo centrale studentesse e studenti. Siamo tutte e tutti chiamati a pensare e a progettare azioni, servizi e iniziative volte ad abolire una disuguaglianza di genere che non possiamo più permetterci di attribuire unicamente agli effetti della Storia.

Francesco Ubertini

Rettore

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Introduzione



La pubblicazione del Bilancio di Genere è un atto coraggioso, perché esprime la volontà di esporre i dati così come sono, di mettere in discussione lo stato delle cose e di assumere le azioni necessarie per perseguire davvero una politica di pari opportunità. Il documento, realizzato nel 2015, per la prima volta, dall'Università di Bologna, non nasconde una situazione di evidente disequilibrio, ma la osserva a fondo, la disaggrega, rendendo così possibile ogni tipo di analisi, ogni valutazione politica ed organizzativa ed un'ampia e libera riflessione in merito alle ragioni delle disparità.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater ha promosso e fortemente voluto la pubblicazione di questo documento, avendone inserito la realizzazione nel Piano di Azioni Positive 2014-2017 ed avendo richiesto all'Ateneo di destinare uno specifico budget a questa attività.

L'Alma Mater è il quarto Ateneo statale e il secondo mega Ateneo italiano a redigere e rendere pubblico un documento di questo tipo, dopo l'Università di Ferrara, che lo elabora regolarmente a partire dal 2011, l'Università di Perugia, che nel 2015 ha pubblicato il suo primo Rapporto sulla Composizione di Genere dell'Ateneo, e l'Università di Napoli – Federico II, l'altro mega Ateneo che ha pubblicato, proprio quest'anno, il primo Bilancio di Genere.

L'Alma Mater pubblica dal 2012 il Bilancio Sociale, un documento molto ampio che propone anche dati che interessano gli aspetti delle pari opportunità; nel realizzare il Bilancio di Genere il Comitato Scientifico ha adottato una logica integrata. Si è deciso di dare al Bilancio di Genere la dignità di un documento indipendente, molto dettagliato, pur continuando a richiamare nel Bilancio Sociale gli aspetti imprescindibili ossia le tavole che già fornivano, in passato, alcune informazioni sostanziali ed i dati disaggregati, ove rilevanti, per genere. Questo porta ad una lettura complementare dei due documenti, nella quale il Bilancio di Genere, facilmente individuabile anche dai motori di ricerca come documento autonomo, comincia quest'anno il suo percorso di pubblicazione che si vuole riproporre con cadenza annuale. Si tratta di una fotografia, per ora statica, delle carriere degli uomini e delle donne, dei loro ruoli nella topografia complessa di un Ateneo che possiede trentatré dipartimenti, undici Scuole, vede rappresentati oltre il 90% dei 367 settori scientifico-disciplinari e si distribuisce su cinque sedi Multicampus (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini).

Il Bilancio di Genere dell'Alma Mater non può rimanere un semplice documento, ma è uno strumento che si inserisce nella logica di *mainstreaming*, e che quindi il CUG utilizzerà per effettuare gli opportuni approfondimenti e le attività di formazione volti a realizzare e a potenziare le azioni positive programmate, o a prevederne di future.

Oltre al progetto che riguarda la stesura annuale del Bilancio di Genere, il CUG, insieme ad un ampio gruppo interdisciplinare di Ateneo, sta coordinando il progetto PLOTINA¹ "*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*" (G.A. 666008), iniziato in febbraio 2016, che durerà quarantotto mesi coinvolgendo undici *partner*. Si tratta di un progetto volto a elaborare, attuare, misurare e, infine, valutare l'impatto di piani per l'eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) specificamente costruiti, ciascuno, per ognuna delle cinque università e per un centro di ricerca, partecipanti al progetto. Queste sei organizzazioni di ricerca coinvolte, che implementeranno, nel corso dei quattro anni di durata del progetto, i loro rispettivi piani per l'eguaglianza di genere, forniranno strumenti a sostegno dell'avanzamento di carriera di ricercatrici e ricercatori, per ridurre lo spreco, la rinuncia o la fuga di talenti, per correggere le disuguaglianze di genere ed integrare le variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica.

L'azione in corso e le raccolte dati sono dunque articolate e vaste, non si limitano alla visione parziale o all'esercizio di una suddivisione binaria, ma analizzano a fondo e si impegnano a cercare gli strumenti per migliorare il bilancio vita-lavoro e per rendere possibile ai talenti di esprimersi al meglio, in una logica che deve essere competitiva ma non dimentica della complessità, delle interruzioni e dei rientri che ogni vita lavorativa prevede. Nella consapevolezza che esista per ognuno e per ognuna, a prescindere dal genere, un capitolo a parte che riguarda il tempo della propria vita personale e della cura.

Per finire, è doveroso rivolgere un sentito ringraziamento a tutti coloro, docenti e personale tecnico amministrativo e componenti del Comitato Scientifico che hanno contribuito, a vario titolo, alla stesura di questo documento importante ed approfondito, a partire dai membri del Comitato Unico di Garanzia, che ne hanno fortemente voluta la pubblicazione, come atto politico doveroso. Un ringraziamento particolare va alla relattrice del documento, Benedetta Siboni, professoressa

associata di Economia Aziendale, in servizio presso il Campus di Forlì dell'Alma Mater, alla Dott.ssa Alice Corradi Responsabile dell'Area Finanza e Controllo di Gestione, che ha fornito il supporto dell'Area Finanza e Controllo di Gestione nell'ambito della quale la Dott.ssa Camilla Valentini, pazientemente, insieme ai colleghi e alle colleghe ha reso disponibili e disaggregato i dati. Anche se questa lista non è certamente completa, e me ne scuso, avendo molti colleghi e colleghe dell'Ateneo una attitudine alla collaborazione generosa ed entusiastica, non posso non citare il contributo dell'Ufficio Comunicazione Istituzionale che ha reso questo documento fruibile e graficamente accattivante, lavorando nei tempi, sempre serrati, del quotidiano.

La gratitudine va inoltre alle dottoresse Simonetta Sagramora e Maria Teresa Morana, referenti dell'Ufficio Statistico del MIUR, per la collaborazione nell'indicare le modalità corrette di conversione dei dati esposti in maniera conforme al Rapporto *She Figures*² della Commissione Europea, ed ai colleghi delle Università di Ferrara e di Perugia, che si sono resi disponibili al dibattito e al confronto su specifiche tavole ed elaborazioni statistiche.

Concludo con l'auspicio, che condivido, in particolare, con la Prof.ssa Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane e la Dott.ssa Elena Luppi, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, che ci sia sempre la volontà politica di mostrare gli equilibri, di scomporre ed esporre i dati così come sono, e con la determinazione a rendere aperto e completamente disponibile questo documento, anche per continuare a svolgere il ruolo di Ateneo di riferimento nel panorama nazionale ed internazionale.

Tullia Gallina Toschi

Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) e Delegata del Rettore al Benessere Lavorativo

1. www.plotina.eu

2. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Nota metodologica



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. 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.

4. Tra gli altri 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*.

5. Corrispondenti italiane per la stesura del Rapporto “She Figures” elaborato dalla Commissione Europea, cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

6. Si tratta in particolare dei/delle colleghi/e che hanno partecipato alla stesura del Bilancio di genere dell’Università di Ferrara e del Rapporto sulla composizione di genere dell’Università di Perugia.

7. Una presentazione del significato del Bilancio di Genere e della sua prima elaborazione nell’Ateneo è stata fatta nell’ambito delle seguenti iniziative: ciclo formativo “A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità” promosso dal CUG dell’Alma Mater, durante l’intervento intitolato “Aspetti di Bilancio di Genere all’Università di Bologna” (26.02.2016); seminario “Mind the gap. Colmare il gender gap nella scienza. Prospettive internazionali e azioni locali” organizzato presso l’Istituto di Studi Avanzati dell’Alma Mater, dove l’azione relativa al Bilancio di Genere è stata presentata insieme al progetto PLOTINA in una relazione dal titolo “Le prime azioni del progetto PLOTINA e il Bilancio di Genere di UNIBO promosso dal Comitato Unico di Garanzia” (18.05.2016).

In Italia, l’elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata in primo luogo nell’ambito della Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007)¹, che inserisce l’elaborazione del documento tra gli altri aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e di 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. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento [...]” (capo VI. Formazione e cultura organizzativa, lett. f). In secondo luogo, 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, “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. Inoltre, nel 2015, il Dipartimento per le Pari Opportunità e l’Università di Ferrara hanno concluso un accordo per la realizzazione del progetto che intende contribuire alla definizione di strumenti volti a favorire l’attuazione del principio delle pari opportunità con specifico riferimento a regioni, comuni, università e società partecipate delle Regioni Convergenza, attraverso la definizione di alcuni *template* di Bilancio di Genere (GERPA, 2015)³.

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 del 19 gennaio 2016, nell’ottica di 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 come il primo passo, in un’ottica di *mainstreaming*, che successivamente comporterà l’adozione di strumenti di rilevazione e di analisi dei bisogni differenziati tra uomini e donne, i quali impronteranno azioni specifiche da adottare, e successivamente valutare in termini di impatti prodotti. Questa prima edizione di Bilancio di Genere pone particolare attenzione all’analisi del contesto, che evidenzia la base di partenza del più ampio processo sopra descritto, il quale sarà alimentato in Ateneo attraverso diverse azioni e strumenti che saranno in futuro implementati (analisi di clima, piani di equità di genere, etc.). La definizione dei contenuti del presente documento prende lo spunto dalle principali tematiche affrontate nell’ambito della letteratura e delle linee guida in tema di parità di genere nel mondo della ricerca, prodotte a livello internazionale e nazionale⁴. Esso, inoltre, è stato arricchito grazie al confronto instaurato con le referenti nazionali del Gruppo di Helsinki “*Gender in research and innovation*”⁵ e con i/le colleghi/e degli altri atenei italiani che si sono già cimentati nella stesura di documenti ed analisi similari⁶. Pur avendo tratto lo spunto dagli studi e dalle iniziative indicate, il complesso di analisi e di informazioni esposti in questo Bilancio di Genere risulta il prodotto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo che sono stati costituiti in seno all’Alma Mater per la stesura del Bilancio di Genere, e tiene conto degli elementi emersi da alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti/esse dell’Ateneo⁷. Esso è stato, inoltre, formulato in integrazione con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell’Ateneo, in particolare con il Bilancio Sociale.

Il Bilancio di Genere si compone di 4 sezioni, precedute da una Presentazione del Magnifico Rettore, che evidenzia il *commitment* rispetto ai temi trattati, da un’Introduzione curata dall’Organo preponente, che esplicita i motivi che hanno portato all’adozione del documento, e da una Nota

metodologica, che accoglie l'esplicitazione degli aspetti di metodo legati all'impostazione della rendicontazione. La prima sezione si apre con i richiami normativi emanati in sede europea e nazionale in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi sono stati interpretati e inseriti nello Statuto di Ateneo e nel Codice Etico 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 azioni positive contenute nel piano di azioni positive approvato dal CUG e l'illustrazione delle azioni intraprese e dei loro risultati nell'anno di rendicontazione. La terza sezione espone i dati di contesto, ovvero le consistenze disaggregate per sesso delle componenti: studenti/esse, 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, infine, vengono descritti gli investimenti effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità e per l'inserimento della variabile sesso/genere nella ricerca e nella didattica. Il Bilancio di Genere si conclude con una serie di allegati che raccolgono il glossario degli acronimi utilizzati e le tabelle di corrispondenza dei dati raccolti con le classificazioni internazionali sulla formazione terziaria, al fine di promuovere il confronto spaziale del posizionamento dell'Ateneo.

L'elaborazione del Bilancio di Genere ha comportato un'intensa attività di raccolta e di analisi di informazioni e di dati, che si è svolta nel periodo febbraio/giugno 2016. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della performance 2015, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 28 giugno 2016.

Il Bilancio di Genere è stato impostato e coordinato da un gruppo di lavoro interno all'Ateneo, articolato su due livelli:

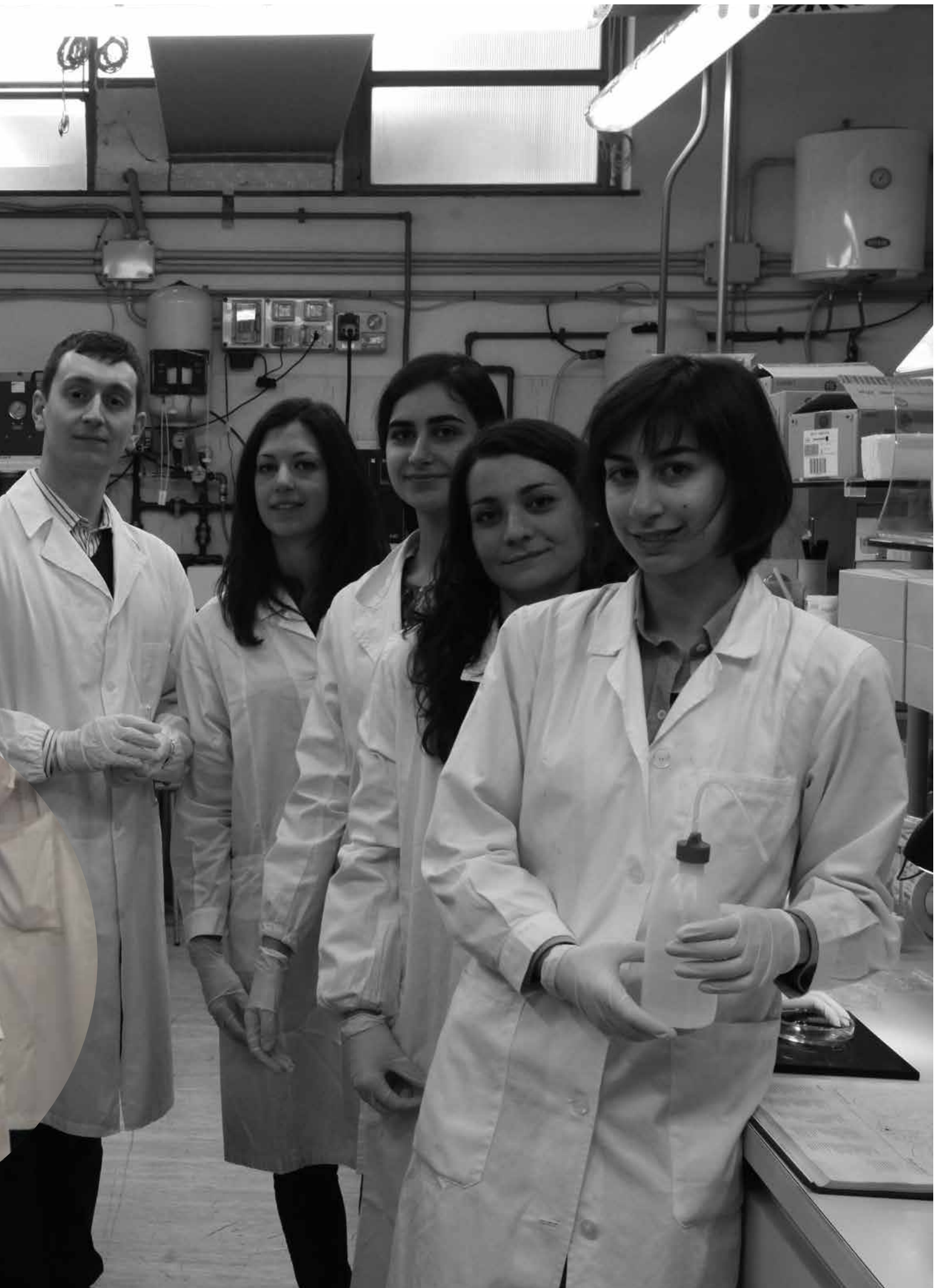


| | Componenti e posizione | Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere* |
|---|---|---|
| Organo Promotore | CUG | Promotore |
| Comitato Scientifico | Francesco Ubertini, Magnifico Rettore Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane Tullia Gallina Toschi, Presidente del CUG Elena Luppi, Delegata alle Pari Opportunità Angelo Paletta, Delegato al Bilancio Ornella Montanari, Consigliera di Fiducia Benedetta Siboni, Responsabile del Progetto Bilancio di Genere | Indirizzo e supervisione del progetto complessivo |
| Comitato Operativo | Daniela Sangiorgi, Assegnista di ricerca del Dipartimento di Scienze Aziendali Marco Balboni, Valentina Filippi, Tullia Gallina Toschi, Gabriele Greppi, Valeria Guidoni, Angela Martino, Carlotta Pizzo, Chiara Sirk, Componenti del CUG | Supporto all'elaborazione di dati e testi |
| | Camilla Valentini, Danilo Roberto Cinti, Vincenzo de Filippis, Gianpiero Mignoli, Anja Riceputi, Luca Ramazzotti, ARAG - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione Michele Toschi, APOS - Settore Sistemi informativi e documentali del personale Barbara Neri, APOS - Settore Formazione | Coordinamento della raccolta ed elaborazione dei dati, <i>editing</i> del documento |
| | Mirella Cerato, Michela Versari, Paola Cappelli, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, AAGG - Settore Comunicazione | Progetto e realizzazione grafica |
| * Per comunicazioni: cug@unibo.it | | |

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 2015, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'A.A. 2015/16. Tale scelta, benché comporti, in alcuni casi, la disponibilità di dati da non considerarsi "finali", ma aggiornati al momento della rendicontazione, consente di fornire ai lettori informazioni rilevanti e tempestive, utili ai loro fini decisionali. Inoltre, per consentire ai lettori 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 significativo sono stati forniti anche dati disaggregati per Campus.

1. Regolamentazione e organizzazione dell'attività di generazione





1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Al fine di comprendere gli orientamenti seguiti dall'Alma Mater nell'applicazione del principio e nella definizione delle politiche di pari opportunità, è utile effettuare un breve richiamo al quadro normativo vigente in materia. Esso risulta basato su quattro pilastri fondamentali: il principio generale di uguaglianza; i principi di non discriminazione; l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale nella pubblica amministrazione; il Bilancio di Genere.

Il principio generale di uguaglianza, a livello nazionale, trova le sue basi nel dettato costituzionale (Costituzione Italiana, 1948, art. 3), in cui viene inteso sia dal punto di vista formale sia sostanziale, così come nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (UE, 2000, artt. 20 e 23), che pone l'accento in particolare sull'uguaglianza davanti alla legge e sulla parità tra uomini e donne; quest'ultima deve essere assicurata in tutti i campi (occupazionale, lavorativo e retributivo). Il principio di parità tra uomini e donne è inoltre alla base dell'istituzione del Piano di Azioni Positive previsto dal D.Lgs. 198/2006 (art. 42, co. 1), finalizzato ad accogliere azioni orientate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favorendo l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Il principio di non discriminazione viene assicurato dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (art. 21), richiamato nella Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali (art. 14) e riportato, a livello nazionale, nel D.Lgs. 198/2006 (art. 25). Tale decreto definisce e inquadra il principio di non discriminazione dal punto di vista "diretto", causa di effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e "indiretto", foriero di situazioni che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso. In riferimento all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale nella pubblica amministrazione, il D.Lgs. 165/2001 indica che deve essere garantito da parte della pubblica amministrazione il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta) riferita al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro (art. 7, co. 1). Lo stesso decreto richiede l'attuazione di tutte le disposizioni atte ad assicurare il rispetto del principio di parità e di pari opportunità, tra le quali prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG (art. 57, co. 1). Infine, 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, è richiamata dalla Risoluzione del Parlamento Europeo sul *Gender Budgeting* del 3 luglio 2003 e rafforzata nell'ambito di diverse azioni promosse a livello europeo (COM(2006)92 def; Risoluzione del Parlamento Europeo del 10-2-2010 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea; Risoluzione del Parlamento Europeo del 25-2-2010 su Pechino +15: Piattaforma d'azione delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere), nonché confermata, a livello italiano, dal già citato intervento del Dipartimento per le Pari Opportunità (Direttiva, 2007) e dal D.Lgs. 150/2009 (art. 10, co. 1).

In coerenza al contesto sopra citato, l'Alma Mater applica 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. I principali richiami, in tal senso, sono presenti nello Statuto e nel Codice Etico e di comportamento dell'Alma Mater.

Lo Statuto di Ateneo (D.R. n. 1203 del 13/12/2011) prevede, tra i principi di indirizzo, la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera, nonché la realizzazione di equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali. L'Ateneo, inoltre, si impegna a rafforzare la sensibilità sui temi delle pari opportunità, al fine di generare, su tali tematiche, una coscienza diffusa e con-

divisa fra tutti i membri della comunità universitaria. In tal senso, l'art. 2 co. 2.6 dello Statuto di Ateneo così recita: "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".

In tema di Organi collegiali, lo Statuto d'Ateneo contiene specifiche disposizioni volte a realizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nelle candidature del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, nonché una disposizione generale di rispetto del principio di parità in riferimento al Nucleo di Valutazione (art. 9, co. 3), al Consiglio degli Studenti (art. 11, co. 11) e alla Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12, co. 4). Tra gli Organi è prevista altresì la costituzione del CUG, istituito ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (art. 14). Inoltre, il Magnifico Rettore ha nominato una Consigliera di Fiducia, esperta che opera in collaborazione con il CUG e con la Prorettrice alla Risorse Umane al fine di prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni.

Il Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo (D.R. n. 1408 del 1/10/2014) individua i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità etico-sociali nei confronti dell'Istituzione di appartenenza, e definisce le regole di condotta nell'ambito della comunità nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo. Al fine di perseguire tali principi nello svolgimento dei propri compiti, il Codice definisce le seguenti regole di condotta: rifiuto di ogni forma di discriminazione (diretta o indiretta) e cultura delle pari opportunità; contrasto alle molestie di natura sessuale e morale; contrasto di ogni forma di nepotismo e di favoritismo e dell'abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne. Esso rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi dal personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico amministrativo, dalla componente studentesca e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori. Le norme della Sezione III del Codice costituiscono diretta attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio; esse si estendono, per quanto compatibili, anche ai collaboratori/trici e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo, mentre ai collaboratori/trici degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi a favore dell'Amministrazione si applicano gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTE ALLA TUTELA DEL GENERE NELL'ATENE0

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 la Consigliera di Fiducia. 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'Alma Mater 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, quali 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

| | |
|---|--|
| Presidente | Tullia Gallina Toschi |
| Rappresentanti del Personale | Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Angela Martino*, Chiara Sirk |
| Rappresentanti dell'Ateneo | Marco Balboni, Gabriele Greppi, Carlotta Pizzo |
| * Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. | |

Consigliera di Fiducia

Il compito del/la Consigliere/a di Fiducia è prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni. Il/la Consigliere/a di Fiducia opera in collaborazione con il CUG e con la Prorettrice alle Risorse Umane e si rivolge a quanti, tra il personale dell'Ateneo, vogliono affidarsi a un soggetto terzo presso il quale trovare ascolto ed eventualmente ottenere supporto e assistenza nella risoluzione delle dinamiche lavorative che determinano l'insorgere di situazioni di disagio. L'incarico di Consigliere/a di Fiducia è ricoperto dalla Prof.ssa Ornella Montanari. Tutte le informazioni e i dati di cui il/la Consigliere/a dispone (contatti, informazioni e contenuti dei colloqui) sono trattati riservatamente, a esclusiva cura della Prof.ssa Montanari, che opera nel rispetto della normativa di legge e contrattuale che disciplina l'incarico, ivi incluso il Codice di comportamento per la Prevenzione e la Tutela delle molestie sessuali e morali, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n.196/2003 (Codice in materia di Protezione dei dati Personali).

Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata al Benessere lavorativo, Delegata 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 alla Prorettrice alle Risorse Umane, Prof.ssa Chiara Elefante. In virtù delle funzioni ad essa 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 della Prorettrice riguardano la programmazione triennale del personale docente e tecnico-amministrativo; la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei/delle professori/esse e dei/delle ricercatori/trici, ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali, nonché di eventuali risorse finalizzate all'incentivazione; gli interventi per favorire il positivo inserimento nelle strutture di professori/esse, ricercatori/trici e personale tecnico-amministrativo neo-assunto; la definizione di iniziative volte alla prevenzione e alla risoluzione del contenzioso con il personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo; la definizione di iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e per il sostegno del personale con disabilità.

Il Rettore ha delegato le funzioni legate al benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e le funzioni relative alla promozione delle pari opportunità alla Dott.ssa Elena Luppi.



2. Piano delle azioni positive e iniziative realizzate





Il Piano di 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 di Azioni Positive 2014-2017 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG, colloca le azioni positive promosse nell'ambito di 4 macro-linee, di seguito sintetizzate:

- **Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico**, riguardanti i temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro, come ad esempio il tema del *mobbing*, al fine di favorire le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, il rafforzamento del senso di appartenenza, la percezione di gratificazione nel lavoro, la prevenzione del disagio lavorativo ed il tema della disabilità. Inoltre, sono previste azioni rivolte alla diffusione di contenuti rilevanti per il bilanciamento, la valorizzazione e il sostegno di dinamiche positive nello svolgimento dell'attività lavorativa. Le attività saranno altresì indirizzate alla rivalutazione del linguaggio usato in tutte le comunicazioni ufficiali e nel Portale di Ateneo, per verificare quale modello moderno di linguaggio possa essere adottato al fine di rispettare e di non annullare le differenze di genere.
- **Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità**, come ad esempio l'impegno, nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, richiesto alla Commissione per la Valutazione della Ricerca in Ateneo (VRA), di adottare metodi di valutazione interni che si presentino in linea con quelli applicati in ambito nazionale ed internazionale. In tal senso vengono considerati nel processo di valutazione anche i "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 porre in essere un meccanismo di valutazione quali-quantitativa più equilibrato ed equo. Inoltre, è prevista la realizzazione, divulgazione e l'aggiornamento annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, unitamente alla valutazione dell'adozione di un Piano di eguaglianza di genere, volto a proporre e applicare specifiche azioni di miglioramento.
- **Azioni di *networking* sia interne che esterne**. Il CUG si fa promotore di un raccordo con gli/le interlocutori/trici istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato, favorendo altresì un confronto con i CUG ed altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali e promuovere le iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. Inoltre, viene dato sostegno e collaborazione all'Integrated Research Team (IRT) di Ateneo sulle questioni di genere, denominato Alma Gender, avente lo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari esistenti nell'Alma Mater sui temi di genere, favorendo l'interazione tra esperti/e di ambiti diversi che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca e ad iniziative di formazione, nazionali e internazionali.
- **Azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** nell'ambito delle quali il CUG intende proporre interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale dell'Alma Mater, con l'intento di favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro con il tempo dedicato alla cura e un miglioramento della qualità della vita. Le azioni saranno rivolte anche a coloro che hanno in carico persone con disagio (genitori anziani, fratelli/sorelle, compagni/e). Verrà inoltre verificato lo stato dell'arte (situazione internazionale, nazionale ed esempi locali) in materia di telelavoro e valutate le possibilità di utilizzo in Ateneo. Infine, in collaborazione con il CESIA, verranno promosse le iniziative

volte a ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro, in particolare quando riguardano una medesima giornata lavorativa, al fine di migliorare il benessere e l'efficienza nel lavoro, attraverso il maggiore sviluppo o l'estensione dell'utilizzo di infrastrutture tecnologiche che permettano la comunicazione e la gestione a distanza di alcune attività di didattica, ricerca e di supporto alla didattica ed alla ricerca.

Attività realizzate nel 2015

| | |
|---|--|
| <p>Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Il <i>mobbing</i>: conoscere per prevenire: ciclo formativo composto da 6 incontri, svolti tra gennaio e settembre 2015, riconosciuto in termini curriculari e riservato a tutto il personale dell'Ateneo, con l'obiettivo di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità venga percepita come una fonte di ricchezza personale e professionale e non come un problema, un ostacolo o un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno stia bene al lavoro, ma è anche fondamentale per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e per la qualità dei servizi resi, anche al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico. • Il Comitato Unico di Garanzia, la rete e i servizi correlati: seminario finalizzato a far conoscere le funzioni e le attività svolte dal CUG e a favorire la cultura della qualità della vita lavorativa. • La persona come cittadina dell'organizzazione: percorso formativo rivolto ai/alle neoassunti/e dell'Ateneo. • CUG e azioni positive – il punto all'Università di Bologna sulla visibilità di genere e sul <i>mobbing</i>: giornata di incontro con altri CUG universitari nazionali aperta a tutto il personale universitario, dedicata al confronto e alla riflessione sulle due principali azioni positive portate avanti nel 2015: contrastare il <i>mobbing</i> ed elaborare un linguaggio attento alle specificità di genere. • Visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna: documento predisposto dal CUG in collaborazione con un gruppo di esperti/e linguistici composto da docenti dell'Ateneo, inviato al Magnifico Rettore e agli Organi con la richiesta di adottare d'ora in avanti un linguaggio rispettoso delle differenze di genere sul Portale di Ateneo e in ogni forma di comunicazione istituzionale. |
| <p>Azioni di <i>networking</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Serie di attività promosse all'interno e all'esterno dell'Ateneo, al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e la promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo. • Collaborazione con <i>Alma Gender Integrated Research Team -IRT</i>, che mette in relazione docenti che si occupano di questioni di genere, allo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari di Ateneo sui temi del genere, favorendo l'interazione tra esperti/e di ambiti diversi che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca, ma anche iniziative didattiche di Ateneo, nazionali e internazionali. • Partecipazione a eventi e manifestazioni nazionali e internazionali. |

| Attività realizzate nel 2015 | |
|--|---|
| Azioni di promozione e di tutela nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ateneo | <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione all'elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall'Ateneo e presentazione di progetti volti a meglio integrare la cultura di parità entro la struttura organizzativa. • Partecipazione all'elaborazione del questionario per la rilevazione dei bisogni connessi alla realizzazione dell'asilo aziendale. • Proseguimento delle attività di coordinamento (avviate nel 2014) e presentazione di un progetto nell'ambito del programma HORIZON 2020, il quale è stato valutato positivamente da parte della Commissione Europea, che ha assegnato, ad agosto 2015, il finanziamento. Il progetto, denominato PLOTINA – <i>Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training</i>, che si svolgerà dal 2016 al 2020, ha come obiettivo la realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere e l'implementazione di azioni dirette all'inclusione della variabile di genere nella ricerca e nella didattica, favorendo il cambiamento culturale. |
| Azioni di promozione nell'area della ricerca | <ul style="list-style-type: none"> • Proposte a favore della VRA. Nell'ottica della rimozione delle discriminazioni e della garanzia delle pari opportunità, il CUG ha proposto, con relativo accoglimento da parte della Commissione VRA, un correttivo ai metodi di valutazione applicati, che tenga conto dei periodi di congedo per maternità e per altre ragioni consentite dalla legge. |
| Azioni di promozione nell'area della didattica | <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di un bando per l'attribuzione di 2 premi di studio a studenti/esse iscritti/e all'Alma Mater nell'A.A. 2014/15, che conseguano la laurea magistrale nel corso del medesimo anno accademico, presentando una tesi su un argomento riguardante tematiche di interesse del CUG. |
| Azioni di supporto e sostegno | <ul style="list-style-type: none"> • Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuato in risposta alle richieste pervenute da colleghi/e di 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. |
| Verifica della realizzazione delle azioni positive | <ul style="list-style-type: none"> • Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate. |



3. Composizione di genere dell'Alma Mater





3.1 UNA VISIONE D'INSIEME

8. Si considerano in questa categoria: Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTD a) 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 (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

9. UNESCO-UIS – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization-Institute for Statistics (2006), *International Standard Classification of Education ISCED 1997*, Montreal, Canada.

Nel complesso, considerata la componente studentesca, del personale addetto alla ricerca⁸ e del personale tecnico amministrativo, l'Università di Bologna sembra presentare una situazione non lontana dalla parità di genere. Nonostante ciò, si evidenziano due categorie in cui la situazione risulta maggiormente squilibrata: il personale docente, in cui si nota una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne (queste ultime pari al 39% del totale) e il personale tecnico amministrativo (TA) e i lettori/trici e collaboratori/trici linguistici/che (CEL), in cui il fenomeno, in maniera ancora più accentuata, si inverte in favore delle donne (66% del totale).

Passando a osservare il *trend* dell'ultimo triennio, la situazione generale sembra rimanere tendenzialmente stabile, evidenziando solo l'incremento di due punti percentuali nella presenza delle donne tra gli/le Assegnisti/e di ricerca (che passa dal 50% nel 2013 al 53% nel 2015) e di un punto percentuale nel personale TA e CEL, (che passa dal 65% nel 2013 al 66% nel 2015), e una riduzione di un punto percentuale nella presenza delle donne tra i/le Dottorandi/e di ricerca (che passa dal 52% nel 2013 al 51% nel 2015).

Tabella 1 – Distribuzione delle persone nell'Università di Bologna per genere* (2013-2015)

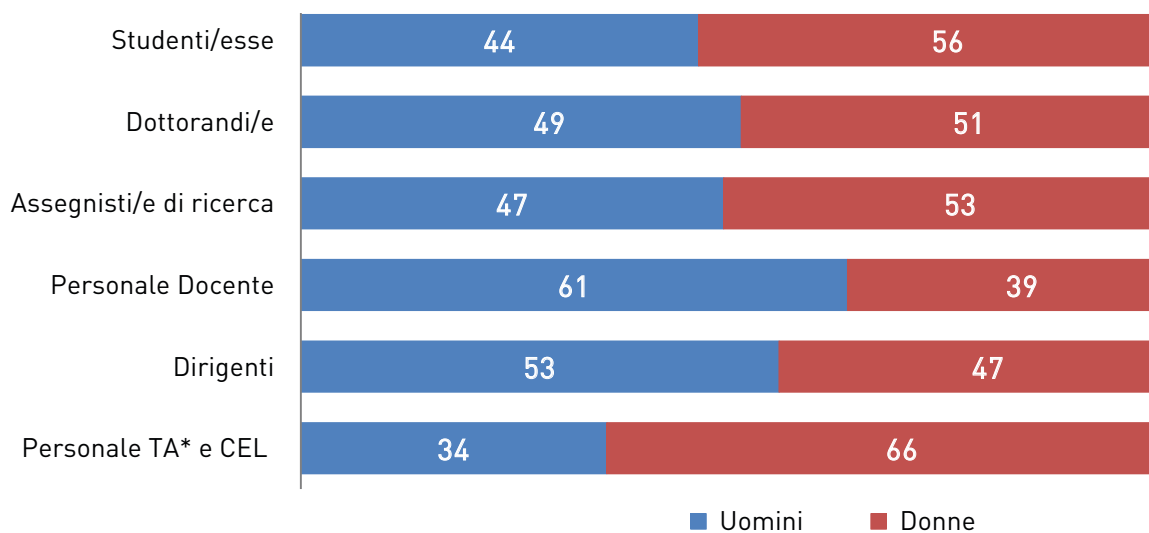
| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Studenti/esse** | 45.402 | 35.599 | 44.937 | 35.442 | 44.364 | 35.418 |
| Dottorandi/e** | 855 | 801 | 757 | 725 | 664 | 641 |
| Assegnisti/e di ricerca | 673 | 670 | 629 | 601 | 607 | 542 |
| Personale Docente | 1.102 | 1.756 | 1.095 | 1.721 | 1.085 | 1.696 |
| Dirigenti | 7 | 8 | 7 | 9 | 7 | 8 |
| Personale TA*** e CEL | 2.031 | 1.071 | 2.026 | 1.070 | 2.017 | 1.046 |
| Totale | 50.070 | 39.905 | 49.451 | 39.568 | 48.744 | 39.351 |

*Da qui in avanti si evidenziano le seguenti corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'*International Standard Classification of Education*⁹: Studenti/esse (ISCED 5A) e Dottorandi/e di ricerca (ISCED 6); 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 agli A.A. 2013/14, 2014/15, 2015/16.

***Comprende anche gli/le Operai/e Agricoli/e.

Figura 1 - Distribuzione % delle persone nell'Università di Bologna per genere (2015)



*Comprende anche gli/le Operai/e Agricoli/e.



3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

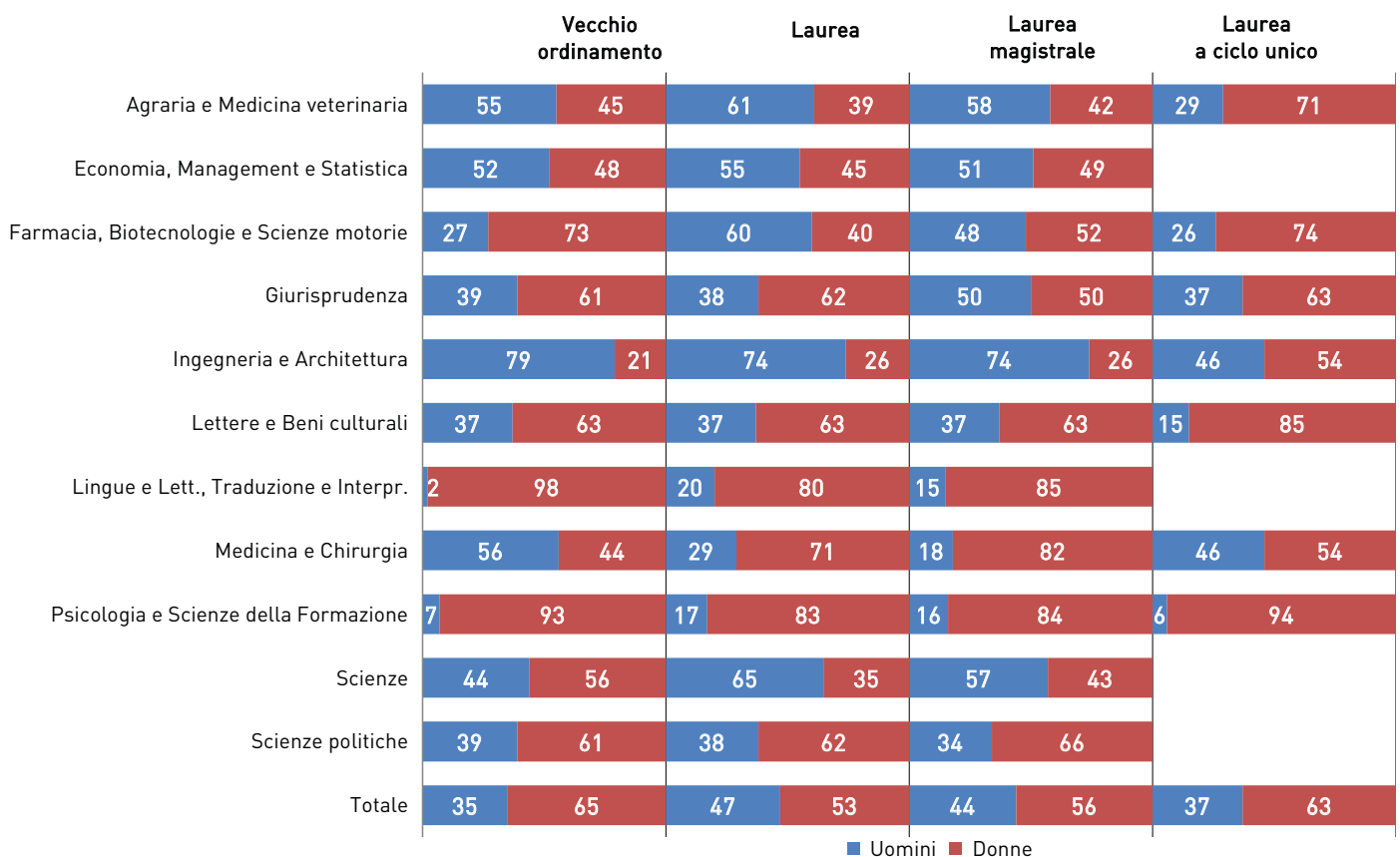
L'analisi della componente studentesca in termini di iscritti per genere mostra come, in generale, il numero di donne sia superiore a quello degli uomini in tutti i cicli (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico), nonché tra gli/le iscritti/e del vecchio ordinamento pre-riforma. Nella laurea, la quota di uomini è nettamente più elevata nelle 4 Scuole in cui prevalgono discipline dell'area STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Scuola di Ingegneria e Architettura, Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, Scuola di Scienze, Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie) oltre Scuola di Economia, Management e Statistica, prevalenza che rimane valida anche nella laurea magistrale, fatto salvo per le ultime due Scuole elencate, che raggiungono delle percentuali vicine alla parità. In particolare, nella Scuola di Ingegneria e Architettura, sia nella laurea, sia nella laurea magistrale, la quota di donne è poco sopra il quarto. Risulta interessante osservare che, laddove è presente una laurea a ciclo unico, la componente femminile risulta invece sempre nettamente più rappresentata rispetto a quella maschile, anche nelle Scuole che presentano una prevalenza di discipline dell'area STEM (Scuola di Ingegneria e Architettura, Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, Scuola di Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie).

Si nota pertanto operare anche nell'Alma Mater il fenomeno diffuso a livello internazionale, noto come "segregazione orizzontale"¹⁰, il quale viene confermato inoltre dalla presenza di una forte prevalenza femminile nelle Scuole in cui, viceversa, prevale la presenza di discipline delle aree umanistica e sociale (Scuola di Lettere e Beni culturali, Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Scuola di Scienze politiche e la Scuola di Giurisprudenza). In particolare, la quota di donne risulta mediamente pari a oltre l'80% del totale degli iscritti in tutti i cicli, nella Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Scuola di Psicologia e Scienze della formazione. Al di fuori delle Scuole in cui prevalgono discipline umanistiche, si nota che presso l'Ateneo, la quota di donne è nettamente prevalente anche nella Scuola di Medicina e Chirurgia.

10. "La segregazione di genere si riferisce a una situazione in cui le donne e gli uomini sono distribuiti in modo ineguale tra i diversi settori di attività economica (segregazione orizzontale) o tra le categorie professionali (segregazione verticale). Quando si ci interessa alla segregazione di genere nella scienza, la segregazione orizzontale si riferisce ad una distribuzione ineguale di donne e uomini nei campi scientifici", EU – *Directorate-General for Research and Innovation (2012), She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators, European Commission, Brussels, (ns. trad., p. 76).*



Figura 2 - Composizione % degli /delle iscritti/e per genere e Scuola (A.A. 2015/16)*

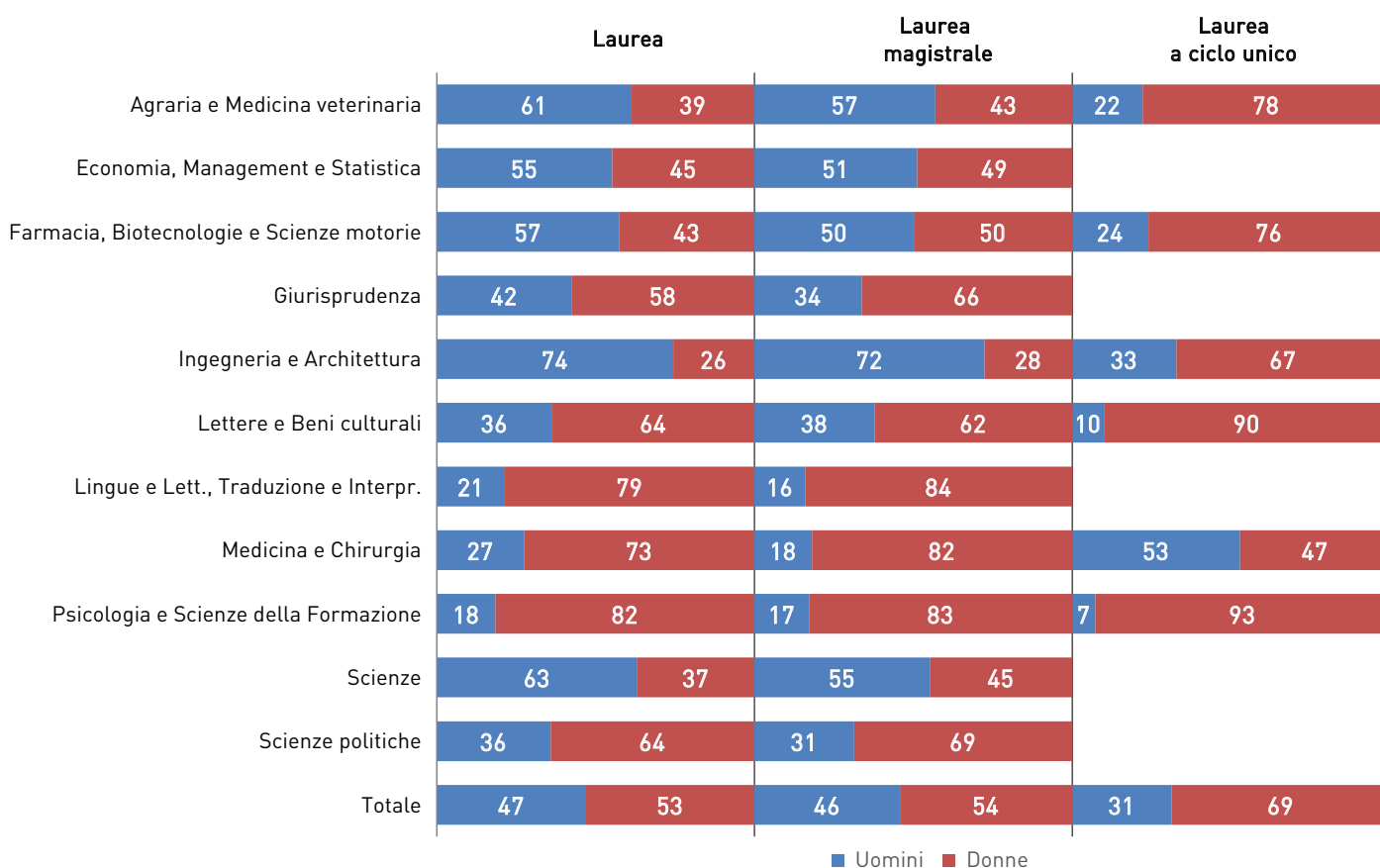


* Si fa presente che per la Scuola di Lettere e Beni culturali gli iscritti alla laurea a ciclo unico sono in totale 26, mentre nella Scuola di Giurisprudenza gli iscritti alla Laurea magistrale sono in totale 4 (poiché trattasi di ciclo di laurea ad esaurimento, in favore della Laurea a ciclo unico).

Anche in riferimento all'analisi delle immatricolazioni, come per gli/le iscritti/e, si osserva la generale prevalenza della quota di donne rispetto a quella di uomini, in tutti i tipi di corso di studio (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico), senza grandi scostamenti rispetto alle percentuali già osservate in riferimento agli/alle iscritti/e. Si conferma, inoltre, per gli/le immatricolati/e il fenomeno della segregazione orizzontale sopra osservato, che vede le donne scegliere in maggioranza Scuole che presentano una prevalenza di discipline di area umanistica e sociale, mentre sono scarsamente presenti nelle Scuole che presentano una prevalenza di discipline legate alle aree dello STEM, probabilmente per effetto dell'operare, implicitamente nelle scelte di immatricolazione degli/delle studenti/esse, degli stereotipi legati a queste tipologie di ambiti scientifici¹¹.

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

Figura 3 - Composizione % degli/delle immatricolati/e per Scuola e genere (A.A. 2015/16)*



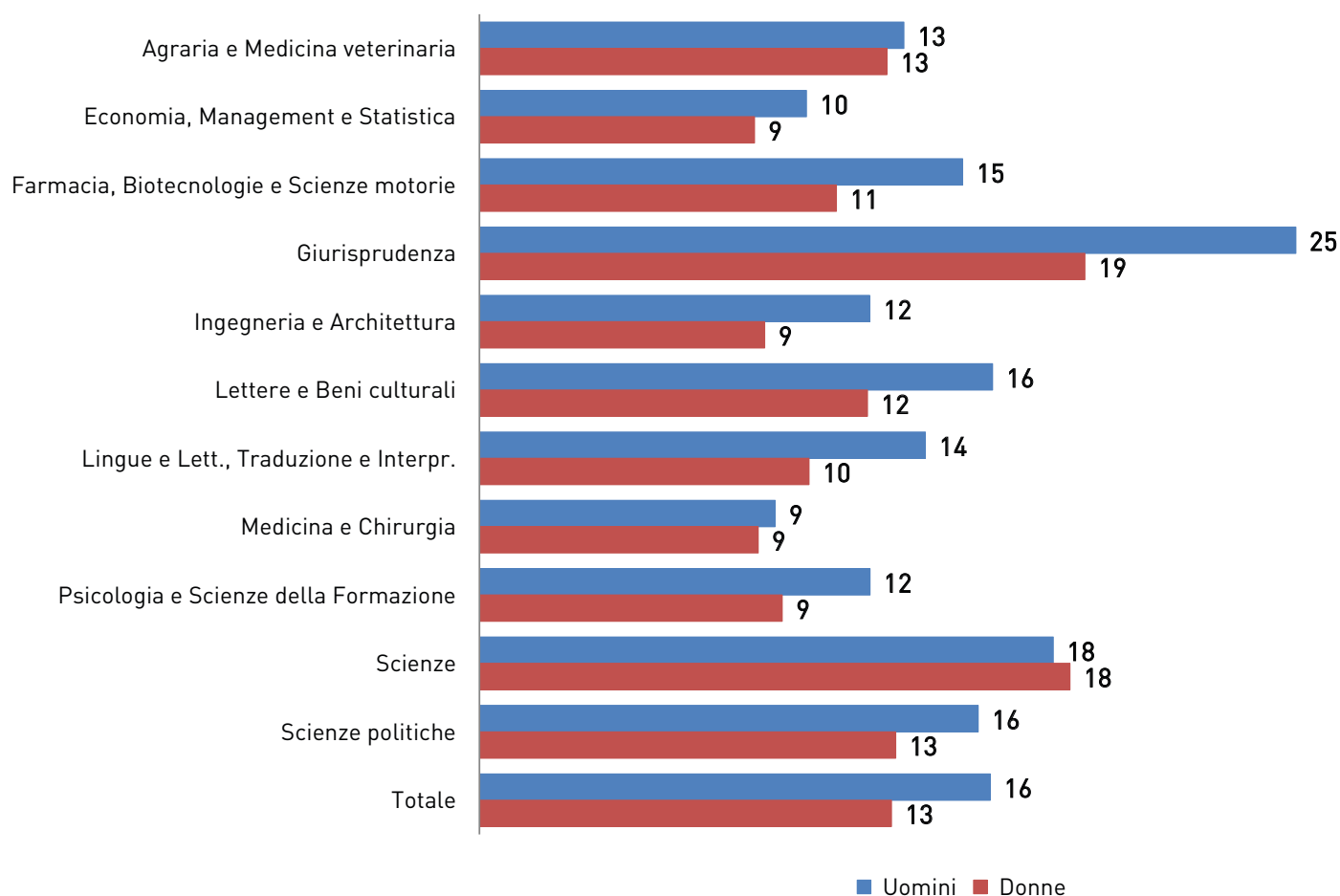
*Si fa presente che per la Scuola di Lettere e Beni culturali gli immatricolati nella laurea a ciclo unico sono in totale 10, mentre per la Scuola di Agraria e Medicina veterinaria gli immatricolati nella laurea a ciclo unico sono in totale 45.

Osservando la distinzione per genere degli abbandoni al primo anno degli/delle studenti/esse immatricolati/e nell'A.A. 2014/15, la quota di uomini che abbandona rispetto a quelli che si erano immatricolati in media è del 16%, mentre la quota di donne che abbandona rispetto a quelle che si erano immatricolate in media risulta del 13%.

Passando all'analisi della situazione nelle diverse Scuole dell'Ateneo, si evince che, a eccezione della Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, della Scuola di Medicina e Chirurgia e della Scuola di Scienze (dove il tasso di abbandono è uguale tra uomini e donne), gli uomini tendono ad abbandonare gli studi in percentuale maggiore rispetto alle donne, indipendentemente dal fatto che la base di partenza degli/delle immatricolati/e della Scuola preveda la prevalenza di donne o di uomini. Ad esempio, nella Scuola di Giurisprudenza, in cui gli/le immatricolati/e sono prevalentemente donne, il 25% degli uomini iscritti abbandona gli studi, mentre è il 19% della quota di donne iscritte che abbandona. Parimenti, nella Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, nella Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione e nella Scuola di Scienze politiche, in cui la quota di donne è ampiamente prevalente tra gli/le immatricolati/e, la quota di uomini che abbandona al primo anno è sempre superiore alla quota di donne che abbandona.

La stessa tendenza, che vede gli uomini abbandonare maggiormente gli studi al primo anno, si rinviene anche in Scuole in cui prevale la componente maschile tra gli/le immatricolati/e. Infatti, nella Scuola di Ingegneria e Architettura, benché la quota di donne nelle immatricolazioni sia fortemente più bassa di quella degli uomini (esse rappresentano in media meno del 30% degli/delle immatricolati/e a tutti i tipi di laurea), è il 9% delle donne ad abbandonare gli studi al primo anno, contro il 12% degli uomini. Ciò sembra sostenere che le donne risultano ottenere risultati negli studi mediamente superiori agli uomini, anche nelle Scuole in cui partono "svantaggiate" in termini di presenza numerica.

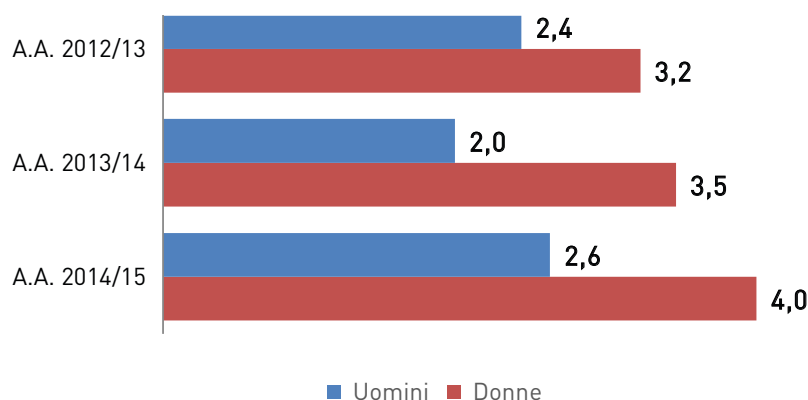
Figura 4 - Quota % di abbandono degli studi da parte di studenti/esse* al primo anno per genere e Scuola (coorte immatricolati A.A. 2014/15)



*Il dato comprende gli abbandoni a tutti i tipi di laurea (laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico). Per ragioni di approssimazione (percentuali a cifra intera), la lunghezza delle barre può variare leggermente a parità del corrispondente valore percentuale rappresentato nel grafico.

Per quanto concerne la partecipazione a programmi di mobilità internazionale, che prevedono di trascorrere un periodo di studi all'estero, si evidenzia che vi è una lieve prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile. Infatti, nell'A.A. 2014/15 il 4% delle donne iscritte a tutte le Scuole e i cicli di studio (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico) dell'Alma Mater ha partecipato a programmi di scambio internazionale, contro il 3% degli iscritti uomini. Anche nei due anni precedenti la quota di donne partecipante ai programmi di scambio supera quella degli uomini.

Figura 5 - Composizione degli studenti iscritti all'Alma Mater in mobilità per genere (A.A. 2012/13-2013/14-2014/15)*



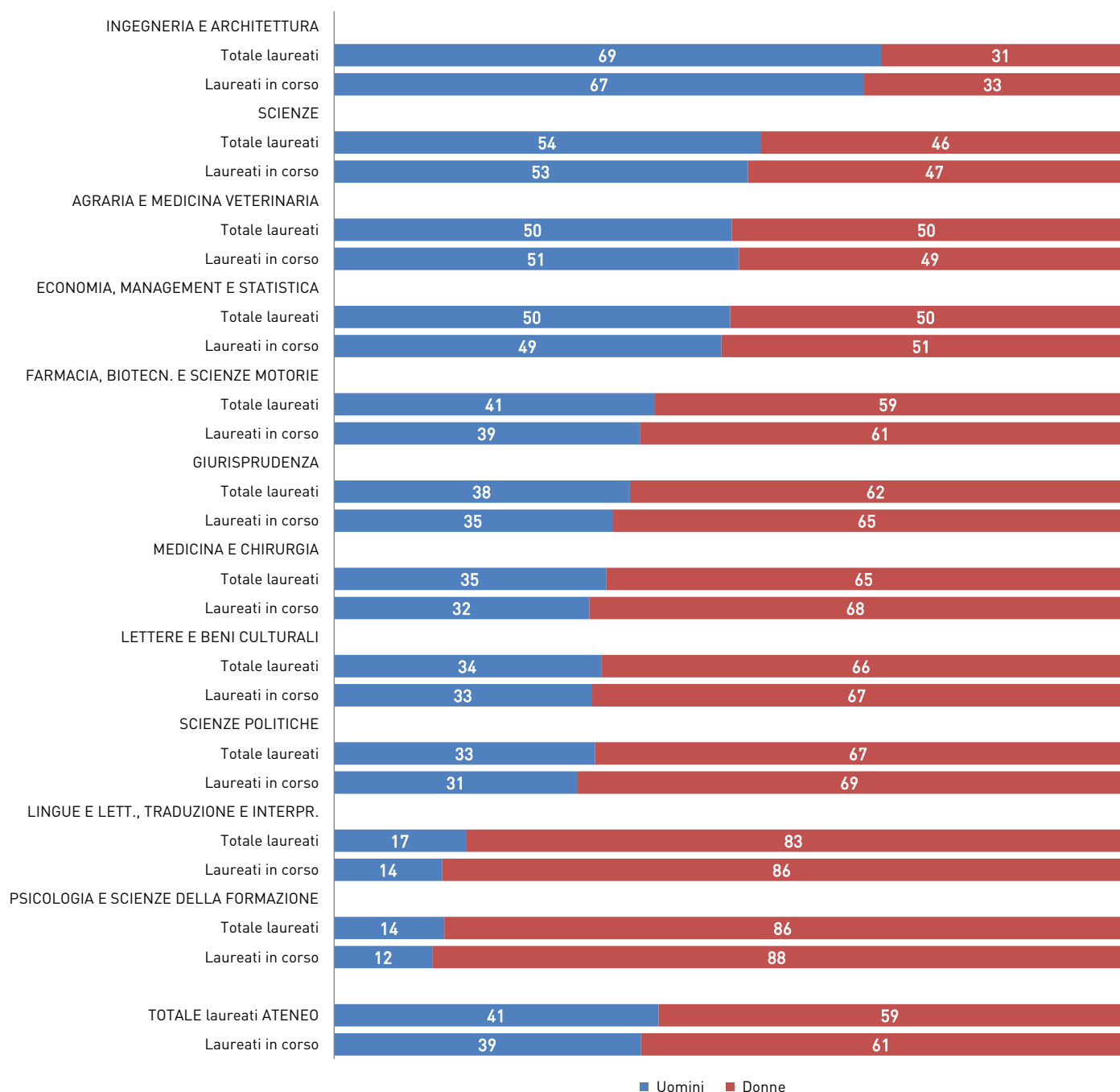
*I dati esposti sono stati normalizzati sulla base delle consistenze degli/le iscritti/e per genere negli A.A. di riferimento.

In riferimento all'analisi della distribuzione dei/delle laureati/e per genere si nota che tra tutti i laureati il 59% è rappresentato da donne mentre, tra coloro che raggiungono la laurea in corso, le donne costituiscono il 61%, supportando nuovamente l'osservazione che le donne risultano ottenere dei risultati negli studi mediamente superiori agli uomini, come è stato notato anche a livello europeo¹².

Passando all'osservazione del dato in riferimento alle diverse Scuole dell'Alma Mater risulta che, in coerenza con la minore presenza tra gli/le immatricolati/e ed iscritti/e, le donne rappresentano la quota minore di/delle laureati/e nella Scuola di Ingegneria e Architettura (in cui rappresentano il 31% dei laureati totali e il 33% dei/delle laureati/e in corso) e nella Scuola di Scienze (in cui rappresentano il 46% dei/delle laureati/e totali, e il 47% dei/delle laureati/e in corso). Nella Scuola di Agraria e Medicina veterinaria e Economia, Management e Statistica, il numero di laureati/e è vicino alla parità; nelle restanti Scuole dell'Ateneo la quota di donne laureate è sempre superiore a quella di uomini laureati. Infine, va notato che, a eccezione della Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, della Scuola di Scienze e della Scuola di Ingegneria e Architettura in tutte le Scuole dell'Ateneo la percentuale di donne tra gli/le studenti/esse che si laureano in corso è superiore a quella degli uomini.

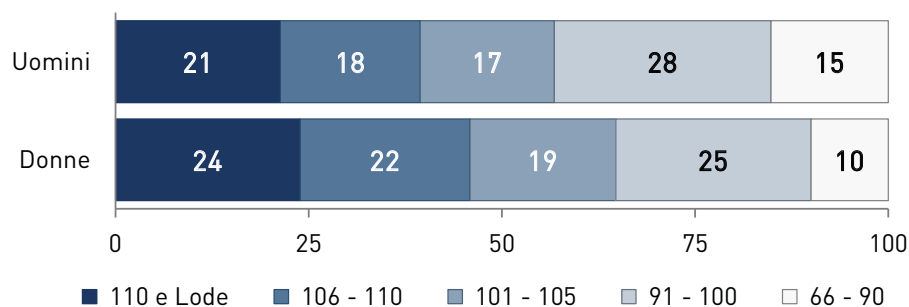
12. EU – Office for official publications of the European Communities (2008), *The life of women and men in Europe – A statistical portrait*. Eurostat Statistical books, European Commission, Luxembourg.

Figura 6 - Composizione % dei/delle Laureati/e e dei/delle Laureati/e in corso per Scuola e genere (2015)



In riferimento alla distribuzione dei/delle laureati/e per genere e per classe di voto di laurea, si osserva che mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini. Infatti, il 65% delle donne laureate ottiene un voto di laurea superiore a 100/110 (e in particolare il 24% delle donne ottiene la valutazione massima di 110 e lode), contro il 56% di uomini che ottiene un voto superiore a 100/110 (con il 21% di uomini che ottiene il voto di 110 e lode), confermando la già osservata tendenza del genere femminile a ottenere risultati superiori agli uomini negli studi. L'analisi del voto distinta per Scuola conferma che le donne tendono ad ottenere votazioni superiori agli uomini anche a parità di settore di studio.

Figura 7 - Composizione % dei /delle Laureati/e per genere e classe di voto di laurea (2015)*



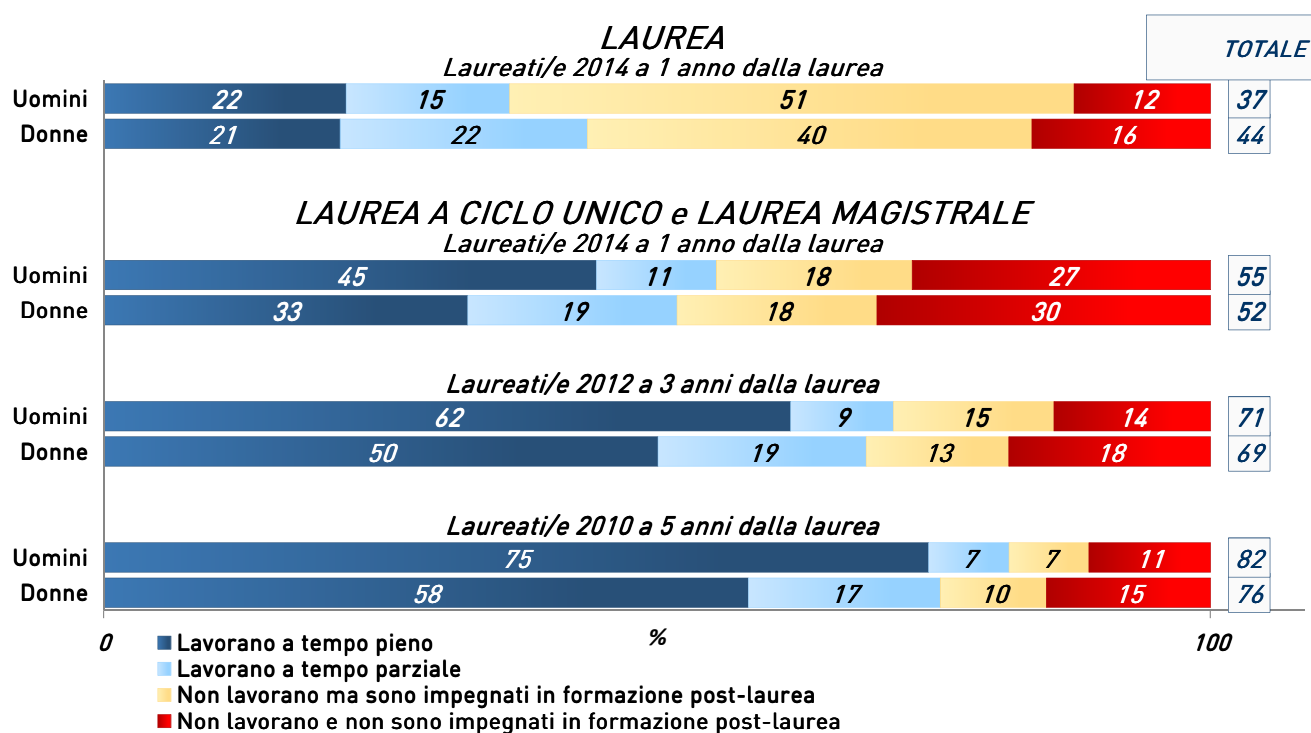
*I valori sono normalizzati per il numero di donne e di uomini che hanno conseguito il titolo nel 2015.

Passando all'analisi della condizione occupazionale dei/delle laureati/e a uno, tre e cinque anni dalla laurea, si evince che, per quanto attiene la laurea (a un anno dal conseguimento della stessa), non emergono significative differenze tra uomini e donne in riferimento alla condizione di lavoro a tempo pieno, mentre per quanto riguarda incarichi di lavoro a tempo parziale, questi ultimi sono ricoperti principalmente dalle donne (22% contro il 15% degli uomini). Da notare, inoltre, che nonostante come già segnalato le donne raggiungano in media dei voti di laurea superiori a quelli degli uomini, la percentuale di donne che "non lavora e non è impegnata in formazione post-lauream" è più alta di quella degli uomini (16% contro il 12% degli uomini). In riferimento all'esame della condizione occupazionale dei/delle laureati/e a ciclo unico e di laurea magistrale, il divario tra la componente maschile e quella femminile incrementa, soprattutto in relazione alla classe "lavora a tempo pieno", che vede a un anno dalla laurea lavorare a tempo pieno il 45% degli uomini contro il 33% delle donne e a tre anni dalla laurea lavorare a tempo pieno il 62% degli uomini contro il 50% delle donne. Prosegue, inoltre, il divario in termini di impegno temporale, con una quota di donne che lavora a tempo parziale superiore di circa il 10% rispetto agli uomini e un numero di donne che "non lavora e non è impegnato in formazione post-lauream" superiore di alcuni punti percentuali rispetto alla controparte maschile. Si osserva, infine, che più ci si allontana dalla laurea, più la percentuale di uomini che lavora a tempo pieno risulta significativamente maggiore rispetto a quella delle donne che lavora a tempo pieno: dopo cinque anni dal conseguimento della laurea a ciclo unico e della laurea magistrale lavora a tempo pieno il 75% degli uomini contro il 58% delle donne. Prosegue il distacco del 10% sul numero di donne che ha un contratto a tempo parziale rispetto al corrispondente numero di uomini, mentre il numero di donne che "non lavora e non è impegnato in formazio-

ne post-lauream” risulta ancora superiore di alcuni punti percentuali rispetto alla controparte maschile, nonostante, come si è evidenziato in precedenza, le donne raggiungano valutazioni di laurea in genere superiori a quelle degli uomini.

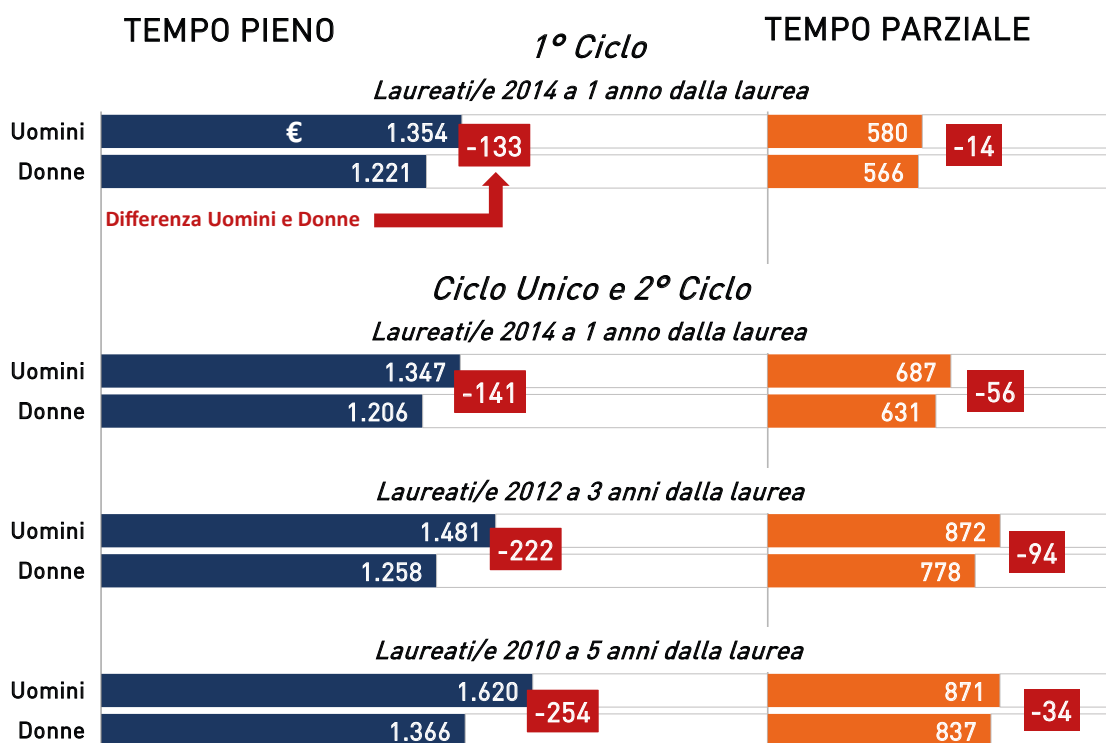
Per quanto attiene i valori medi dei salari e stipendi ottenuti dai/le laureati/e a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo di laurea, si osserva esistere uno scarto retributivo sempre a carico delle donne in tutti i cicli (laurea, laurea magistrale, laurea ciclo unico), scarto che risulta particolarmente elevato nei contratti a tempo pieno. Tale differenza salariale aumenta in genere con il passare degli anni, fino a raggiungere a una differenza pari a 254 euro mensili a cinque anni dal conseguimento della laurea, per coloro che lavorano a tempo pieno.

Figura 8 - Composizione % dei/delle Laureati/e dell'Alma Mater per ciclo, genere e condizione occupazionale (a uno, tre e cinque anni dalla laurea)



Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2015 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.

Figura 9 - Guadagno mensile netto dei/delle laureati/e dell'Università di Bologna per genere (a uno, tre e cinque anni dalla laurea), valori medi*



*La rilevazione prende in considerazione le risposte fornite dai/dalle laureati/e intervistati/e alla seguente domanda: "Qual è il guadagno mensile netto che le deriva dal suo attuale lavoro?". La domanda viene sottoposta a tutti/e coloro che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale che presentano (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto di apprendistato, lavoro autonomo, co.co.co o lavoro a progetto, collaborazione occasionale, lavoro interinale, ecc.).
 Fonte: AlmaLaurea – indagine 2015 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.

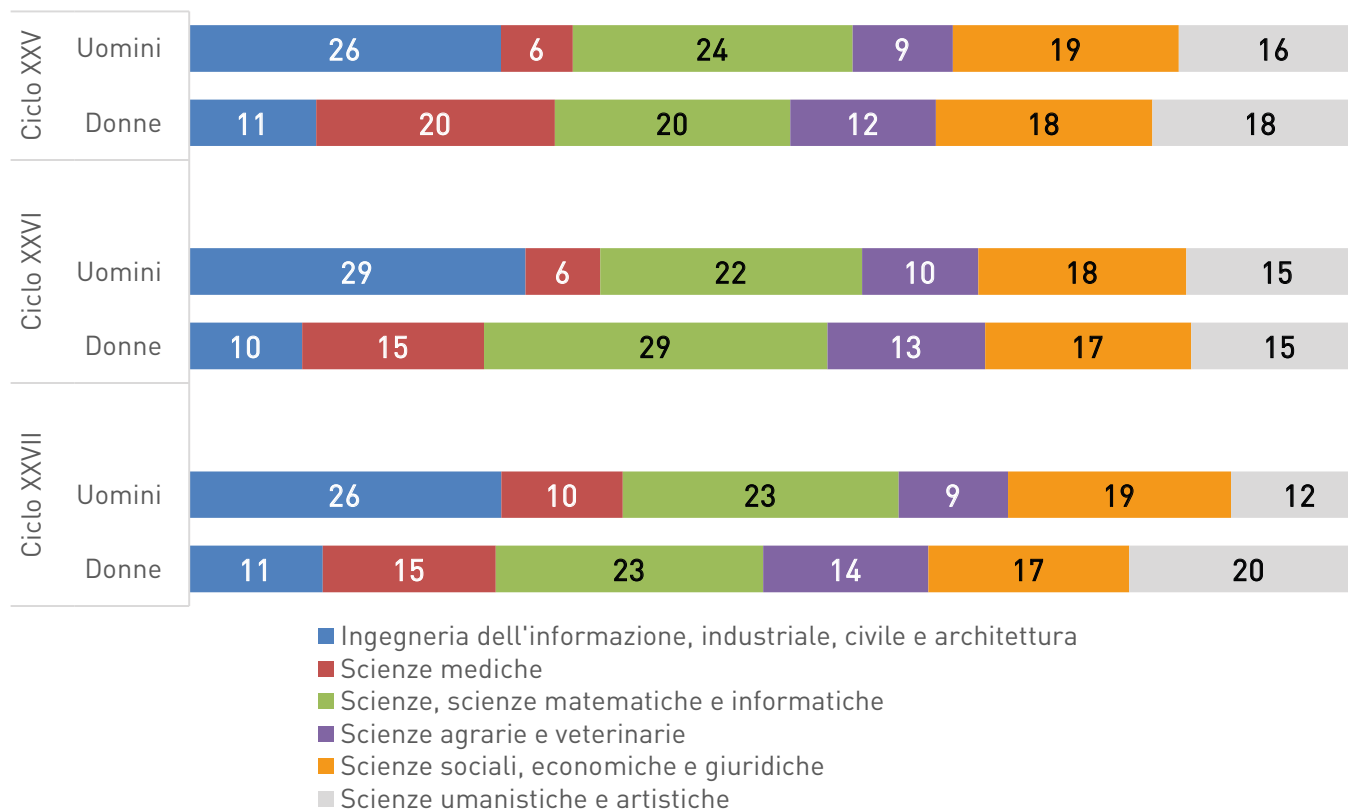
In riferimento agli/alle studenti/esse che decidono di intraprendere la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione a Corsi di Dottorato di ricerca, si evidenzia che persistono i fenomeni di segregazione orizzontale già notati tra gli/le studenti/esse, i quali mostrano le donne iscriversi principalmente nelle aree delle Scienze sociali e umanistiche (il 37% delle donne contro il 31% degli uomini nel XXVII ciclo), mentre si iscrive ai dottorati dell'area di "Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura" solo l'11% delle donne, contro il 26% degli uomini.

Tabella 2 - Numero di iscritti/e al primo anno dei Corsi di Dottorato di ricerca* per area scientifica e genere

| | Ciclo XXV | | Ciclo XXVI | | Ciclo XXVII | |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura | 34 | 87 | 28 | 81 | 34 | 77 |
| Scienze mediche | 64 | 20 | 45 | 18 | 44 | 30 |
| Scienze, scienze matematiche e informatiche | 63 | 78 | 85 | 63 | 68 | 68 |
| Scienze agrarie e veterinarie | 39 | 28 | 39 | 28 | 42 | 27 |
| Scienze sociali, economiche e giuridiche | 58 | 63 | 51 | 50 | 51 | 55 |
| Scienze umanistiche e artistiche | 58 | 53 | 44 | 44 | 61 | 34 |
| Totale | 316 | 329 | 292 | 284 | 300 | 291 |

*L'iscrizione al primo anno è avvenuta per il Ciclo XXV nell'A.A. 2009/10, per il Ciclo XXVI nell'A.A. 2010/11 e per il Ciclo XXVII nell'A.A. 2011/12.

Figura 10 - Composizione % degli/delle Iscritti/e al primo anno dei Corsi di Dottorato di ricerca* per genere e area scientifica



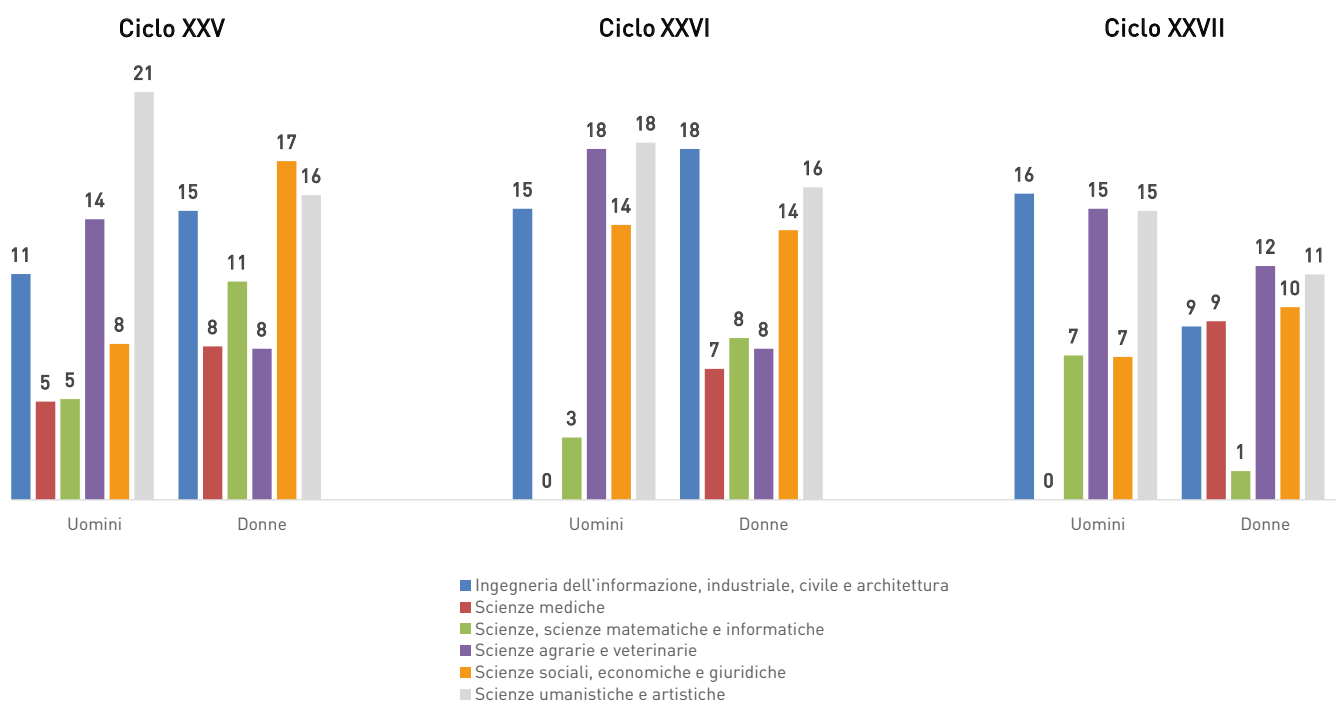
Osservando il tasso di abbandono degli/le studenti/esse iscritti/e ai Corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica si evidenzia che (salvo nel XXVII ciclo) la percentuale di donne che abbandona rispetto al totale delle donne iscritte ai Corsi di Dottorato dell'area Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e Architettura e nell'area delle Scienze matematiche e informatiche, è superiore a quello degli uomini; lo stesso vale in relazione a tutti i cicli di Dottorato osservati nell'area delle scienze mediche e nelle scienze sociali, economiche e giuridiche. Viceversa, la quota di dottorande di ricerca che abbandona rispetto al numero di iscritte ai dottorati di Scienze agrarie e Veterinarie e di Scienze umanistiche e artistiche è inferiore alla corrispondente quota di uomini che abbandona.

Tabella 3 - Tasso di abbandono (%) degli/delle studenti/esse iscritti/e ai Corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica (cicli XXV-XXVI-XXVII)*

| Area Scientifica | Ciclo XXV | Ciclo XXVI | Ciclo XXVII |
|--|-----------|------------|-------------|
| Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura | 12 | 16 | 14 |
| Scienze mediche | 7 | 5 | 5 |
| Scienze, scienze matematiche e informatiche | 8 | 6 | 4 |
| Scienze agrarie e veterinarie | 10 | 12 | 13 |
| Scienze sociali, economiche e giuridiche | 12 | 14 | 8 |
| Scienze umanistiche e artistiche | 18 | 17 | 13 |
| Totale | 11 | 11 | 9 |

*Il tasso di abbandono (espresso in percentuale) indica la quota degli/delle studenti/esse, all'interno della coorte degli iscritti al Corso di Dottorato nel rispettivo Ciclo, che hanno abbandonato il corso.

Figura 11- Tasso di abbandono degli/delle studenti/esse iscritti/e ai Corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica e genere*



* Il tasso di abbandono (espresso in percentuale) indica la quota degli/delle studenti/esse, all'interno della coorte degli iscritti al Corso di Dottorato nel rispettivo Ciclo, che hanno abbandonato il corso.

3.3 IL PERSONALE DOCENTE

L'analisi della distribuzione del personale addetto alla ricerca¹³ mostra un andamento pressoché costante nel triennio 2013-2015, evidenziando una netta prevalenza maschile nei ruoli di carriera più elevata (professore/essa ordinario/a e associato/a) e una situazione di parità nei ruoli di partenza della carriera (assegnisti/e di ricerca e ricercatori/trici). Ciò mostra l'operare anche nell'Università di Bologna dei fenomeni ben noti, anche nel mondo della scienza, della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"¹⁴.

In particolare, si osserva che sia nella posizione di assegnista di ricerca sia in quella di ricercatore/trice la distribuzione tra uomini e donne è pressoché paritaria, mentre passando alla posizione di professore/essa associato/a il numero di donne scende sotto quello degli uomini (che nel 2015 rappresentano il 59% del totale). In riferimento alla posizione dei professori/esse associati/e, risulta degno di nota l'incremento subito dal numero di donne nel 2014, che può essere stato influenzato da un evento esterno di natura eccezionale, rappresentato dall'attuazione del piano straordinario per il reclutamento di professori/esse associati/e, il quale ha comportato l'entrata in servizio di oltre 450 nuove posizioni, di cui 339 per professori/esse associati/e assunti tramite scorrimento interno.

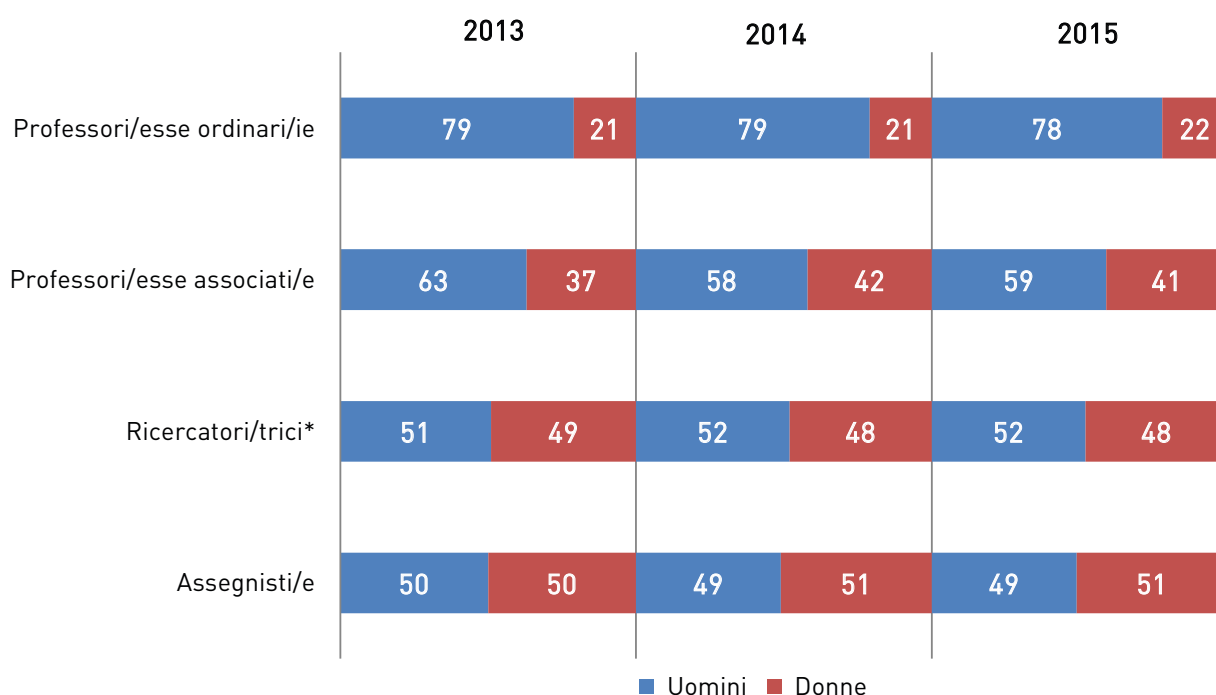
13. Si veda la precedente nota nr. 8.

14. Il primo evidenzia che le donne sono prevalentemente presenti nei ruoli più bassi della scala gerarchica, mentre registrano una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta. 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 (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

Tabella 4 - Composizione del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (2013-2015)

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Professori/esse ordinari/e | 145 | 556 | 148 | 550 | 142 | 514 |
| Professori/esse associati/e | 307 | 521 | 463 | 652 | 483 | 684 |
| Ricercatori/trici | 650 | 679 | 484 | 519 | 460 | 498 |
| <i>di cui RTI</i> | 595 | 601 | 416 | 416 | 372 | 367 |
| <i>di cui RTD a</i> | 52 | 71 | 62 | 91 | 72 | 106 |
| <i>di cui RTD b</i> | 3 | 7 | 6 | 12 | 16 | 25 |
| Totale Personale docente | 1.102 | 1.756 | 1.095 | 1.721 | 1.085 | 1.696 |
| Assegnisti/e di ricerca | 672 | 670 | 629 | 601 | 607 | 592 |
| Totale complessivo | 1.774 | 2.426 | 1.724 | 2.322 | 1.692 | 2.238 |

Figura 12 - Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (2013-2015)



*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

L'analisi della distribuzione per genere e per ruolo del Personale addetto alla ricerca nel triennio 2013-2015 mostra come, via via che si passa dalla posizione di assegnista di ricerca a quella di professore/essa ordinario/a, in linea con gli andamenti rilevati in precedenza la componente maschile risulta essere maggiormente rappresentata rispetto a quella femminile. Inoltre, in riferimento alla posizione di professore/essa ordinario/a, per tutte le aree CUN si registra una prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile, che risulta quasi sempre inferiore a un terzo (ad eccezione dell'area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche dove la rappresentanza femminile risulta il 44% del totale). Diverse sono le distribuzioni riferite sia alla posizione di professore/essa associato/a, sia di ricercatore/trice, sia di assegnista di ricerca. In questi ruoli si possono osservare anche casi di equa distribuzione fra i generi e talvolta di prevalenza numerica della componente femminile rispetto a quella maschile, come ad esempio nel caso delle seguenti aree CUN: 3 – Scienze chimiche, 5 – Scienze biologiche, 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche.

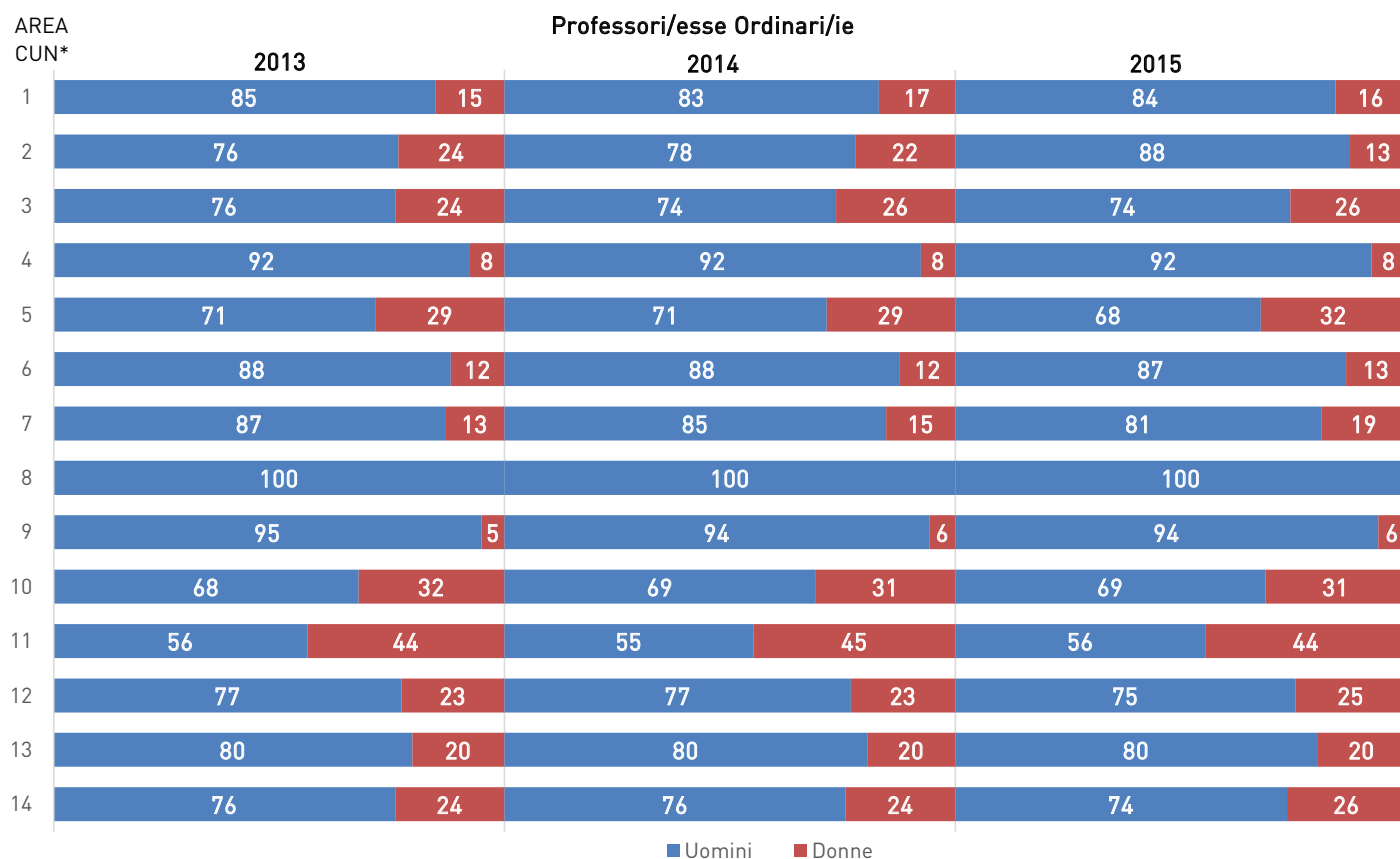
Dall'esame delle tavole che seguono si conferma anche l'operare dei fenomeni di segregazione orizzontale già osservati in riferimento agli/le iscritti/e alle diverse Scuole dell'Ateneo. Infatti, sebbene le donne rappresentino in media circa il 70% degli/delle studenti/esse iscritti/e nelle diverse lauree della Scuola di Medicina e Chirurgia e circa il 90% nella Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione¹⁵, la quota di donne tra gli/le assegnisti/e di ricerca dell'area CUN 6 – Scienze mediche è solo il 26%.

15. Si rinvia alla precedente figura 2 sugli/le iscritti/e.

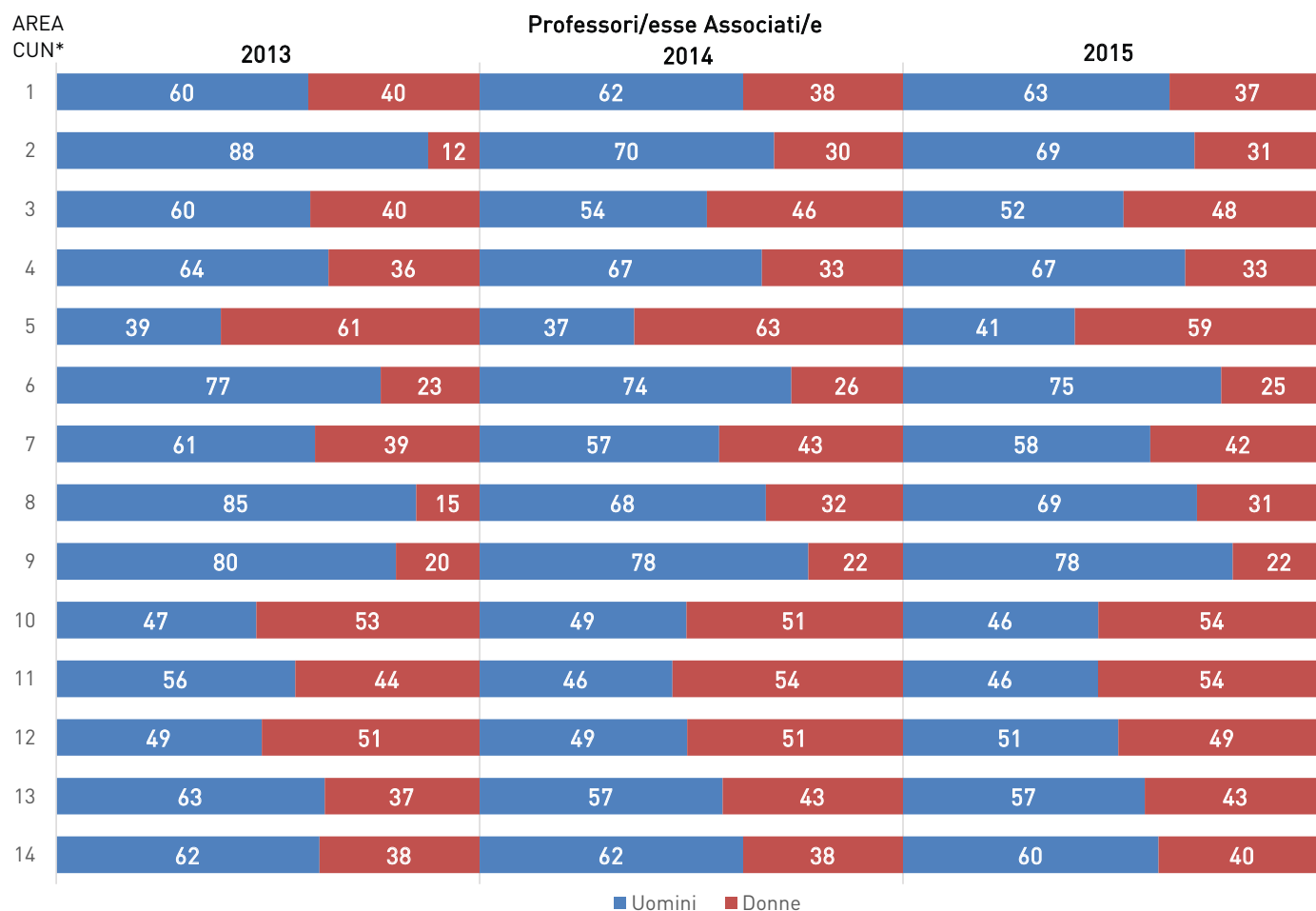
Parimenti, le donne nella Scuola di Lingue e Lettere, Traduzione e Interpretazione rappresentano oltre l'80% degli/delle iscritti/e, nonostante ciò la quota di donne tra gli/le assegnisti/e di ricerca nell'area CUN 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche scende al di sotto della quota di uomini (rappresentando il 49% degli/delle assegnisti/e totali nel 2015) e nell'area CUN 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche la quota di donne scende addirittura a poco più di un terzo del totale degli/delle assegnisti/e di ricerca. Infine, anche in relazione alla Scuola di Scienze politiche, in cui le donne rappresentano la maggioranza degli/delle studenti/esse iscritti/e in tutti i tipi di laurea, la quota di donne nell'area CUN 14 tra gli/le assegnisti/e di ricerca arriva alla parità con quella degli uomini, subendo, pertanto, un implicito fenomeno di segregazione.



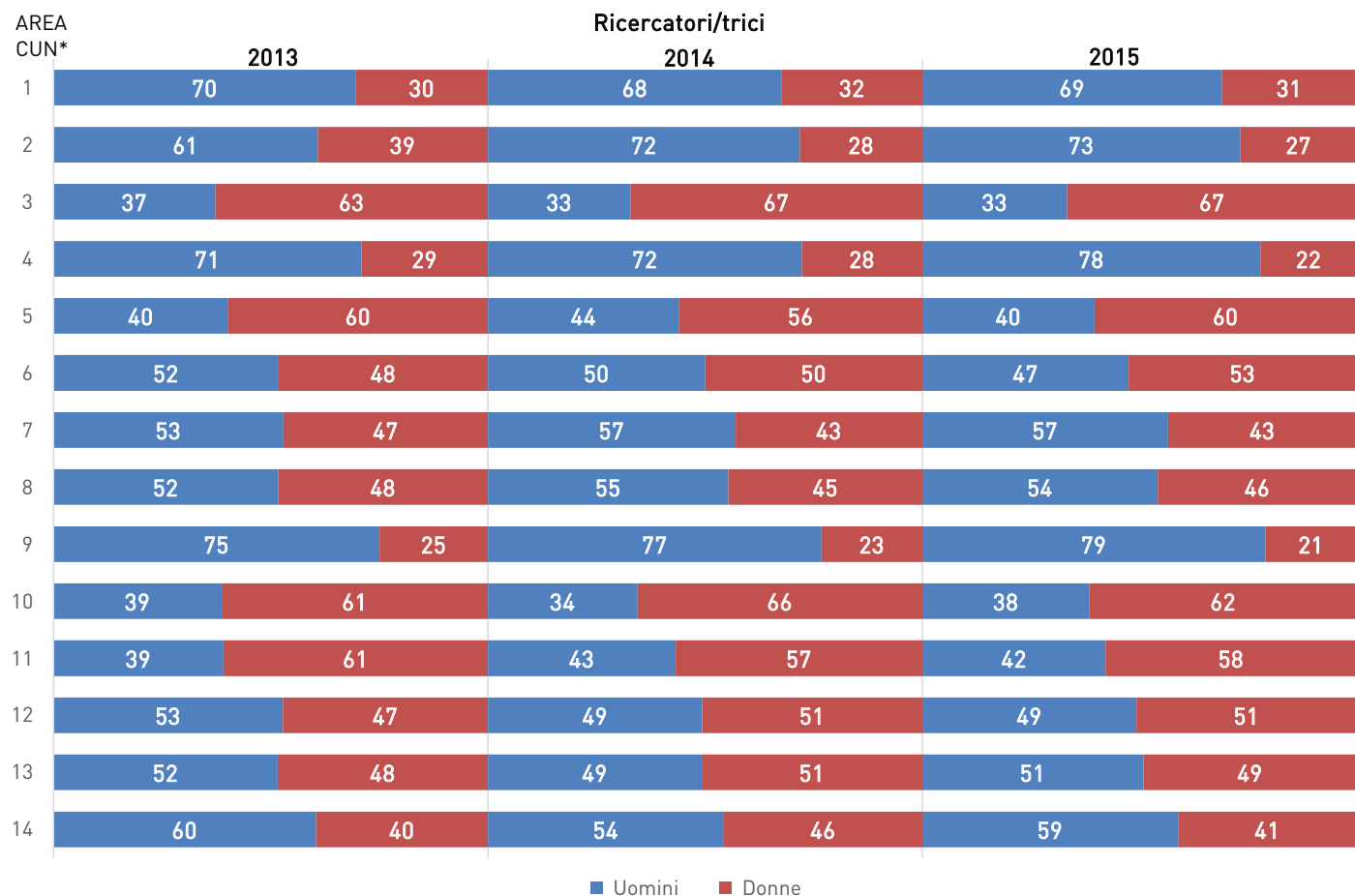
Figura 13 - Composizione % del Personale addetto alla ricerca per genere e per area CUN (2013 - 2015)



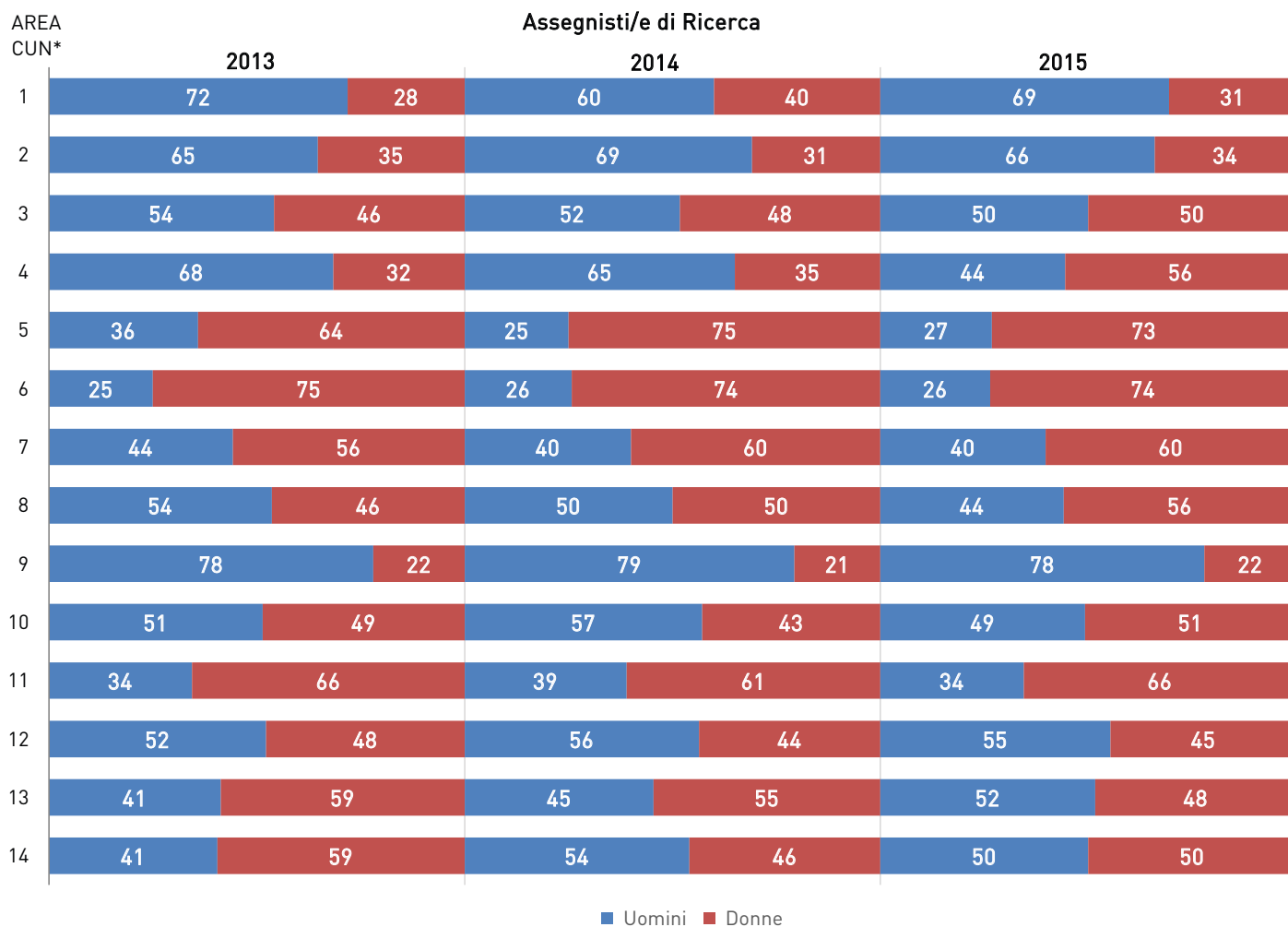
* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.



* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.



* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.

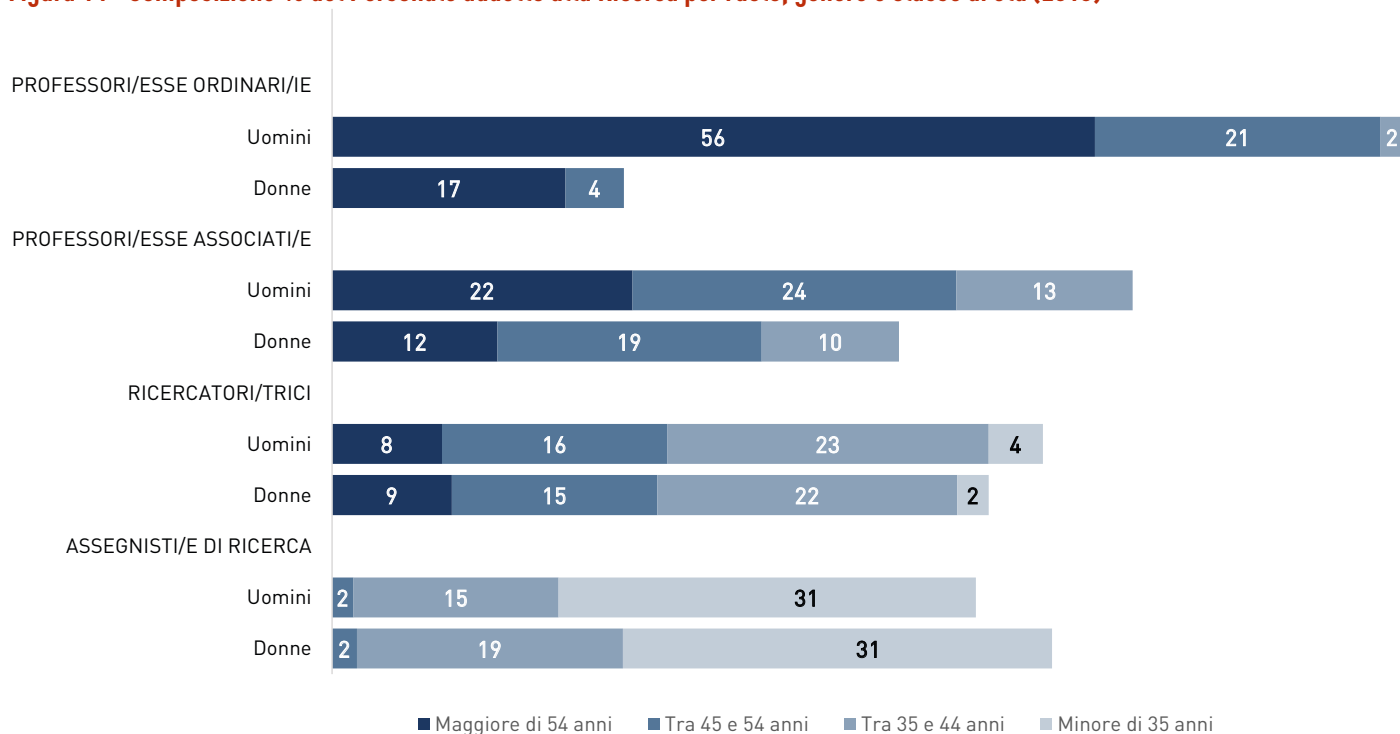


* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.

Approfondendo l'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età anagrafica, non si notano significative differenze tra donne e uomini nelle fasi iniziali della carriera. Infatti, sia le une sia gli altri si distribuiscono quasi egualmente in termini di fasce di età nel ruolo di Assegnista di ricerca e di Ricercatore/trice, che vedono la presenza normalmente di persone con età inferiore ai 45 anni. Passando al ruolo di Professore/ssa associato/a, come noto, solo il 41% è rappresentato da donne, mentre il 59% da uomini; per entrambi i generi sono presenti tre classi di età (dal maggiore di 35 anni al maggiore dei 54 anni).

In termini percentuali la distribuzione nelle classi di età non varia in maniera elevata, infatti il 41% di donne associate si distribuisce per il 25% nella classe 35/44 anni, per il 46% nella classe 45/54, e per il 29% oltre i 54 anni, mentre il 59% degli uomini si distribuisce segnalando un 22% di età compresa tra i 35/44 anni, un 41% tra i 45/54 anni e un 37% sopra i 54 anni. Nel ruolo di Professore/essa ordinario/a si evidenziano le maggiori preoccupazioni in termini di disparità di genere, poiché in termini di distribuzione percentuale si nota che gli uomini riescono a raggiungere la posizione di professore ordinario in età più giovane rispetto alle donne: infatti, portato a 100% il numero di uomini nel ruolo di professori ordinari, il 29% di essi presenta un'età inferiore a 54 anni (di cui il 3% di età inferiore ai 44 anni), mentre portato a 100% il numero di donne nel ruolo di professori/esse ordinari/e, solo il 19% presenta un'età inferiore ai 54 anni (e tra di esse nessuna ha un'età inferiore ai 44 anni). Questo ci porta a supporre che non sia in atto un fenomeno generazionale, ovvero il fatto che da un maggior numero di donne che intraprende una carriera di studio e ricerca universitaria si passi ad un numero maggiore di donne che riesce a salire fino al ruolo di professore/essa ordinario/a (o che vi riesca a salire in tempi inferiori, con età anagrafica più giovane).

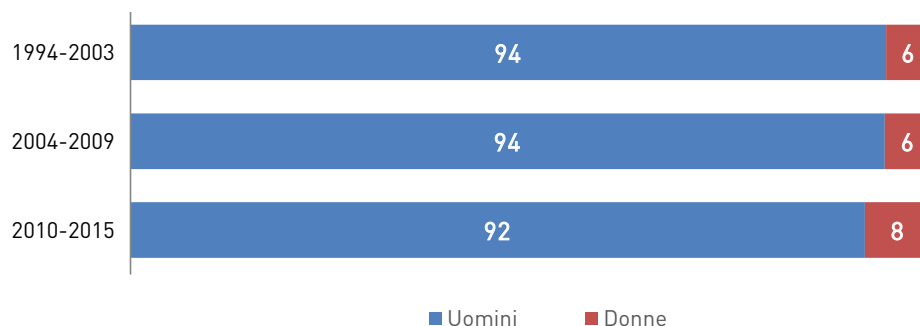
Figura 14 - Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo, genere e classe di età (2015)



16. Si tratta di una figura accademica che si riscontra 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 dopo il pensionamento con criteri giuridici simili fra le università dei vari Paesi, in relazione agli ordinamenti specifici. In Italia la figura del Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933 n. 1592. Al Professore Emerito/a frequentemente è riconosciuto il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e degli Atenei.

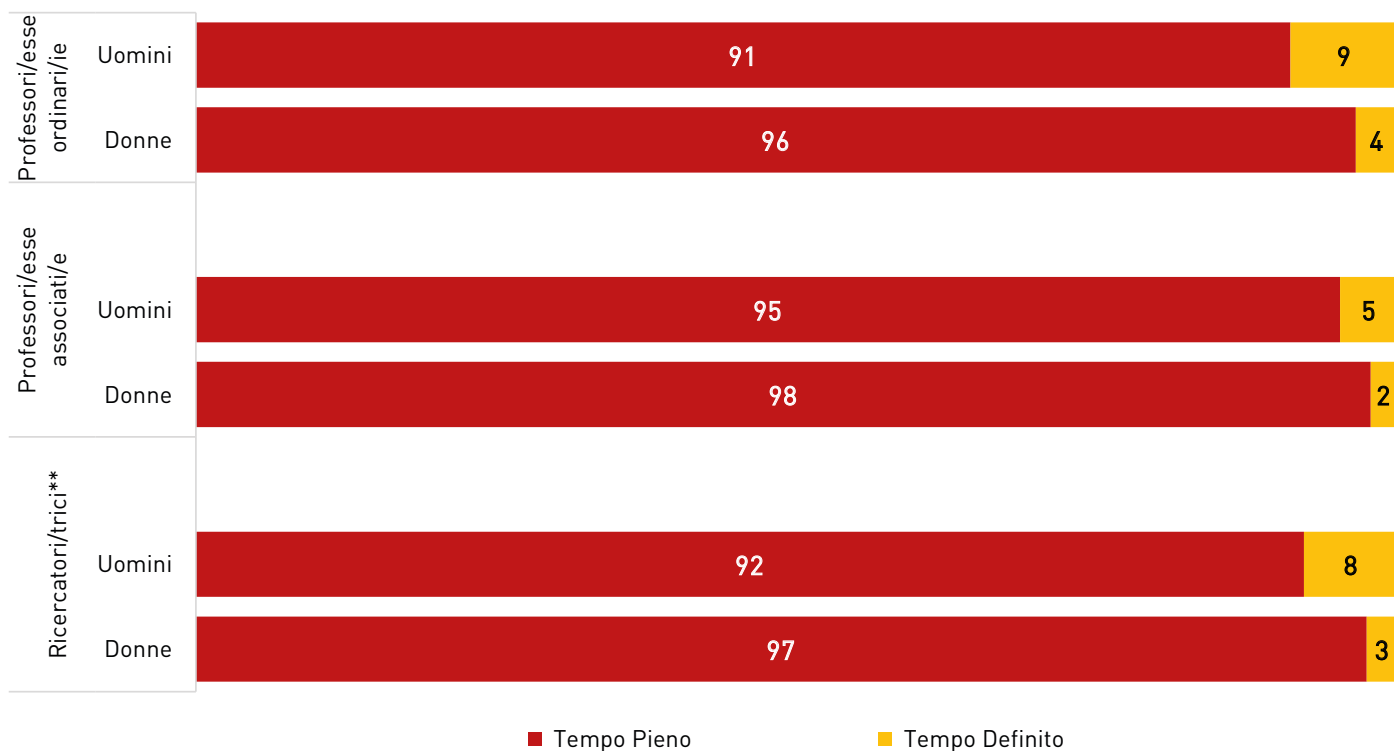
Per fornire un'analisi più accurata dell'evoluzione della carriera del Personale addetto alla ricerca, può risultare utile considerare anche la distribuzione per genere della figura del Professore/essa Emerito/a¹⁶. In linea con la scarsa presenza di donne nel ruolo dei/delle Professori/esse ordinari/e, anche nella figura di Professore/essa Emerito/a la prevalenza maschile è netta, con un ulteriore peggioramento del livello di pari rappresentazione, poiché mentre le donne tra le Professoresse ordinarie rappresentano il 22% del totale nel 2015, tra le Professoresse Emerite rappresentano solo l'8% del totale, pur segnando un incremento percentuale dal 2009 ad oggi. La ragione di questa sottorappresentazione delle donne nella figura del/la Professore/essa Emerito/a risulta ovvia, se si considera che per accedere al riconoscimento di tale posizione, la normativa richiede il requisito di 20 anni di ordinariato, e sono pochissime le donne che arrivano a presentare questo requisito.

Figura 15 - Composizione % dei Professori /esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere (1994-2015)



Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impiego, si nota che nel 2015 la scelta del tempo pieno è stata seguita da oltre il 90% dei docenti di ogni ruolo, sia in riferimento al genere maschile sia a quello femminile. Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito risulta anche la scelta di esercitare una seconda attività libero professionale in termini autonomi, ovvero il ricoprire incarichi esterni incompatibili con quelli accademici.

Figura 16 - Composizione % del Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno (2015)*



*I dati esposti sono stati normalizzati in base alle consistenze del personale maschile e femminile nei diversi ruoli.

**Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

La distribuzione del Personale docente in termini di ruolo e di Dipartimento di afferenza, mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale. Nel 2015, il numero di professoressesse ordinarie donna risulta superiore a quello degli uomini solo in 3 Dipartimenti sui 33 totali (Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne; Dipartimento di Interpretazione e Traduzione; Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertini"), con un'unica ipotesi di perfetta parità di genere tra uomini e donne professori/esse ordinari/e in un unico dipartimento (Dipartimento di Psicologia). In tutti gli altri casi la prevalenza del genere maschile tra i/le professori/esse ordinari/e è netta: partendo da 2 casi in cui vi sono esclusivamente professori ordinari uomini (Dipartimento di Architettura; Dipartimento di Ingegneria Industriale), passando attraverso 25 casi in cui la quota di donne presente tra i/le professori/esse ordinari/e risulta sotto la soglia di un terzo (di cui in 6 casi addirittura sotto al 10%); per finire in 2 casi non troppo distanti dalla parità (Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"; Dipartimento di Storia Culture Civiltà).

È utile inoltre notare che tale composizione percentuale non risulta coerente con la distribuzione delle scelte di immatricolazione da parte degli/delle studenti/esse, poiché anche nelle Scuole in cui prevalgono iscritte di genere femminile (tipicamente quelle dove le discipline appartengono ai campi umanistici), quando si passa alla carriera accademica, anche nei Dipartimenti di tali aree, il numero di donne docenti scende spesso sotto quello degli uomini, e quasi sempre è scarsissimo salendo nella carriera.

Osservando i dati sempre in riferimento al ruolo dei/delle professori/esse ordinari/e in termini di *trend*, si evidenzia un miglioramento che segnala un incremento del numero di donne superiore al 5% tra 2013 e 2015 nei Dipartimenti di: Interpretazione e Traduzione; Scienze Mediche Veterinarie; Scienze per la Qualità della Vita; Lingue, Letterature e Culture Moderne. Viceversa, si evidenziano peggioramenti in termini di riduzioni nella presenza del numero di donne superiori al 5% tra il 2013 e il 2015 nei seguenti Dipartimenti: Filologia Classica e Italianistica; Filosofia e Comunicazione; Fisica e Astronomia; Psicologia.

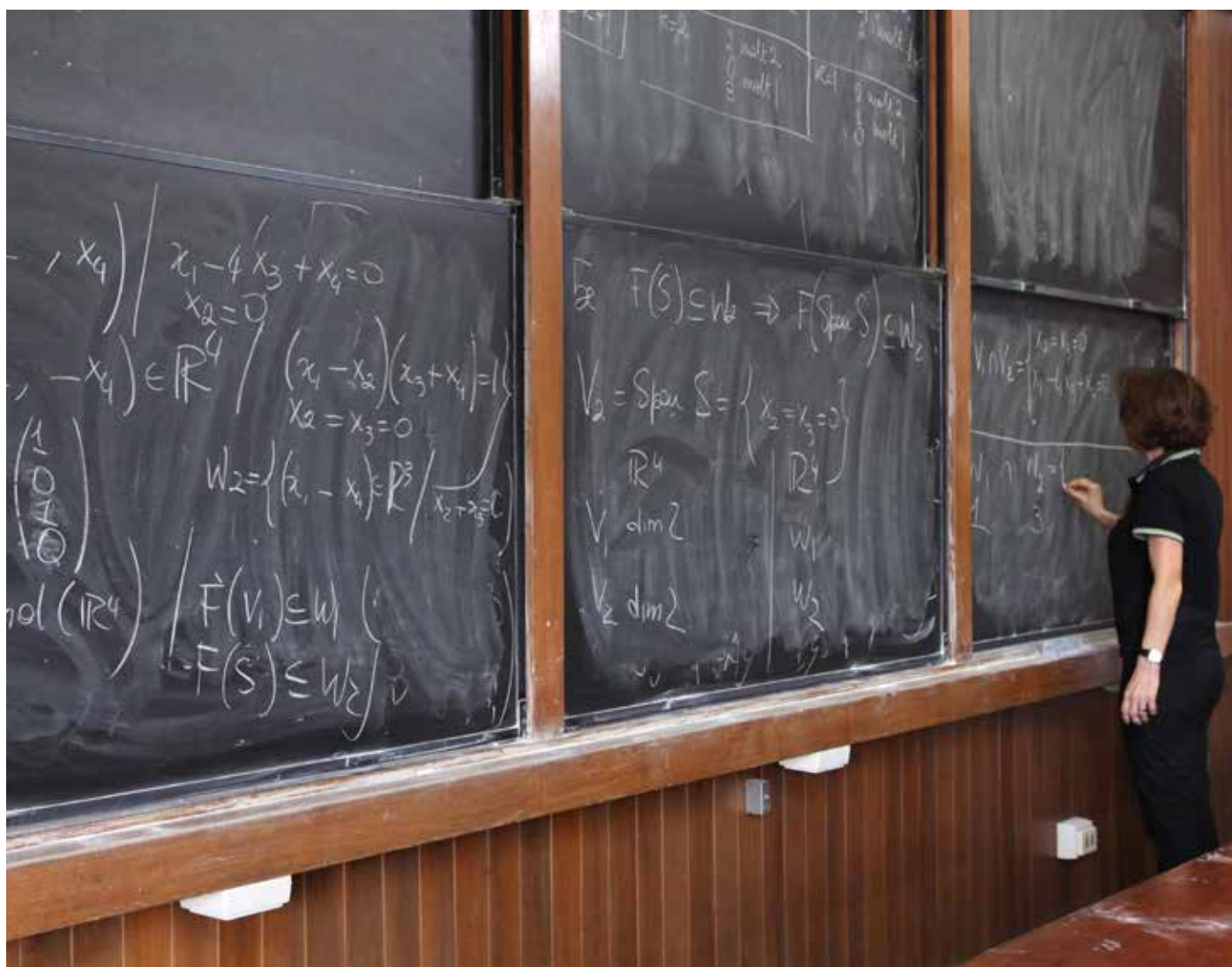


Tabella 5 - Composizione % del Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento (2013-2015)

| Dipartimenti | 2013 | | | | | | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | |
|---|----------------------------|-----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|-----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|-----|-----------------------------|----|-------------------|----|
| | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | |
| | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Dipartimento delle Arti | 25 | 75 | 37 | 63 | 57 | 43 | 22 | 78 | 42 | 58 | 57 | 43 | 22 | 78 | 46 | 54 | 57 | 43 |
| Dipartimento di Beni Culturali | 7 | 93 | 40 | 60 | 59 | 41 | 8 | 92 | 50 | 50 | 45 | 55 | 8 | 92 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Dipartimento di Architettura | 0 | 100 | 20 | 80 | 41 | 59 | 0 | 100 | 41 | 59 | 33 | 67 | 0 | 100 | 37 | 63 | 40 | 60 |
| Dipartimento di Chimica "Giacomo Ciamician" | 19 | 81 | 38 | 62 | 63 | 37 | 24 | 76 | 44 | 56 | 68 | 32 | 22 | 78 | 47 | 53 | 68 | 32 |
| Dipartimento di Chimica Industriale "Toso Montanari" | 20 | 80 | 32 | 68 | 48 | 52 | 20 | 80 | 36 | 64 | 53 | 47 | 20 | 80 | 35 | 65 | 60 | 40 |
| Dipartimento di Farmacia e Biotecnologie | 24 | 76 | 56 | 44 | 72 | 28 | 21 | 79 | 69 | 31 | 66 | 34 | 25 | 75 | 67 | 33 | 66 | 34 |
| Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica | 27 | 73 | 35 | 65 | 48 | 52 | 22 | 78 | 37 | 63 | 64 | 36 | 19 | 81 | 32 | 68 | 75 | 25 |
| Dipartimento di Filosofia e Comunicazione | 33 | 67 | 55 | 45 | 35 | 65 | 33 | 67 | 58 | 42 | 18 | 82 | 29 | 71 | 54 | 46 | 20 | 80 |
| Dipartimento di Fisica e Astronomia | 22 | 78 | 17 | 83 | 38 | 62 | 22 | 78 | 31 | 69 | 30 | 70 | 14 | 86 | 31 | 69 | 26 | 74 |
| Dipartimento di Informatica - Scienza e Ingegneria | 7 | 93 | 18 | 82 | 21 | 79 | 7 | 93 | 19 | 81 | 19 | 81 | 7 | 93 | 16 | 84 | 24 | 76 |
| Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali | 3 | 97 | 20 | 80 | 52 | 48 | 4 | 96 | 31 | 69 | 52 | 48 | 4 | 96 | 30 | 70 | 48 | 52 |
| Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" | 3 | 97 | 15 | 85 | 22 | 78 | 3 | 97 | 17 | 83 | 21 | 79 | 4 | 96 | 15 | 85 | 22 | 78 |
| Dipartimento di Ingegneria Industriale | 0 | 100 | 8 | 92 | 22 | 78 | 0 | 100 | 11 | 89 | 23 | 77 | 0 | 100 | 16 | 84 | 15 | 85 |
| Dipartimento di Interpretazione e Traduzione | 50 | 50 | 76 | 24 | 64 | 36 | 56 | 44 | 67 | 33 | 68 | 32 | 56 | 44 | 73 | 27 | 60 | 40 |
| Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne | 60 | 40 | 50 | 50 | 72 | 28 | 60 | 40 | 57 | 43 | 67 | 33 | 67 | 33 | 63 | 37 | 61 | 39 |

| Dipartimenti | 2013 | | | | | | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | |
|--|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|
| | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | |
| | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Dipartimento di Matematica | 21 | 79 | 52 | 48 | 38 | 62 | 23 | 77 | 50 | 50 | 40 | 60 | 22 | 78 | 51 | 49 | 31 | 69 |
| Dipartimento di Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale | 17 | 83 | 34 | 66 | 60 | 40 | 14 | 86 | 40 | 60 | 60 | 40 | 17 | 83 | 38 | 62 | 61 | 39 |
| Dipartimento di Psicologia | 56 | 44 | 35 | 65 | 71 | 29 | 53 | 47 | 55 | 45 | 75 | 25 | 50 | 50 | 55 | 45 | 68 | 32 |
| Dipartimento di Scienze Agrarie | 20 | 80 | 35 | 65 | 46 | 54 | 16 | 84 | 42 | 58 | 38 | 62 | 19 | 81 | 43 | 57 | 36 | 64 |
| Dipartimento di Scienze Aziendali | 4 | 96 | 43 | 57 | 44 | 56 | 4 | 96 | 47 | 53 | 43 | 57 | 3 | 97 | 50 | 50 | 43 | 57 |
| Dipartimento di Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali | 27 | 73 | 44 | 56 | 43 | 57 | 25 | 75 | 42 | 58 | 45 | 55 | 27 | 73 | 36 | 64 | 46 | 54 |
| Dipartimento di Scienze Biomediche e Neuromotorie | 29 | 71 | 35 | 65 | 52 | 48 | 32 | 68 | 38 | 63 | 49 | 51 | 32 | 68 | 38 | 62 | 51 | 49 |
| Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" | 58 | 42 | 60 | 40 | 77 | 23 | 62 | 38 | 69 | 31 | 76 | 24 | 62 | 38 | 67 | 33 | 77 | 23 |
| Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari | 18 | 82 | 17 | 83 | 32 | 68 | 19 | 81 | 20 | 80 | 39 | 61 | 21 | 79 | 22 | 78 | 41 | 59 |
| Dipartimento di Scienze Economiche | 20 | 80 | 22 | 78 | 38 | 62 | 20 | 80 | 26 | 74 | 50 | 50 | 20 | 80 | 27 | 73 | 50 | 50 |
| Dipartimento di Scienze Giuridiche | 19 | 81 | 54 | 46 | 51 | 49 | 19 | 81 | 54 | 46 | 53 | 47 | 21 | 79 | 53 | 48 | 53 | 47 |
| Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche | 3 | 97 | 28 | 73 | 38 | 63 | 3 | 97 | 24 | 76 | 39 | 61 | 3 | 97 | 24 | 76 | 45 | 55 |
| Dipartimento di Scienze Mediche Veterinarie | 11 | 89 | 51 | 49 | 61 | 39 | 20 | 80 | 55 | 45 | 56 | 44 | 21 | 79 | 53 | 47 | 55 | 45 |
| Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita | 14 | 86 | 23 | 77 | 42 | 58 | 17 | 83 | 39 | 61 | 37 | 63 | 25 | 75 | 37 | 63 | 44 | 56 |
| Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali | 25 | 75 | 45 | 55 | 39 | 61 | 27 | 73 | 45 | 55 | 33 | 67 | 29 | 71 | 47 | 53 | 22 | 78 |

| Dipartimenti | 2013 | | | | | | 2014 | | | | | | 2015 | | | | | |
|---|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|----------------------------|----|-----------------------------|----|-------------------|----|
| | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici | |
| | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" | 50 | 50 | 50 | 50 | 65 | 35 | 45 | 55 | 59 | 41 | 60 | 40 | 47 | 53 | 57 | 43 | 57 | 43 |
| Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia | 31 | 69 | 33 | 67 | 47 | 53 | 29 | 71 | 29 | 71 | 59 | 41 | 31 | 69 | 31 | 69 | 62 | 38 |
| Dipartimento di Storia Culture Civiltà | 39 | 61 | 50 | 50 | 55 | 45 | 38 | 62 | 47 | 53 | 64 | 36 | 42 | 58 | 51 | 49 | 50 | 50 |

*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

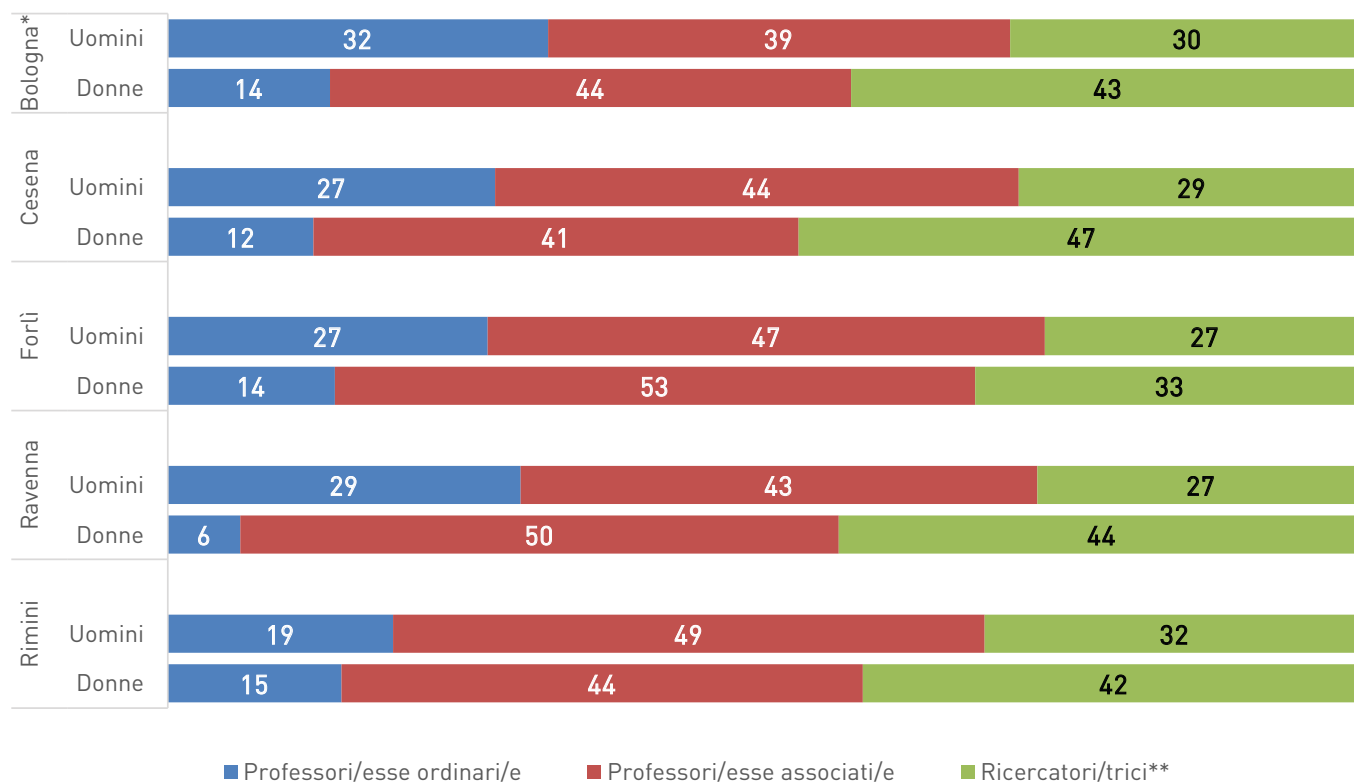
In relazione alla sede di incardinamento si evidenzia che in tutti e 5 i Campus di cui si compone l'Alma Mater prevale la componente docente maschile, con delle percentuali che nel 2015 risultano tutte vicine al 60%.

Tabella 6 - Personale docente per genere, ruolo e sede di incarnamento (2015)

| | Bologna* | | Cesena | | Forlì | | Ravenna | | Rimini | |
|--|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Professori/esse ordinari/e | 108 | 404 | 9 | 35 | 12 | 31 | 4 | 28 | 9 | 16 |
| Professori/esse associati/e | 347 | 491 | 30 | 56 | 46 | 54 | 33 | 41 | 27 | 42 |
| Ricercatori/trici | 342 | 377 | 35 | 37 | 28 | 31 | 29 | 26 | 26 | 27 |
| <i>di cui RTI</i> | 277 | 268 | 29 | 31 | 25 | 27 | 19 | 18 | 22 | 23 |
| <i>di cui RTD**</i> | 65 | 109 | 6 | 6 | 3 | 4 | 10 | 8 | 4 | 4 |
| Totale | 797 | 1.272 | 74 | 128 | 86 | 116 | 66 | 95 | 62 | 85 |
| Distribuzione del Personale docente per genere e Campus | 39% | 61% | 37% | 63% | 43% | 57% | 41% | 59% | 42% | 58% |

*Comprende 3 RTD (1 uomo e 2 donne) per i quali non è stata assegnata la sede.
**Comprende RTDa e RTDb.

Figura 17 - Composizione % del Personale docente per sede di incardinamento, genere e ruolo (2015)



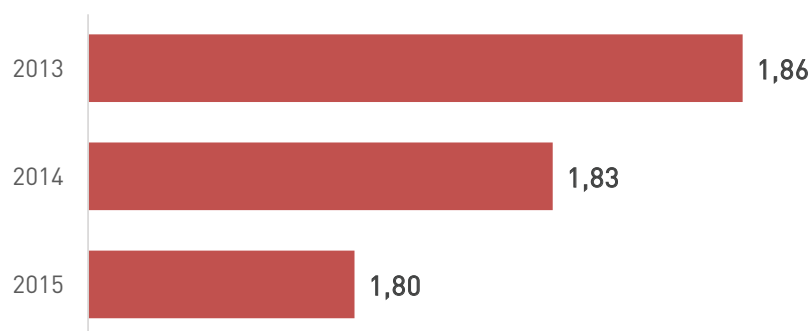
*Comprende 3 RTD (1 uomo e 2 donne) per i quali non è stata assegnata la sede.

**Comprende RTDa e RTDb.

17. L'indice di *Glass Ceiling* è determinato come il 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 media 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 vetro" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (grado A) rispetto alla loro presenza media nell'ambito del personale docente (grado A + grado B + grado C). In generale, maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di *Glass Ceiling*, più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels, p. 137.

Analizzando l'indice di *Glass Ceiling*¹⁷ si nota l'operare anche presso l'Alma Mater del noto fenomeno che vede l'esistenza di barriere alla progressione di carriera delle donne docenti, infatti il valore dell'indice nel 2015 risulta superiore all'unità e pari a 1,8, segnalando solo un leggero miglioramento nel corso del triennio 2013/2015 (in cui passa da 1,86 a 1,80). In particolare, esso deriva dal rapporto tra la quota percentuale di donne presenti in media nel personale docente (che risulta pari al 39,01% nel 2015, al 38,88% nel 2014 e al 38,56 nel 2013) rispetto alla quota percentuale di donne presenti nel ruolo di professore/essa ordinario/a (che risulta pari al 21,65% nel 2015, al 21,20% nel 2014 e al 20,68% nel 2013). Il valore assunto nel 2013 dall'indice di *Glass Ceiling* dell'Alma Mater risulta leggermente peggiore della media italiana (che nel 2013 è pari a 1,73) e del valore medio europeo (che nel 2013 è pari a 1,75) (ultimo aggiornamento disponibile tratto da: EC, 2015, p. 136).

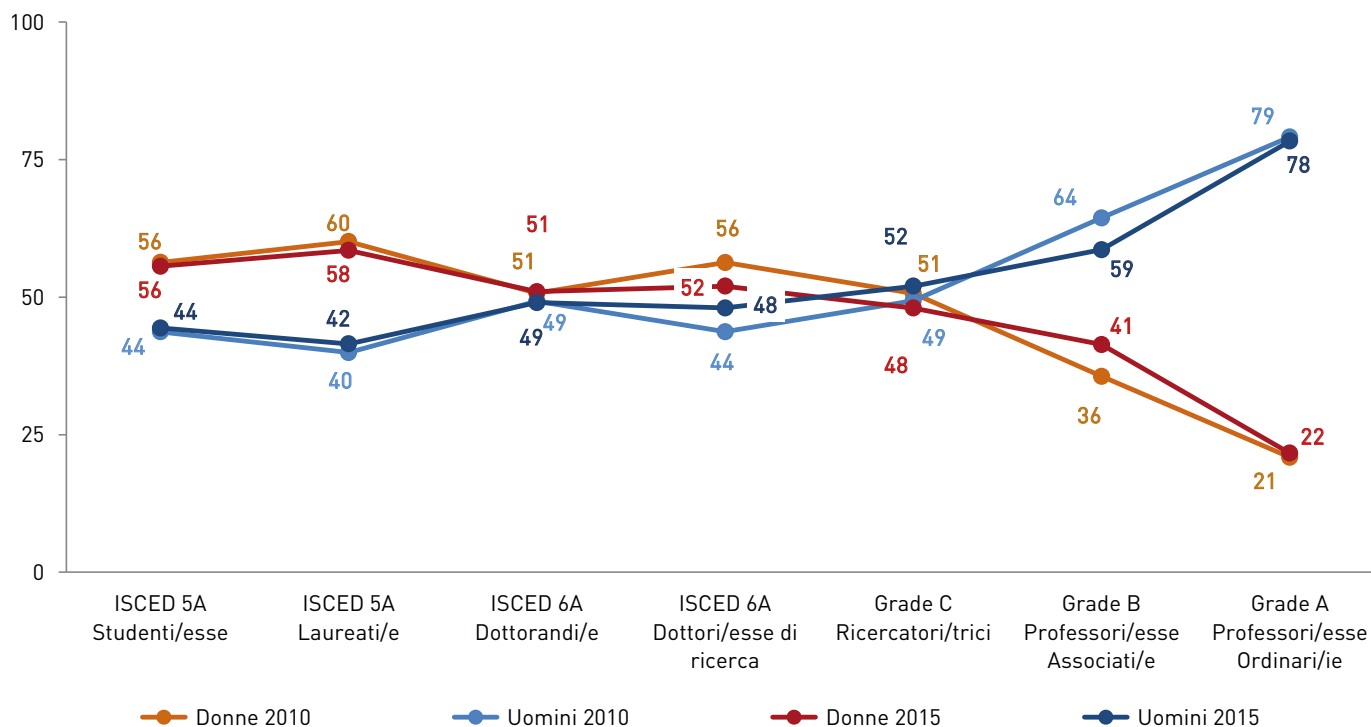
Figura 18 - Indice di Glass Ceiling (2010-2015)



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 inoltre l'operare del fenomeno della *leaky pipeline*, che segnala come le donne in media rappresentino la maggioranza negli/nelle studenti/esse iscritti/e ai corsi di studio e negli/nelle studenti/esse laureati/e nell'Ateneo (rispettivamente il 55% e il 59% nel 2015). Mentre quando si passa alle fasi successive, percentualmente, il numero di donne si riduca progressivamente passando a un livello prossimo alla parità nel ruolo di dottorandi/e e dottori/esse di ricerca. La quota di donne scende progressivamente sotto quella degli uomini passando nei ruoli strutturati dei/delle ricercatori/trice (ancora comunque vicino alla parità) e successivamente dei/delle professori/esse associati/e e ordinari/e. Va tuttavia notato che l'andamento della tipica carriera delle donne presso l'Università di Bologna risulta posizionarsi in maniera leggermente più paritaria della media europea, in cui in riferimento al 2010 notiamo: nell'Alma Mater la quota di donne tra gli/le studenti/esse è pari al 56% contro la media europea del 55%, tra i/le laureati/e sono il 60% contro il 59% europeo, tra i/le dottorandi/e di ricerca sono il 51% contro il 49% europeo, tra i/le dottori/esse di ricerca sono il 56% contro il 46% europeo, tra i/le ricercatori/trice sono il 51% contro il 44% europeo, tra i/le professori/esse associati/e sono il 36% contro il 37% e tra i/le professori/esse ordinari/e sono il 22% contro il 20% europeo¹⁸.

18. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2013), *She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels, p. 88.

Figura 19 - Composizione % di donne e di uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna (studenti/esse e personale docente) (2010-2015)



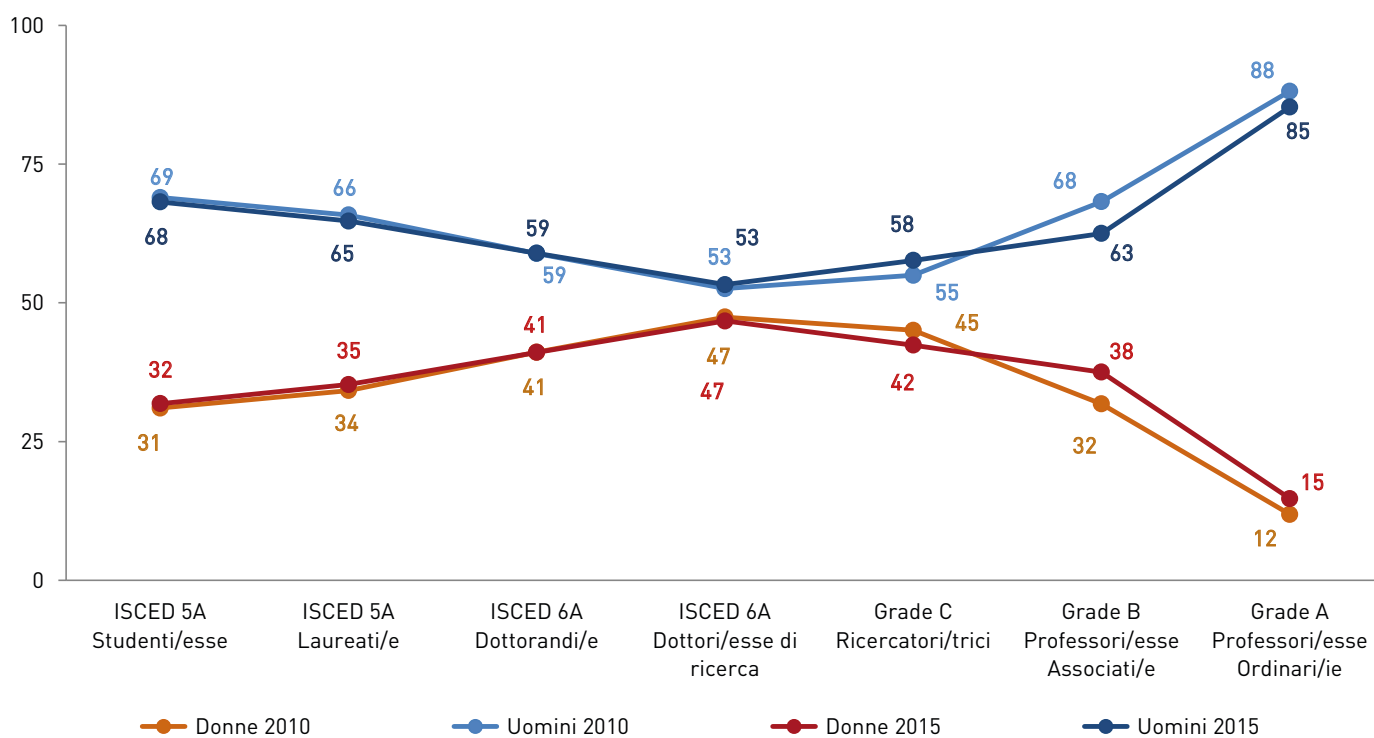
Se si osserva l'andamento della medesima carriera accademica tipica, ma in riferimento ai soli campi scientifici delle Scienze e dell'Ingegneria l'andamento sopra indicato si modifica ed è possibile identificare tre diverse fasi. Nella prima (che include studenti/esse, laureati/e e dottorandi/e) la quota di donne risulta sempre inferiore a quella degli uomini, probabilmente a seguito dell'effetto congiunto dei diversi stereotipi che esistono e prevengono le giovani donne dall'isciversi a corsi di studio e quindi dottorati nei campi dello STEM, poiché normalmente rappresentati con caratteristiche stereotipate del modello maschile e quelli delle aree umanistiche con caratteristiche stereotipate del modello femminile¹⁹. Nonostante ciò, i migliori risultati che le donne normalmente ottengono negli studi fanno sì che si segnali una tendenza crescente della quota di donne tra i/le laureati/e rispetto a quella degli/delle iscritti/e, come pure crescente è il rapporto tra la quota di donne che si iscrive ai dottorati di ricerca e la quota di donne che raggiunge il titolo di dottore/essa, rispetto a quella degli uomini che invece è in progressiva riduzione (pur rimanendo sempre maggiore di quella delle donne). Il punto di flesso si ha proprio nel conseguimento del titolo di dottore/essa di ricerca, probabilmente la fase più critica per le donne, in cui si evidenzia normalmente la costituzione di una vita indipendente con scelte connesse alla costruzione della propria famiglia. Tale andamento decrescente della quota di donne rispetto a quella di uomini prosegue successivamente, spinta dal fenomeno della segregazione verticale e, in riferimento al ruolo dei/delle professori/esse ordinari/ie, all'operare del fenomeno del *Glass Ceiling*. Va tuttavia notato che l'andamento della tipica carriera delle donne presso l'Università di Bologna risulta posizionarsi in maniera leggermente più paritaria della media europea nel 2010, in cui, se la quota di studenti/esse e laureati/e risulta pressoché uguale, la quota di dottorandi/e

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

20. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2013), *She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels, p. 89.

e di dottori/esse di ricerca donna è più basso a livello europeo rispetto all'Ateneo (rispettivamente 38% contro 41% e 35% contro 47%) come pure risulta più basso il valore medio europeo rispetto a quello dell'Ateneo in riferimento alla quota di donne presenti tra i docenti incardinati (rispettivamente tra i/le ricercatori/trici 33% contro 42%, tra i/le professori/esse associati/e 23% contro 38%, tra i/le professori/esse ordinari/e 11% contro 15%)²⁰.

Figura 20 - Quota di donne e di uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna (studenti/esse e personale docente) in Scienze e Ingegneria (2010-2015)



Osservando i congedi per le assenze del personale docente si evidenziano andamenti differenti in relazione al ruolo considerato. Nel ruolo dei/lle professori/esse ordinari/ie i giorni di assenza sono sempre superiori in relazione agli uomini rispetto alle donne, salvo nell'ipotesi di assenze per "maternità, paternità, congedo parentale e malattia figlio/a" che risultano pari a zero per entrambi i generi, dato quest'ultimo da considerare sia in relazione alla più avanzata età anagrafica dei docenti che ricoprono tale ruolo, sia alla maggiore disponibilità stipendiale rispetto ai/lle professori/esse associati/e e ricercatori/trici, che agevola l'utilizzo di assistenza esterna a pagamento per le eventuali esigenze di cura di figli/e e familiari in stato di necessità. Per i/le professori/esse associati/e i giorni di assenza risultano sempre maggiormente imputati alle donne (raggiungendo delle percentuali vicine al 100% nel caso di assenze per "maternità, congedo parentale, malattia figlio/a" e di "altri permessi e assenze retribuite"), mentre risultano vicini alla parità nell'ipotesi di "altre assenze non retribuite". Anche per i/le ricercatori/trici i giorni di assenza sono principalmente afferenti al genere femminile (con percentuali che variano dal 66% al 97% nel caso di assenze per "maternità, congedo parentale e malattia figlio/a"), sal-

vo nell'ipotesi di "assenze retribuite per malattia e legge 104", in cui i giorni di assenza sono per circa i due terzi afferenti agli uomini. In termini generali, va notato che il carico di cura principale in termini di assenze (assenze retribuite per "maternità, paternità, congedo parentale, malattia figlio/a") risulta per tutti i ruoli ancora quasi esclusivamente assunto dalle donne: 98% per i/le professori/esse associati/e, 97% per i/le ricercatori/trici.

Tabella 7 – Giorni di assenza* del personale docente (2015)

| | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici** | |
|---|----------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Assenze retribuite per malattia e legge 104*** | 201 | 970 | 1.285 | 717 | 460 | 1.360 |
| <i>distribuzione %</i> | 17% | 83% | 64% | 36% | 25% | 75% |
| Assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figlio/a**** | 0 | 0 | 1.148 | 21 | 2.292 | 76 |
| <i>distribuzione %</i> | 0% | 0% | 98% | 2% | 97% | 3% |
| Altri permessi e assenze retribuite | 211 | 1.199 | 1.068 | 200 | 472 | 238 |
| <i>distribuzione %</i> | 15% | 85% | 84% | 16% | 66% | 34% |
| Altre assenze non retribuite***** | 730 | 1.827 | 1.013 | 1.287 | 1.821 | 863 |
| <i>distribuzione %</i> | 29% | 71% | 44% | 56% | 68% | 32% |
| Totale | 1.142 | 3.996 | 4.514 | 2.225 | 5.045 | 2.537 |
| <i>distribuzione %</i> | 22% | 78% | 67% | 33% | 67% | 33% |

*Risultano pari a 0 per ogni ruolo del personale docente i seguenti motivi di assenza: ferie, sciopero²¹.

**Comprende solo gli RTI in quanto la fonte dati, Conto Annuale, esclude il personale a tempo determinato.

***Legge 104/1992, "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

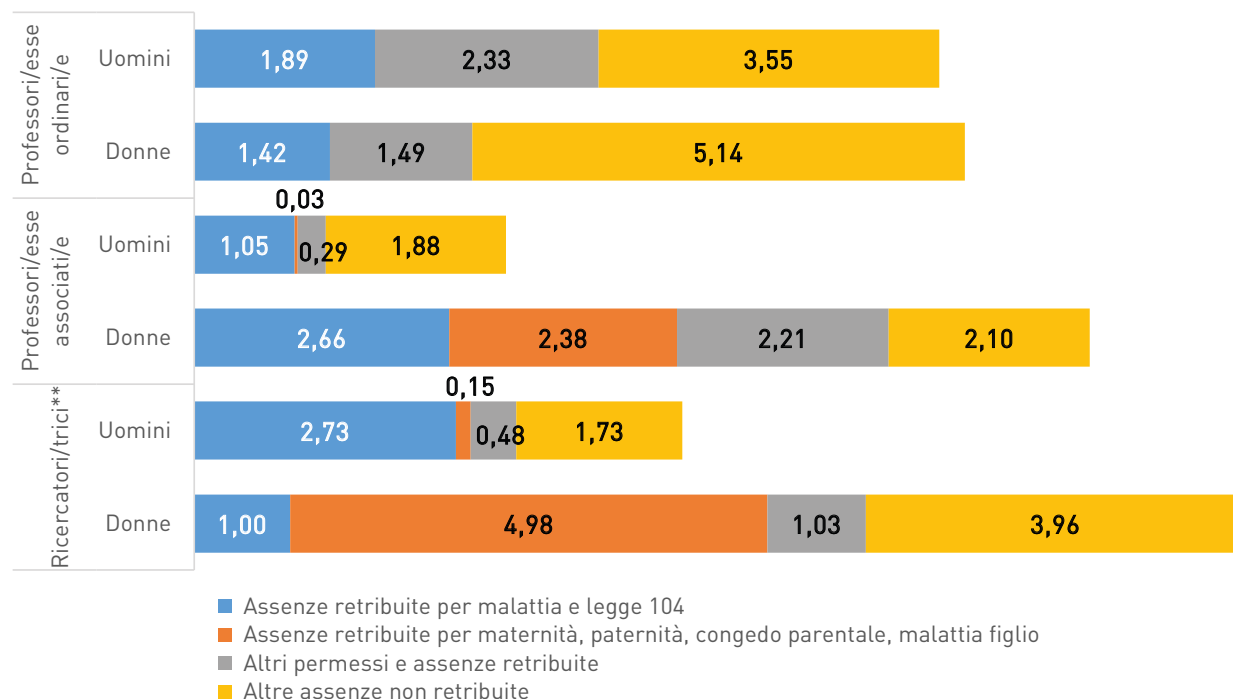
****Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale (sia madre che padre, la cosiddetta facoltativa, solo la retribuita); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento, ricondotta a giorni; malattia figlio/a retribuita al 100% o al 30%.

*****Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/e non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

21 In riferimento alle "ferie" si fa presente che i/le docenti e i/le ricercatori/trici, avendo un orario flessibile collegato alle attività dei Dipartimenti e non essendo sottoposti ai vincoli di una contrattualizzazione, non hanno regole specifiche sul tema delle ferie. Una volta scelto il regime d'impegno, docenti e ricercatori/trici possono gestire il loro orario e i periodi di lavoro compatibilmente con le attività dei Dipartimenti e attraverso accordo con queste strutture.

Prendendo in considerazione il dato sui congedi per le assenze del personale docente normalizzato in funzione delle consistenze del personale per genere nei diversi ruoli, si osserva che le donne, in tutti i ruoli, accedono maggiormente a giorni di assenza non retribuiti rispetto agli uomini, mentre il numero di giorni medio per "assenze retribuite per malattia e legge 104" assunte dagli uomini è maggiore di quello delle donne in riferimento sia ai/alle Professori/esse ordinari/e, sia per i/le ricercatori/trici, tendenza che si inverte nel caso dei/delle Professori/esse associati/e.

Figura 21 - Giorni medi di assenza del personale addetto alla ricerca (2015)*

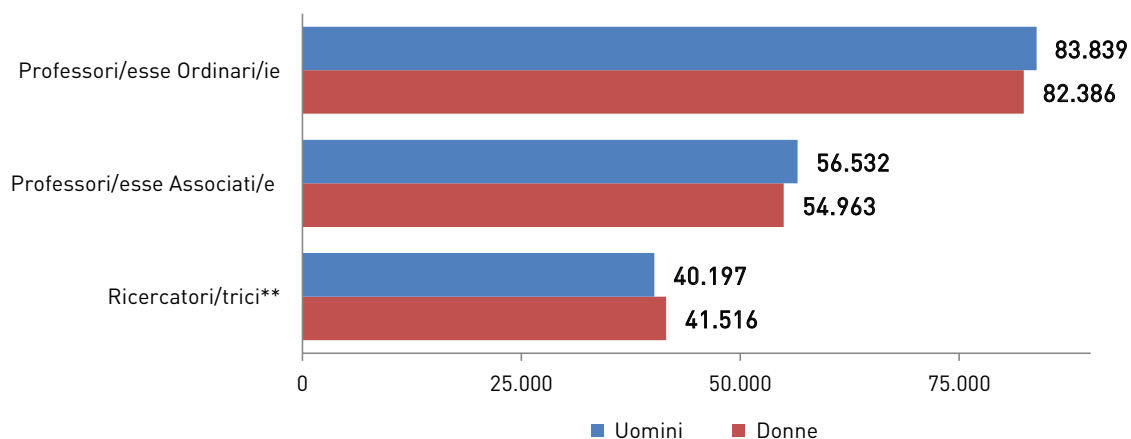


*I dati esposti sono stati normalizzati in base alle consistenze del personale maschile e femminile presente nei diversi ruoli.

**Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

L'analisi degli stipendi medi annui suddivisa per genere non mostra differenze significative tra uomini e donne, infatti le differenze dello stipendio medio annuo risultano per i/le ricercatori/trici di €1.319 in favore delle donne, per i/le professori/esse associati/e di €1.569 in favore degli uomini, per i/le professori/esse ordinari/e di €1.453 in favore degli uomini.

Figura 22 - Media annuale degli stipendi* dei docenti strutturati per ruolo e genere (2015)



*Il dato è calcolato riferendosi 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, RTDa, RTDb.

In riferimento ai/alle Responsabili scientifici/che di progetti invitati alla negoziazione su programmi di finanziamento europei (FP7 e H2020) nell'ultimo triennio, si nota una netta prevalenza degli uomini, che risultano sempre superiori al 60% del totale. Spostando l'analisi sul dettaglio dei Responsabili scientifici/che di progetti in cui l'Alma Mater figura nel ruolo di coordinatore, si nota crescere la rappresentanza femminile, aspetto che potrebbe essere legato alle migliori capacità di coordinamento e di relazione che spesso vengono attribuite al genere femminile (ad es. PRAGES, 2009).

Tabella 8 - Numero di progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per genere del/della Responsabile Scientifico/a*

| | Anno di invito alla negoziazione | Totale progetti** | Responsabile scientifico/a del progetto | | Di cui: Responsabile scientifico/a di progetti Coordinati dall'Università di Bologna*** | |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------|---|------------|---|------------|
| | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| FP7 – FP7th Framework Programme | 2013 | 41 | 16 | 25 | 7 | 3 |
| <i>distribuzione %</i> | | | <i>39%</i> | <i>61%</i> | <i>70%</i> | <i>30%</i> |
| H2020 – Horizon2020 | 2014 | 21 | 4 | 17 | 1 | 0 |
| <i>distribuzione %</i> | | | <i>19%</i> | <i>81%</i> | <i>100%</i> | <i>0%</i> |
| H2020 – Horizon2020 | 2015 | 42 | 14 | 28 | 5 | 6 |
| <i>distribuzione %</i> | | | <i>33%</i> | <i>67%</i> | <i>45%</i> | <i>55%</i> |
| Totale | | 104 | 34 | 70 | 13 | 9 |
| <i>distribuzione %</i> | | 100% | 33% | 67% | 59% | 41% |

*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.

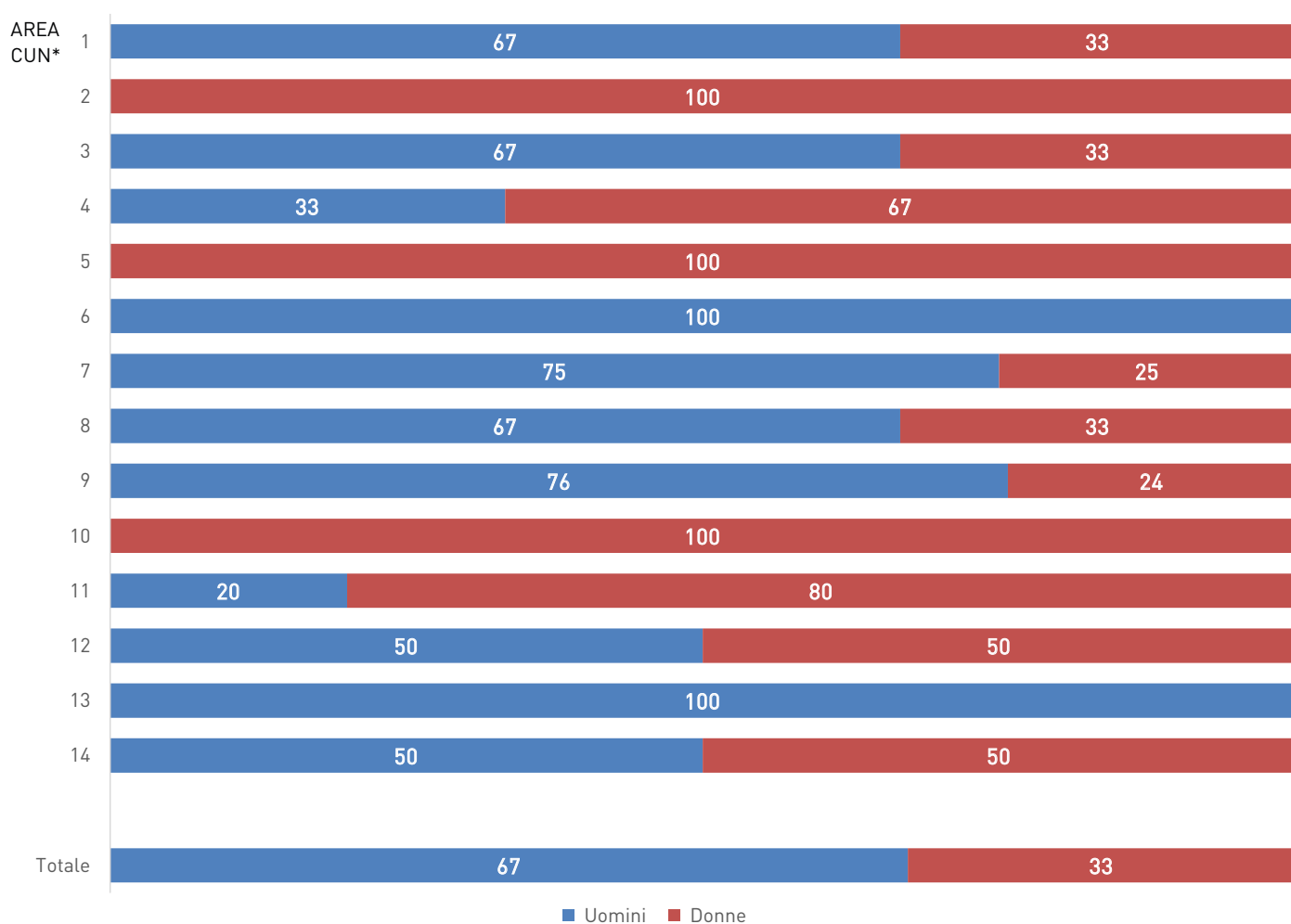
**Include progetti in cui l'Alma Mater figura nei ruoli di: coordinatore, *partner*, terza parte.

***Nei restanti progetti l'Ateneo figura in veste di *partner*, salvo in un progetto finanziato sul FP7 in cui l'Alma Mater è "Parte terza" (quest'ultimo vede la presenza di un *team* composto da 4 persone dell'Ateneo, di cui 1 donna e 3 uomini).

Osservando la distribuzione per area CUN si nota che in tre aree i/le Responsabili scientifici/che sono esclusivamente donne (2 – Scienze fisiche; 5 – Scienze biologiche; 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), mentre in due casi sono solo uomini (6 – Scienze mediche; 13 – Scienze economiche e statistiche), con andamenti che segnalano il successo femminile anche in aree appartenenti alle discipline STEM in cui le donne, come si è visto in precedenza, sono scarsamente presenti nell'Alma Mater, sia nella componente docente sia in quella studente, ciò a confermare che la scarsa presenza di donne non è legata a mancanza di affinità di queste ultime a tali discipline in termini di capacità. Al di là di tali casi, nelle altre aree CUN l'analisi dei/elle Responsabili scientifici/che replica la presenza di donne e uomini nella componente docente e studentesca, pertanto prevalgono Responsabili scientifici uomini nelle seguenti aree: 1 – Scienze matematiche e informatiche; 3 – Scienze chimiche; 6 – Scienze mediche; 7 – Scienze agrarie e veterinarie; 8 – Ingegneria civile ed architettura; 9 – Ingegneria

industriale e dell'informazione; mentre prevalgono Responsabili scientifiche donne nelle aree 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

Figura 23 - Quota % di progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per area CUN e genere del/la Responsabile Scientifico/a



* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.

Passando all'esame dei componenti del *team* di ricerca dell'Ateneo partecipante ai progetti europei (esclusi i /le referenti scientifici/che), in totale sono stati impegnati nell'ultimo triennio 152 docenti, di cui 57 donne e 95 uomini, che si distribuiscono in termini percentuali come indicato nella tavola che segue.

Tabella 9 - Membri del *team* di ricerca dei progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per area CUN e genere*

| Area CUN | Donne | % Donne | Uomini | %Uomini | Totale |
|---|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| 1 - Scienze matematiche e informatiche | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |
| 2 - Scienze fisiche | 1 | 100% | | 0% | 1 |
| 3 - Scienze chimiche | 4 | 27% | 11 | 73% | 15 |
| 4 - Scienze della terra | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| 5 - Scienze biologiche | 3 | 100% | | 0% | 3 |
| 6 - Scienze mediche | 2 | 20% | 8 | 80% | 10 |
| 7 - Scienze agrarie e veterinarie | 5 | 24% | 16 | 76% | 21 |
| 8 - Ingegneria civile e architettura | 3 | 38% | 5 | 63% | 8 |
| 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 13 | 27% | 35 | 73% | 48 |
| 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 4 | 100% | | 0% | 4 |
| 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 9 | 64% | 5 | 36% | 14 |
| 12 - Scienze giuridiche | 2 | 50% | 2 | 50% | 4 |
| 13 - Scienze economiche e statistiche | 5 | 63% | 3 | 38% | 8 |
| 14 - Scienze politiche e sociali | 3 | 27% | 8 | 73% | 11 |
| Totale | 57 | 38% | 95 | 63% | 152 |

*Fonte: Anagrafe progetti di Ateneo. I dati esposti potrebbero non comprendere tutti i/le docenti e ricercatori/trici dell'Ateneo effettivamente impegnati sulle attività di progetto. Il dato non considera il/la Responsabile scientifico/a, che è indicato/a nella figura precedente.

L'esame dei/delle Responsabili dei progetti finanziati in programmi di finanziamento nazionali (PRIN, FIRB, SIR) e dell'Ateneo (FARB) mostra in totale 94 unità, in prevalenza uomini (78%).

Tabella 10 - Responsabili di PRIN, Futuro in Ricerca, FARB e SIR per anno e genere (2012-2015)

| Macro-programma | Anno di Approvazione | Totale progetti | Nr. di Coordinatori/trici-Nazionali UNIBO/ <i>Principal Investigator</i> per SIR | | Nr. di Responsabili locali UNIBO* | |
|-------------------------------|----------------------|-----------------|--|------------|-----------------------------------|------------|
| | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| PRIN | 2012 | 11 | 2 | 9 | 18 | 64 |
| <i>distribuzione %</i> | | | 18% | 82% | 22% | 78% |
| Futuro in ricerca (Linea 1-3) | 2012 | 3 | 1 | 2 | 3 | 13 |
| <i>distribuzione %</i> | | | 33% | 67% | 19% | 81% |
| PRIN | 2013 | 8 | 2 | 6 | 4 | 10 |
| <i>distribuzione %</i> | | | 25% | 75% | 29% | 71% |
| FARB (Linea 1-2) | 2013 | 64 | 19 | 45 | - | - |
| <i>distribuzione %</i> | | | 30% | 70% | - | - |
| Futuro in ricerca (linea 1-2) | 2014 | 3 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| <i>distribuzione %</i> | | | 33% | 67% | 22% | 78% |
| SIR | 2015 | 10 | 6 | 4 | - | - |
| <i>distribuzione %</i> | | | 60% | 40% | - | - |
| Totale | | 99 | 31 | 68 | 27 | 94 |
| <i>distribuzione % totale</i> | | | 31% | 69% | 22% | 78% |

*Il nr. dei/delle Responsabili locali comprende anche l'unità operativa del/della Coordinatore/trice nazionale in quanto tale figura compila due moduli: uno come Coordinatore/trice e uno come Responsabile locale.

3.4 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale docente, dove la componente maschile è numericamente nettamente prevalente, tra il Personale Tecnico Amministrativo (TA) e i Lettori e Collaboratori Linguistici (CEL) il genere femminile è quello che in termini quantitativi prevale, con una media di circa il 65% di donne tra il TA e il 75% per i CEL.

All'interno della categoria del Personale TA non si osservano scostamenti significativi nella distribuzione di genere tra le diverse qualifiche contrattuali (B, C, D, EP), mentre la quota femminile scende sotto quella maschile nel livello più elevato di scala gerarchica: le donne rappresentano infatti il 47% dei dirigenti, contro il 53% degli uomini. Questo andamento mostra come sia operativo anche nella componente non docente il noto fenomeno del *glass ceiling*, che mostra come le donne, pur presenti in numero superiore agli uomini nei precedenti livelli gerarchici, incontrano delle barriere nel raggiungere la posizione di vertice. La categoria degli/delle operai/e agricoli/e vede la presenza esclusivamente di uomini, in questo caso evidenziando un fenomeno di segregazione orizzontale, che vede gli uomini presenti in occupazioni lavorative che sono state culturalmente sempre associate all'immagine dello stereotipo maschile.

La distribuzione per genere sopra indicata rimane pressoché stabile nel corso del triennio 2013-2015.

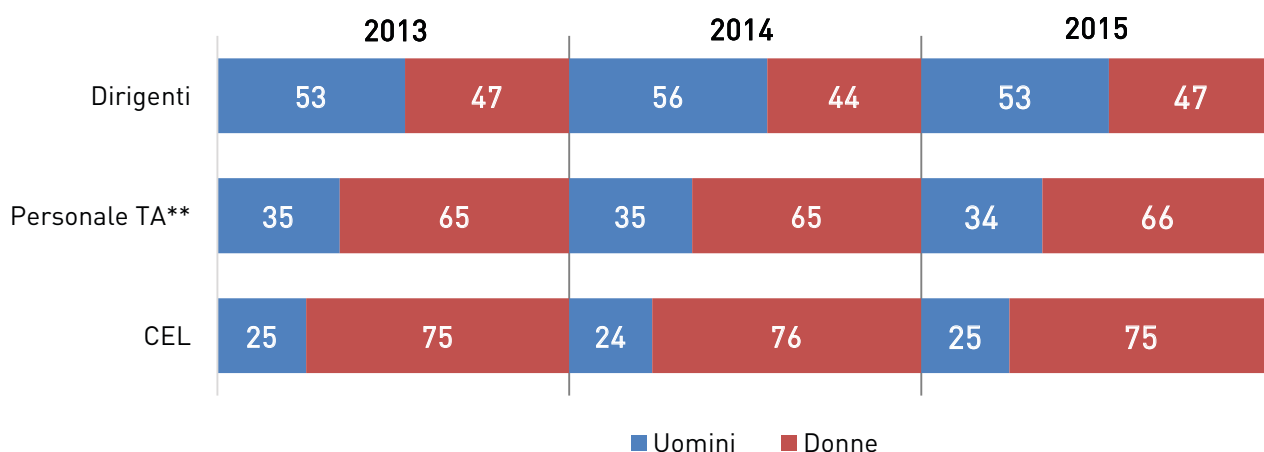
Tabella 11 – Personale per ruolo e genere (2013-2015)*

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Dirigenti | 7 | 8 | 7 | 9 | 7 | 8 |
| Personale TA** | 1.966 | 1.041 | 1.961 | 1.043 | 1.957 | 1.020 |
| <i>Di cui EP</i> | 113 | 73 | 110 | 72 | 106 | 70 |
| <i>Di cui D</i> | 576 | 325 | 592 | 326 | 602 | 323 |
| <i>Di cui C</i> | 1.065 | 487 | 1.051 | 492 | 1.042 | 480 |
| <i>Di cui B</i> | 212 | 156 | 208 | 153 | 207 | 147 |
| CEL | 65 | 30 | 65 | 27 | 60 | 26 |
| Totale | 2.038 | 1.079 | 2.033 | 1.079 | 2.024 | 1.054 |

*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

**Comprende anche gli/le Operai/e Agricoli/e, che sono solo Uomini: 8 nel 2013, 7 nel 2014, 6 nel 2015.

Figura 24 - Composizione % per ruolo e genere* (2013-2015)



*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

**Comprende gli/le Operai/e Agricoli/e

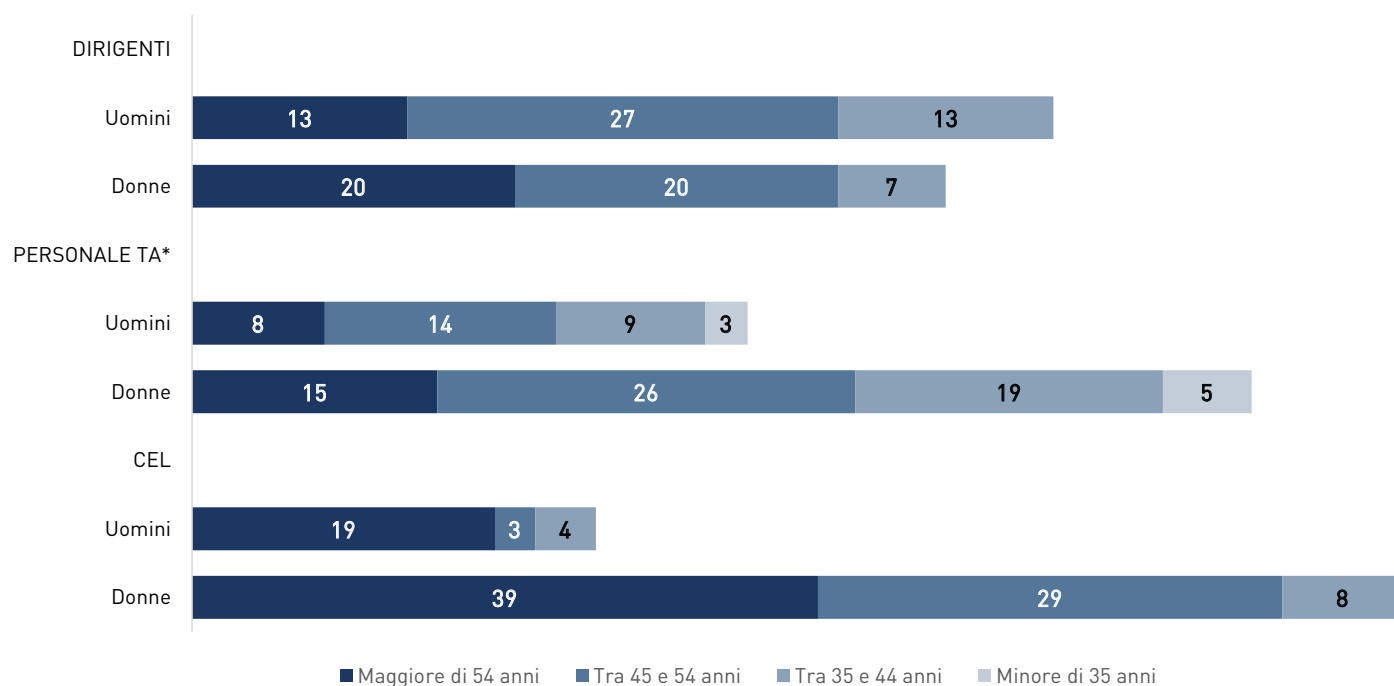
Limitando l'analisi al personale con contratto a tempo determinato, rimane valida l'osservazione della prevalenza di personale femminile già vista nell'analisi generale, ma con un'incidenza sul totale superiore a quella osservata per il personale nel suo complesso: mentre è del 66% la quota di donne nel personale TA nel 2015, se si osservano solo i contratti a tempo determinato la quota di donne passa nello stesso periodo al 73%. L'incidenza del personale femminile a tempo determinato presenta nel triennio un andamento crescente che, nell'ambito di una crescita complessiva subita dal personale a tempo determinato di circa 100 unità, vede crescere l'incidenza della quota di donne dal 67% nel 2013 al 73% nel 2015.

Tabella 12 - Personale TA con contratto a tempo determinato per ruolo e genere (2013-2015)

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|
| | Totale | di cui % donne | Totale | di cui % donne | Totale | di cui % donne |
| Personale TA | | | | | | |
| <i>Di cui EP</i> | 3 | 100% | 2 | 100% | 1 | 100% |
| <i>Di cui D</i> | 64 | 73% | 94 | 77% | 112 | 74% |
| <i>Di cui C</i> | 120 | 63% | 136 | 65% | 167 | 72% |
| <i>Di cui B</i> | 2 | 50% | 0 | 0% | 1 | 100% |
| Totale | 189 | 67% | 232 | 70% | 281 | 73% |

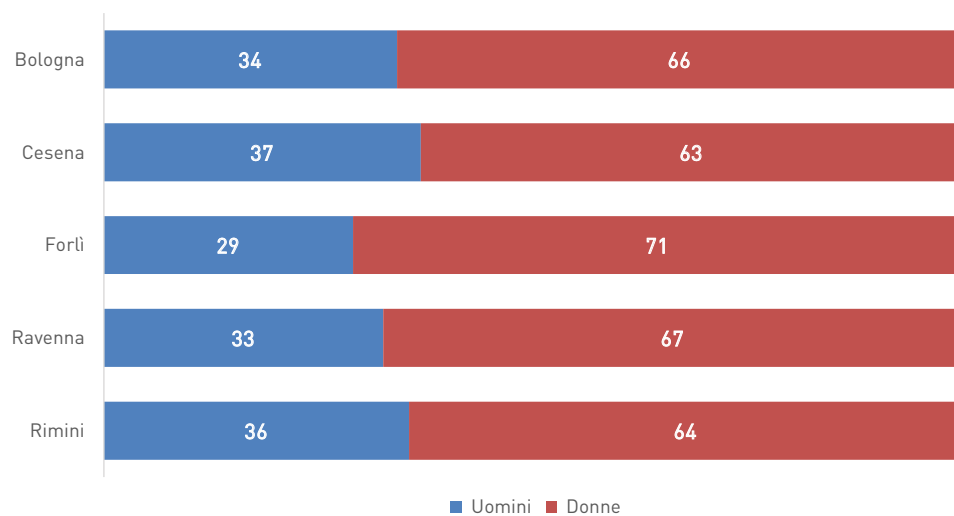
L'analisi della distribuzione del personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per classe di età non mostra differenze significative tra uomini e donne appartenenti alle diverse categorie contrattuali. Anche in termini di sede di servizio, la distribuzione per genere non registra scostamenti significativi.

Figura 25 - Composizione % del Personale Dirigente, TA e CEL, per genere e classe di età (2015)



*Comprende gli/le Operai/e Agricoli/e

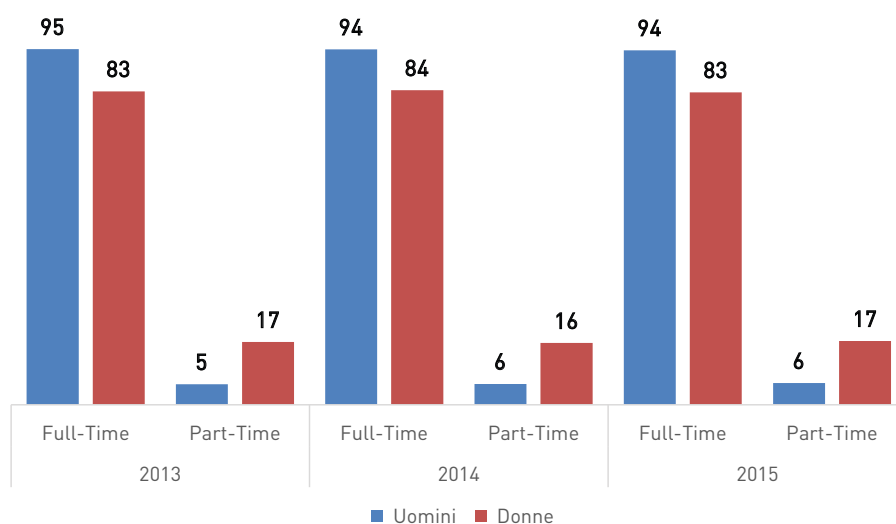
Figura 26 - Composizione % del personale TA* per sede di servizio e genere (2015)



*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

L'esame della distribuzione del personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2015 è il 17% del personale femminile TA a scegliere il tempo parziale contro il 6% degli uomini, senza mostrare significative modifiche nel corso del triennio.

Figura 27 - Composizione % del personale TA per regime di impegno e genere (2013-2015)*



*I dati esposti sono stati normalizzati in base alle consistenze del personale maschile e femminile nelle diverse tipologie di impiego.

Tabella 13 - Evoluzione dei congedi obbligatori di maternità/paternità* del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2013-2015)

| | Donne | | Uomini | |
|--------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Nr. giorni | Nr. dipendenti | Nr. giorni | Nr. dipendenti |
| 2013 | 6.737 | 59 | 0 | 0 |
| 2014 | 6.315 | 60 | 0 | 0 |
| 2015 | 6.669 | 59 | 23 | 1 |
| Totale | 19.721 | 178 | 23 | 1 |

L'esame delle diverse categorie di congedo mostra che le donne utilizzano in generale maggiormente tali strumenti per il lavoro di cura; tuttavia, il numero di uomini che vi accede sembra aumentare laddove il congedo è retribuito. Stesse valutazioni possono esprimersi in relazione ai congedi per malattia figlio/a.

Tabella 14 - Evoluzione dei congedi parentali facoltativi del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2013-2015)

| | Congedo parentale facoltativo retribuito al 100% | | | | Congedo parentale facoltativo retribuito al 30% | | | | Congedo parentale facoltativo non retribuito | | | |
|---------------|--|------------|--------------|-----------|---|------------|--------------|-----------|--|------------|------------|-----------|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | Nr.giorni | Nr. dip. | Nr.giorni | Nr. dip. | Nr.giorni | Nr. dip. | Nr.giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr.giorni | Nr. dip. |
| 2013 | 1.436 | 66 | 320 | 23 | 4.076 | 130 | 336 | 10 | 488 | 47 | 96 | 9 |
| 2014 | 1.408 | 61 | 311 | 25 | 3.841 | 116 | 131 | 13 | 846 | 61 | 83 | 11 |
| 2015 | 1.302,5 | 58 | 307,5 | 23 | 4.461,5 | 153 | 175,5 | 14 | 619,5 | 72 | 201 | 10 |
| Totale | 4.146,5 | 185 | 938,5 | 71 | 1.237,5 | 399 | 642,5 | 37 | 1.953,5 | 180 | 380 | 30 |

Tabella 15 - Evoluzione dei congedi per malattia figlio/a del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2013-2015)

| | Congedo malattia figli/e retribuito al 100% | | | | Congedo malattia figli/e non retribuito | | | |
|---------------|---|------------|------------|------------|---|-----------|------------|----------|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. |
| 2013 | 1.784 | 153 | 299 | 45 | 140 | 38 | 10 | 5 |
| 2014 | 1.423 | 135 | 290 | 46 | 119 | 31 | 4 | 1 |
| 2015 | 1.425 | 135 | 330 | 46 | 107 | 29 | 4 | 2 |
| Totale | 4.632 | 423 | 919 | 137 | 366 | 98 | 18 | 8 |

Nella tabella che segue si espongono i giorni totali di assenza disaggregati in funzione delle differenti categorie di assenza, mentre nella figura successiva si mostrano i dati dei giorni di assenza normalizzati rispetto alle consistenze di donne e uomini. Segue un'ulteriore tabella che mostra l'evoluzione dei congedi assunti per la Legge 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

Tabella 16 - Giorni di assenza del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2015)*

| | Donne | Uomini |
|--|---------------|---------------|
| Ferie | 50.115 | 29.198 |
| Assenze retribuite per malattia | 15.193 | 6.168 |
| Assenze retribuite per legge 104*** | 4.605 | 2.098 |
| Assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio/a**** | 7.399 | 1.566 |
| Altri permessi e assenze retribuite | 9.703 | 3.290 |
| Sciopero | 35 | 20 |
| Altre assenze non retribuite | 1.978 | 2.090 |
| Totale | 89.028 | 44.430 |

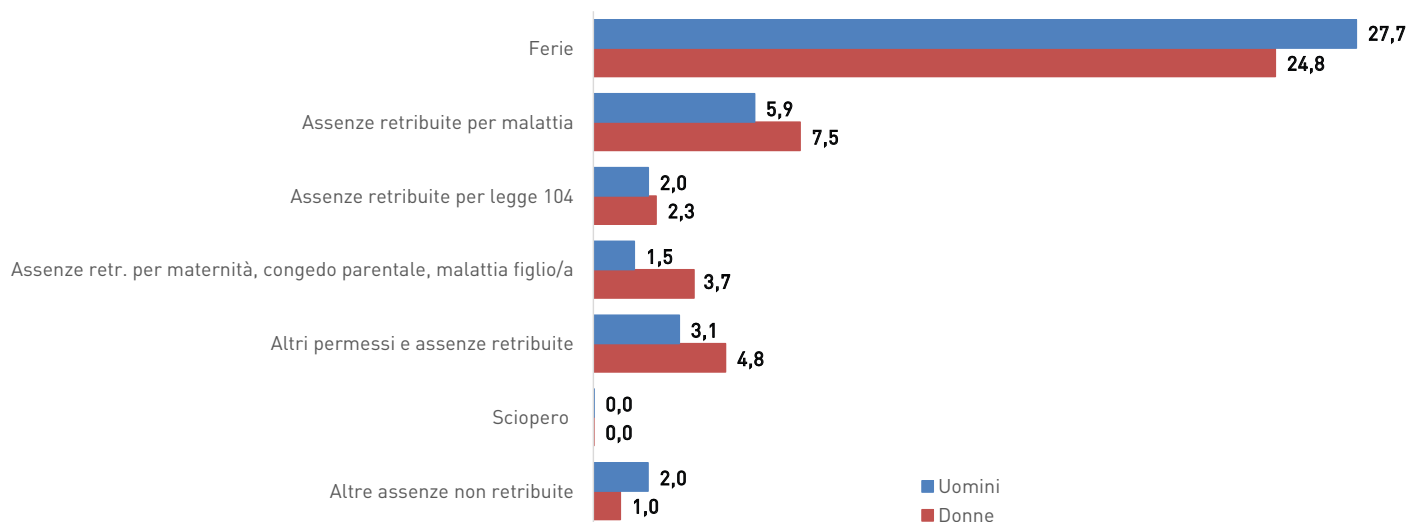
*La fonte dati è il Conto Annuale richiesto dal MEF pertanto nel personale TA sono compresi gli Operai Agricoli, è escluso il personale a tempo determinato e il personale in convenzione.

**Non sono rilevabili le assenze dei Lettori a contratto, poiché non hanno obblighi di firma.

***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 (ricondata a giorni); malattia figlio/a retribuita al 100% o al 30%.

Figura 28 – Giorni medi di assenza del personale Dirigente, TA, CEL (2015)*



*I dati esposti sono stati normalizzati in base alle consistenze del personale maschile e femminile nelle diverse categorie contrattuali rappresentate. Nel personale TA sono compresi gli/le operai/e agricoli/e

Tabella 17 - Evoluzione delle assenze retribuite per legge 104 del personale Dirigente, TA*, CEL (2013-2015)**

| | Donne | | Uomini | |
|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. |
| 2013 | 4.449 | 1.849 | 1.805 | 1014 |
| 2014 | 4.480 | 1.857 | 2.036 | 1004 |
| 2015 | 4.605 | 1.810 | 2.098 | 974 |
| Totale | 15.534 | 5.563 | 5.939 | 2.992 |

*Nel personale TA sono compresi gli/le Operai/e Agricoli/e.

**Fonte: Conto annuale di ciascun anno. In particolare: per le assenze del personale la fonte è la tabella 6, per la consistenza del personale la fonte è la tabella 11.

L'analisi della partecipazione all'attività di formazione mostra che nel 2015 hanno ricevuto una formazione il 77% delle donne in servizio e il 70% degli uomini in servizio; evidenziando un andamento triennale che segnala un progressivo avvicinamento alla parità di genere.

L'esame dei partecipanti ai corsi di formazione, mostra invece una forte prevalenza delle donne, segnalando che nel 2015 il 71% dei/delle partecipanti a corsi di formazione è stato donna ed esse sono state destinatarie del 69% delle ore di formazione complessivamente erogate. In termini di *trend* triennale, si evidenzia una tendenziale stabilità nei dati sopra riportati, evidenziando che le donne rappresentano circa il 70% dei partecipanti e sono destinatarie di circa il 70% delle ore di formazione erogate in ciascun anno.

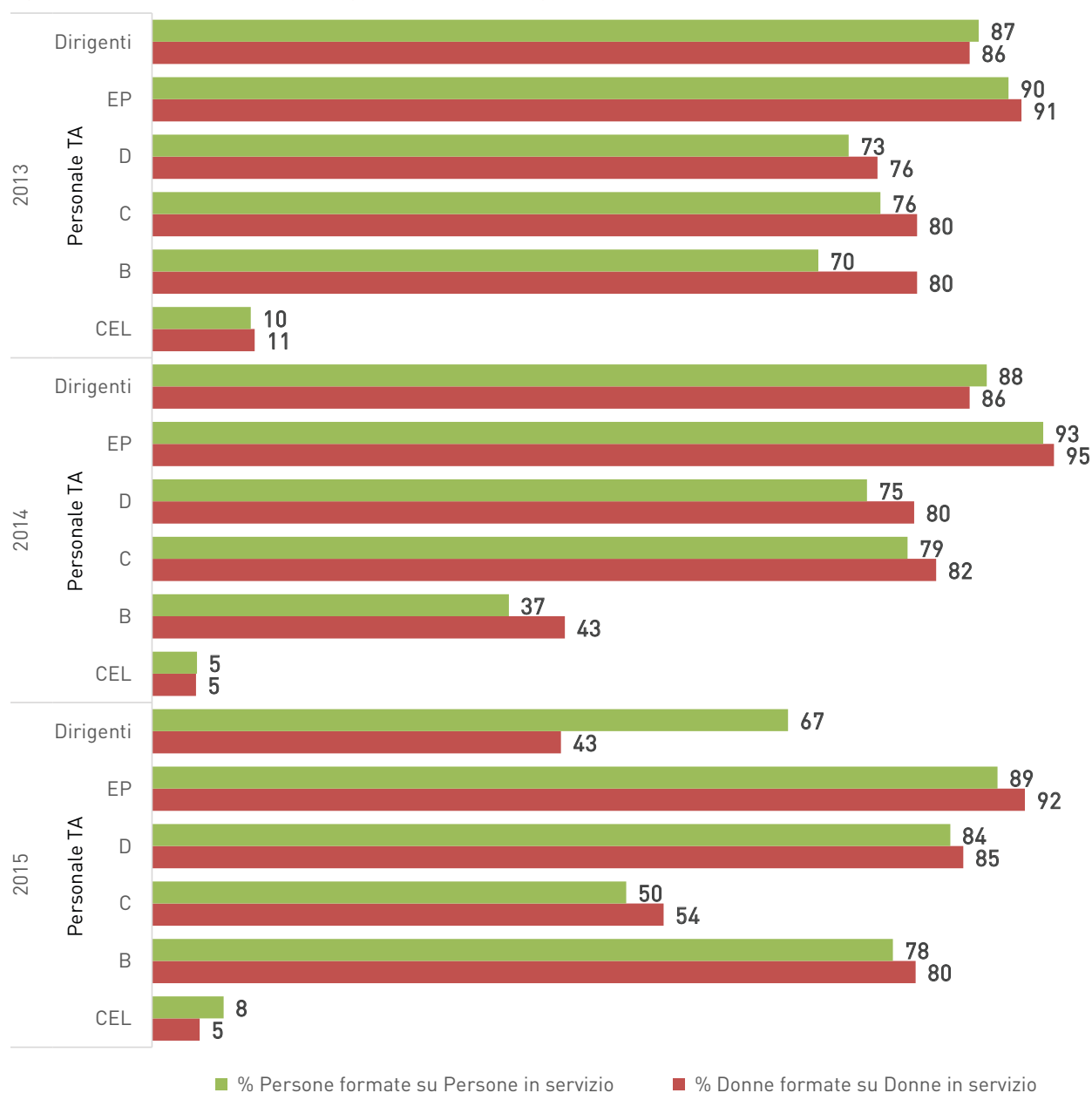
Tabella 18 - Partecipazione a corsi di formazione per genere (2013-2015)

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| | Nr. | per 100 dipendenti | Nr. | per 100 dipendenti | Nr. | per 100 dipendenti |
| Persone formate: | | | | | | |
| Donne | 1.578 | 77% | 1.540 | 75% | 2.025 | 77% |
| Uomini | 711 | 66% | 693 | 64% | 1.072 | 70% |
| Totale persone formate | 2.289 | 100% | 2.233 | 100% | 3.097 | 100% |
| | Nr. | % per genere | Nr. | % per genere | Nr. | % per genere |
| Partecipanti (personale TA)*: | | | | | | |
| Donne | 5.310 | 69% | 4.845 | 69% | 5.843 | 71% |
| Uomini | 2.372 | 31% | 2.218 | 31% | 2.438 | 29% |
| Totale partecipanti | 7.682 | 100% | 7.063 | 100% | 8.281 | 100% |
| Ore fruite dai partecipanti (personale TA)*: | | | | | | |
| Donne | 31.677 | 69% | 49.637 | 73% | 37.037 | 69% |
| Uomini | 14.109 | 31% | 17.886 | 27% | 16.710 | 31% |
| Totale ore fruite | 45.786 | 100% | 67.523 | 100% | 53.747 | 100% |

*I/le "partecipanti" includono il personale TA che può aver preso parte in corso d'anno a più iniziative formative.

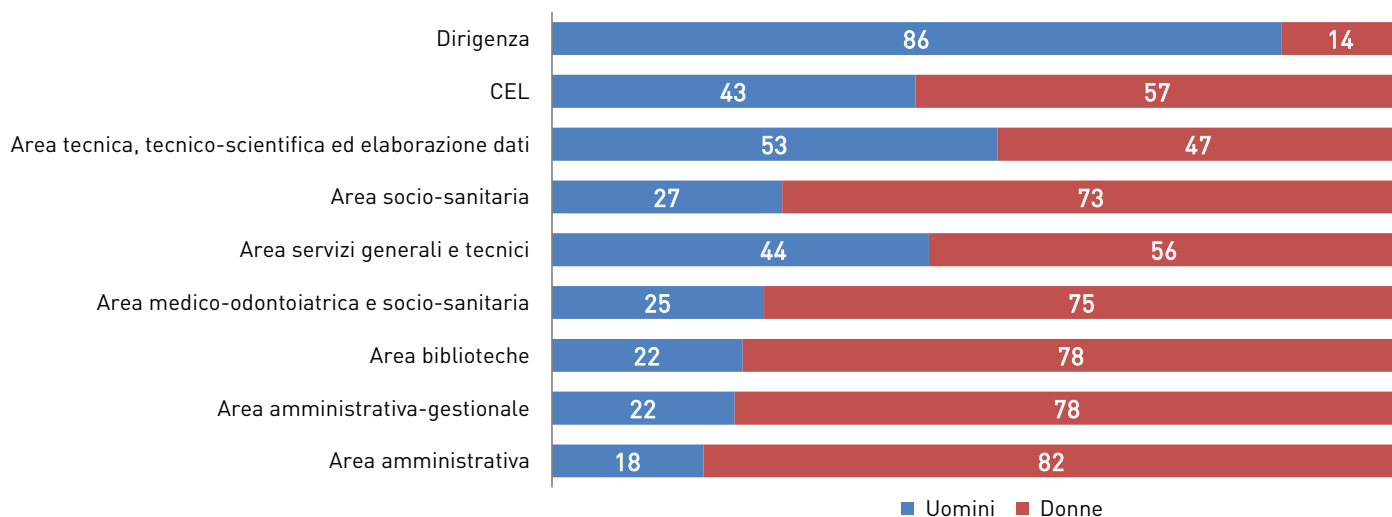
Analizzando le incidenze del personale formato per genere rispetto alle diverse categorie contrattuali, le donne risultano essere il genere che riceve maggiore formazione in ogni categoria contrattuale, salvo nella dirigenza (e nei CEL nel 2015); infatti, l'incidenza delle donne formate sulle donne in servizio è sempre superiore all'incidenza media delle persone formate per categoria contrattuale. Ad esempio, nel 2015 è stato formato il 92% delle donne in servizio nella categoria degli EP su una media dell'89% del personale della categoria EP che ha ricevuto formazione.

Figura 29 - Persone formate per categoria contrattuale e genere (2013-2015)



Infine, in riferimento all'analisi delle aree contrattuali, si evidenzia in genere la forte prevalenza di donne tra i/le partecipanti ai corsi di formazione tenuti nel 2015, salvo per due aree contrattuali: la Dirigenza, in cui i partecipanti sono stati per l'86% uomini, e l'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati, in cui i partecipanti sono stati per il 53% uomini.

Figura 30 - Partecipazioni* per Area contrattuale e genere (2015)



*I/le "partecipanti" includono il personale TA che può aver preso parte in corso d'anno a più iniziative formative.



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 dal 1/11/2015), mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, in favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano il 61% del totale dei componenti presenti nei diversi organi, mentre essi rappresentano gli unici membri o la maggioranza del totale dei membri in dieci organi, sui tredici osservati. In particolare, gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti/esse.

Nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione la componente femminile rappresenta circa un terzo dei componenti. La quota di donne nel Nucleo di Valutazione rappresenta il 20% e nel Consiglio degli Studenti/esse è pari al 39%, organi in cui, sebbene con un possibile grado di elasticità, ci si dovrebbe impegnare verso un rispetto della pari rappresentazione di genere, come indicato dallo Statuto di Ateneo (artt. art. 9, co. 3 e art. 11, co. 11)²². Solo nella Consulta del personale TA, la distribuzione tra uomini e donne è apparentemente equilibrata, benché tale distribuzione, che vede uomini e donne presenti al 50% all'interno dell'organo, non sia coerente con la presenza complessiva dei due generi all'interno della componente personale TA e CEL, che, come osservato in Tabella 1, registra la prevalenza delle donne, rispettivamente il 66% e il 75% del totale. In controtendenza rispetto all'andamento generale sopra evidenziato risultano essere la figura dei/delle Prorettori/trici, il Collegio dei/delle Revisori/e dei Conti e il CUG, laddove la presenza delle donne risulta più elevata rispetto a quella degli uomini.

22. In riferimento al Consiglio degli Studenti, si segnala, tuttavia, che il minore numero di donne può essere anche legato alla presenza di un numero di candidate donne inferiore rispetto a quello degli uomini, infatti per le elezioni tenutesi nel 2013 le candidature pervenute da donne rappresentano il 43% del totale dei candidati/e.



Tabella 19 - Composizione degli Organi in carica dall'1/11/2015 per genere

| | Donne | Uomini | Totale |
|--|-----------|-----------|------------|
| 1 - Rettore | 0 | 1 | 1 |
| 2 - Prorettori/trici | 4 | 3 | 7 |
| 3 - Deleghe e incarichi* | 8 | 15 | 23 |
| 4 - Senato Accademico, di cui: | 11 | 24 | 35 |
| <i>Presidente (Magnifico Rettore)</i> | 0 | 1 | 1 |
| <i>componente dei/le Direttori/trici di Dipartimento</i> | 1 | 9 | 10 |
| <i>componente dei Professori/esse e Ricercatori/trici</i> | 6 | 9 | 15 |
| <i>componente Personale Tecnico Amministrativo</i> | 2 | 1 | 3 |
| <i>componente Rappresentante degli/le studenti/esse</i> | 2 | 4 | 6 |
| 5 - Consiglio di Amministrazione, di cui: | 3 | 7 | 10 |
| <i>Presidente (Magnifico Rettore)</i> | 0 | 1 | 1 |
| <i>componente interno</i> | 1 | 3 | 4 |
| <i>componente esterno</i> | 1 | 2 | 3 |
| <i>componente Rappresentante degli/le studenti/esse</i> | 1 | 1 | 2 |
| 6 - Collegio dei/le Revisori/e dei Conti | 3 | 2 | 5 |
| 7 - Nucleo di Valutazione | 1** | 4 | 5 |
| 8 - Direttore Generale | 0 | 1 | 1 |
| 9 - Consiglio degli Studenti/esse | 13 | 20 | 33 |
| 10 - Consulta del Personale Tecnico Amministrativo | 12 | 12 | 24 |
| 11 - Consulta dei Sostenitori/trici | 2 | 7 | 9 |
| 12 - Garante degli Studenti/esse | 0 | 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*** | 6 | 2 | 8 |
| Totale | 63 | 99 | 162 |

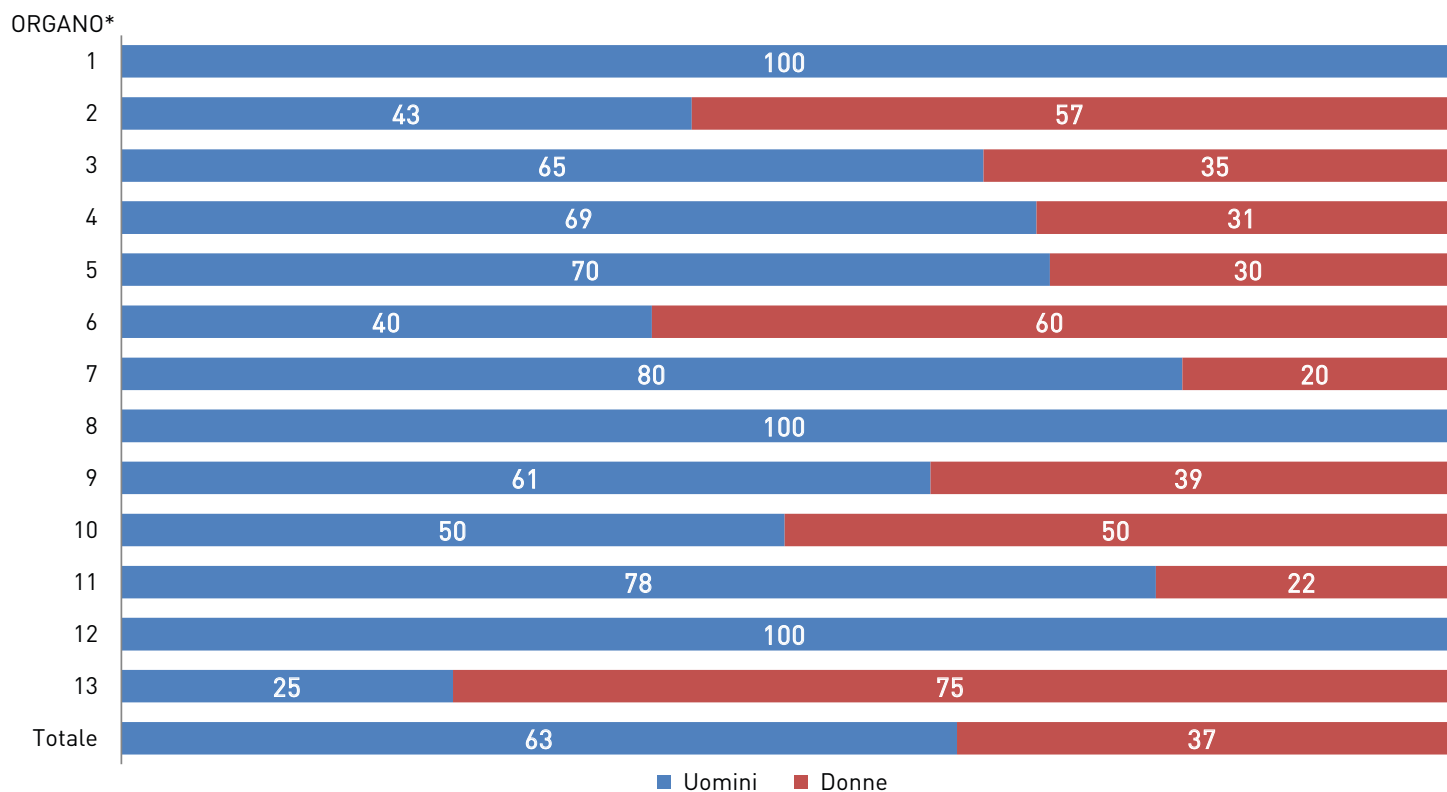
*Comprendono sia le deleghe e incarichi a progetto per temi trasversali di particolare rilevanza (in tutto 11, di cui 1 donna e 10 uomini), sia le deleghe attribuite nell'ambito delle competenze dei singoli Prorettori (in tutto 12, di cui 7 donne e 5 uomini).

**Nel mese di marzo 2016 è venuta a mancare tale componente.

***Fino ad aprile 2015, l'organo contava la presenza di 5 donne e 3 uomini, nel seguito un componente di genere maschile ha chiesto di essere sostituito da un altro componente, di genere femminile, nel rispetto prevalente dell'interesse delle competenze presentate dalla nuova componente.



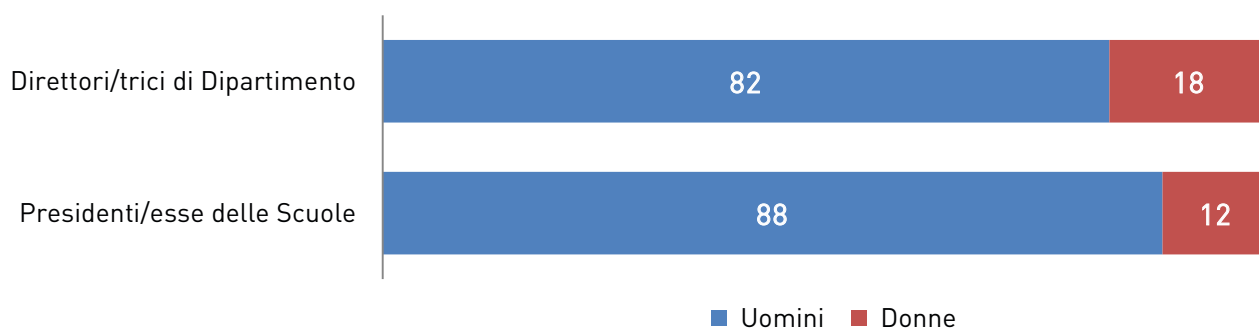
Figura 31 - Composizione % degli Organi in carica dall'1/11/2015 per genere



* 1 - Rettore; 2 - Prorettori/trici; 3 - Deleghe e incarichi a progetto per temi trasversali di particolare rilevanza; 4 - Senato Accademico; 5 - Consiglio di Amministrazione; 6 - Collegio dei/lle Revisori/e dei Conti; 7 - Nucleo di valutazione; 8 - Direttore Generale; 9 - Consiglio degli Studenti/esse; 10 - Consulta del personale TA; 11 - Consulta dei sostenitori/trici; 12 - Garante degli Studenti/esse; 13 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro - CUG.

Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte (da fine 2015) nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica, la componente femminile appare rappresentata solo marginalmente. In relazione ai/alle Direttori/trici di Dipartimento, sui 33 Dipartimenti dell'Ateneo solo 4 sono diretti da una donna (Dipartimento delle Arti, Dipartimento di Scienze statistiche "Paolo Fortunati", Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, Dipartimento di Storia, Culture Civiltà), mentre sulle 11 Scuole dell'Alma Mater solo 2 vedono una Presidentessa donna (Scuola di Giurisprudenza e Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione), segnalando, in entrambi i casi, il noto fenomeno della segregazione orizzontale, che vede le donne presenti in maggioranza in Dipartimenti e Scuole in cui sono prevalenti le discipline di carattere umanistico e in parte sociale, mentre gli uomini concentrati in quelli con vocazione prevalente alle scienze e all'ingegneria.

Figura 32 - Composizione % dei Direttori/trici di Dipartimento e dei Presidenti/esse delle Scuole per genere (2015)



In linea con la preponderante presenza maschile tra le figure poste a capo della ricerca, già evidenziata nei/nelle Direttori/trici di Dipartimento, anche in riferimento ai/alle Coordinatori/trici dei Corsi di Dottorato di ricerca si evidenzia una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne. Infatti, nel 2015, la carica di Coordinatore/trice di Corsi di Dottorato di ricerca è ricoperta in prevalenza da uomini in quasi tutte le aree CUN, ad eccezione dei Dottorati dell'area 1 – Scienze matematiche e informatiche, 8 – Ingegneria civile ed architettura e 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche che evidenziano una prevalenza di donne e in un caso di perfetta parità nell'area 13 - Scienze economiche e statistiche. Inoltre, si segnalano otto casi estremi di disparità di genere, che vedono in sei aree CUN la presenza esclusivamente di uomini nelle posizioni di Coordinatori/trici di Dottorati di ricerca e in due casi la presenza solo di donne. Passando all'esame del *trend* 2013-2015, risulta degno di nota evidenziare che nelle sei aree CUN già menzionate per la presenza esclusiva di Coordinatori di Dottorato di ricerca uomini nel 2015, la situazione è rimasta sostanzialmente la stessa nel triennio. Si tratta in particolare delle seguenti aree: 2 – Scienze fisiche; 3 – Scienze chimiche; 4 – Scienze della terra; 6 – Scienze mediche; 7 – Scienze agrarie e veterinarie; 14 – Scienze politiche e sociali. Allo stesso modo, anche per l'area 8 – Ingegneria civile ed architettura, i Coordinatori/trici dei Corsi di Dottorato di ricerca durante il triennio sono state esclusivamente donne; viceversa, per l'area 1 – Scienze matematiche e informatiche si evidenzia nel triennio un'inversione di tendenza con il passaggio da una prevalenza maschile (nel 2013), a una situazione di parità (nel 2014) a una di disparità con presenza esclusivamente femminile (nel 2015). Inoltre, va segnalato un miglioramento con avvicinamento negli anni verso la parità di genere in tre aree CUN (5 – Scienze biologiche; 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 13 – Scienze economiche e statistiche), dove la situazione partiva da una presenza esclusivamente maschile o in grande prevalenza tale. Si segnala, in particolare, il netto miglioramento della presenza nelle aree 1, 5, 13 che si riferiscono a campi di studio dove la presenza di donne risulta marginale in media nel settore terziario e della ricerca europeo (EC, 2015).

Figura 33 - Composizione % dei Coordinatori/trici dei Corsi di Dottorato di ricerca per area CUN e per genere (2013-2015)



* 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 3 - Scienze chimiche; 4 - Scienze della terra; 5 - Scienze biologiche; 6 - Scienze mediche; 7 - Scienze agrarie e veterinarie; 8 - Ingegneria civile ed architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione; 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; 12 - Scienze giuridiche; 13 - Scienze economiche e statistiche; 14 - Scienze politiche e sociali.

4. Investimenti effettuati per la promozione delle pari opportunità





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

Attraverso un'analisi del contenuto applicata sul titolo delle attività formative (insegnamenti) presenti nella programmazione didattica degli ultimi tre anni accademici (A.A. 2013/14, 2014/15, 2015/16), emerge che le tematiche di genere²³ presenti nelle attività formative offerte dall'Università di Bologna possono essere distinte in due categorie: attività formative riferite ad analisi di genere; attività formative riferite allo studio della componente femminile; non sono presenti, invece, attività formative strettamente riferite allo studio della componente maschile²⁴.

In particolare, sono state trovate complessivamente 42 attività formative che contengono nel loro titolo tematiche di sesso/genere nell'A.A. 2015/16, evidenziando un *trend* di presenza crescente nell'ultimo triennio. Le attività formative trovate sono concentrate in 6 Scuole sulle 11 complessive dell'Ateneo: si tratta specificamente di Scuole in cui sono prevalentemente presenti discipline di area umanistica (79% delle attività formative), seguite da quelle con prevalenza di discipline sociali (14%) e da una di area medica (7%). Da notare, di conseguenza, che sono assenti attività formative di questo tipo nelle Scuole in cui sono principalmente presenti discipline legate alle aree tecnologiche e scientifiche.

Tabella 20 – Attività formative riferite a temi di genere erogate per Scuola e anno accademico (A.A. 2013/14-2015/16)

| Scuola | A.A. 2013/14 | A.A. 2014/15 | A.A. 2015/16 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Giurisprudenza | 1 | 1 | 1 |
| Lettere e Beni culturali | 7 | 8 | 7 |
| Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione | 18 | 19 | 19 |
| Medicina e Chirurgia | 3 | 3 | 3 |
| Psicologia e Scienze della Formazione | 4 | 5 | 7 |
| Scienze Politiche | 2 | 3 | 5 |
| Totale | 35 | 39 | 42 |

Svolgendo la stessa tipologia di indagine sui titoli dei corsi di studio e dei curriculum di studio non teledidattici (di laurea, di laurea a ciclo unico, di laurea magistrale) attivati in tutte le Scuole dell'Alma Mater, è emersa la presenza del Curriculum di laurea magistrale "*Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)*", nel corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali, attivo nell'intero ultimo triennio, a cui nell'A.A. 2015/16 risultano iscritti/e complessivamente 29 studenti/esse iscritti/e (di cui 27 donne e 2 uomini).

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 2016", organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, l'IRT Alma Gender²⁵ 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.

Corsi e proposte formative dell'Alma Mater:

- *Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies – GEMMA*
- Edges PhD Curriculum Europeo in Studi di Genere e delle Donne nell'ambito del DESE – *Les Littératures de l'Europe Unie/ European Literatures/ Letterature dell'Europa Unita*
- Percorso di Studi di genere all'interno della laurea triennale in Mediazione linguistica e interculturale. Corsi: Studi interculturali e di genere, Storia di genere e Antropologia e genere
- Seminario sulla violenza di genere

23. L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici di parole all'interno dei 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 trovate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

24. Infatti non sono state trovate attività formative che presentino nel titolo le seguenti radici: uom, masch, man, men, masculine, male.

25. Si veda la successiva sezione 4.2.

- Corso transdisciplinare di genere A.A. 2015/2016 – Corpi e guerre al tempo della biopolitica. Scenari di guerra e pratiche di pace
- Seminario “Migro perché sono” – Problematiche e storie dell’immigrazione LGBT.

Azioni di orientamento:

- Azioni di orientamento in ottica di genere sui percorsi più sbilanciati, con testimonianze di studentesse dottorande/assegniste di area scientifica e studenti/dottorandi/assegnisti nell’area delle Scienze dell’educazione
- Proiezione dei video realizzati dagli/dalle studenti/esse: Il mestiere di insegnante, L’educazione non ha genere.

Progetti europei:

- Progetto Plotina: *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*
- Progetto Irresistibile – *Engaging the Young with responsible research and innovation.*

Centri di ricerca e associazioni:

- 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
- Progetti e attività LGBT – Associazione Progetto Prisma
- Associazione WiTEC – *Women in Science, Technology Engineering.*

L’attenzione posta sulle tematiche che evidenziano una particolare attenzione al genere può essere letta anche alla luce delle tesi di dottorato presentate dai dottorandi/e dell’Università di Bologna e dei temi di ricerca oggetto di specifici assegni di ricerca banditi dall’Ateneo. Utilizzando diverse parole chiave legate alle tematiche del genere²⁶ sono stati analizzati i titoli delle tesi di ricerca discusse nel triennio 2013-2015, e i titoli degli assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di dottorato, i dati emersi dalla ricerca evidenziano che nel corso dell’ultimo triennio sono state discusse 11 tesi che presentano nel titolo un aspetto connesso alla dimensione di genere, evidenziando un *trend* pressoché costante negli anni: sono infatti state discusse 4 tesi nel 2013, 3 nel 2014 e 4 nel 2015. Le tesi sono state realizzate da dottorandi/e afferenti ai dottorati di 10 diversi Dipartimenti²⁷, con solo il Dipartimento di Scienze Economiche che presenta più di una tesi nell’ultimo triennio su aspetti attenti alla dimensione di genere (in particolare due). L’analisi dei titoli delle tesi evidenzia due principali categorie di indagine connesse al tema del genere: tesi riferite all’analisi di genere; tesi riferite allo studio della componente femminile in quanto fenomeno. Per quanto concerne invece l’analisi degli assegni di ricerca, si rivela che nel triennio 2013-2015 sono stati attivati complessivamente 18 assegni di ricerca che presentano nel loro titolo tematiche legate alla dimensione di genere, evidenziando un trend leggermente decrescente negli anni: 7 nel 2013; 6 nel 2014; 5 nel 2015. I Dipartimenti coinvolti sono in totale 5²⁸, con la presenza di più assegni di ricerca attivati presso lo stesso Dipartimento. Si osserva infatti che nel 2013 il Dipartimento di Scienze politiche e sociali ha attivato 3 diversi assegni di ricerca riguardanti tematiche legate al genere, così come ha fatto il Dipartimento di Storia Culture Civiltà nel 2014 e il Dipartimento di Scienze dell’Educazione “Giovanni Maria Bertin” sia nel 2014 sia nel 2015, dimostrandosi, quest’ultimo, il Dipartimento con il maggior numero di assegni di ricerca attivati nell’ultimo triennio su temi inerenti al genere (in totale 7).

26. Le parole chiave utilizzate per filtrare la ricerca sono state: uomo-donna, femmina-maschio, femminile-maschile, genere, sesso, pari opportunità; considerate sia nell’accezione singolare e plurale, sia con riferimento ai relativi sostantivi inglesi.

27. Si tratta di: Dipartimento di Scienze Biomediche e Neurologiche; Dipartimento di Lingue e Letterature straniere moderne; Dipartimento di Politica, Istituzioni e Storia; Dipartimento di Storia antica; Dipartimento di Storie e Metodi per la conservazione dei beni culturali; Dipartimento di Scienze Aziendali; Dipartimento di Scienze Economiche; Dipartimento di Scienze dell’Educazione “Giovanni Maria Bertin”; Dipartimento di Psicologia; Dipartimento di Sociologia e Diritto dell’Economia.

28. Si tratta, in particolare di: Dipartimento delle Arti; Dipartimento di Storia Culture Civiltà; Dipartimento di Interpretazione e Traduzione; Dipartimento di Scienze dell’Educazione “Giovanni Maria Bertin”; Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali.

Erasmus Mundus Master's Degree in Europa sui Women's and Gender Studies (GEMMA)

Coordinato dalla prof.ssa Lilla Maria Crisafulli, GEMMA è un programma di formazione d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo *Erasmus Mundus Master's Degree* in Europa sui *Women's and Gender Studies*. Attivo dall'A.A. 2006/2007 come curriculum di studio nell'ambito del Corso di laurea magistrale in Letterature moderne, comparate e postcoloniali della Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione dell'Università di Bologna, nel luglio del 2011 è stato nuovamente selezionato come "*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 vari metodi di approccio al femminismo attraverso le diverse prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere, pari opportunità, intercultura e studi femminili. Tra i suoi obiettivi vi è infatti quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socio-politici grazie alla collaborazione e alla sinergia di università *partner* che propongono differenti esperienze, storie e competenze nell'ambito del femminismo europeo e degli studi di genere. Il programma di formazione GEMMA offre un'educazione accademica di alto livello e competenze professionali per personale che lavora o che intende lavorare nelle aree degli studi femminili, studi di genere e di pari opportunità in Europa e nel resto del mondo; prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (almeno sei mesi in una delle università *partner*) attraverso borse di studio per studenti/esse europei ed extra-europei per la durata del programma (due anni) e per gli/le studenti/esse senza borsa offre la possibilità di usufruire della mobilità Erasmus +.

Il Consorzio GEMMA opera attraverso la cooperazione di sette istituzioni di sei diverse

nazioni europee: *Universidad de Granada* (coordinatrice), Università di Bologna, *Central European University* (Budapest), Università di Hull, *Uniwersytet Łódzki*, *Universidad de Oviedo* e *Universiteit Utrecht*; e si avvale, altresì, della sinergia con istituti di educazione superiore nord-europei, sud-europei e dell'Europa centrale, nei quali i *Women's and Gender Studies* occupano un posto fondamentale nell'ambito dell'offerta post-laurea. A partire dalla sesta edizione del programma di laurea magistrale GEMMA (svoltasi nel biennio 2012/2014), il Consorzio ha incluso come partner anche l'Università americana Rutgers, New Jersey e altre sette Università del Nord, Centro e Sud America: *Universidad de Buenos Aires*, *Universidade Estadual de Campinas* a San Paolo, *Universidad de Chile*, *Florida International University*, *Instituto Tecnológico de Santo Domingo*, *Universidad Nacional de Colombia* e *Universidad Nacional Autónoma de México*. Inoltre, a partire dal 2012, GEMMA ha ulteriormente esteso il suo ramo di collaborazioni, che ora conta anche: istituti per le pari opportunità (Istituto Asturiano de la Mujer e CUG dell'Università di Bologna), centri di documentazione e associazioni professionali (Associazione Orlando – *Women's Documentation Centre*, Biblioteca Amílcar Cabral e ATGENDER – the European Association for Gender Research), case editrici (KRK Ediciones, *Collección Feminae* e *Peter Lang AG International Academic Publishers*), altre istituzioni culturali (come il Festival Mujeres Del Cine de Granada e la Fundación IES Granada).

Il primo anno del programma GEMMA viene svolto presso la *Home University*, mentre il secondo anno si svolge presso la sede di mobilità (*Mobility University*). Il primo anno offre un *core cluster* nel primo semestre composto da tre corsi obbligatori sulle metodologie, teorie e storiografie femministe, e un *cluster* con un gruppo di corsi obbligatori e a scelta nel secondo semestre. Il secondo anno, da trascorrere presso la sede di mobilità durante il primo

semestre, prevede un *cluster* di corsi a scelta offerti in tutte le sedi del Consorzio. Il secondo semestre del secondo anno è dedicato invece alla stesura della tesi, che può avvenire sia nella *Home University* sia nella sede di mobilità. GEMMA rilascia un doppio titolo di laurea magistrale (*Master's Degree*), riconosciuto da tutti i membri del Consorzio.

GEMMA offre corsi su numerosi temi: storia delle donne; metodologie femministe: interdisciplinarietà negli studi di genere e delle donne, teoria degli studi di genere e critiche femministe: tra differenze e diversità; letteratura italiana delle donne; letteratura medioevale delle donne; i movimenti delle donne nella storia moderna e contemporanea; letteratura inglese delle donne, letteratura spagnola delle donne; letteratura tedesca delle donne; letteratura russa delle donne; la revisione del corpo nella letteratura delle donne; donne e cultura popolare: la letteratura di viaggio delle donne e utopia critica; letteratura e cultura nordica delle donne; rappresentazioni culturali di genere e delle donne nei contesti ugro-finnici; la memoria culturale delle donne nella tradizione scandinava; le donne pittrici nella storia dell'arte occidentale; violenza e genere nelle antiche letterature germaniche; donne e scienze sociali; donne e giurisprudenza; donne e scienza; metodi, fonti, ricerca e documentazione delle donne e per le donne. L'offerta formativa di GEMMA include inoltre 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 organizza anche *focus group* con studenti/esse ed esperti non accademici relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extra-curricolari. 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.

Corso di formazione permanente “L'intervento psicologico, educativo e sociale sui temi LGBTI”

Il corso di formazione permanente, diretto dal prof. Luca Pierantoni e patrocinato dal CUG di Ateneo, è stato attivato per la prima edizione nell'A.A. 2015/16 e si è tenuto dal 30 ottobre al 28 novembre 2015.

La finalità del corso è stata quella di formare operatori esperti in grado di condurre, sviluppare e valutare interventi psicologici, educativi e sociali con le persone LGBTI

(lesbiche, *gay*, bisessuali, *transgender* e intersessuali) in vari contesti sociali: associazioni, servizi sociali, enti locali.

I destinatari del corso sono stati laureati triennali e laureati magistrali di area psicologica, sociologica, antropologica ed educativa, nonché diplomati con esperienza documentata di almeno 2 anni in interventi psicologici, sociali ed educativi sui temi LGBTI

Le attività formative svolte si sono articolate sui seguenti insegnamenti: psicologia sociale dell'orientamento sessuale, riduzione di stereotipi e pregiudizi su minoranze di genere e sessuali; pedagogia e omogenitorialità, aspetti sociali e giuridici delle minoranze LGBTI.



4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

Alma Gender Integrated Research Team (Alma Gender IRT)

Istituito nel 2015, *Alma Gender Integrated Research Team* risulta costituito, a giugno 2016, da 112 studiose e studiosi afferenti a 28 dipartimenti dell'Università di Bologna.

Scopi dell'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 e età, professione e classe sociale, religione e altro ancora. 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

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, lo scambio, lo sviluppo di forme di scambio capaci di integrare prospettive metodologiche, approcci disciplinari e competenze diverse;
- 3) 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 dell'IRT e gli *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'Alma Mater un punto di riferimento sulle questioni e gli studi di genere in ambito nazionale e internazionale.

Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna (AdDU)

Sinora, Alma Gender IRT ha organizzato numerose attività in tutti e tre i settori di intervento dei Gruppi di lavoro, promuovendo incontri generali del *team*, seminari ed eventi specifici. In particolare: il Gruppo Ricerca ha organizzato un primo ciclo di quattro seminari e convegni; il Gruppo Orientamento e Didattica ha curato la realizzazione di uno sportello informativo Almagender a Almaorienta 2016; il gruppo *Networking e Stakeholder* ha realizzato l'evento Progetti di ricerca e integrazione della dimensione di genere tenutosi in collaborazione con ARIC.

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 Paola Monari.

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, di produttività scientifica e di impegno didattico; affrontare i problemi relativi all'organizzazione universitaria.

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, con analisi comparative tra generi, ruoli e afferenze disciplinari, e con confronti verso 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 i/le candidati/e alla carica di Rettore.

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 sul genere e l'educazione nell'ottica dei *gender studies*. Con un approccio multi e interdisciplinare, il Centro promuove ricerche e attività di formazione in ambiti quali: l'educazione di genere; il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni; l'educazione contro la violenza di genere; i processi identitari legati ai percorsi formativi e alle pratiche corporative connesse; le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere; il rapporto tra genere e migrazione e altro ancora (www.csge.unibo.it).

In sintesi, il Centro ha svolto dalla sua costituzione ad oggi e svolge tutt'ora le seguenti attività:

- ricerche in ambito nazionale, regionale e locale finanziate (o co-finanziate sulla base di apposite convenzioni) da enti locali, realizzate anche in seguito alla partecipazione a call su base competitiva (Convenzioni stipulate con la Regione Emilia-Romagna, la Provincia di Trento, diversi Comuni del territorio);

- organizzazione di seminari tematici a cadenza mensile (“I mercoledì del CSGE”), conferenze e dibattiti (in particolare il Convegno Nazionale CSGE “Fare e disfare il genere” in data 14 marzo 2014);
- realizzazione di eventi in occasione delle giornate dedicate alle questioni di genere, anche in collaborazione con altri enti/istituzioni del territorio (nelle sedi di Bologna, Cesena e Rimini): 8 marzo, giornata internazionale della donna; 17 maggio, giornata internazionale contro la discriminazione LGBTQ; 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza alle donne;
- organizzazione di laboratori professionalizzanti nell’ambito del Corso di studio in Educatore sociale e culturale (sede di Rimini) e di “lezioni aperte” inerenti gli studi di genere, con ospiti esterni nell’ambito dei corsi di insegnamento;
- ideazione e realizzazione di interventi formativi per insegnanti, educatori, docenti e accademici; in particolare, nel 2014, partecipazione alla progettazione e realizzazione del Teatro Arcobaleno (promosso tra gli altri da: Teatro Testoni di Bologna, Comune di Casalecchio, CSGE Università di Bologna);
- costituzione di un Osservatorio sugli equilibri di genere nel campo dell’educazione e della formazione che, nello specifico, provvede anche a una costante ricognizione della situazione presso l’Università di Bologna. Le analisi dell’Osservatorio sono disponibili nel sito del CSGE e periodicamente aggiornate;
- promozione e coordinamento di un *Integrated Research Team* di Ateneo: Alma Gender IRT;
- creazione della collana “I quaderni del CSGE”, Editore I Libri di Emil, Bologna;
- disseminazione dei risultati delle ricerche curate dal Centro, attraverso la pubblicazione di volumi e articoli, anche in riviste internazionali, e mediante la realizzazione di iniziative culturali, aperte anche alla cittadinanza;
- pubblicazione degli atti di un convegno internazionale, organizzato a cura del CSGE nel 2011, Eredi di Laura Bassi. Docenti e ricercatrici in Italia tra età moderna e presente (Milano, Franco Angeli, 2014);
- diffusione di materiali rivolti a studenti/studentesse e a educatori e formatori, con bibliografie ragionate e altri materiali utili all’approfondimento e allo studio dei temi legati al genere e all’educazione.
- istituzione del bando per Premio di Laurea per la migliore tesi di laurea magistrale sugli studi di genere (con il sostegno della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, del Magnifico Rettore, e del Master GEMMA).

Per quanto concerne le attività di internazionalizzazione, il CSGE:

- fa parte della rete Witec, the *European Association for Women in Science, Engineering and Technology* (SET);
- è punto di riferimento per dottorandi/e stranieri/e, visiting presso l’Università di Bologna, che lavorano su temi attinenti alle questioni di genere;
- collabora sul piano della docenza con il Master internazionale GEMMA (*Erasmus Mundus Master’s Degree in Women’s and Gender Studies*);
- ha partecipato a diverse call per progetti europei sulle questioni di genere;
- costituisce il Centro di ricerca universitario di riferimento in Ateneo e a livello nazionale sugli Studi di genere e l’educazione;
- ha coordinato la realizzazione di un *Integrated Research Team* (IRT) di Ateneo, Alma Gender IRT, che favorirà la collaborazione tra esperte/i di ambiti diversi con l’obiettivo di realizzare progetti di ricerca, ma anche iniziative di formazione, soprattutto internazionali.
- partecipa a call di progettazione europea su tematiche inerenti il rapporto fra genere e percorsi formativi;

Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per ragazze/i (MeTRa)

- collabora alla realizzazione del progetto PLOTINA.

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. La responsabile scientifica del Centro è la prof.ssa Chiara Elefante, mentre la responsabile del progetto di ricerca finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Forlì è la 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/lettori e spettatrici/spettatori (da intendersi sia come bambine/i sia come *young adults*) alla riflessione critica sul cosiddetto *Child Language Brokering* (a cura del gruppo di ricerca In MedLO PUER(I)), la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie/i 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/i, della sua traduzione e del *Child Language Brokering*.

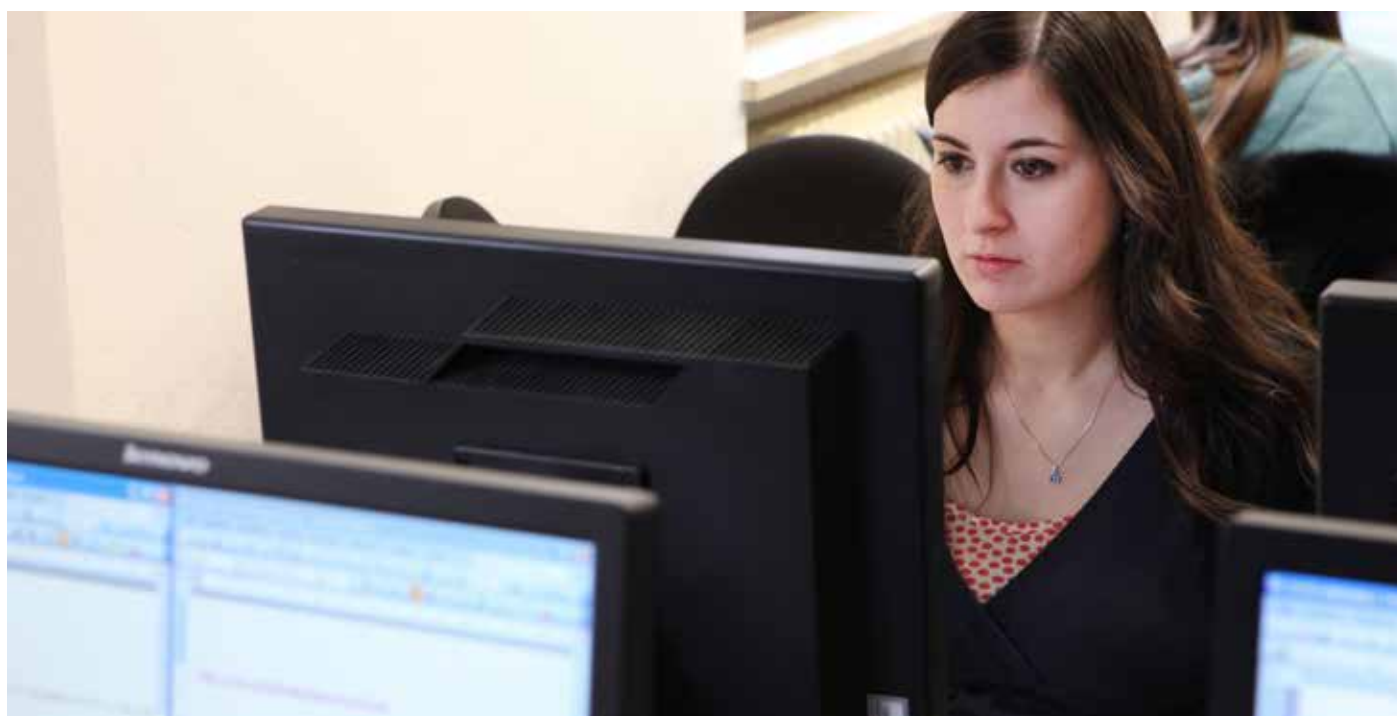
MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla disseminazione e alla cosiddetta terza missione dell'università, proponendosi inoltre come punto di riferimento nazionale e internazionale nei propri ambiti d'interesse. Per quanto concerne la ricerca, il Centro raccoglie e promuove approcci 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;
- il mondo dell'editoria per bambine/i, ragazze/i e in particolare le strategie e le politiche riguardanti l'acquisizione e la traduzione di opere straniere;
- 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;
- lo studio dello *storytelling* sia come forma di narrazione orale e improvvisata [orature], sia più in generale come sovra-genere sempre più alla base della creazione di vasti progetti trans-mediali [*storytelling management* e digital *storytelling*] di portata planetaria e multi-lingue;
- la traduzione multimediale di prodotti destinati a bambine/i, ragazze/i;
- il mondo dell'interpretazione e della traduzione a opera di minori in Italia;
- l'impatto che le attività di (inter)mediazione linguistica orale e scritta hanno sulle dinamiche familiari e sul ruolo e le responsabilità che il bambino/adolescente assume in determinate situazioni e precisi contesti di traduzione/mediazione;
- il coinvolgimento in tale tipo di (inter)mediazione linguistica da parte delle istituzioni (sanità, istruzione, pubblica amministrazione, giustizia).

Il Centro Studi ha inoltre realizzato un sito web in cui sono proposte svariate risorse che sono a disposizione di chiunque sia interessato. 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, che si tratti di testi letterari, divulgativi o multimediali (cinema, teatro, radio, ecc.), così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziative culturali rivolte ai bambini/e e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali (ad esempio i Centri per le famiglie). È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue

e interdisciplinare (in progress) che raccoglie gli studi relativi alla letteratura per l'infanzia e per ragazze/i, alla sua traduzione e al *Child Language Brokering*, mentre è in fase d'implementazione una bibliografia delle tesi di laurea e di dottorato (dell'Alma Mater), dedicate a tali tematiche. MeTRa, nell'ambito delle sue attività di ricerca, didattica e *dissemination*, 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:

- l'organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse;
- iniziative di natura socio-culturale in collaborazione con altri enti o soggetti:
 - l'iniziativa "Nati per leggere", corso per lettori volontari 2014/15 (in collaborazione con il Centro per le Famiglie, il Comune di Forlì, la Biblioteca Saffi, l'AUSL di Romagna);
 - il Concorso "Traduttori in erba", legato alla problematica del child language brokering (in collaborazione con la Questura di Forlì, il Comune di Forlì, la Provincia di Forlì e Cesena, l'Ufficio scolastico provinciale, il Centro per le famiglie di Forlì, la CNA e le scuole primarie e secondarie comunali);
 - il progetto "Lingua Madre" su linguaggio e genere (in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura, Politiche Giovanili, Turismo, Pari opportunità e conciliazione e l'UDI di Forlì);
 - collaborazioni con il Centro Traduttori della Fiera del Libro per ragazzi di Bologna (organizzazione di seminari, partecipazione alla giuria del concorso di traduzione letterario per ragazze/i, ecc.);
- la realizzazione di pubblicazioni specifiche (traduzioni, pubblicazioni scientifiche o divulgative) con case editrici rivolte all'infanzia;
- l'organizzazione di corsi di formazione e/o master di primo e secondo livello rivolti a chi voglia lavorare nel settore dell'editoria, in particolare ai traduttori;
- l'organizzazione di incontri e seminari sulla sensibilizzazione alle questioni di genere nella letteratura per l'infanzia, rivolti a insegnanti di scuola e a bibliotecari/e.



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, 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" (www.magazine.unibo.it)³⁰, sono state individuate nel 2015 numerose iniziative di seguito elencate.

Gennaio

- L'Alma Mater a Utrecht per il dottorato in Studi di Genere. L'Università di Bologna, insieme a imprese, autorità pubbliche e associazioni, partecipa all'incontro internazionale per contribuire alla costruzione del dottorato internazionale in Studi di Genere.
- Arriva online su AlmaDL la rivista femminile Lidel. I fascicoli della raffinata rivista di moda, conservati nella Biblioteca del Campus di Rimini, sono ora consultabili anche online grazie alla biblioteca digitale dell'Ateneo.

Febbraio

- *Youth*: il progetto di educazione ai diritti umani nelle scuole. L'iniziativa, promossa da *Human Rights Nights*, propone la progettazione e realizzazione di varie attività per l'educazione alle differenze di genere e culturali rivolte ad insegnanti, educatori e studenti del territorio bolognese.
- *Ladies for Human Rights*: una mostra per la Giornata della Donna. La mostra, intitolata a Ilaria Alpi, è dedicata alle donne impegnate nella difesa dei diritti umani: da Anna Frank a Isabel Allende, da Madre Teresa a Aung San Suu Kyi. In programma anche una collaborazione con il festival Human Rights Nights.
- Violenza sulle donne: si parte con Massimo Recalcati. È il primo corso dedicato al tema della violenza contro le donne istituito in una università italiana. Al via la seconda edizione con un programma di quindici appuntamenti – tutti aperti al pubblico – da febbraio a maggio.

Marzo

- *Startup Weekend Women*: tre giorni di imprenditoria femminile. Con una tre giorni a Bologna arriva il primo *Women Startup Weekend* italiano, un'iniziativa che mira a sollecitare e supportare la nascita di nuove imprese al femminile.
- 8 marzo: non solo parole, un incontro per riflettere. In occasione della festa delle donne, il Centro di Studio e Ricerca Medicina Transculturale e Psicosomatica, in collaborazione con il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze patologiche, organizza un evento per parlare del contributo femminile nelle carriere professionali.

Maggio

- Unibo e "Nuvola Rosa" ancora insieme: scienza e tecnologia per crescere. Il Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater aderisce al progetto di Microsoft che sostiene la formazione tecnico-scientifica al femminile.

Luglio

- A Forlì per parlare di contabilità sociale, ambientale e di genere. La sede forlivese della Scuola di Economia, Management e Statistica dell'Università di Bologna ha ospitato la conferenza annuale della rivista *Meditari Accountancy Research*.

30. La ricerca è stata condotta sfogliando tutti i numeri di UniboMagazine pubblicati nel 2015, ricercando nel testo degli articoli delle parole riconducibili alle radici terminologiche esposte nelle precedenti note n. 23 e 24.

Agosto

- Genitori e stereotipi di genere: sui figli conseguenze negative già dai 6 anni. È quanto emerge da uno studio dell'Università di Bologna che indaga la relazione tra gli stereotipi di genere sulla matematica dei genitori e la percezione dell'abilità in matematica di bambine e bambini già dai 6 anni di età.

Settembre

- Le donne e la terra: la vicepresidente del Perù a Bologna. Marisol Espinoza Cruz ospite di un evento promosso da Alce Nero, con il patrocinio dell'Alma Mater, per raccontare come il lavoro, l'impegno e la progettualità, specie se femminili, stiano cambiando in modo anche radicale i tessuti socio culturali ed economici di Paesi, luoghi, imprese e istituzioni.
- Le femme fatale di Crepax in mostra a Ravenna. In occasione del festival GialloLuna Nero-Notte, al Dipartimento di Beni Culturali dell'Alma Mater sono esposte per la prima volta una trentina di tavole che raccontano gli esordi dei personaggi femminili del celebre fumettista.

Novembre

- Violenza sulle donne: competenze per "La ricerca della felicità". Una giornata di riflessione per mettere in luce la capacità di resilienza e la forza di cambiamento delle donne ed evidenziare quanto sia importante promuovere una prospettiva di pari opportunità per la crescita delle istituzioni e della società.
- Violenza sulle donne: un film "Di genere umano". Al Cinema Lumière, l'anteprima del film documentario diretto da Germano Maccioni dedicato alla questione della violenza di genere a partire dal seminario "La violenza contro le donne" organizzato dal Corso di Laurea in Filosofia dell'Università di Bologna.

Si riporta nel seguito la presentazione di alcune delle principali iniziative a cui l'Ateneo ha partecipato nel 2015.

"La violenza contro le donne. Un problema di civiltà", Seminario e Film-Documentario

"La violenza contro le donne. Un problema di civiltà" è un'attività formativa di 30 ore di didattica frontale (6 cfu), inserita nella categoria "Seminari", presente nel piano di studi per gli studenti del terzo anno iscritti al Corso di Laurea in Filosofia e mutuato anche da studenti provenienti da altri Corsi di studio (quali Lettere, Antropologia, Storia). La responsabile scientifica è la prof.ssa Valeria Paola Babini; l'attivazione del Seminario è stata voluta dalla prof.ssa Annarita Angelini, Coordinatrice del Corso di laurea in Filosofia.

Le lezioni, che hanno costituito il Seminario in questi anni, sono state tenute da studiosi di scienze umane, intellettuali, operatori del settore che hanno portato punti di vista, rigore scientifico, competenze, esperienze concrete: sollecitazioni al pensiero critico. Si è cercato di realizzare quella che, forse, può essere definita una sorta di multidisciplinarietà in vivo, che si è realizzata nell'incontro e nello scambio tra competenze scientifiche universitarie e saperi radicati e cresciuti nell'esperienza di chi, sul territorio, si è impegnato concretamente a contrastare la violenza sulle donne: ma anche scambio e frequentazione reciproca in cui ognuno conserva la propria competenza (e dunque identità professionale), pronta, tuttavia, ad arricchirsi di nuove sfumature e soprattutto di dialogo.

Parallelamente al Seminario è stata realizzata, grazie ai fondi messi a disposizione dall'allora Magnifico Rettore dell'Ateneo prof. Ivano Dionigi, dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, e con i fondi di ricerca delle responsabili del Seminario, un film-documentario affidato alla regia di Germano Maccioni (regista affermato e pluripremiato nel campo dei docu-film), che

condivide il progetto culturale complessivo dell'iniziativa presa dal Corso di Laurea in Filosofia dell'Alma Mater. La convinzione è che, attraverso l'espressione estetica del cinema e la portata comunicativa del linguaggio cinematografico, il film possa raggiungere un pubblico più vasto e dare vita a riflessioni sulla questione della violenza contro le donne anche in persone che non ne avvertono la complessità e l'articolazione.

Nel film-documentario che è stato realizzato, intitolato "Di genere umano", largo spazio è dato alla presenza degli/delle studenti/esse e ai loro interrogativi, che si riflettono nei loro giovani volti oltre che nelle parole. Ma i veri protagonisti sono i dialoghi e le riflessioni aperte di e tra studenti/esse, intellettuali, operatori del settore, professori/esse che, nel Seminario e fuori dal Seminario, hanno continuato a interrogarsi e a dialogare. L'obiettivo per cui si è pensato di realizzare questo docu-film, non privo di poesia, è quello di far giungere al pubblico non una spiegazione unica, ma una pluralità di punti di vista, riflessioni, anche dubbi, che tuttavia, al di là dello sgomento di fronte all'orrore della violenza sulle donne, riflettano l'impegno concreto di tutti a capire e, attraverso la comprensione, a rendere sempre più vigili le nostre coscienze. Proiettato in anteprima il 25 novembre 2015, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, presso la Cineteca di Bologna, all'interno del Festival "La violenza illustrata" promosso dalla Casa delle donne di Bologna, il film-documentario è stato selezionato per l'Euganea Film Festival ed è al momento in visione presso gli studi di Rai Storia.

"8 marzo: non solo parole, un incontro per riflettere", riflessioni sulla carriera femminile nelle professioni

In occasione della festa delle donne, il Centro di Studio e Ricerca Medicina Transculturale e Psicosomatica, in collaborazione con il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze patologiche dell'Università di Bologna, il Dipartimento di Salute Mentale-DP dell'Azienda USL di Bologna e con il Gruppo multidisciplinare e interistituzionale "Donne 28 novembre" di Bologna, hanno organizzato un evento per parlare del contributo femminile nelle carriere professionali, in particolare in quelle mediche e psicosociali e soprattutto nella psichiatria. In Italia ancora oggi sono troppo numerose le discriminazioni che le donne subiscono nelle loro carriere professionali; è proprio di questo che si è trattato durante l'iniziativa, non solo attraverso le parole ma anche con il linguaggio del corpo, grazie ai due seminari di Metodo Feldenkrais e Danza Orientale. Una riflessione sul contributo delle donne nelle professioni: principalmente impiegate, a svantaggio di ruoli dirigenziali, nelle professioni mediche e psicosociali, nelle quali la disponibilità e la capacità di ascolto e di relazione sono componenti molto rilevanti nel determinare la qualità e l'efficacia degli interventi proposti.

"La contabilità sociale, ambientale e di genere", Conferenza Internazionale e Doctoral Colloquium, Forlì

Presso la Vicepresidenza di Forlì della Scuola di Economia, Management e Statistica il 2 e 3 di luglio 2015 si è tenuta una Conferenza Internazionale con annesso Colloquio dottorale incentrati sulle problematiche emergenti della contabilità sociale, ambientale e di genere, i quali hanno visto la partecipazione di studiosi provenienti da tutti e cinque i continenti.

L'iniziativa, che ha coinciso con l'organizzazione della Conferenza annuale della rivista scientifica *Meditari Accountancy Research*, è stata organizzata da un gruppo di studiosi/e di Economia Aziendale in servizio presso il Campus di Forlì: prof. James Guthrie, prof.ssa Federica Farneti, prof.ssa Benedetta Siboni, dott.ssa Daniela Sangiorgi e patrocinato dal CUG dell'Alma Mater. Le due sessioni plenarie della Conferenza sono state entrambe dedicate ad alimentare il dibattito sulle tematiche di genere nell'ambito degli studi di *accounting*, area in cui l'indagine della dimensione di genere risulta ad uno stadio del tutto iniziale. All'evento ha partecipato anche la presidentessa

del CUG dell'Alma Mater, presentando una relazione sul tema della parità di genere nel mondo della ricerca e sulle iniziative intraprese dal CUG per la promozione delle pari opportunità nell'Ateneo. Una selezione dei migliori paper presentati durante la Conferenza è stata invitata alla sottomissione per la pubblicazione dello Special Issue della Conferenza "Gender (in) Accounting" che sarà pubblicato nel 2016 dalla rivista *Meditari Accountancy Research*.

"Race for the cure", corsa e camminata contro il tumore al seno

Anche nel 2015, come gli anni passati, l'Ateneo ha concesso il suo patrocinio all'evento "La Race for the Cure", evento organizzato dalla Komen Italia, organizzazione senza scopo di lucro basata su volontariato, che si traduce in una festa di solidarietà che coinvolge famiglie, scuole, aziende, atleti e "sportivi della domenica" che culmina nella tradizionale corsa di 5 km con passeggiata di 2 km svolte presso i Giardini Margherita di Bologna. L'iniziativa si propone di sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della prevenzione dei tumori del seno, raccogliere fondi ed esprimere solidarietà alle Donne in Rosa, donne che affrontano questa malattia di enorme rilevanza sociale. Alla corsa benefica per la lotta ai tumori del seno anche quest'anno ha partecipato anche l'Alma Mater, con una squadra targata Alma Mater organizzata dal Circolo dipendenti CUBo e dal Centro Universitario Sportivo CUSB; il gruppo ha vinto il primo premio nel settore Scuola/Università come squadra con il maggior numero di iscritti, contando ben 341 partecipanti con una raccolta fondi di oltre 4.000 euro. Alle premiazioni era presente anche il Rettore eletto Francesco Ubertini, da sempre sostenitore della Race, che ha auspicato che il prossimo anno la squadra dell'Ateneo debba essere ancora più numerosa.

Unibo e "Nuvola Rosa" ancora insieme: scienza e tecnologia per crescere

Il CUG dell'Alma Mater nel 2015, per il secondo anno consecutivo, ha aderito al progetto, organizzato da Microsoft, Aviva, Asus e Accenture, che sostiene la formazione tecnico-scientifica al femminile denominato "La nuvola rosa". Si tratta di una iniziativa socio-culturale promossa per migliorare le competenze tecniche, informatiche e relazionali delle giovani donne, aiutandole ad entrare nel mondo del lavoro. Le studentesse dell'Alma Mater hanno potuto partecipare, iscrivendosi gratuitamente online a corsi di formazione gratuiti sulle tecnologie.

Infine, si segnalano una serie di iniziative realizzate nel 2015 a cui hanno preso parte componenti del CUG dell'Alma Mater:

- incontro pubblico organizzato dalla AdDU, Associazione delle donne docenti dell'Ateneo, presso l'Accademia delle Scienze di Bologna il 24.02.2015;
- convegno "Medicina di genere: non una moda, ma un nuovo approccio alla salute", organizzato dall'Associazione MEG – Medicine Europe di Genere, iniziativa finalizzata a stimolare un confronto tra amministratori e professionisti sullo sviluppo di una medicina orientata a cogliere le differenze di genere per giungere a garantire una migliore appropriatezza terapeutica, il 13.05.2015;
- evento APRE sulle call Horizon 2020 nell'area "Science with and for Society", tenutosi a Roma il 7.10.2015, in occasione del quale la presidentessa del CUG di Ateneo ha presentato il progetto PLOTINA – Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training, progetto finanziato nell'ambito del programma di finanziamento europeo citato, di cui l'Alma Mater risulta coordinatore;
- "Questioni di genere: dinamiche e prospettive di Ateneo. Tavola rotonda conclusiva del seminario sul genere" organizzata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità dell'Università di Perugia, 13.05.2016;
- "Organismi di Parità e Lavoro: Azioni, Impatti, Vincoli e Opportunità", convegno organizzato dalla Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, Dott.ssa Rosa M. Amorevole, il 12.10.2015;

31. Il *Gender Summit* è una piattaforma di dialogo in cui scienziati, responsabili politici/che, studiosi/e di genere e le parti interessate a sistemi scientifici esaminano le nuove proposte di ricerca che mettono in evidenza perché e come le differenze biologiche e socio-culturali di genere impattano sui risultati delle ricerche, al fine di rendere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione la norma. Il *Gender Summit*, cominciato nel 2011 in Europa, non è solo una "conferenza", ogni evento produce un *output* concreto destinato a promuovere la missione di costruire una migliore conoscenza della scienza e migliorare la pratica di ricerca e innovazione, nonché influenzare la definizione delle politiche di carattere scientifico e la loro implementazione. Cfr: <https://gender-summit.com/>.

- partecipazione al "*Gender Summit 2015*"³¹, tenutosi a Berlino, il 6 e 7 novembre 2015;
- "La violenza illustrata", organizzato dall'associazione "La casa delle donne" in occasione della "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne", presso l'Aula Avis dell'ospedale Maggiore di Bologna, 25.10.2015;
- "*Meeting of Italian Network of 'SISTER PROJECTS'*: Festa, Garcia, Genera, Genislab, Genovate, Stages Trigger and Gendertime", svoltosi presso l'Università di Padova, il 11.12.2015.



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

Nel seguito si espone una prima lettura delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2015 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, i quali vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elenco che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una prima lettura suscettibile di futuri approfondimenti e integrazioni derivanti anche dal confronto instaurato con la comunità scientifica.

| Spese per interventi direttamente connessi alle pari opportunità | |
|--|---------|
| Budget assegnato al Comitato Unico di Garanzia | 5.000 |
| Premio per tesi di laurea magistrale e di master | 2.600 |
| Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità | |
| Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia | 120.630 |
| Premio di natalità | 33.000 |

Il budget del CUG

Il *budget* assegnato al CUG è stato utilizzato per le seguenti attività:

- organizzazione del ciclo formativo "Il *mobbing*: conoscere per prevenire", indirizzato al personale TA e al personale docente;
- erogazione di due premi di studio rivolti a studenti/esse regolarmente iscritti/e all'Alma Mater che hanno conseguito la laurea magistrale nel corso del medesimo A.A. 2014/15, presentando una tesi sul tema "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
- 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 premio per tesi CSGE

Il Centro Studi sul Genere e l'Educazione ha istituito nel 2015 un premio biennale per la migliore tesi di laurea magistrale e la migliore tesi di Master di I e II livello in Studi di Genere. Il bando, il primo in Italia con queste caratteristiche, era aperto agli studenti e alle studentesse di tutte le discipline (umanistiche, scientifiche, tecniche e sociali) che presentassero una tesi su argomenti che riguardavano prioritariamente tematiche di genere, nelle loro diverse possibili accezioni. Il Premio è stato finanziato da: Magnifico Rettore, Vicepresidenza della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Master GEMMA. Alla cerimonia di premiazione (svolta a marzo 2016) ha partecipato Michela Marzano (filosofa, saggista, scrittrice, docente presso l'*Université Paris V*). Le vincitrici di questa prima edizione hanno rispettivamente ricevuto i seguenti premi: prima classificata premio Miglior tesi Magistrale: 1.000 euro; seconda classificata premio Miglior tesi Magistrale: 900 euro; miglior tesi di Master di I o II livello: 700 euro.

Contributo per l'iscrizione dei figli 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, come attestato nella dichiarazione ISEE. I destinatari che possono richiedere tale contributo sono il personale Dirigente, TA e CEL. Il contributo riconosciuto è pari all'importo totale speso per l'anno di iscrizione, al netto di altri eventuali contributi riconosciuti al medesimo titolo. In ogni caso, il contributo 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 2015 si riferisce al personale che ha presentato domanda, i cui figli/e sono nati/e nel 2014. Il premio è stato erogato a tutte le tre fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi ed ha comportato, per ciascun figlio/a dei richiedenti nato/a nel 2014, l'assegnazione di un premio massimo di 1.000 euro.



5. Allegati





5.1 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 |
| D.R. | Decreto Rettorale |
| EC | <i>European Commission</i> |
| EU | <i>European Union</i> |
| 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 | <i>Doctor of Philosophy</i> |
| RTD | Ricercatore/trice a tempo determinato |
| RTDa | Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A o <i>junior</i> |
| RTDb | Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B o <i>senior</i> |
| RTI | Ricercatore/trice a tempo indeterminato |
| SSD | Settori Scientifici Disciplinari |
| STEM | <i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> |
| UE | Unione Europea |
| VRA | Valutazione della Ricerca in Ateneo |
| WiTEC | <i>Women in Science, Technology Engineering</i> |

5.2 TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

| Tabella di corrispondenza tra SSD, Aree CUN e classificazione del Rapporto "She Figures"* | | | |
|---|-----------------|--|--|
| SSD | Codice Area CUN | Area CUN | Classificazione Rapporto "She figures" |
| INF, MAT | 01 | Scienze matematiche e informatiche | 01 – <i>Natural Sciences</i> |
| FIS | 02 | Scienze fisiche | |
| CHIM | 03 | Scienze chimiche | |
| GEO | 04 | Scienze della terra | |
| BIO | 05 | Scienze biologiche | |
| MED | 06 | Scienze mediche | 03 – <i>Medical Sciences</i> |
| AGR, VET | 07 | Scienze agrarie e veterinarie | 04 – <i>Agricultural sciences</i> |
| ICAR | 08 | Ingegneria civile e Architettura | 02 – <i>Engineering and Technology</i> |
| ING-INF, ING-IND | 09 | Ingegneria industriale e dell'informazione | |
| L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR | 10 | Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 06 – <i>Humanities</i> |
| M-PED, M-STO, M-FIL M-EDF, M-PSI, M-DEA, M-GRR | 11 | Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | |
| IUS | 12 | Scienze giuridiche | 05 – <i>Social Sciences</i> |
| SECS-P (01-02-03-04-05-06-12), SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S | 13 | Scienze economiche e statistiche | |
| SPS | 14 | Scienze politiche e sociali | |

*EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

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 ordinario/a |
| C | Ricercatore/trice universitario/a |
| D | Assegnista di ricerca |

*EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

Tabella di corrispondenza di Studenti/esse e Dottorandi/e di ricerca e classificazione utilizzata per le statistiche ISCED97*

| Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6 | Classificazione nazionale |
|---------------------------------------|---------------------------|
| ISCED 5A | Studiante/essa |
| ISCED 6 | Dottorando/a |

**UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.*

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 nazionale |
|---|---------------------------|
| 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.

5.3 INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE

| | | |
|------------|--|----|
| Tabella 1 | Distribuzione delle persone nell'Università di Bologna per genere* (2013-2015) | 26 |
| Tabella 2 | Numero di iscritti/e al primo anno dei Corsi di dottorato di ricerca* per area scientifica e genere | 37 |
| Tabella 3 | Tasso di abbandono (%)* degli/delle studenti/esse iscritti/e ai Corsi di dottorato di ricerca per area scientifica (cicli XXV-XXVI-XXVII) | 38 |
| Tabella 4 | Composizione del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (2013-2015) | 39 |
| Tabella 5 | Composizione % del Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento (2013-2015) | 50 |
| Tabella 6 | Personale docente per genere, ruolo e sede di incarnamento (2015) | 52 |
| Tabella 7 | Giorni di assenza* del personale docente (2015) | 57 |
| Tabella 8 | Numero di progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per genere del/della Responsabile Scientifico/a* | 59 |
| Tabella 9 | Membri del team di ricerca dei progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per area CUN e genere* | 61 |
| Tabella 10 | Responsabili di PRIN, Futuro in Ricerca, FARB e SIR per anno e genere (2012-2015) | 62 |
| Tabella 11 | Personale per ruolo e genere (2013-2015)* | 63 |
| Tabella 12 | Personale TA con contratto a tempo determinato per ruolo e genere (2013-2015) | 64 |
| Tabella 13 | Evoluzione dei congedi di maternità/paternità* del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2013-2015) | 66 |
| Tabella 14 | Evoluzione dei congedi facoltativi del personale Dirigente, TA*, CEL per genere (2013-2015) | 67 |
| Tabella 15 | Evoluzione dei congedi per malattia figlio/a del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2013-2015) | 67 |
| Tabella 16 | Giorni di assenza del personale Dirigente, TA, CEL (2015)* | 68 |
| Tabella 17 | Evoluzione delle assenze retribuite per legge 104 del personale Dirigente, TA, CEL (2013-2015)* | 69 |
| Tabella 18 | Partecipazione a corsi di formazione per genere (2013-2015) | 69 |
| Tabella 19 | Composizione degli Organi in carica dall'1/11/2015 per genere | 73 |
| Tabella 20 | Attività formative riferite a temi di genere erogate per Scuola e anno accademico (A.A. 2013/14-2015/16) | 80 |
| | | |
| Figura 1 | Distribuzione % delle persone nell'Università di Bologna per genere (2015) | 27 |
| Figura 2 | Composizione % degli /delle iscritti/e per genere e Scuola (A.A. 2015/16)* | 29 |
| Figura 3 | Composizione % degli/delle immatricolati/e per Scuola e genere (A.A. 2015/16)* | 30 |
| Figura 4 | Quota % di abbandono degli studi da parte di studenti/esse* al primo anno per genere e Scuola (coorte immatricolati A.A. 2014/15) | 31 |
| Figura 5 | Composizione degli studenti iscritti all'Alma Mater in mobilità per genere (confronto A.A.2012/13-2013/14-2014/15)* | 32 |
| Figura 6 | Composizione % dei/delle Laureati/e e dei/delle Laureati/e in corso per Scuola e genere (2015) | 33 |
| Figura 7 | Composizione % dei /delle Laureati/e per genere e classe di voto di laurea (2015)* | 34 |
| Figura 8 | Composizione % dei/delle Laureati/e dell'Alma Mater per ciclo, genere e condizione occupazionale (a uno, tre e cinque anni dalla laurea) | 35 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 9 | Guadagno mensile netto dei/delle laureati/e dell'Università di Bologna per genere (a uno, tre e cinque anni dalla laurea), valori medi* | 36 |
| Figura 10 | Composizione % degli/delle Iscritti/e al primo anno dei Corsi di Dottorato di ricerca* per genere e area scientifica | 37 |
| Figura 11 | Tasso di abbandono degli/delle studenti/esse iscritti/e ai Corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica e genere | 38 |
| Figura 12 | Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (2013-2015) | 40 |
| Figura 13 | Composizione % del Personale addetto alla ricerca per genere e per area CUN (2013 - 2015) | 42 |
| Figura 14 | Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo, genere e classe di età (2015) | 46 |
| Figura 15 | Composizione % dei Professori /esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere (1994-2015) | 47 |
| Figura 16 | Composizione % del Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno (2015)* | 48 |
| Figura 17 | Composizione % del Personale docente per sede di incardinamento, genere e ruolo (2015) | 53 |
| Figura 18 | Indice di Glass Ceiling (2010-2015) | 54 |
| Figura 19 | Composizione % di donne e di uomini in una tipica carriera accademica dell'Università di Bologna (studenti/esse e personale docente) (2010-2015) | 55 |
| Figura 20 | Quota di donne e di uomini in una tipica carriera accademica dell'Università di Bologna (studenti/esse e personale docente) in Scienze e Ingegneria (2010-2015) | 56 |
| Figura 21 | Giorni medi di assenza del personale addetto alla ricerca (2015)* | 58 |
| Figura 22 | Media annuale degli stipendi* dei docenti strutturati per ruolo e genere (2015) | 58 |
| Figura 23 | Quota % di progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2013-2015) per area CUN e genere del/la Responsabile Scientifico/a | 60 |
| Figura 24 | Composizione % per ruolo e genere* (2013-2015) | 64 |
| Figura 25 | Composizione % del Personale Dirigente, TA, CEL, Operai agricoli per genere e classe di età (2015) | 65 |
| Figura 26 | Composizione % del personale TA* per sede di servizio e genere (2015) | 65 |
| Figura 27 | Composizione % del personale TA per regime di impegno e genere (2013-2015)* | 66 |
| Figura 28 | Giorni medi di assenza del personale Dirigente, TA, CEL (2015)* | 68 |
| Figura 29 | Persone formate per categoria contrattuale e genere (2013-2015) | 70 |
| Figura 30 | Partecipazioni* per Area contrattuale e genere (2015) | 71 |
| Figura 31 | Composizione % degli Organi in carica dall'1/11/2015 per genere | 74 |
| Figura 32 | Composizione % dei Direttori/trici di Dipartimento e dei Presidenti/esse delle Scuole per genere (2015) | 75 |
| Figura 33 | Composizione % dei Coordinatori/trici dei Corsi di Dottorato di ricerca per genere (2013-2015) | 77 |



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it