



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# BILANCIO DI GENERE | 2019





---

# INDICE

PRESENTAZIONE	4
INTRODUZIONE	6
NOTA METODOLOGICA	8
SEZIONE 1	
REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
1.1     NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	15
1.2     ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO	18
SEZIONE 2	
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE	
2.1     IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	21
2.2     LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2019	22
2.3     IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2017 - 2020 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)	24
SEZIONE 3	
COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER	
3.1     UNA VISIONE DI INSIEME	29
3.2     GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	32
3.3     IL PERSONALE DOCENTE	43
3.4     IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	62
3.5     GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	71
SEZIONE 4	
INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
4.1     L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	75
4.2     LE INIZIATIVE TRASVERSALI	82
4.3     GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	87
4.4     UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	90
SEZIONE 5	
POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)	
5.1     LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII	93
5.2     PRINCIPALI RISULTATI	98
POSTFAZIONE	106
ALLEGATI	110
ACRONIMI UTILIZZATI	111
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	112
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE	114

---

# PRESENTAZIONE

---



Come di consueto, ma senza che la ripetizione abbia nulla di una vuota ritualità, vorrei aprire questa presentazione della quinta edizione del Bilancio di Genere con i ringraziamenti, sentiti, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro. Ringrazio la Presidente, la Professoressa Benedetta Siboni, ma anche tutte/i le/i componenti, unitamente al Comitato operativo del Bilancio, che lavora con encomiabile impegno e spiccata capacità di analisi affinché il documento sia uno strumento ogni anno più ricco ed efficace. Il fatto di poter disporre di un Bilancio che ci contraddistingue, nel panorama degli Atenei italiani, come uno dei più attenti alla tematica delle pari opportunità, in grado di rispettare, nella redazione del documento, gran parte dei suggerimenti contenuti nelle “Linee Guida CRUI per il Bilancio di genere” non è ovviamente sufficiente né tantomeno può rappresentare un’attenuante rispetto alle tangibili e gravi differenze di genere ancora presenti nella nostra comunità. L’indice UGII (University Gender Inequality Index) che consente di stimare, attraverso un unico valore, la distanza che si frappone tra la situazione di genere rilevata nell’Ateneo e l’ipotetica situazione di perfetta parità fa riscontrare quest’anno, in chiave comparativa rispetto agli anni scorsi, un leggero miglioramento, e di questo mi compiaccio, ma troppe sono ancora le ragioni di apprensione e insoddisfazione. Prima, tra tutte, la perdita di talenti. Chiunque abbia voglia di leggere con attenzione il presente documento troverà nelle sue pagine dati contrastanti: come mai nonostante la maggiore percentuale di iscritte al primo ciclo di studi, malgrado i migliori risultati in termini di voto di laurea triennale delle studentesse rispetto ai colleghi, a dispetto della maggiore propensione femminile a cogliere opportunità di mobilità e scambio internazionale, e sebbene il tasso di abbandono femminile sia più basso, gran parte delle nostre lauree magistrali vede un calo nelle iscrizioni delle studentesse? Perché in alcune realtà, peculiarmente quelle cosiddette STEM, benché le ragazze che si iscrivono ottengano eccellenti risultati, il genere femminile è così fortemente sottorappresentato? E come mai in ambito umanistico, e più in particolare in quei corsi che preparano alle cosiddette professioni di cura, gli studenti sono così pochi? Per quale stortura il nostro mondo produttivo continua a far registrare una differenza nella retribuzione media a 1, 3 e 5 anni dalla laurea tra laureati e laureate se queste ultime hanno concluso gli studi con un voto in media migliore? Per quale ragione si avvicinano alla carriera di ricerca e partecipano al bando per l’iscrizione al dottorato più studenti che studentesse? Le domande, dal mio punto di vista sconfortanti, potrebbero proseguire, ma preferisco sollecitare la nostra comune riflessione e chiedermi, chiederci, se possiamo davvero dirci immuni da stereotipi e visioni pregiudizievole, o se in maniera magari inconscia non contribuiamo quotidianamente a veicolare e perpetuare modelli e formule rassicuranti perché radicate, che sacrificano il talento femminile con un danno evidente per l’intera comunità.

C’è un’altra ragione di preoccupazione, e in questo caso parlerei, più che di perdita di talenti, di mancata valorizzazione degli stessi.

Faccio riferimento alla distribuzione per genere nei tipici percorsi di carriera accademica: nei ruoli iniziali, come il Bilancio dimostra, si è vicini alla parità, ma a mano a mano che si procede verso ruoli apicali la distanza si allarga, evidenziando una divaricazione che penalizza gravemente le donne e dunque anche tutti noi. In questo il nostro Ateneo è tristemente allineato alla situazione nazionale, nonostante presenti percentuali lievemente più confortanti rispetto a quelle di altre realtà accademiche. Ma si tratta di una differenza minima, dietro la quale non possiamo certo trincerarci. Anche in questo caso gli interrogativi sono d’obbligo: pensiamo davvero che il reclutamento che continua a premiare, per il ruolo di ordinari, in netta prevalenza gli uomini possa riflettere una reale differenza nel merito? Sul serio pensiamo che con l’aumentare dell’esperienza e delle responsabilità nella ricerca e nella didattica la risposta maschile sia migliore? Anche per ragioni statistiche la risposta non potrebbe essere affermativa. Dobbiamo chiederci se quella forchetta, che si conferma nella suddivisione delle cariche gestionali, massivamente in capo agli uomini, non dipenda piuttosto da profonde ragioni sociali (in particolare una suddivisione ancora non equa nei ruoli di cura) e da pregiudizi culturali troppo radicati in noi, a dispetto delle posizioni politicamente corrette che siamo sempre pronti ad abbracciare.

Gli interrogativi me li sto ponendo pensando a tutte e tutti voi che mi leggete. Alcune domande sono volutamente provocatorie, perché vorrei ne traessimo un sussulto di volontà e desiderio di reazione. Per contrastare la perdita di talenti dobbiamo parlare ai e alle giovani, ancor prima, forse, che arrivino nelle nostre aule. Cerchiamo un maggior legame con le scuole, facciamo sì che il nostro orientamento, già così efficace, venga finalizzato anche a una maggiore apertura critica, a offrire pari opportunità di scelta, indipendentemente da schemi sociali ed economici ormai superati e non più produttivi. Sensibilizziamo la nostra comunità studentesca a queste tematiche, indipendentemente dal percorso di studi intrapreso. Facciamo in modo che negli ambienti professionali di domani le differenze siano percepite come un valore e non come un peso, che le attitudini personali possano liberamente sbocciare perché dal loro sviluppo dipende la sorte di un mondo che, i recenti eventi ce lo dimostrano, in pochissimo tempo può evolvere a un ritmo davvero inaudito. Per ovviare alla mancata valorizzazione dei talenti femminili nella carriera universitaria impegniamoci fin d’ora a pensare al reclutamento scevri da pregiudizi e preconcetti. Nei prossimi mesi ci aspetta un lavoro molto serio per la selezione di un numero rilevante di RTDb: sono i nostri prossimi ricercatori e le nostre prossime ricercatrici, che nel giro di pochi anni ricopriranno però i ruoli di associati e associate, costituendo il bacino per i ruoli apicali della futura comunità docente universitaria. Il momento è dunque fondamentale e strategico: dobbiamo ricercare il cambiamento perché lo meritiamo come persone, perché la valorizzazione delle differenze è l’unica strada per continuare a migliorarci, perché i talenti non vanno sciupati.

Francesco Ubertini  
 Rettore

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

---

# INTRODUZIONE

---



Sono cinque anni che il CUG promuove e cura la formulazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna. È tempo di fare un primo "bilancio" dell'impatto prodotto da questa azione.

I numerosi riscontri ricevuti per email, in occasione dei confronti avuti con altre amministrazioni, nelle presentazioni tenute durante lezioni universitarie, convegni e seminari pubblici e nel corso delle riunioni degli Organi di Ateneo, ci portano a ritenere che l'obiettivo di creare consapevolezza sull'operare degli stereotipi di genere e sulle discriminazioni che in maniera silente hanno agito fino ad ora, a discapito principalmente delle donne, sia stato sufficientemente raggiunto. Tra le colleghe e i colleghi docenti e ricercatori, coloro che si stanno formando alla ricerca, il personale tecnico amministrativo e la componente studentesca, anche chi preferiva ignorare il fenomeno o negarlo imputandolo a semplice fattore generazionale, crediamo che oggi abbia acquisito un livello di consapevolezza (se non di conoscenza) tale da fargli guardare in modo differente le aule di lezione, il personale presente negli uffici e negli studi dell'Alma Mater, ma anche i tanti dipinti di illustri colleghi appesi nel Rettorato.

In questi anni, il gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere si è impegnato ad affinare progressivamente il livello di analisi dei dati esposti e la loro interpretazione, aderendo, nell'attuale edizione del documento, agli indicatori di contesto suggeriti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani formulate dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, gruppo a cui anche il CUG dell'Università di Bologna ha partecipato. Questa scelta garantirà nel prossimo futuro la possibilità di confrontare la distribuzione di genere del nostro Ateneo con la situazione delle altre università italiane.

Benché i numeri del Bilancio di Genere 2019 dell'Alma Mater letti in ottica longitudinale mostrino dei lenti incrementi percentuali diretti a segnalare una maggiore partecipazione femminile nei ruoli della docenza e alla riduzione del gap esistenti nei corsi di studio più segregati, i margini di miglioramento sono ancora amplissimi al fine di avvicinarsi a una situazione di parità.

D'altro canto, pur rivestendo un peso importantissimo l'opera di pubblicazione di Linee guida che invitano tutti gli Atenei a rappresentare e riflettere sulla propria composizione di genere, ciò che ci auguriamo è che questo non rimanga un (pur meritorio) periodico esercizio conoscitivo, ma che contribuisca quanto prima a fornire impulso all'adozione, a livello nazionale e di ateneo, di azioni che concorrano a realizzare una formazione libera da stereotipi di genere e a promuovere effettive pari opportunità di carriera in accademia per tutte e per tutti. Riconoscere i meriti e far sì che essi portino ad acquisire delle meritate posizioni, a prescindere dal genere, dal colore della pelle e dai tratti somatici, dall'etnia e dalla provenienza geografica, dall'orientamento sessuale, dal credo religioso, dalla classe sociale e dal livello di abilità fisica, così come da ogni altro tratto identitario che ci connota, è un passo che ogni organizzazione al suo interno può e deve compiere per concorrere ad instaurare un più alto livello di giustizia sociale. In questo quadro, le azioni positive e la solidarietà verso chi si trova in una posizione di svantaggio, risultano giustificate ed auspicate.

In chiusura al presente lavoro desidero rivolgere un ringraziamento non banale né di rito ai membri del Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione dell'Ateneo che anche quest'anno hanno operato con estrema professionalità e passione per curare la raccolta e l'analisi dei dati pubblicati nel Bilancio di Genere, in un'ottica di costante miglioramento.

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

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

---

# NOTA METODOLOGICA

---





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

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.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca"<sup>3</sup>, che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere<sup>4</sup>. Da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, in seno al consesso dei/delle delegati/e dei Rettori/trici della CRUI sulle tematiche di genere, un gruppo sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani<sup>5</sup>.

L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna ha adottato la stesura del Bilancio di Genere con delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, per contribuire all'analisi interna della parità di genere attraverso l'esame del contesto: distribuzione per sesso della componente studentesca, del personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo.

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

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

5. Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019, a cura di), Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani Fondazione CRUI, [www.cru.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html](http://www.cru.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html).

Tale analisi risulta infatti imprescindibile per mettere in luce, in primo luogo, gli ambiti di disequilibrio, allo scopo di informare la formulazione di azioni programmatiche volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito del lavoro e della formazione universitaria e, in secondo luogo, permettere il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo in tale direzione. Il Bilancio di Genere risulta pertanto inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al Piano di Azioni Positive 2018-2021 approvato dal CUG e al progetto PLOTINA – “Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training”<sup>6</sup>, progetto, quest'ultimo, che ha previsto la realizzazione di un *gender audit* finalizzato a rilevare i bisogni delle donne, mediante la somministrazione di interviste e la realizzazione di *focus group* rivolti a campioni di personale docente e tecnico amministrativo, e al Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020, che riporta misure specifiche rivolte, in particolare, al personale docente. Il Bilancio di Genere si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, intrapreso dall'Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico 2016-2018 e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals 2018*. In questo quadro, il Bilancio di Genere 2019 fornisce una serie di indicatori e misure capaci di esprimere l'impegno dell'Ateneo a perseguire l'obiettivo “5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze” e l'obiettivo “10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni”. Esso è stato, inoltre, formulato in sinergia con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo, in particolare con il Bilancio Sociale 2019<sup>7</sup>. La definizione dei contenuti del presente Bilancio di Genere trae spunto dalle precedenti versioni del documento, per consentire la comparabilità delle *performance* dell'Ateneo nel tempo, e dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani del Gruppo CRUI sul Bilancio di Genere, in un'ottica di graduale adeguamento a queste ultime, a partire dagli indicatori di contesto.

Pur avendo preso le mosse dai riferimenti indicati, il complesso di analisi e di informazioni esposte in questo documento risulta il prodotto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo per la stesura del Bilancio di Genere creati in alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo<sup>8</sup>.

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

7. I documenti sono consultabili presso:  
[www.unibo.it/it/Ateneo/chi-siamo](http://www.unibo.it/it/Ateneo/chi-siamo)

8. Il Bilancio di Genere è stato presentato durante numerose iniziative organizzate internamente all'Alma Mater e durante eventi organizzati presso altri Atenei.

In questa edizione viene riproposto il calcolo dell'indice di genere (UGII – *University Gender Inequality Index*<sup>9</sup>), formulato dal gruppo di lavoro che si occupa della stesura del Bilancio di Genere nell'Alma Mater, quale strumento sintetico per misurare e confrontare il posizionamento degli atenei rispetto all'equilibrio di genere e valutarne gli andamenti nel tempo, in un'ottica di miglioramento continuo.

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

La quinta sezione, infine, illustra l'indice di genere UGII – *University Gender Inequality Index*, formulato da un gruppo di lavoro dell'Alma Mater, e ne espone i risultati in riferimento all'anno di rendicontazione.

A completamento del Rapporto la postfazione, elaborata dalla Prorettrice alle Risorse Umane e dalla Delegata alle pari opportunità, propone una riflessione sull'impegno civile dell'accademia inserendo il tema dell'uguaglianza di genere nel contesto dell'equità, della solidarietà, dell'inclusione e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

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

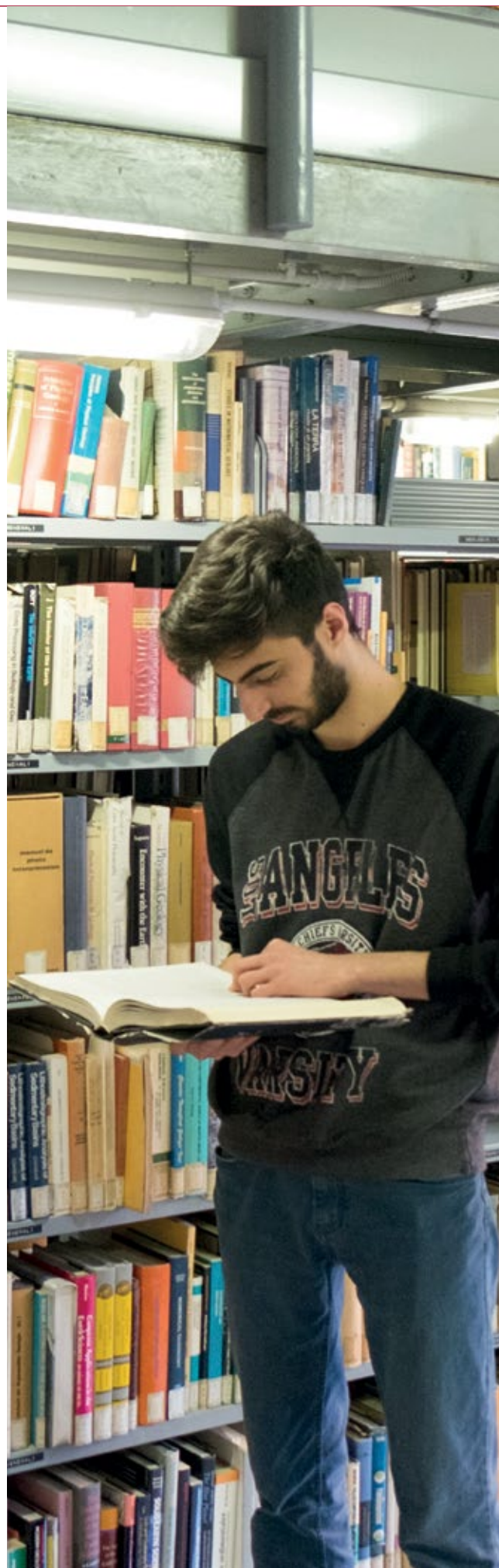
Il Bilancio di Genere si chiude con una serie di allegati che accolgono il glossario degli acronimi utilizzati e le tabelle di corrispondenza dei dati raccolti con le classificazioni internazionali sulla formazione terziaria.

L'elaborazione del Bilancio di Genere ha comportato un'intensa attività di raccolta e analisi di informazioni e dati, che si è svolta nel periodo marzo/giugno 2020.

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 2019, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'a.a. 2019/20. Tale scelta, benché comporti, in alcuni casi, la disponibilità di dati da non considerarsi "definitivi", ma aggiornati al momento della rendicontazione, permette di fornire a chi legge informazioni rilevanti e tempestive, utili ai fini decisionali. Inoltre, per consentire di apprezzare i cambiamenti intervenuti nella *performance* dell'Ateneo nel corso del tempo e per esaminare l'andamento dei fenomeni di segregazione di genere in atto, ove possibile, i dati sono stati esposti su base pluriennale. Considerata, infine, la natura Multicampus dell'Università di Bologna, laddove significativi, sono stati forniti anche dati disaggregati per Campus. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della *performance* 2019 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 30 giugno 2020.



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



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

\* Per comunicazioni: [cug@unibo.it](mailto:cug@unibo.it)



---

# 1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

---



### 1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Gli orientamenti dell'Alma Mater in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità si fondano su un insieme di fonti, a carattere sia internazionale, sia europeo, sia interno. Il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale anzitutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19); l'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153). La Dichiarazione n. 19, allegata al trattato di Lisbona, afferma che l'Unione e gli Stati membri sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica" e a "sostenere e proteggere le vittime". La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, adottata nel 2007, riprende gli stessi principi (artt. 20 e 21), aggiungendo che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure

che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (art. 23). A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra i quali: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e la direttiva 2019/1158/UE, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. In generale, tali provvedimenti vietano le discriminazioni c.d. dirette, ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso, le discriminazioni indirette, ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie, ovvero le situazioni nelle quali si verifica "un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE). Il Parlamento europeo, dal canto suo, ha sottolineato l'importanza del Bilancio di genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* – la costruzione dei bilanci pubblici secondo

la prospettiva di genere – 2002/2198). La Costituzione italiana sancisce il principio di uguaglianza inteso sia dal punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2). L'art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice. Nell'attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali sono particolarmente rilevanti quelle di seguito illustrate. Nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l'altro, al genere, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). La L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di "Semplificazione e riassetto normativo", ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il cd. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", successivamente modificato. Il D.Lgs. n. 198/2006 ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 42 e ss., spec. art. 48). Nella medesima prospettiva, l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato lavoro, ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

(CUG). Su questa base, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (Direttiva del 4 marzo 2011), adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia. Più recentemente la Direttiva n. 2/2019 contenente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella citata Direttiva del 4 marzo 2011. Nello stesso senso, si inserisce l'adozione del Bilancio di Genere quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in linea con quanto previsto dalle direttive del Dipartimento per le Pari Opportunità e dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. In coerenza con il quadro sopra delineato, l'Alma Mater adotta politiche di pari opportunità intese "in senso ampio", non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203, modificato e integrato con D.R. 28 giugno 2017, n. 739) e nel Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1 ottobre 2014, n. 1408). Lo Statuto dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo. L'art. 2.6 precisa infatti che "a) L'Ateneo si impegna a garantire il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica. b) L'Ateneo si adopera, anche attraverso appositi strumenti e iniziative, a rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria". Lo Statuto



prevede, altresì, disposizioni apposite per assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli Organi, fra i quali in particolare il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, e nella composizione di altri organismi, quali il Nucleo di Valutazione (art. 9.3), il Consiglio degli Studenti (art. 11) e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12.4). Lo Statuto prevede, inoltre, a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 14). Infine, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG. Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica, individua i valori fondamentali dell'intera comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, precisa i doveri e le responsabilità etico-sociali nei confronti dell'Istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta da adottare nei rapporti con coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo, tra cui il rifiuto di ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta, la promozione della cultura delle pari opportunità, il contrasto alle molestie sessuali e morali, a ogni forma di nepotismo e favoritismo, all'abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne. Più specificamente, la Sezione III del Codice dà attuazione al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, relativo all'adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, definendo gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio, applicabili, per quanto compatibili, anche a chi collabora e presta consulenza a qualsiasi titolo in Ateneo; tali disposizioni si estendono, inoltre, nei confronti dei collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi a favore dell'Ateneo, con le modalità approvate dal Consiglio di Amministrazione (art. 2.4).



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

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

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

di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici. Nell'ambito delle competenze riconosciute dalla legge e dallo Statuto di Ateneo, il CUG può svolgere in particolare i seguenti compiti:

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

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

\* Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 1537/2017, Prot. n. 147118 del 22/11/2017 e D.R. 708/2018 del 14/05/2018, Prot. n. 69940.

\*\* Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.



#### CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

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

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

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

---

## 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

---



## 2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE<sup>10</sup>

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

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

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

post-congedi prolungati e del personale con disabilità. Tra le misure di sensibilizzazione è prevista l'istituzione di premi (di laurea, di dottorato, per iniziative di carattere culturale), riguardanti le funzioni trattate dal Comitato.

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

<sup>10</sup>. Visionabile in forma integrale alla pagina:

[www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organ/cug/azioni-positive](http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organ/cug/azioni-positive)

Si farà altresì promotore della sperimentazione di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute del personale e promuoverà l'istituzione di un premio per la raccolta di idee progettuali finalizzate a valorizzare il benessere lavorativo in Ateneo. Attuerà, inoltre, una collaborazione attiva con gli altri settori coinvolti nella realizzazione delle varie indagini che l'Ateneo intende rivolgere al personale. Il CUG promuoverà un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato e si adopererà per favorire il mantenimento e l'ulteriore

implementazione in Ateneo di buone pratiche lavorative che permettano di promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata, quali il telelavoro e le postazioni di lavoro satellitare e l'incentivazione dell'utilizzo delle tecnologie finalizzato a ridurre gli spostamenti tra diverse sedi e Campus. Il CUG avvierà, infine, una sensibilizzazione sull'adozione di buone pratiche per una migliore organizzazione dei tempi delle attività lavorative, in armonia con le esigenze di bilanciamento vita-lavoro: suggerimenti per la pianificazione degli orari delle riunioni e uso delle email fuori dall'orario di lavoro.

## 2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2019<sup>11</sup>

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- Organizzazione del ciclo formativo "Cambiamento, Relazioni, Resilienza", articolato in tre incontri, e del seminario formativo "Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo", rivolti a tutto il personale dell'Ateneo e aperti su invito ai membri dei CUG delle amministrazioni che cooperano con l'Alma Mater nelle sedi del Multicampus. Per agevolare la partecipazione, gli incontri seminariali hanno previsto il collegamento in videoconferenza dei Campus dell'Ateneo e della sede di Ozzano dell'Emilia.
- Organizzazione (in collaborazione con Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata alle Pari Opportunità, IRT Alma Gender, Progetto PLOTINA) dei seguenti seminari aperti al personale e alla componente studentesca dell'Ateneo e alla cittadinanza esterna: "#RI#VOL#UAZIONE – Le pari opportunità per costruire il futuro: le azioni dell'Università di Bologna come leve di cambiamento" (8 marzo); "Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia Romagna" (22 novembre); "La rappresentazione della violenza di genere" (25 novembre); "Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel 2018 – 2019" (17 dicembre).
- Realizzazione, d'intesa con il Magnifico Rettore e con la Prorettrice per le Risorse Umane, di una "Panchina Rossa contro la violenza sulle donne" collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato dell'Alma Mater. Il CUG ha inoltre curato la realizzazione dell'evento di inaugurazione della panchina, a cui ha partecipato un centinaio di persone, provenienti dall'Alma Mater, da altri Atenei ed enti pubblici e cittadinanza.
- Promozione e finanziamento di: un bando per l'attribuzione di due premi per tesi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico, riguardanti tematiche di interesse del CUG; un bando per l'attribuzione di due rimborsi spese dei costi di iscrizione e missione per la partecipazione alla Scuola estiva "Democrazie fragili. Populismo, razzismo, antifemminismo" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Ed. 2019.
- Costante aggiornamento e sviluppo della pagina *web* dedicata al CUG ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)), mediante la divulgazione di iniziative organizzate direttamente, oltre a iniziative di rilevanza nazionale e locale promosse da enti pubblici o da altri organismi di parità. Pubblicazione online in open access degli atti dei cicli formativi organizzati a cura del CUG: "A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo a cura del Comitato Unico per le Pari Opportunità – CUG dell'Università di Bologna 2016-2017"; "Il mobbing: conoscere per prevenire. Atti del ciclo formativo a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna gennaio-settembre 2015".

### Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di *networking* interno ed esterno

- Promozione e partecipazione al gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna 2018, pubblicato in lingua italiana e inglese. Il documento contiene la proposta dell'University Gender Inequality Index (UGII), un indice di genere innovativo formulato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater.
- Collaborazione alla realizzazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di genere dell'Ateneo formulato dal Progetto H2020 PLOTINA, in particolare alla formulazione del poster

11. La relazione annuale 2019 in versione integrale, completa dei dati sulle attività svolte, è visionabile alla pagina: [www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/relazioni-annuali-cug](http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/relazioni-annuali-cug)

**Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di *networking* interno ed esterno**

"Io avrò cura di te: il congedo parentale è per tutti" (<https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/documenti-a-cura-del-cug/documenti-in-collaborazione-con-il-progetto-plotina-1/documenti-in-collaborazione-con-il-progetto-plotina>).

- Organizzazione di numerosi incontri e scambi con soggetti e servizi interni all'Ateneo che si occupano di questioni legate ai temi della parità di genere e del benessere lavorativo così come con personale docente, Dirigente e TA dell'Ateneo.
- Scambi di buone prassi con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, dell'AUSL di Bologna, AUSL della Romagna, CUG dello Istituto Ortopedico Rizzoli, CUG dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, CUG di ER.GO – Bologna e con il Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD), Universidade Federal do Paraná;
- Partecipazione in qualità di partner alla formulazione del progetto "Restituiamo tempo alle famiglie" presentato in veste di coordinatore dalla Provincia di Forlì-Cesena che è stato finanziato dal bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone.
- Prosecuzione della collaborazione già instaurata con l'IRT Alma Gender di Ateneo e con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna, e attivazione di nuovi canali di confronto e sinergia con i CUG di altri atenei ed enti pubblici e con la Commissione assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone dell'Assemblea Regionale dell'Emilia-Romagna allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato;
- Partecipazione al Gruppo sul Bilancio di genere costituito in seno al Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere della CRUI che ha curato la pubblicazione "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" (Fondazione CRUI, 2019).
- Partecipazione al Comitato tecnico scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere da adottare nella comunicazione e nei documenti amministrativi dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane.
- Partecipazione a eventi nazionali e internazionali sulle tematiche di genere, durante i quali è stato presentato il lavoro svolto dal CUG dell'Alma Mater.

**Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura**

- Aggiornamento della *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna", che presenta i vari servizi offerti da UniBo e le figure e strutture deputate prioritariamente alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, indicando i relativi contatti.
- Presentazioni della suddetta *brochure* in occasione di due eventi: sessione formativa organizzata dall'Area del personale, rivolta al personale neo-assunto organizzata da APOS nel 2019 (14 febbraio); seminario formativo promosso dal CUG sul tema "Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo" (7 novembre).
- Partecipazione al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo (istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane) che a dicembre 2019 ha ufficialmente dato inizio all'indagine rivolta al personale attraverso la somministrazione di un questionario destinato al personale docente e il sorteggio e invito dei membri del personale TA a partecipare ai *focus group*.
- Promozione dell'istituzione del premio "Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in UniBo" finalizzato a incoraggiare la presentazione di idee progettuali per interventi rivolti alla promozione del benessere lavorativo da realizzare all'interno dell'Ateneo. Il premio si rivolge a personale TA, lettori e collaboratori linguistici. L'avviso è stato pubblicato a gennaio 2019. Dal progetto risultato vincitore, il CUG ha curato la realizzazione di un video tutorial "Benessere al lavoro: 7 esercizi da fare in ufficio", che propone esercizi indirizzati a promuovere il benessere del personale dell'Ateneo che svolge attività prevalentemente sedentarie e al computer, attraverso l'indicazione di regole di corretta postura, esercizi per mobilizzare e mantenere in salute l'apparato osteo-articolare e muscolare, nonché favorire uno stato di relax.
- Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuati in risposta alle richieste pervenute da personale dell'Ateneo, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro e segnalazione di potenziali discriminazioni e problematiche relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
- Promozione della conciliazione lavoro/vita familiare e collaborazione con l'Ateneo per l'incentivazione di politiche di *smart working* come il lavoro a distanza.
- Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate.

### LA PANCHINA ROSSA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE DELL'ALMA MATER

In un momento in cui i femminicidi e le violenze contro le donne sono tema ormai troppo frequente nelle cronache dei quotidiani italiani, l'Alma Mater, istituzione culturale per eccellenza e luogo di accoglienza per tante e tanti giovani studentesse e studenti, non può esimersi dal fornire un segnale di sensibilizzazione rivolto alle nuove generazioni. Tanti sono i contesti e le città in cui è già stata realizzata una panchina dipinta di rosso, simbolicamente occupata dalle numerosissime donne vittime di violenza, pensata per trasmetterne la memoria e restituire loro il posto che occupavano al cinema, a scuola, in autobus, prima che un uomo decidesse di porre fine alla loro vita.

Quale simbolo e monito contro la violenza sulle donne, il CUG dell'Alma Mater, d'intesa con il Magnifico Rettore e con la Prorettrice per le Risorse Umane, ha curato la realizzazione di una panchina rossa che è stata collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33. L'inaugurazione della Panchina è avvenuta il 27 novembre 2019 alla presenza, tra gli altri, del Rettore dell'Alma Mater, prof. Francesco Ubertini, e della Vicesindaca del Comune di Bologna, dott.ssa Marilena Pillati.



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

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

Il Consorzio del progetto PLOTINA rappresenta la diversità delle Organizzazioni di Ricerca europee, così come dei contesti europei sociali e culturali e si compone di nove *partner*: Università di Bologna, Università di Warwick (UK), Mondragon Unibertsitatea (Spagna), Instituto Superior de Economia e Gestao (Portogallo), Kemijski Institut (Slovenia), Ozyegin Universitesi (Turchia), Zentrum für Soziale Innovation GMBH (Austria), Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (Italia) e Elhuyar – Zubize SL (Spagna). Gli obiettivi che si propone il progetto consistono nel promuovere l'avanzamento di carriera delle ricercatrici e dei ricercatori e sono volti ad evitare lo spreco di talenti in particolare delle donne, che più spesso abbandonano

il loro percorso di carriera. Il progetto interviene sulle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, per favorire l'eccellenza, e propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, soprattutto per le discipline nelle quali non vi è consuetudine a verificarne l'impatto. PLOTINA persegue la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica e diffonde maggiore consapevolezza in merito alla cultura ed alle differenze di genere.

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

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

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

Il Piano elaborato da UniBo contiene misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ateneo (*gender audit*), condotta tra febbraio e dicembre 2016 attraverso un'indagine quantitativa sui dati e qualitativa che ha comportato la realizzazione di *focus group* e interviste che hanno coinvolto oltre 70 interlocutori, a partire dal Rettore e Prorettori, altri componenti di organi di *governance*, docenti e ricercatori, personale TA, dottorandi ed assegnisti. Le misure si rivolgono a beneficiari specifici, tenendo conto che il *target* principale del bando europeo GERI4 è costituito dalle “*female researchers*”. Le singole misure sono state previste specificamente per le annualità 2017 – 2020 (durata del progetto PLOTINA) e il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori, verrà facilitato da due partner di progetto (Elhuyar e Progetto Donna) e sottoposto a una valutazione *ad interim* con finalità anche formative, e a conclusione del progetto affidata a revisori esterni indipendenti (*peer-review*). Nel seguito, viene illustrato un estratto del Piano suddiviso per area chiave, obiettivi e misure.

(\*)[www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero](http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero)





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

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

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

---

## 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER


---



### 3.1 UNA VISIONE DI INSIEME

Il numero complessivo degli/le studenti/esse e dei membri del Personale addetto alla ricerca<sup>12</sup> e del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) dell'Università di Bologna supera di poco le 93.000 unità, di cui circa 51.000 donne e 42.000 uomini (Tab. 1 e Fig. 1). Distinguendo le singole popolazioni si rileva tuttora un'evidente prevalenza maschile fra i/le docenti (60% contro 40%), mentre le donne sono più numerose degli uomini nella popolazione studentesca (56% contro 44%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettrici/lettori e collaboratrici/collaboratori linguistici - CEL), dove la presenza femminile raggiunge il 66% del totale. Nell'arco degli ultimi anni non si sono verificate variazioni rilevanti; si può comunque osservare che la presenza femminile fra i docenti sta crescendo, anche se lentamente, in modo continuativo (Fig. 2).

**TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE VALORI ASSOLUTI (2017-2019)\***

	2019			2018			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse iscritti/e**	46.123	36.813	82.936	46.793	37.201	83.994	46.500	37.427	83.927
<i>di cui immatricolati (L e LMCU)</i>	8.426	6.608	15.034	8.173	6.332	14.505	7.950	6.423	14.373
Dottorandi/e**	769	855	1.624	687	760	1.447	623	678	1.301
<i>di cui iscritti al 1° anno</i>	295	333	628	260	286	546	235	256	491
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	828	719	1.547	763	652	1.415	755	593	1.348
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	304	255	559	232	190	422	234	206	440
Assegnisti/e di ricerca	610	582	1.192	605	535	1.140	610	592	1.202
Personale Docente	1.124	1.678	2.802	1.098	1.645	2.743	1.072	1.649	2.721
Dirigenti	7	7	14	7	8	15	7	8	15
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL****	1.961	992	2.953	1.929	987	2.916	1.952	1.004	2.956
<b>TOTALE</b>	<b>51.422</b>	<b>41.646</b>	<b>93.068</b>	<b>51.882</b>	<b>41.788</b>	<b>93.670</b>	<b>51.519</b>	<b>41.951</b>	<b>93.470</b>

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

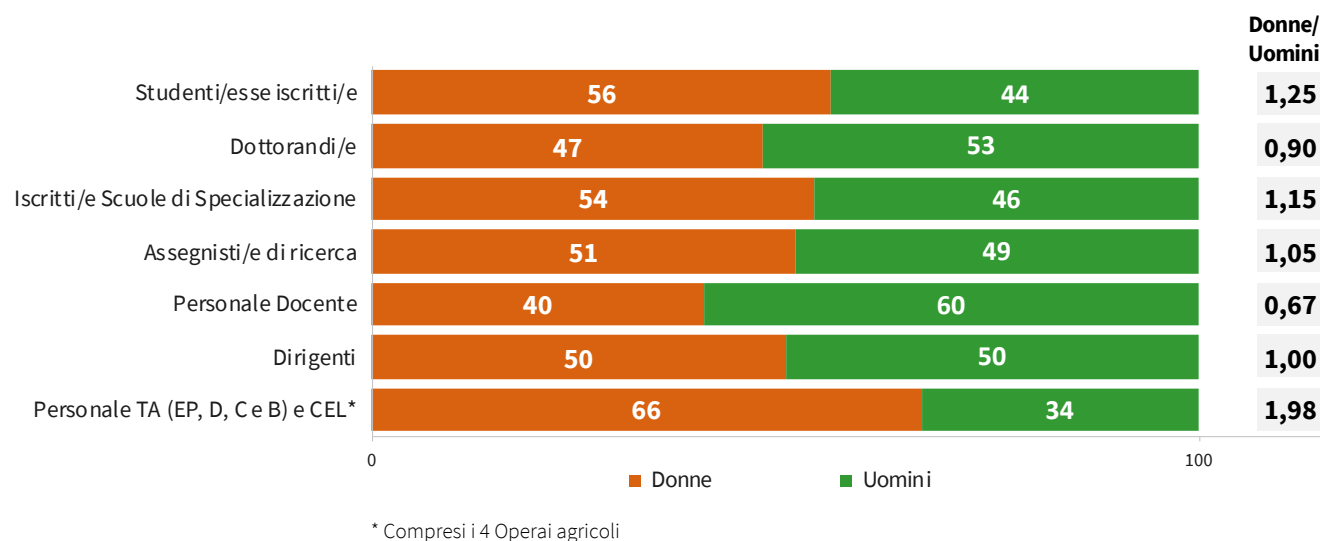
\*\* I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2019/20, 2018/19 e 2017/18.

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

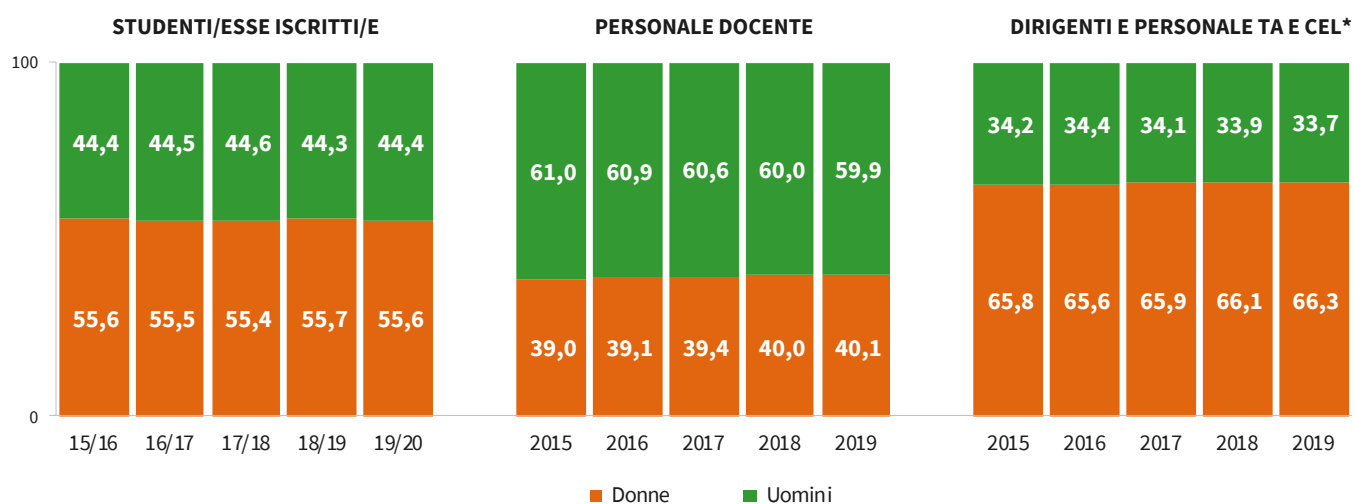
\*\*\*\* Compresi gli Operai agricoli (4 uomini nel 2019, 5 nel 2018 e 6 nel 2017).

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

**FIGURA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



**FIGURA 2 – STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA PER GENERE  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2015-2019)**





### 3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti iscritti per Ambito e genere conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, che vedono la tendenza ad una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e ad una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 3). Infatti gli uomini sono nettamente più numerosi delle donne nell'Ambito di Ingegneria e Architettura – tranne che nei due corsi a ciclo unico (architettura e ingegneria edile-architettura), dove prevalgono le studentesse – e a Scienze motorie; all'opposto, le donne sono in grande maggioranza – in tutti i cicli in cui sono attivati corsi – a Scienze dell'educazione e della formazione, Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Sociologia e Psicologia. Prevalgono in misura evidente anche nei corsi di primo ciclo e a ciclo unico di Farmacia e biotecnologie, nel primo e secondo ciclo di Medicina e Chirurgia e nel ciclo unico di Studi umanistici (corso di conservazione dei beni culturali) e di Medicina veterinaria.

La Fig. 4, riferita agli/le immatricolati/e nei corsi a primo ciclo e a ciclo unico e basata sulla classificazione ISCED, in modo da consentire confronti su scala internazionale, conferma la disuguaglianza di genere a proposito della scelta dei percorsi di studio universitari.

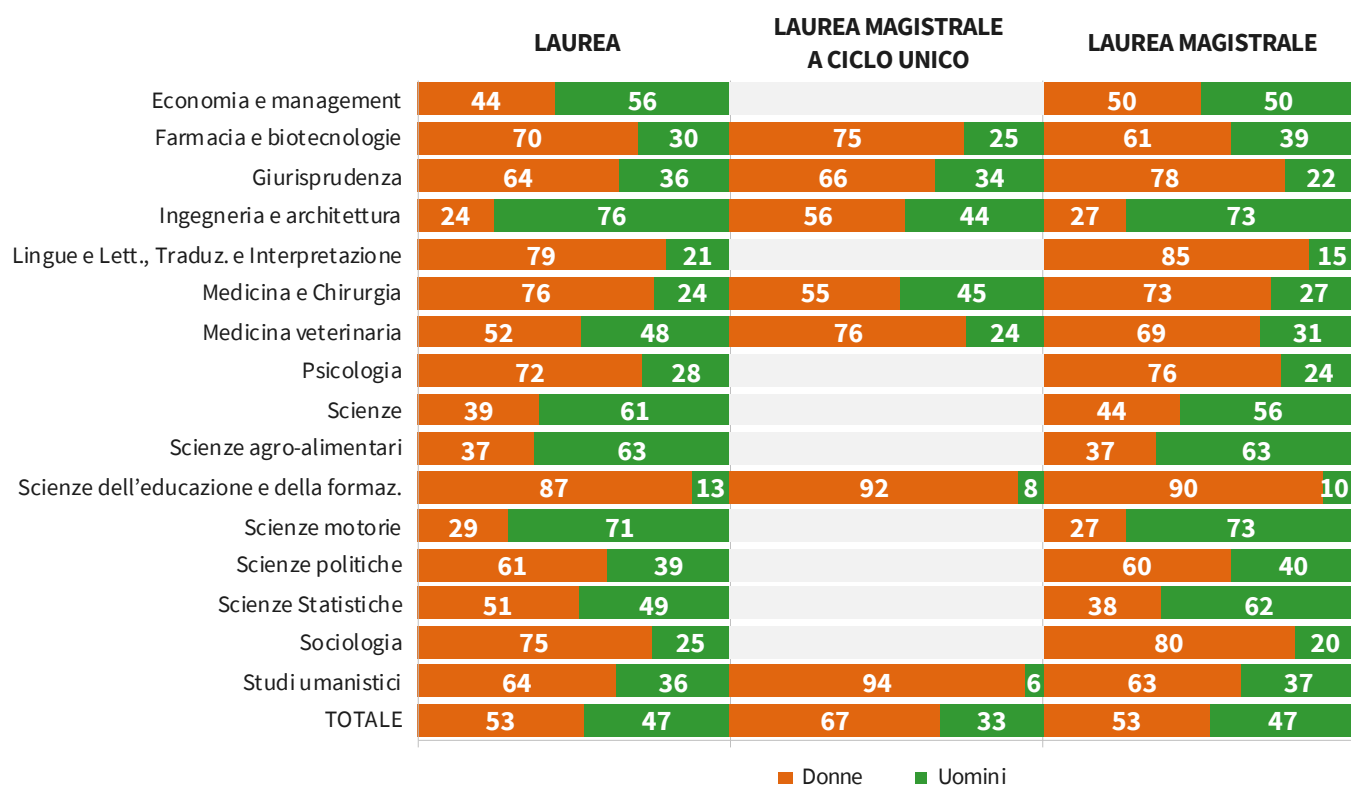
L'analisi per singolo corso di studio (Fig. 5) mette in evidenza che il 30% dei corsi dell'Ateneo di Bologna possono essere considerati neutri rispetto al genere, in quanto fra i/le rispettivi/e iscritti/e né le donne né gli uomini raggiungono il 60% del totale; il 41% dei corsi risultano invece segregati a prevalenza femminile – essendo le donne oltre il 60% – e il 30% sono a prevalenza maschile. Si osservi che oltre un quarto dei percorsi di studio è fortemente segregato (o le donne o gli uomini superano l'80% dei casi). Si conferma pertanto anche nell'Alma Mater la disuguaglianza di genere per disciplina di studio, diffusa a livello sia nazionale (si veda anche il paragrafo 5.2) sia internazionale e riconducibile all'ambito delle cosiddette “segregazioni orizzontali”<sup>13</sup>.



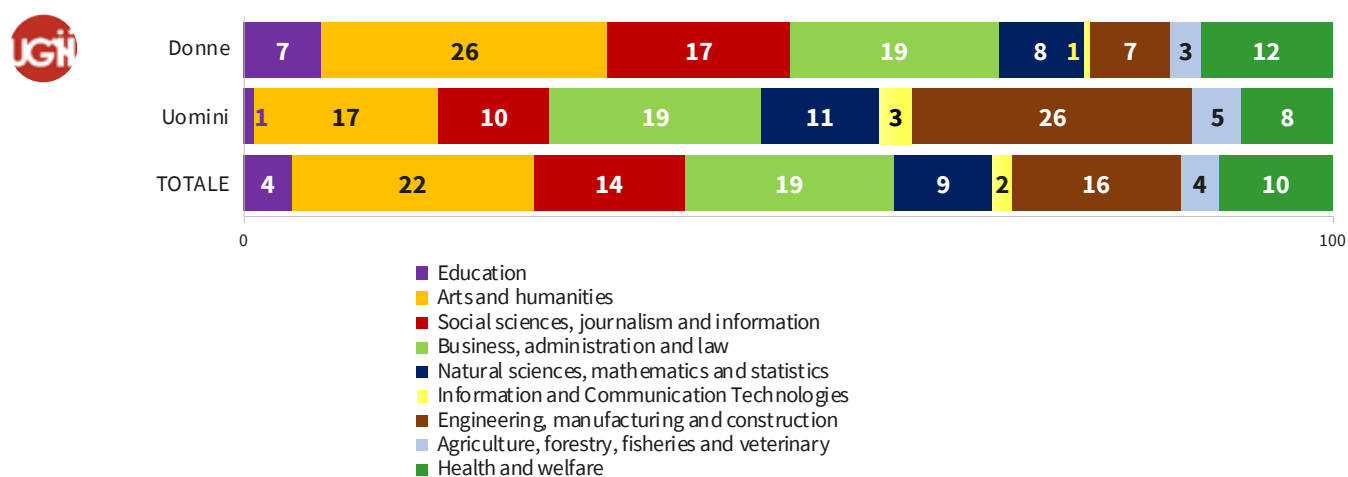
<sup>13</sup> La segregazione orizzontale si riferisce alla diversa concentrazione di donne e uomini in diversi settori (segregazione settoriale) e occupazioni (segregazione professionale). Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.



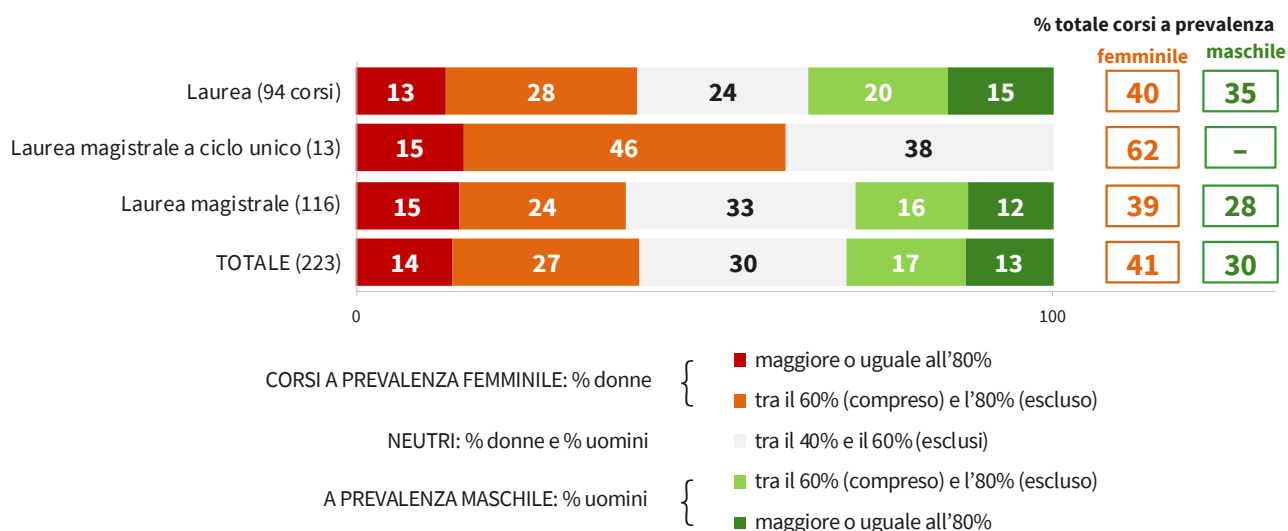
FIGURA 3 – ISCRITTI/E PER AMBITO, CICLO\* E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2019/20)



\* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (788 studenti/esse). Gli/le iscritti/e del ciclo magistrale di Giurisprudenza sono solo 27 (24 appartengono al corso di legal studies e 3 al corso biennale in giurisprudenza, in via di esaurimento).

FIGURA 4 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2019/20)

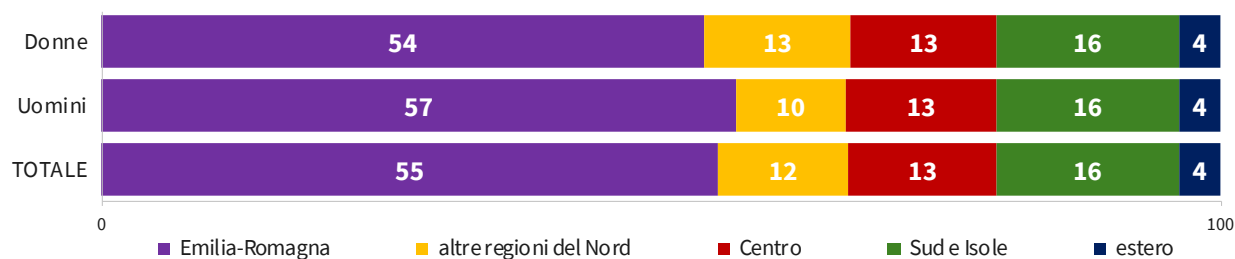
**FIGURA 5 – CORSI DI STUDIO SEGREGATI RISPETTO AL GENERE, PER CICLO\*  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2019/20)**



\* Nel conteggio dei corsi, gli iscritti appartenenti ad ordinamenti diversi di uno stesso percorso di studio sono stati considerati come appartenenti ad un unico corso. Sono stati esclusi i corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99), i corsi che non hanno ordinamenti post DM 270 e i corsi con meno di 10 iscritti/e nel 2019/20. I corsi di studio rappresentati nel grafico sono 223.

Il 45% degli/le studenti/esse che hanno compiuto il loro ingresso nell'Ateneo nel 2019/20 proviene da regioni diverse dall'Emilia-Romagna o dall'estero, senza rilevanti differenze in termini di genere (Fig. 6).

**FIGURA 6 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER PROVENIENZA GEOGRAFICA  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2019/20)\***

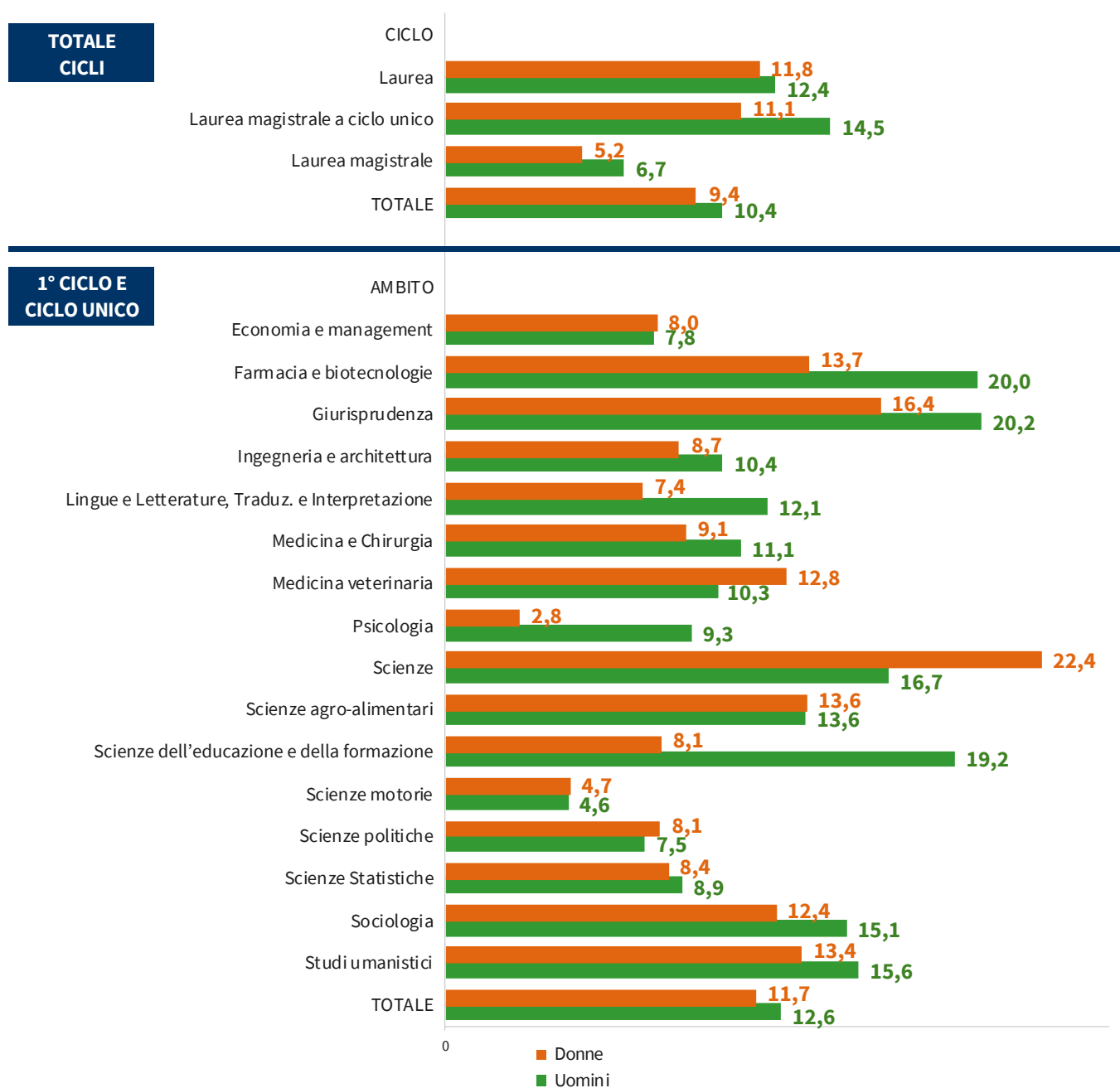


\* Per rappresentare la provenienza geografica si adotta l'area geografica di conseguimento del diploma secondario superiore, preferibile rispetto all'area di residenza – che porterebbe a collocare nella categoria “Emilia-Romagna” gli/le studenti/esse provenienti da altre regioni o dall'estero che hanno effettuato un trasferimento di residenza verso la sede degli studi universitari.

Per quanto riguarda l'abbandono degli studi universitari si sono presi in considerazione i casi in cui, entro il termine del primo anno di corso, gli/le immatricolati/e (lauree di primo ciclo, ciclo unico e magistrali) non hanno perfezionato l'iscrizione per l'anno accademico successivo a quello di immatricolazione. Non sono considerati abbandoni i passaggi di corso (all'interno dell'Ateneo) o i trasferimenti (verso un altro Ateneo).

L'abbandono è più frequente nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo (Fig. 7). In generale tendono ad abbandonare maggiormente gli uomini (10,4% contro 9,4%), ma il fenomeno assume segno e dimensioni diversi a seconda dell'Ambito disciplinare. Fra i corsi di primo ciclo e ciclo unico si manifestano differenze rilevanti in particolare nei percorsi di Scienze della formazione e dell'educazione, Farmacia e Psicologia – dove è maggiore l'abbandono maschile – e di Scienze, dove si verifica la situazione opposta.

**FIGURA 7 – IMMATRICOLATI/E CHE HANNO ABBANDONATO GLI STUDI ENTRO IL TERMINE DEL 1° ANNO, PER AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI (COORTE 2018/19)**



Si conferma la maggiore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale per studio. Infatti, nel 2018/19 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 4,9% delle studentesse dei tre cicli contro il 3,6% degli iscritti maschi (Fig. 8); in termini assoluti si tratta di 2.287 donne e 1.353 uomini.

**FIGURA 8 – STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER GENERE – VALORI PER 100 ISCRITTI/E (A.A. 2018/19)**



La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti “regolarità” e “votazioni”. Per quanto riguarda la regolarità negli studi si osserva che le studentesse che si sono immatricolate nel 2018/19 e nel 2019/20 risultano ancora iscritte allo stesso corso di studio hanno acquisito in media 45,5 crediti formativi universitari (CFU), ossia oltre 4 crediti in più rispetto agli immatricolati maschi (Fig. 9).

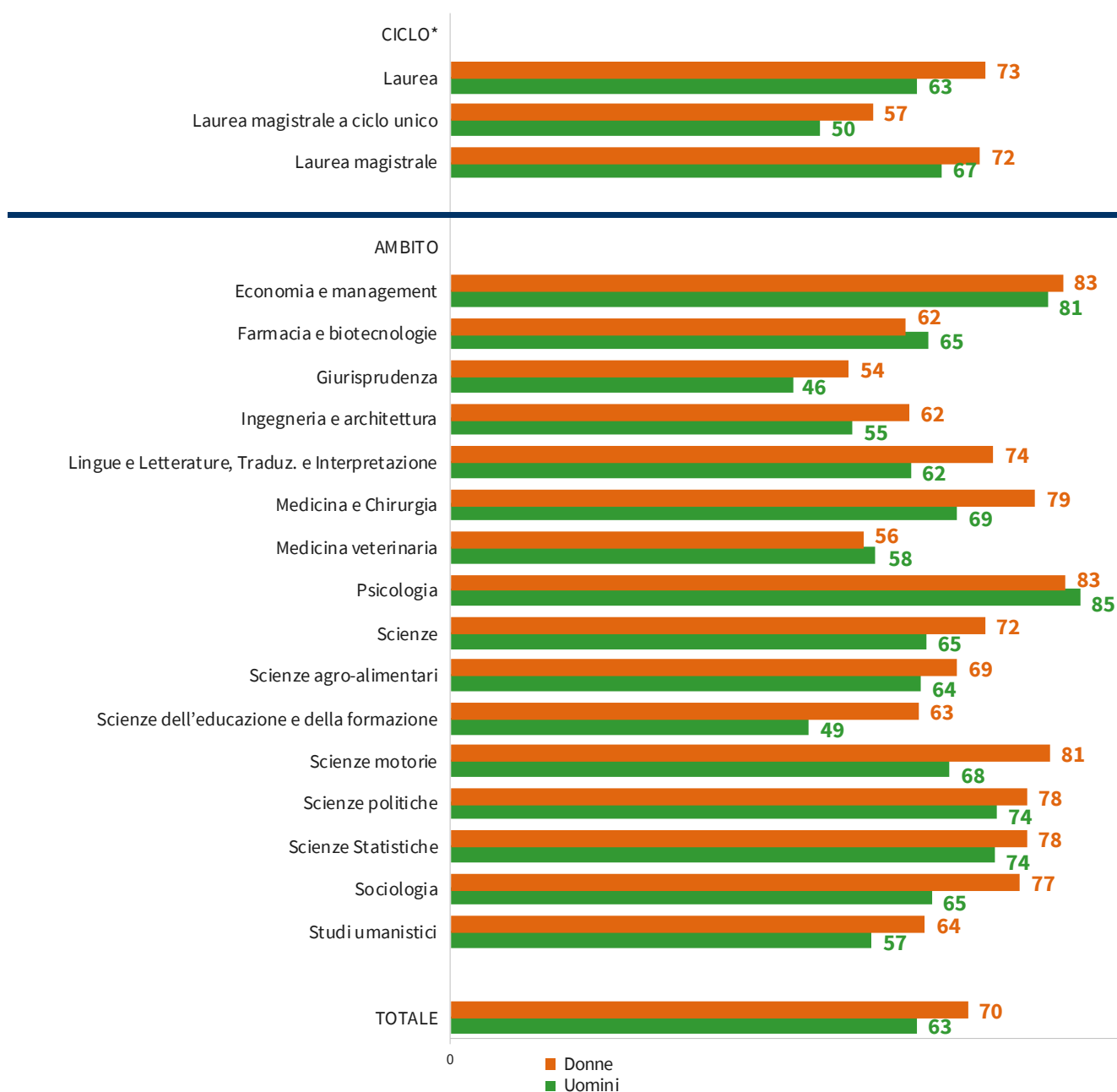
**FIGURA 9 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO VALORI MEDI (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2018/19 ANCORA NEL CORSO NEL 2019/20)**



Non sorprende, pertanto, la maggiore regolarità da parte delle studentesse anche al momento della laurea. Infatti (Fig. 10) i/le laureati/e nel 2019 che sono riusciti/e a conseguire la laurea in corso sono il 70% fra le donne e il 63% fra gli uomini e la percentuale è più elevata per le donne in tutti e tre i cicli di corso, compreso il ciclo unico – dove, poiché i corsi hanno una durata di 5 o 6 anni, la percentuale dei/lle laureati/e regolari è comprensibilmente inferiore rispetto a quanto rilevato nel primo e nel secondo ciclo. In soli tre Ambiti – Farmacia, Medicina veterinaria e Psicologia – la percentuale di laureati/e in corso risulta più alta per gli uomini.



FIGURA 10 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO, AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2019)



\* La barra relativa al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 57 laureati (tutti ovviamente fuori corso), non è rappresentata nel grafico.

La tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si manifesta anche sul fronte delle votazioni (Fig. 11). Tra le immatricolate nel 2018/19 a corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel 2019/20 risultano ancora iscritte al corso di laurea di accesso, il 52% ha ottenuto "voti alti" nelle prove d'esame del primo anno, cioè si colloca nella prima metà della graduatoria per voto medio all'interno del rispettivo corso di laurea; tra i maschi, la percentuale degli immatricolati con "voti alti" si riduce al 47%.

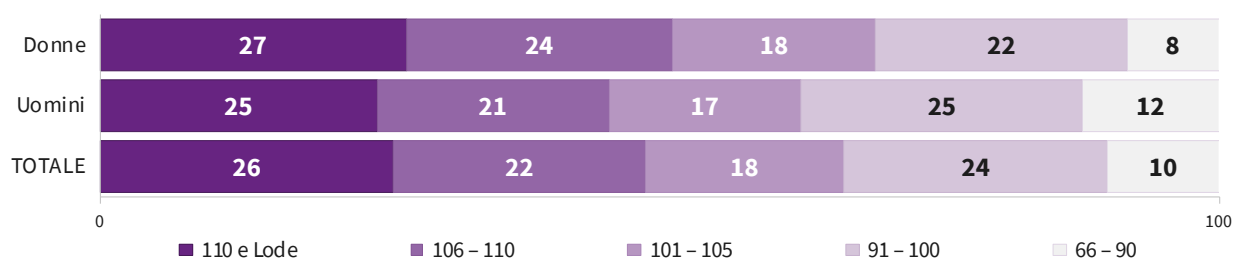
**FIGURA 11 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU CON “VOTI ALTI” D’ESAME\*  
VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2018/19 ANCORA NEL CORSO NEL 2019/20)**



\* Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e L e LMCU 2018/19 che nel 2019/20 risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione; tra questi, gli/le immatricolati/e con “voti alti” sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2019, hanno una media dei voti strettamente superiore alla mediana dei voti medi d’esame del rispettivo corso di studio.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (Fig. 12). Il 51% delle laureate nel 2019 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110 e in particolare il 27% ha ottenuto la valutazione massima di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 45% e quelli con 110 e lode il 25%. Il confronto fra laureati e laureate in relazione al voto di laurea realizzato congiuntamente per Ambito e ciclo di studi mostra che il vantaggio femminile si manifesta nella maggioranza dei casi.

**FIGURA 12 – LAUREATI/E PER GENERE E VOTO DI LAUREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



Alla luce della generale migliore riuscita negli studi universitari da parte delle studentesse, riscontrabile anche a livello nazionale ed europeo<sup>14</sup>, l’analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta ad alcuni risultati sorprendenti.

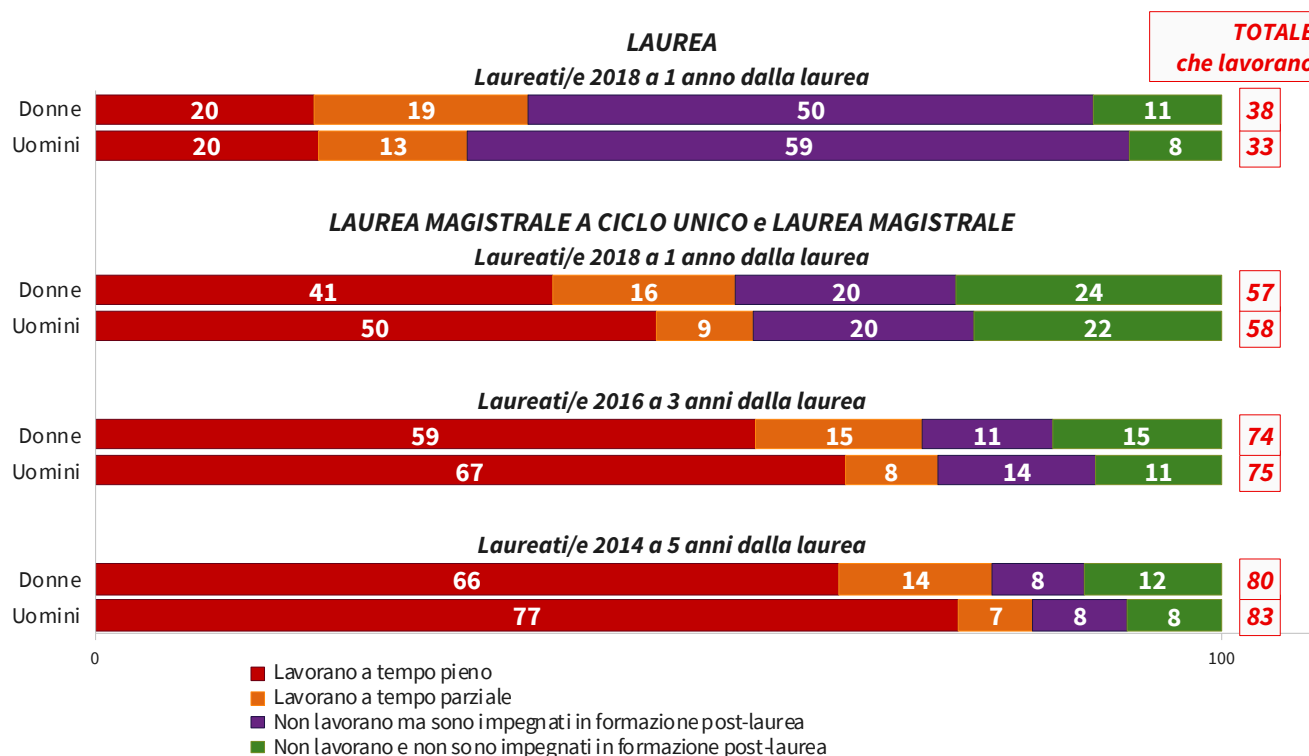
Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale, sono gli uomini a proseguire gli studi nel biennio magistrale con maggiore frequenza e lo scarto – 8 punti percentuali – è tutt’altro che trascurabile (Fig. 13). Nello stesso tempo, a un anno dalla laurea fra i/le laureati/e di primo ciclo lavorano più frequentemente le donne degli uomini (38% contro 33%), ma questa differenza è dovuta al lavoro *part-time*, che coinvolge il 19% delle laureate e solo il 13% dei laureati; infatti sul lavoro a tempo pieno le percentuali coincidono (Fig. 14).

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

**FIGURA 13 – LAUREATI/E DI 1° CICLO ISCRITTI/E AD UN CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A 1 ANNO DALLA LAUREA VALORI PER 100 LAUREATI/E DI 1° CICLO (LAUREATI NEL 2018 INTERVISTATI NEL 2019)**


Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2019 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

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

**FIGURA 14 – LAUREATI/E PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI NEL 2018, 2016 E 2014 INTERVISTATI NEL 2019)**


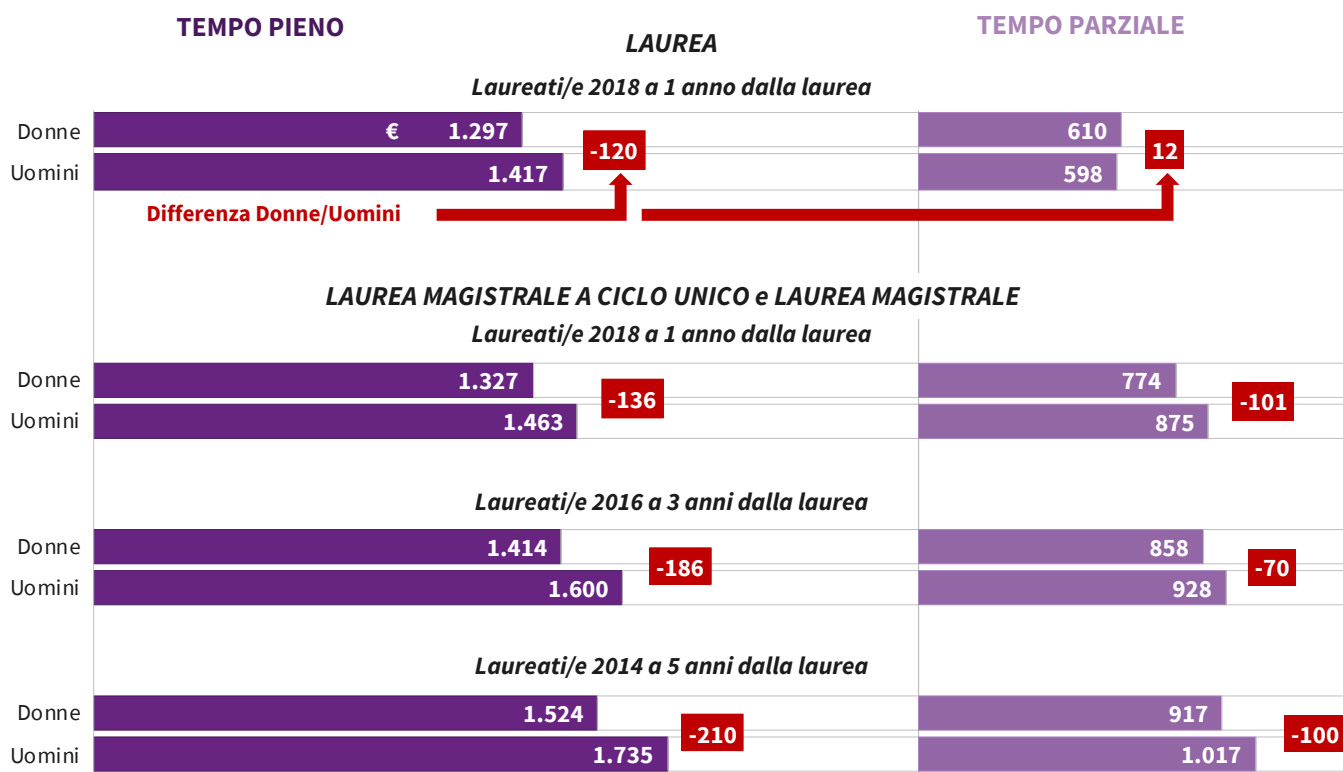
\* Per i/le laureati/e di 1° ciclo la rilevazione avviene solo a 1 anno dalla laurea.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2019 sulla Condizione occupazionale dei laureati



In termini di retribuzione media uomini e donne si trovano in sostanziale equilibrio solo per il lavoro part-time dei/delle laureati/e di primo ciclo; in tutti gli altri casi le donne risultano penalizzate (Fig. 15). Per quanto riguarda il lavoro a tempo pieno, maggiore è la distanza temporale dalla laurea (1, 3 o 5 anni) maggiore risulta lo svantaggio femminile, che raggiunge in media il valore di 210 euro mensili per i/le laureati/e del 2014 intervistati nel 2019 a 5 anni dalla conclusione del corso.

**FIGURA 15 – GUADAGNO MENSILE NETTO DEI/DELLE LAUREATI/E PER GENERE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA VALORI MEDI (LAUREATI NEL 2018, 2016 E 2014 INTERVISTATI NEL 2019)\***



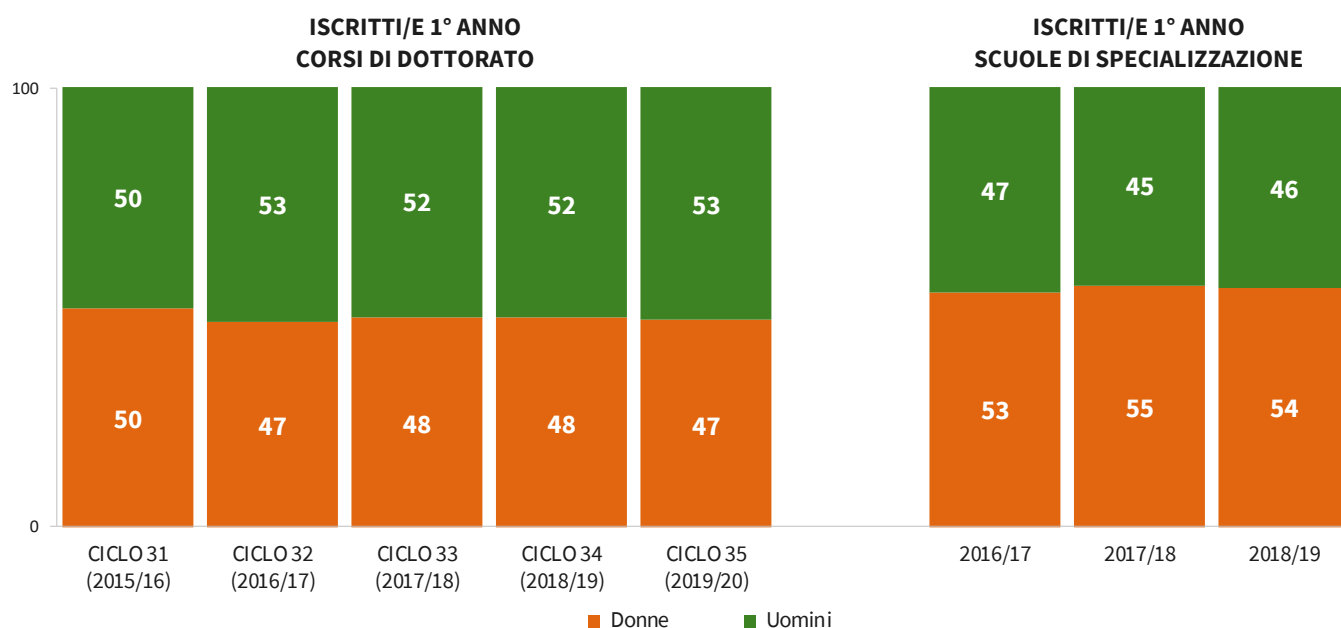
\* Per i/le laureati/e di 1° ciclo la rilevazione avviene solo a 1 anno dalla laurea.

La domanda sul guadagno, "Qual è il guadagno mensile netto che Le deriva dal Suo attuale lavoro?", viene sottoposta a tutti i laureati che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto formativo, collaborazione coordinata e continuativa, assegno di ricerca, lavoro autonomo, lavoro senza contratto).

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2019 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

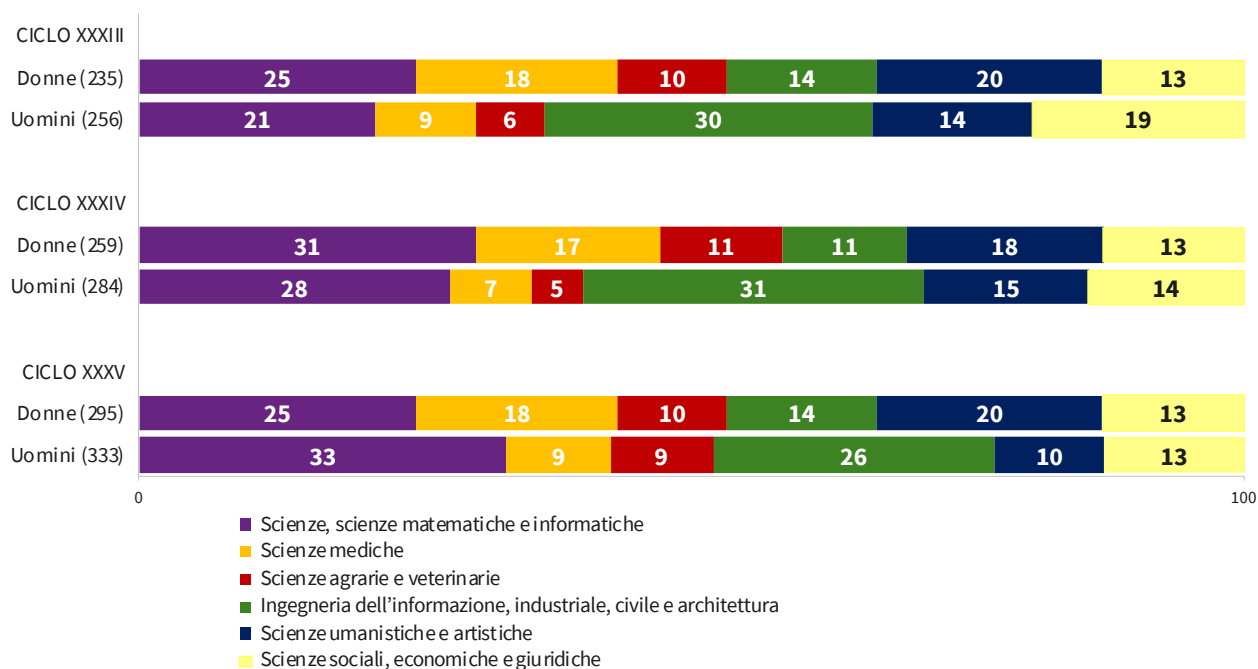
Prendendo in esame gli/le studenti/esse che intraprendono la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione un corso di Dottorato di ricerca (Fig. 16) si osserva innanzitutto che gli uomini sono in maggioranza (53%), mentre la popolazione potenziale degli ingressi – i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico – è a prevalenza femminile (nel 2018 le donne rappresentano il 57% del totale sia a Bologna sia nel sistema universitario italiano complessivo). Ciò significa che l'accesso al Dottorato avviene con una forma di segregazione verticale di genere. Da questo punto di vista l'ingresso alle Scuole di Specializzazione è invece sostanzialmente equo, in quanto fra i/le iscritti/e al primo anno le donne sono il 54% (2018/19).

**FIGURA 16 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (CICLI XXXI-XXXV) E AL 1° ANNO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A. A. 2016/17 – 2018/19), PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE**



Nell'accesso ai corsi di Dottorato si manifesta anche il fenomeno della segregazione orizzontale per area di studio, con una sovrarappresentazione delle donne nell'area delle scienze umanistiche e artistiche e nell'area medica e degli uomini nell'area dell'ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura (Fig. 17). È opportuno sottolineare, tuttavia, che in questo caso le differenze di genere sono meno evidenti rispetto allo squilibrio che si verifica nella scelta dei corsi di laurea, come si deduce anche dalle Figg. 49.5 e 49.6 del paragrafo 5.2.

**FIGURA 17 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E AREA SCIENTIFICA COMPOSIZIONE PERCENTUALE (CICLI XXXIII-XXXV\*)**



\* L'iscrizione al primo anno è avvenuta nell'a.a. 2017/18 per il Ciclo XXXIII, nell'a.a. 2018/19 per il Ciclo XXXIV e nell'a.a. 2019/20 per il Ciclo XXXV. Nel grafico, tra parentesi, è riportato il numero assoluto dei casi.

### 3.3 IL PERSONALE DOCENTE

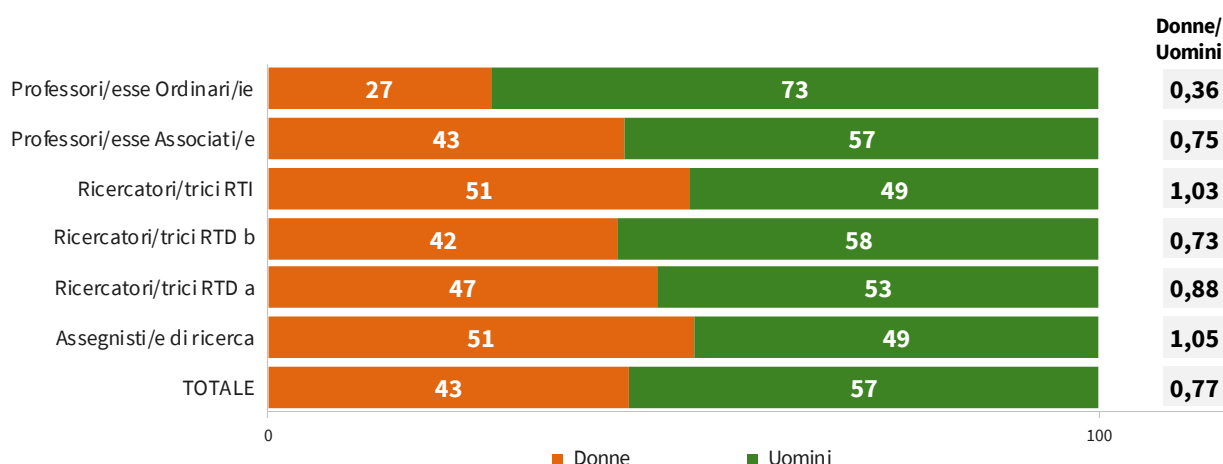
L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 2 e Figg. 18 e 19) mette in evidenza come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima (27%) fra le Professoressa e i Professori Ordinari, mentre nei ruoli "iniziali" – Assegnisti e Assegniste di ricerca e Ricercatori e Ricercatrici – il rapporto fra i generi è piuttosto vicino all'equilibrio. Ciò mostra l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"<sup>15</sup>.

**TABELLA 2 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO\* E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2017-2019)**

UGi	2019			2018			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori/esse Ordinari/ie	196	537	733	177	510	687	172	520	692
Professori/esse Associati/e	508	676	1.184	457	608	1.065	443	613	1.056
Ricercatori/trici RTI	238	231	469	299	297	596	323	327	650
Ricercatori/trici RTD b	116	159	275	92	146	238	50	87	137
Ricercatori/trici RTD a	66	75	141	73	84	157	84	102	186
Assegnisti/e di ricerca	610	582	1.192	605	535	1.140	610	592	1.202
<b>TOTALE</b>	<b>1.734</b>	<b>2.260</b>	<b>3.994</b>	<b>1.703</b>	<b>2.180</b>	<b>3.883</b>	<b>1.682</b>	<b>2.241</b>	<b>3.923</b>

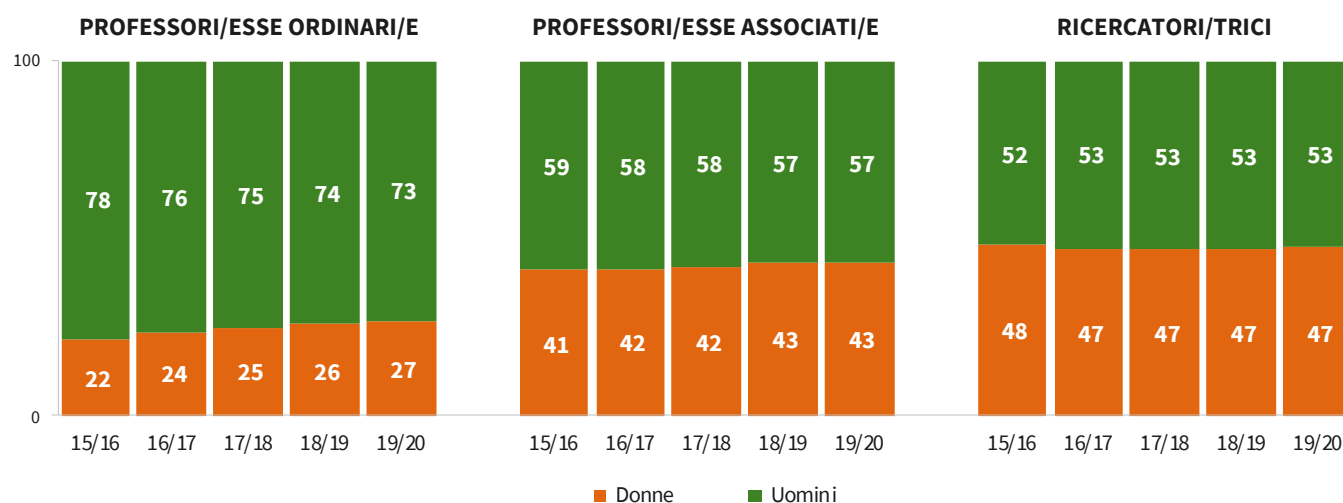
\* La categoria "Ricerca/trici" comprende i/le Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato con contratto di tipo A o junior (RTD a) e a tempo determinato di tipo B o senior (RTD b).

**FIGURA 18 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



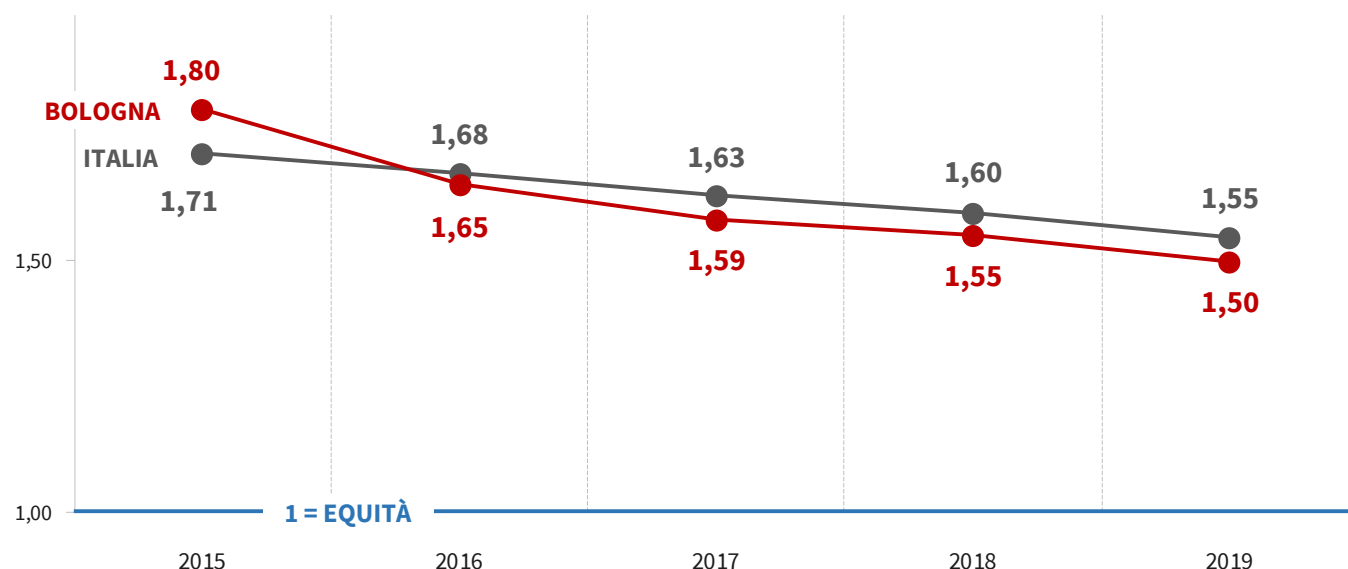
<sup>15</sup> La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il soffitto di cristallo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels.

FIGURA 19 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2015-2019)



L'indice di *Glass Ceiling*, che confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le Professori/esse della fascia più elevata<sup>162</sup>, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 20). L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere si manifesta ancora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,80 nel 2015 a 1,50 nel 2019, avvicinandosi a 1, ossia alla situazione di equità di genere. La segregazione verticale si è ridotta anche nell'intero sistema universitario italiano, ma con un ritmo più lento (dal 2015 al 2019 l'indice su scala nazionale è passato da 1,71 a 1,55).

FIGURA 20 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2015-2019)



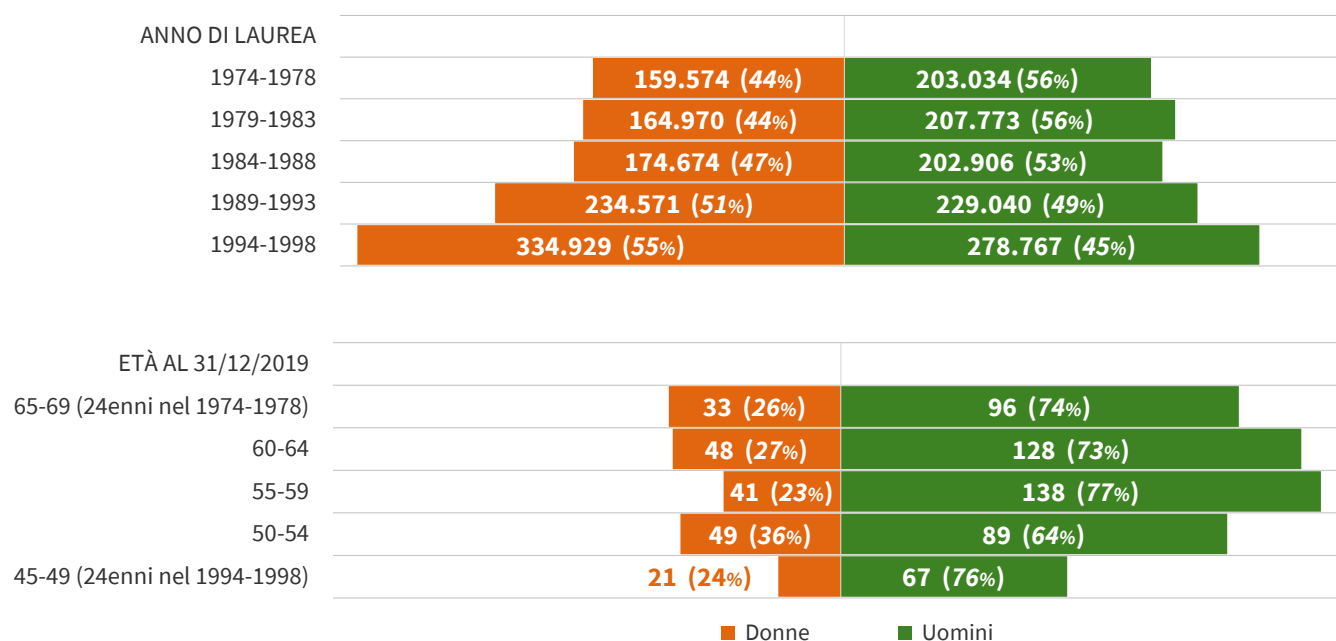
Fonte per i dati nazionali: MIUR, Cerca università, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

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

La maggiore equità – rispetto al passato – per quanto riguarda la possibilità di raggiungere il grado di Ordinario/ia all'interno dell'Ateneo di Bologna è confermata dal fatto che la percentuale dei/lle Professori/esse Associati/e del 2015 che sono riusciti a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2019 è simile nei due generi (20% per gli uomini, 18% per le donne).

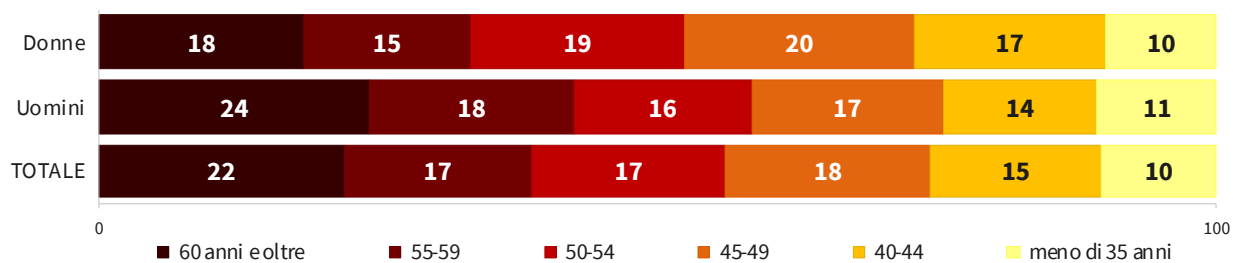
Si potrebbe supporre che la sovrarappresentazione maschile fra i/le Professori/esse Ordinari/ie rispecchi semplicemente il rapporto di genere che si manifestava già fra le coorti di laureati/e di provenienza dei/delle docenti. In altre parole, l'attuale disuguaglianza sarebbe dovuta alla differente partecipazione di uomini e donne alla formazione universitaria negli ultimi tre decenni del secolo scorso. I dati smentiscono tuttavia questa ipotesi (Fig. 21): la presenza femminile tra i laureati negli anni 1974-1998, popolazione da cui proviene gran parte degli/lle attuali docenti Ordinari/ie, è assai superiore alla quota di donne fra gli/le Ordinari/ie. Ad esempio, fra i/le laureati/e nel quinquennio 1984-1988 le donne sono il 47%, ma fra gli/le Ordinari/ie 55-59enni, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati, sono solo il 23%. Tutto ciò attesta la presenza di un "soffitto di cristallo" che si manifesta dopo il conseguimento della laurea a svantaggio delle donne.

**FIGURA 21 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (1974-1998) E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2019), PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI**



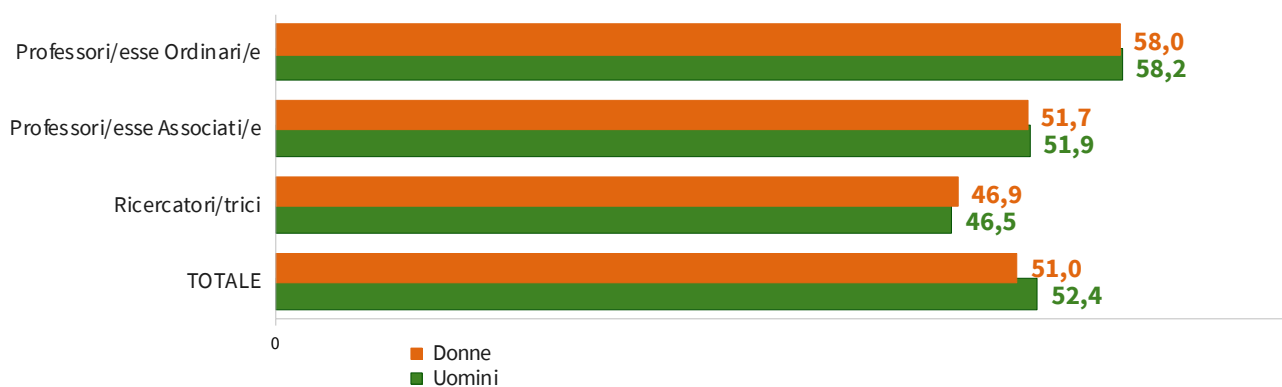
Le Figg. 22-24 approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti (Fig. 23) che a parità di ruolo la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante, mentre nella popolazione complessiva acquisisce una certa consistenza (gli uomini hanno 1,4 anni in più): questo apparente paradosso è dovuto alla maggiore diffusione dei ruoli di Ordinario/ia nella popolazione maschile. Ma l'aspetto più interessante è la relazione fra genere ed età – da un lato – e la diffusione del grado di Ordinario/ia – dall'altro (Fig. 24). Naturalmente sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti della fascia più elevata cresce al crescere dell'età; nello stesso tempo, benché la segregazione verticale si stia riducendo, la disuguaglianza per ruolo si manifesta tuttora in modo evidente anche per i/le docenti delle classi più giovani. Basti osservare che la percentuale degli/lle Ordinari/ie è il 40% – per le donne – contro il 56% – per gli uomini – nella fascia del Personale Docente ultra60enne e il 9% contro il 23% tra i/le 45-49enni. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 17% delle donne e il 32% degli uomini.

**FIGURA 22 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



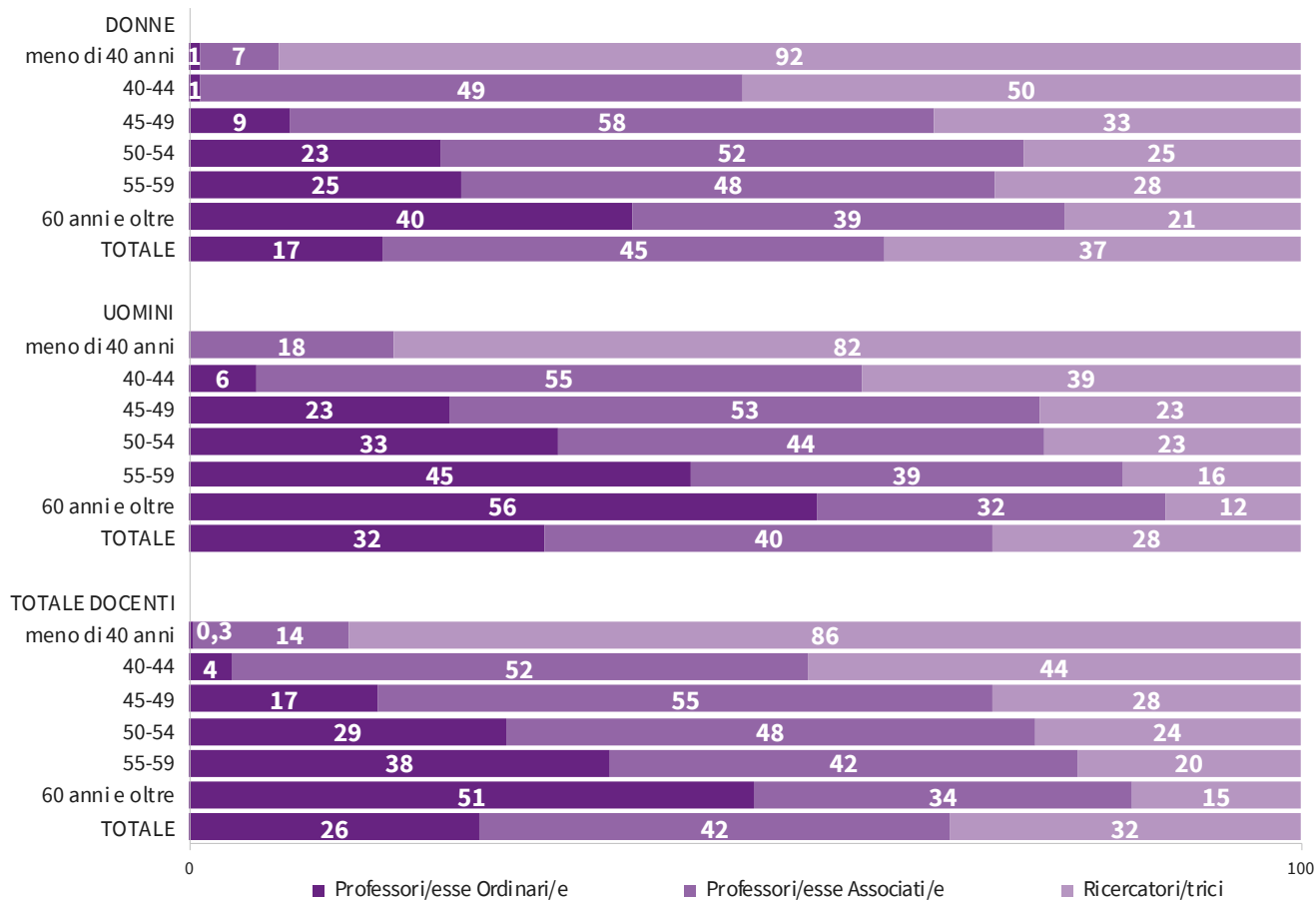
\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2019.

**FIGURA 23 – ETÀ MEDIA\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2019)**



\* L'età è al 31/12/2019 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.

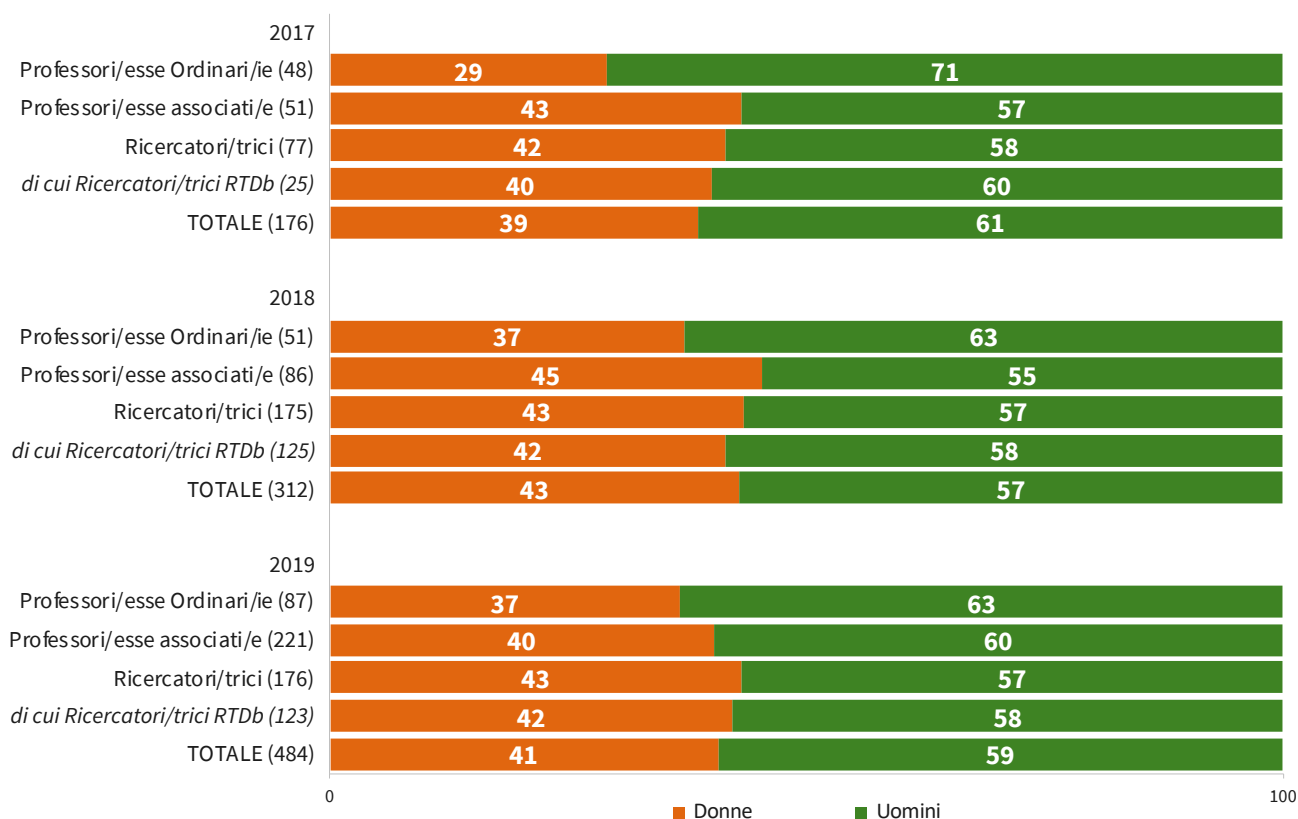
FIGURA 24 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETÀ\* E RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)



\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2019.

L'analisi dei nuovi ingressi di Personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera, conferma che la segregazione verticale a svantaggio femminile si è attenuata ma non annullata (Fig. 25). Limitatamente agli ingressi, infatti, la sottorappresentazione di Ordinari/ie fra le docenti è meno evidente che a livello complessivo ma non del tutto assente.

**FIGURA 25 – INGRESSI\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2017-2019)**



\* Gli ingressi comprendono sia le entrate di Personale dall'esterno sia gli scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse Aree CUN secondo il genere (Fig. 26) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 04 (Scienze della Terra), 01 (Scienze matematiche e informatiche) e 02 (Scienze fisiche): qui gli uomini sono oltre il 70% del totale. All'opposto nell'Area 05 (Scienze biologiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 03 (Scienze chimiche) sono più numerose le donne, ma anche l'Area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche) e l'Area 14 (Scienze politiche e sociali) hanno una connotazione femminile, dal momento che in queste discipline la presenza delle donne è nettamente superiore a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (40%). Il fenomeno della segregazione orizzontale per settore disciplinare riguarda pertanto anche i/le docenti universitari/ie, anche se in questo caso il grado di disuguaglianza di genere è meno evidente che fra gli/le iscritti/e ai corsi di studio, come riscontrabile anche dalle Figg. 49.5 e 49.7 (paragrafo 5.2).

Se, anziché adottare le categorie CUN, si fa riferimento alla classificazione ISCED – che consente confronti su scala internazionale – si giunge a conclusioni del tutto analoghe (Fig. 27): la tendenza ad una sovrarappresentazione delle docenti nei campi “Education”, “Social sciences, journalism and information” e “Arts and humanities” e dei docenti uomini in “Engineering, manufacturing and construction” e “Information and Communication Technologies” è chiaramente riconoscibile, ma meno marcata rispetto allo squilibrio che si verifica fra gli/le immatricolati/e (Fig. 4). La segregazione orizzontale per area di studio, inoltre, è netta fra i/le Professori/esse Ordinari/ie ma meno evidente fra gli/le Associati/e e soprattutto fra i/le Ricercatori/trici.



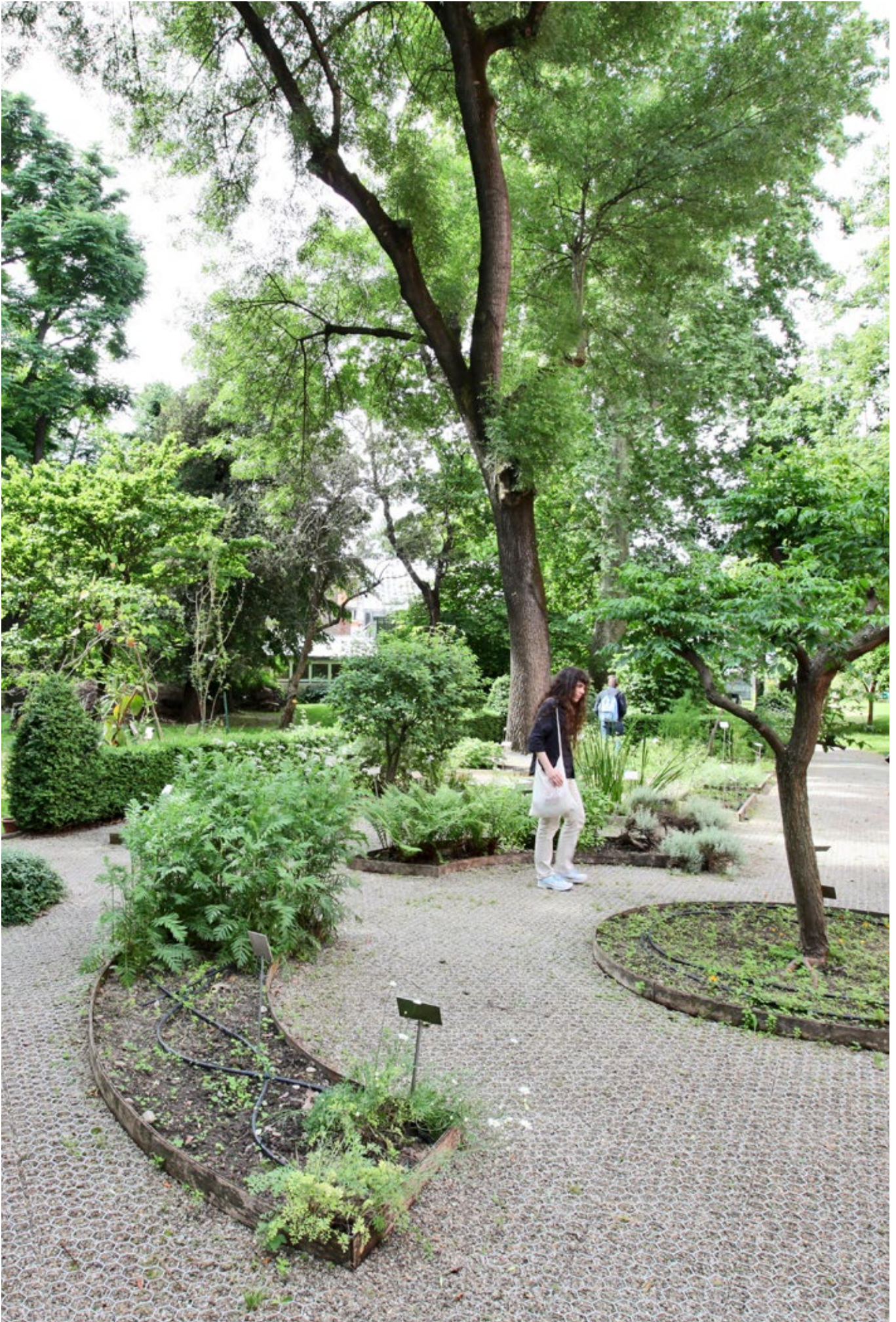


FIGURA 26 – PERSONALE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)

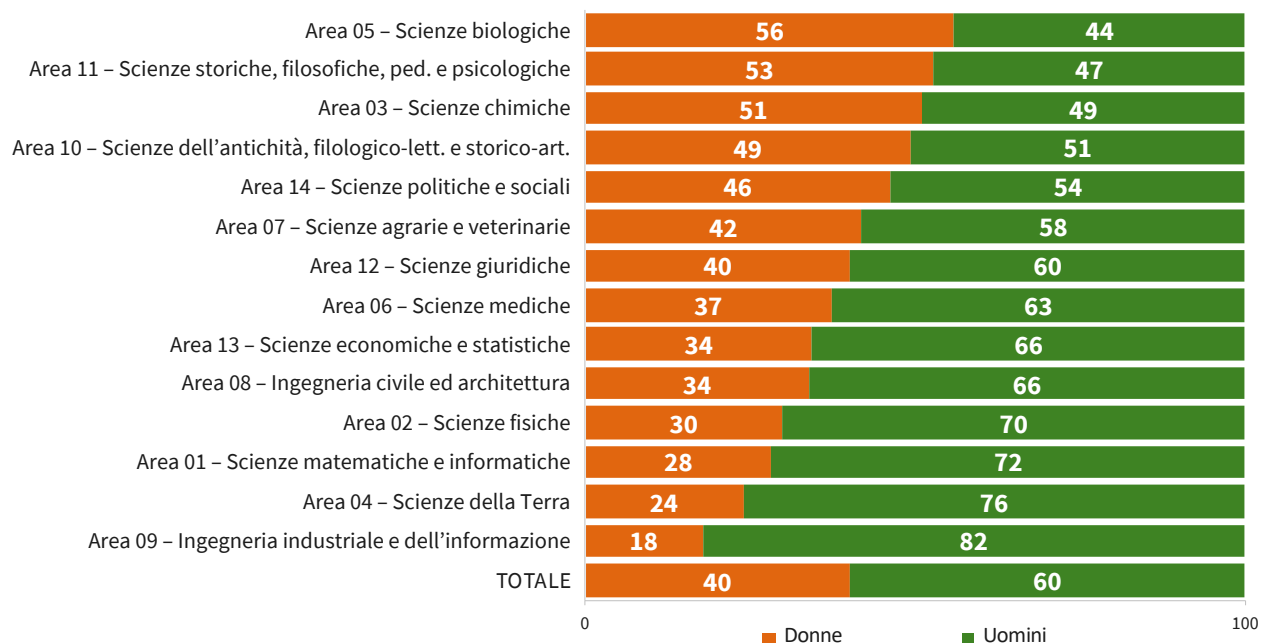
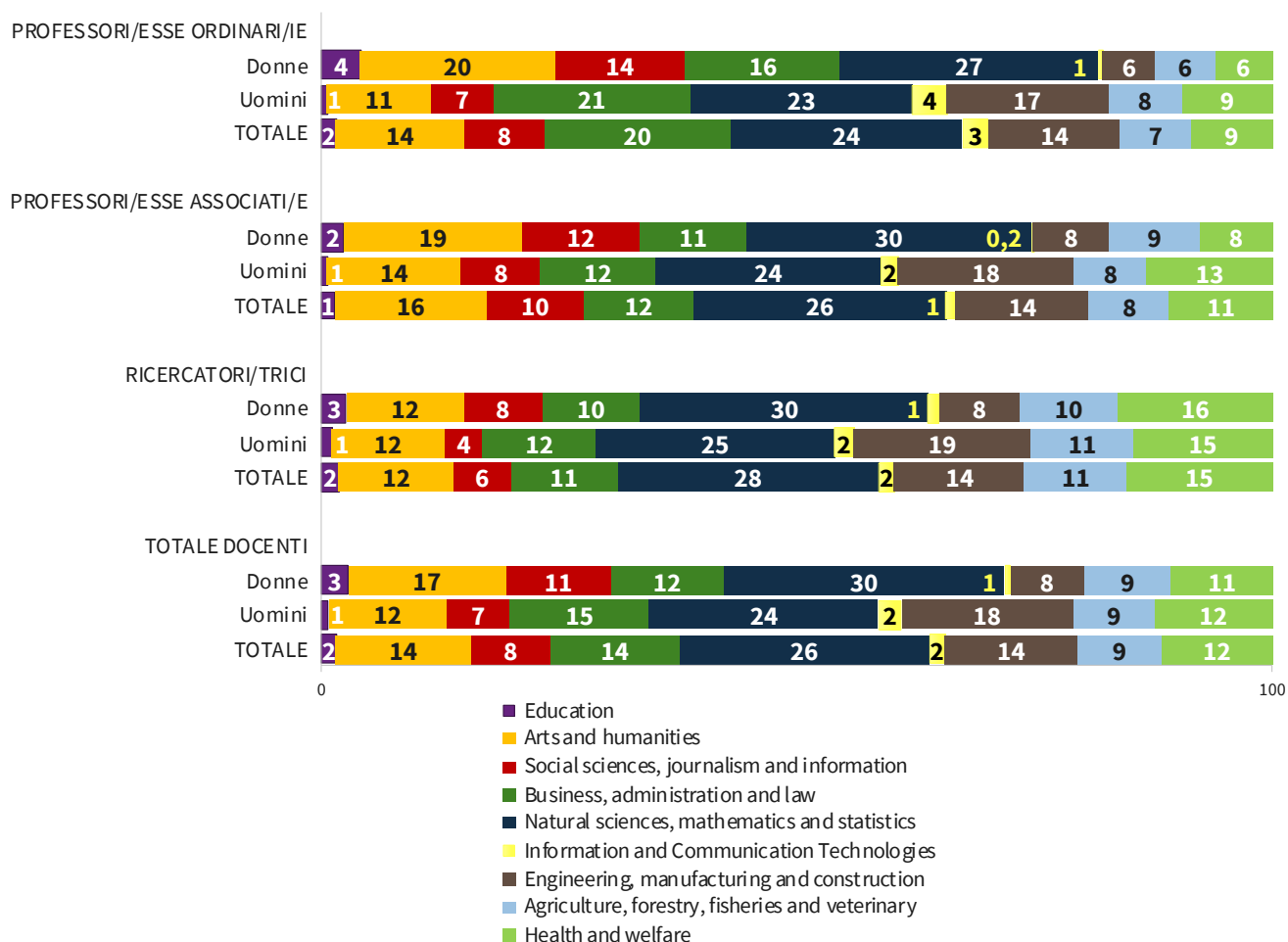


FIGURA 27 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)



Con il confronto fra l'Ateneo di Bologna e il sistema universitario nazionale riportato in Tab. 3 – e in Fig. 28, che ne è la trasposizione grafica – ci si propone di stabilire se le disuguaglianze di genere riscontrate nell'Ateneo di Bologna – sia la segregazione verticale, per ruolo, sia la segregazione orizzontale, per settore disciplinare – si manifestano in misura analoga anche nel complesso degli Atenei italiani. Nei quattro grafici, i punti collocati sulla diagonale del quadrante corrispondono alle Aree CUN in cui la percentuale di docenti donne nell'Ateneo di Bologna e la percentuale nazionale coincidono; i punti al di sotto della linea diagonale indicano le Aree in cui le donne sono presenti in misura superiore a Bologna e, simmetricamente, i punti al di sopra rappresentano le Aree in cui a Bologna la componente femminile è sottorappresentata rispetto al contesto italiano. La segregazione verticale è riconoscibile dal fatto che, al crescere del ruolo accademico, la nuvola dei punti tende a spostarsi verso sinistra e verso il basso, avvicinandosi ai due assi cartesiani; la segregazione verticale è invece documentata dalla dispersione dei 14 punti all'interno di ciascun quadrante.

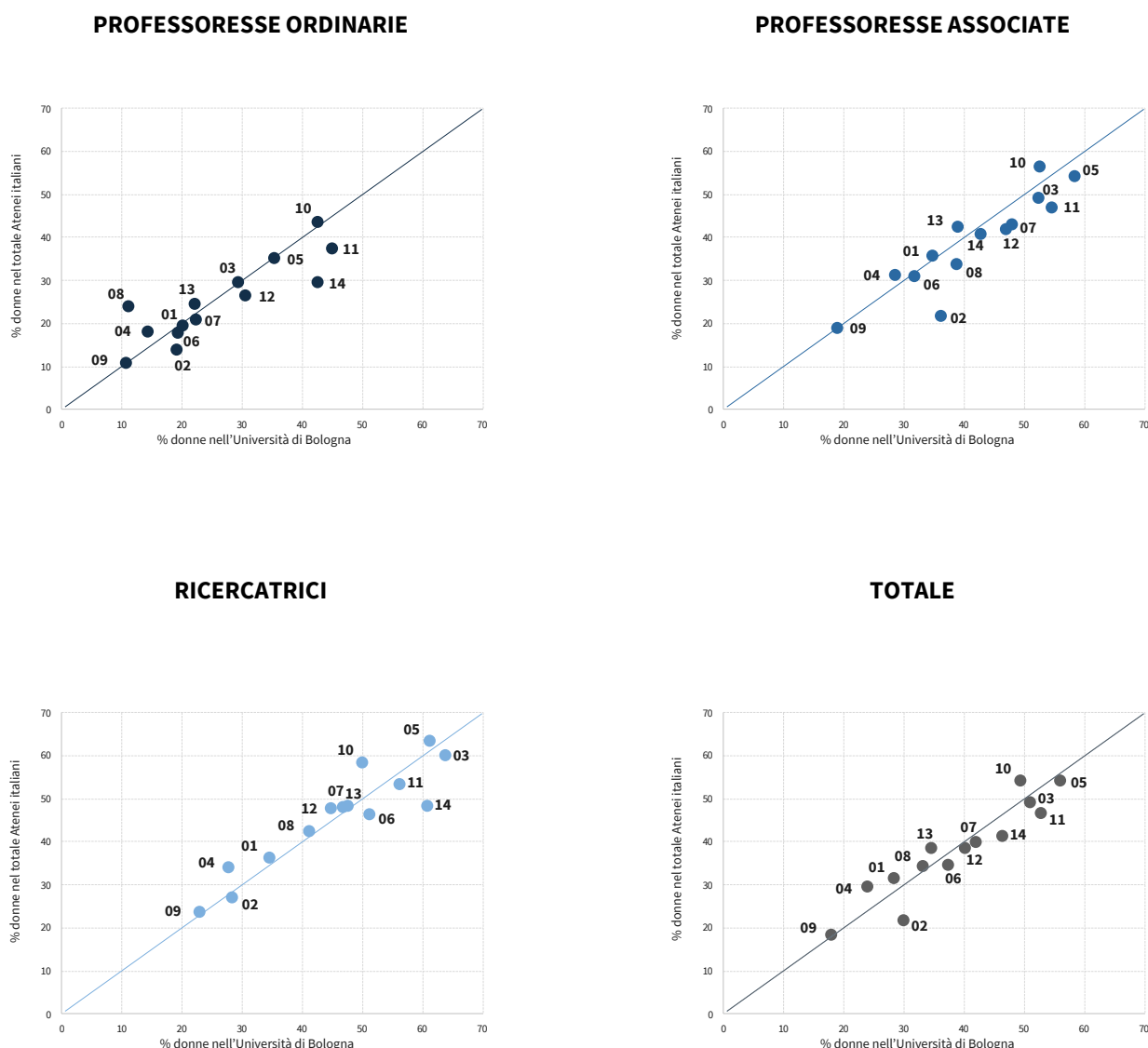
Si può concludere che, poiché in generale i punti-Area si collocano vicino alla diagonale del quadrante, le situazioni riscontrate per l'Ateneo di Bologna rispecchiano in buona misura lo scenario nazionale; tuttavia si individuano facilmente alcune interessanti eccezioni, come i casi dell'Area 08 – Ingegneria civile e architettura per le Professoresse Ordinarie, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente inferiore rispetto al dato nazionale, e dell'Area 02 – Scienze fisiche per le docenti Associate, dove si verifica la situazione opposta.

**TABELLA 3 – DOCENTI DONNE PER AREA CUN E RUOLO  
VALORI PER 100 DOCENTI - CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2019)**

AREA CUN	Professoresse Ordinarie		Professoresse Associate		Ricercatrici		TOTALE	
	Unibo	Italia	Unibo	Italia	Unibo	Italia	Unibo	Italia
01 – Scienze matematiche e informatiche	20,0	19,5	34,7	37,5	34,5	36,3	28,3	31,5
02 – Scienze fisiche	19,0	13,9	36,2	21,9	28,2	27,0	29,9	21,7
03 – Scienze chimiche	29,3	29,6	52,4	49,2	63,8	60,1	51,0	49,2
04 – Scienze della Terra	14,3	18,3	28,6	31,2	27,8	34,2	23,9	29,6
05 – Scienze biologiche	35,3	35,3	58,4	54,1	61,2	63,5	56,0	54,3
06 – Scienze mediche	19,4	17,9	31,7	31,0	51,1	46,5	37,3	34,6
07 – Scienze agrarie e veterinarie	22,2	21,0	48,0	43,0	46,8	48,2	41,9	39,9
08 – Ingegneria civile e architettura	11,1	23,9	38,8	33,7	41,0	42,4	33,0	34,3
09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	10,7	11,0	18,8	19,1	22,9	23,8	17,8	18,3
10 – Scienze dell'antichità, filologico-lett. e storico-art.	42,5	43,7	52,6	56,5	50,0	58,5	49,3	54,3
11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psic.	45,0	37,4	54,6	47,1	56,2	53,4	52,9	46,8
12 – Scienze giuridiche	30,6	26,5	47,0	41,9	44,6	47,9	40,2	38,7
13 – Scienze economiche e statistiche	22,0	24,6	38,9	42,4	47,5	48,2	34,5	38,5
14 – Scienze politiche e sociali	42,5	29,5	42,6	40,9	60,7	48,5	46,3	41,3
<b>TOTALE</b>	<b>26,7</b>	<b>24,8</b>	<b>42,9</b>	<b>39,3</b>	<b>47,5</b>	<b>46,9</b>	<b>40,1</b>	<b>38,4</b>

Fonte per i dati nazionali: MIUR, Cerca università, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

**FIGURA 28 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA CUN – VALORI PER 100 DOCENTI  
CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2019)**



- 01 – Scienze matematiche e informatiche
- 02 – Scienze fisiche
- 03 – Scienze chimiche
- 04 – Scienze della Terra
- 05 – Scienze biologiche
- 06 – Scienze mediche
- 07 – Scienze agrarie e veterinarie

- 08 – Ingegneria civile e architettura
- 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione
- 10 – Scienze dell'antichità, filologico-lett. e storico-art.
- 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psic.
- 12 – Scienze giuridiche
- 13 – Scienze economiche e statistiche
- 14 – Scienze politiche e sociali

Fonte per i dati nazionali: MIUR, Cerca università, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

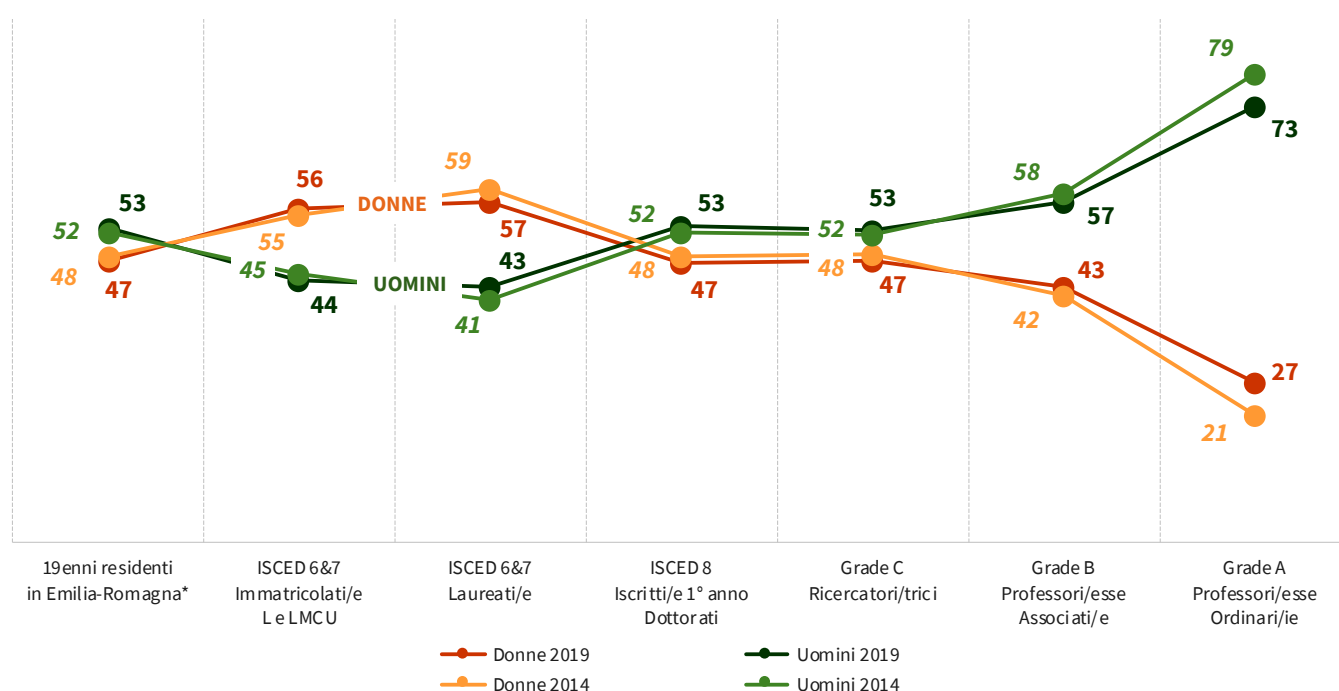
Anche la distribuzione del Personale docente secondo il Dipartimento di afferenza e il ruolo mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 4). Nel 2019, il numero di Professoressa Ordinarie risulta superiore a quello dei Professori Ordinari uomini solo in 3 Dipartimenti sui 32 complessivi (Lingue, Letterature e Culture Moderne, Psicologia e Scienze dell'Educazione), mentre nel Dipartimento di Interpretazione e Traduzione donne e uomini sono in parità. Nei restanti 28 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura netta (in 21 Dipartimenti gli uomini sono oltre il doppio delle donne, compreso il caso di Ingegneria Industriale, in cui non vi sono Professoressa Ordinarie). Nel complesso del Personale docente di tutti e tre i ruoli le donne sono più numerose degli uomini in 8 dei 32 Dipartimenti dell'Ateneo.

TABELLA 4 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019)

	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura – DA	2	10	8	15	8	6	18	31
Arti – DARVIPEM	3	8	10	17	7	13	20	38
Beni Culturali – DBC	7	11	10	8	4	6	21	25
Chimica “Giacomo Ciamician” – CHIM	7	15	23	14	11	7	41	36
Chimica Industriale “Toso Montanari” – CHIMIND	2	7	15	22	8	9	25	38
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	5	12	26	24	32	15	63	51
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	6	14	12	20	4	11	22	45
Filosofia e Comunicazione – FILCOM	6	9	12	14	5	9	23	32
Fisica e Astronomia – DIFA	5	19	18	32	11	29	34	80
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	4	33	4	24	7	17	15	74
Ing. Civile, Chimica Ambientale e dei Materiali – DICAM	3	20	17	30	16	22	36	72
Ing. dell’En. Elettrica e dell’Inform. “G. Marconi” – DEI	2	25	8	44	5	25	15	94
Ingegneria Industriale – DIN	–	25	5	28	7	25	12	78
Interpretazione e Traduzione – DIT	7	7	20	7	6	5	33	19
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	7	5	20	10	14	5	41	20
Matematica – MAT	11	28	14	19	5	10	30	57
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperim. – DIMES	5	21	21	26	37	24	63	71
Psicologia – PSI	8	5	21	12	9	4	38	21
Scienze Aziendali – DISA	5	28	16	21	8	14	29	63
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	3	14	13	14	14	17	30	45
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	12	14	22	23	30	32	64	69
Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” – EDU	9	5	20	11	18	6	47	22
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	7	25	22	34	24	38	53	97
Scienze Economiche – DSE	8	34	7	22	8	12	23	68
Scienze Giuridiche – DSG	17	44	25	27	19	22	61	93
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	2	22	15	44	21	26	38	92
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	4	18	29	18	24	16	57	52
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	4	6	6	12	9	9	19	27
Scienze Politiche e Sociali – SPS	12	18	23	30	8	6	43	54
Scienze Statistiche “Paolo Fortunati” – STAT	10	11	17	17	12	5	39	33
Sociologia e Diritto dell’Economia – SDE	4	12	10	15	14	6	28	33
Storia Culture e Civiltà – DISCI	9	12	19	22	15	14	43	48
<b>TOTALE</b>	<b>196</b>	<b>537</b>	<b>508</b>	<b>676</b>	<b>420</b>	<b>465</b>	<b>1.124</b>	<b>1.678</b>

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera accademica (Fig. 29) a partire dalla posizione di studente/essa, passando per il Dottorato di ricerca fino all'incardinamento (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a), si riconosce facilmente l'effetto della cosiddetta *leaky pipeline* ("conduttura che perde"). Infatti, con riferimento all'Ateneo di Bologna e al 2019, le donne rappresentano il 47% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e); salgono al 56% fra gli/le immatricolati/e e al 57% fra i/le laureati/e, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione. Nelle tappe successive della carriera la presenza femminile si riduce progressivamente, scendendo al 47% fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato e i/le Ricercatori/trici, al 43% fra i/le docenti Associati/e e al 27% fra gli/le Ordinari/ie. Su scala nazionale (Fig. 30) i risultati sono del tutto analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2016 (ultimo aggiornamento disponibile<sup>17</sup>) – la quota di donne risulta il 55% tra gli/le studenti/esse, il 59% tra i/le laureati/e, il 48% tra i/le Dottorandi/e di ricerca e tra i/le Dottori/esse di ricerca, il 46% tra i/le Ricercatori/trici, il 40% tra gli Associati e il 24% tra gli/le Ordinari/ie.

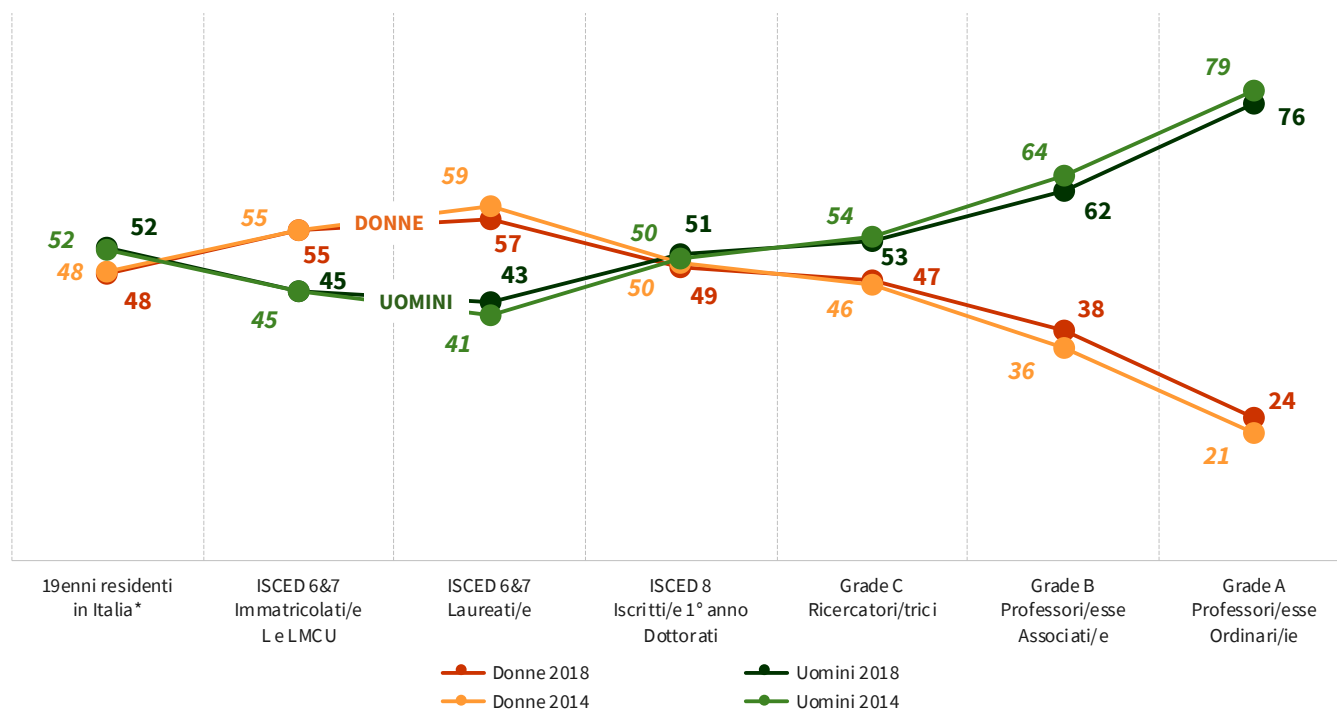
FIGURA 29 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2014 E 2019



\* Si tratta della popolazione residente in Emilia-Romagna in età di 18 anni all'1/1/2014 e all'1/1/2019.

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

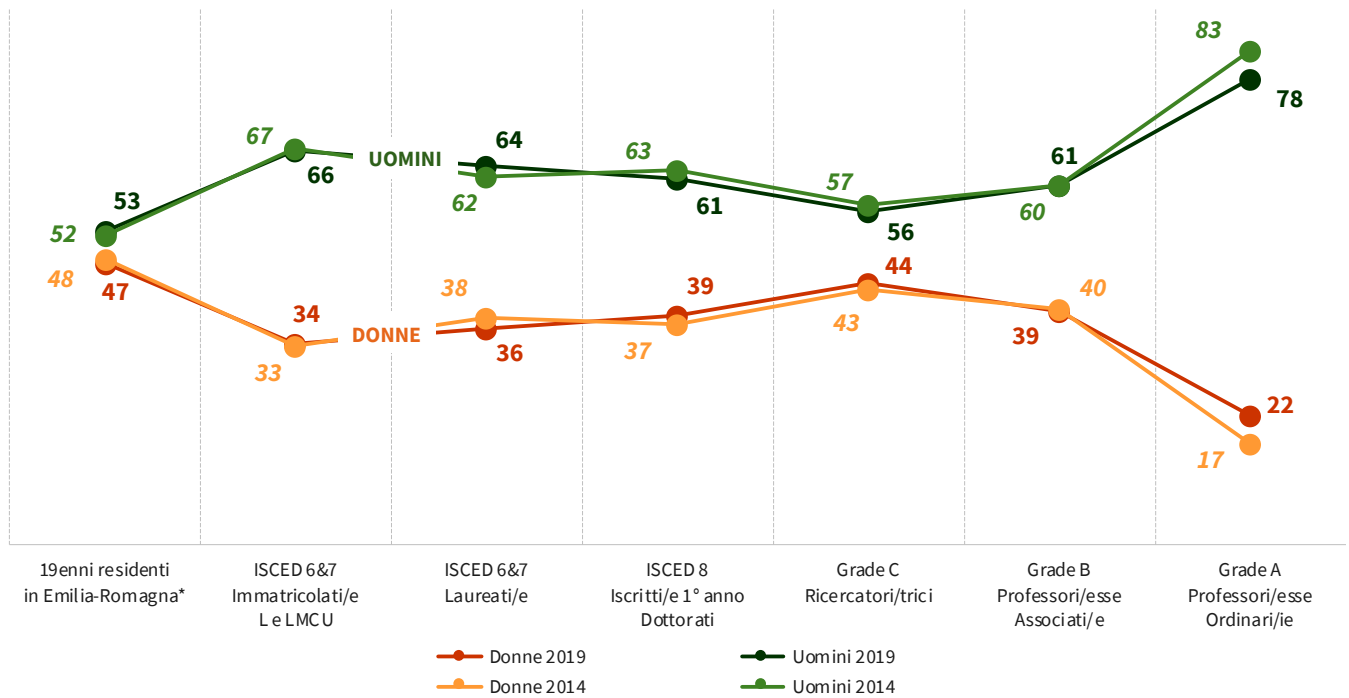
FIGURA 30 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2014 E 2018



\* Si tratta della popolazione residente in Italia in età di 18 anni all'1/1/2014 e all'1/1/2018.

L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) conferma il manifestarsi della *leaky pipeline*, ma con alcune differenze rispetto al caso generale (Fig. 31). Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale fra gli/le immatricolati/e nel 2019/20 le donne sono solo un terzo del totale. Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile cresce passando al 36% fra i/le laureati/e, al 40% fra i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico, al 39% all'accesso ai Dottorati e al 44% fra i/le Ricercatori/trici; solo a partire da qui la presenza femminile si riduce, scendendo fino al 22% per la categoria degli/le Ordinari/ie. Si noti che le donne sono più presenti fra i/le docenti Associati/e (39%) che all'interno della componente studentesca all'ingresso in Ateneo (34%). Nel caso delle discipline STEM, pertanto, l'effetto complessivo della segregazione verticale di genere si manifesta più avanti rispetto a quanto si verifica in linea generale. Inoltre, all'interno dell'Alma Mater la presenza femminile nella carriera accademica in queste discipline di studio è comunque superiore a quella registrata su scala europea<sup>48</sup>, dove la percentuale delle donne risulta il 35% tra i/le Ricercatori/trici, il 28% tra i/le docenti Associati e il 15% tra gli/le Ordinari/ie.

**FIGURA 31 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2014 E 2019**

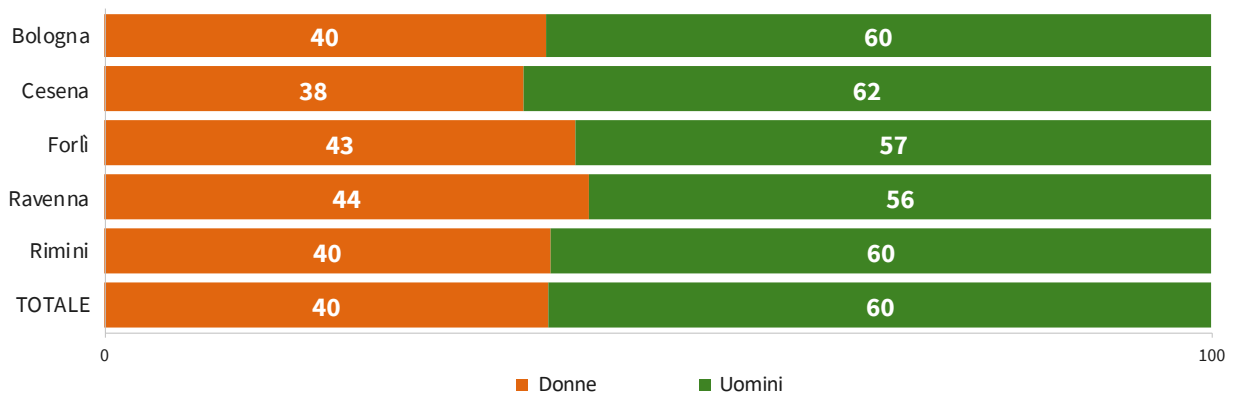


\* Si tratta della popolazione residente in Emilia-Romagna in età di 18 anni all'1/1/2014 e all'1/1/2019.

Osservare, nelle “forbici” delle carriere accademiche (Figg. 29-31), in quali tappe del percorso e in quali aree di studio avviene la progressiva riduzione della componente femminile – in altre parole, per usare la chiara espressione metaforica, individuare le “perdite della condotta” (*leaky pipeline*) – aiuta a chiarire i processi di segregazione orizzontale e verticale tuttora attivi nel sistema universitario italiano, a ipotizzarne le cause, a cercare soluzioni. Indubbiamente queste segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui evolve la carriera accademica, ancora oggi condizionate da stereotipi di genere.

In relazione alla sede di incardinamento si rileva che la componente docente maschile prevale in tutti e cinque i Campus di cui si compone l'Alma Mater, con percentuali comprese fra il 56% e il 62% (Fig. 32).

**FIGURA 32 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**

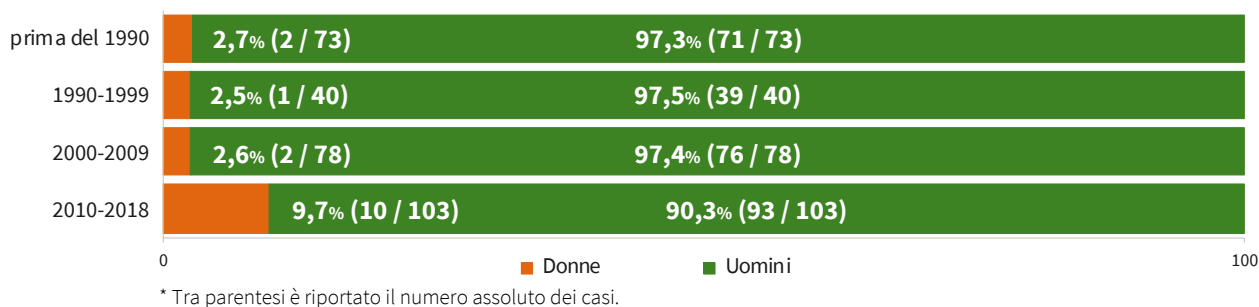






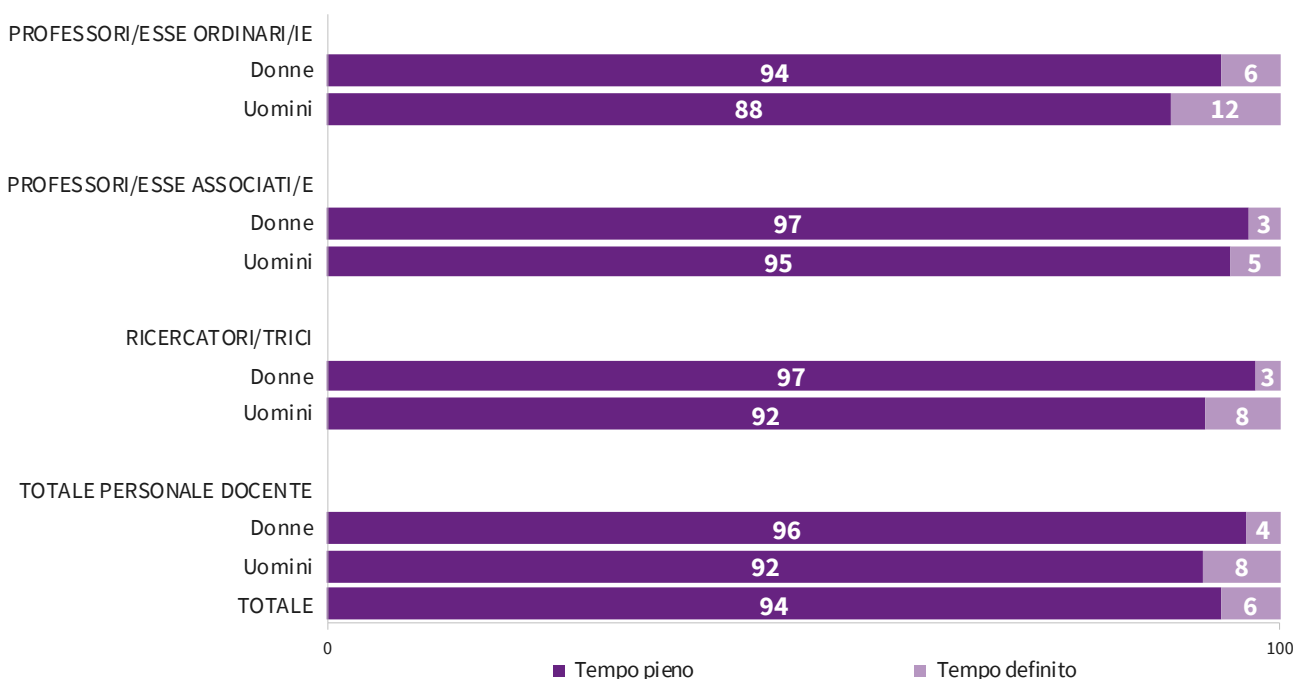
Un altro interessante confronto in termini di genere riguarda la figura del Professore Emerito o Professoressa Emerita<sup>39</sup>. Poiché la normativa prevede che per poter accedere al riconoscimento dell'Emeritato occorra avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, è naturale che la presenza femminile in questa figura sconti i fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati, certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi; per questa ragione la disuguaglianza di genere riguardante l'Emeritato è particolarmente evidente. A conferma di ciò si evidenzia che fra i/le Professori/esse Emeriti/e nominati/e prima del 2010 la percentuale di donne è inferiore al 3%, mentre nel periodo 2010-2019 è aumentata, avvicinandosi al 10% (Fig. 33).

**FIGURA 33 – PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (1933-2019)\***



Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2019 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, in riferimento sia al genere maschile sia a quello femminile, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Tuttavia l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini, in particolare per gli Ordinari (Fig. 34). Va segnalato che la scelta del tempo definito è legata anche alla possibilità di esercitare una seconda attività libero-professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

**FIGURA 34 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



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

I congedi per le assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tab. 5 e Fig. 35). Si osservi in particolare che le assenze per maternità/paternità, congedo parentale e malattia figli rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne, in modo particolare – anche per ragioni anagrafiche – delle ricercatrici, con 7,6 giornate di assenza pro capite nel 2019.

**TABELLA 5 – GIORNI DI ASSENZA\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE VALORI ASSOLUTI (2019)**

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Numero dei docenti</b>	<b>196</b>	<b>537</b>	<b>508</b>	<b>676</b>	<b>420</b>	<b>465</b>
<b>ASSENZE RETRIBUITE</b>						
per malattia	283	405	786	696	495	1.035
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	20	3	43	-	39	3
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	-	9	652	121	3.197	3
altri permessi e assenze retribuite	377	591	906	974	251	45
<b>ASSENZE NON RETRIBUITE****</b>	<b>1.264</b>	<b>3.633</b>	<b>730</b>	<b>3.173</b>	<b>2.463</b>	<b>3.012</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1.944</b>	<b>4.641</b>	<b>3.117</b>	<b>4.964</b>	<b>6.445</b>	<b>4.098</b>

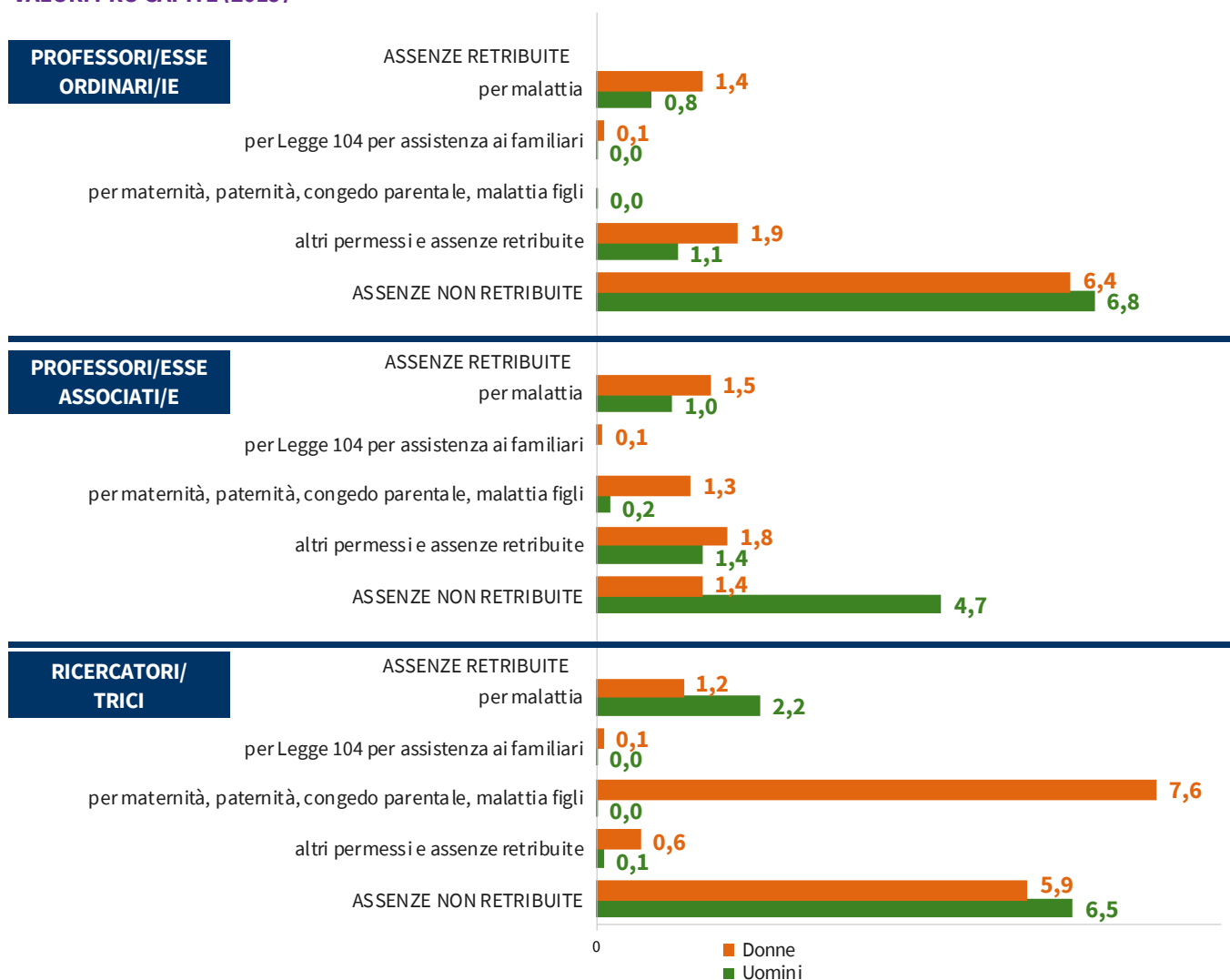
Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

\* Escluse le assenze per ferie o sciopero.

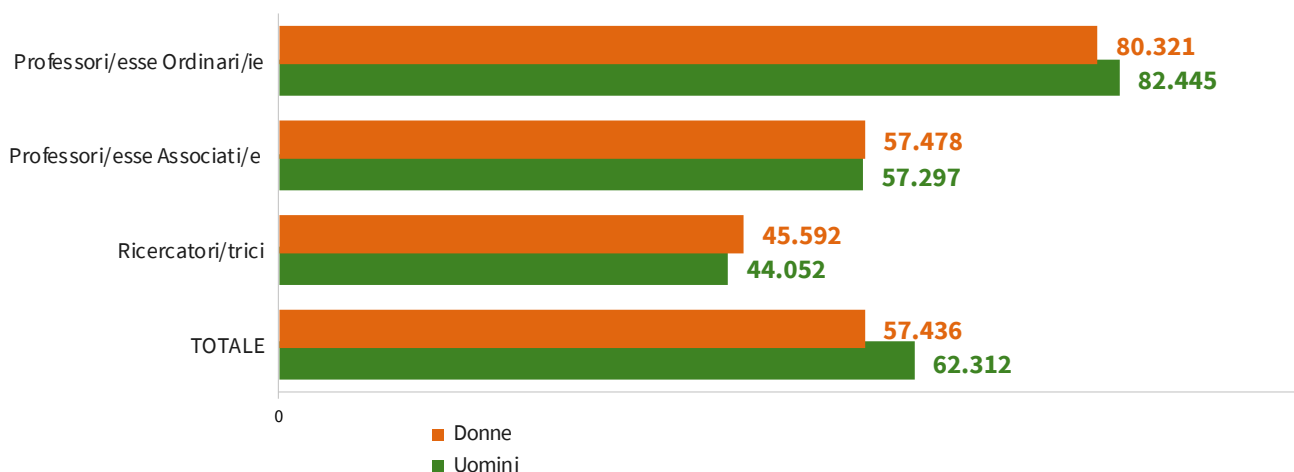
\*\* Legge 104/1992, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

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

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

**FIGURA 35 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE VALORI PRO CAPITE (2019)**



L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (Fig. 36) mostra un gender pay gap medio di poco meno di 5.000€ all'anno a discapito delle donne, imputabile alla minore presenza femminile nei ruoli più elevati – in particolare fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, infatti, le differenze fra docenti donne e uomini sono mediamente ridotte e dipendono dall'anzianità nel ruolo.

**FIGURA 36 – STIPENDIO LORDO ANNUALE\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE VALORI MEDI (2019)**


\* Lo stipendio lordo annuale 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.

In riferimento a chi ricopre un ruolo di responsabilità scientifica in progetti invitati alla negoziazione sul programma di finanziamento europeo H2020 nell'ultimo triennio, si nota una netta prevalenza degli uomini, che risultano sempre più dei due terzi del totale. Nel 2018 e nel 2019 lo squilibrio di genere è forte anche se ci si limita a considerare i progetti in cui l'Alma Mater figura nel ruolo di coordinatore (Tab. 6).


**TABELLA 6 – PROGETTI H2020 INVITATI ALLA NEGOZIAZIONE, PER GENERE DEL/LLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A\* VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2017-2019)**

	Anno di invito alla negoziazione								
	2019			2018			2017		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Responsabile scientifico/a progetto	28%	72%	39	29%	71%	33	33%	67%	43
<i>di cui progetti coordinati UniBo</i>	–	100%	3	11%	89%	9	70%	30%	10

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

La prevalenza maschile si ripresenta in modo analogo anche fra il Personale con ruolo di responsabilità scientifica in progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali (PRIN) nel triennio 2016-2018 (Tab. 7).

**TABELLA 7 – RESPONSABILI DI PROGETTI PRIN PER ANNO E GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2016-2018\*)**

	Anno di approvazione								
	2018			2017			2016		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Responsabile scientifico/a progetto	18%	83%	40	18%	83%	40	28%	72%	25
<i>di cui progetti coordinati UniBo</i>	30%	70%	135	30%	70%	135	31%	69%	72

\* Si mostrano i risultati per il triennio 2016-2018 in quanto i dati relativi al 2019 non sono ancora disponibili.

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

### 3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale Docente, che rimane a maggioranza maschile, all'interno del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e del Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) prevale il genere femminile, con una percentuale – nel 2019 – del 66% nel Personale TA e dell'80% tra i CEL (Tab. 8 e Fig. 37).

A partire dalla categoria C, dove le donne sono il 68% del totale, al crescere del livello professionale la presenza femminile tende a ridursi, fino al livello più elevato della scala gerarchica (i/le Dirigenti), tra i quali donne e uomini sono equinumerosi. Questo andamento mostra come sia operativo anche in questa popolazione il fenomeno della segregazione verticale di genere, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti. Per quanto riguarda invece i/le titolari di indennità, poiché la percentuale di donne fra i/le titolari (63%) riproduce sostanzialmente la presenza femminile complessiva all'interno del Personale TA, si può concludere che all'interno dell'Ateneo non si manifestano iniquità di genere.

La distribuzione per genere sopra indicata rimane pressoché invariata nel corso del triennio 2017-2019.





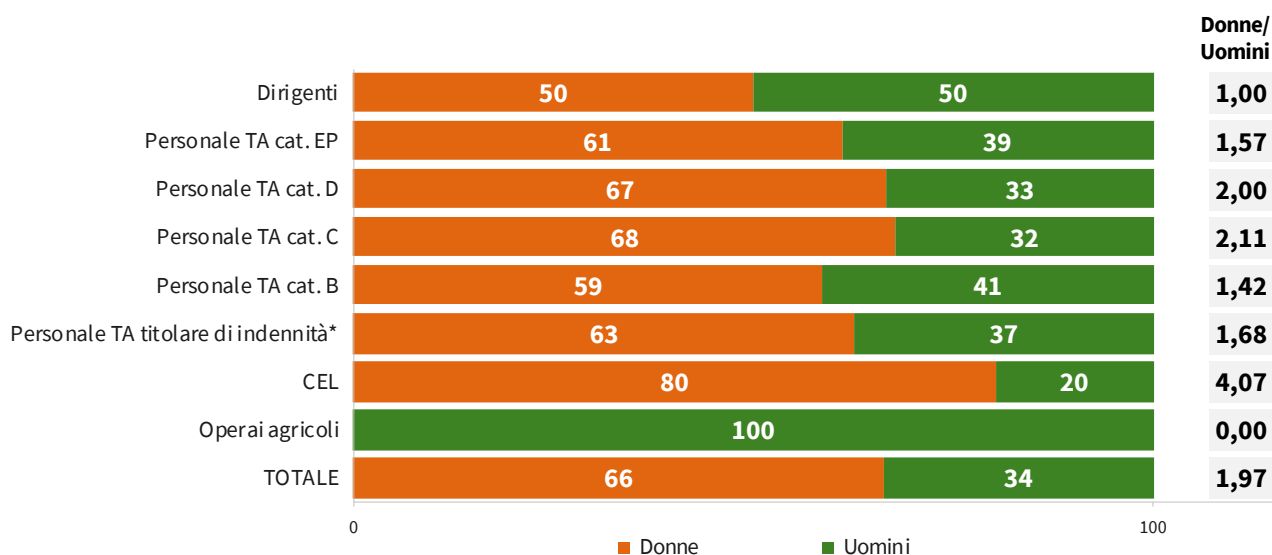
TABELLA 8 – PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2017-2019)

UGI	2019			2018			2017		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	7	7	14	7	8	15	7	8	15
Personale TA (Cat. EP, D, C, B)*	1.904	974	2.878	1.871	967	2.838	1.897	982	2.879
<i>di cui EP</i>	105	67	172	100	65	165	109	67	176
<i>di cui D</i>	647	323	970	636	318	954	608	314	922
<i>di cui C</i>	983	465	1.448	950	454	1.404	980	464	1.444
<i>di cui B</i>	169	119	288	185	130	315	200	137	337
<i>a tempo determinato</i>	57	26	83	34	21	55	80	37	117
Personale TA titolare di indennità**	180	107	287	197	108	305	191	107	298
CEL	57	14	71	58	15	73	55	16	71
Operai Agricoli	-	4	4	-	5	5	-	6	6
<b>TOTALE</b>	<b>1.968</b>	<b>999</b>	<b>2.967</b>	<b>1.936</b>	<b>995</b>	<b>2.931</b>	<b>1.959</b>	<b>1.012</b>	<b>2.971</b>

\* Il Personale TA comprende contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2019 non vi sono contratti a tempo determinato né fra i CEL né fra i/le Dirigenti.

\*\* Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

FIGURA 37 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)

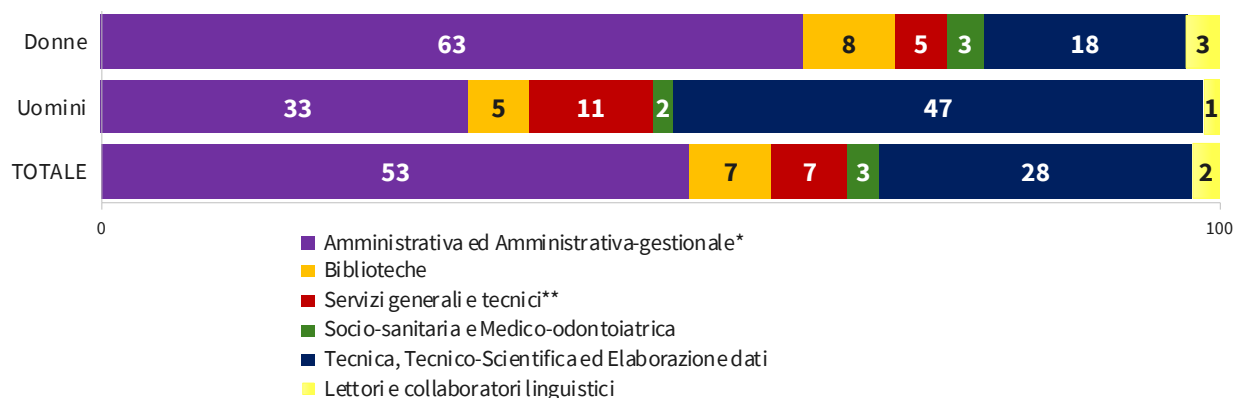


\* Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).



Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 63% delle donne – e solo il 33% degli uomini – lavorano nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, mentre l'area funzionale più frequente per il Personale maschile (47% dei casi) è l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (Fig. 38).

**FIGURA 38 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**

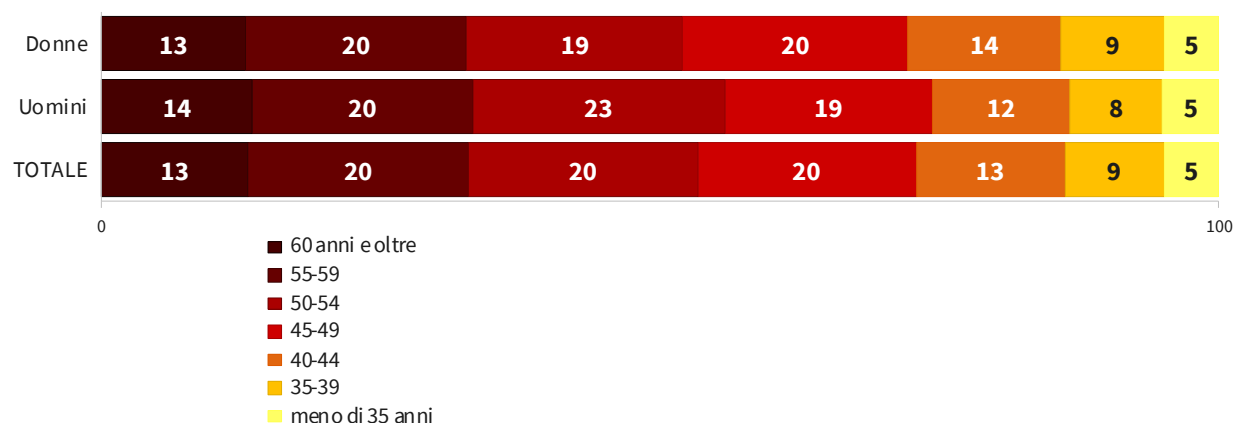


\* Compresi/e i/le 14 Dirigenti.

\*\* Compresi i 4 Operai agricoli.

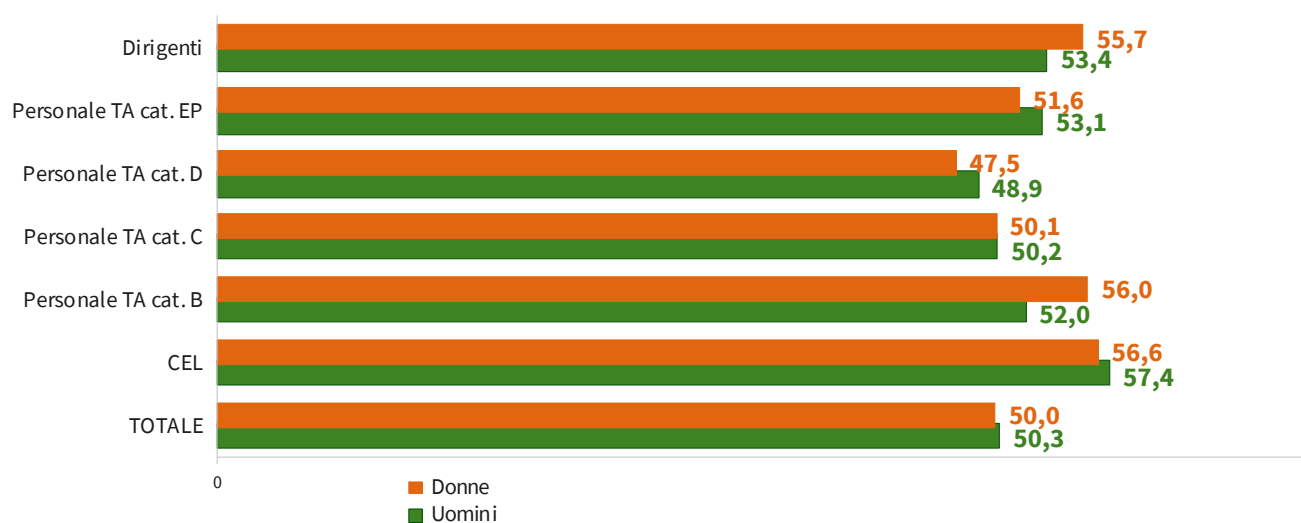
Non si rilevano differenze evidenti di genere in termini di età. Infatti le due distribuzioni per fascia di età sono simili e sia fra le donne sia fra gli uomini circa il 60% del Personale ha un'età compresa fra i 45 e i 59 anni (Fig. 39). Anche a parità di categoria le differenze sono piuttosto contenute (Fig. 40), ad eccezione della categoria B, dove le donne hanno mediamente 4 anni in più ma le numerosità sono relativamente ridotte.

**FIGURA 39 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL \* PER GENERE ED ETÀ\*\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**



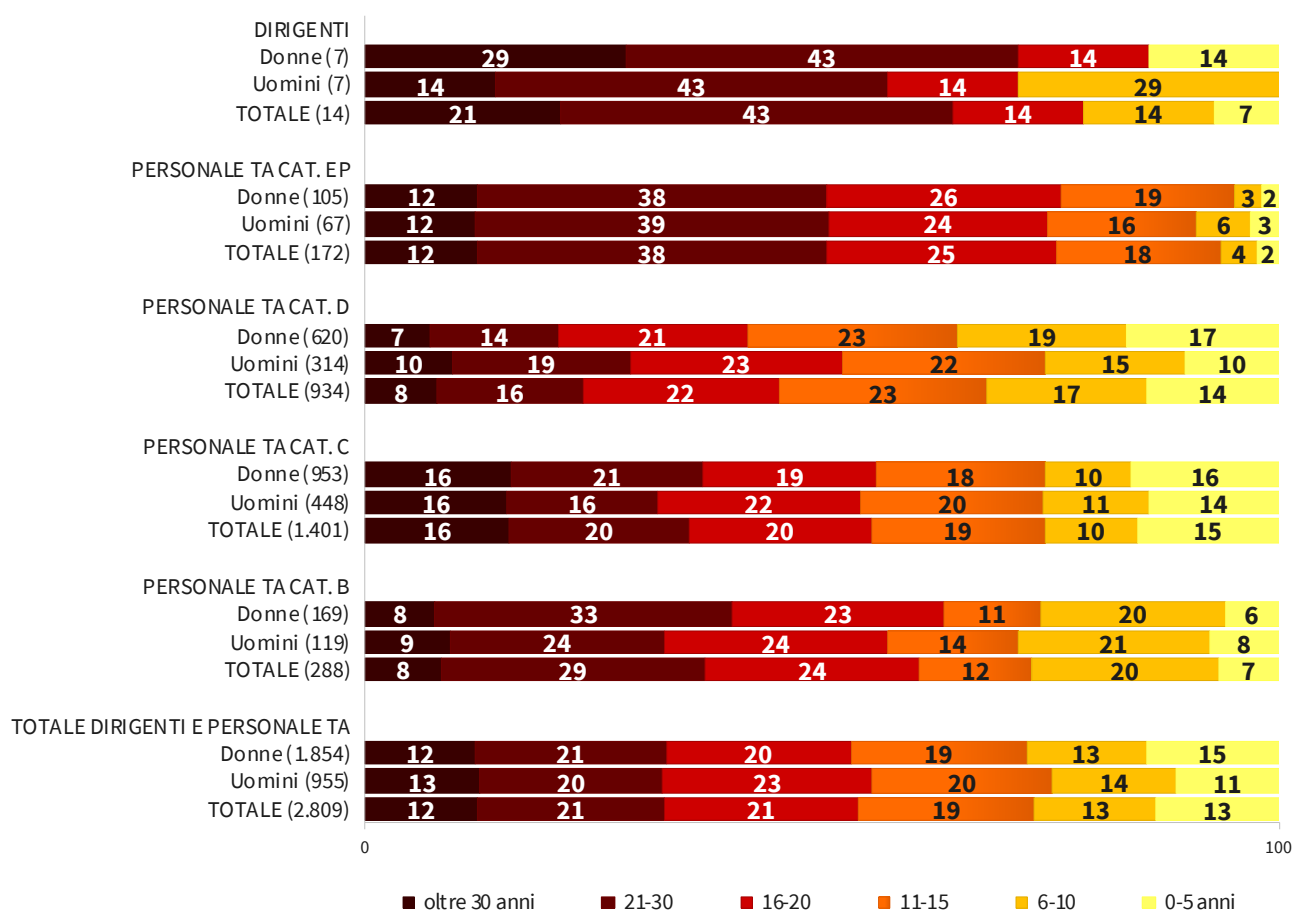
\* Compresi i 4 Operai agricoli.

\*\* L'età è in anni compiuti al 31/12/2019.

**FIGURA 40 – ETÀ MEDIA\* DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE (2019)**


\* L'età è al 31/12/2019 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno. L'elaborazione comprende i 4 Operai agricoli ma la barra corrispondente non è rappresentata nel grafico.

In modo analogo non si manifestano differenze rilevanti di genere nemmeno per quanto riguarda l'anzianità di servizio (Fig. 41). Prevedibilmente, sia per le donne sia per gli uomini l'anzianità tende ad essere maggiore nelle posizioni più elevate: almeno la metà dei Dirigenti e del Personale di categoria EP è in servizio da più di 20 anni.

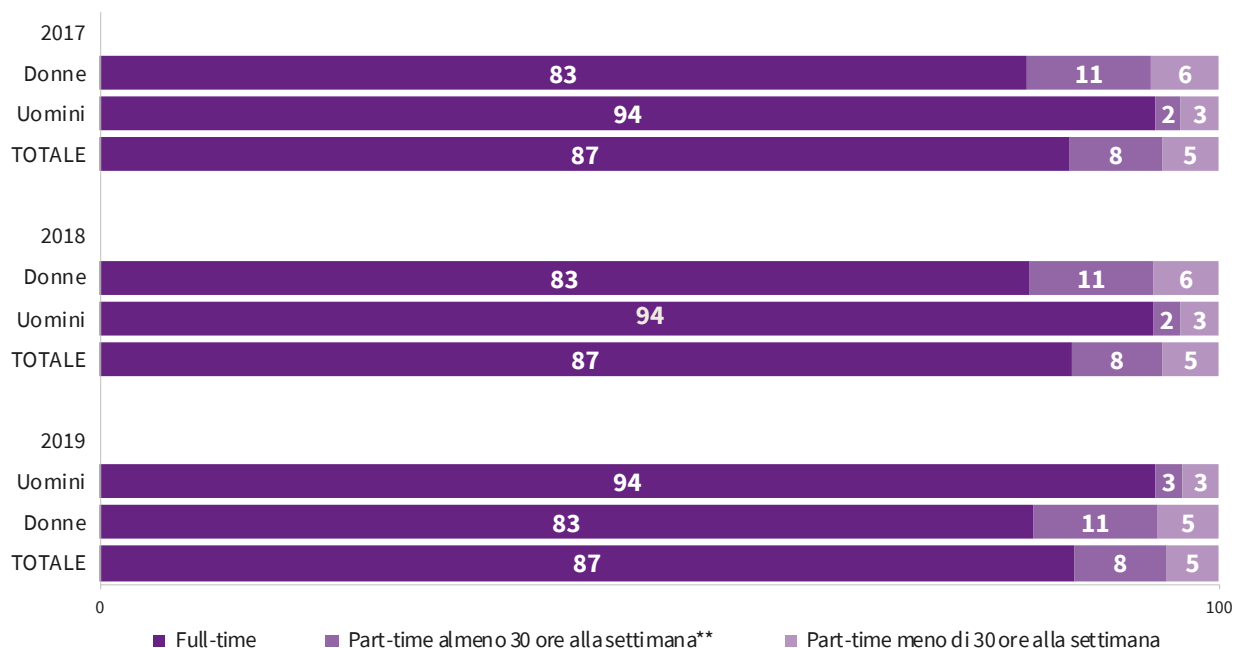
**FIGURA 41 – PERSONALE DIRIGENTE E TA\* PER CATEGORIA, GENERE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO\*\*  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**


\* Sono esclusi (oltre ai CEL) il Personale a termine e gli Operai agricoli.

\*\* Si tratta del numero intero di anni di servizio indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

L'esame della distribuzione del Personale TA e CEL (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio 2017-2019 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e stabile (Fig. 42). I contratti part-time sono più frequenti fra le donne (17%) che fra gli uomini (6%).

**FIGURA 42 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL\* PER GENERE E TIPO DI IMPEGNO  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2017-2019)**



\* Esclusi i 4 Operai agricoli.

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

Le Tab. 9 e 10 mostrano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere. Per una corretta interpretazione dei dati, nel confrontare donne e uomini in base al numero delle giornate di congedo e dei dipendenti fruitori occorre tenere conto del fatto che il Personale Tecnico-Amministrativo è composto per i due terzi da donne. In ogni caso è evidente che in generale il Personale femminile fruisce dei congedi parentali facoltativi e per malattia dei figli con una frequenza nettamente superiore rispetto ai dipendenti uomini.

La Tab. 11 e la Fig. 43, che riportano i giorni di assenza in funzione delle diverse modalità, confermano il maggiore impegno femminile nelle attività di cura e assistenza. Infatti le differenze fra donne e uomini in termini di giornate pro capite riguardano non solo le assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale e malattia dei figli, su cui sono particolarmente marcate, ma anche l'attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104.

**TABELLA 9 – CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE VALORI ASSOLUTI (2017-2019)\***

	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%				Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%				Congedo parentale facoltativo non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2019	1.109	68	185	21	2.574	118	154	15	673	71	61	9
2018	580	45	241	28	2.061	126	178	19	710	81	153	10
2017	916	56	319	32	2.512	135	96	13	674	74	81	9

\* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

**TABELLA 10 – CONGEDI PER MALATTIA FIGLI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE VALORI ASSOLUTI (2017-2019)\***

	Congedo malattia figli retribuito al 100%				Congedo malattia figli non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2019	908	89	297	33	49	24	4	2
2018	1.010	87	249	40	80	28	1	1
2017	1.133	105	261	37	92	31	2	2

\* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

**TABELLA 11 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE VALORI ASSOLUTI (2019)\***

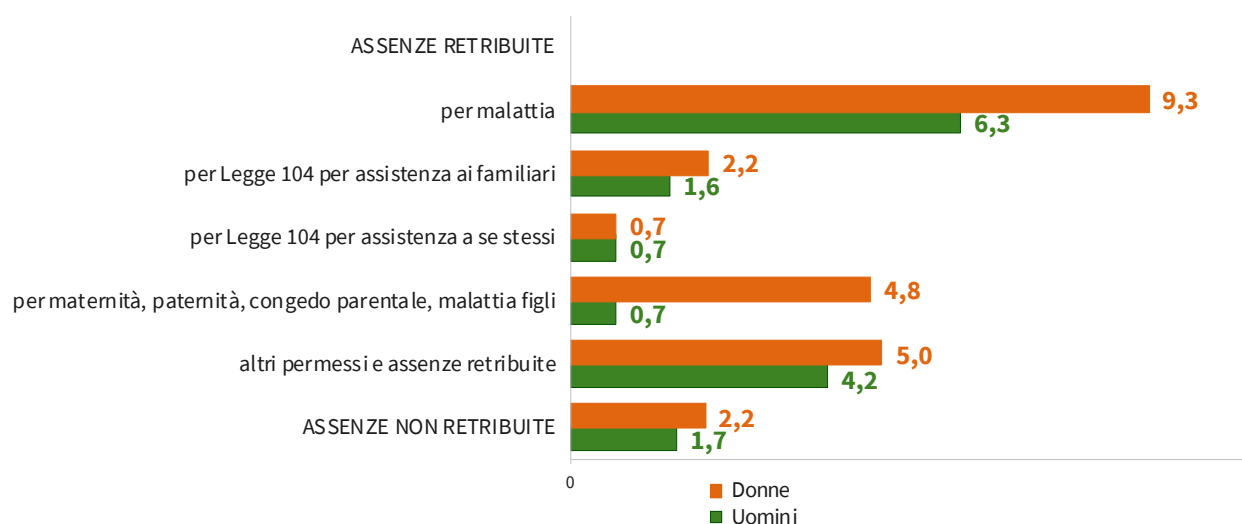

	Donne	Uomini
<b>Numerosità del Personale</b>	<b>1.968</b>	<b>995</b>
<b>ASSENZE RETRIBUITE</b>		
per malattia	18.331	6.256
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	4.401	1.599
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	1.464	742
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	9.528	739
altri permessi e assenze retribuite	9.901	4.131
<b>ASSENZE NON RETRIBUITE****</b>	<b>4.275</b>	<b>1.710</b>
<b>TOTALE</b>	<b>47.901</b>	<b>15.178</b>

\* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

\*\* Legge 104/1992, “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”.

\*\*\* Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale facoltativo retribuito (sia madre che padre); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l’allattamento (ricondata a giorni); malattia figli retribuita al 100% o al 30%.

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

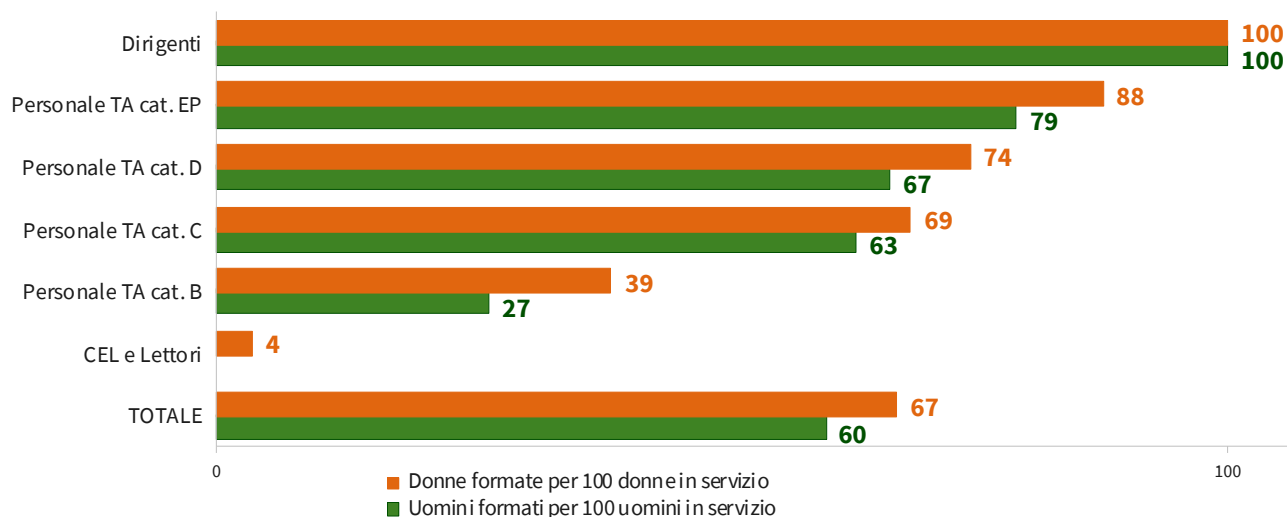
**FIGURA 43 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL\* PER GENERE – VALORI PRO CAPITE (2019)\*\***


\* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

\*\* I dati disaggregati sulle assenze del Personale TA sono visionabili nella sezione “Amministrazione Trasparente” dell’Alma Mater, al link: [www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi-di-assenza/tassi-di-assenza](http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi-di-assenza/tassi-di-assenza).

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato<sup>120</sup> (Fig. 44) emerge che nel 2019 hanno ricevuto formazione il 67% delle donne in servizio e il 60% degli uomini. Per i/le Dirigenti la percentuale di Personale formato è la stessa per uomini e donne (il 100%), mentre per tutte le altre categorie contrattuali la percentuale è superiore per il Personale TA femminile.

**FIGURA 44 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL\* FORMATO, PER CATEGORIA E GENERE VALORI PER 100 DIPENDENTI (2019)**



\* Esclusi i 4 Operai agricoli.

La documentazione sul Personale Tecnico-Amministrativo e CEL si conclude con la misura del ricambio del personale per i dipendenti a tempo indeterminato (Tab. 12). I flussi in ingresso e in uscita nel 2019 hanno riguardato – nella maggior parte dei casi – personale della categoria C, dove sia per le donne sia per gli uomini il numero delle entrate ha superato il numero delle uscite, cosicché gli indici di compensazione risultano entrambi superiori a uno. Nelle altre categorie e fra i CEL, invece, le uscite hanno prevalso sugli ingressi, ma in questo caso le numerosità dei flussi sono in generale piuttosto contenute. Nel complesso del Personale TA e CEL nel 2019 sono entrate 125 unità di personale a fronte di 117 uscite; si ha pertanto un incremento totale di 8 dipendenti, frutto di un saldo positivo (+10) per le donne e un saldo negativo (-2) per i dipendenti di genere maschile.

**TABELLA 12 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TAA TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER CATEGORIA E GENERE VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2019)**

	Numerosità del personale (2019)		Ingressi		Cessazioni		Indici di turnover			
							Compensazione*		Turnover complessivo**	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
Personale TA cat. EP	105	67	1	1	3	3	0,33	0,33	3,8	6,0
Personale TA cat. D	620	314	16	9	19	14	0,84	0,64	5,6	7,3
Personale TA cat. C	953	448	62	35	37	20	1,68	1,75	10,4	12,3
Personale TA cat. B	169	119	-	-	9	9	0,00	0,00	5,3	7,6
CEL	57	14	1	-	2	1	0,50	0,00	5,3	7,1
<b>TOTALE</b>	<b>1.904</b>	<b>962</b>	<b>80</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>47</b>	<b>1,14</b>	<b>0,96</b>	<b>7,9</b>	<b>9,6</b>

\* Numero ingressi/Numero cessazioni.

\*\* (Numero ingressi + Numero cessazioni)/Numerosità del personale x 100.

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

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

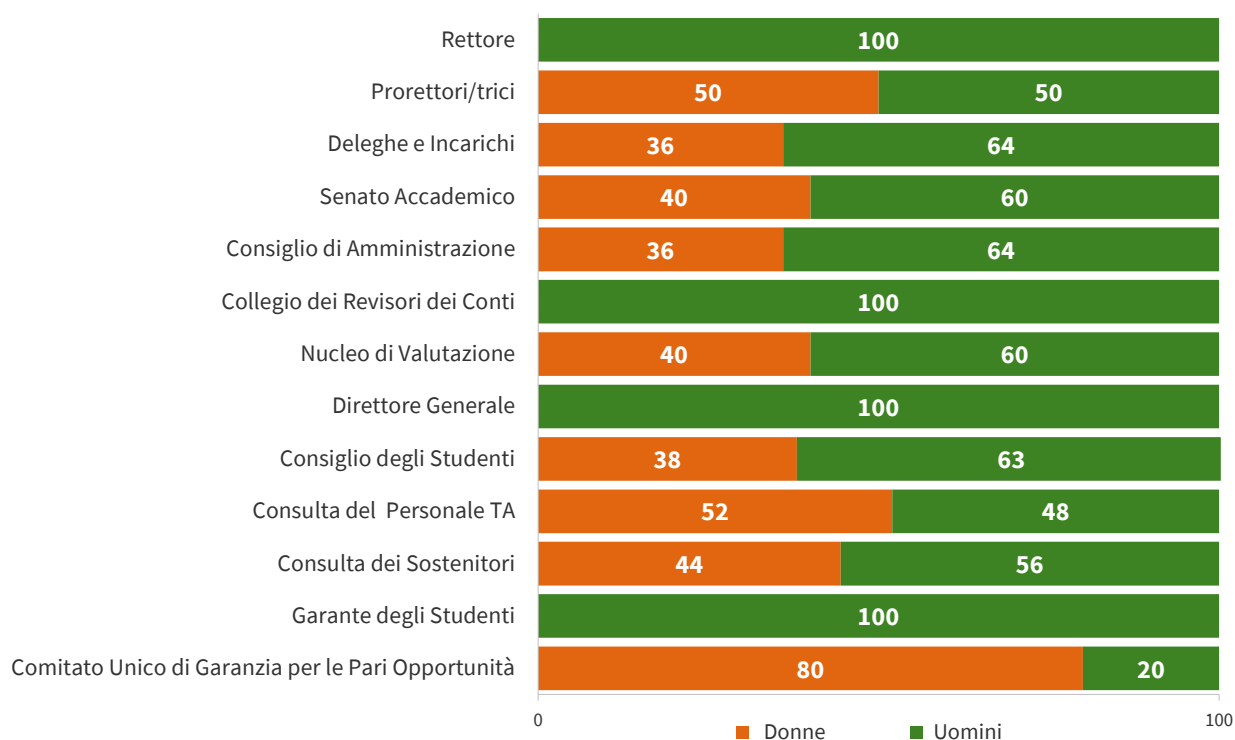
L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2019 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (Tab. 13 e Fig. 45). Gli uomini rappresentano il 58% del totale dei componenti degli Organi; inoltre sono in maggioranza (compresi i casi in cui sono l'unico membro) in 10 dei 13 Organi osservati. In particolare, tutti e tre gli Organi monocratici sono ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale e Garante degli Studenti. La componente femminile rappresenta poco più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione e il 40% del Senato Accademico e del Nucleo di Valutazione. Rispetto al 2018 lo squilibrio di genere all'interno del Consiglio degli Studenti si è ridotto – le studentesse erano 9 su un totale di 33 studenti/esse, mentre alla fine del 2019 sono 12 su 32; tuttavia la situazione di equità è ancora piuttosto lontana, nonostante il principio delle pari opportunità di genere richiamato dallo Statuto di Ateneo (art. 11, co. 1).

Gli unici tre Organi in cui non si verifica una prevalenza maschile sono i/le Prorettori/trici (4 donne e altrettanti uomini), la Consulta del Personale TA (12 donne e 11 uomini – ma occorre tenere presente che le donne rappresentano i due terzi del Personale TA e CEL – e il CUG, dove le donne sono in netta maggioranza.

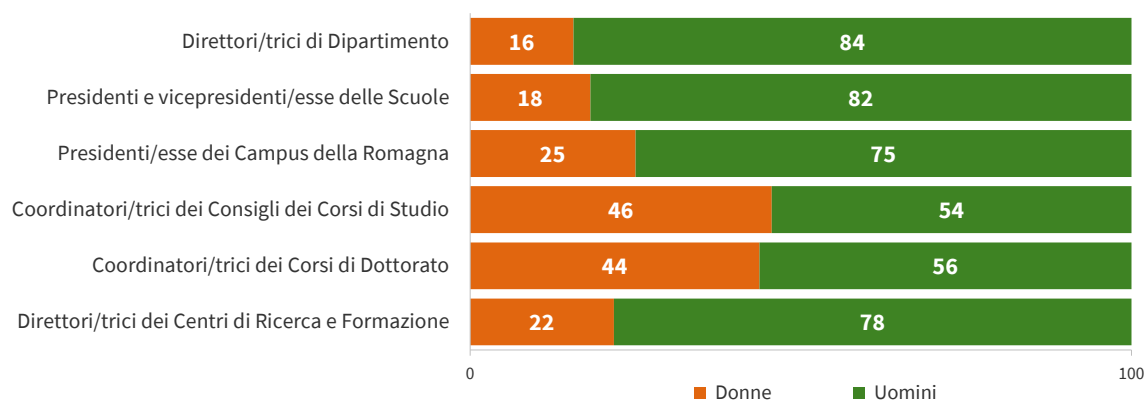


**TABELLA 13 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2019 PER GENERE – VALORI ASSOLUTI**

	Donne	Uomini	TOTALE
1 – Rettore	–	1	1
2 – Prorettori e Prorettrici	4	4	8
3 – Deleghe e incarichi	9	16	25
4 – Senato Accademico, di cui:	14	21	35
<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
<i>componenti dei Direttori di Dipartimento</i>	2	8	10
<i>componenti dei Professori e Ricercatori</i>	8	7	15
<i>componenti del Personale Tecnico Amministrativo</i>	2	1	3
<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	2	4	6
5 – Consiglio di Amministrazione, di cui:	4	7	11
<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
<i>componenti interni</i>	1	4	5
<i>componenti esterni</i>	2	1	3
<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	1	1	2
6 – Collegio dei Revisori dei Conti	–	5	5
7 – Nucleo di Valutazione	2	3	5
8 – Direttore Generale	–	1	1
9 – Consiglio degli Studenti	12	20	32
10 – Consulta del Personale Tecnico Amministrativo	12	11	23
11 – Consulta dei Sostenitori	4	5	9
12 – Garante degli Studenti	–	1	1
13 – CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro	8	2	10
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>97</b>	<b>166</b>

**FIGURA 45 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2019 PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE**


Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2019 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta nettamente sottorappresentata (Fig. 46). Solo 5 dei 32 Dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna – Interpretazione e Traduzione (DIT), Lingue, Letterature e Culture moderne (LILEC), Scienze biomediche e neuromotorie (DIBINEM), Scienze dell'Educazione (EDU) e Scienze statistiche (STAT). Inoltre sono donne solo 2 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola, una dei/le 4 Presidenti di Campus della Romagna e 5 dei/le 23 Direttori/trici dei Centri di Ricerca e Formazione. Infine fra i/le Coordinatori/trici dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato si ha maggiore equilibrio, ma le donne sono comunque in minoranza.

**FIGURA 46 – VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO, DEI CORSI DI DOTTORATO E DEI CENTRI DI RICERCA E FORMAZIONE, PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019)**






---

## 4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

---



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

Le attività formative (insegnamenti) riferite a tematiche di genere possono essere individuate attraverso un'analisi testuale delle descrizioni delle materie inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo<sup>21</sup>.

Nell'anno accademico 2019/20 sono state erogate 57 attività formative riferite a temi di genere in 20 corsi di studio di 7 Ambiti diversi (Tab. 14). Il corso di laurea magistrale in Letterature moderne, comparate e postcoloniali, appartenente all'Ambito di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, ha erogato da solo 17 attività formative legate al genere. Questi insegnamenti sono invece assenti negli Ambiti a caratterizzazione tecnico-scientifica o economica.

La selezione all'interno della programmazione didattica ha evidenziato che le attività formative riferibili al genere consistono in analisi comparative di genere oppure nello studio circoscritto alla sola componente femminile; non sono presenti, invece, attività formative espressamente dedicate alla parte maschile.

**TABELLA 14 – ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE RIFERITE A TEMI DI GENERE,  
PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2017/18-2019/20)**

Ambito	2019/20	2018/19	2017/18
Giurisprudenza	5	4	4
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	23	22	24
Medicina e Chirurgia	6	3	3
Scienze dell'educazione e della formazione	5	6	7
Scienze politiche	5	4	6
Sociologia	1	-	-
Studi umanistici	12	10	10
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>54</b>

<sup>21</sup> L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli delle attività formative erogate da corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico: "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal opp". Dai risultati ottenuti sono stati esclusi i casi in cui le attività formative individuate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

Alle singole attività formative riferite al genere si aggiunge un intero percorso di studi legato a questo tema: il Curriculum di laurea magistrale “Women’s and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)”, nel corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali (lo stesso corso segnalato sopra per il numero delle attività formative erogate sul tema). Al Curriculum GEMMA risultano iscritti nel 2019/20 40 studenti, di cui 35 donne e 5 uomini.

Per promuovere le attività didattiche in cui viene valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento nella stessa direzione sui corsi di studio dell’Ateneo, in occasione delle giornate dell’orientamento “AlmaOrienta 2019”, organizzate dall’Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori e delle lauree triennali, l’IRT ALMA GENDER<sup>22</sup>, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e il Progetto PLOTINA hanno curato uno spazio in cui è stato possibile informare e sensibilizzare gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli studi di genere nell’Ateneo. Queste informazioni sono state raccolte attraverso una mappatura dei corsi, delle attività didattiche e dei centri di ricerca che si caratterizzano per la loro prospettiva sugli studi di genere, delle donne, femministi e interculturali. L’obiettivo ‘genere’ serve non solo a sensibilizzare studentesse, studenti e docenti, ma anche a costruire percorsi trasversali in sinergia, volti a creare pensiero critico, inclusione sociale, valorizzazione e rispetto delle diversità. La mappatura è sempre in progress e può arricchirsi di nuovi contenuti. Per consultare la mappatura del 2019 si rimanda alla pagina [www.unibo.it/DidatticaPariOpportunita](http://www.unibo.it/DidatticaPariOpportunita).

L’attenzione rivolta alle tematiche di genere è testimoniata anche dalle tesi di Dottorato presentate e dagli Assegni di ricerca banditi dall’Ateneo che trattano questa dimensione. Utilizzando le possibili radici associabili alle tematiche di genere<sup>23</sup> sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2017-2019, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

<sup>22</sup> Si veda il prossimo paragrafo 4.2

<sup>23</sup> Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici “donn”, “uom”, “femmin”, “masch”, “genere”, “sess”, “pari opp”, “wom”, “man”, “men”, “gender”, “femin”, “masculin”, “female”, “male” e “equal opp”, con esclusione dei contributi riguardanti aspetti strettamente medici o veterinari. Per le tesi di Dottorato la selezione delle tematiche di genere è avvenuta rispetto al titolo della tesi e alle parole chiave, mentre per gli Assegni di ricerca ha riguardato il titolo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l’analisi ha individuato 20 tesi riguardanti la dimensione di genere: 5 tesi nel 2017, 6 nel 2018 e 9 nel 2019. Le tesi sono state realizzate da dottorandi e dottorande di 7 diversi Dipartimenti<sup>24</sup>.

Nel triennio 2017-2019 sono stati attivati inoltre 22 Assegni di ricerca riferiti a tematiche di genere: 6 nel 2017, 8 nel 2018 e 8 nel 2019; i Dipartimenti coinvolti sono in totale 9<sup>25</sup>. Come per le attività formative inserite nella programmazione didattica dell’Ateneo, le tesi di Dottorato e gli Assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: confronti di genere e studi della componente femminile in quanto fenomeno.

<sup>24</sup> Si tratta dei Dipartimenti di Lingue, letterature e culture moderne (LILEC), con 7 tesi (tutte discusse nel 2019); Interpretazione e traduzione (DIT) e Storia culture civiltà (DISCI), con 3 tesi ciascuno; Arti (DARVIPEM), Scienze dell’educazione (EDU) e Sociologia e diritto dell’economia (SDE), con 2; Scienze economiche (DSE), con una tesi.

<sup>25</sup> Il Dipartimento di Storia culture civiltà (DISCI) è presente nell’arco del triennio con 5 Assegni di ricerca; Lingue, letterature e culture moderne (LILEC), Scienze dell’educazione (EDU), Scienze e tecnologie agro-alimentari (DISTAL) e Scienze politiche e sociali (SPS) con 3; Interpretazione e traduzione (DIT) con 2; Arti (DARVIPEM), Scienze aziendali (DISA) e Scienze economiche (DSE) con un solo Assegno.



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

GEMMA è un Master d'eccellenza internazionale selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Master Degree in Europa in "Women's and Gender Studies, studi di genere e delle donne".

Attivo dall'a.a 2006/07, è stato riconosciuto come il "pilot project and model in the field of Women's Studies and Gender Studies in a European and global perspective".

GEMMA è un programma di formazione interdisciplinare di durata biennale che riunisce in maniera unica diversi metodi didattici e di ricerca attraverso differenti prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere, pari opportunità, intercultura e studi femministi. Tra i suoi obiettivi vi è quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socio-politici grazie alla collaborazione e alla sinergia delle Università partner (Granada, Oviedo, York, Utrecht, Budapest, Vienna, Lodz e Bologna) che propongono esperienze, storie e competenze nell'ambito degli studi di genere.

Il programma, a cui si accede per selezione a cura del Consorzio GEMMA, prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (almeno sei mesi in una delle università partner) anche attraverso borse di studio per i paesi extra-europei per la durata del programma (due anni) e, a coloro che non usufruiscono della borsa, offre la possibilità di partecipare alla mobilità Erasmus+. L'ambiente internazionale amplia l'offerta formativa di esperienze diverse e di condivisioni e confronti arricchenti.

Il Consorzio GEMMA coopera con istituti per le pari opportunità, centri di documentazione e associazioni professionali, case editrici, altre istituzioni culturali in Italia e nel mondo. L'offerta formativa, specifica per ogni sede, comprende seminari specialistici su temi trasversali, interdisciplinari e di attualità riguardanti le politiche di genere e le ricerche in atto sia a livello nazionale che internazionale. GEMMA collabora inoltre con i corsi *diversity management*, organizza *focus group* con esperte/i relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extracurricolari. Oltre all'eccellenza scientifica, GEMMA promuove quindi la terza missione dell'alta formazione, ovvero l'impegno sociale e la sinergia con il mondo del lavoro.

La coordinatrice per UNIBO è la Prof.ssa Rita Monticelli.





### **DIVERSITY MANAGEMENT**

Nell'ambito del progetto sulle competenze trasversali attivato dall'Alma Mater nell'a.a. 2017/18, è stato attivato il corso di "Diversity Management", il cui scopo è esaminare il ruolo delle diversità (genere, intercultura, disabilità, intergenerazionalità) nei contesti organizzativi. Il corso si propone di offrire una panoramica su questa disciplina sempre più presente nelle organizzazioni per la messa in atto di metodologie comunicative e gestionali che prevengono le discriminazioni e valorizzano le diversità nei luoghi di lavoro.

Il *Diversity Management* si interroga anche su come contrastare i rischi di *mobbing* e di *burn out* derivanti da pregiudizi, stereotipi e meccanismi di segregazione nei confronti di soggetti appartenenti a gruppi minoritari o portatori di vulnerabilità. I principali temi affrontati durante il corso sono: il genere, la conciliazione vita privata e vita lavorativa, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia, la cultura, l'appartenenza religiosa, la disabilità, l'età e le relazioni intergenerazionali, attraverso un approccio multidisciplinare e intersezionale per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti complessi. All'interno del corso vengono proposte attività che analizzano i meccanismi di segregazione di genere, di discriminazione etnico-razziale, di esclusione di soggetti portatori di diversità e tutti i processi che ostacolano l'equità e la piena partecipazione di tutti i membri di gruppi caratterizzati da eterogeneità. Il corso intende, inoltre, offrire conoscenze rispetto alle strategie di prevenzione di stereotipi e pregiudizi e ai metodi di valorizzazione delle diversità all'interno dei gruppi e delle organizzazioni.



### **CURRICULUM DOTTORALE EDGES IN “WOMEN’S AND GENDER STUDIES”**

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

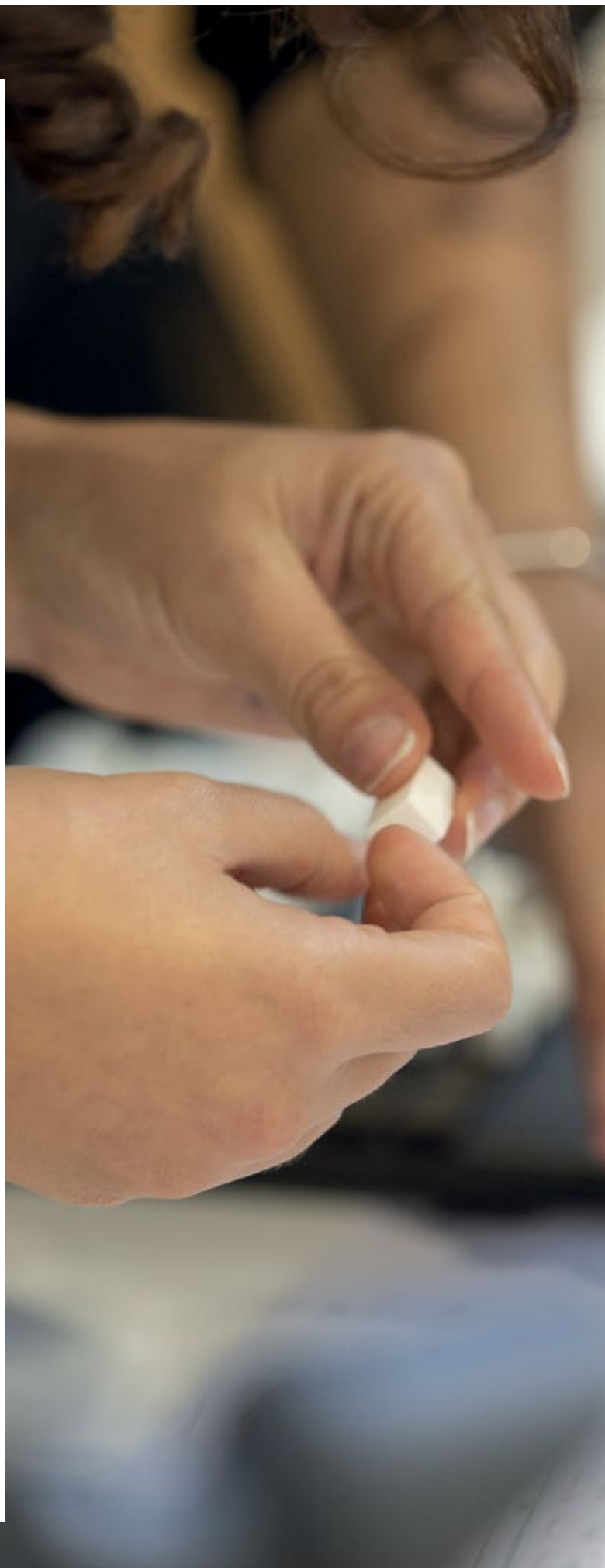
- la letteratura come luogo per la produzione, circolazione e consolidamento delle culture di parità di genere;
- *textual analysis*, gli studi culturali, la storia delle idee, la memoria culturale e le contro-memorie;
- la produzione letteraria delle donne e la critica letteraria femminile e di genere;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

Gli studenti e le studentesse iscritte al dottorato possono accedere a un percorso di co-tutela con una delle Università consorziate per l’ottenimento del doppio titolo.

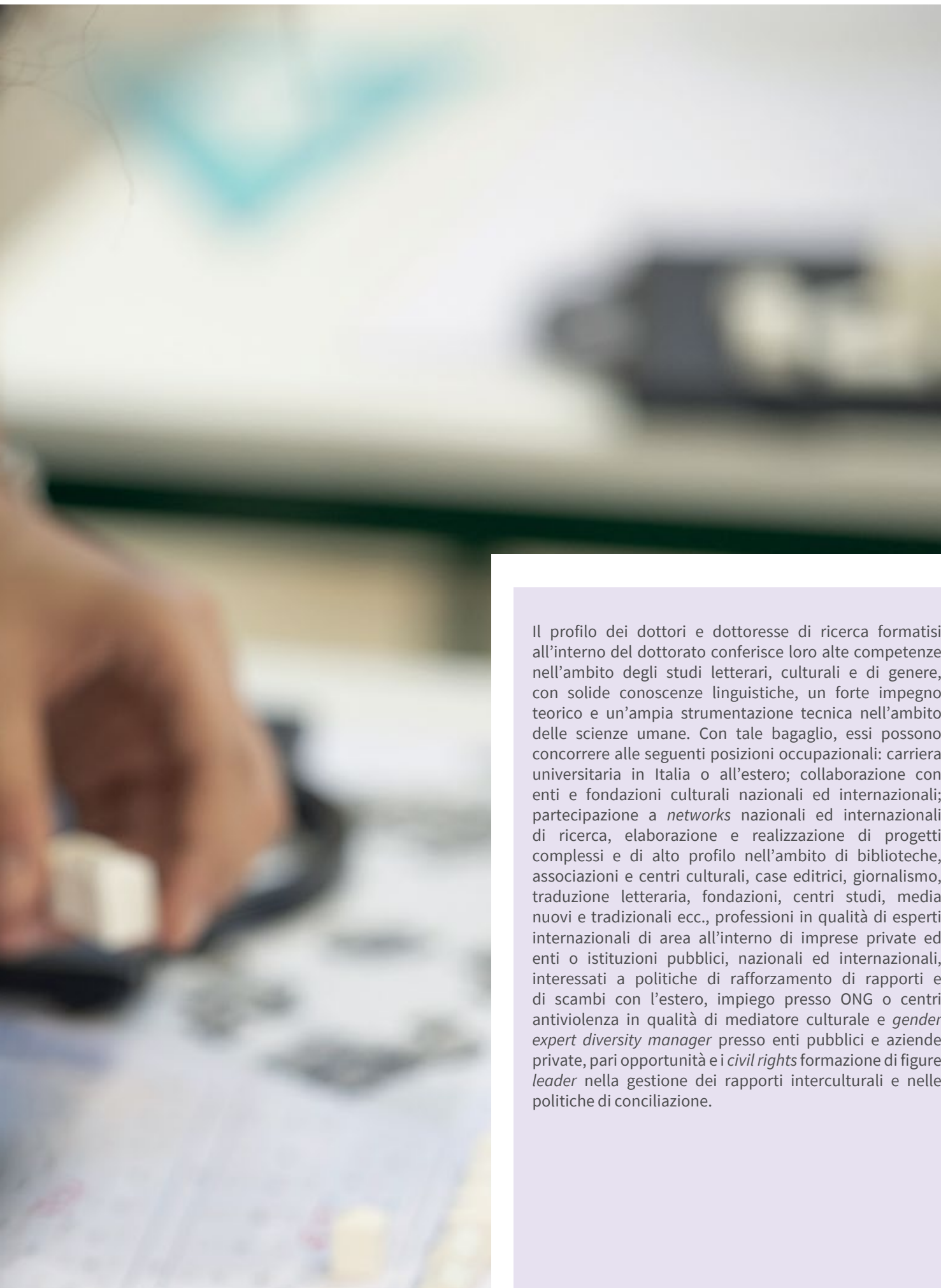
Durante lo svolgimento del dottorato sono previsti:

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

L’attività del dottorato prevede nel primo anno e all’inizio del secondo anno: reperimento di fonti primarie e secondarie; presentazione del progetto di ricerca al collegio docenti; partecipazione a seminari, attività accademiche e di terza missione legate al tema del curriculum EDGES e LILEC; espletamento del tirocinio con la struttura ospitante. Alla metà del secondo anno è richiesta la stesura del 1° capitolo teorico metodologico della ricerca, la partecipazione alle attività scientifiche del curriculum, la mobilità presso la sede straniera; infine, il terzo anno è dedicato al completamento della tesi di dottorato redatta in inglese.







Il profilo dei dottori e dottoresse di ricerca formati all'interno del dottorato conferisce loro alte competenze nell'ambito degli studi letterari, culturali e di genere, con solide conoscenze linguistiche, un forte impegno teorico e un'ampia strumentazione tecnica nell'ambito delle scienze umane. Con tale bagaglio, essi possono concorrere alle seguenti posizioni occupazionali: carriera universitaria in Italia o all'estero; collaborazione con enti e fondazioni culturali nazionali ed internazionali; partecipazione a *networks* nazionali ed internazionali di ricerca, elaborazione e realizzazione di progetti complessi e di alto profilo nell'ambito di biblioteche, associazioni e centri culturali, case editrici, giornalismo, traduzione letteraria, fondazioni, centri studi, media nuovi e tradizionali ecc., professioni in qualità di esperti internazionali di area all'interno di imprese private ed enti o istituzioni pubblici, nazionali ed internazionali, interessati a politiche di rafforzamento di rapporti e di scambi con l'estero, impiego presso ONG o centri anti violenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità e i *civil rights* formazione di figure *leader* nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione.

## 4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

### ALMA GENDER INTEGRATED RESEARCH TEAM (ALMA GENDER IRT)

Alma Gender Integrated Research Team (Alma Gender IRT) coordina una rete di corsi e insegnamenti tenuti da 130 studiose e studiosi afferenti a 28 Dipartimenti dell'Università di Bologna, Alma Mater Studiorum. Le finalità perseguite dall'IRT sono la promozione della ricerca e della 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, le ricerche condotte dal *team* riguardano questioni di genere, diversità e inclusione, interculturalità, studi delle donne, strategie per effettive pari opportunità, uguaglianza, equità di genere e inclusione sociale.

Sulle stesse tematiche e trasferendo i risultati della ricerca sul piano di una didattica innovativa, Alma Gender IRT sostiene le studentesse e gli studenti di UNIBO nell'individuare possibili percorsi attraverso un'ampia scelta di piani di studio e corsi interdisciplinari e internazionali (Lauree Triennali, Lauree Magistrali, programmi di Dottorato).

#### Attività svolte 2019-2020

Alma Gender IRT, oltre alla consueta attività di costante informazione e coordinamento delle varie iniziative delle docenti e dei docenti aderenti, ha partecipato a diversi convegni internazionali, in contatto con le istituzioni corrispondenti attive in altre Università europee.

In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con il Prorettorato alle Risorse Umane, le coordinatrici Alma Gender IRT hanno organizzato e partecipato ai seguenti eventi:

- 1) in occasione delle iniziative dell'8 marzo, alla giornata di studi "Le Pari Opportunità per costruire il futuro: le azioni dell'Università di Bologna come leve di cambiamento" (Complesso Belmeloro, 8 marzo 2019);
- 2) in occasione della giornata internazionale contro la violenza alle donne, al seminario pubblico "La rappresentazione della violenza di genere" (Accademia delle Scienze, 25 novembre 2019).

In collaborazione con la delegata alle Pari Opportunità, Alma Gender IRT ha realizzato la mappatura delle attività didattiche di Ateneo relative al Gender e partecipato alle Giornate di Orientamento di Ateneo Alma Orienta 2019 e 2020.

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

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

L'Associazione si propone di:

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

Per raggiungere i suoi obiettivi l'AdDU si è impegnata fino ad oggi a:

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



Nel corso del tempo, l'AdDU ha portato avanti numerose ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, effettuando analisi comparative tra generi, ruoli e afferenze disciplinari e confronti con altre realtà nazionali e internazionali, ricerche che sono state pubblicate e ampiamente diffuse. Altre ricerche comparative di grande interesse sono state condotte sulla situazione delle docenti nella ricerca nazionale e internazionale, con riferimento ai Paesi europei e Nordamericani.

L'AdDU tiene rapporti con tutte le realtà accademiche, istituzionali o di ricerca che si occupano di problemi di genere e di pari opportunità, in un contesto molto ampio che considera tutto il corpo docente.

L'Associazione partecipa attivamente alla vita politica dell'Università di Bologna e, in occasione delle elezioni degli Organi Accademici, ha sempre stimolato la partecipazione delle docenti e ha organizzato incontri con le candidate per dibattere obiettivi e prospettive future dell'Ateneo. In particolare, per le elezioni alla carica di Rettore, ha da sempre organizzato, alla vigilia del voto, un'assemblea aperta con dibattito, a cui hanno sistematicamente partecipato tutti/e i/le candidati/e alla carica di Rettore. Di recente, al fine di promuovere sempre maggiore consapevolezza circa il contributo delle donne alla conoscenza e alle trasformazioni sociali, l'Associazione ha istituito il Premio AdDU che nella sua prima edizione 2018 è stato conferito alla giurista Rashida Manjoo (Università di Cape Town, Sud Africa), per il suo impegno scientifico e attivo nell'ambito dei diritti umani e come Relatrice speciale dell'Onu contro la violenza sulle donne.

### CENTRO STUDI SUL GENERE E L'EDUCAZIONE (CSGE)

Il CSGE, attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'educazione "Giovanni Maria Bertin" dal 2009, è dedicato alla ricerca interdisciplinare sul genere e l'educazione nell'ottica dei *gender studies*.

Il Centro promuove l'integrazione di approcci di studio pedagogici, sociologici, psicologici, antropologici, storici, filosofici, ecc., inerenti in particolare a: l'educazione di genere; il superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni; l'educazione contro la violenza di genere; i processi identitari legati ai percorsi formativi; le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere; la costruzione sociale della femminilità e della mascolinità; le problematiche legate al genere nei contesti educativi e formativi (es: segregazione formativa, femminilizzazione della scuola, ecc.); genere e pratiche corporee; il rapporto tra genere e migrazione, genere e disabilità, e altro ancora<sup>26</sup>.

Nel 2018 il Centro è composto da 31 tra docenti e ricercatori/trici afferenti ai Dipartimenti di: Scienze dell'educazione; Psicologia; Interpretazione e Traduzione; Filosofia e Comunicazione e opera in particolare a Bologna, Rimini e Cesena.

#### Ricerche

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

#### Collaborazioni scientifiche a livello internazionale

- Coordinamento del progetto Erasmus+ EUMentorSTEM insieme al Dipartimento di Scienze Aziendali. Il progetto riguarda la promozione di attività formative per donne migranti con una specializzazione STEM. Il progetto si è chiuso con una Conferenza internazionale - *Promoting highly skilled migrant women in a global knowledge economy* - rivolta a promuovere un confronto fra accademici/che, policy makers, donne migranti e professionisti/e che operano nel campo delle migrazioni, dell'inclusione lavorativa e della promozione delle pari opportunità su questo tema (12-13 settembre 2019);
- partecipazione alla rete WITEC (*The European Association for Women in Science, Engineering and Technology - SET*), associazione internazionale che lavora per la promozione della presenza femminile nei percorsi formativi e negli ambiti professionali di area STEM ([www.witec-eu.net/](http://www.witec-eu.net/));

<sup>26</sup> Per ulteriori informazioni si veda il sito [www.csge.unibo.it](http://www.csge.unibo.it) e la pagina Facebook [www.facebook.com/CSGEUnibo/](https://www.facebook.com/CSGEUnibo/).



- collaborazione alla realizzazione del progetto H2020 PLOTINA ([www.plotina.eu](http://www.plotina.eu)) e alla stata conferenza finale internazionale del progetto (27 e 28 gennaio 2020) presso il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-alimentari di Bologna.

#### *Collaborazioni di didattica e ricerca*

- Collaborazione con il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna.
- Docenza presso il Master internazionale GEMMA – Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies, dell'Università di Bologna.

#### *Lunch Seminar*

Il CSGE promuove ogni anno un ciclo di seminari interdisciplinari condotti da esperti/e in merito alle questioni di genere, con particolare attenzione ai contesti e ai processi formativi. Nel 2019, i seminari svolti sono stati dedicati alle seguenti tematiche.

- Corpo genere e società.
- Per una storia della maschilità in età moderna.
- Educare gli adolescenti alla sessualità: esperienze a confronto.

#### *Concorso fotografico: "scatti di genere"*

Il CSGE ha promosso il concorso fotografico "Scatti avanti. Fotografie sul genere e l'educazione" con l'obiettivo di selezionare immagini che raccontino il tema delle differenze e disuguaglianze di genere in ambito educativo. Il concorso è rivolto a studenti/esse, personale tecnico amministrativo, personale docente e personale non strutturato dell'Ateneo di Bologna.

#### *Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/ servizi/enti del territorio*

- Seminario "Nuovi padri o nuovi figli? Ruoli maschili in mutamento", all'interno della rassegna "Non solo 8 Marzo" presso il Comune di S. Lazzaro di Savena (BO).
- Laboratori nell'ambito dell'iniziativa Unijunior rivolti agli adulti e in particolare ai genitori delle bambine e dei bambini, dal titolo: "C'è differenza? Figli maschi, figlie femmine in famiglia".
- Seminario "La scrittura femminile tra Ottocento e Novecento", nell'ambito della "Festa internazionale della Storia", in collaborazione con il Museo del Risorgimento di Bologna.
- Evento dal titolo "Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta" in collaborazione con il "Festival La violenza illustrata-Casa delle donne per non subire violenza" e "Comunicare fa bene comune. Scuola di comunicazione sociale di genere-Associazione Dry-Art".
- Mostra fotografica di Enrico Migotto dal titolo "Draw your future project", in collaborazione con il Dipartimento di Scienze dell'Educazione e Art City Bologna 2020.

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

Il Centro di Studi MeTRa è stato fondato nel novembre 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Università di Bologna, Campus di Forlì. Responsabile scientifica del Centro: Prof.ssa Chiara Elefante.

Gli interessi di ricerca del Centro di Studi sono molteplici e spaziano dalle problematiche linguistiche, pedagogiche e interculturali connesse alla traduzione di testi orientati a un pubblico di giovani lettrici e lettori (bambine e bambini, *young adults*), alla riflessione critica sul cosiddetto *Child Language Brokering* (a cura del gruppo di ricerca In MedIO PUER(I)), la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie e figli di immigrati o appartenenti a minoranze etnico-linguistiche presenti in Emilia-Romagna e in Italia. Un terzo e fondamentale ambito d'interesse del Centro di Studi è costituito dagli studi di genere, e più precisamente da una riflessione sui modelli, i ruoli e le identità di genere nel campo della letteratura per l'infanzia e per ragazze e ragazzi, della sua traduzione e del *Child language brokering*.

MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla disseminazione<sup>2</sup> 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 ai seguenti aspetti:

- la traduzione per bambine/i, ragazze/i come strumento per società future sempre più caratterizzate dalla multiculturalità e dal plurilinguismo;
- la riflessione sui modelli, i ruoli e le identità di genere trasmessi attraverso la produzione letteraria destinata a bambine/i e ragazze/i, anche in un'ottica di trasposizione da una a più lingue/ culture/letterature;
- il mondo dell'interpretazione e della traduzione a opera di minori in Italia;
- il coinvolgimento in tale tipo di (inter)mediazione linguistica da parte delle istituzioni (sanità, istruzione, pubblica amministrazione, giustizia);
- l'educazione al genere per pubblici differenziati: bambine/i, ragazze/i, formatrici-formatori.

Il Centro Studi ha inoltre realizzato un sito *web* in cui sono proposte svariate risorse. In particolare, è stata sviluppata una mappatura a livello locale, nazionale e internazionale dei centri/enti/associazioni/organizzazioni che si occupano di comunicazione destinata a ragazze/i e in particolare di traduzione, così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziative culturali rivolte ai bambini/e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali.

È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi agli ambiti di interesse del Centro.

<sup>27</sup> Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi: <http://metra.dipintra.it/chi-siamo/>.

MeTRa si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/e; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione<sup>3</sup>:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, nel 2017 si è tenuto il Convegno di Studi Internazionale *“Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype”*, mentre a inizio 2019 sono usciti presso BUP due libri che raccolgono riflessioni teoriche su letteratura per l'infanzia, genere e traduzione, frutto delle sinergie internazionali, degli incontri e del convegno realizzati da MeTRa;
- il progetto di ricerca Almaidea, finanziato nel 2017 (durata gennaio 2018-ottobre 2020), *“La traduzione di testi per l'infanzia in una prospettiva di genere: aspetti teorici e applicati, che consiste nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori”*;
- iniziative di natura culturale che rientrano nella terza missione dell'Università, in collaborazione con altri enti o soggetti:
  - convenzioni e progetti di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì (2016-2020): realizzazione di diversi percorsi di attività culturali, volte a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo. In particolare: percorsi di formazione per insegnanti dei nidi e della scuola dell'infanzia (0-3, 3-6 anni); cicli di laboratori di lettura in biblioteca e a scuola con bambine/i e ragazze/i; seminario rivolto alle classi quarte del liceo Morgagni di Forlì sulla violenza contro le donne;
  - il progetto europeo *G-Book, Gender Identity: Child Readers and Library Collections* (giugno 2017-febbraio 2019, coord. Prof. Raffaella Baccolini, programma Europa Creativa), di cui il Centro MeTRa era capofila in collaborazione con cinque partner europei: Université Paris 13 in Francia, Universidad di Vigo in Spagna, Dublin City University in Irlanda, Regional Public Library “Petko Rachev Slaveikov” in Bulgaria, Biblioteka Sarajeva in Bosnia Erzegovina. Il progetto era volto a promuovere una letteratura per l'infanzia “positiva” dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere, ovvero aperta, plurale, varia, priva di stereotipi, improntata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità ([www.g-book.eu](http://www.g-book.eu)). In settembre, comincerà la seconda edizione del progetto, *G-BOOK 2: European teens as readers and creators in gender-positive narratives*, finanziato sempre nell'ambito del programma Europa Creativa;
  - il progetto europeo *Training Teachers to Tackle Gender Stereotypes through Children's Literature* (coord. Prof. Raffaella Baccolini, programma REC – Closing gender gaps over the life-course della Commissione europea), candidato ad aprile 2020 insieme a tre partner del progetto G-BOOK e a Amnesty International Italia;
  - i progetti europei *Strategic Partnerships Empowering young language brokers for inclusion in diversity* (Erasmus+ KA2) e *etworking the Educational World: Across Boundaries for Community-building* (H2020-MIGRATION-05 NEW-ABC), candidati nel 2020 dal gruppo di ricerca In MedIO PUER(I).



### 4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma mater promuove la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio e la divulgazione di iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) svolte nelle città in cui ha sede l'Ateneo, ma anche a livello nazionale ed internazionale, nonché attraverso la disseminazione di pubblicazioni e dei risultati di ricerche legate alle tematiche di genere.

Da un'analisi svolta sugli eventi pubblicizzati attraverso l'organo di informazione *on-line* dell'Alma Mater "UniboMagazine" (<http://www.magazine.unibo.it/>), sono state individuate nel 2019 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

#### GENNAIO

- "Musica Insieme in Ateneo, concerto di inaugurazione con due giovani stelle": La violoncellista Ludovica Rana e la pianista Maddalena Giacomuzzi sono state le protagoniste del concerto "Rising Stars I" che giovedì 24 gennaio ha avviato la XXII edizione di MIA – Musica Insieme in Ateneo presso l'Auditorium del DAMSLab.
- "Quando la laurea dell'Alma Mater poté salvare una vita. Il caso di Dora Klein": partendo dalla documentazione recuperata nell'Archivio storico di Ateneo, il prof. Gian Paolo Brizzi, Professore emerito in Storia dell'Alma Mater, presenta i ritratti di alcuni studenti ebrei che, per sottrarsi alle misure antisemite in vigore nel proprio Paese, si trasferirono all'Alma Mater ove restarono fino all'autunno del 1938 per effetto delle leggi razziali.

#### MARZO

- "Ragazze Vincenti. L'importante non è partecipare, è (con)vincere" è l'incontro organizzato dal Dipartimento di Scienze della Qualità della Vita, a Rimini, giovedì 7 marzo, che ha visto protagoniste giovani donne che si sono fatte strada nel mondo dell'accademia, della ricerca, dello sport, dell'economia. Donne impegnate nella sfida quotidiana per l'eccellenza, in un contesto ancora dominato da odiosi pregiudizi e stereotipi di genere.
- "I diritti dell'infanzia letti in un'ottica di genere" organizzato il 7 marzo presso la Scuola di Giurisprudenza, con gli interventi di docenti universitarie, assessori comunali e della responsabile nazionale di Unicef.
- "Aspetti giuridici delle pari opportunità", lezione tenuta da Carmelo Danisi, nell'ambito del corso Diversity Management di Bologna.
- Seminario "#RI#VOL#U#AZIONE" organizzato l'8 marzo a cura del CUG, del progetto PLOTINA e di Alma Gender IRT per promuovere le pari opportunità e presentare le azioni in atto in Ateneo e allo stesso tempo riflettere sulle forme di leadership al femminile e discutere intorno allo stato dei diritti delle donne nel contesto attuale.

Una rivoluzione che si traduce in azioni concrete per costruire il futuro e sostenere le donne e il lavoro femminile.

- "Valorizzare le diversità di genere crea valore nell'ambiente lavorativo?", evento organizzato il 27 marzo con il supporto dell'Ufficio Job Placement di Ateneo presso il Foyer Respighi del Teatro Comunale di Bologna, per fare riflettere la comunità universitaria su quanto possano essere proficue, negli ambienti di lavoro, le differenze di genere che in quanto persone ci portiamo dentro.

#### APRILE

- "Processo alla ricerca. Senza le donne, si può?". Un vero processo all'americana con giudice, giuria, testimoni, per indagare l'esigua presenza della donna nei ruoli apicali della carriera di ricerca organizzato l'11 aprile presso l'Oratorio di San Filippo Neri dai ricercatori, gli studenti e il personale dell'Università di Bologna.

#### MAGGIO

- "Be cool! Moda e processi sociali a confronto alla ZoneModa Conference", appuntamento svolto dal 16 al 18 maggio al Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita del Campus di Rimini con il convegno internazionale "ZoneModa Conference 2019", durante il quale una quarantina di studiosi provenienti da tutto il mondo offriranno hanno offerto un'analisi in grado di indagare la moda facendola interagire con vari ambiti di fondamentale importanza nella contemporaneità (identità, normatività, comunicazione, stile, etica, immaginario, cultura, femminismo).

#### LUGLIO

- “Ragazze digitali: si è conclusa la seconda edizione del summer camp dedicato all’informatica”, un progetto nato presso il Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria dell’Università di Bologna, indirizzata alle studentesse del II, III e IV anno di qualsiasi scuola superiore. Il Summer Camp, completamente gratuito e della durata di tre settimane, si è svolto dal 10 al 28 giugno, presso i laboratori del Campus di Cesena, con l’obiettivo di avvicinare le ragazze all’informatica e alla programmazione in modo divertente e stimolando la loro creatività digitale, come per esempio il videogame con il linguaggio Python.

#### SETTEMBRE

- Dal 20 al 22 settembre torna la maratona benefica “Race for the Cure” promossa da Susan G. Komen Italia per raccogliere fondi da destinare alla lotta ai tumori del seno. Tra i partecipanti vi è una squadra dell’Alma Mater.
- “Promoting highly-skilled migrant women in a global knowledge economy”, conferenza internazionale finale del progetto europeo Erasmus Plus “EUMentorSTEM-Creation of a EUropean e-platform of MENTORing and coaching for promoting migrant women in Science, Technology, Engineering and Mathematics, si è svolta il 12 e 13 settembre al DAMSLab e ha visto riunirsi esperti, rappresentanti di aziende, donne migranti e professionisti che operano nel campo delle migrazioni, della formazione dell’inclusione lavorativa e della promozione delle pari opportunità.

#### NOVEMBRE

- “Coding Girls”: l’Alma Mater ospita la tappa bolognese del programma promosso da Fondazione Mondo Digitale e Ambasciata degli Stati Uniti in Italia, con la collaborazione di Microsoft Italia, per diffondere la parità di genere nei settori della scienza e della tecnologia, che permette alle giovani studentesse di sperimentare in prima persona l’uso attivo delle nuove tecnologie.
- Inaugurata il 27 novembre la Panchina rossa contro la violenza sulle donne, realizzata a cura del CUG dell’Università di Bologna, presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi. Un’opera che avrà la sua collocazione permanente negli spazi dell’Ateneo e che, ogni giorno, potrà ricordare all’intera comunità l’impegno dell’Università contro i femminicidi e la violenza di genere.







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

Qui di seguito si espone una prima possibile lettura delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2019 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elencazione che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, si realizzerà una classificazione integrale delle spese del Bilancio di Ateneo.

Spese per interventi direttamente connessi alle pari opportunità	
Budget assegnato al Comitato Unico di Garanzia	25.000,00
Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità	
Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	61.854,99
Premio di natalità	26.500,00

#### MODALITÀ DI SPESA DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG

Il budget assegnato al CUG per il 2019 è stato utilizzato per le seguenti attività:

- costi per la stampa di: Bilancio di genere 2018 dell'Università di Bologna; *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" (versione 2019) realizzata a cura del CUG, per presentare le principali figure dell'Ateneo e i servizi e uffici la cui attività è orientata prioritariamente a fornire servizi rivolti al personale, indicando i relativi recapiti;
- costi per la stampa di locandine divulgative e costi per l'acquisto di targhe e di materiale di cancelleria necessario alla realizzazione degli eventi organizzati dal CUG;
- costi per incarichi a docenti del ciclo formativo "Cambiamento, Relazioni e Resilienza", organizzato dal CUG indirizzato a tutto il personale dell'Alma Mater (personale TA e docente a tempo determinato e indeterminato, assegnisti/e di ricerca);
- erogazione di due premi di studio rivolti a studenti e studentesse dell'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito il titolo di laurea magistrale o di laurea

magistrale a ciclo unico nel corso dell'a.a. 2017/2018, entro la durata normale del corso, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni" e di due rimborsi per spese di iscrizione e missione alla scuola estiva "Democrazie fragili. Populismo, razzismo, antifemminismo" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) - Ed. 2019" (bando rivolto a personale TA dell'Università di Bologna);

- costi per mesi persona per l'attivazione di un tirocinio non curriculare, di inserimento o reinserimento al lavoro, di supporto delle attività del CUG;
- partecipazione dei membri del CUG alle riunioni del Gruppo sul Bilancio di genere della CRUI e rimborso spese di viaggio dei relatori esterni partecipanti ad eventi organizzati dal CUG;
- versamento quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani.

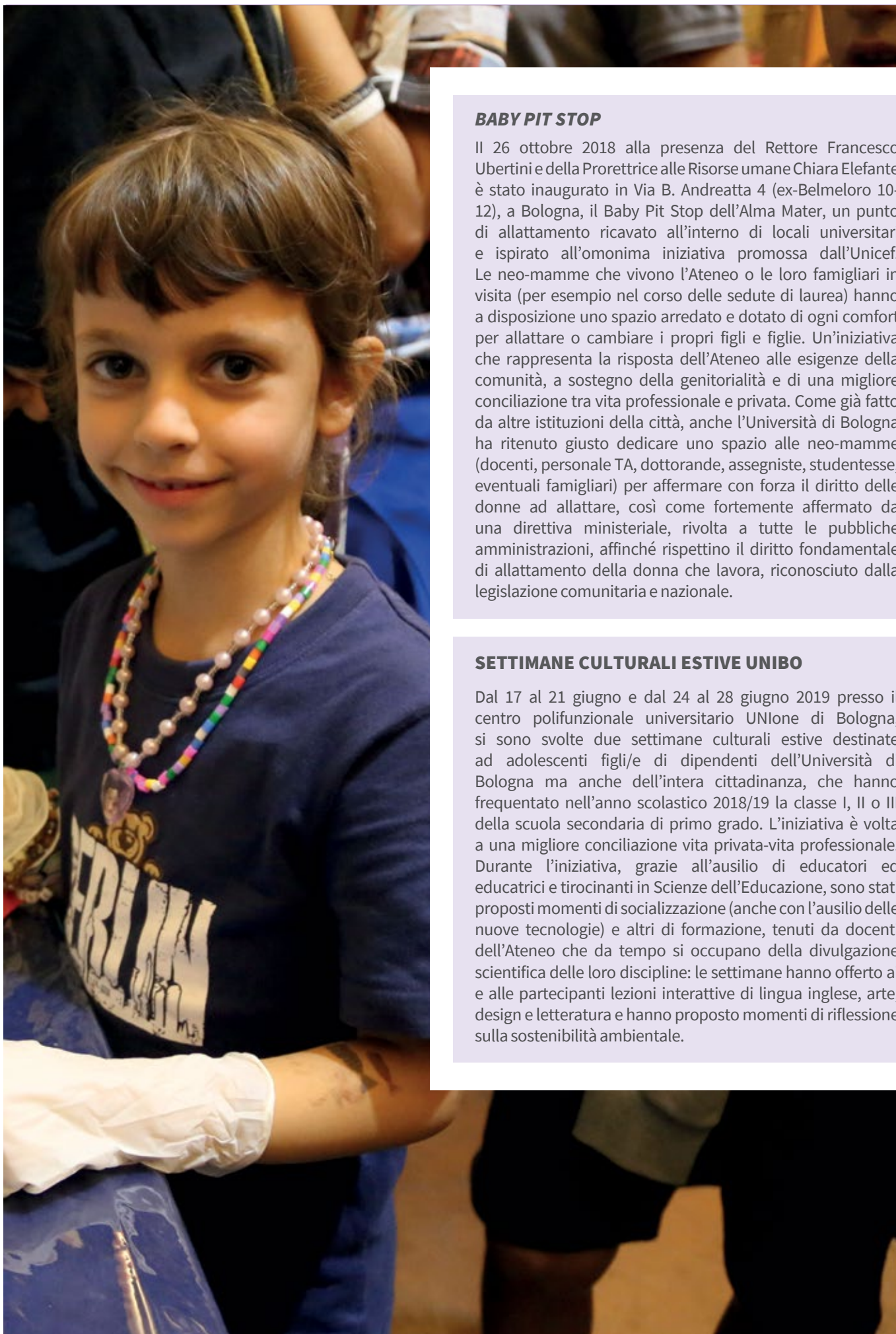
#### CONTRIBUTO PER L'ISCRIZIONE DEI/LLE FIGLI/E AI NIDI DI INFANZIA

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

#### PREMIO DI NATALITÀ

Rientra tra i sussidi (aiuti finanziari) che l'Alma Mater ha previsto a favore del proprio personale TA e CEL disciplinati dall'Accordo contrattuale Integrativo approvato nella seduta di contrattazione del 25/07/2012.

Il valore del premio di natalità 2019 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/e sono nati/e nel 2018. Il premio viene erogato a tutte le tre fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi in base all'accordo sopra citato e comporta, per ciascun figlio/a dei richiedenti nato/a nel 2018, la corresponsione di un contributo di importo compreso tra 500,00 e 1.000,00 euro. Tale premio non è cumulabile con il sostegno per l'iscrizione dei/lle figli/e ai nidi d'infanzia.



### **BABY PIT STOP**

Il 26 ottobre 2018 alla presenza del Rettore Francesco Ubertini e della Prorettrice alle Risorse umane Chiara Elefante è stato inaugurato in Via B. Andreatta 4 (ex-Belmeloro 10-12), a Bologna, il Baby Pit Stop dell'Alma Mater, un punto di allattamento ricavato all'interno di locali universitari e ispirato all'omonima iniziativa promossa dall'Unicef. Le neo-mamme che vivono l'Ateneo o le loro famigliari in visita (per esempio nel corso delle sedute di laurea) hanno a disposizione uno spazio arredato e dotato di ogni comfort per allattare o cambiare i propri figli e figlie. Un'iniziativa che rappresenta la risposta dell'Ateneo alle esigenze della comunità, a sostegno della genitorialità e di una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Come già fatto da altre istituzioni della città, anche l'Università di Bologna ha ritenuto giusto dedicare uno spazio alle neo-mamme (docenti, personale TA, dottorande, assegniste, studentesse, eventuali famigliari) per affermare con forza il diritto delle donne ad allattare, così come fortemente affermato da una direttiva ministeriale, rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni, affinché rispettino il diritto fondamentale di allattamento della donna che lavora, riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale.

### **SETTIMANE CULTURALI ESTIVE UNIBO**

Dal 17 al 21 giugno e dal 24 al 28 giugno 2019 presso il centro polifunzionale universitario UNlone di Bologna, si sono svolte due settimane culturali estive destinate ad adolescenti figli/e di dipendenti dell'Università di Bologna ma anche dell'intera cittadinanza, che hanno frequentato nell'anno scolastico 2018/19 la classe I, II o III della scuola secondaria di primo grado. L'iniziativa è volta a una migliore conciliazione vita privata-vita professionale. Durante l'iniziativa, grazie all'ausilio di educatori ed educatrici e tirocinanti in Scienze dell'Educazione, sono stati proposti momenti di socializzazione (anche con l'ausilio delle nuove tecnologie) e altri di formazione, tenuti da docenti dell'Ateneo che da tempo si occupano della divulgazione scientifica delle loro discipline: le settimane hanno offerto ai e alle partecipanti lezioni interattive di lingua inglese, arte, design e letteratura e hanno proposto momenti di riflessione sulla sostenibilità ambientale.

---

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

---



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

## 5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII

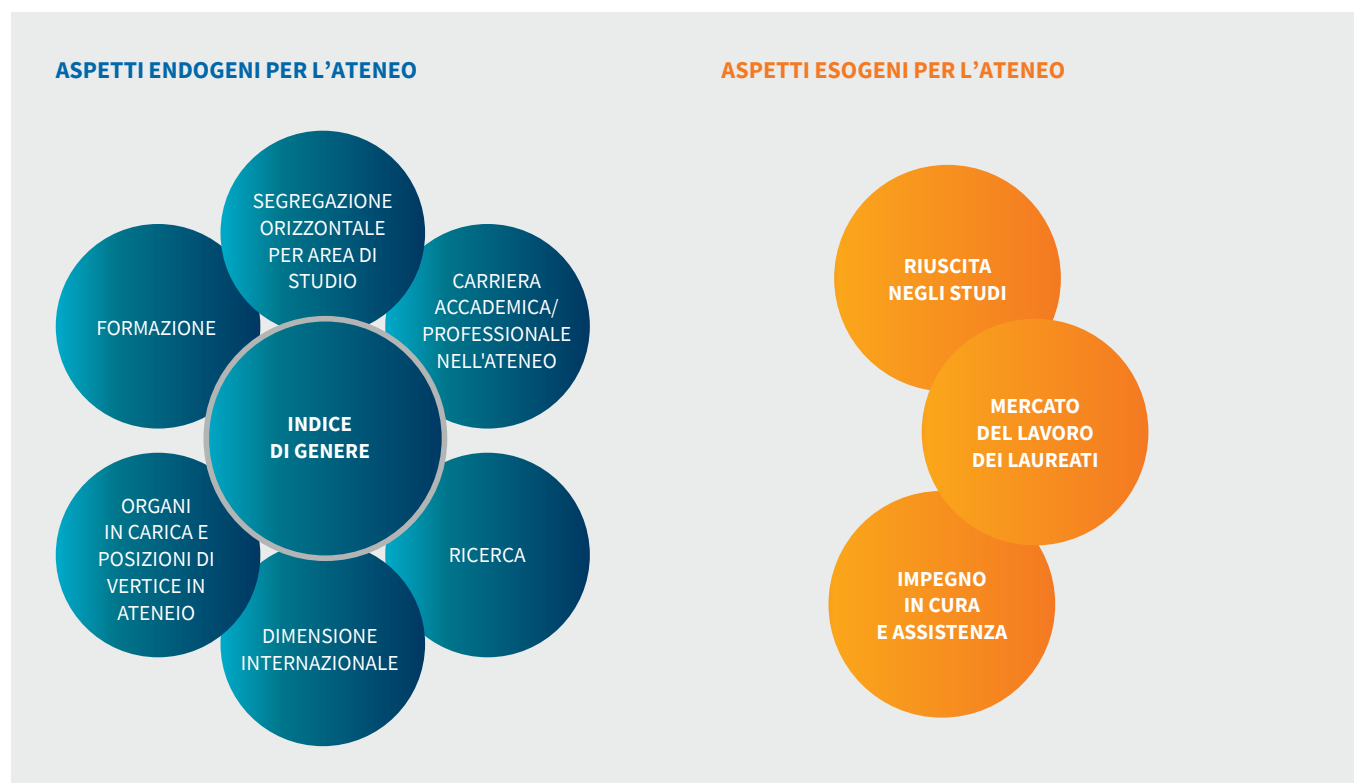
Nelle sezioni precedenti è stato presentato un dettagliato bilancio dell'Alma Mater secondo una chiave di lettura principale: il confronto di genere. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'inequità e pertanto è utile adottare strumenti di misurazione, sintesi e confronto. In questa ottica, in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i diversi Paesi, abbiamo introdotto l'indice UGII<sup>28</sup> (*University Gender Inequality Index*), seguendo uno schema che individua:

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

I domini, che si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo), sono rappresentati in Fig. 47; si distinguono 6 “domini endogeni”, comprendenti 18 aspetti sui quali l'Ateneo ha in qualche modo la possibilità di intervenire direttamente, e 3 “domini esogeni” (fra cui quello del mercato del lavoro dei laureati), nell'ambito dei quali il sistema universitario può eventualmente attivare azioni indirette. La Tab. 15 esplicita anche i singoli aspetti presi in considerazione nel calcolo dell'indice, riportando per ciascuno di essi i risultati riscontrati per donne e uomini (valori percentuali o, nel solo caso dei giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza, valori pro capite).

<sup>28</sup> G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), *University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna*, Working paper, submitted to OSF Preprints (DOI:10.31219/osf.io/kfg6m).

FIGURA 47 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



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

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

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

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

Per chiarire il significato della percentuale della massima disuguaglianza possibile utilizziamo l'esempio della segregazione orizzontale (area STEM) per gli immatricolati nell'Università di Bologna nel 2019/20.

Gli immatricolati dell'area STEM sono in tutto 3.961, pari al 26,3% del totale; di questi, 1.337 sono donne e 2.624 uomini.

Se si verificasse la perfetta equità di genere, come indicato nel prospetto seguente, i 3.961 immatricolati STEM sarebbero ripartiti tra uomini e donne in modo che la percentuale di STEM per donne e uomini sia la stessa (26,3%). Pertanto, le immatricolate STEM risulterebbero 2.220, vale a dire il 26,3% del totale delle

8.426 immatricolate; analogamente gli immatricolati uomini sarebbero 1.741, ovvero il 26,3% dei 6.608. In questo caso la percentuale della massima disuguaglianza possibile realizzata sarebbe nulla e, equivalentemente, genere e area (STEM/non STEM) sarebbero *statisticamente indipendenti*.

All'opposto, se si manifestasse il massimo svantaggio femminile possibile, tutti e 3.961 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%. Nella situazione concreta si è realizzato invece il 40% della massima disuguaglianza possibile. Si osservi che i numeri complessivi di donne e uomini e di immatricolati STEM e non STEM nelle tre situazioni considerate (distribuzione effettiva, perfetta equità e massima disuguaglianza possibile) rimangono gli stessi<sup>29</sup>.

29 Il metodo adottato fa riferimento all'indice *V* di *Cramer*, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica tra due variabili. La *percentuale della massima disuguaglianza possibile* è il rapporto (moltiplicato per 100) fra l'indice *V* calcolato rispetto ai dati effettivi e l'indice *V* che si otterrebbe nel caso di massima disuguaglianza possibile di genere (cioè se fossero uomini tutti gli immatricolati STEM, tutti i Professori Ordinari, ...).

Più esattamente, poiché le possibili situazioni di massima disuguaglianza sono due (una a vantaggio degli uomini, l'altra a vantaggio delle donne), per il calcolo del punteggio si è presa come riferimento la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato per la variabile in esame.

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

	DATI EFFETTIVI			IPOTESI TEORICHE					
	Donne	Uomini	Totale	Perfetta equità		Totale	Massima disuguaglianza possibile		
				Donne	Uomini		Donne	Uomini	Totale
<b>valori assoluti</b>									
area STEM	1.337	2.624	3.961	2.220	1.741	3.961	-	3.961	3.961
altre aree	7.089	3.984	11.073	6.206	4.867	11.073	8.426	2.647	11.073
<b>TOTALE</b>	<b>8.426</b>	<b>6.608</b>	<b>15.034</b>	<b>8.426</b>	<b>6.608</b>	<b>15.034</b>	<b>8.426</b>	<b>6.608</b>	<b>15.034</b>
<b>composizione percentuale</b>									
area STEM	15,9	39,7	26,3	26,3	26,3	26,3	-	59,9	26,3
altre aree	84,1	60,3	73,7	73,7	73,7	73,7	100,0	40,1	73,7
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>percentuale della massima disuguaglianza possibile</b>		<b>40</b>			<b>0</b>			<b>100</b>	

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

**TABELLA 15 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2019)**










DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
<b>ASPETTI ENDOGENI</b>			
<b>FORMAZIONE</b>			
1. Accesso all'università (per 100 19enni Emilia-Romagna)	44,2	31,3	37,4
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno (%)  	11,7	12,6	12,1
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	61,5	69,4	65,0
4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	3,7	5,6	4,5
<b>SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO</b>			
5. Corsi di studio (%)	15,9	39,7	26,3
6. Dottorati (%)	42,0	59,2	51,1
7. Docenti (%)	37,9	44,5	41,9
<b>CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO</b>			
8. Professori Ordinari (%)	17,4	32,0	26,2
9. Dirigenti/EP (%) 	5,9	7,5	6,4
<b>RICERCA</b>			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (%)	14,9	18,4	17,0
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi (%) 	44,9	52,6	49,9
12. Docenti con “buon numero” di pubblicazioni (%) 	44,2	45,5	45,0
<b>DIMENSIONE INTERNAZIONALE</b>			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (%)	4,9	3,6	4,3
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%) 	53,3	55,7	54,7
<b>ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO</b>			
15. Membri di Organi – studenti (per 10.000 iscritti)	3,3	6,8	4,8
16. Membri di Organi – docenti (%) 	3,4	3,4	3,4
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (%) 	4,1	7,3	6,4
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 dipendenti) 	7,4	13,3	9,4



TABELLA 15 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL’UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2019)

DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
<b>ASPETTI ESGENI</b>			
<b>RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio</b>			
19. Acquisizione dei crediti formativi (%)	75,9	69,0	72,9
20. Voto medio negli esami (%)	51,6	46,7	49,5
<b>MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU – a 5 anni dalla laurea</b>			
21. Occupazione (%)	87,5	91,4	89,2
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%) ●	50,1	51,5	50,7
23. Lavoro <i>part-time</i> (%) ↓	17,2	8,0	13,2
24. Guadagno ( <i>oltre 1.500 € netti al mese</i> ) (%)	33,3	60,4	44,9
<b>IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA</b>			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza ( <i>pro-capite</i> ) ↓	7,4	2,4	5,8

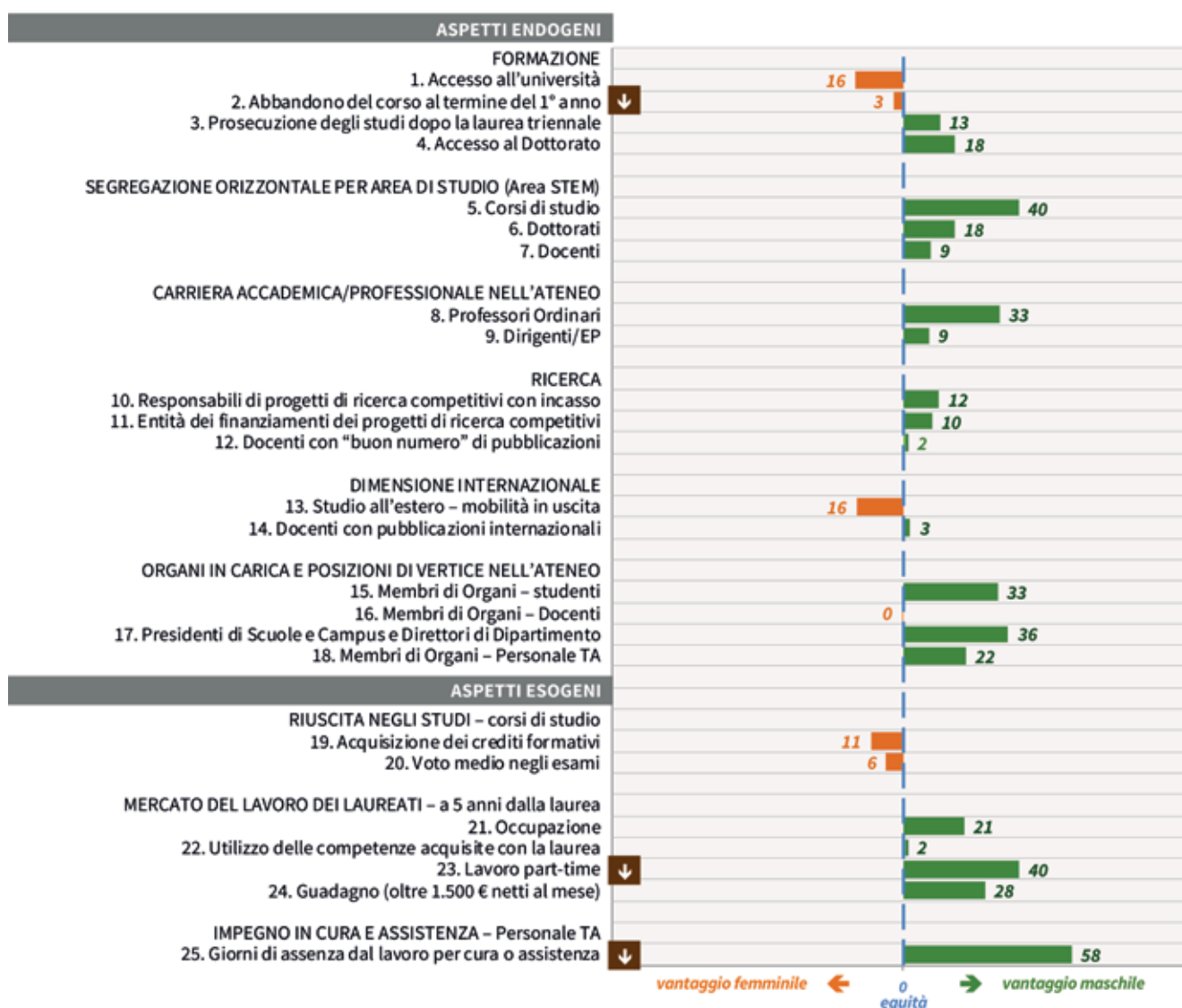
↓ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole): è avvantaggiato il genere con la percentuale (o media) più bassa.  
 ● Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa.



## 5.2 PRINCIPALI RISULTATI

I risultati per i 25 aspetti presi in considerazione – espressi nella forma della percentuale della massima disuguaglianza possibile – e l'indice finale (UGII) sono rappresentati in Fig. 48, mentre Fig. 49 mostra la serie temporale per il quinquennio più recente, riportando, dove disponibile, il confronto con il dato nazionale.

**FIGURA 48 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2019): PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE**



**DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE**

2,0 | 14,3

**TOTALE  
UGII  
16,3**

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano, la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto ai maschi. Il numero degli immatricolati nell'Ateneo di Bologna rapportato alla popolazione dei diciannovenni residenti in Emilia-Romagna, nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde ad un vantaggio femminile pari al 16% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1). Questa tendenza è stabile nell'ultimo quinquennio (2015/16 – 2019/20) e il risultato di Bologna ricalca piuttosto fedelmente ciò che si verifica nel sistema universitario italiano complessivo. Dopo l'immatricolazione le studentesse abbandonano il corso di laurea in misura lievemente inferiore rispetto agli studenti: al termine del primo anno, fra gli immatricolati all'Università di Bologna nel 2018/19, hanno lasciato il corso l'11,7% delle studentesse e il 12,6% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio femminile corrispondente al 3% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile la regolarità nell'acquisizione dei crediti formativi (aspetto 19) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 20), dove per la coorte 2018/19 il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente l'11% e il 6% del divario massimo teorico<sup>30</sup>. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 16%.

A partire dal secondo livello degli studi universitari lo scenario muta. Innanzitutto gli studenti maschi passano più frequentemente delle studentesse dalla laurea di primo livello all'iscrizione al biennio magistrale (aspetto 3); lo scarto (69% per gli uomini, 61% per le donne) corrisponde al 13% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso la tendenza non riguarda solo l'Università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale stabile negli anni.

Il vantaggio maschile diventa ancora più evidente nel caso dell'accesso al Dottorato di ricerca (aspetto 4). In rapporto al possibile bacino (inteso, per semplicità, come i laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nel 2018 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2019/20 (5,6 per 1.000 per gli uomini, 3,7 per le donne) corrisponde al 18% della massima disuguaglianza.

In relazione al dominio della *segregazione orizzontale per area di studio* la disuguaglianza – misurata con riferimento alla distinzione tra studenti STEM e non STEM – è netta: all'Università di Bologna (immatricolati 2019/20) sono STEM il 39,7% degli uomini e solo il 15,9% delle donne e il divario di genere corrisponde al 40% del massimo possibile (aspetto 5).

<sup>30</sup> Poiché le differenze di genere in termini di riuscita negli studi si manifestano già nel corso degli studi preuniversitari, i due aspetti 19 (acquisizione dei crediti formativi) e 20 (voto medio negli esami) sono stati considerati *esogeni* e di conseguenza non vengono computati nel calcolo dell'indice complessivo UGII.

Nel sistema universitario nazionale la disuguaglianza è meno marcata (30% nel 2018/19); ciò non è imputabile ad una diversa caratterizzazione di genere dei percorsi di studio dell'Ateneo di Bologna rispetto al contesto italiano, bensì al fatto che nelle discipline STEM in cui la presenza femminile è più marcata – in particolare modo nelle due classi di laurea *Scienze biologiche* e *Biotecnologie* – l'Università di Bologna è presente con una percentuale di immatricolati nettamente inferiore rispetto al valore nazionale.

L'iniquità per area disciplinare è riconoscibile anche fra gli iscritti al primo anno dei Dottorati di ricerca (aspetto 6) e i docenti universitari (aspetto 7), ma in questi casi la segregazione di genere è più contenuta: la disuguaglianza scende al 18% del valore massimo per quanto riguarda i Dottorati e al 9% per i docenti.

Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale del personale all'interno dell'Ateneo* si verificano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono ora la forma della segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i docenti universitari gli Ordinari sono il 32% fra gli uomini e solo il 17% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 33% del divario massimo realizzabile, è comune al sistema universitario nazionale complessivo, mostrando tuttavia segnali di attenuazione negli ultimi anni. In riferimento alla componente del Personale tecnico-amministrativo, la presenza di Dirigenti o dipendenti della categoria EP (aspetto 9) è superiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza di genere è limitato (il 9% del massimo teorico).

Nel dominio della *ricerca* le differenze sono in generale lievi ma risultano tutte a vantaggio maschile, con una dimensione che raggiunge il 12% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), il 10% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 2% per il numero di pubblicazioni da parte dei docenti (aspetto 12).

Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Nel 2019 gli studenti membri di Organi dell'Alma Mater (dove sono previsti: nel Consiglio degli Studenti, nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione) sono complessivamente 25 uomini e 15 donne, con una disuguaglianza del 33% (aspetto 15). Il rapporto uomini/donne è migliorato rispetto al 2018, quando gli studenti negli Organi erano 30 uomini e solo 9 donne, ma da questo punto di vista permane uno squilibrio ancora evidente. Fra i docenti si manifesta un forte divario di genere – 36% del massimo possibile – per quanto riguarda le posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17), mentre all'interno degli Organi docenti donne e uomini sono in equilibrio (aspetto 16); occorre tuttavia tenere in considerazione che la popolazione complessiva dei docenti potenziali membri di Organi è già di per sé a forte prevalenza maschile. Infine, per quanto riguarda la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo, la disuguaglianza – anche in questo caso a vantaggio maschile – ammonta al 22% del massimo teorico (aspetto 18). Si può pertanto concludere che, per quanto riguarda la possibilità di raggiungere ruoli di responsabilità all'interno dell'Ateneo, la parità di genere è ancora piuttosto lontana.

Come detto, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari il mercato del lavoro dei laureati e l'impegno nella cura e nell'assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo rappresentano domini *esogeni* e pertanto il grado di disuguaglianza di genere che si manifesta in questi aspetti viene riportato ma non concorre a determinare l'indice complessivo dell'Università (UGII).

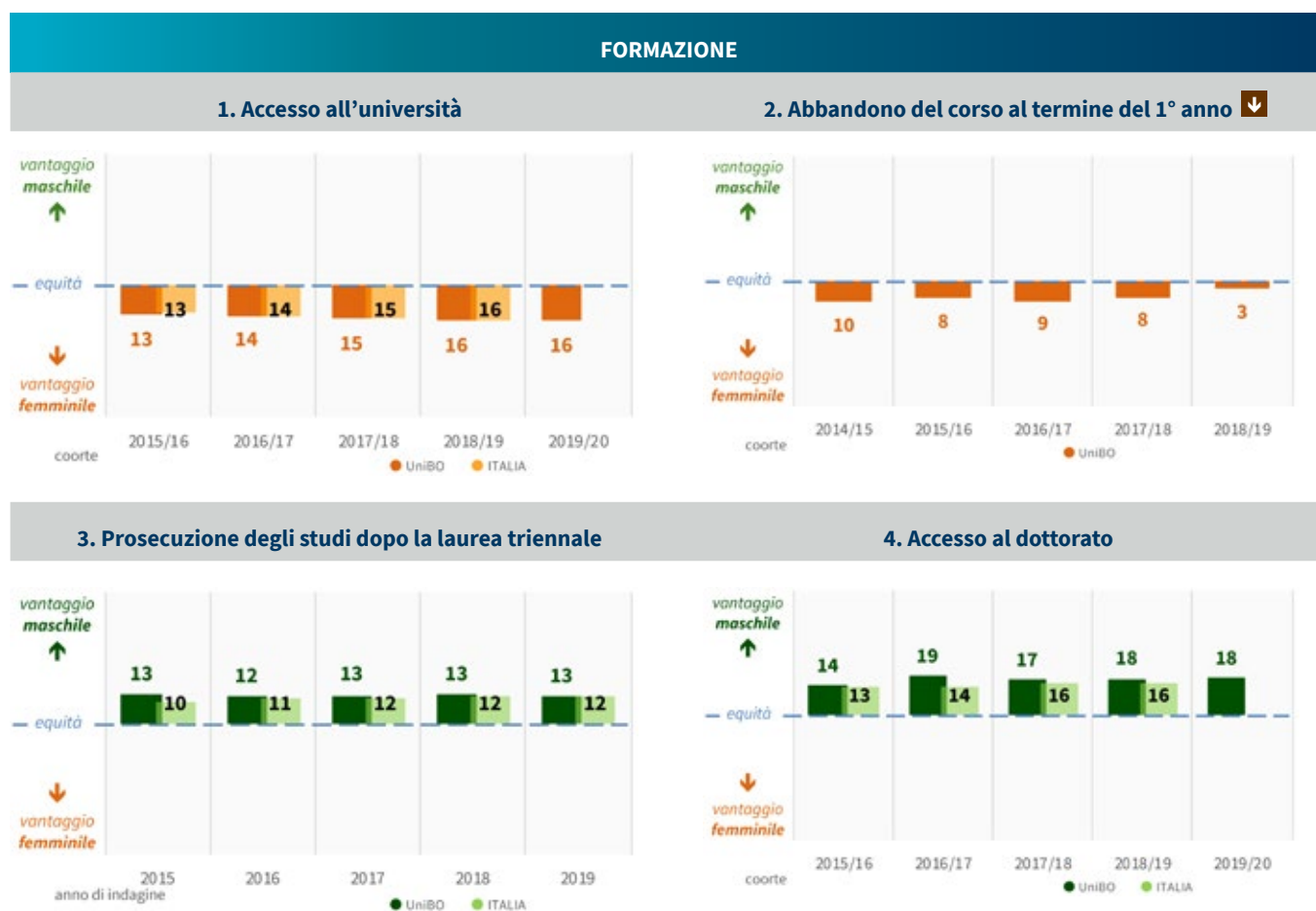
Ai fini dell'analisi sul mercato del lavoro è stata presa in considerazione la condizione occupazionale dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico intervistati nel 2019 a cinque anni dalla laurea; i risultati riscontrati per l'Università di Bologna e per il contesto nazionale sono conformi. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (si realizza il 21% della massima disuguaglianza possibile, aspetto 21) e, quando lavorano, tendono a guadagnare di più – con un divario di genere che, benché si sia leggermente ridotto rispetto agli anni precedenti, ammonta tuttora al 28% del massimo raggiungibile (aspetto 24). Inoltre, fra i lavoratori, il *part-time* (aspetto 23) è una scelta soprattutto femminile: coinvolge il 17% delle lavoratrici e solo l'8% dei lavoratori uomini, divario equivalente al 40% del massimo possibile.

Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano di piccola entità, ma anche in questo caso sono a favore degli uomini.

Di fatto le donne sono molto più impegnate degli uomini a contribuire alla cura e all'assistenza di altre persone. Nell'ambito dell'analisi della disuguaglianza di genere per l'Università di Bologna questo fenomeno è riconoscibile in particolare attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro dovuti all'impegno in cura e assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo – assenze in base alla Legge 104 o per malattia dei figli, congedi per maternità/paternità e congedi parentali obbligatori o facoltativi (aspetto 25). Per le donne le giornate pro capite di assenza sono in media più del triplo che per gli uomini (7,4 contro 2,4) e il grado di disuguaglianza risulta il 58% del massimo valore possibile. Naturalmente questa stessa forma di disparità può coinvolgere anche il Personale docente e la popolazione studentesca.

In media i risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2019 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile corrispondente al 14,3% del massimo ipotizzabile e ad una disuguaglianza complessiva a favore delle donne pari al 2,0%; la somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è manifestato complessivamente il 16,3% della massima disparità possibile (Fig. 49, ultimo riquadro). Dopo un triennio (2015-2017) di riduzione della disuguaglianza complessiva e un anno – il 2018 – in cui il valore dell'indice è risalito al 18,2% per effetto dello squilibrio di genere fra gli studenti membri di Organi dell'Ateneo, nel 2019 si è dunque tornati al valore del 2017. Tuttavia una decisiva riduzione di questa misura della disuguaglianza complessiva si potrà verificare solo quando si otterranno importanti progressi sui fronti della segregazione orizzontale per area di studio all'accesso all'università e della segregazione verticale per ruolo e per posizioni di vertice, ancora evidente fra i docenti universitari.

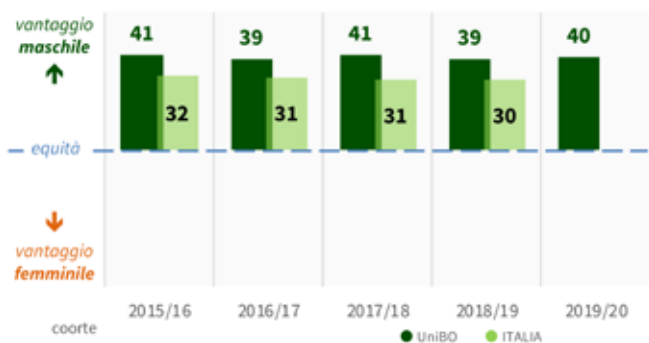
**FIGURA 49 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2015-2019)**



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

### SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

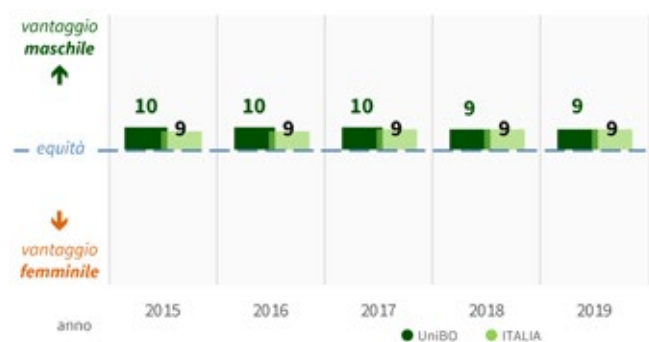
#### 5. Corsi di studio



#### 6. Dottorati

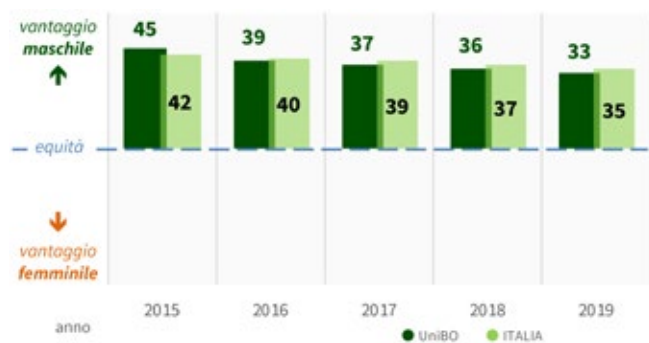


#### 7. Docenti

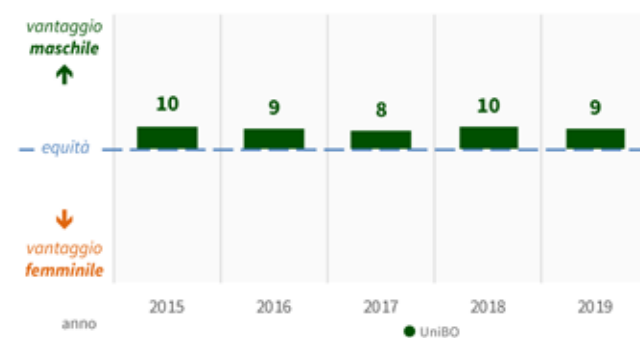


### CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

#### 8. Professori Ordinari

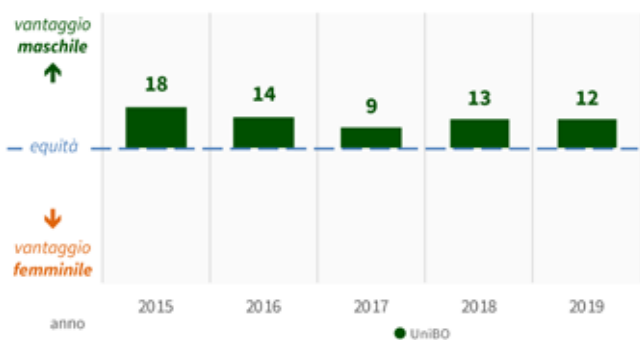


#### 9. Dirigenti/EP

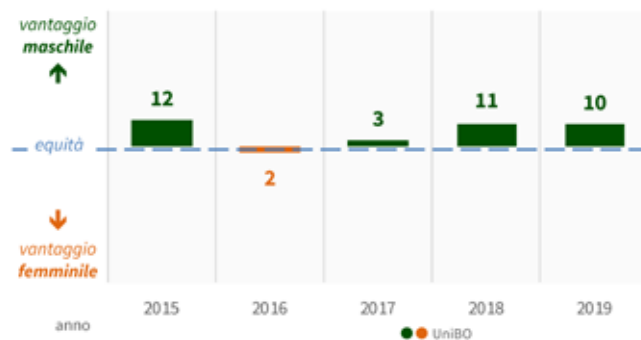


**RICERCA**

**10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso**



**11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi**

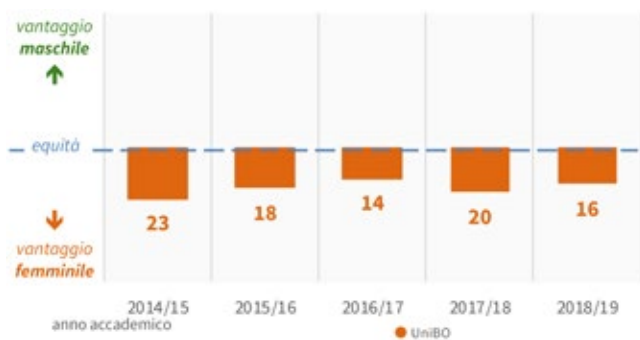


**12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni**



**DIMENSIONE INTERNAZIONALE**

**13. Studio all'estero - mobilità in uscita**

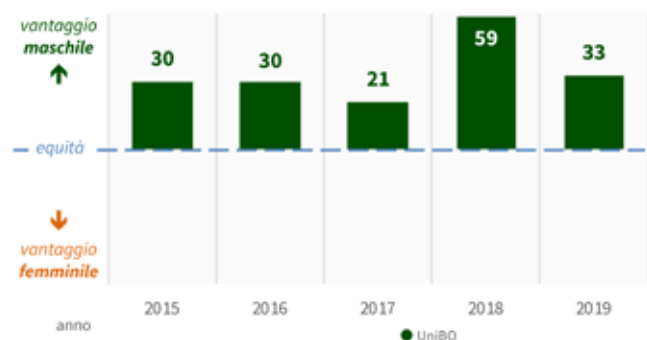


**14. Docenti con pubblicazioni internazionali**

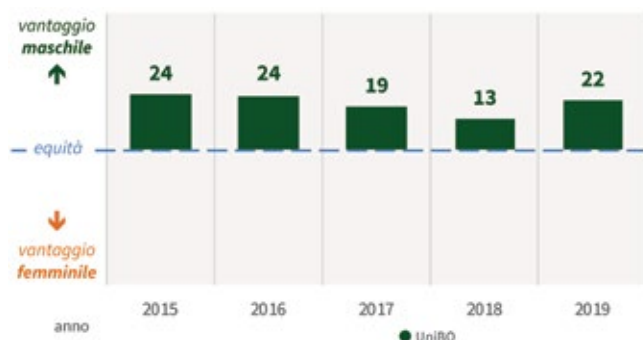
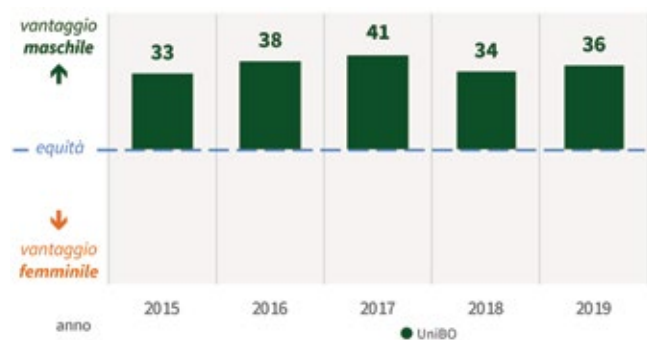


## ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

15. Membri di Organi – studenti
16. Membri di Organi – docenti

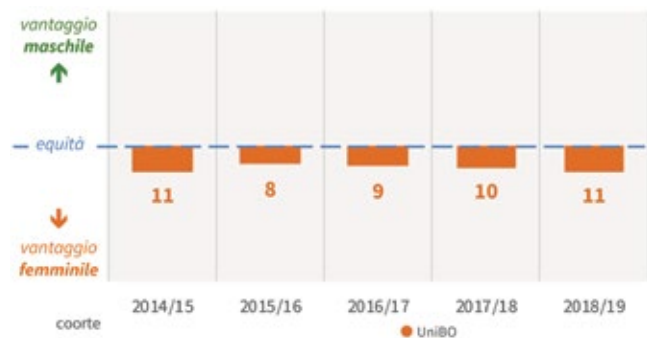


17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento
18. Membri di Organi – personale TA



## RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

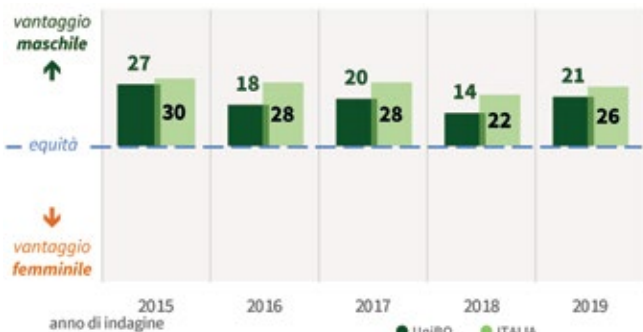
19. Acquisizione dei crediti formativi
20. Voto medio negli esami



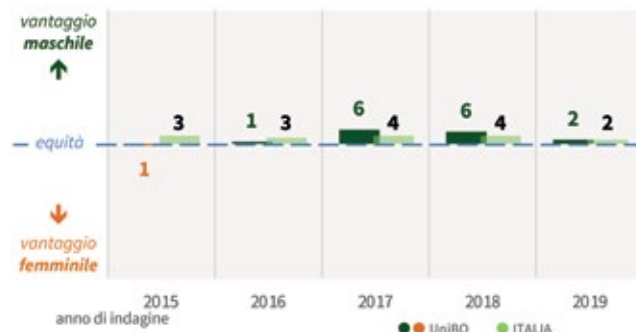


MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI - a 5 anni dalla laurea

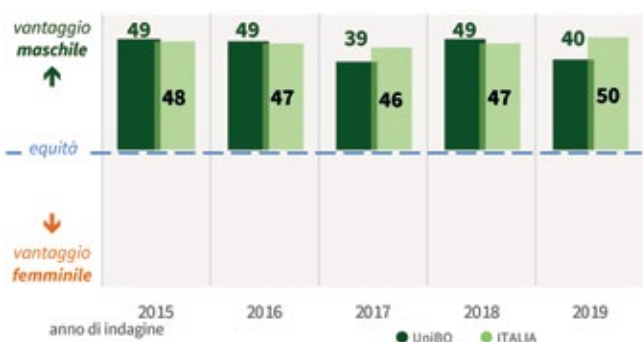
21. Occupazione



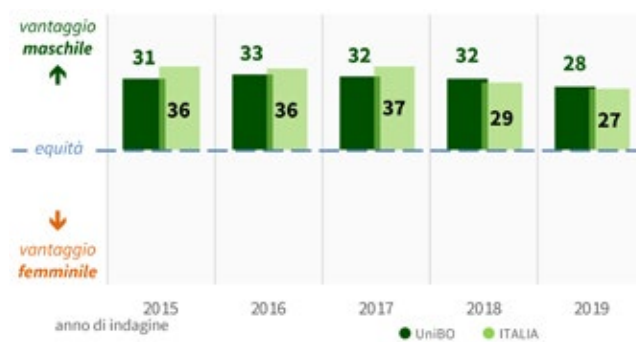
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Lavoro part-time



24. Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese)



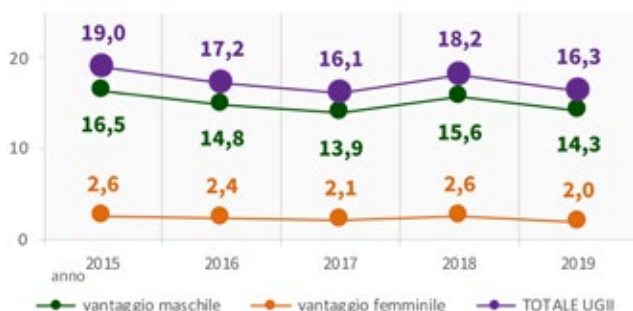
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA - personale TA

25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza



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

UGII



Fonti per i dati nazionali:

- ISTAT, per la popolazione residente (Aspetto 1.);
- MIUR – Anagrafe Nazionale Studenti (ANS), per gli immatricolati (Aspetti 1. e 5.);
- MIUR – Cerca università, per i docenti (Aspetti 7. e 8.);
- MIUR – Open Data, per i laureati e gli iscritti ai corsi di dottorato (Aspetto 4.);
- AlmaLaurea, per la prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (Aspetto 3.) e la condizione occupazionale dei laureati (Aspetti 21.-24.).

---

# POSTFAZIONE

---



## POSTFAZIONE

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

Il Bilancio di genere si propone in prima istanza l'obiettivo di favorire un progetto di uguaglianza ed equità di genere, poiché implica la possibilità non solo di mappare il contesto universitario rispetto alla situazione esistente, ma anche di sensibilizzare docenti, personale tecnico amministrativo e comunità studentesca, costruendo, al contempo, percorsi sinergici e trasversali per diffondere pensiero critico, inclusione sociale, promozione delle diversità e delle varietà, contro ogni forma di discriminazione. Tale obiettivo implica che la categoria di genere si intrecci con altre variabili quali l'etnia, le posizioni sociali ed economiche, l'età, gli orientamenti sessuali. Il nostro scopo è infatti quello di implementare l'intersezionalità come parametro interpretativo. Come ha sostenuto di recente Kimberle Crenshaw, riprendendo la sua nota definizione: "L'intersezionalità è una lente attraverso la quale si può analizzare dove possa arrivare il potere e dove si scontrano, dove si incastrano e si intersecano. In gioco non sono solo questioni di etnia, di genere, problemi di classe o questioni che hanno a che fare con la comunità LGBTQ. Molte volte quel quadro cancella ciò che accade alle persone soggette contemporaneamente a tutte queste questioni" (<https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>, 2017, traduzione nostra).

I principi di uguaglianza ed equità di genere dovrebbero non solo essere integrati in tutti i settori della vita accademica e dell'organizzazione, ma anche incentivati al fine di promuovere la creazione di campagne di sensibilizzazione e di strutture per sostenere le pari opportunità e l'inclusione delle diversità, per combattere la violenza di genere e proteggere le vittime, per contrastare i pregiudizi di ogni sorta nella valutazione e nel reclutamento del personale e dei docenti, ma anche nell'accesso alla formazione della comunità studentesca (incoraggiando ad esempio le candidature di donne e ragazze in materie in cui sono attualmente sottorappresentate).

Lo scopo è anche quello di raggiungere la parità di partecipazione, migliorare l'equità occupazionale nel mercato del lavoro e ridurre il divario retributivo e pensionistico di genere, incoraggiare, infine, le prospettive e la consapevolezza di genere nei processi di ricerca e negli insegnamenti.

Le azioni intraprese da UNIBO e qui raccolte sono eterogenee e diverse, ma sono indirizzate verso un comune obiettivo. Vorremmo sempre più incrementare cicli di lezioni, seminari e conferenze per diffondere la consapevolezza comune, corsi di formazione e master per valorizzare le figure professionali, centri e gruppi di consulenza comunitaria per garantire un accesso equo alla formazione e promuovere lo sviluppo della carriera. Altre azioni, come si può dedurre dalla lettura del bilancio, includono progetti per elaborare e valutare piani consapevoli di genere al fine di migliorare il benessere sul lavoro e favorire la conciliazione vita-lavoro, nonché mantenere e incentivare le relazioni all'interno della comunità.

Tutte queste misure testimoniano un impegno e una consapevolezza sempre crescente dell'importanza di includere e attuare politiche di uguaglianza e di mainstreaming di genere all'interno della comunità UNIBO per combattere e contrastare le discriminazioni di ogni tipo. Mostrano inoltre la volontà di migliorare e garantire l'inclusione e l'equità all'interno e all'esterno del mondo accademico. Queste iniziative strategiche, infatti, mirano anche a creare un dialogo con comunità più ampie alle quali la nostra università appartiene, interagendo con altri obiettivi di sviluppo per migliorare la sostenibilità economica, sociale, culturale e ambientale.

L'obiettivo genere è quello di diventare parte costitutiva delle politiche universitarie, promuovendo una maggiore consapevolezza del fatto che le scelte operate da ogni componente della struttura hanno effetti sulle diverse soggettività che compongono la comunità accademica, e anche quello di lavorare collettivamente per una definizione più completa e complessa dell'uguaglianza di genere, maggiormente orientata all'inclusione sociale all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

Le attività dell'università dovrebbero avere un impatto significativo sulla società, sia direttamente sia indirettamente, a livello locale ma anche globale, perché il successo di ogni azione dipende, ora più che mai, dalla capacità di cooperare assieme al di là delle differenze e dei confini per condividere azioni positive e avere voci più incisive che possano influenzare le politiche pubbliche.

In questa direzione, UNIBO ha anche recentemente acceso collaborazioni internazionali attraverso associazioni, progetti e gruppi di lavoro volti a rafforzare azioni positive, buone pratiche, ricerche e didattica in sinergia con diverse università e altre istituzioni. Tra queste ricordiamo IAU, International Association of University, Global HESD cluster, Higher Education and Research for Sustainable Development, all'interno della quale UNIBO coordina il gruppo SDG5, Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls, a cui fanno capo anche UNESP – Sao Paulo State University, McMaster University, Assam Don Bosco University, UOC – Open University of Catalunya, University of Vechta e Helsinki University. Inoltre all'interno di UNA Europa (University Alliance Europe) UNIBO partecipa al Comitato scientifico e organizzativo del gruppo Diversity Council che si è appena costituito e che comprende Freie Universität Berlin, University of Edinburgh, Uniwersytet Jagielloński, Helsingin Yliopisto, KU Leuven, Universidad Complutense de Madrid, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Il gruppo di ricerca e di azioni positive Gender & Diversity dell'Associazione GUILD of European Research-Intensive Universities vede infine UNIBO nel gruppo di coordinamento.

In questo tempo di grave e drammatica situazione post covid-19, la comune umanità ferita e scossa sta riprendendo con coraggio e forza il suo percorso di resilienza e ricostruzione; anche in questo tempo il nostro Ateneo sta costruendo azioni positive e buone pratiche per sostenere le categorie più segnate dalla crisi. La recente crisi non è stata vissuta da tutte e tutti allo stesso modo, non ha portato alle stesse conseguenze, non ha concesso le stesse possibilità. Per questo le questioni di genere, la posizione di donne e uomini non è la stessa, e i principi di uguaglianza ed equità, di solidarietà e inclusione dovranno necessariamente essere i primi obiettivi della nostra intera comunità.





---

# ALLEGATI

---



## ACRONIMI UTILIZZATI

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

## TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA SSD, AREE CUN E CLASSIFICAZIONE ISCED FIELDS OF EDUCATION AND TRAINING 2013 (ISCED-F 2013)*		
SSD	Area CUN	Classificazione ISCED (1 <sup>st</sup> level – Broad Field)**
INF/01	Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	6 – Information and Communication Technologies
MAT/01 – MAT/09		5 – Natural sciences, mathematics and statistics
FIS/01 – FIS/08	Area 02 – Scienze fisiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
CHIM/01 – CHIM/12	Area 03 – Scienze chimiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
GEO/01 – GEO/12	Area 04 – Scienze della Terra	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
BIO/01 – BIO/19	Area 05 – Scienze biologiche	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
MED/01 – MED/50	Area 06 – Scienze mediche	9 – Health and welfare
AGR/01 – AGR/20	Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	8 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
VET/01 – VET/10		8 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
ICAR/01 – ICAR/22	Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	7 – Engineering, manufacturing and construction
ING-IND/01 – ING-IND/35	Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	7 – Engineering, manufacturing and construction
ING-INF/01 – ING-INF/07		7 – Engineering, manufacturing and construction
L-ANT/01 – L-ANT/10	Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2 – Arts and humanities
L-ART/01 – L-ART/08		2 – Arts and humanities
L-FIL-LET/01 – L-FIL-LET/15		2 – Arts and humanities
L-LIN/01 – L-LIN/21		2 – Arts and humanities
L-OR/01 – L-OR/23		2 – Arts and humanities
M-DEA/01 – M-DEA/01		3 – Social sciences, journalism and information
M-EDF/01 – M-EDF/02		9 – Health and welfare
M-FIL/01 – M-FIL/08	Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2 – Arts and humanities
M-GGR/01 – M-GGR/02		3 – Social sciences, journalism and information
M-PED/01 – M-PED/04		1 – Education
M-PSI/01 – M-PSI/08		3 – Social sciences, journalism and information
M-STO/01 – M-STO/09	2 – Arts and humanities	
IUS/01 – IUS/21	Area 12 – Scienze giuridiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/01 – SECS-P/04 e SECS-P/06 – SECS-P/13	Area 13 – Scienze economiche e statistiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/05		5 – Natural sciences, mathematics and statistics
SECS-S/01 – SECS-S/06	Area 14 – Scienze politiche e sociali	5 – Natural sciences, mathematics and statistics
SPS/01 – SPS/14		3 – Social sciences, journalism and information

\* UNESCO, ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) – Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011, Montreal, 2014.

\*\* Sono considerate STEM le discipline riconducibili alle categorie ISCED 5, 6 e 7.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\* I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

## INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE

Tabella 1 – Distribuzione delle persone nell’Università di Bologna per genere – valori assoluti (2017-2019)*	29
Tabella 2 – Personale addetto alla ricerca per ruolo* e genere – valori assoluti (2017-2019)	43
Tabella 3 – Docenti donne per Area CUN e ruolo – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/ Italia (2019)	51
Tabella 4 – Personale Docente per Dipartimento, ruolo e genere – valori assoluti (2019)	53
Tabella 5 – Giorni di assenza* del Personale Docente per ruolo e genere – valori assoluti (2019)	59
Tabella 6 – Progetti H2020 invitati alla negoziazione, per genere del/lla Responsabile Scientifico/a* – valori assoluti e percentuali (2017-2019)	61
Tabella 7 – Responsabili di progetti PRIN per anno e genere – valori assoluti e percentuali (2016-2018*)	61
Tabella 8 – Personale Dirigente, TA* e CEL per categoria e genere – valori assoluti (2017-2019)	64
Tabella 9 – Congedi parentali facoltativi del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2017-2019)*	68
Tabella 10 – Congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2017-2019)*	68
Tabella 11 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2019)*	69
Tabella 12 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria e genere – valori assoluti e indici di turnover (2019)	70
Tabella 13 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2019 per genere – valori assoluti	71
Tabella 14 – Attività formative erogate riferite a temi di genere, per Ambito – valori assoluti (a.a. 2017/18-2019/20)	75
Tabella 15 – Disuguaglianza di genere nell’Università di Bologna: domini e aspetti (2019)	96
Figura 1 – Distribuzione delle persone nell’Università di Bologna per genere – composizione percentuale (2019)	30
Figura 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA per genere – composizione percentuale (2015-2019)	30
Figura 3 – Iscritti/e per Ambito, ciclo* e genere – composizione percentuale (a.a. 2019/20)	33
Figura 4 – Immatricolati/e L e LMCU per genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2019/20)	33
Figura 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo* – composizione percentuale (a.a. 2019/20)	34
Figura 6 – Immatricolati/e L e LMCU per provenienza geografica – composizione percentuale (coorte 2019/20)*	34

Figura 7 – Immatricolati/e che hanno abbandonato gli studi entro il termine del 1° anno, per Ambito e genere – valori per 100 immatricolati (coorte 2018/19)	35
Figura 8 – Studenti/esse in mobilità per genere – valori per 100 iscritti/e (A.A. 2018/19)	36
Figura 9 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2018/19 ancora nel corso nel 2019/20)	36
Figura 10 – Laureati/e in corso per ciclo, Ambito e genere – valori per 100 laureati/e (2019)	38
Figura 11 – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d’esame* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2018/19 ancora nel corso nel 2019/20)	39
Figura 12 – Laureati/e per genere e voto di laurea – composizione percentuale (2019)	39
Figura 13 – Laureati/e di 1° ciclo iscritti/e ad un corso di laurea magistrale a 1 anno dalla laurea – valori per 100 laureati/e di 1° ciclo (laureati nel 2018 intervistati nel 2019)	40
Figura 14 – Laureati/e per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea* – composizione percentuale (laureati nel 2018, 2016 e 2014 intervistati nel 2019)	40
Figura 15 – Guadagno mensile netto dei/delle laureati/e per genere a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – valori medi (laureati nel 2018, 2016 e 2014 intervistati nel 2019)*	41
Figura 16 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (cicli XXXI-XXXV) e al 1° anno delle Scuole di Specializzazione (A. A. 2016/17 – 2018/19), per genere – composizione percentuale	42
Figura 17 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per genere e area scientifica –composizione percentuale (Cicli XXXIII-XXXV*)	42
Figura 18 – Personale addetto alla ricerca per ruolo e genere – composizione percentuale (2019)	43
Figura 19 – Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2015-2019)	44
Figura 20 – Indice di Glass Ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2015-2019)	44
Figura 21 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1974-1998) e Professori/esse Ordinari/ie dell’Università di Bologna 45-69enni (2019), per genere – valori assoluti e percentuali	45
Figura 22 – Personale Docente per genere ed età* – composizione percentuale (2019)	46
Figura 23 – Età media* del Personale Docente per ruolo e genere (2019)	46
Figura 24 – Personale Docente per genere, età* e ruolo – composizione percentuale (2019)	47
Figura 25 – Ingressi* del Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2017-2019)	48
Figura 26 – Personale Docente per Area CUN e genere – composizione percentuale (2019)	50
Figura 27 – Personale Docente per ruolo, genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (2019)	50
Figura 28 – Docenti donne per ruolo e Area CUN – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/ Italia (2019)	52
Figura 29 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell’Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2014 e 2019	54
Figura 30 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2014 e 2018	55

Figura 31 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2014 e 2019	56
Figura 32 – Personale Docente per sede di incardinamento e genere – composizione percentuale (2019)	56
Figura 33 – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere – composizione percentuale (1933-2019)*	58
Figura 34 – Personale Docente per ruolo, genere e regime di impegno – composizione percentuale (2019)	58
Figura 35 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo e genere – valori pro capite (2019)	60
Figura 36 – Stipendio lordo annuale* del Personale Docente per ruolo e genere – valori medi (2019)	60
Figura 37 – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere – composizione percentuale (2019)	64
Figura 38 – Personale Dirigente, TA e CEL per genere e area funzionale d'impiego – composizione percentuale (2019)	65
Figura 39 – Personale Dirigente, TA e CEL* per genere ed età** – composizione percentuale (2019)	65
Figura 40 – Età media* del Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere (2019)	66
Figura 41 – Personale Dirigente e TA* per categoria, genere e anzianità di servizio** – composizione percentuale (2019)	66
Figura 42 – Personale Dirigente, TA e CEL* per genere e tipo di impegno – composizione percentuale (2017-2019)	67
Figura 43 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA e CEL* per genere – valori pro capite (2019)**	69
Figura 44 – Personale Dirigente, TA e CEL* formato, per categoria e genere – valori per 100 dipendenti (2019)	70
Figura 45 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2019 per genere – composizione percentuale	72
Figura 46 – Vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato e dei Centri di Ricerca e Formazione, per genere – composizione percentuale (2019)	72
Figura 47 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	94
Figura 48 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2019): percentuale della massima disuguaglianza possibile	98
Figura 49 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2015-2019)	101





**Bilancio di Genere a cura di:**

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna | Area Finanza e Partecipate - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione

**Progetto grafico:**

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna | Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - Settore Comunicazione - Ufficio Graphic Design per la comunicazione

**Foto:**

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

Pag 6 | ©Paolo Nicotra

Pag 8 | ©Marco Morara

Pag 13 | ©Arkos

Pag 14 | ©Olimpia D'Andrea

Pag 17 | ©Marco Oliverio

Pag 20 | ©Riccarda Mottola

Pag 24 | ©Anna Pramstrahler

Pag 25 | ©Pietro Borra

Pag 97 | ©Giulia Bancale

Pag 106 | ©Raffaele Mastrorocco



[www.unibo.it](http://www.unibo.it)

