



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

BILANCIO DI GENERE | 2020





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 2020	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	47
3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	66
3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	76
SEZIONE 4	
INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	79
4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI	86
4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	90
4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	94
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	97
5.2 PRINCIPALI RISULTATI	102
POSTFAZIONE	111
ALLEGATI	114
ACRONIMI UTILIZZATI	115
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	116
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE	118

PRESENTAZIONE



La mia lettura e il relativo commento al Bilancio di genere 2020 rappresentano, come è facile immaginare, un momento importante poiché non posso esimermi da considerazioni che, se è sbagliato definire conclusive, devono comunque essere caratterizzate dallo spirito di un bilancio nel Bilancio. Ma prima di arrivare a tali considerazioni vorrei ringraziare il 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 ciascuna e ciascuno dei componenti, unitamente al Comitato operativo del Bilancio: dovremmo ricordarci più spesso che tutte queste persone lavorano per la nostra intera comunità, perché il Bilancio di genere è un documento che ci rammenta, con cadenza annuale, che tanti sono ancora i cambiamenti per i quali dobbiamo impegnarci se crediamo davvero che le giovani generazioni che formiamo abbiano diritto a una società più inclusiva, equa e ricca delle sue diversità. Non posso dirmi interamente soddisfatto di una lettura comparativa dei Bilanci di questi anni che mi hanno visto, onorato, alla guida del nostro Ateneo. Chi mi conosce sa che l'accelerazione nel cambiamento è una sfida costante per me, perché credo che la nostra istituzione, riflesso della società nella quale è radicata, abbia bisogno di essere proiettata in avanti, facendo del passato uno stimolo per costruire il futuro, lanciando, se si può, il cuore oltre l'ostacolo e credendo sempre nella possibilità del miglioramento, anche quello apparentemente insperabile. Per questo, alla lettura soprattutto dei primi bilanci di genere del mio mandato, mi sono spesso ritrovato alle prese con un sentimento di frustrazione e scontento. I passi avanti, che pure i vari documenti testimoniano, sono moderati, gradualmente ma troppo pacati per darci il senso di un vero cambio di passo. Molto più risoluti ed energici sono stati, negli stessi anni, i progressi e i processi che hanno portato le nostre studentesse a ottenere risultati straordinari negli studi, le nostre docenti a farsi spazio in ambiti di ricerca fino a poco tempo fa caratterizzati da una dominante presenza maschile, le nostre rappresentanti del personale tecnico-amministrativo a organizzare il lavoro in modo sempre più efficace e innovativo. L'energia e l'ispirazione di tali processi si sono scontrate con la forza d'inerzia della nostra struttura, forza che rallenta la composizione più equilibrata di iscrizioni studentesche in particolare nelle aree cosiddette STEM, allunga ingiustamente i tempi di carriera delle nostre docenti, ostacola il loro accesso ai ruoli apicali e alle posizioni decisionali. L'emergenza pandemica e la crisi che ne è derivata hanno ulteriormente aggravato la situazione, e come sta già dimostrando la letteratura nell'ambito degli studi di genere, le conseguenze a lungo termine avranno un impatto che probabilmente penalizzerà in termini di produttività scientifica e di carico lavorativo ancora una volta la componente femminile. Dobbiamo allora immaginare che il tempo per un vero cambiamento sia ulteriormente procrastinato, che dobbiamo attendere i cosiddetti "tempi migliori"? Ovviamente la mia risposta a questi interrogativi è un deciso no: se l'evoluzione e il rinnovamento di idee, pensieri, visioni sono troppo lenti significa che dobbiamo impegnarci di più e meglio. Per fare questo due mi sembrano le chiavi di svolta fondamentali. Dobbiamo anzitutto smettere di pensare che il perseguimento delle pari opportunità, di un maggiore equilibrio di genere, la conciliazione e la lotta agli stereotipi siano "roba da donne": non è possibile che i momenti di riflessione su tali tematiche vedano una partecipazione quasi esclusivamente femminile,

perché a essere in ballo è il nostro futuro, l'avvenire dei nostri mondi professionali, la preparazione di chi prenderà decisioni politiche, la visione di chi sarà chiamato/a a immaginare mondi e società migliori. E allora il coinvolgimento non può che essere allargato, inclusivo e coraggioso. Siamo tutte e tutti chiamati a pensare, in modo audace e non protettivo, a una realtà che, se più equa, sarà anche più efficace e produrrà pensieri, immaginari, visioni degne della nostra crescita come comunità. La seconda chiave di svolta che vedo necessaria è la convinzione con la quale dobbiamo ricordarci alla società per innestarci germogli di cambiamento. I nostri bilanci di genere potranno vedere curve in visibile movimento solo se sapremo portare con forza la lotta all'abbattimento degli stereotipi nelle nostre aule, nelle scuole, nei luoghi di aggregazione giovanile, dove urgente è la lotta anche contro ogni forma di violenza di genere, dalla più banale e apparentemente non dannosa, fino alla più grave. Siamo stati toccati, di recente, dalla perdita traumatica di una nostra studentessa scomparsa per femminicidio. Allo choc e al dolore deve seguire un impegno preciso, perché non può esistere prevenzione della violenza se non c'è cultura della prevenzione, e l'Università, tutte le Università hanno l'obbligo di essere istituzioni trainanti per questo cambiamento culturale. Un forte impegno in questo senso è contenuto nel *Gender Equality Plan* (GEP) che presto porteremo all'approvazione degli Organi. Ce lo chiede l'Unione Europea, che ha saggiamente deciso di farne un requisito fondamentale per chi voglia accedere alla richiesta di fondi per la ricerca competitiva. Ma la sfida sarà quella di farne un documento che non sia di facciata, vincolato all'opportunismo, bensì un'opportunità per mettere in campo una visione che osi investire risorse, umane e finanziarie, in grado di favorire azioni e progetti innovativi. Nel nostro GEP saranno coinvolte la didattica, la ricerca, la terza missione, ma anche il tema del reclutamento, perché la valorizzazione dei talenti all'interno delle comunità professionali è uno degli elementi distintivi più importanti, che fa davvero la differenza. All'interno del GEP però non potrà mancare neppure il tema della sensibilizzazione, e qui arrivo a un punto importante, lo stesso che poco fa mi ha portato a dire che il senso di frustrazione di fronte alla lentezza del cambiamento ha caratterizzato soprattutto la lettura dei primi Bilanci di genere. A partire da un certo momento è subentrata in me la convinzione che, accanto all'impegno e all'energia per accelerare il cambio di passo, per incentivare azioni concrete e buone pratiche, sia anche necessario preparare il terreno, accettare che in questo ambito il tempo della riflessione e della sensibilizzazione è quantomai necessario e imprescindibile. Da questo punto di vista credo che in questi anni la nostra comunità abbia lavorato molto e possa dirsi almeno moderatamente soddisfatta. Mi sembra che oggi ci sia maggiore sensibilità a questi temi, minore paura nell'affrontarli, un più forte desiderio di portarli al centro del dibattito critico e costruttivo, nella consapevolezza che siamo anzitutto persone meritevoli di eguali opportunità. Quanto più sapremo perseguire la valorizzazione di talenti e differenze, tanto più la società saprà accoglierci, tutte e tutti, facendoci crescere nella libertà e nella vera democrazia.

Francesco Ubertini
 Rettore

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

INTRODUZIONE



Fin dalla prima edizione del Bilancio di genere dell'Università di Bologna (pubblicato nel 2016 con riferimento ai dati del 2015) l'attenzione che i redattori e le redattrici del documento hanno tentato di sollevare sui fenomeni di segregazione, stereotipo, discriminazione di genere, che sotto differenti profili interessano la componente docente, tecnico amministrativa, studentesca, ha prodotto un incremento del dibattito su questi temi. Frutto del dibattito, promosso in sinergia con colleghe e colleghi di altri Atenei italiani, è stata la creazione di un Gruppo di lavoro costituito dalla Commissione sulle tematiche di genere insediata dalla CRUI, che ha elaborato nel 2019 delle Linee guida per promuovere la redazione del Bilancio di genere nelle università italiane e nel 2020 un video-corso di formazione per illustrarne le fasi e modalità di elaborazione.

Grazie a queste azioni, così come all'instancabile opera di disseminazione svolta da chi si occupa di questioni di genere nell'Alma Mater e in altri Atenei sensibili al tema, nell'ultimo quinquennio "qualcosa si è mosso". Se prima non si pensava alle tematiche di genere come questioni da affrontare, relegandole ad ambiti di ricerca specifici di cui trattavano gli studiosi e le studiose dedicate, oggi si sta progressivamente iniziando una sensibilizzazione generalizzata che consente di dare un nome a fenomeni che ci circondano da tempo e a cui tutte e tutti assistiamo. Se dunque un tempo non chiamando le cose con il loro nome si fingeva che in questo modo non esistessero e quindi non si ponesse il problema di affrontarle, oggi non sono più ammesse scusanti di ignoranza da parte di chi lavora in accademia.

Benché il "bilancio" di quest'ultimo quinquennio possa dunque dirsi positivo da un punto di vista di creazione di consapevolezza, di alimentazione del dibattito a livello europeo e nazionale, di numero di Bilanci di genere pubblicati dagli Atenei, di *networking* creato tra istituzioni per la promozione delle pari opportunità di genere e il contrasto dei fenomeni discriminatori legati al genere, il giudizio a livello micro, di singola istituzione, risulta tutt'ora insufficiente e molto c'è ancora da fare.

Pensando all'Alma Mater, nonostante le presentazioni dei dati del Bilancio di genere svolte lo scorso anno in occasione delle sedute dei Consigli di tutti i Dipartimenti, unitamente alla Prorettrice per le Risorse Umane e alla Delegata per le Pari Opportunità, per discutere nelle singole strutture dei fenomeni sottostanti e delle possibili cause, a diversi mesi di distanza le azioni da implementare sono ancora numerose. L'auspicio è che, ragionando sui dati riferiti ai singoli Dipartimenti, si apra un maggiore dialogo con il CUG e tutte le figure preposte in Ateneo alla promozione dei temi delle pari opportunità riguardo alle azioni positive implementabili a livello di singole strutture.

Se a livello macro l'Unione Europea e la CRUI ci chiedono di porre in atto azioni concrete, a livello micro, di singole strutture, permangono ancora troppe resistenze.

D'altro canto, come già ho avuto modo di scrivere nell'Introduzione al Bilancio di genere dello scorso anno, benché rivesta un peso relevantissimo l'opera di pubblicazione del Bilancio di genere da parte dell'Alma Mater e l'elaborazione di Linee guida da parte della Commissione CRUI per invitare gli Atenei a riflettere sulla propria composizione di genere, il rischio è che questo documento rimanga un (pur meritorio) periodico esercizio conoscitivo, che non contribuisce di fatto a dare impulso all'adozione 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.

Avendo visto nascere il Bilancio di genere dell'Università di Bologna fin dalla sua prima edizione, in qualità di Responsabile del progetto nell'ambito del Comitato Scientifico preposto, desidero esprimere un auspicio per il futuro: che dalla rendicontazione si passi ad un'azione che porti ad un reale cambiamento, connotato da un livello di maggiore giustizia sociale.

L'azione propositiva, consultiva e di verifica svolta dal CUG in questi anni ha condotto alla rendicontazione dei dati disaggregati per genere, promosso numerose e variegata azioni per la creazione di consapevolezza dei fenomeni sottostanti, svolto attività consultiva nei confronti di chi ci ha contattato per chiedere consiglio su azioni positive da implementare. Il tentativo è stato di favorire un impegno che si auspica possa ora produrre il necessario sostegno all'adozione di azioni incisive da parte degli organi posti a capo delle singole strutture che ci consentano di leggere, tra 5-10 anni, dei Bilanci di genere che mostrano delle fotografie più paritarie e con esse una maggiore ricchezza dentro l'accademia e nelle professioni esterne, quella ricchezza che nasce dalla diversità di prospettive che le pari opportunità alimentano.

In chiusura, desidero rivolgere un consueto quanto non banale ringraziamento al Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione dell'Ateneo, che quest'anno più che mai, affrontando con spirito propositivo le difficoltà legate al periodo di pandemia da COVID 19, ha curato con professionalità, passione ed entusiasmo la raccolta e l'analisi dei dati pubblicati nel Bilancio di genere.

Un 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)¹, che inserisce l'elaborazione del documento tra gli aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In questo contesto, con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali, il Bilancio di Genere viene inteso quale documento di analisi economico-finanziaria volto a "promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi" (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)². Si segnala, poi, l'introduzione della lettura di genere nel Rendiconto generale dello Stato (art. 38 – septies, L.196 del 2009, e smi), secondo le linee guida contenute in una prima sperimentazione nella circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze pubblicate il 05/07/2017 recentemente riviste con la circolare n. 7 del 16/04/2020. Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione

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.

approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca"³, che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere⁴. Da questi impulsi, nel 2018, è stato costituito, dalla Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI un gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani⁵.

L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna adotta fin dall'anno di rendicontazione 2015 la stesura annuale del Bilancio di Genere su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, allo scopo di contribuire all'analisi interna della parità di genere attraverso l'esame del contesto: distribuzione per sesso della componente studentesca, del personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo.

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

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, <https://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, <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>

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 formulato dal CUG e al progetto PLOTINA – “*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*”⁶, 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 e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals*. In questo quadro, il Bilancio di Genere 2020 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 Sociale⁷.

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 costituiti all'interno dell'Alma Mater e dai riscontri ricevuti in occasione di alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo⁸.

In questa edizione viene riproposto il calcolo dell'indice di genere (UGII – *University Gender Inequality Index*⁹), 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 (CUG), 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 2018-2021 formulato 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*, e ne espone i risultati in riferimento all'anno di rendicontazione.

A completamento del Rapporto vi è la postfazione, elaborata dalla Prorettrice alle Risorse Umane e dalla Delegata alle pari opportunità.

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

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

7. Il Bilancio Sociale è consultabile presso: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale/>.

8. Il Bilancio di Genere è stato presentato durante numerose iniziative organizzate internamente all'Alma Mater e durante eventi organizzati presso altri Atenei. In particolare, nel corso del 2020 il documento è stato presentato in occasione dei Consigli di tutti i 32 Dipartimenti di Unibo e durante la seduta del Consiglio di Amministrazione di giugno.

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).

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/maggio 2021.

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 2020, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'a.a. 2020/21. 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 in relazione ai cinque Campus. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della *performance* 2020 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 22 giugno 2021.



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



COMPONENTI E POSIZIONE		RUOLO RICOPERTO NELL'ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE*
Organo Promotore	CUG	Promotore
Comitato Scientifico	<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 Mirko Degli Esposti, Prorettore per le Tecnologie Digitali Angelo Paletta, Delegato al Bilancio, programmazione strategica e innovazione di processo 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 Nicola Reale, tirocinante ARAG</p>	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, <i>editing</i> del documento
Comitato Operativo	<p>Mirella Cerato, Michela Versari, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, Silvia Zaghetto, ARTEC – Settore Comunicazione</p> <p>Valeria Guidoni, Patrizia Manzo, Maria Cristina Notarsanto, Anna Pramstrahler, Annachiara Rasi, Chiara Sirk, Martina Vincieri, Francesco Saverio Violante, Componenti del CUG Costanza Mandich, tirocinante 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>	<p>Progetto e realizzazione grafica</p> <p>Supporto all'elaborazione di dati e testi</p>

* Per comunicazioni: cug@unibo.it



1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ



1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Gli orientamenti dell'Alma Mater in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità si fondano su un insieme di fonti, a carattere sia internazionale, sia europeo, sia interno.

Il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale anzitutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza a 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), nel Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1° ottobre 2014, n. 1408) e nel Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (D.R. 22 maggio 2020, n. 611).

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, definisce 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).

Nel Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto è garantito il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco; è, altresì, rimarcato l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

Il Codice, che si applica a tutta la comunità universitaria così come individuata dall'art. 2 del Codice etico e di comportamento, precisa i doveri dei Responsabili di struttura, nonché i doveri di collaborazione delle/i componenti della comunità universitaria. Il/La Consigliere/a di Fiducia fornisce consulenza e assistenza ai/alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazioni o molestie ed interviene per contribuire alla soluzione del caso.



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

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

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

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

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

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

Il/La Consigliere/a di Fiducia, dopo l'entrata in vigore del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (emanato con D.R. n.611/2020 del 22/5/2020), è nominato/a dal Senato Accademico su proposta del Magnifico Rettore: è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno dei/delle componenti della comunità universitaria 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.

Il/La Consigliere/a di Fiducia ha come referente ultimo il Magnifico Rettore. 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, il/la Consigliere/a di Fiducia può avvalersi della collaborazione di esperti. L'Amministrazione fornisce al/alla Consigliere/a di

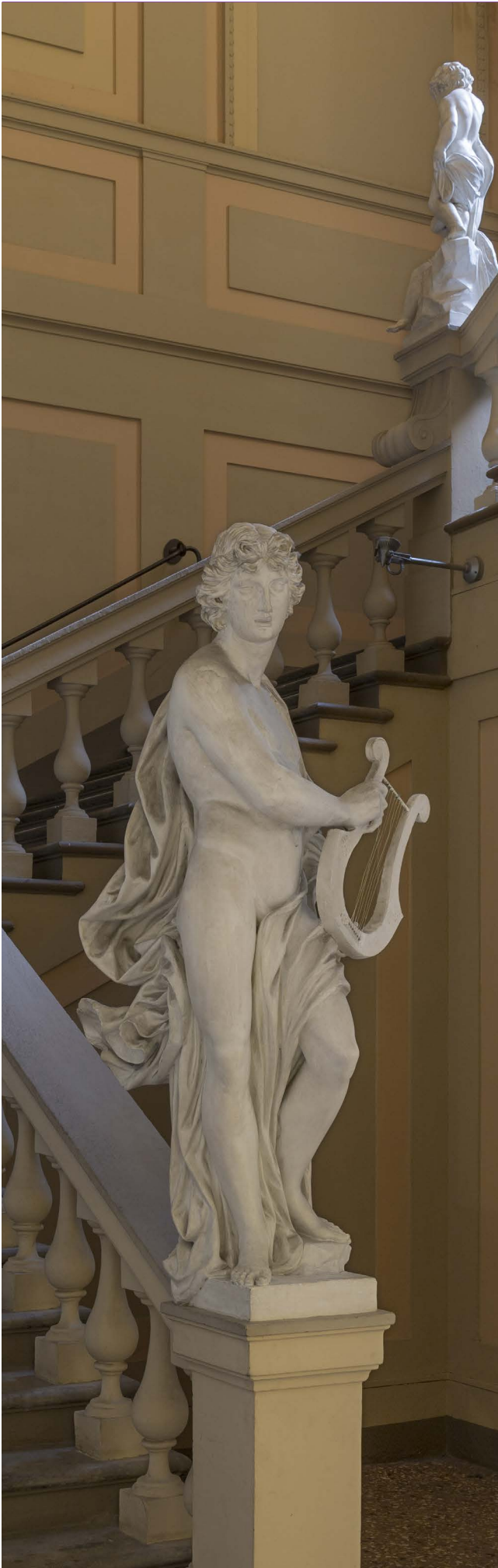
Fiducia tutte le informazioni utili riguardanti i casi sottoposti alla sua attenzione.

Coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza.

L'incarico dal 1° gennaio 2019 è ricoperto dalla prof.ssa Carla Faralli.

Nel corso dei primi due anni di incarico la Consigliera ha ricevuto circa 70 persone, per metà personale TA e bibliotecario, per metà docenti, ricercatori assegnisti. Le segnalazioni del personale TA e bibliotecario hanno riguardato prevalentemente l'organizzazione del lavoro e i rapporti con i responsabili, quelle del personale docente, ricercatore e assegnista i rapporti con i colleghi (per lo più di grado superiore) e dinamiche concorsuali. Dopo l'entrata in vigore del nuovo codice, ossia da maggio 2020, ha ricevuto anche una decina di segnalazioni da studenti/studentesse.

Molto positiva è stata la collaborazione con il CUG, con la Prorettrice per le risorse umane, prof.ssa Chiara Elefante e, dopo l'estensione delle funzioni alla componente studentesca, con la Prorettrice agli studenti, prof.ssa Elena Trombini.



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 alla Prorettrice 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 della Prorettrice riguardano:

- la programmazione triennale del Personale docente e tecnico-amministrativo;
- la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e delle professoresse e dei ricercatori e delle ricercatrici, ai fini dell'attribuzione degli scatti stipendiali, 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 POSITIVE¹⁰

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 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Alma Mater nella seduta del 29 maggio 2018, 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 temi come:
 - *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:**

- 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 per la verifica della situazione di contesto e dei progressi effettuati in tema di pari opportunità;
- la collaborazione all'attuazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020 dell'Ateneo promosso dal progetto PLOTINA, indirizzato a realizzare specifiche azioni di miglioramento in favore della parità di genere;
- la 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. Si farà altresì promotore della sperimentazione di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che

10. Visionabile in forma integrale alla pagina:

www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/azioni-positive.

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 2020¹¹

Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- Organizzazione (congiuntamente all'area del Personale e la Prorettrice per le Risorse Umane) del ciclo formativo *online* "Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro", articolato in 11 incontri durante i quali è stata promossa la condivisione di alcune conoscenze e strumenti utili per fronteggiare i cambiamenti legati allo stato di emergenza sanitaria COVID, fornendo alcuni spunti di riflessione che hanno toccato gli ambiti del benessere psicofisico, delle relazioni affettive e delle relazioni con i colleghi nelle nuove modalità di lavoro a distanza. Destinatario del ciclo è stato il personale TA in modalità sincrona e tutto il personale dell'Ateneo in modalità asincrona usufruendo delle registrazioni dei video effettuate.
- Organizzazione (in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione) del seminario formativo *online* "Considerazioni e falsi miti sul SARS-COV-2", rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, con lo scopo di contenere le *fake news* circolanti sul tema della pandemia in corso e indicare le fonti corrette da consultare.
- Organizzazione (in collaborazione con Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata alle Pari Opportunità, IRT Alma Gender) del seminario pubblico "Molestie sessuali un fenomeno ancora sottovalutato" rivolto a tutto il personale dell'Ateneo ed aperto alla cittadinanza e ai membri dei CUG delle amministrazioni che cooperano con l'Alma Mater.
- Promozione e finanziamento di un bando per l'attribuzione di due premi di studio per tesi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico, riguardanti tematiche di interesse del CUG.
- Costante aggiornamento e sviluppo della pagina *web* dedicata al CUG (www.unibo.it/CUG), mediante la divulgazione di iniziative organizzate direttamente, oltre a iniziative di rilevanza nazionale e locale promosse da enti pubblici o da altri organismi di parità. Sono inoltre state aperte nuove sottosezioni del sito *web* per favorire maggiore visibilità alle attività ed ai servizi messi a disposizione dal Ministero, dalla Regione, dagli Enti locali, nonché da associazioni e *network* a cui il CUG partecipa. Inoltre, per favorire la diffusione e la possibilità di confronto con atenei internazionali sono state tradotte le sezioni dedicate al PAP e alla rendicontazione delle azioni positive annualmente realizzate.

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

- Proposta e partecipazione al gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere 2019 di Unibo, 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, che vuole esprimere la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità. L'indice fornisce inoltre indicazioni di policy, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria, dai quali individuare i punti di forza e le aree di debolezza su cui investire per migliorare il proprio posizionamento.
- Partecipazione attiva al Gruppo Bilancio di genere costituito in seno al Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere della CRUI, che nel 2020 ha registrato un video corso di formazione sulla redazione del Bilancio di Genere nelle Università italiane.

11. Per la rendicontazione completa delle azioni positive realizzate e dei rispettivi indicatori si rinvia alla pagina: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/azioni-positive-del-cug>.

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

- Partecipazione ai lavori del Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo, promosso dalla Prorettrice alle Risorse Umane. Il Comitato, nel 2020, ha realizzato la pubblicazione delle “Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna”, pubblicate sul Portale di Ateneo. Il documento intende promuovere la sensibilizzazione della comunità universitaria sull’uso quotidiano di un linguaggio attento alle differenze di genere, nei documenti istituzionali, nella modulistica prodotta dalle Aree dell’Amministrazione Generale.
- Presentazione (unitamente alla Prorettrice alle Risorse umane e alla Delegata per le Pari opportunità) del Bilancio di Genere e delle Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale, nei 32 Dipartimenti dell’Ateneo, al fine di favorire la presa di consapevolezza, specie nella componente docente, dei fenomeni che tutt’ora agiscono a discapito della carriera accademica femminile all’interno dell’Università di Bologna, effettuando un *focus* sulle singole realtà dipartimentali e presentare le principali azioni messe in atto nell’Ateneo per la lotta contro gli stereotipi di genere.
- 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 il Forum Nazionale dei CUG e la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane, nonché con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, AUSL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Sant’Orsola, Comune di Cervia, Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Bergamo.
- Partecipazione attiva in qualità di *partner* alla realizzazione del progetto "Restituiamo tempo alle famiglie: promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità" di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì Cesena. Il progetto è finanziato della Regione Emilia Romagna per 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 il 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 a eventi pubblici 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

- Presentazioni rivolte al personale dell’Ateneo per favorire la conoscenza dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, anche attraverso la presentazione della *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all’Università di Bologna".
- Partecipazione alla sessione formativa rivolta al personale neoassunto e organizzata da APOS il 7 ottobre 2020, con presentazione delle funzioni del CUG e consegna della *brochure* "La rete di servizi per le persone che lavorano all’Università di Bologna", curata dal Comitato.
- Partecipazione attiva al “Gruppo di lavoro per l’analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato”, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane, nell’ambito del contesto lavorativo dell’Ateneo. Nel 2020 il Gruppo ha curato l’organizzazione di *focus group* rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell’Ateneo, l’elaborazione dei dati del questionario somministrato al personale docente e ricercatore, nonché formulazione del questionario rivolto al personale TA.
- 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.
- 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 tristemente tema ormai troppo frequente nelle cronache dei quotidiani italiani, l'Alma Mater, in qualità di 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 e pensata per trasmetterne la memoria e restituire loro il posto che occupavano in città (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 collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33.



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

Il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP – *Gender Equality Plan*) è una delle principali azioni previste dal progetto PLOTINA “*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*” (www.plotina.eu), che è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (*Grant Agreement* n. 666008) ed è stato 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 quella 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 posti dal progetto riguardavano la promozione dell'avanzamento di carriera delle ricercatrici e dei ricercatori ed erano volti ad evitare lo spreco di talenti, in particolare delle donne, che più spesso

abbandonano il loro percorso di carriera. Il progetto è intervenuto sulle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, per favorire l'eccellenza, ed ha proposto ed attuato l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, soprattutto per le discipline nelle quali non è consuetudine verificarne l'impatto. PLOTINA ha perseguito la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica ed ha diffuso 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 (*Gender Equality Plan*), 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 stato supportato ed adottato nelle sue misure dal CUG dell'Università di Bologna, ha raccolto azioni positive legate al raggiungimento di tali obiettivi di sviluppo sostenibile e ha contribuito all'implementazione delle linee guida emanate dall'Istituto Europeo per la *Gender Equality* (EIGE, <https://eige.europa.eu/>), finalizzate 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 chiave¹²:

- 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 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 erano rivolte a beneficiari specifici, tenendo conto che il target principale del bando europeo GERI4 era 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 è stato verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori, facilitato da due partner di progetto (*Elhuyar* e Progetto Donna) e sottoposto a una valutazione ad interim con finalità formative e, a conclusione del progetto, affidata a revisori esterni indipendenti (*peer review*).

12. <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>.

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

Area Chiave	Obiettivi	Misure
KA1 Organi di governo, attori chiave e decisori politici	1.1 Promozione di strutture a supporto delle pari opportunità	Nomina di delegate e delegati (nei Dipartimenti e/o Scuole/Campus), incaricati di promuovere (ruolo propositivo, consultivo e di verifica) il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità (e ambiti Regolamento CUG). Revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e al <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.
KA2 Reclutamento e avanzamento di carriera		Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/le componenti delle Commissioni di concorso. Corsi di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i> diretti al genere numericamente sottorappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, <i>leadership</i> e negoziazione.
	2.1 Promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti di pari opportunità	Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici. Introduzione/mantenimento nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa.
		Promozione di eventi/campagne interne ed esterne per rendere visibili sia il contributo delle ricercatrici sia la diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca.

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

CONFERENZA FINALE DEL PROGETTO PLOTINA

A conclusione del progetto H2020 “PLOTINA: *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*”, il Consorzio ha organizzato la conferenza internazionale “*ReGendering Science. For an inclusive research environment*” (27-28 gennaio 2020).

L'evento internazionale è stato volto a presentare i risultati del progetto e a discutere il tema delle pari opportunità nelle RPO (*Research Performing Organizations*), nella ricerca innovativa e nella didattica con ricercatrici e ricercatori, attori chiave ed oratori esperti sulle tematiche inerenti al raggiungimento di una equità di genere nelle organizzazioni di ricerca. L'evento, che si è svolto in presenza presso il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-alimentari, è stato aperto dal Direttore Giovanni Molari, dalla Prorettrice alle Risorse Umane Chiara Elefante e dal Prorettore alla Ricerca Nino Rotolo ed ha visto il coinvolgimento di Tullia Gallina Toschi (Coordinatrice del progetto) e delle/dei docenti Ilaria Braschi, Elena Luppi, Maria Teresa Rodriguez Estrada, Benedetta Siboni e Matteo Vittuari, oltre che di dottorandi/e e assegnisti/e di ricerca dell'Ateneo e di altri enti internazionali di ricerca.

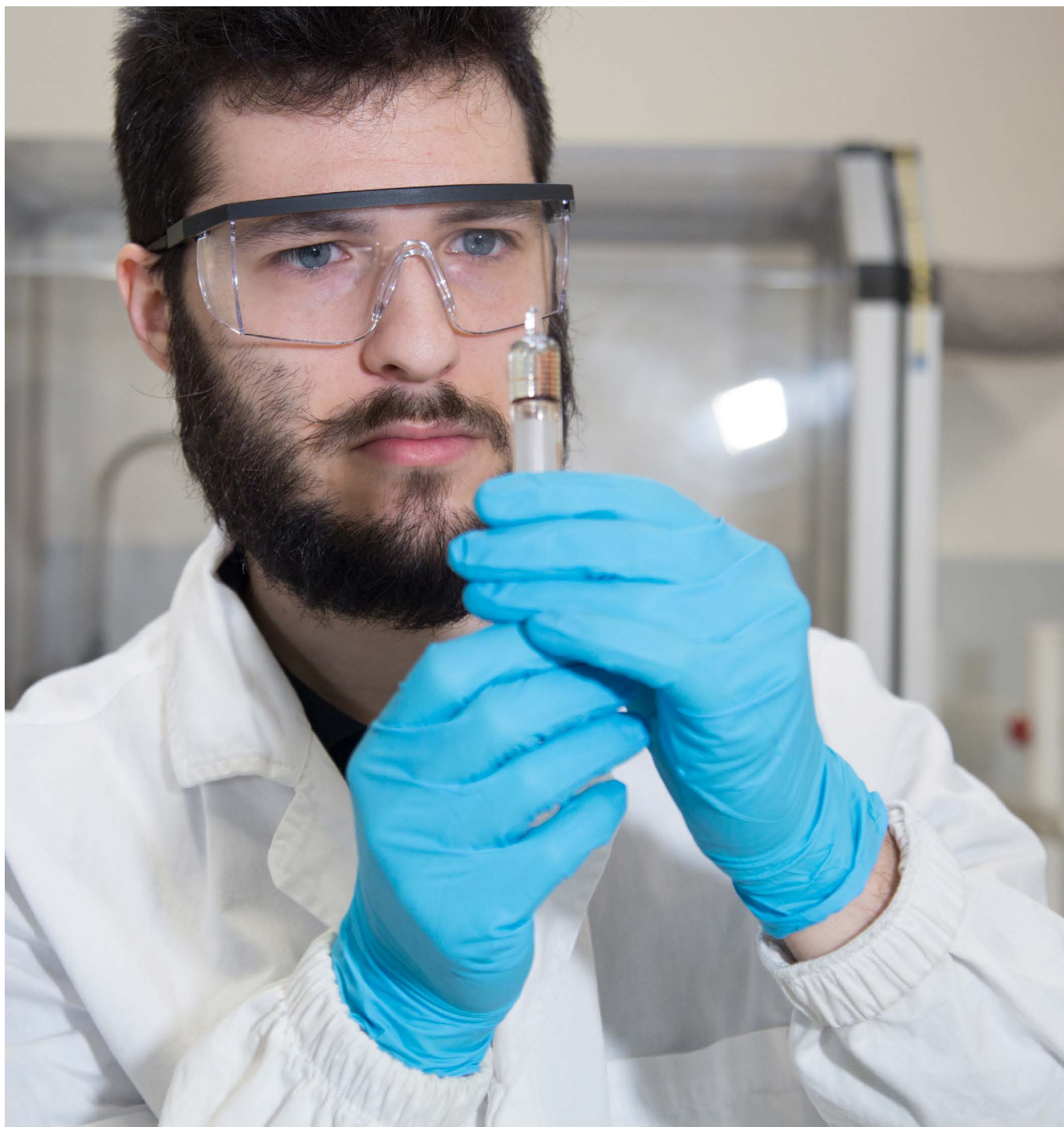
La conferenza finale è stata organizzata in sessioni parallele ed ha permesso di condividere casi studio e buone pratiche nei seguenti ambiti:

1. Cambiamento strutturale e culturale: piani ed azioni per l'uguaglianza di genere;
2. L'inclusione delle variabili sesso e genere nella ricerca;
3. L'inclusione delle variabili sesso / genere e l'equità di genere nei programmi di insegnamento;
4. Misura dell'equilibrio di genere nelle organizzazioni che svolgono attività di ricerca attraverso il bilancio di genere, gli indicatori e strumenti di visualizzazione.

Il Consorzio PLOTINA ha lanciato un bando per l'invio degli *abstract* ed i molti contributi ricevuti da ogni parte del mondo sono stati presentati alla conferenza e raccolti negli atti, disponibili in open access e scaricabili sul sito di progetto (www.plotina.eu), che raccoglie tutti i materiali del progetto e che resterà attivo almeno fino a dicembre 2022.




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 ricerca¹³ e del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) dell'Università di Bologna ha raggiunto ora le 96.000 unità, di cui oltre 53.000 donne (Tab. 1 e Fig. 1). Distinguendo le singole popolazioni si rileva tuttora un'evidente prevalenza maschile fra i/le docenti (59%), mentre le donne sono più numerose degli uomini nella popolazione studentesca (56%) 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 (2018-2020)*

	2020			2019			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse iscritti/e**	47.674	37.553	85.227	46.788	37.332	84.120	46.793	37.201	83.994
<i>di cui immatricolati (L e LMCU)</i>	8.688	6.646	15.334	8.432	6.601	15.033	8.172	6.333	14.505
Dottorandi/e**	834	952	1.786	777	859	1.636	687	760	1.447
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	281	346	627	295	333	628	260	286	546
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	1.071	915	1.986	848	717	1.565	763	652	1.415
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	458	355	813	304	251	555	232	190	422
Assegnisti/e di ricerca	556	645	1.201	611	582	1.193	605	535	1.140
Personale Docente	1.163	1.691	2.854	1.124	1.678	2.802	1.098	1.645	2.743
Dirigenti	9	7	16	7	7	14	7	8	15
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL****	1.932	998	2.930	1.961	992	2.953	1.929	987	2.916
TOTALE	53.239	42.761	96.000	52.116	42.167	94.283	51.882	41.788	93.670

* 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).

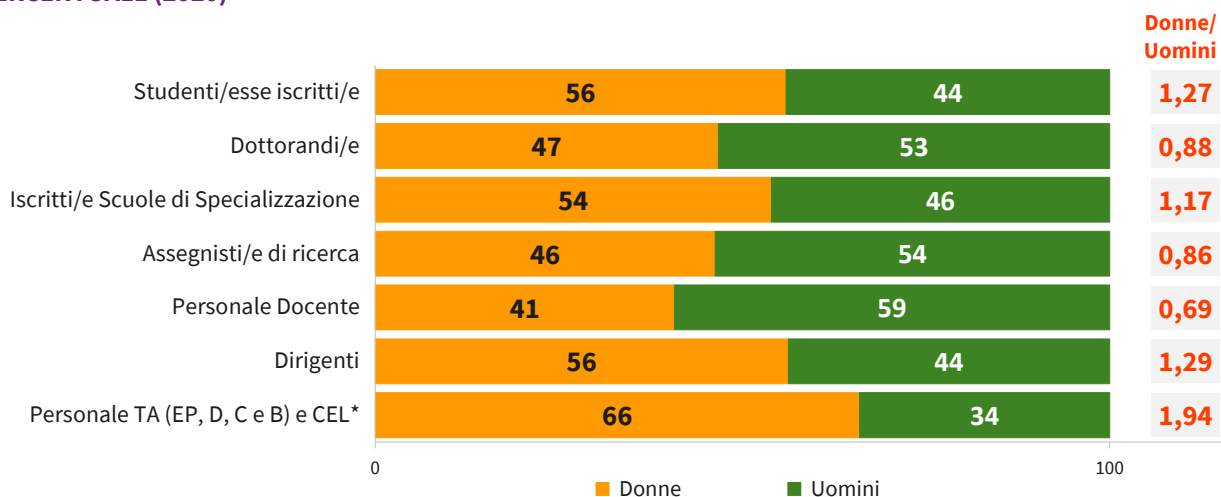
** I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2020/21, 2019/20 e 2018/19.

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

**** Compresi gli Operai agricoli (4 uomini nel 2020 e nel 2019, 5 nel 2018).

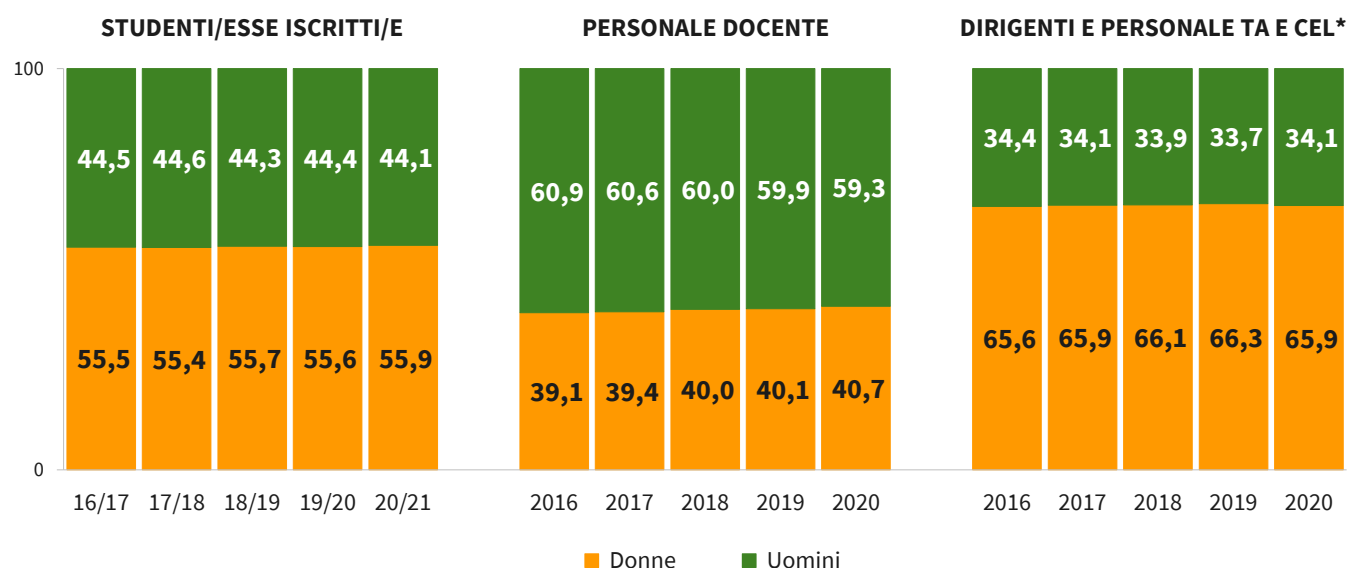
13. Si considerano in questa categoria Professori/esse Ordinari/ie, Professori/esse Associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo *junior* (RTD a) e *senior* (RTD b), Assegnisti/e di ricerca. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019),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

FIGURA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



* Compresi i 4 Operai agricoli.

FIGURA 2 – STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2016-2020)



* Compresi gli Operai agricoli.

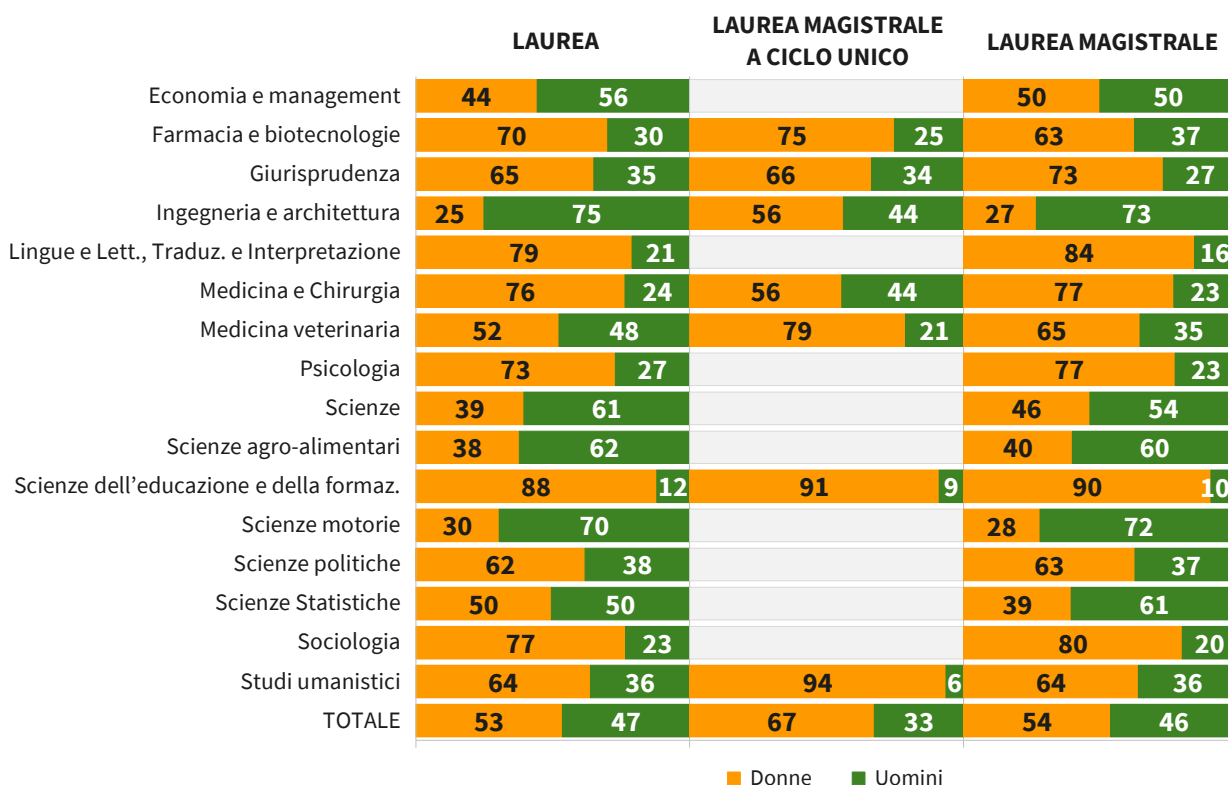


3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti iscritti per Ambito e genere conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 3). Infatti 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 anche a Farmacia e biotecnologie, Medicina veterinaria e Giurisprudenza, seppure in modo meno evidente. All'opposto, gli uomini sono nettamente sovrarappresentati 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; sono in maggioranza anche nei corsi di Scienze agro-alimentari.



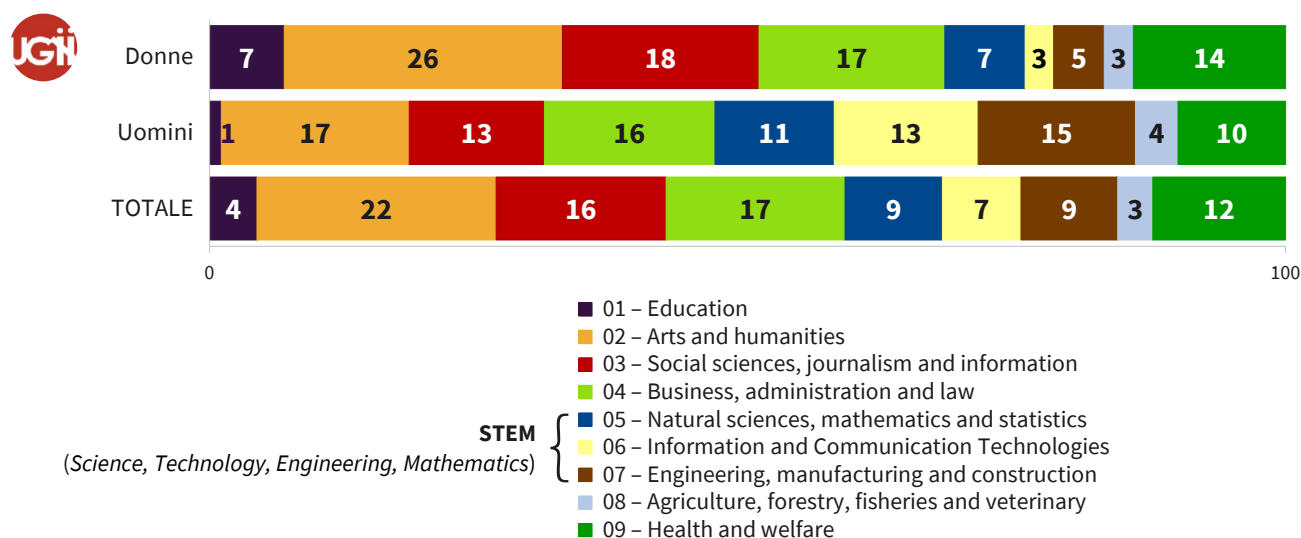
FIGURA 3 – ISCRITTI/E PER AMBITO, CICLO* E GENERE COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2020/21)



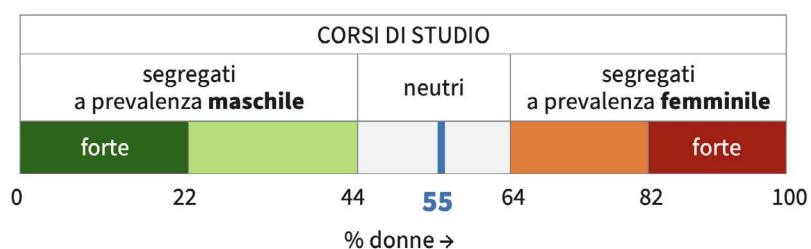
*Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (749 studenti/esse).

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 relazione fra genere e scelta del percorso di studio universitario.

FIGURA 4 – IMMATICOLATI/E L E LMCU PER GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2020/21)



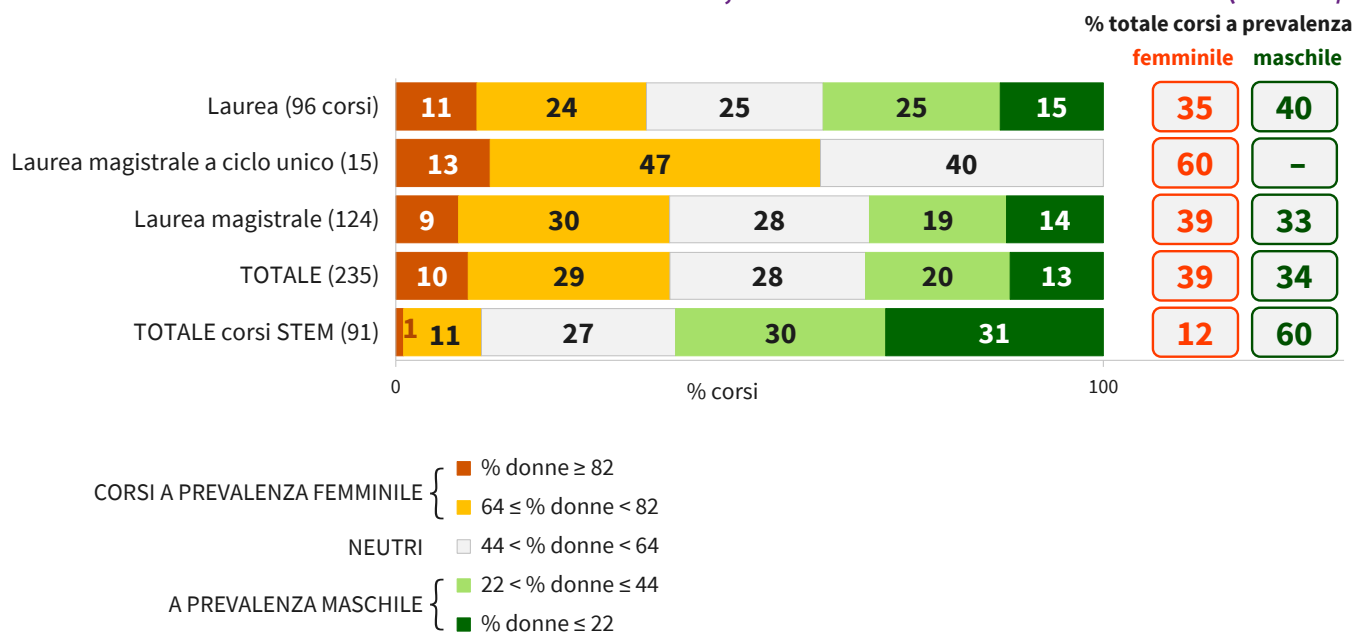
Nel precedente Bilancio di Genere (2019) dell'Università di Bologna è stata introdotta un'analisi per singolo corso di studio che ha considerato segregati rispetto al genere i corsi per i quali la percentuale delle studentesse si discosta in modo rilevante (almeno 10 punti percentuali) dal 50%. Tuttavia la presenza femminile nel sistema universitario italiano stabilmente al di sopra di questo valore, dal momento che per l'intero periodo 1998/99-2020/21 le immatricolate si sono mantenute tra il 54,7% e il 56,6% del totale. Si è pertanto preferito definire una classificazione – non simmetrica – dei corsi che tenga conto di tale circostanza. Il criterio adottato nel presente Rapporto, rappresentato nel prospetto seguente, considera neutri rispetto al genere i corsi di studio in cui la percentuale femminile è il 55% del totale o comunque non se ne discosta in modo rilevante; sono segregati a prevalenza femminile i corsi in cui le iscritte sono almeno il 64% del totale e segregati a prevalenza maschile quelli in cui non superano il 44%¹⁴.



Dalla classificazione ottenuta (Fig. 5) risulta che 65 corsi di studio su 235 (il 28%) possono essere considerati neutri rispetto al genere, 91 corsi (il 39%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 79 (il 34%) sono segregati a prevalenza maschile. Si osservi che quasi un quarto dei percorsi di studio è fortemente segregato (il 13% a prevalenza maschile, il 10% femminile) e che nessuno dei corsi a ciclo unico è segregato a prevalenza maschile. Nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, ossia le categorie ISCED 05, 06 e 07) i corsi segregati a prevalenza maschile sono il 60% del totale e un solo percorso – la laurea magistrale in *advanced cosmetic sciences (Rimini)* – è a forte prevalenza femminile.

Se si fosse mantenuto il criterio simmetrico di classificazione dei corsi di studio adottato per il 2019 i 10 corsi con percentuale di studentesse 60%-64% sarebbero stati considerati segregati a prevalenza femminile anziché neutri e i 14 corsi con percentuale 40%-44% sarebbero risultati neutri anziché segregati a prevalenza maschile; i rimanenti 211 non avrebbero cambiato connotazione. Avremmo ottenuto complessivamente 101 percorsi segregati a prevalenza femminile, 69 neutri e 65 a prevalenza maschile.

FIGURA 5 – CORSI DI STUDIO SEGREGATI RISPETTO AL GENERE, PER CICLO* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2020/21)



* 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 2020/21. I corsi di studio classificati sono 235.

14. Si è stabilito di assumere come punto di equilibrio la percentuale delle studentesse del quinquennio più recente (ora 2016/17 – 2020/21) nel sistema universitario nazionale, approssimata a cifra intera.

Tutto ciò conferma pertanto anche nell'Alma Mater la disuguaglianza di genere per disciplina di studio, diffusa a livello sia nazionale (si veda anche il § 5.2) sia internazionale e riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali"¹⁵.

Naturalmente la segregazione di genere relativa alle discipline di studio deriva da situazioni, aspettative, propensioni che maturano prima dell'ingresso all'università. A tal proposito offrono interessanti spunti di riflessione i risultati del programma PISA, l'indagine campionaria promossa dall'OCSE che misura con periodicità triennale le competenze degli studenti quindicenni dei Paesi aderenti all'organizzazione (Fig. 6). Per quanto riguarda i giovani italiani nel 2018 le ragazze hanno ottenuto complessivamente risultati migliori rispetto ai maschi nel campo della lettura, peggiori in matematica e sostanzialmente equivalenti in scienze. Nel complesso dei Paesi OCSE le differenze di genere sono risultate a favore delle femmine nel campo della lettura (30 punti) e delle scienze (2 punti) e a favore dei maschi – ma per soli 5 punti – in matematica¹⁶.

FIGURA 6 – PUNTEGGI RIPORTATI DAGLI STUDENTI ITALIANI DI 15 ANNI IN LETTURA, MATEMATICA E SCIENZE, PER GENERE – VALORI MEDI (INDAGINE OCSE-PISA 2018)



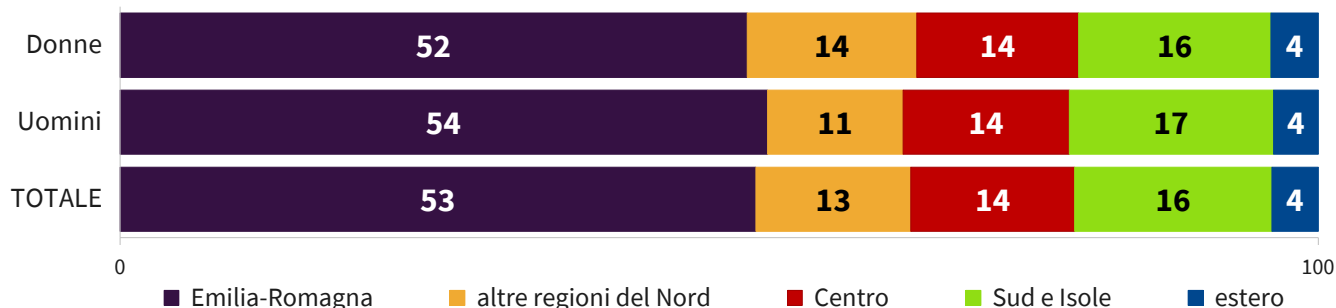
Fonte: Indagine OCSE PISA 2018.

15. 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.

16. "Le disparità di genere nei risultati sono fonte di notevole preoccupazione, in quanto possono avere conseguenze a lungo termine per il futuro personale e professionale delle ragazze. [...] Negli ultimi decenni molti paesi hanno compiuto progressi significativi nel ridurre, e persino nel colmare, il divario di genere nei risultati scolastici. Tali disparità non sembrano quindi essere né connaturate né inevitabili e per questo motivo può essere interessante considerare i risultati dei nostri studenti e studentesse in un contesto internazionale e confrontarli con quelli di paesi che stanno ottenendo risultati positivi in termini di equità di genere nell'efficacia dell'istruzione scientifica. Questa operazione può, infatti, aiutare a determinare le condizioni e le pratiche che permettono sia ai ragazzi che alle ragazze di realizzare il loro potenziale" (OCSE PISA 2018 – I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze – Rapporto nazionale, 2019, consultabile all'indirizzo https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto_Nazionale.pdf).

Il 47% degli/le studenti/esse che hanno compiuto il loro ingresso nell'Ateneo nel 2020/21 proviene da regioni diverse dall'Emilia-Romagna o dall'estero, senza rilevanti differenze in termini di genere (Fig. 7).

FIGURA 7 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER PROVENIENZA GEOGRAFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2020/21)*

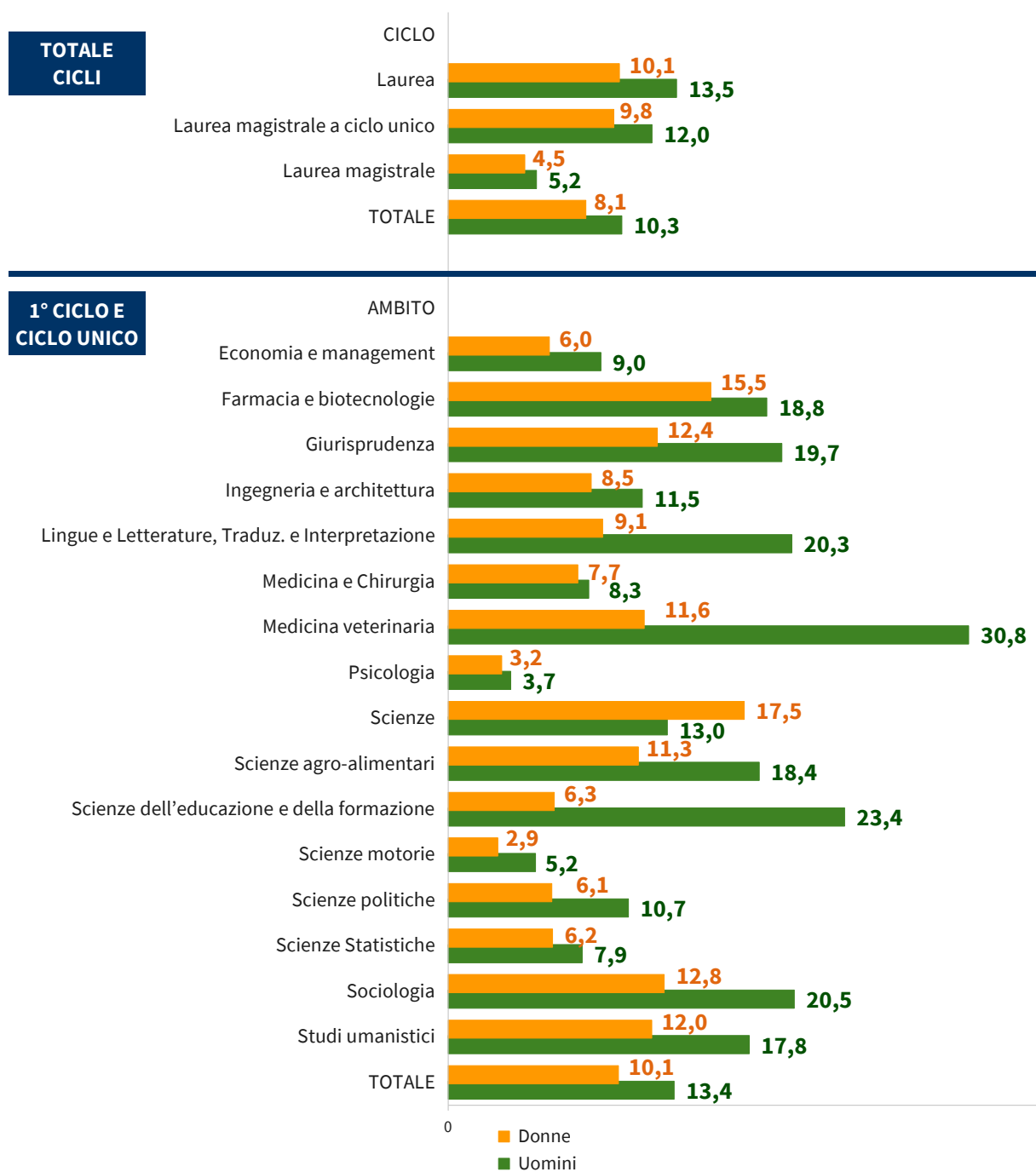


* Per rappresentare la provenienza geografica si adotta l'area geografica di conseguimento del diploma secondario superiore, preferibile rispetto all'area di residenza – che porterebbe a collocare nella categoria "Emilia-Romagna" gli/le studenti/esse provenienti da altre regioni o dall'estero che hanno 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. 8). In generale tendono ad abbandonare maggiormente gli uomini (10,3% contro 8,1%) e, nei corsi di primo ciclo e ciclo unico, solo nell'Ambito di Scienze l'abbandono è più alto per le donne che per gli uomini. In tre Ambiti – Lingue e Letterature, Medicina veterinaria e Scienze dell'educazione e della formazione – la percentuale dell'abbandono fra gli uomini è più del doppio dell'abbandono femminile, ma negli ultimi due Ambiti il numero assoluto degli abbandoni per i maschi è piuttosto contenuto (rispettivamente 8 e 15).

FIGURA 8 - IMMATRICOLATI/E CHE HANNO ABBANDONATO GLI STUDI ENTRO IL TERMINE DEL 1° ANNO, PER AMBITO E GENERE - VALORI PER 100 IMMATRICOLATI (COORTE 2019/20)



Si conferma la maggiore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale per studio. Infatti, nel 2019/20 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 4,4% delle studentesse dei tre cicli contro il 3,1% degli iscritti maschi (Fig. 9); in termini assoluti si tratta di 2.072 donne e 1.167 uomini.

FIGURA 9 – STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER GENERE – VALORI PER 100 ISCRITTI/E (A.A. 2019/20)



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 2019/20 e l’anno accademico successivo risultano ancora iscritte allo stesso corso di studio hanno acquisito in media 46,4 crediti formativi universitari (CFU), ossia circa 3 crediti in più rispetto agli immatricolati di genere maschile (Fig. 10).

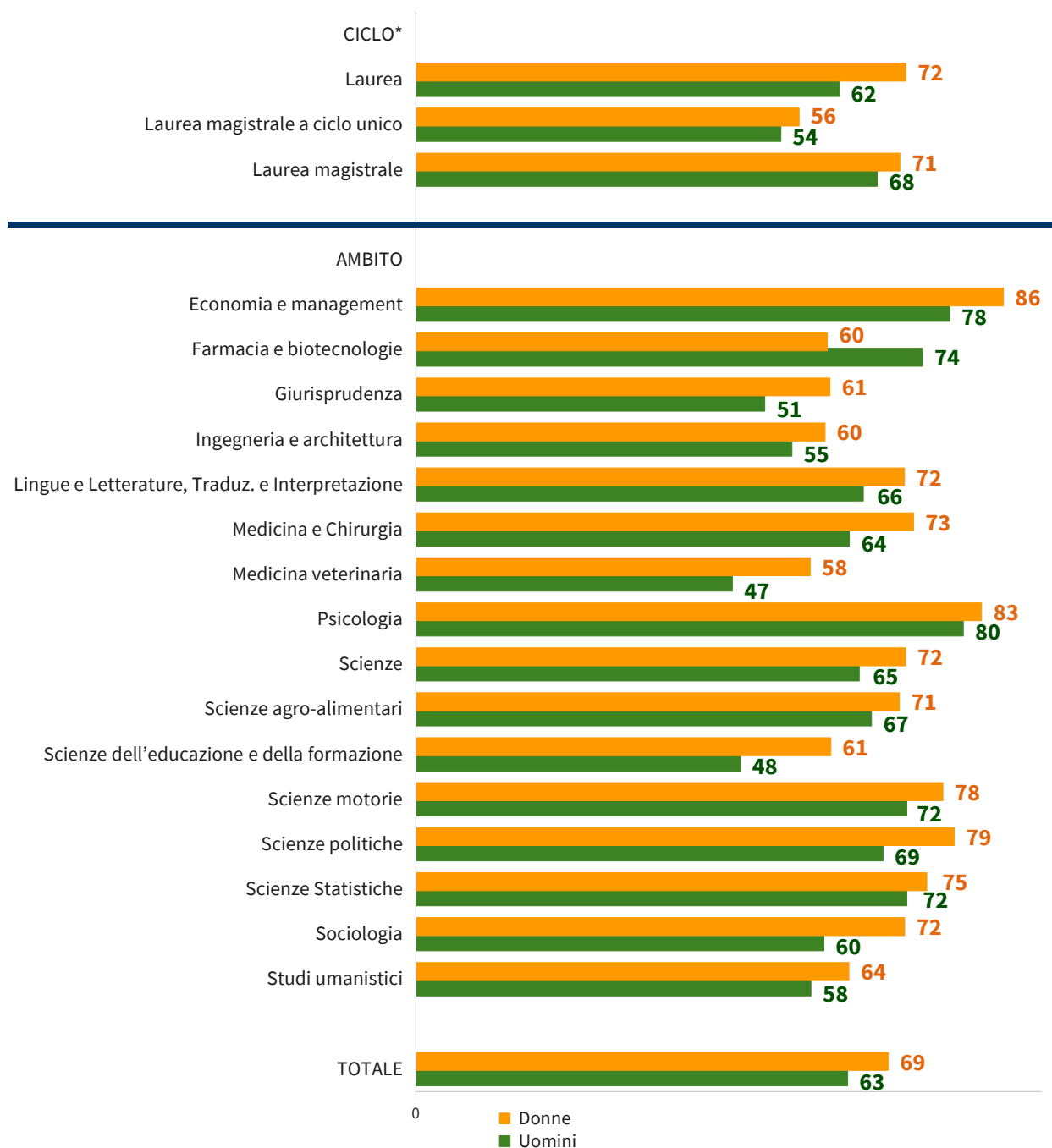
FIGURA 10 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO – VALORI MEDI (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2019/20 ANCORA NEL CORSO NEL 2020/21)





Non sorprende, pertanto, la maggiore regolarità da parte delle studentesse anche al momento della laurea. Infatti (Fig. 11) i/le laureati/e nel 2020 che sono riusciti/e a conseguire la laurea in corso sono il 69% 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/le laureati/e regolari è comprensibilmente inferiore rispetto a quanto rilevato nel primo e nel secondo ciclo. Solo nell’Ambito di Farmacia e biotecnologie la percentuale di laureati/e in corso risulta più alta per gli uomini.

FIGURA 11 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO, AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2020)



* La barra relativa al ciclo “vecchio ordinamento” (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 52 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. 12). Tra le immatricolate nel 2019/20 a corsi di primo ciclo e ciclo unico ancora iscritte al corso di laurea di accesso l'anno accademico successivo, 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 46%.

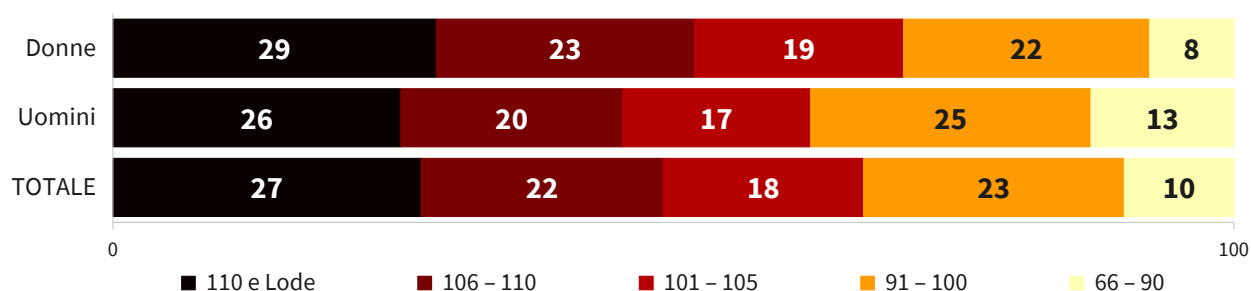
FIGURA 12 – IMMATICOLATI/E L E LMCU CON "VOTI ALTI" D'ESAME* – VALORI PER 100 IMMATICOLATI/E (IMMATICOLATI/E L E LMCU 2019/20 ANCORA NEL CORSO NEL 2020/21)



* Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e L e LMCU 2019/20 che nel 2020/21 risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione; tra questi/e, gli/le immatricolati/e con "voti alti" sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2020, 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. 13). Il 52% delle laureate nel 2020 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110 e in particolare il 29% 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 26%. 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 verifica in gran parte dei casi.

FIGURA 13 – LAUREATI/E PER GENERE E VOTO DI LAUREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



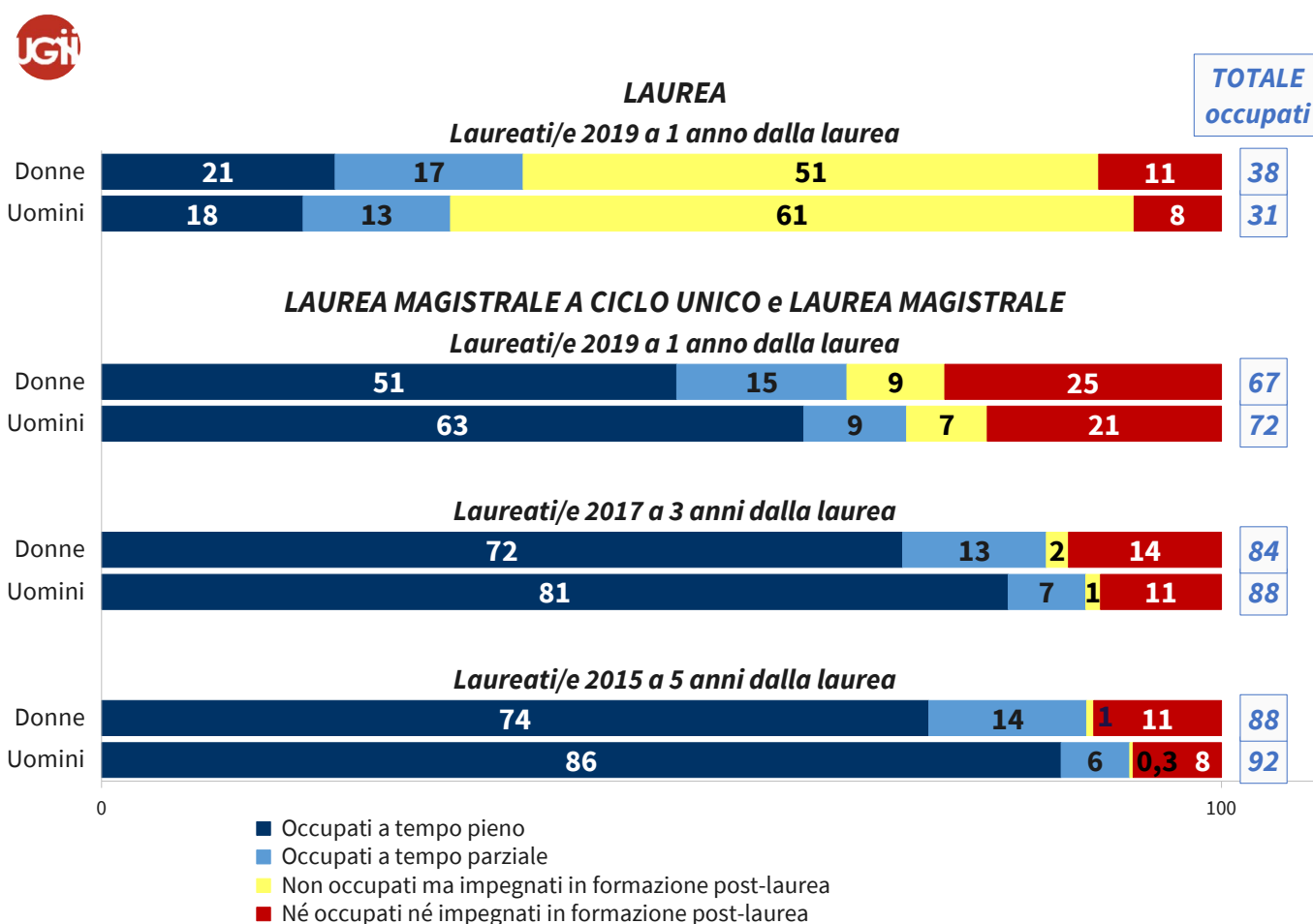
Alla luce della generale migliore riuscita negli studi universitari da parte delle studentesse, riscontrabile anche a livello nazionale ed europeo¹⁷, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta ad alcuni risultati sorprendenti. Si tenga presente che si intendono occupati coloro che lavorano oppure svolgono un'attività di formazione retribuita. Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale, sono gli uomini a proseguire gli studi nel biennio magistrale con maggiore frequenza e lo scarto - 10 punti percentuali - è tutt'altro che trascurabile (Fig. 14). Questo spiega il maggiore tasso di occupazione delle laureate del primo ciclo rispetto agli uomini (38% contro 31%); si osservi che in questo caso una quota importante degli occupati e soprattutto delle occupate svolge attività part-time (Fig. 15).

17. 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 14 – 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 2019 INTERVISTATI NEL 2020)


Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2020 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Passando ai laureati e alle laureate magistrali e magistrali a ciclo unico si può rilevare che la percentuale degli/le occupati/e, 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 prendono in considerazione solo le attività a tempo pieno, poiché la quota dei/le laureati/e occupati part-time si conferma superiore per le donne. Si osservi che – sia a uno, sia a tre, sia a cinque anni dal conseguimento del titolo – la percentuale dei/le laureati/e né occupati né impegnati nella formazione è più frequente per le donne.

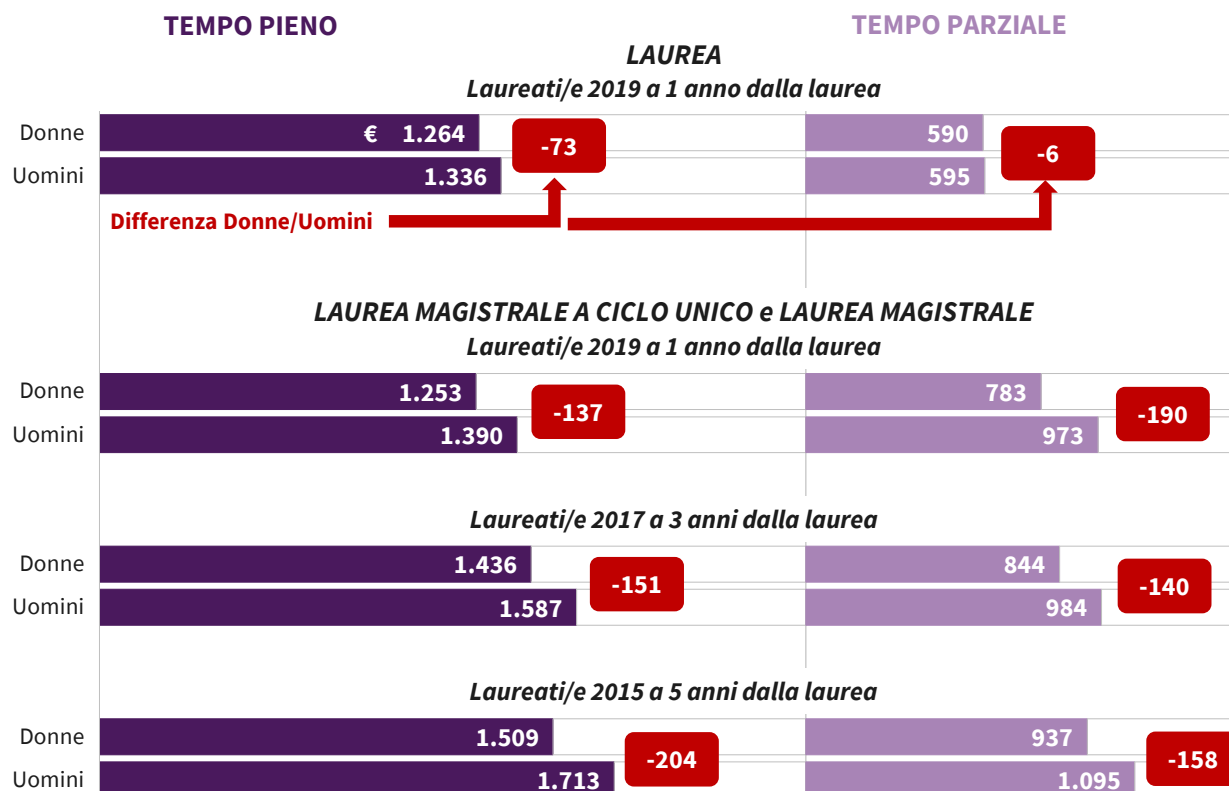
FIGURA 15 – LAUREATI/E PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI NEL 2019, 2017 E 2015 INTERVISTATI NEL 2020)


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

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2020 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, mentre in tutti gli altri casi le donne risultano penalizzate (Fig. 16). Per quanto riguarda le attività 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 204 euro mensili per i/le laureati/e del 2015 intervistati nel 2020 a 5 anni dalla conclusione del corso.

FIGURA 16 – RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DEI/DELLE LAUREATI/E OCCUPATI/E PER GENERE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI (LAUREATI NEL 2019, 2017 E 2015 INTERVISTATI NEL 2020)*



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

La domanda "Quale retribuzione mensile netta percepisce dal suo attuale lavoro" o "[...] dalla sua attuale attività?" viene sottoposta a tutti i laureati occupati, 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 2020 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Il confronto fra laureate e laureati magistrali e magistrali a ciclo unico per retribuzione a parità di regime (tempo pieno o parziale), tipo dell'attività, settore di lavoro, ramo, contratto e professione, realizzato nel caso degli/le occupati/e a 5 anni dal titolo, consente di comprendere meglio i fenomeni (Tab. 2). Complessivamente lo scarto ammonta in media a 257 euro al mese a svantaggio delle donne. Questa differenza si riduce leggermente se si effettua il confronto a parità di regime di impegno, in quanto le donne svolgono più spesso degli uomini attività part-time. Tuttavia, mentre per gli/le occupati/e impegnati/e nella formazione retribuita lo scarto retributivo di genere è poco rilevante (ed è a vantaggio delle donne), nel mondo del lavoro in senso stretto la penalizzazione femminile si acuisce. Lo scarto sale infatti a 285 euro e lo svantaggio femminile, con la sola eccezione dei contratti parasubordinati¹⁸, si manifesta per qualsiasi settore dell'attività lavorativa, ramo, contratto e professione.

TABELLA 2 – RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DEI/DELLE LAUREATI/E OCCUPATI/E PER REGIME, TIPO DI ATTIVITÀ, SETTORE, RAMO, CONTRATTO, PROFESSIONE E GENERE A 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI (LAUREATI MAGISTRALI A CICLO UNICO E MAGISTRALI NEL 2015 INTERVISTATI NEL 2020)

	Laureati				Retribuzione (€, medie)		
	N		% di colonna		Donne	Uomini	Diff. Donne/ Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
TOTALE	2.108	1.573	100	100	1.415	1.672	-257
AMBITO DEL CORSO							
Economia e management	174	217	8	14	1.540	1.775	-235
Farmacia e biotecnologie	201	71	10	5	1.449	1.684	-235
Giurisprudenza	222	137	11	9	1.340	1.544	-204
Ingegneria e architettura	224	485	11	31	1.594	1.837	-243
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	139	16	7	1	1.372	1.586	-214
Medicina e Chirurgia	119	92	6	6	1.802	1.826	-24
Medicina veterinaria	68	34	3	2	1.481	1.762	-281
Psicologia	141	28	7	2	1.118	1.277	-160
Scienze	110	114	5	7	1.470	1.631	-161
Scienze agro-alimentari	15	43	1	3	1.392	1.484	-92
Scienze dell'educazione e della formazione	113	14	5	1	1.192	1.215	-23
Scienze motorie	16	35	1	2	1.342	1.287	55
Scienze politiche	133	74	6	5	1.462	1.525	-62
Scienze Statistiche	52	34	2	2	1.722	1.836	-115
Sociologia	75	22	4	1	1.285	1.688	-403
Studi umanistici	306	157	15	10	1.247	1.329	-82
REGIME							
Occupati a tempo pieno	1.770	1.468	84	93	1.509	1.713	-204
Occupati a tempo parziale	338	105	16	7	937	1.095	-158
TIPO DI ATTIVITÀ							
Occupati che lavorano	1.929	1.445	92	92	1.413	1.698	-285
Occupati in formazione retribuita	179	128	8	8	1.443	1.403	40

18. Il divario a favore della componente femminile riguardante i/le 57 laureati/e occupati con contratti parasubordinati (si tratta di collaborazioni coordinate e continuative) è dovuto ai 4 casi – 3 donne e 1 solo uomo, tutti/e medici generici – con retribuzione mensile superiore ai 3.000€.

TABELLA 2 – RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DEI/DELLE LAUREATI/E OCCUPATI/E PER REGIME, TIPO DI ATTIVITÀ, SETTORE, RAMO, CONTRATTO, PROFESSIONE E GENERE A 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI (LAUREATI MAGISTRALI A CICLO UNICO E MAGISTRALI NEL 2015 INTERVISTATI NEL 2020)

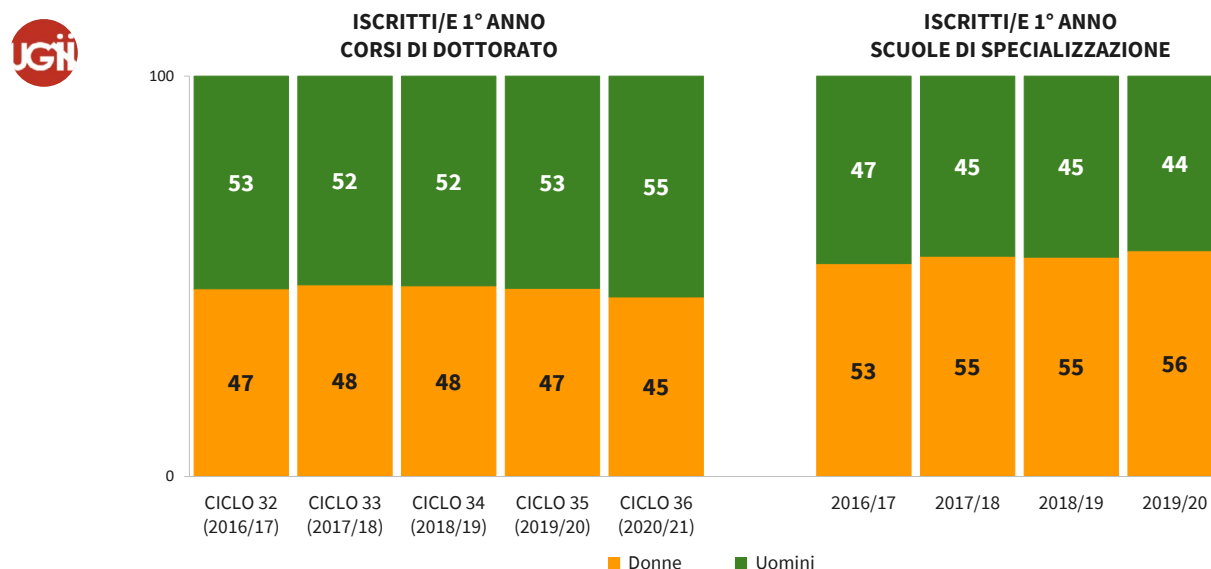
	Laureati				Retribuzione (€, medie)		
	N		% di colonna		Donne	Uomini	Diff. Donne/ Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
SETTORE (occupati che lavorano)							
Pubblico	414	242	20	15	1.493	1.649	-155
Privato	1.346	1.164	64	74	1.415	1.719	-304
Non profit	168	39	8	2	1.194	1.372	-178
RAMO (occupati che lavorano)							
Agricoltura	11	25	1	2	1.276	1.615	-339
Industria	345	457	16	29	1.598	1.828	-231
Istruzione e ricerca	337	162	16	10	1.354	1.466	-112
Altri servizi	1.229	798	58	51	1.378	1.674	-295
CONTRATTO (occupati che lavorano)*							
Autonomo	334	264	16	17	1.362	1.668	-306
Tempo indeterminato	978	850	46	54	1.490	1.790	-300
Contratti formativi	92	29	4	2	1.235	1.304	-69
Non standard	406	197	19	13	1.352	1.566	-214
Assegno di ricerca	30	44	1	3	1.501	1.567	-67
Parasubordinato	34	23	2	1	1.456	1.207	249
Altro autonomo	32	31	2	2	1.106	1.334	-228
PROFESSIONE (occupati che lavorano)*							
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	39	54	2	3	1.646	2.055	-409
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.057	870	50	55	1.449	1.751	-302
Professioni tecniche	382	279	18	18	1.378	1.563	-185
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	284	138	13	9	1.361	1.581	-220
Altre professioni	63	50	3	3	1.135	1.397	-262

* Per il dettaglio delle classificazioni per contratto e professione è possibile selezionare un qualsiasi collettivo di laureati sul sito di AlmaLaurea all'indirizzo <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione> e consultare le note sulla scheda del collettivo.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2020 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

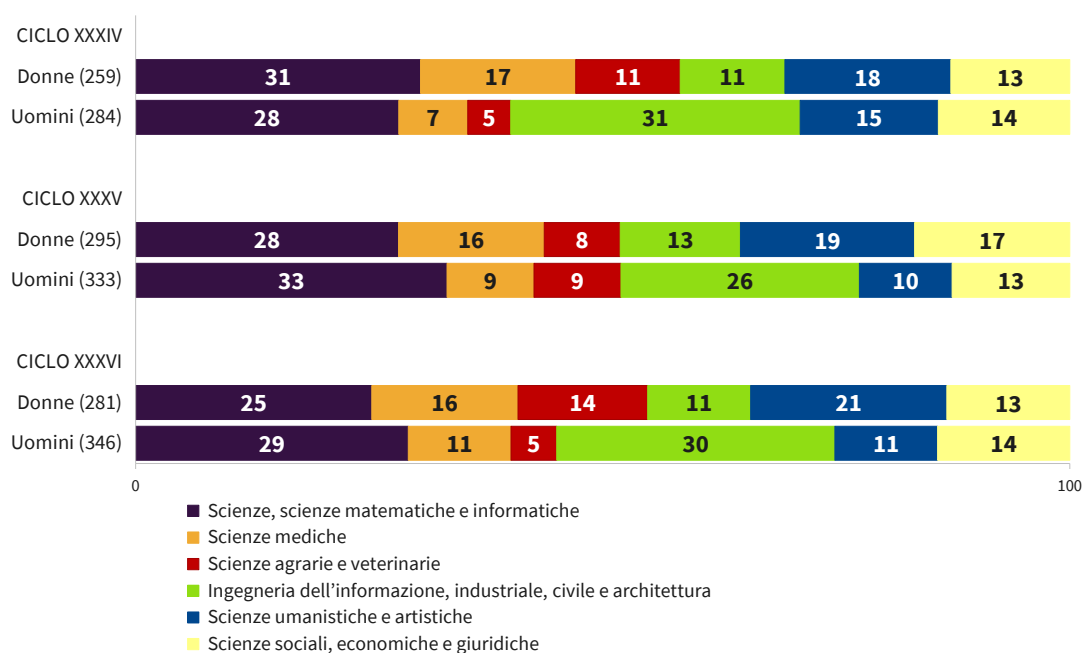
Prendendo in esame gli/le studenti/esse che intraprendono la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione un corso di Dottorato di ricerca (Fig. 17) si osserva innanzitutto che le donne sono in minoranza (45%), mentre la popolazione potenziale degli ingressi – i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico – è a prevalenza femminile (nel sistema universitario italiano complessivo, tra il 2015 e il 2019 le donne si sono sempre mantenute tra il 57% e il 58% del totale). 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 56% (2019/20).

FIGURA 17 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (CICLI XXXII-XXXVI) E AL 1° ANNO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A. A. 2016/17 – 2019/20), 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 degli uomini nell'area dell'ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura e delle donne nell'area delle scienze umanistiche e artistiche e – per i cicli XXXIV e XXXVI – nell'area agraria e veterinaria (Fig. 18). È opportuno sottolineare, tuttavia, che nel Dottorato le differenze di genere sono meno evidenti rispetto allo squilibrio che si verifica nella scelta del corso di laurea, come si deduce anche dalle Figg. 50.5 e 50.6 (§ 5.2).

FIGURA 18 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E AREA SCIENTIFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (CICLI XXXIV-XXXVI*)



* L'iscrizione al primo anno è avvenuta nell'a.a. 2018/19 per il Ciclo XXXIV, nell'a.a. 2019/20 per il Ciclo XXXV e nell'a.a. 2020/21 per il Ciclo XXXVI. Nel grafico, tra parentesi, è riportato il numero assoluto dei casi.

3.3 IL PERSONALE DOCENTE

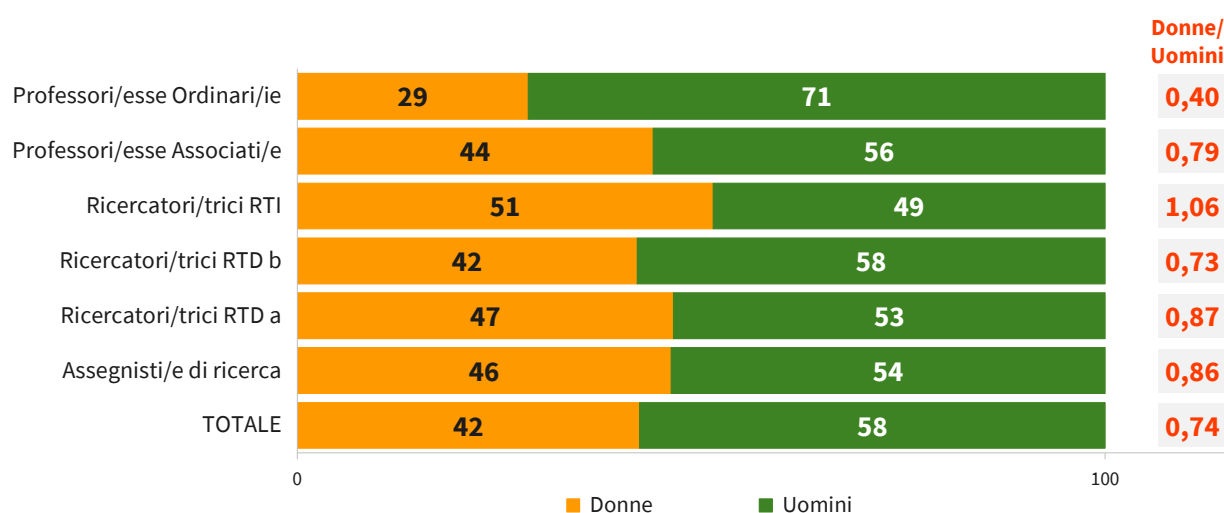
L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 3 e Figg. 19 e 20) mette in evidenza come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile. Infatti nei ruoli "iniziali" – Assegnisti e Assegniste di ricerca, Ricercatori e Ricercatrici – il rapporto fra i generi è piuttosto equilibrato, mentre fra le Professoressa e i Professori Ordinari la presenza femminile assume la dimensione minima (29%). Ciò riflette l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"¹⁹.

TABELLA 3 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO* E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2018-2020)

UGi	2020			2019			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori/esse Ordinari/ie	221	552	773	196	537	733	177	510	687
Professori/esse Associati/e	550	698	1.248	508	676	1.184	457	608	1.065
Ricercatori/trici RTI	173	163	336	238	231	469	299	297	596
Ricercatori/trici RTD b	117	161	278	116	159	275	92	146	238
Ricercatori/trici RTD a	102	117	219	66	75	141	73	84	157
Assegnisti/e di ricerca	556	645	1.201	611	582	1.193	605	535	1.140
TOTALE	1.719	2.336	4.055	1.735	2.260	3.995	1.703	2.180	3.883

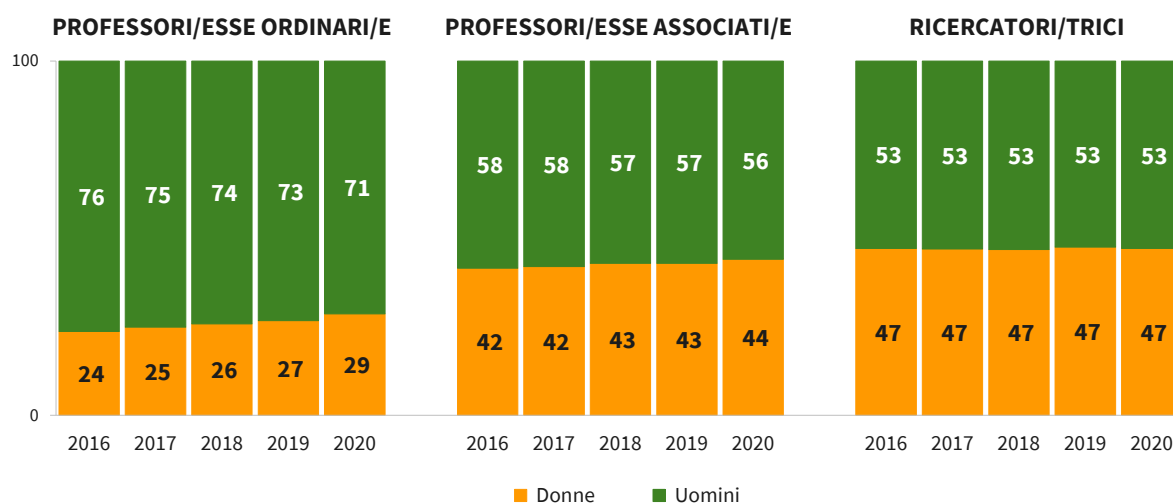
* La categoria "Ricercatori/trici" comprende i/le Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato con contratto di tipo A o *junior* (RTD a) e a tempo determinato di tipo B o *senior* (RTD b).

FIGURA 19 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



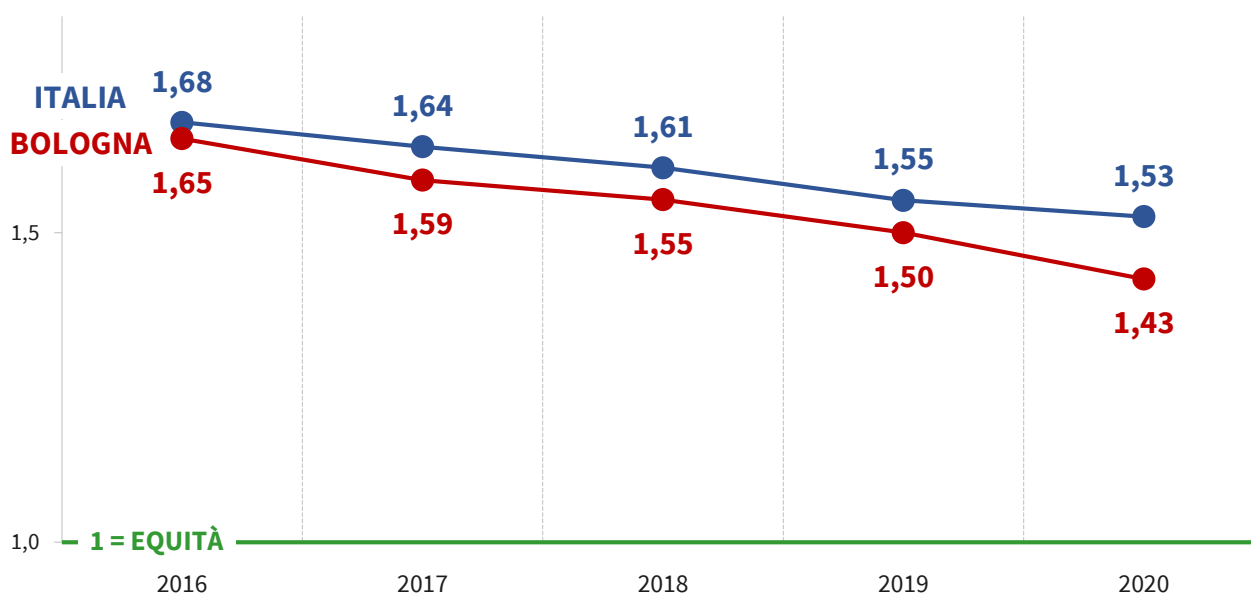
19. La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il soffitto di cristallo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti 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 20 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2016-2020)



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 elevata²⁰, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 21). L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Bologna si manifesta tuttora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,65 nel 2016 a 1,43 nel 2020, continuando ad avvicinarsi 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 2016 al 2020 l'indice su scala nazionale è passato da 1,68 a 1,53).

FIGURA 21 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2016-2020)

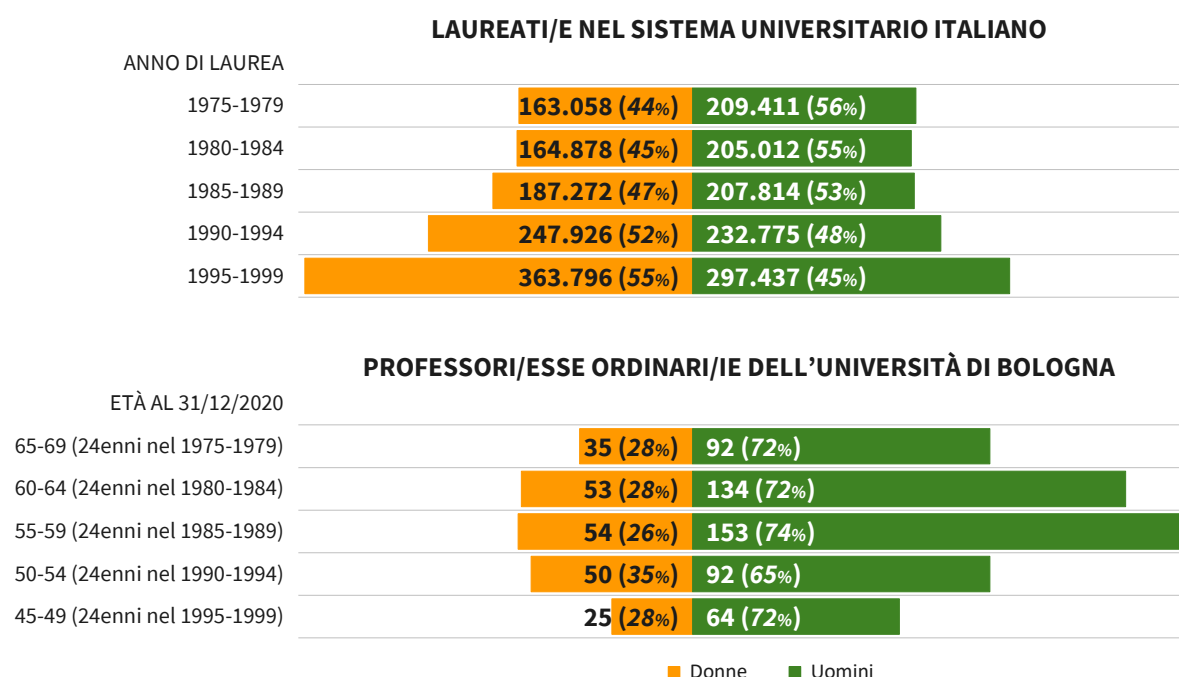


Fonte per i dati nazionali: MIUR, Cerca università, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

20. L'indice di *Glass Ceiling* è definito come rapporto tra la quota di donne nel Personale Docente (grado A, grado B e 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 uguale 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; 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/le Professori/esse Associati/e del 2016 che sono riusciti a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2020 è simile nei due generi: 20% per gli uomini (126 su 636), 18% per le donne (81 su 452). 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. 22): infatti la presenza femminile tra i laureati negli anni 1975-1999, popolazione da cui proviene gran parte degli/le 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 1985-1989 le donne sono il 47%, ma fra gli/le Ordinari/ie 55-59enni, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati, sono solo il 26%. Tutto ciò conferma la presenza di un "soffitto di cristallo" che si manifesta dopo il conseguimento della laurea a svantaggio delle donne.

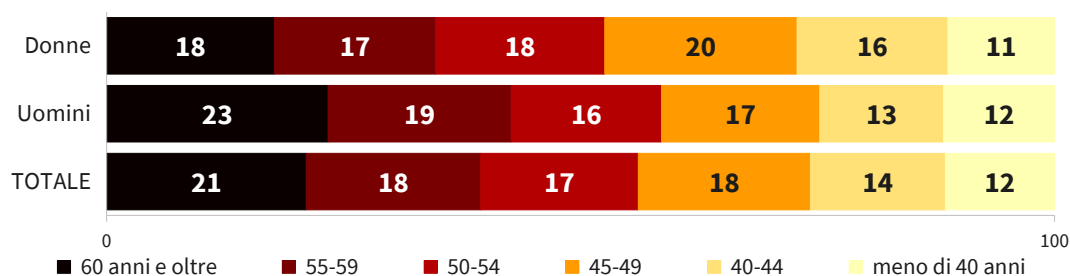
FIGURA 22 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (1975-1999) E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2020), PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI



Fonte per i/le laureati/e: Istat- Ministero dell'istruzione pubblica (anni 1926-1942); Istat- Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur- Rilevazione sulle Università, anni 1998-1999.

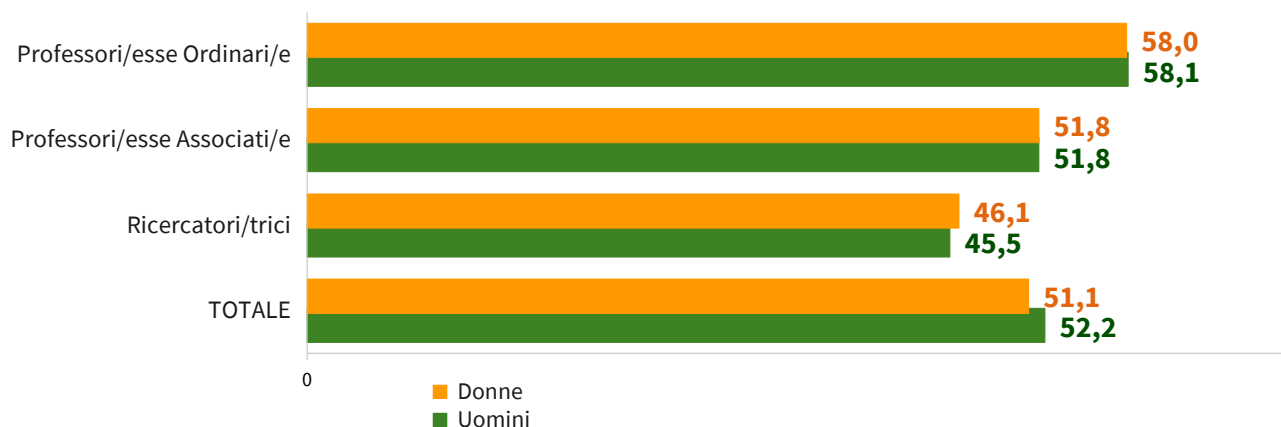
Le Figg. 23-25 approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti (Fig. 24) che a parità di ruolo la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante, mentre nella popolazione complessiva gli uomini hanno 1,1 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 ruolo più elevato dall'altro (Fig. 25). Naturalmente sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti Ordinari/ie 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/le Ordinari/ie è il 24% per le donne – contro il 34% per gli uomini – nella fascia del Personale Docente 50-54enne e l'11% contro il 23% tra i/le 45-49enni. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 19% delle donne e il 33% degli uomini.

FIGURA 23 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



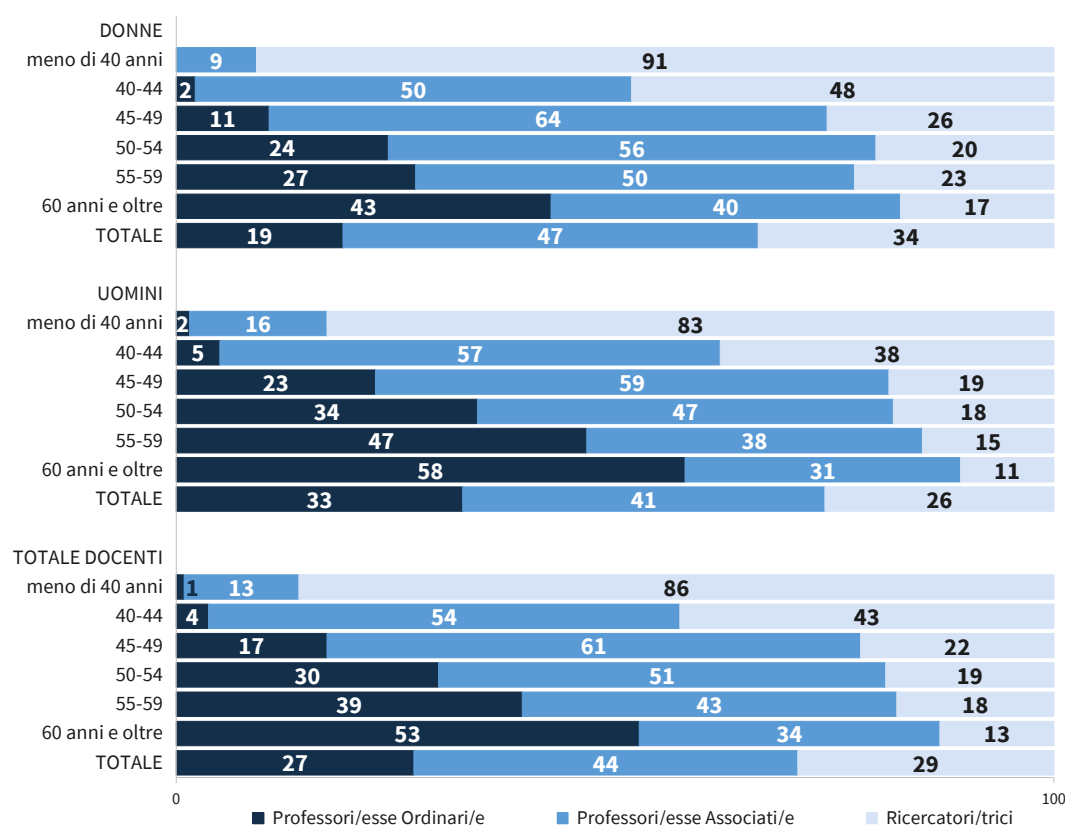
* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2020.

FIGURA 24 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2020)



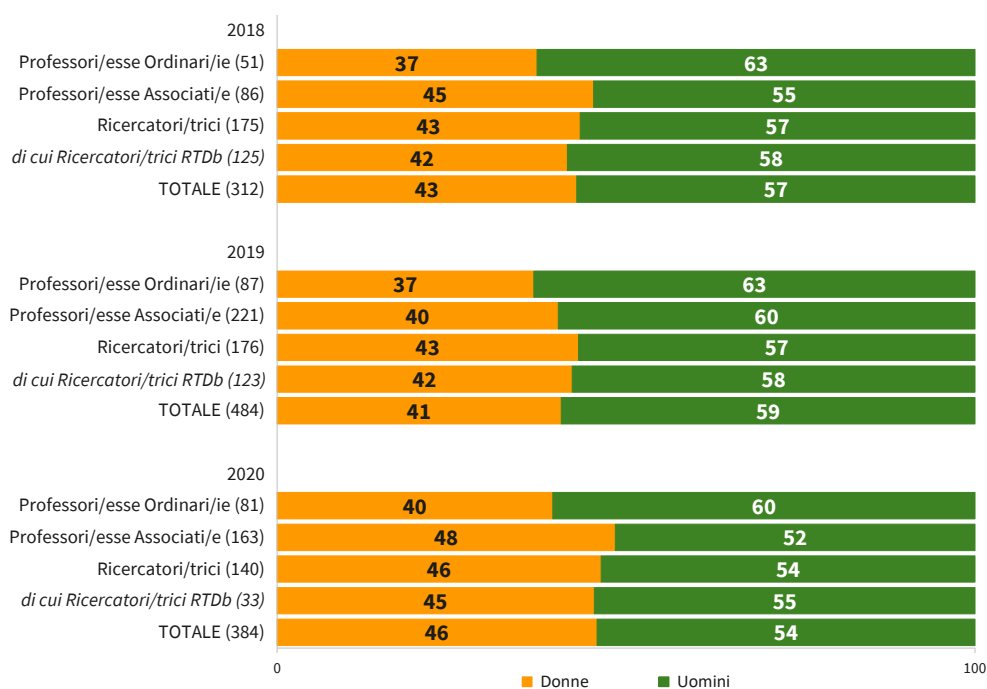
* L'età è al 31/12/2020 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.



FIGURA 25 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETÀ* E RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)


* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2020.

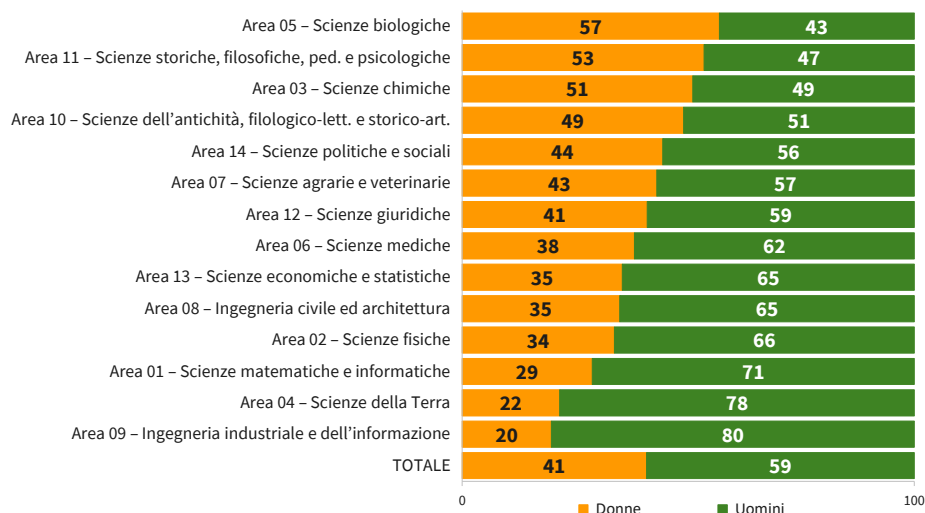
L'analisi dei nuovi ingressi di Personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera, conferma che la segregazione verticale di genere si è attenuata ma non annullata (Fig. 26). Limitatamente agli ingressi, infatti, la sottorappresentazione femminile fra i/le docenti Ordinari/ie è meno evidente che a livello complessivo ma non del tutto assente.

FIGURA 26 – INGRESSI* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2018-2020)


* 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.

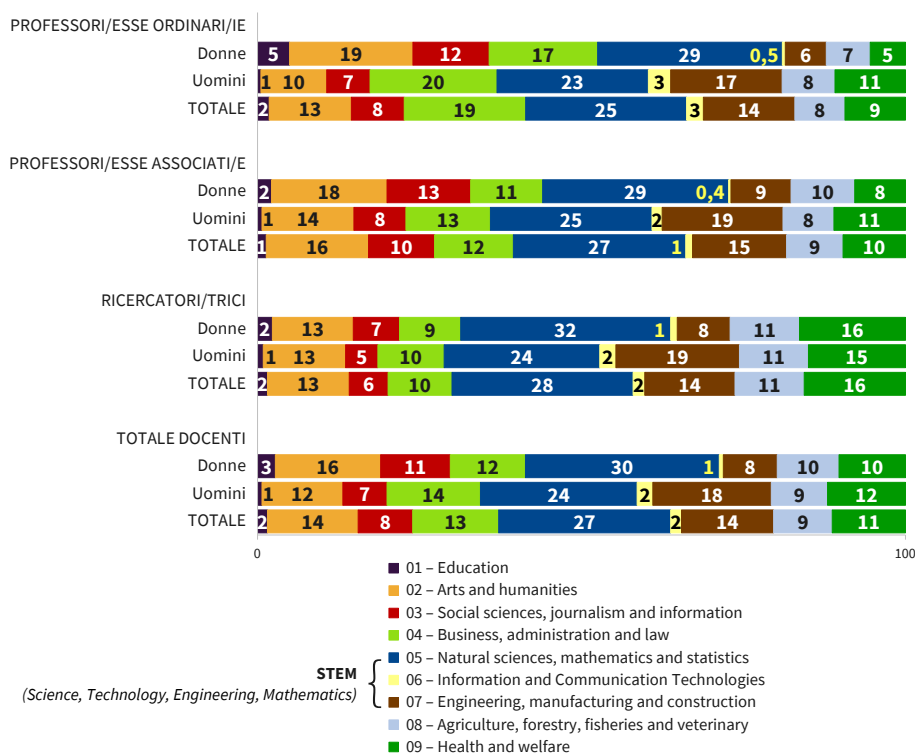
La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse Aree CUN secondo il genere (Fig. 27) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 04 (Scienze della Terra) e 01 (Scienze matematiche e informatiche): qui gli uomini sono oltre il 70% 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) ha in qualche modo una connotazione femminile, dal momento che in questa area le donne (49%) non raggiungono la maggioranza ma sono comunque nettamente più presenti rispetto a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (41%). 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 immatricolati/e ai corsi di studio, come riscontrabile anche dalle Figg. 50.5 e 50.7 (§ 5.2).

FIGURA 27 – PERSONALE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



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. 28). La tendenza ad una sovrarappresentazione delle docenti nei campi “Education”, “Arts and humanities” e “Social sciences, journalism and information” e dei docenti uomini in “Engineering, manufacturing and construction” e “Information and Communication Technologies” è chiaramente riconoscibile, ma meno evidente rispetto allo squilibrio che si verifica fra gli/le immatricolati/e (Fig. 4). Inoltre la segregazione orizzontale per area di studio è netta fra i/le Professori/esse Ordinari/ie, ma meno marcata fra gli/le Associati/ie e soprattutto fra i/le Ricercatori/trici.

FIGURA 28 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



Confrontando l'Ateneo di Bologna e il sistema universitario nazionale (Tab. 4 e Fig. 29) 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 al di sotto della linea diagonale corrispondono alle Aree CUN in cui la percentuale di docenti donne nell'Ateneo di Bologna supera la percentuale nazionale e, simmetricamente, i punti al di sopra rappresentano le Aree in cui la presenza femminile è più alta nel contesto italiano che a Bologna. 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 all'intersezione dei due assi cartesiani; la segregazione orizzontale è invece documentata dalla dispersione dei 14 punti all'interno di ciascun quadrante.

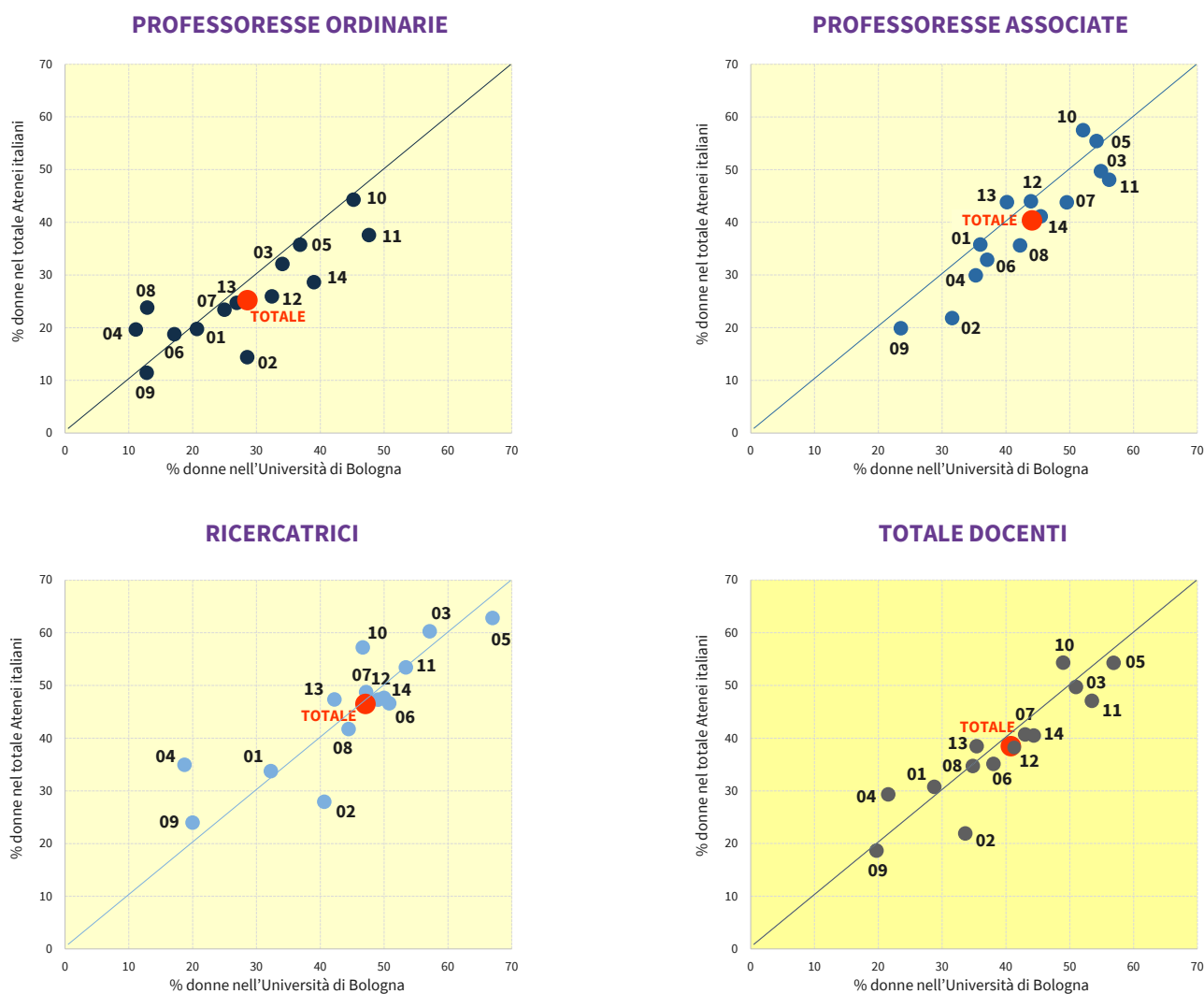
Si può concludere che, poiché in generale i punti-Area si collocano vicino alla diagonale del quadrante, le situazioni riscontrate per l'Ateneo di Bologna rispecchiano in buona misura lo scenario nazionale. Tuttavia si individuano facilmente alcune interessanti eccezioni, come i casi dell'Area 02 – Scienze fisiche, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente superiore rispetto al dato nazionale per tutti e tre i ruoli, e dell'Area 04 – Scienze della Terra, dove – per le Ordinarie e le Ricercatrici – si verifica la situazione opposta.

TABELLA 4 – DOCENTI DONNE PER AREA CUN E RUOLO – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2020)

AREA CUN	Professoresse Ordinarie		Professoresse Associate		Ricercatrici		TOTALE	
	Unibo	Italia	Unibo	Italia	Unibo	Italia	Unibo	Italia
01 – Scienze matematiche e informatiche	20,7	19,7	36,0	35,8	32,3	33,7	28,8	30,8
02 – Scienze fisiche	28,6	14,4	31,6	21,8	40,6	27,9	33,6	21,9
03 – Scienze chimiche	34,1	32,1	54,9	49,7	57,1	60,3	51,0	49,7
04 – Scienze della Terra	11,1	19,6	35,3	29,9	18,8	34,9	21,6	29,3
05 – Scienze biologiche	36,8	35,7	54,2	55,4	67,0	62,8	56,9	54,3
06 – Scienze mediche	17,1	18,7	37,1	32,9	50,8	46,6	38,1	35,1
07 – Scienze agrarie e veterinarie	25,0	23,4	49,5	43,8	47,2	48,7	43,0	40,7
08 – Ingegneria civile e architettura	12,9	23,8	42,2	35,6	44,4	41,7	34,8	34,7
09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	12,8	11,5	23,5	19,9	20,0	24,0	19,7	18,7
10 – Scienze dell'antichità, filologico-lett. e storico-art.	45,2	44,3	52,1	57,5	46,7	57,2	49,0	54,3
11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psic.	47,6	37,6	56,2	48,1	53,4	53,4	53,5	47,1
12 – Scienze giuridiche	32,4	25,9	43,9	44,0	49,1	47,3	40,9	38,5
13 – Scienze economiche e statistiche	26,9	24,7	40,2	43,8	42,2	47,4	35,4	38,5
14 – Scienze politiche e sociali	39,0	28,6	45,5	41,1	50,0	47,7	44,4	40,5
TOTALE	28,6	25,2	44,1	40,3	47,1	46,5	40,7	38,5

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

FIGURA 29 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA CUN* – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2020)



*** AREE CUN**

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-letterarie e storico-artistiche
 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
 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 ruolo e Dipartimento di appartenenza mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 5). Nel 2020, il numero di Professoressa Ordinarie risulta superiore a quello dei Professori Ordinari uomini solo in 5 Dipartimenti sui 32 complessivi (Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Psicologia; Scienze dell'Educazione; Storia Culture Civiltà), mentre nel Dipartimento di Scienze Statistiche donne e uomini sono in parità. Nei restanti 26 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura netta (in 20 Dipartimenti gli uomini sono almeno il doppio delle donne). Nel complesso del Personale docente di tutti e tre i ruoli le donne sono più numerose degli uomini solamente in 8 Dipartimenti dell'Ateneo.

TABELLA 5 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura – DA	3	12	7	15	10	4	20	31
Arti – DAR	4	10	12	18	6	10	22	38
Beni Culturali – DBC	7	13	9	9	6	8	22	30
Chimica “G. Ciamician” – CHIM	8	15	23	12	11	9	42	36
Chimica Industriale “Toso Montanari” – CHIMIND	3	7	16	21	6	10	25	38
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	5	14	27	23	34	14	66	51
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	7	13	10	19	5	14	22	46
Filosofia e Comunicazione – FILCOM	5	10	14	13	5	12	24	35
Fisica e Astronomia “A. Righi” – DIFA	7	19	20	41	12	20	39	80
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	5	32	6	21	4	19	15	72
Ing. Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali – DICAM	2	20	22	30	12	22	36	72
Ing. dell’En. Elettrica e dell’Inform. “G. Marconi” – DEI	3	26	11	48	2	23	16	97
Ingegneria Industriale – DIN	1	25	7	30	7	25	15	80
Interpretazione e Traduzione – DIT	7	6	20	7	7	5	34	18
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	8	5	22	12	9	2	39	19
Matematica – MAT	12	24	13	19	6	10	31	53
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperim. – DIMES	5	23	23	25	36	22	64	70
Psicologia “R. Canestrari” – PSI	7	5	25	14	8	5	40	24
Scienze Aziendali – DISA	5	26	19	26	8	10	32	62
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	4	17	12	19	14	14	30	50
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	12	16	26	19	25	34	63	69
Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” – EDU	13	3	21	11	13	5	47	19
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	8	28	25	34	25	36	58	98
Scienze Economiche – DSE	9	35	9	25	4	8	22	68
Scienze Giuridiche – DSG	18	44	24	28	20	21	62	93
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	3	26	16	39	21	25	40	90
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	6	18	31	23	22	13	59	54
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	4	7	6	12	12	8	22	27
Scienze Politiche e Sociali – SPS	11	19	23	28	6	6	40	53
Scienze Statistiche “P. Fortunati” – STAT	13	13	21	18	9	7	43	38

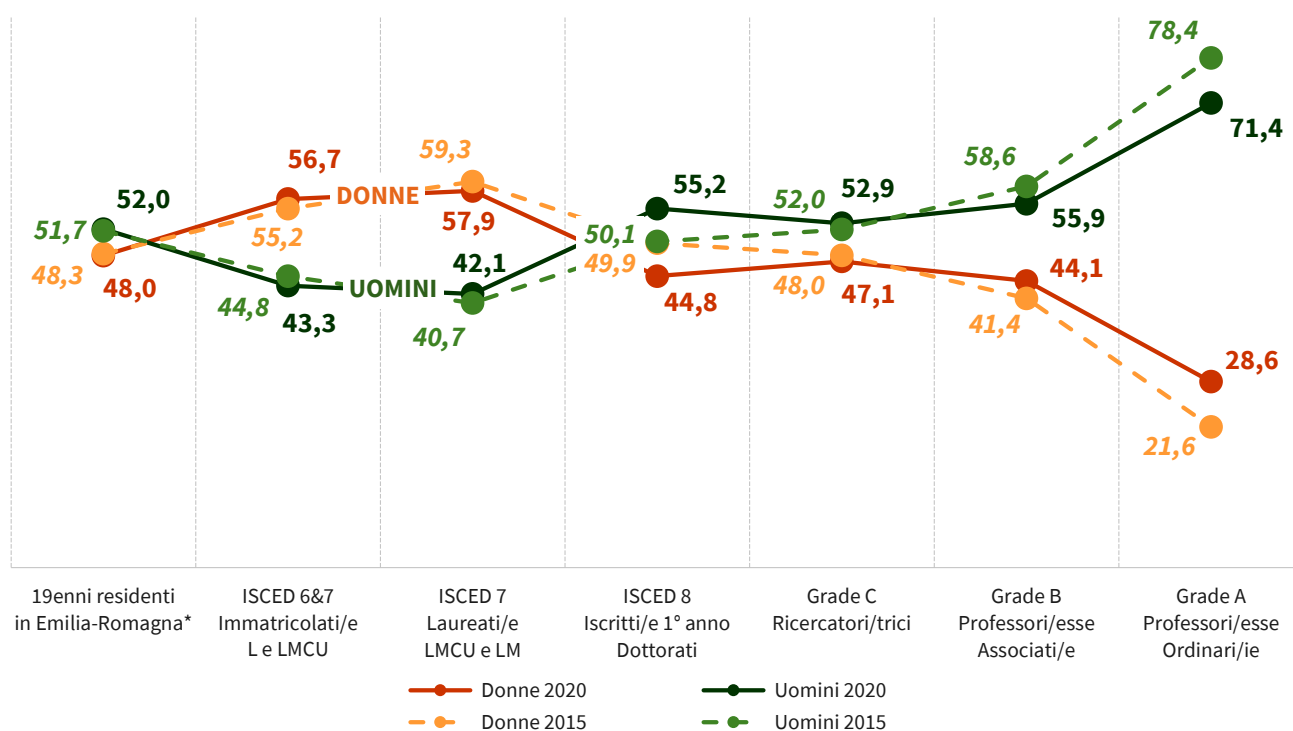
TABELLA 5 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Sociologia e Diritto dell'Economia – SDE	6	12	8	16	12	3	26	31
Storia Culture Civiltà – DISCI	10	9	22	23	15	17	47	49
TOTALE	221	552	550	698	392	441	1.163	1.691

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera accademica (Fig. 30) 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 al 2020, le donne rappresentano il 48% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 56,7% fra gli/le immatricolati/e dell'Ateneo e al 57,9% fra i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione²¹. A questo punto, fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato la presenza femminile si riduce al 44,8% – si osservi che nel 2015 all'accesso al Dottorato uomini e donne erano in sostanziale parità.

Fra i/le Ricercatori/trici le donne sono il 47,1%, per poi scendere al 44,1% fra i/le Professori/esse Associati/e e al 28,6% fra gli/le Ordinari/ie (quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di 7 punti rispetto al 2015). Su scala nazionale (Fig. 31) i risultati sono analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2016 (ultimo aggiornamento disponibile²²) – 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 30 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2015 E 2020

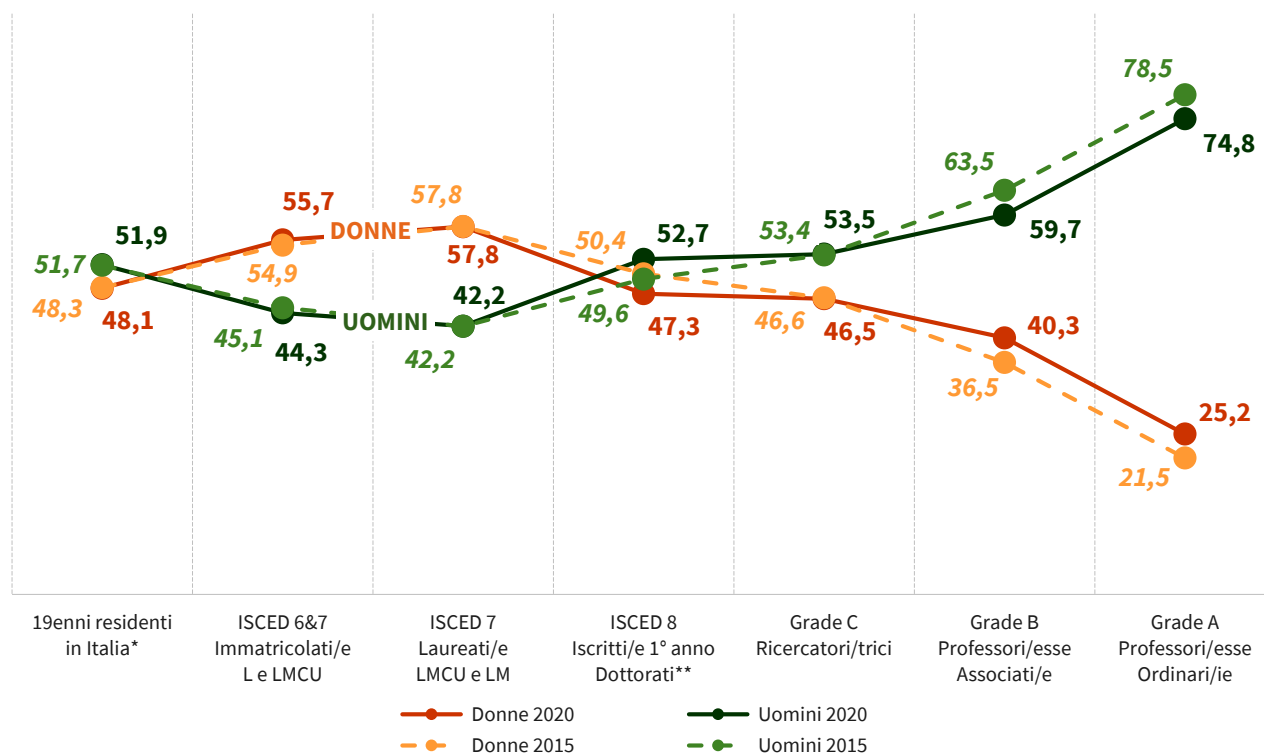


* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2015 e all'1/1/2020.

21. Nei tre grafici "a forbice" (Figg. 30, 31 e 32) si è preferito fare riferimento ai/le laureati/e di 2° livello (magistrali a ciclo unico e magistrali) anziché al totale laureati/e in quanto i primi rappresentano la popolazione potenziale in grado di accedere ai corsi di dottorato e quindi alla carriera di docente universitario/a. Nel complesso dei/le laureati/e 2020 la percentuale femminile risulta il 56,9%.

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

FIGURA 31 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2015 E 2020

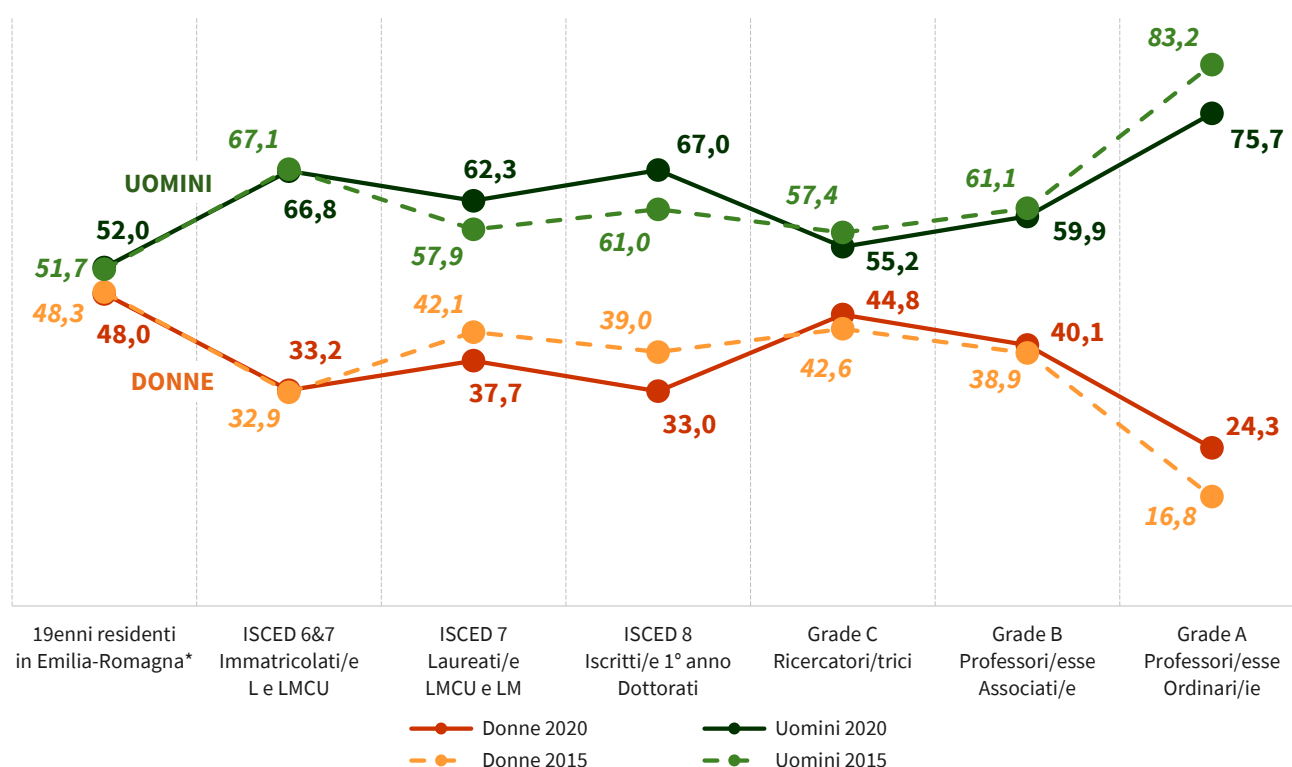


* Popolazione residente in Italia 18enne all'1/1/2015 e all'1/1/2020.

** Per gli/le iscritti/e al 1° anno nei dottorati anziché il dato 2020, non ancora disponibile, si riporta il dato 2019.

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. 32). Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale fra gli/le immatricolati/e nel 2020/21 le donne sono solo il 33,2% del totale anziché il 56,7% rilevato per il complesso delle discipline. Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile raggiunge il 37,7% fra i/le laureati/e di 2° livello, ma ritorna al 33,0% all'accesso ai Dottorati; anche nell'area STEM, infatti, fra il 2015 e il 2020 si è verificato un incremento della presenza maschile nei corsi di Dottorato. Fra i/le Ricercatori/trici la quota femminile sale nuovamente (al 44,8%, ossia quasi 12 punti percentuali in più rispetto all'ingresso all'università), per poi ridursi per effetto della segregazione verticale riguardante i/le docenti. All'interno dell'Alma Mater la presenza femminile nella carriera accademica nelle discipline STEM è comunque superiore a quella registrata su scala europea²³, 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 32 – 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 – 2015 E 2020



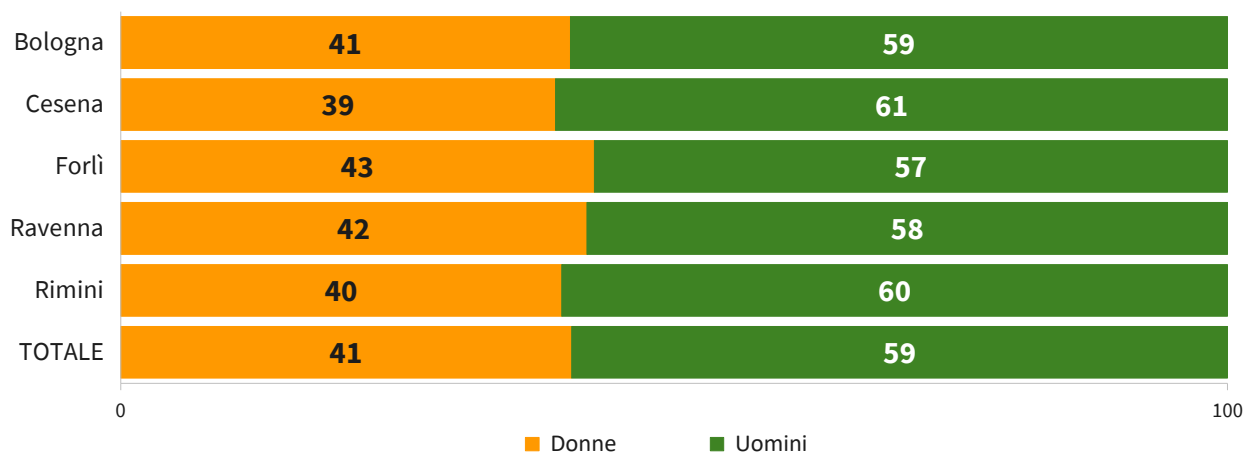
* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2015 e all'1/1/2020.

Osservare, nelle “forbici” delle carriere accademiche (Figg. 30-32), 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 conduttura” (*leaky pipeline*) – aiuta a chiarire i processi di segregazione verticale e orizzontale 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, tuttora condizionate da stereotipi di genere.

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

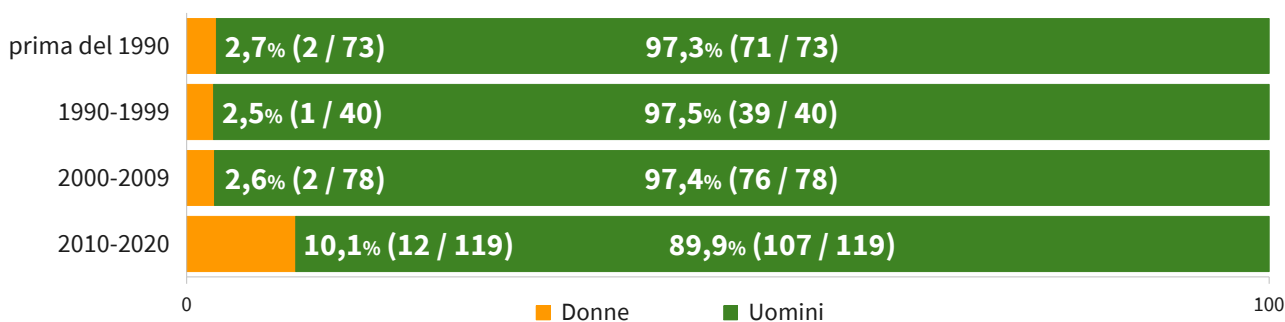
In relazione alla sede di incardinamento si rileva che la componente docente maschile prevale in tutti e cinque i Campus dell'Ateneo, con percentuali comprese fra il 57% e il 61% (Fig. 33).

FIGURA 33 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



Un altro interessante confronto in termini di genere riguarda la figura del/lla Professore/essa Emerito/a²⁴. 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 2010-2020 è aumentata, superando il 10% (Fig. 34).

FIGURA 34 – PPROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (1933-2020)*

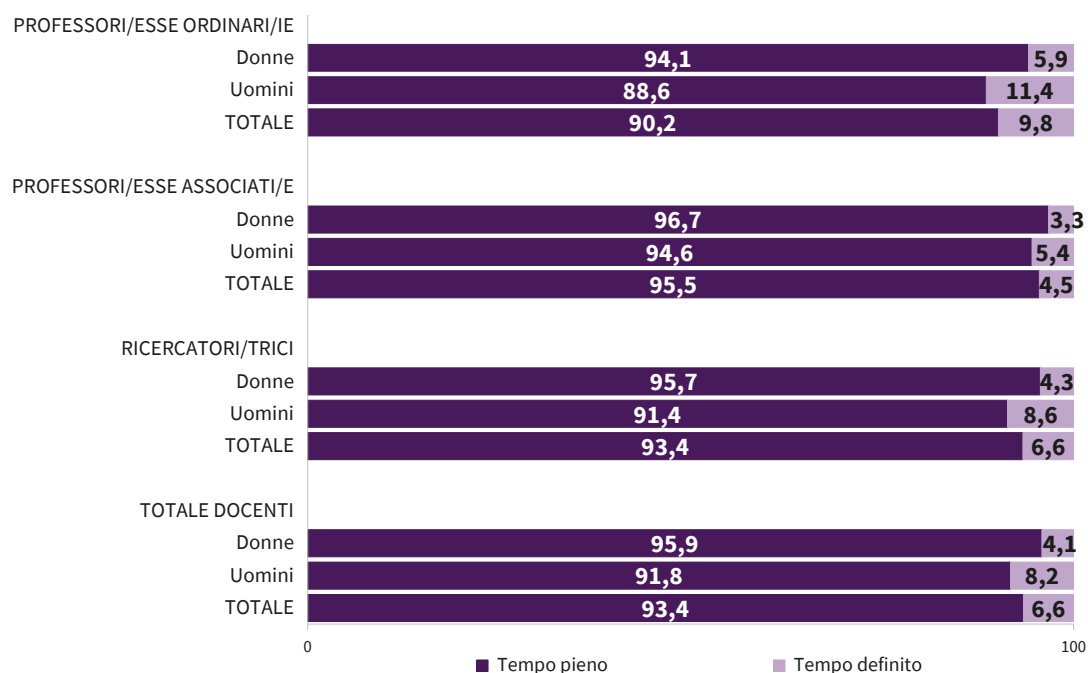


* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi. Il Repertorio dei Professori Emeriti dell'Ateneo è aggiornato al 16/12/2020.

24. 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/lla 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.



Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2020 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, sia uomini sia donne, 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. 35). Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

FIGURA 35 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)


I congedi per le assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tab. 6 e Fig. 36). 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 6,6 giornate di assenza pro capite nel 2020.

TABELLA 6 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dei docenti	221	552	550	698	392	441
ASSENZE RETRIBUITE	272	1.252	1.904	1.226	3.550	458
per malattia	272	622	649	923	840	437
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	–	–	15	–	48	16
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	–	29	698	14	2.587	5
altri permessi e assenze retribuite	–	601	542	289	75	–
ASSENZE NON RETRIBUITE****	1.560	4.057	741	3.564	2.677	2.763
TOTALE	1.832	5.309	2.645	4.790	6.227	3.221

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 (ricondotta 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 36 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI PRO CAPITE (2020)

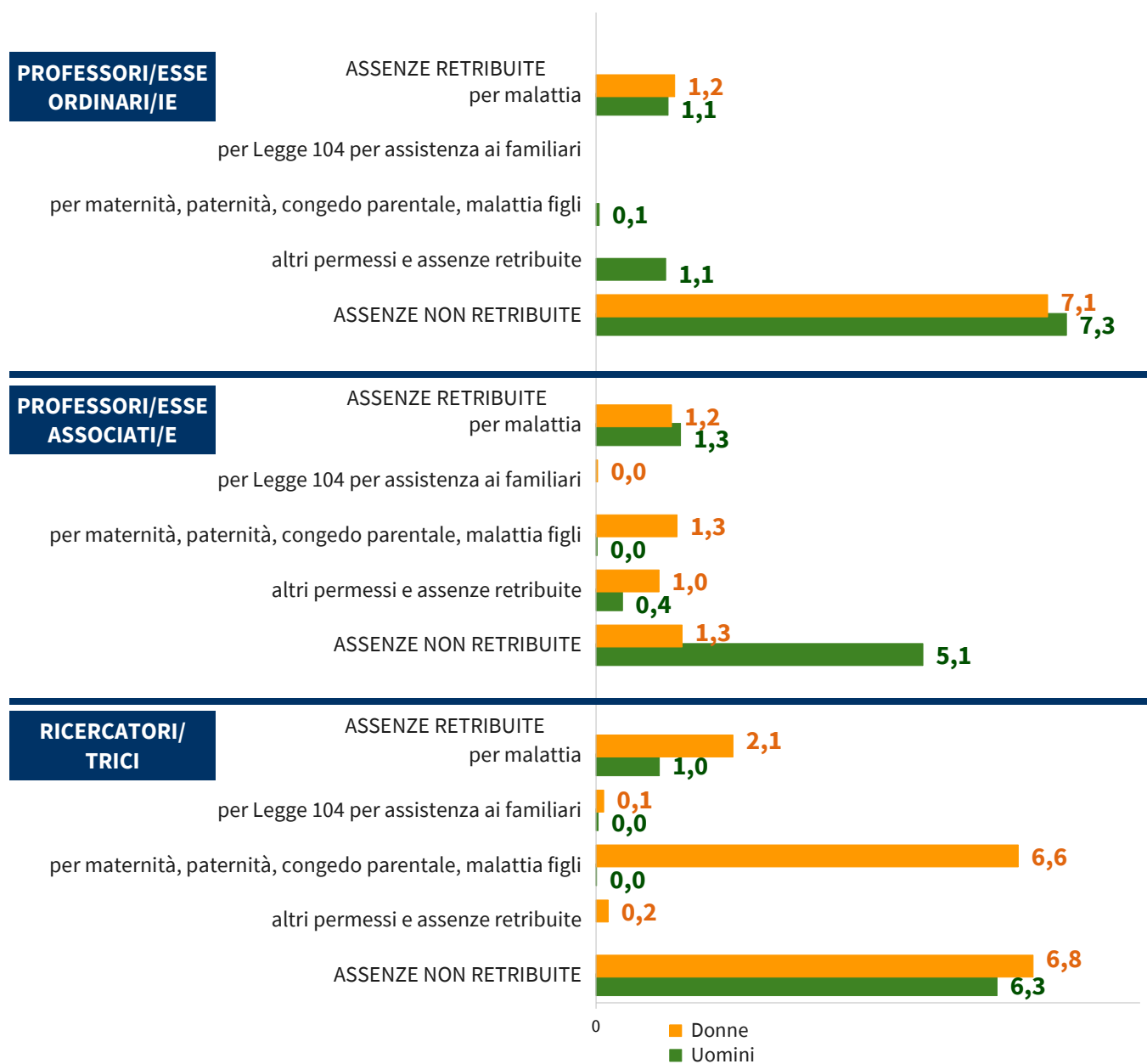
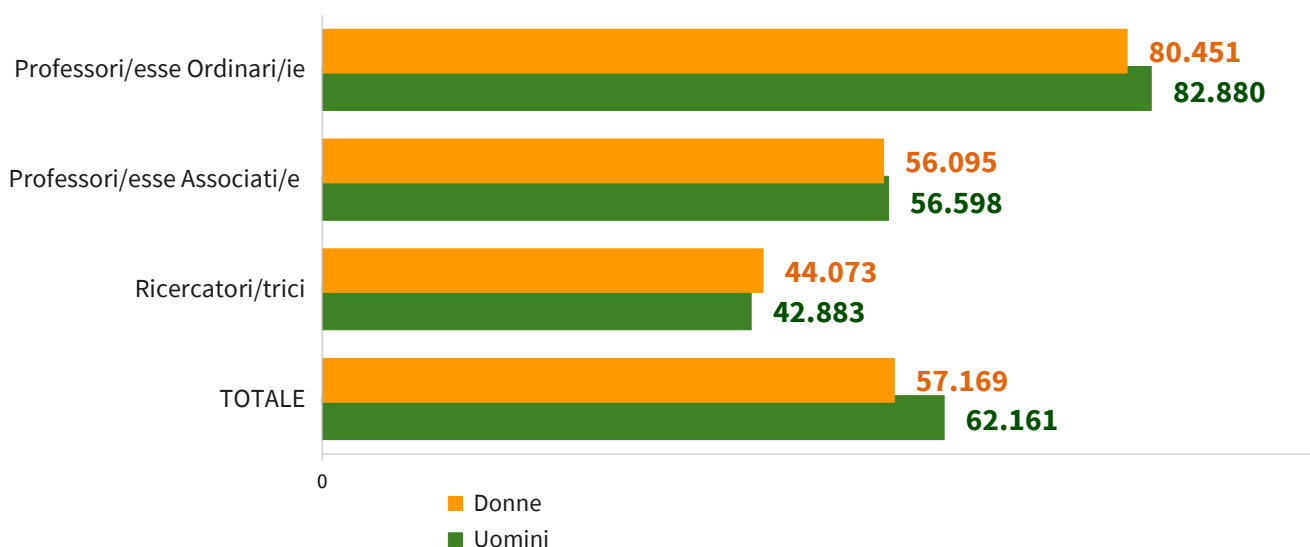


TABELLA 7 – GIORNI DI ASSENZA E CONGEDI LEGATI AL COVID DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dei docenti	221	552	550	698	392	441
Assenze retribuite per malattia Covid	28	20	94	112	-	-
Congedi Covid retribuiti al 50%	-	-	-	-	68	5


L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (Fig. 37) mostra un *gender pay gap* medio di poco meno di 5.000€ all'anno a svantaggio 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 37 – STIPENDIO LORDO ANNUALE* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI MEDI (2020)

* 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, si nota una netta prevalenza degli uomini per il 2018 e il 2019, che risultano sempre più dei due terzi del totale. Nel 2020 si ha equilibrio, ma il numero dei progetti si è notevolmente ridotto (Tab. 8).

TABELLA 8 – PROGETTI H2020 INVITATI ALLA NEGOZIAZIONE, PER GENERE DEL/LLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A* – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2018-2020)

	Anno di invito alla negoziazione								
	2020			2019			2018		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Responsabile scientifico/a progetto	50%	50%	6	28%	72%	39	29%	71%	33
<i>di cui progetti coordinati Unibo</i>	-	100%	3	-	100%	3	11%	89%	9

* 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). Infatti, per il più recente bando per il quale è disponibile l'esito dei finanziamenti (2017)²⁵, l'Ateneo di Bologna è risultato presente con 135 progetti finanziati, 95 dei quali con responsabile locale di genere maschile.

25. Per il successivo bando PRIN (2020), scaduto il 26/1/2021, non è ancora disponibile l'esito.

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 2020 – del 66% nel Personale TA e dell'80% tra i CEL (Tab. 9 e Fig. 37). A partire dalle due categorie C e D, dove le donne sono il 67% del totale, al crescere del livello professionale la presenza femminile tende a ridursi, fino al livello più elevato della scala gerarchica (i/le Dirigenti), nel quale le donne sono 9 su 16, ossia il 56%. 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 (64%) 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.

Nel corso del triennio 2018-2020 la distribuzione per genere sopra indicata ha subito variazioni poco rilevanti.



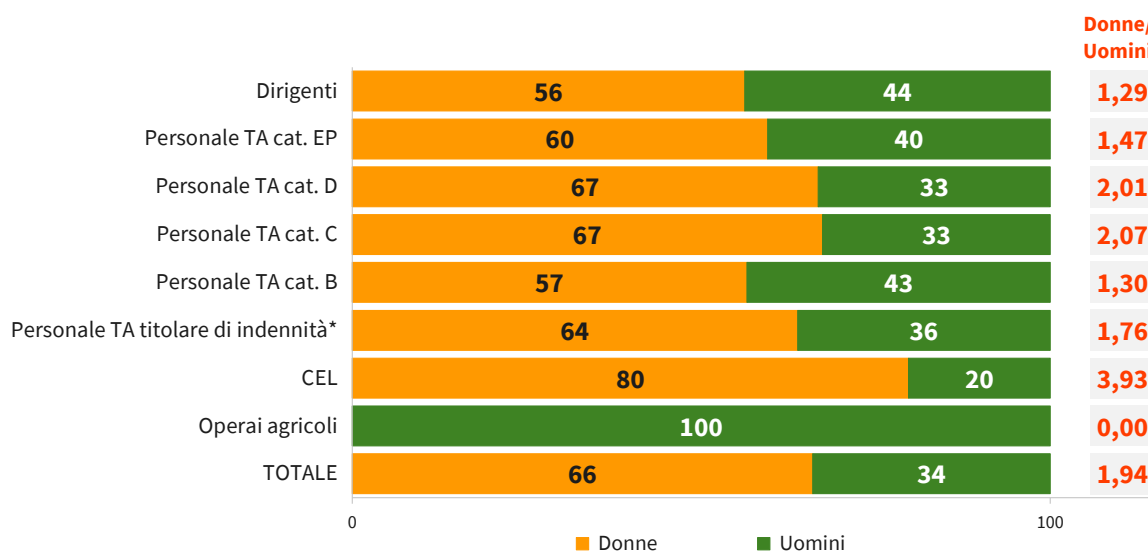


TABELLA 9 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2018-2020)

	2020			2019			2018		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	9	7	16	7	7	14	7	8	15
Personale TA (cat. EP, D, C, B), di cui:	1.877	980	2.857	1.904	974	2.878	1.871	967	2.838
<i>cat. EP</i>	100	68	168	105	67	172	100	65	165
<i>cat. D</i>	649	323	972	647	323	970	636	318	954
<i>cat. C</i>	977	473	1.450	983	465	1.448	950	454	1.404
<i>cat. B</i>	151	116	267	169	119	288	185	130	315
<i>a tempo determinato</i>	62	29	91	57	26	83	34	21	55
<i>titolari di indennità**</i>	178	101	279	180	107	287	197	108	305
CEL	55	14	69	57	14	71	58	15	73
Operai agricoli	-	4	4	-	4	4	-	5	5
TOTALE	1.941	1.005	2.946	1.968	999	2.967	1.936	995	2.931

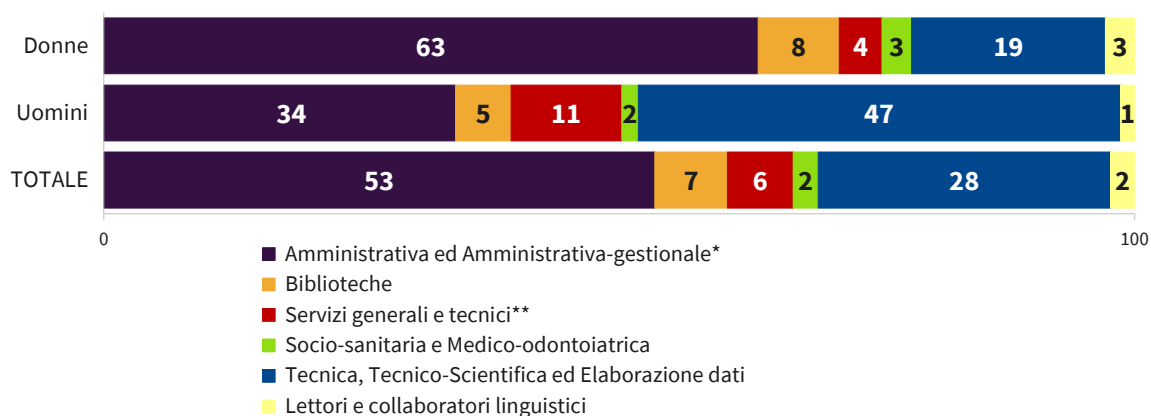
* Il Personale TA delle cat. EP, D, C e B comprende contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2020 i 91 contratti a tempo determinato coinvolgono solo le cat. D e C.

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

FIGURA 38 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)

* 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 34% 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. 39).

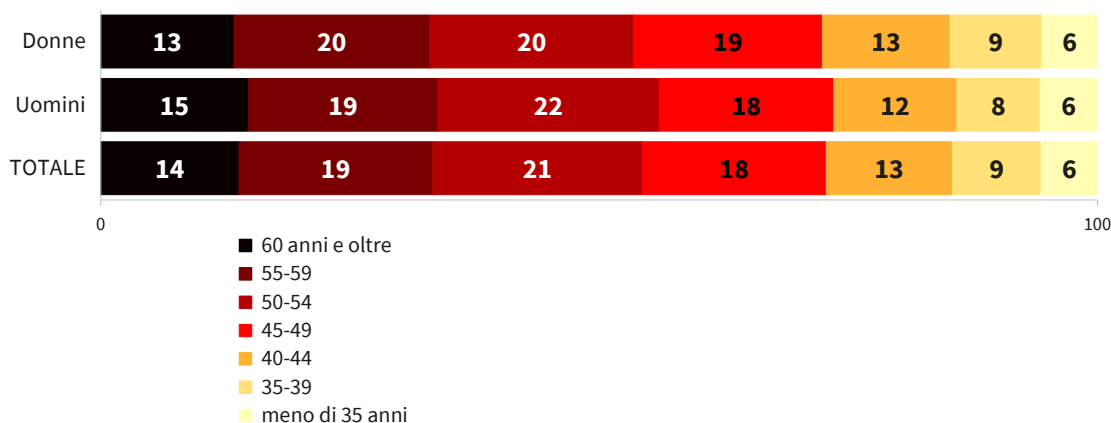
FIGURA 39 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)

* Compresi/e i/le 16 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 poco meno del 60% del Personale ha un'età compresa fra i 45 e i 59 anni (Fig. 40). Anche a parità di categoria le differenze sono piuttosto contenute (Fig. 41), tranne che per la categoria B e per il Personale CEL, ma in questo caso le numerosità sono relativamente ridotte.

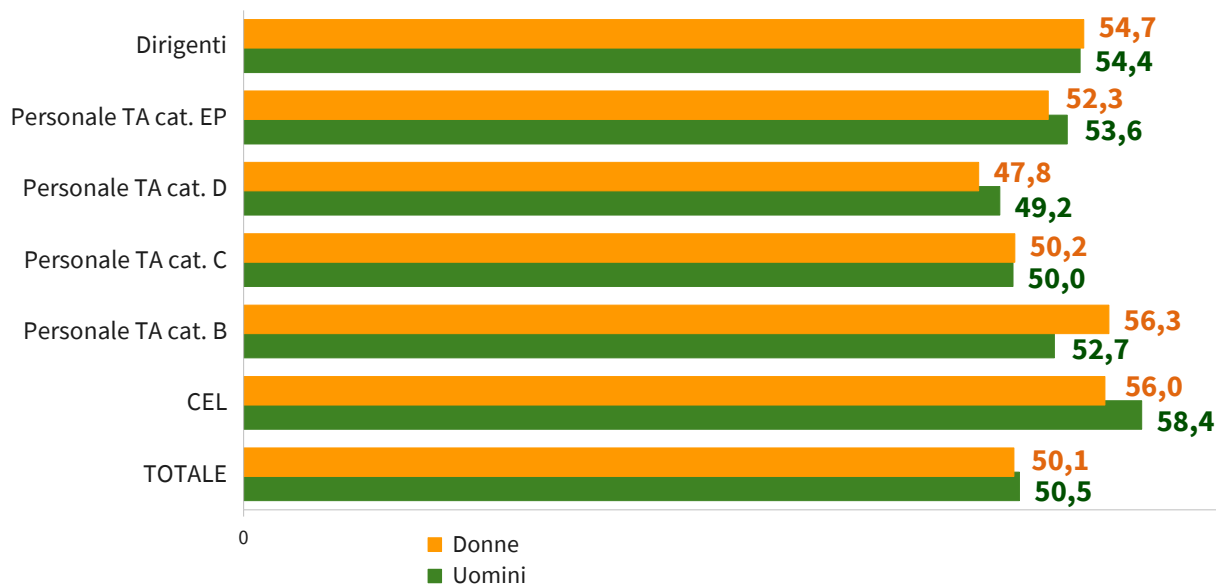
FIGURA 40 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* PER GENERE ED ETÀ – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)**



* Compresi i 4 Operai agricoli.

** L'età è in anni compiuti al 31/12/2020.

FIGURA 41 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE (2020)

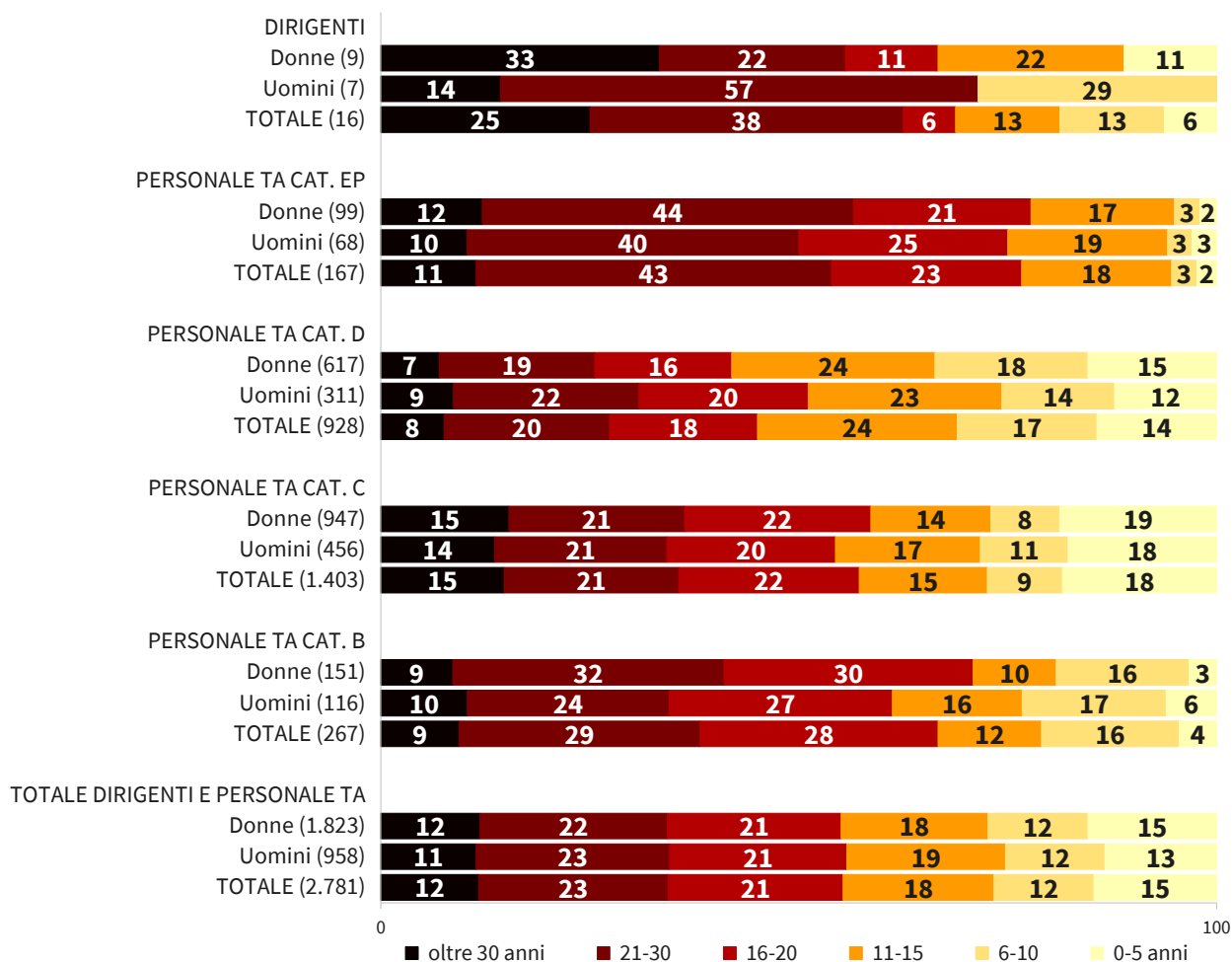


* L'età è al 31/12/2020 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.

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. 42). 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 42 – PERSONALE DIRIGENTE E TA* PER CATEGORIA, GENERE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)**

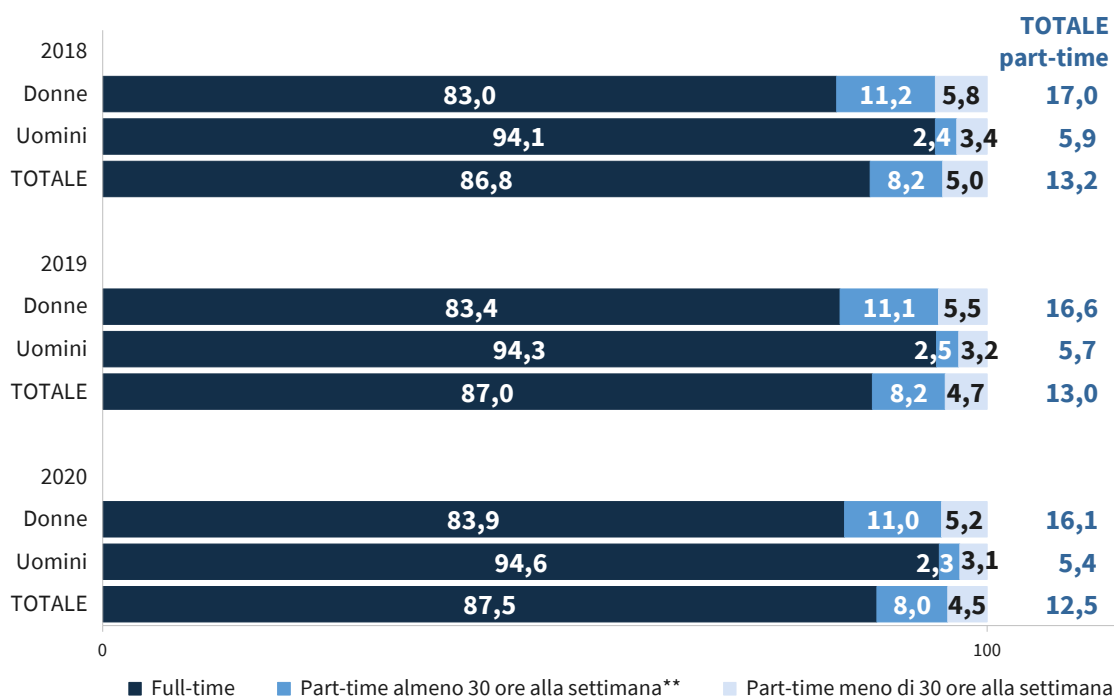


* Sono esclusi (oltre ai CEL) il Personale a termine e gli Operai agricoli.

** 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 2018-2020 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in lieve diminuzione (Fig. 43). La percentuale dei contratti part-time nel personale femminile è comunque il triplo del valore maschile.

FIGURA 43 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* PER GENERE E TIPO DI IMPEGNO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2018-2020)



* Esclusi i 4 Operai agricoli.

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

Le Tabb. 10 e 11 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.

TABELLA 10 – CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2018-2020)*

	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.
2020	779	57	172	15	1.139	84	71	9	215	41	29	7
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

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

TABELLA 11 – CONGEDI PER MALATTIA FIGLI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2018-2020)*

	Congedo malattia figli/e retribuito al 100%				Congedo malattia figli/e non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2020	523	71	93	18	12	7	8	4
2019	908	89	297	33	49	24	4	2
2018	1.010	87	249	40	80	28	1	1

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


TABELLA 12 – CONGEDI COVID DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)*

	Congedo Covid retribuito al 100%				Congedo Covid retribuito al 50%				Congedo Covid 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.
2020	2	13	1	5	2.218	161	270	19	73	6	-	-

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

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse modalità (Tab. 13 e Fig. 44) conferma 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 13 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020)*

	Donne	Uomini
Numerosità del Personale	1.941	1.001
ASSENZE RETRIBUITE	38.048	12.577
per malattia	15.730	6.131
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	5.653	1.945
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	1.082	654
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	8.337	615
altri permessi e assenze retribuite	7.246	3.232
ASSENZE NON RETRIBUITE****	3.829	1.529
TOTALE	41.877	14.106

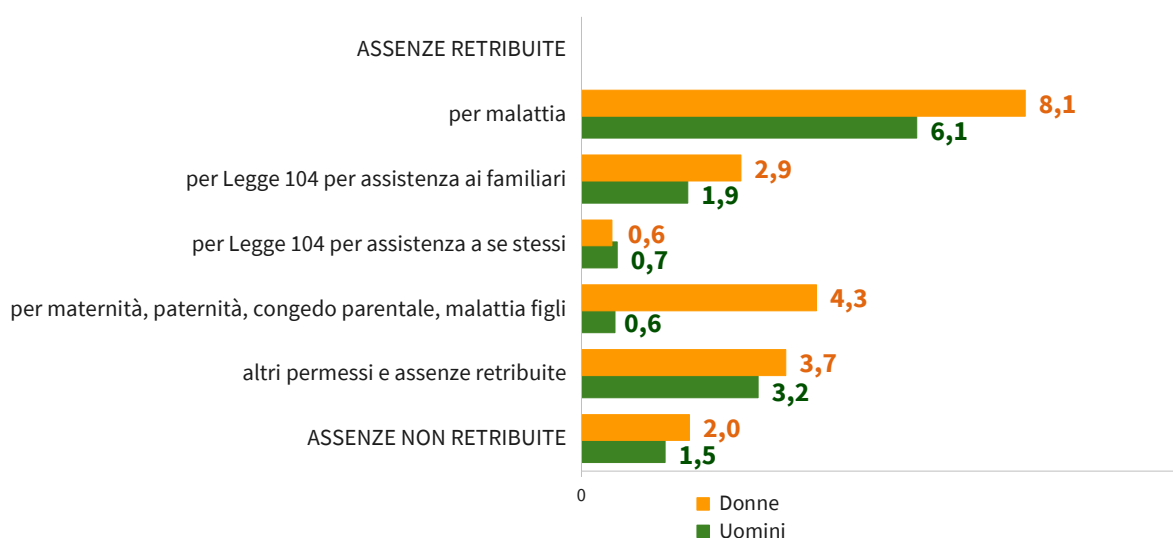
* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

** 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 44 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* PER GENERE – VALORI PRO CAPITE (2020)**

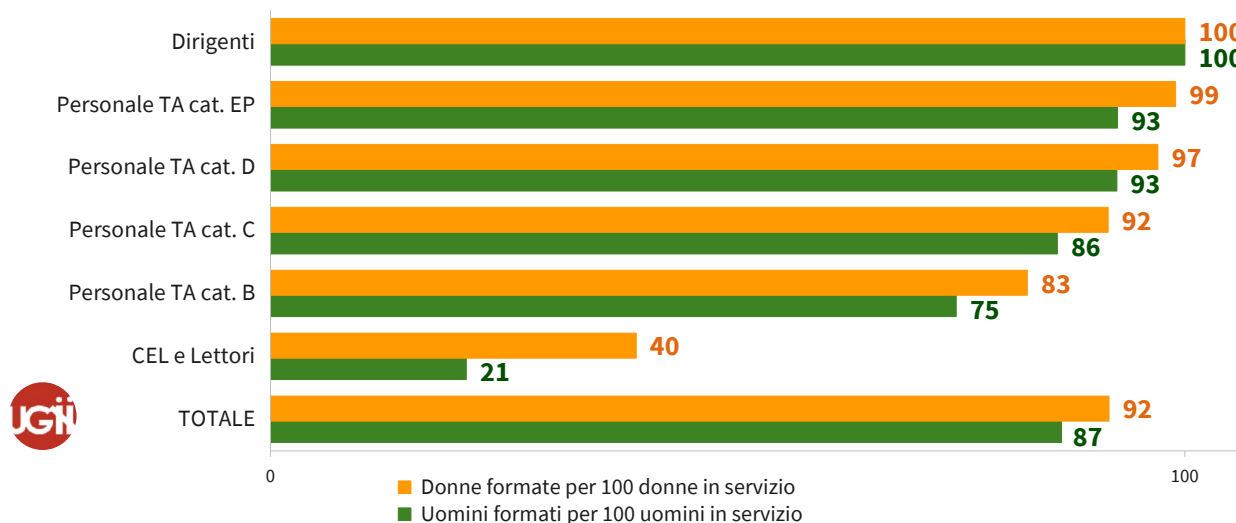


* Esclusi i 4 Operai agricoli. Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

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

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato²⁶ (Fig. 45) emerge che nel 2020 hanno ricevuto formazione il 92% delle donne in servizio e l'87% 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 45 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* FORMATO, PER CATEGORIA E GENERE – VALORI PER 100 DIPENDENTI (2020)



* 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. 14). I flussi in ingresso nel 2020 hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi personale delle categorie D e C. Nel complesso sono entrate 107 unità di personale a fronte di 132 uscite; si ha pertanto una riduzione di 25 dipendenti, frutto di un saldo positivo (-29) per le donne e di un saldo positivo (+2) per i dipendenti di genere maschile.

TABELLA 14 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TAA TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER CATEGORIA E GENERE - VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2020)

	Numerosità del personale (2020)		Ingressi		Cessazioni		Indici di turnover			
							Compensazione*		Turnover complessivo**	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale TA cat. EP	100	68	-	-	4	3	-	-	4,0	4,4
Personale TA cat. D	617	311	26	14	27	12	0,96	1,17	8,6	8,4
Personale TA cat. C	947	456	36	27	42	19	0,86	1,42	8,2	10,1
Personale TA cat. B	151	116	-	-	16	3	-	-	10,6	2,6
CEL	55	14	4	-	6	-	0,67	-	18,2	-
TOTALE	1.870	965	66	41	95	37	0,69	1,11	8,6	8,1

* Numero ingressi/Numero cessazioni.

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

26. 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

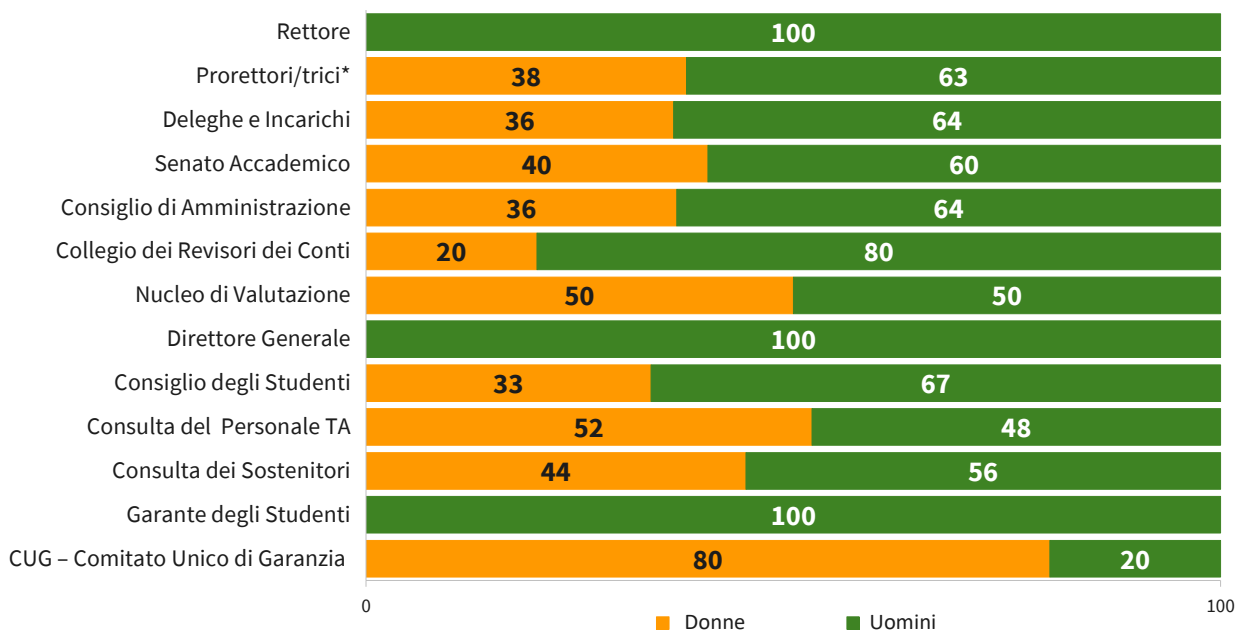
L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2020 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (Tab. 15 e Fig. 46). Gli uomini rappresentano poco meno del 60% del totale dei componenti degli Organi; inoltre sono in maggioranza (compresi 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 presenza femminile risulta il 36% nel Consiglio di Amministrazione e il 40% nel Senato Accademico. Permane lo squilibrio di genere all'interno del Consiglio degli Studenti (9 studentesse su 33 alla fine del 2018, 12 su 32 alla fine del 2019 e 11 su 33 a fine 2020), 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 il Nucleo di Valutazione (dove donne e uomini sono in parità), 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 15 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2020 PER GENERE – VALORI ASSOLUTI

	Donne	Uomini	TOTALE
1 – Rettore	–	1	1
2 – Prorettori e Prorettrici	3	5	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/le studenti/esse</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/le studenti/esse</i>	1	1	2
6 – Collegio dei Revisori dei Conti	1	4	5
7 – Nucleo di Valutazione	3	3	6
8 – Direttore Generale	–	1	1
9 – Consiglio degli Studenti	11	22	33
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
TOTALE	69	99	168

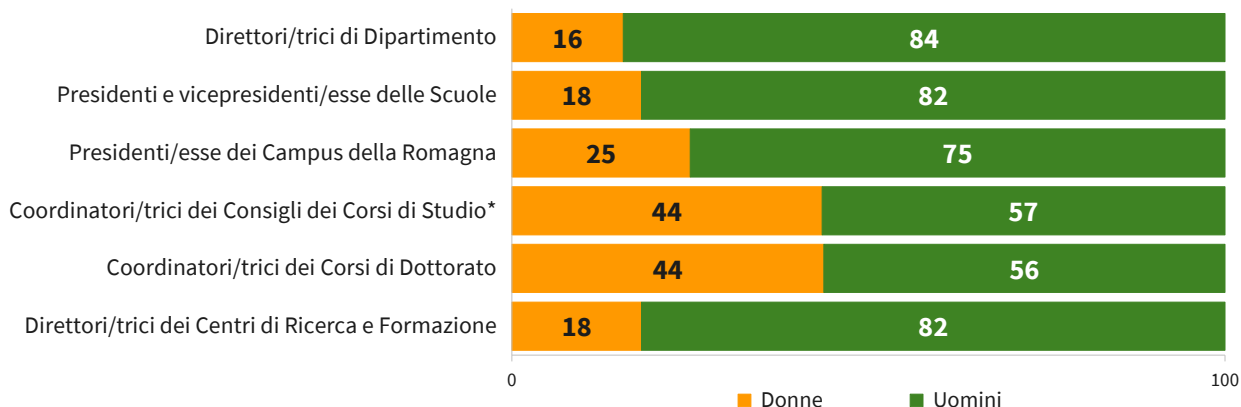
FIGURA 46 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2020 PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE



* La somma delle percentuali visibili non risulta 100 per effetto dell'arrotondamento (i valori non arrotondati sono rispettivamente 37,5 e 62,5).

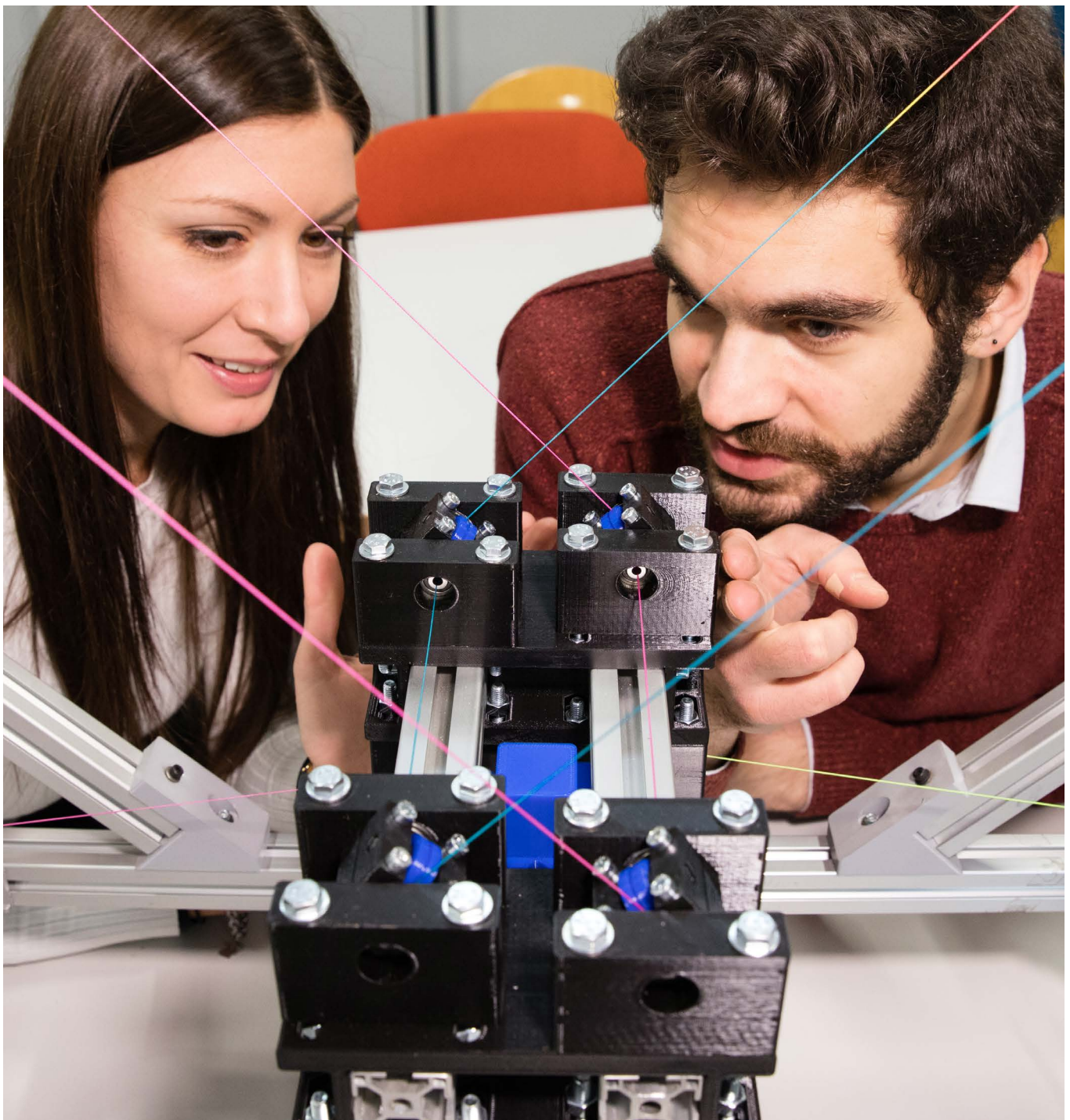
Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2020 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta sottorappresentata (Fig. 47). Infatti solo 5 dei 32 Dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna – Interpretazione e Traduzione (DIT), Psicologia (PSI), Scienze biomediche e neuromotorie (DIBINEM), Sociologia e Diritto dell'Economia (SDE) e Storia Culture Civiltà (DISCI); inoltre sono donne solo 2 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola, una dei/le 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna e 4 dei/le 22 Direttori/trici dei Centri di Ricerca e Formazione. 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 (87 su 200 per i Corsi di Studio, 21 su 48 per i Dottorati).

FIGURA 47 – VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO, DEI CORSI DI DOTTORATO E DEI CENTRI DI RICERCA E FORMAZIONE, PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020)



* La somma delle percentuali visibili non risulta 100 per effetto dell'arrotondamento (i valori non arrotondati sono rispettivamente 43,5 e 56,5).

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'Ateneo²⁷. Nell'anno accademico 2020/21 sono state erogate 61 attività formative riferite (Tab. 16) a temi di genere in 22 corsi di studio di 7 Ambiti diversi. 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 19 attività formative legate al genere. Questi insegnamenti sono invece assenti negli Ambiti a caratterizzazione tecnico-scientifica o economica.

TABELLA 16 – ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE RIFERITE A TEMI DI GENERE, PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2018/19-2020/21)

Ambito	2020/21	2019/20	2018/19
Giurisprudenza	4	5	4
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	20	23	22
Medicina e Chirurgia	10	6	3
Scienze dell'educazione e della formazione	4	5	6
Scienze politiche	7	5	4
Sociologia	1	1	-
Studi umanistici	15	12	10
TOTALE	61	57	49

27. 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", "gener", "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.

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.

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 del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne (lo stesso corso segnalato sopra per il numero delle attività formative erogate sul tema). Al Curriculum GEMMA risultano iscritti nel 2020/21 33 studenti, di cui 30 donne e 3 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 *online* dell'orientamento “AlmaOrienta 2020”, organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori e delle lauree triennali, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e l'IRT ALMA GENDER²⁸, hanno curato uno stand virtuale 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, LGBTQ+ e interculturali.

Si segnalano le numerose attività collegate ai centri: CSGE – Centro Studi sul Genere e l'Educazione del Dipartimento di Scienze dell'Educazione; MeTRa, il Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per ragazze/i del Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – Forlì; Centro Dipartimentale di Ricerca sull'Utopia del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne; e il progetto G-BOOK 2: “*European teens as readers and creators in gender-positive narratives*”.

Tra le numerose iniziative portate avanti durante le prime fasi dell'emergenza covid-19, attraverso #UniboSera l'Università di Bologna ha offerto alla comunità universitaria e cittadina brevi interventi, dialoghi, dibattiti dedicati all'inclusione delle diversità, all'uguaglianza di genere, ai diritti umani e alle nuove forme di socialità.

L'Ateneo, inoltre, ha assunto un ruolo di primo piano in associazioni, progetti e gruppi di ricerca internazionali e nazionali che operano nell'ambito dell'uguaglianza ed equità di genere, della diversità e dell'inclusione: è leader del cluster sull'SDG5 (*Gender Equality*) per IAU-

International Association of Universities; è nel *Diversity Council* di UNA Europa, per il quale è *leader* dell'*Action Group* sulle “*Good Practices*”; è parte dell'*Action Group “Gender & Diversity”* per la *GUILD of European Research-Intensive Universities*; è parte del *Working Group “Equality and Diversity”* del *Coimbra Group*; è membro del gruppo “Obiettivo genere” della CRUI.

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.

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 genere²⁹ sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2018-2020, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l'analisi ha individuato 24 tesi riguardanti la dimensione di genere: 6 nel 2018, 9 nel 2019 e 9 nel 2020.

Nel triennio 2018-2020 sono stati attivati inoltre 23 Assegni di ricerca riferiti a tematiche di genere: 8 nel 2018, 8 nel 2019 e 7 nel 2020; i Dipartimenti coinvolti sono in totale 11³⁰.

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.

29. Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici “donn”, “uom”, “femmin”, “masch”, “gener”, “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.

30. Il Dipartimento di Storia culture civiltà (DISCI) e quello di Scienze politiche e sociali (SPS) sono presenti nell'arco del triennio con 4 Assegni di ricerca; Scienze e tecnologie agro-alimentari (DISTAL), Scienze dell'educazione (EDU), Lingue, letterature e culture moderne (LILEC), Interpretazione e traduzione (DIT) e Arti (DAR) con 2; Scienze mediche e chirurgiche (DIMEC) Scienze economiche (DSE) e Sociologia e diritto dell'economia (SDE) con un solo Assegno.

28. Si veda il prossimo paragrafo 4.2.



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

GEMMA è un Master d'eccellenza internazionale selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus *Joint Master Degree in Europa in "Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle donne"*. Attivo dall'a.a. 2006/07, il programma è stato confermato per quattro volte consecutive anche nel 2011, 2017 e 2018 in qualità di *"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 unisce diversi metodi didattici e di ricerca attraverso differenti prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere e delle donne, pari opportunità, intercultura, diversità, equità e inclusione. Tra i suoi obiettivi vi è quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socioculturali grazie alla collaborazione e alla sinergia delle Università *partner* (Granada, Oviedo, York, Utrecht, CEU-Vienna, Lodz e Bologna) che propongono esperienze, storie e competenze nell'ambito degli studi di genere. Il Master offre inoltre un'opportunità unica di ottenere il doppio titolo, riconosciuto da tutti i membri del Consorzio GEMMA. Il programma, a cui si accede per selezione internazionale a cura del Consorzio, prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (di almeno sei mesi) attraverso la borsa di studio Erasmus Mundus, destinata a chi proviene da paesi extra-europei e che copre l'intera durata dei due anni del programma e, per coloro che non possono usufruire di tale borsa, è prevista la possibilità di partecipare alla mobilità Erasmus+.

L'essere immersi in questo ambiente internazionale arricchisce l'offerta formativa di esperienze e condivisioni diverse. Il Consorzio GEMMA coopera con istituti per le pari opportunità, centri di documentazione e associazioni professionali, case editrici, e altre istituzioni culturali in Italia e nel mondo. L'offerta formativa, specifica per ogni sede, comprende, oltre ai corsi obbligatori e opzionali, 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 di *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.

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

EDGES è un curriculum dottorale incluso nel Corso di Dottorato in Lingue, Letterature e Culture Moderne: Diversità e Inclusione del LILEC, Università di Bologna.

La specificità di questo curriculum sono gli Studi di genere e delle donne; in particolare, il programma EDGES concerne la letteratura e gli studi culturali, le metodologie e teorie degli studi di genere come luogo per la produzione, circolazione e consolidamento delle culture di parità, valorizzazione delle diversità e inclusione sociale.

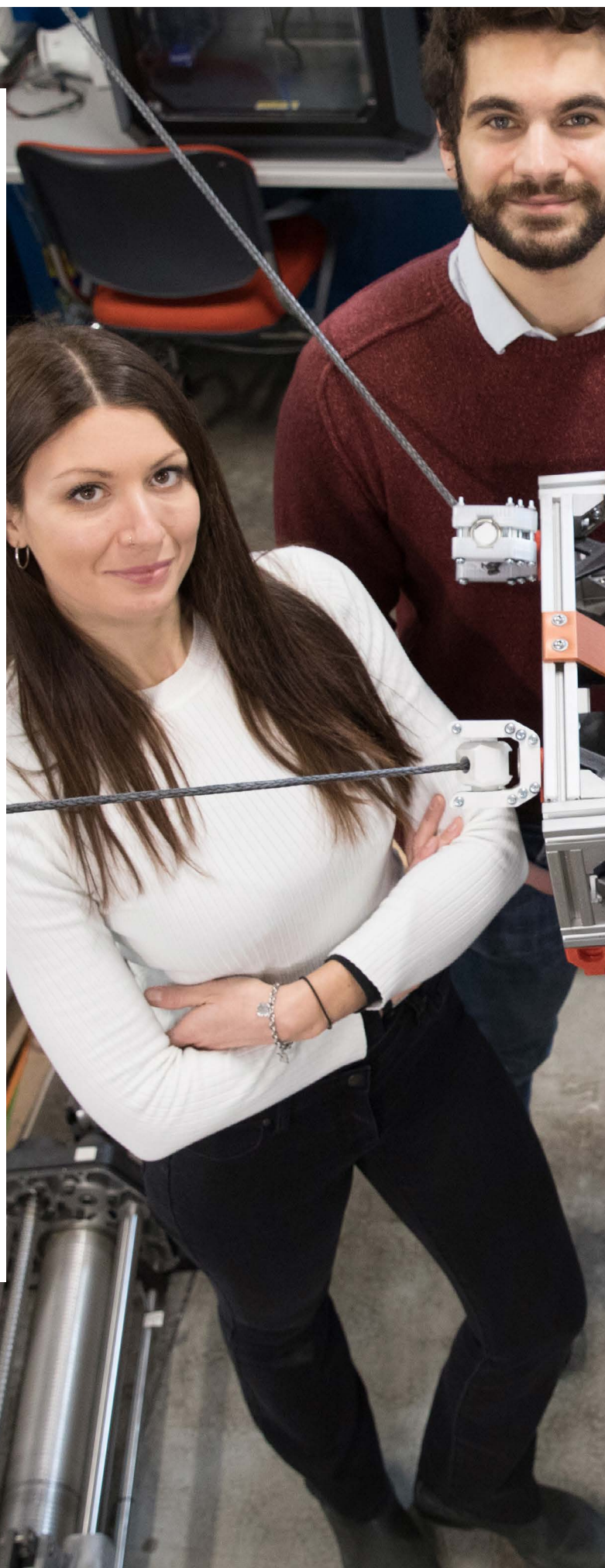
EDGES rafforza la capacità di ricerca e di analisi critica, sviluppa specifiche competenze letterarie e culturali in una prospettiva di genere, promuove la cultura di parità di genere contro le discriminazioni basate sui pregiudizi di ogni tipo, la pratica dei diritti civili, il rafforzamento delle politiche di genere, l'intersezionalità in diversi contesti lavorativi nazionali e internazionali, la produzione e la diffusione artistica e culturale delle donne.

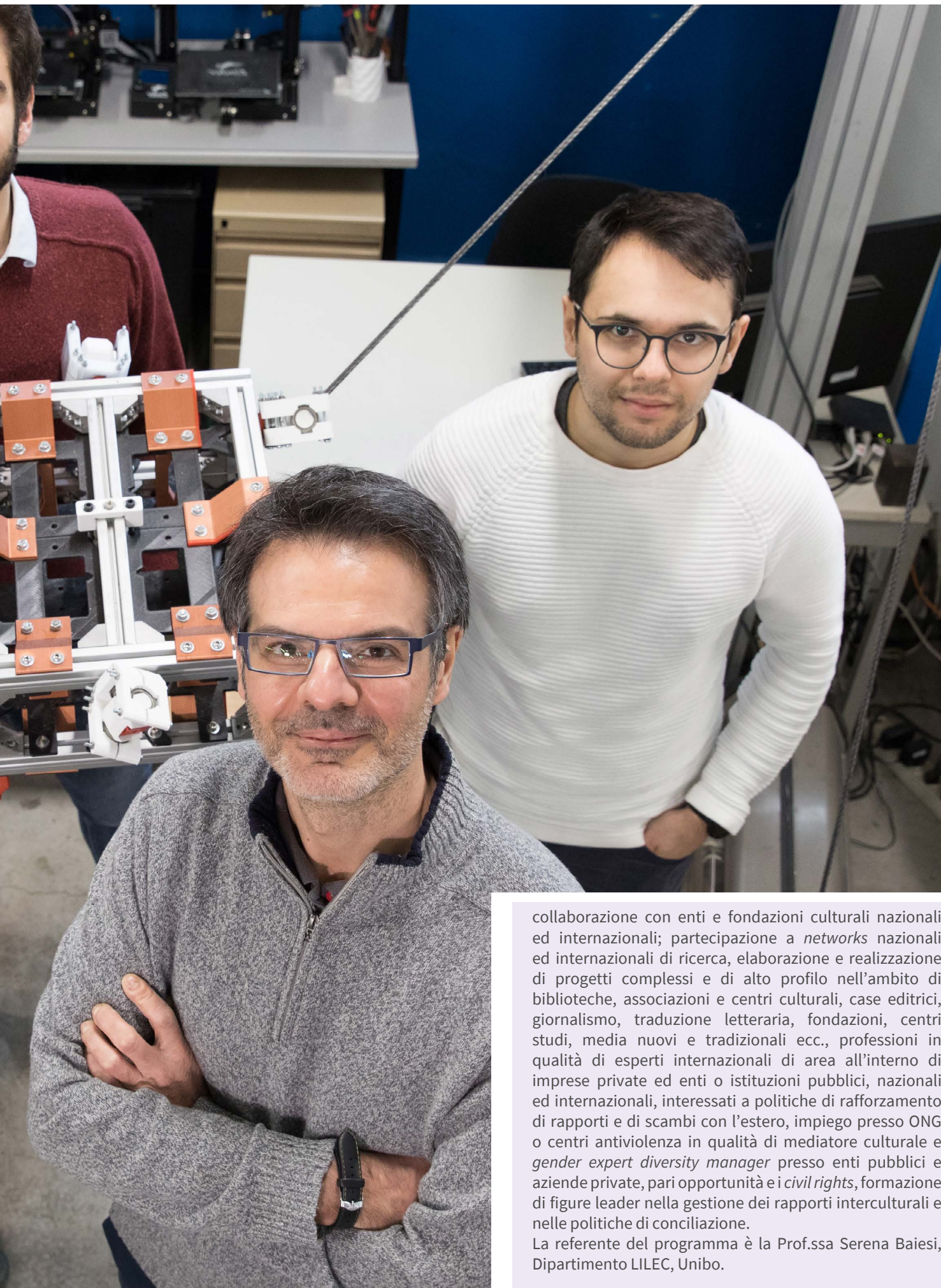
EDGES offre alle sue dottorande e dottorandi la possibilità di ricevere un titolo di dottorato congiunto con l'Università di Granada (Spagna), l'Università di Oviedo (Spagna), e un doppio titolo con l'Università di Utrecht (Paesi Bassi).

L'attività specifica di questo curriculum prevede incontri e tutorati con *supervisor* nazionali e internazionali; presentazione della ricerca in sede nazionale ed estera secondo le convenzioni di co-tutela; comprende un tirocinio formativo obbligatorio di 250 ore inerente al tema delle pari opportunità, dell'accesso all'educazione, della valorizzazione delle diversità, della gestione dei conflitti e della promozione del benessere aziendale e del *diversity management*.

È inoltre previsto un periodo di ricerca presso una delle sedi europee consorziate, della durata di 6 mesi, necessario per il conseguimento del doppio titolo. La tesi finale dovrà essere redatta in lingua inglese.

Il profilo dei dottori e dottoresse di ricerca formati all'interno del curriculum EDGES 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 preparazione, essi/e 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 *civil rights*, formazione di figure leader nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione.

La referente del programma è la Prof.ssa Serena Baiesi, Dipartimento LILEC, Unibo.

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 138 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 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 la delegata alle Pari Opportunità, Alma Gender IRT ha realizzato la mappatura delle attività didattiche di Ateneo relative al *Gender* (aggiornamento annuale) e ha partecipato alle Giornate di Orientamento di Ateneo Alma Orienta 2020.

In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con il Prorettorato alle Risorse Umane, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, ha organizzato il seminario contro le molestie sessuali (26 novembre 2020, *online*); ha coordinato attraverso la *mailing list* IRT Alma Gender la diffusione e informazione delle varie attività gender di Ateneo, e sulla partecipazione delle singole componenti a eventi nazionali e internazionali.

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

L'Addu nasce, il 13 dicembre 1991, nella Sala dell'VIII Centenario dell'Università di Bologna, dalla riunione di un gruppo di docenti universitarie, le quali hanno successivamente formalizzato, nel gennaio 1992, l'atto costitutivo e lo statuto, dando vita ad una libera associazione senza fini di lucro. L'attuale presidente dell'Associazione, per il biennio 2020-22, è la Prof.ssa Chiara Alvisi. Ne sono state in passato presidenti docenti di diverse discipline, tra cui: Maria Luisa Altieri Biagi (1992); Paola

Monari (1994); Rosanna Scipioni (1996); Paola Rossi Pisa (2000); Carla Faralli (2004); Sandra Tugnoli Pattaro (2008); Susi Pelotti (2012); Paola Monari (2014); Pina Lalli (2016).

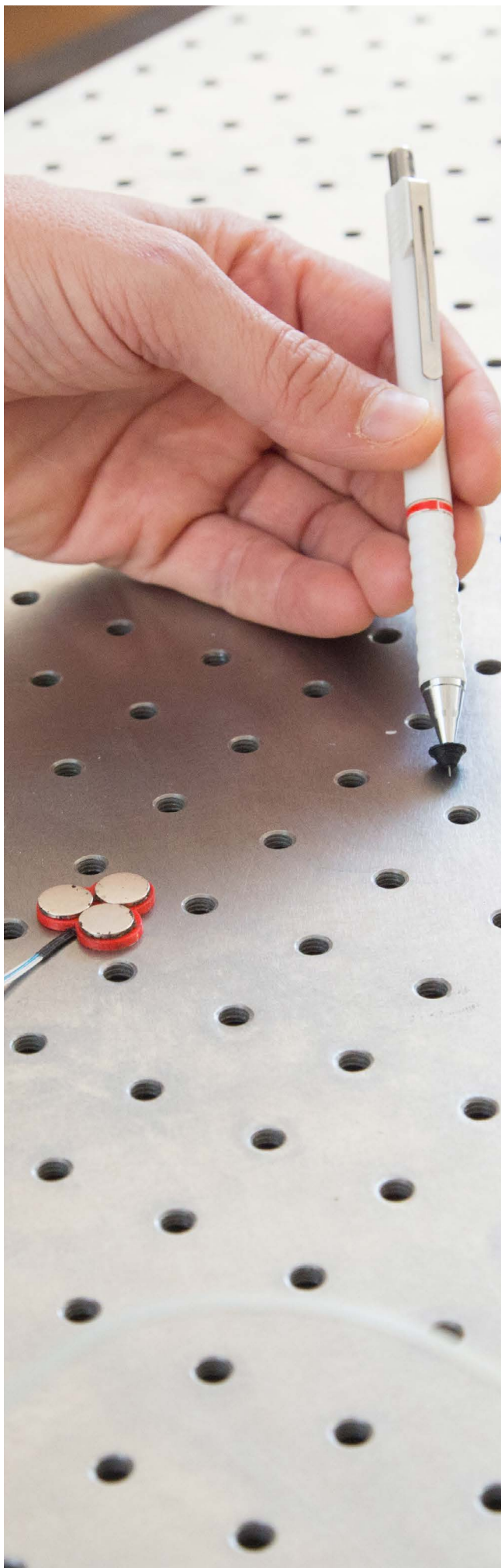
L'Associazione si propone di:

- 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 iniziative seminariali volte a valorizzare il contributo del sapere scientifico femminile e ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, promuovendo reti di collaborazione tra ruoli e afferenze disciplinari, anche attraverso un confronto internazionale. L'Addu tiene rapporti con 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 organizzando incontri con i candidati per dibattere obiettivi e prospettive future dell'Ateneo. In particolare, per le elezioni alla carica di Rettore, ha sempre organizzato, alla vigilia del voto, un'assemblea aperta con dibattito, a cui hanno partecipato tutti/e i/e candidati/e alla carica di Rettore. Di recente, al fine di promuovere una 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. Dal 2021 Addu promuove un nuovo ciclo di conferenze dal titolo "*La pensée est féminine*", intese a divulgare il pensiero scientifico di eccellenza tramite la voce e l'opera delle giovani ricercatrici. Aggiornamenti costanti sulle attività di Addu sono pubblicati nel sito dell'associazione: <https://site.unibo.it/addu/it>.



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.);
- il genere e le pratiche corporee;
- il rapporto tra genere e migrazione, genere e disabilità, e altro ancora.

Nel 2020 il Centro è composto da 32 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

Nel 2020 è stato pubblicato il volume *Educazione e questioni di genere: percorsi formativi e pratiche educative tra scuola e territorio* a cura di Francesca Crivellaro e Rosy Nardone, edito da Franco Angeli, con contributi di studiosi e studiosi del CSGE. Il testo si propone di offrire a chi lavora nella formazione (insegnanti, educatori/trici, operatori/trici) quadri teorici e risultati di ricerche del CSGE, nonché alcuni strumenti teorico-metodologici e una rassegna di proposte operative volte a "dare forma" a percorsi di educazione che mettano in discussione i modelli stereotipati di genere e che promuovano consapevolezza critica e rispetto delle diversità.

Collaborazioni scientifiche a livello internazionale

- 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/);
- collaborazione alla realizzazione del progetto H2020 PLOTINA (www.plotina.eu) e alla 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.

Seminari

Nel 2020 il Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE) ha promosso una serie di lezioni a distanza, dedicate a temi attinenti a genere e rapporti tra i generi, con particolare riferimento alla Giornata Internazionale delle donne.

- “Costruire nuovi sguardi professionali nei servizi per l'infanzia: leggere gli albi illustrati nell'ottica della Pedagogia di genere”, 17/02/2020, Irene Biemmi.
- “Madri e donne (forse) migranti: l'esperienza della Scuola delle donne a Bologna” 9/03/2020, Fulvia Antonelli e Giovanna Guerzoni.
- “Educazione ai generi a partire dalla ricerca ‘Generi in relazione’: uno studio interdisciplinare”, 9/03/2020, Manuela Gallerani.
- “Giochi e giocattoli di bambine e bambini, tra stereotipi di genere, condizionamenti, negoziazioni, opportunità plurali”, 12/03/2020, Stefania Lorenzini.
- “Diritti e rovesci: crescere in un mondo di (dis)parità” 16/03/2020, Carlo Tomasetto, Cinzia Albanesi e Veronica Guardabassi.
- “Riflessioni educative a partire dalla ricerca Genere, corpi e televisione. Sguardi di adolescenti”, 18/03/2020, Silvia Leonelli.
- “La conquista dell'emancipazione e dell'identità della donna attraverso la storia delle maestre. Profili «vecchi» e «nuovi»”, 27/03/2020, Mirella D'Ascenzo.
- “L'inclusione lavorativa delle donne migranti altamente qualificate. Il progetto EuMentorSTEM, tra vincoli e opportunità”, 31/03/2020, Francesca Crivellaro ed Elena Luppi.

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

- Seminario *online* “Violenza contro le donne e violenza omosessualit  transgenerazionale: due facce della stessa medaglia?” Organizzata dal CSGE insieme alla Casa delle donne per non subire violenza di Bologna il 7/12/2020.
- Seminario *online* “Codici differenti” su didattica digitale e educazione al genere promosso da: Gruppo scuola e formazione/ Associazione Orlando — Centro delle Donne di Bologna, in collaborazione con CSGE il 19/12/2020.

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

Il Centro di Studi MeTRa   stato fondato nel novembre 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Universit  di Bologna, Campus di Forl . 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 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'iniziativa culturali rivolte ai bambini/e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali.

È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi agli ambiti di interesse del Centro. MeTRa si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/e; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione³¹:

- 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 consisteva nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori (nel corso del 2021 uscirà un volume collettaneo per Franco Angeli a cura delle partecipanti sui temi del progetto);
- 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 (2016-2021): 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 (<https://buyadomain.eu/domains/www.gbook.eu>). Nel dicembre 2020 è cominciata la seconda edizione del progetto "*G-BOOK 2: European teens as readers and creators in gender-positive narratives*" (2020-2022), 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 ad Amnesty International Italia*, ammesso a finanziamento ma non finanziato per mancanza di fondi;
 - i progetti europei del gruppo di ricerca In MedIO PUER(i) "*Strategic Partnerships Empowering young language brokers for inclusion in diversity*" (Erasmus+ KA2) e "*Networking the Educational World: Across Boundaries for Community-building*" (H2020 - MIGRATION-05 NEW-ABC), finanziati nel 2020.

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

4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma Mater, nonostante le restrizioni dovute alla situazione pandemica, ha promosso 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 *online* e nelle città in cui ha sede l'Ateneo, oltre che a livello nazionale ed internazionale. L'Università si è avvalsa a tal proposito anche della 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 *online* dell'Alma Mater "UniboMagazine" (<http://www.magazine.unibo.it/>), sono state individuate nel 2020 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.



GENNAIO

- “H2020 PLOTINA. *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*” conferenza finale del progetto PLOTINA che si è svolta il 27 e 28 febbraio presso il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-alimentari. L'evento, che ha visto un'ampia partecipazione di colleghe e colleghi provenienti da atenei esteri, ha rappresentato un'importante occasione per discutere il tema della promozione delle pari opportunità all'interno delle Università e dei centri di ricerca ed illustrare i risultati del progetto quadriennale PLOTINA finanziato dalla Commissione Europea, coordinato dall'Università di Bologna.
- “Progetto NERD?” (Non È Roba per Donne?), evento organizzato dal Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria del Campus di Cesena, in collaborazione con IBM, rivolto alle giovani studentesse delle scuole superiori che hanno potuto mettersi alla prova con l'informatica e scoprire le tante opportunità che offre il mondo lavorativo in questo ambito, svolgendo incontri, laboratori, sessioni plenarie, lavori di gruppo.

FEBBRAIO

- “Dalla Terra allo spazio... in poche parole”, lezione tenuta da Samantha Cristoforetti, astronauta italiana dell'ESA, il 18 febbraio, nell'ambito del ciclo "Umberto Eco Lectures". La Cristoforetti ha raccontato la sua esperienza di astronauta e il significato che hanno acquisito per lei parole come velocità, attesa, bellezza, trasformazione, peso, leggerezza, distanza e tempo.
- Il 17 febbraio si sono unite tutte le università del consorzio GEMMA per manifestare solidarietà a Patrick George Zaky, lo studente dell'Università di Bologna arrestato in Egitto, in un grande evento europeo aperto a tutti, dislocato tra i sette atenei che collaborano al Master Erasmus Mundus in studi di genere e delle donne.

APRILE

- “#SocialMarkersforCovid19” *hackathon* svoltosi dal 7 al 15 aprile, promosso dall'Università di Bologna in collaborazione con l'associazione Genitori Ragazzi Down di Bologna, che ha visto quattro squadre di studenti/esse sfidarsi per ideare soluzioni e progetti finalizzati a supportare le famiglie con figli/e con disabilità intellettiva, in un periodo di chiusura dei centri diurni.

MAGGIO

- “Una cattedra per Laura Bassi. Bologna 1732” è andato in onda il 12 maggio su Rai Storia, in prima assoluta, il docufilm ideato dalla prof.ssa emerita dell'Alma Mater Raffaella Simi e Miriam Focaccia, con la regia di Alessandro Scillitani, dedicato alla prima donna al mondo che ottenne una cattedra universitaria.

GIUGNO

- Dal 8 al 19 giugno si è svolta la terza edizione di “Ragazze digitali”, evento nato da un progetto del Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria dell'Università di Bologna, completamente gratuito, con l'obiettivo di avvicinare le ragazze delle scuole superiori all'informatica e alla programmazione in modo divertente e stimolando la loro creatività digitale.
- “*Performing Resistance, Dialogues on Arts, Migrations, Inclusive Cities*” iniziativa tenuta online dal 16 al 20 giugno e organizzata da Emilia-Romagna Teatro Fondazione, Dipartimento di sociologia e diritto dell'economia dell'Università di Bologna e Cantieri Meticci, con l'obiettivo di indagare il rapporto tra arti, migrazioni e cittadinanze fino a giungere all'attuale situazione di crisi, al fine di riflettere criticamente sui confini e la mobilità.
- Undici università italiane, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione, l'UNHCR, Caritas Italiana, Diaconia Valdese e *Gandhi Charity* hanno aderito ad un protocollo di intesa che darà a venti studenti/esse rifugiati, attualmente in Etiopia, l'opportunità di proseguire il loro percorso accademico in Italia, tramite il progetto “*University Corridors for Refugees*” (UNI-CO-RE).

LUGLIO

- Il 18 luglio è stato proiettato in Piazza Maggiore a Bologna, all'interno della rassegna di cinema all'aperto, un estratto del docufilm “Una cattedra per Laura Bassi”, che mette in luce il percorso di vita della docente, attraverso ricostruzioni in costume, interviste ad esperti, animazioni, letture di documenti originali.

SETTEMBRE

- Dal 25 al 27 settembre torna l'iniziativa benefica “*Race for the Cure*” promossa da Susan G. Komen Italia per raccogliere fondi da destinare alla lotta ai tumori del seno.
- Il 26 settembre si è tenuta in piazza Rossini una maratona artistica dedicata a Patrik Zaky, organizzata da Cantieri meticci e promossa dal Comune di Bologna, in collaborazione con l'Università di Bologna e l'Accademia di Belle Arti.

OTTOBRE

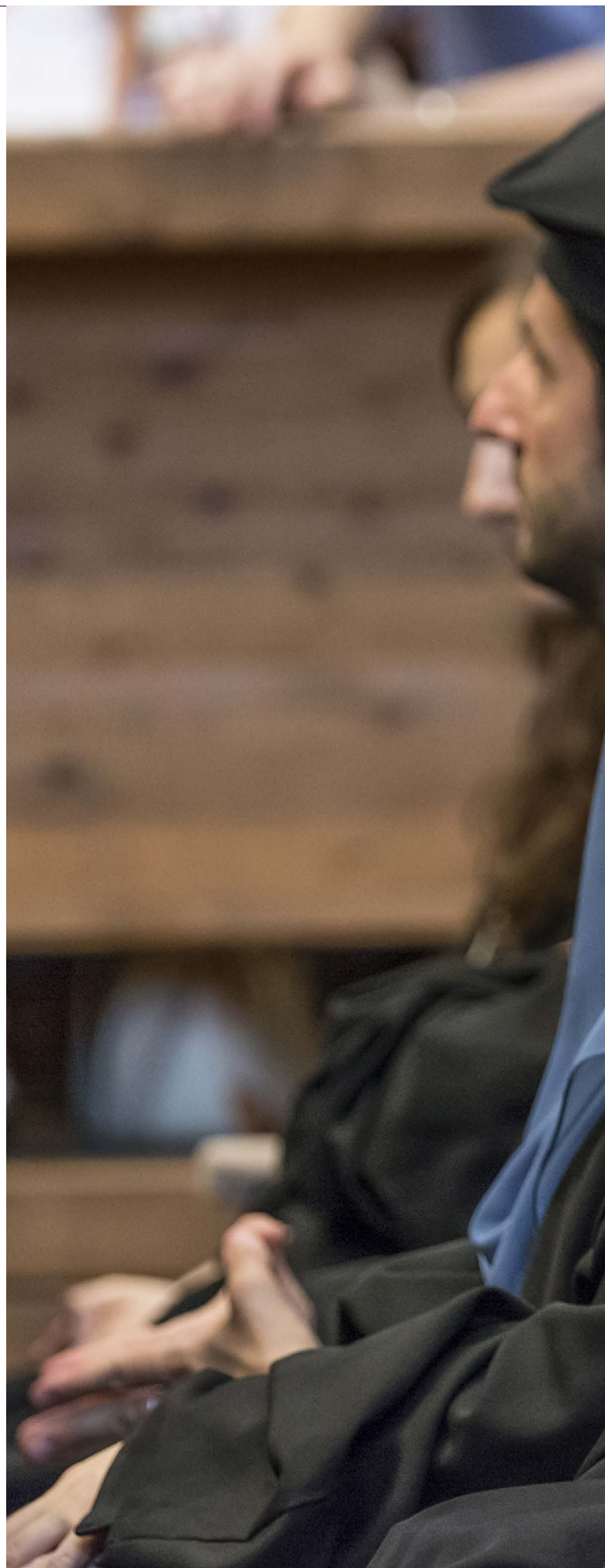
- “*Lucretia Estensis de Borgia*, tra biografia e narrazione nelle carte dell'Archivio di Stato di Modena”, una mostra inaugurata il 3 ottobre a cura di Loredana Chines, docente del Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica dell'Università di Bologna, che valorizza lo straordinario patrimonio di carte che la stessa duchessa Borgia-d'Este vergò di suo pugno.
- Il 21 luglio la prof.ssa Rita Casadio, docente dell'Alma Mater, fondatrice del gruppo di *Biocomputing* attualmente afferente presso il Dipartimento FaBiT, è stata nominata “*Distinguished Fellow*” della *International Society for Computational Biology* (ISCB), la più prestigiosa società internazionale nel campo della Bioinformatica e Biologia Computazionale.

NOVEMBRE

- Il 26 novembre si è tenuto il seminario *online* “Molestie sessuali, un fenomeno ancora sottovalutato”, organizzato dal CUG dell’Università di Bologna. Durante l’evento si è discusso del tema delle molestie sessuali, forma di violenza diffusa che spesso si manifesta nei luoghi di lavoro, commentandone l’inquadramento giuridico e le ricadute da un punto di vista psicologico.
- All’interno dell’iniziativa di teatro al telefono a cura del Centro di Studi Trasversali su Teatro e Interculturalità del Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – Campus di Forlì e dell’Associazione Studentesca SSenzaLiMIT, il giorno 29 novembre ha avuto luogo una “spettatelefonata” sul tema violenza sulle donne, una ferita sociale mai rimarginata, fonte di emarginazione.
- Dal 2 al 7 dicembre si è svolta l’iniziativa “*We The People*” che, attraverso gli approcci di registe, artisti, compositrici, studiosi, *radio artist*, ha affermato l’urgenza di una politica dell’ascolto basata sul diritto di tutti a essere ascoltati. Gestì vocali, scambi di patrimoni sonori di diversa provenienza, voci alla ricerca dei propri corpi, narrazioni connesse a diritti non riconosciuti, assemblaggi di suoni d’archivio in una prospettiva non eurocentrica: ogni azione ha disposto, a proprio modo, l’incontro in uno “spazio acustico”. È stato un momento di riflessione sulle modalità con cui le pratiche artistiche costruiscono spazi di resistenza, forme di sovversione e discorsi contro-egemonici sulla migrazione.

DICEMBRE

- Il 7 dicembre si è tenuto *online* il seminario “Violenza contro le donne e violenza omosessuale e transessuale. Due facce della stessa medaglia?”, organizzato dal Centro Studi sul Genere e l’Educazione del Dipartimento di Scienze dell’Educazione – CSGE dell’Alma Mater, nell’ambito del Festival della Violenza Illustrata, per parlare di violenza e dei relativi strumenti di contrasto – argomento di particolare attualità anche alla luce del dibattito sul Ddl Zan.
- Il 9 dicembre si è svolta *online* la tavola rotonda “*A Bordering Power Europe? Exploring tensions between rights and fear*”, all’interno del progetto di ricerca internazionale BordEUr (finanziato con fondi Erasmus+ Programme, *Jean Monnet Network scheme*), che ha rappresentato un’opportunità per discutere il tema generale dei fenomeni migratori recenti in Europa e delle loro ripercussioni sui confini e sui dibattiti nazionali e sovranazionali.





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

Qui di seguito si espone una prima classificazione delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2020 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.

Risorse 2020 per realizzare le azioni del Piano di Azioni Positive del CUG (spese dirette)	
Formazione (costi sostenuti da APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione)	6.200
Altre borse di studio e premi	1.843
Borse di studio – IRAP	157
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2020)	300
Stampati e modelli (Bilancio di genere, etc)	1.122
Totale	9.622

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità	
Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	33.358
Premio di natalità	11.000

MODALITÀ DI SPESA DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG

Il budget assegnato al CUG per il 2020 è complessivamente pari a 22.500 euro. Esso è stato utilizzato solo in parte a causa dell'impossibilità, dovuta alle restrizioni legate alla pandemia in atto, di organizzare iniziative in presenza e di bandire nuovi tirocini non curriculari di inserimento o reinserimento lavorativo a supporto delle attività del Comitato. In particolare, le risorse spese nel 2020 per realizzare le azioni contenute nel Piano di Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- costi per la stampa di Bilancio di genere 2019 dell'Università di Bologna;
- costi per incarichi a docenti del ciclo formativo "Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza" co-organizzato dal CUG e indirizzato a tutto il personale dell'Alma Mater (personale TA e docente a tempo determinato e indeterminato, assegnisti/e di ricerca). (I relativi costi sono stati sostenuti da APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione);
- 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. 2018/2019, entro la durata normale del corso, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
- versamento quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani.

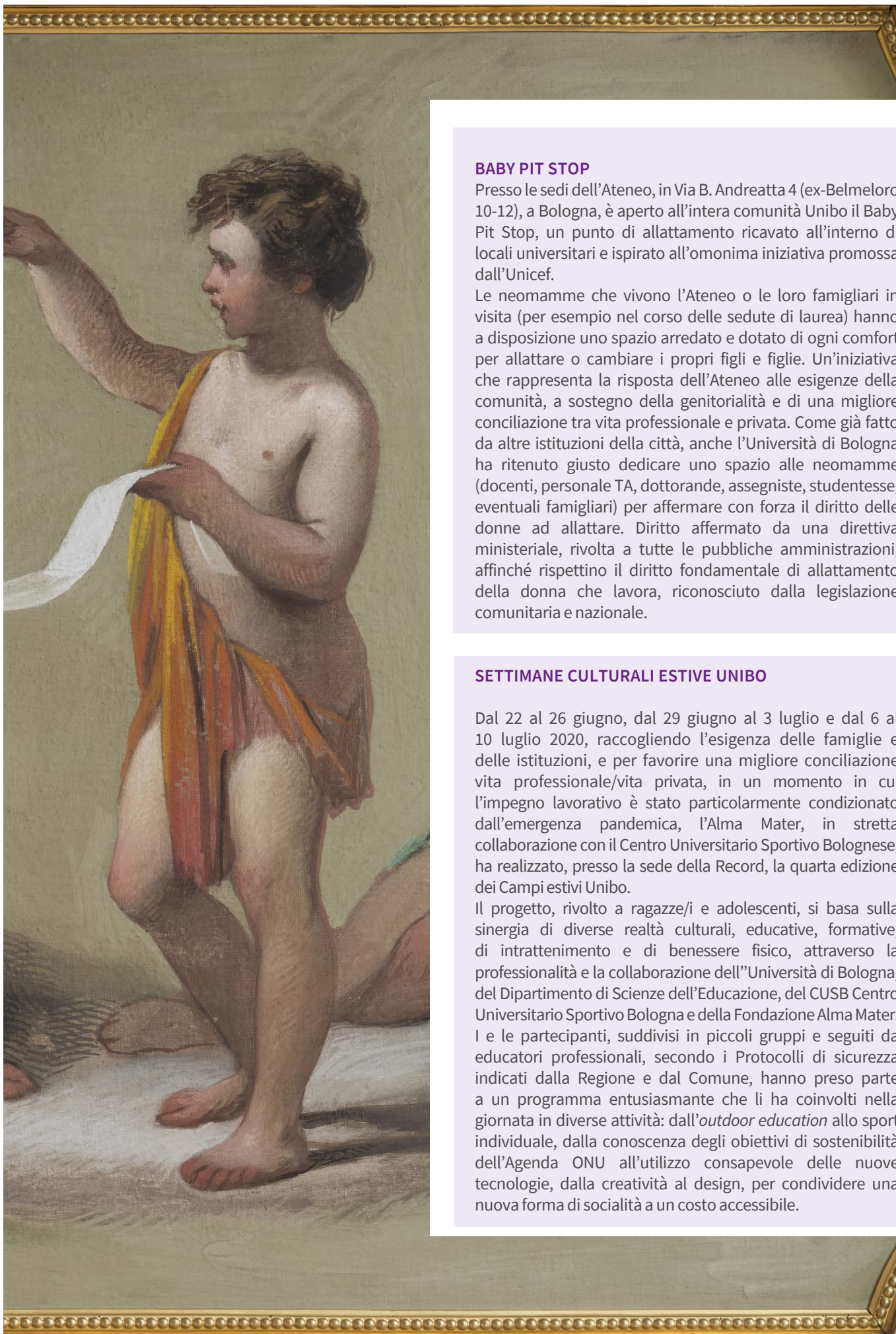
CONTRIBUTO PER L'ISCRIZIONE DEI/LLE FIGLI/E AI NIDI DI INFANZIA

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 18 dicembre 2019.

Il valore del premio di natalità 2020 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/e sono nati/e nel 2019. Il premio viene erogato alle 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 2019, la corresponsione di un contributo di importo pari a 500,00 euro.



BABY PIT STOP

Presso le sedi dell'Ateneo, in Via B. Andreatta 4 (ex-Belmeloro 10-12), a Bologna, è aperto all'intera comunità Unibo il Baby Pit Stop, un punto di allattamento ricavato all'interno di locali universitari e ispirato all'omonima iniziativa promossa dall'Unicef.

Le neomamme 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 neomamme (docenti, personale TA, dottorande, assegniste, studentesse, eventuali famigliari) per affermare con forza il diritto delle donne ad allattare. Diritto 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 22 al 26 giugno, dal 29 giugno al 3 luglio e dal 6 al 10 luglio 2020, raccogliendo l'esigenza delle famiglie e delle istituzioni, e per favorire una migliore conciliazione vita professionale/vita privata, in un momento in cui l'impegno lavorativo è stato particolarmente condizionato dall'emergenza pandemica, l'Alma Mater, in stretta collaborazione con il Centro Universitario Sportivo Bolognese, ha realizzato, presso la sede della Record, la quarta edizione dei Campi estivi Unibo.

Il progetto, rivolto a ragazze/i e adolescenti, si basa sulla sinergia di diverse realtà culturali, educative, formative, di intrattenimento e di benessere fisico, attraverso la professionalità e la collaborazione dell'Università di Bologna, del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, del CUSB Centro Universitario Sportivo Bologna e della Fondazione Alma Mater. I e le partecipanti, suddivisi in piccoli gruppi e seguiti da educatori professionali, secondo i Protocolli di sicurezza indicati dalla Regione e dal Comune, hanno preso parte a un programma entusiasmante che li ha coinvolti nella giornata in diverse attività: dall'*outdoor education* allo sport individuale, dalla conoscenza degli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda ONU all'utilizzo consapevole delle nuove tecnologie, dalla creatività al design, per condividere una nuova forma di socialità a un costo accessibile.

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

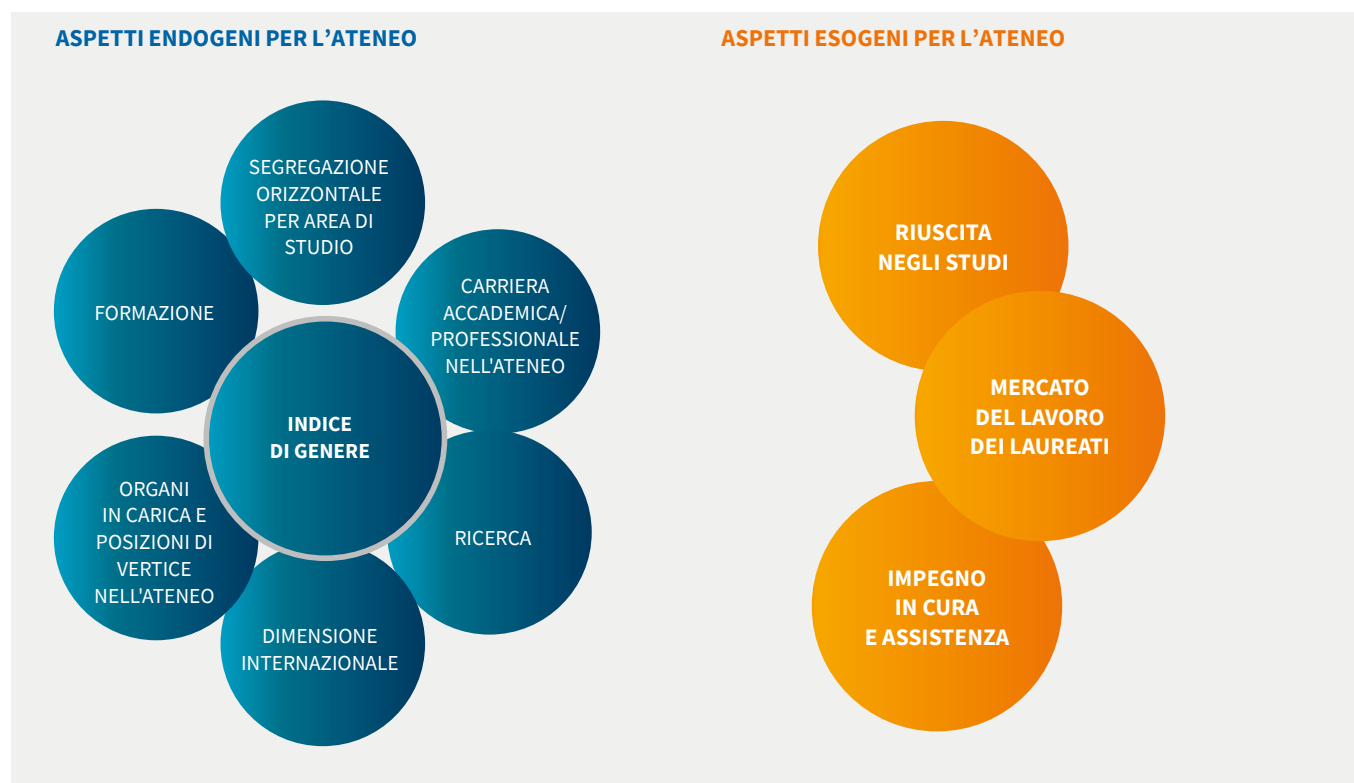
Nelle sezioni precedenti è stato presentato un dettagliato bilancio dell'Alma Mater secondo una chiave di lettura principale: il confronto di genere. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'inequità e pertanto è utile 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 UGII³² (*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. 48; 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. 16 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).

32. 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 48 – 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 2020/21.

Gli immatricolati in corsi dell'area STEM sono in tutto 3.888, pari al 25,4% del totale; di questi, 1.289 sono donne e 2.599 uomini. Come indicato nel prospetto seguente, se si verificasse la perfetta equità di genere i 3.888 immatricolati STEM sarebbero ripartiti tra uomini e donne in modo che la percentuale di STEM per donne e uomini sia la stessa (25,4%). Pertanto, le immatricolate STEM risulterebbero 2.203, vale a dire il 25,4% del totale delle 8.688 immatricolate; analogamente gli immatricolati uomini sarebbero 1.685, ovvero il 25,4% dei 6.646.

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 3.888 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%.

Nella situazione concreta si è realizzato invece il 41% 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 stessi³³.

33. 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 – 2020/21

	DATI EFFETTIVI			IPOTESI TEORICHE					
	Donne	Uomini	Totale	Perfetta equità			Massima disuguaglianza possibile		
				Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>valori assoluti</i>									
area STEM	1.289	2.599	3.888	2.203	1.685	3.888	-	3.888	3.888
altre aree	7.399	4.047	11.446	6.485	4.961	11.446	8.688	2.758	11.446
TOTALE	8.688	6.646	15.334	8.688	6.646	15.334	8.688	6.646	15.334
<i>composizione percentuale</i>									
area STEM	14,8	39,1	25,4	25,4	25,4	25,4	-	58,5	25,4
altre aree	85,2	60,9	74,6	74,6	74,6	74,6	100,0	41,5	74,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
percentuale della massima disuguaglianza possibile		41			0			100	

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

TABELLA 17 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2020)

DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ENDOGENI			
FORMAZIONE			
1. Accesso all'università (per 100 19enni Emilia-Romagna)	45,4	32,0	38,4
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno (%) ↓	10,1	13,4	11,5
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	63,3	73,3	67,7
4. Accesso al Dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	3,4	5,6	4,3
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)			
5. Corsi di studio (%)	14,8	39,1	25,4
6. Dottorati (%)	36,7	60,4	49,8
7. Docenti (%)	38,9	44,9	42,4
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
8. Professori Ordinari (%)	19,0	32,6	27,1
9. Dirigenti/EP (%) ●	5,8	7,6	6,4
RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (%)	18,7	23,7	21,7
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi (%) ●	47,5	51,4	50,0
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni (%) ●	41,3	43,6	42,7
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (%)	4,4	3,1	3,9
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%) ●	53,8	55,2	54,6
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
15. Membri di Organi – studenti (per 10.000 iscritti)	2,9	7,2	4,8
16. Membri di Organi – docenti (%) ●	2,0	2,5	2,3
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (%) ●	3,6	7,1	6,1
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 dipendenti) ●	7,5	13,3	9,5

TABELLA 17 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL’UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2020)

DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ESOGENI			
RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio			
19. Acquisizione dei crediti formativi (%)	77,3	72,2	75,1
20. Voto medio negli esami (%)	52,2	45,5	49,4
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU – a 5 anni dalla laurea			
21. Occupazione (%)	88,0	91,8	89,6
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%) Ⓞ	55,5	57,5	56,3
23. Occupati part-time (%) ⬇	16,0	6,6	12,0
24. Retribuzione (oltre 1.500 € netti al mese) (%)	35,0	60,6	45,9
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite) ⬇	6,2	2,3	4,9

⬇ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole): è avvantaggiato il genere con la percentuale più bassa o con il valore pro capite più basso.

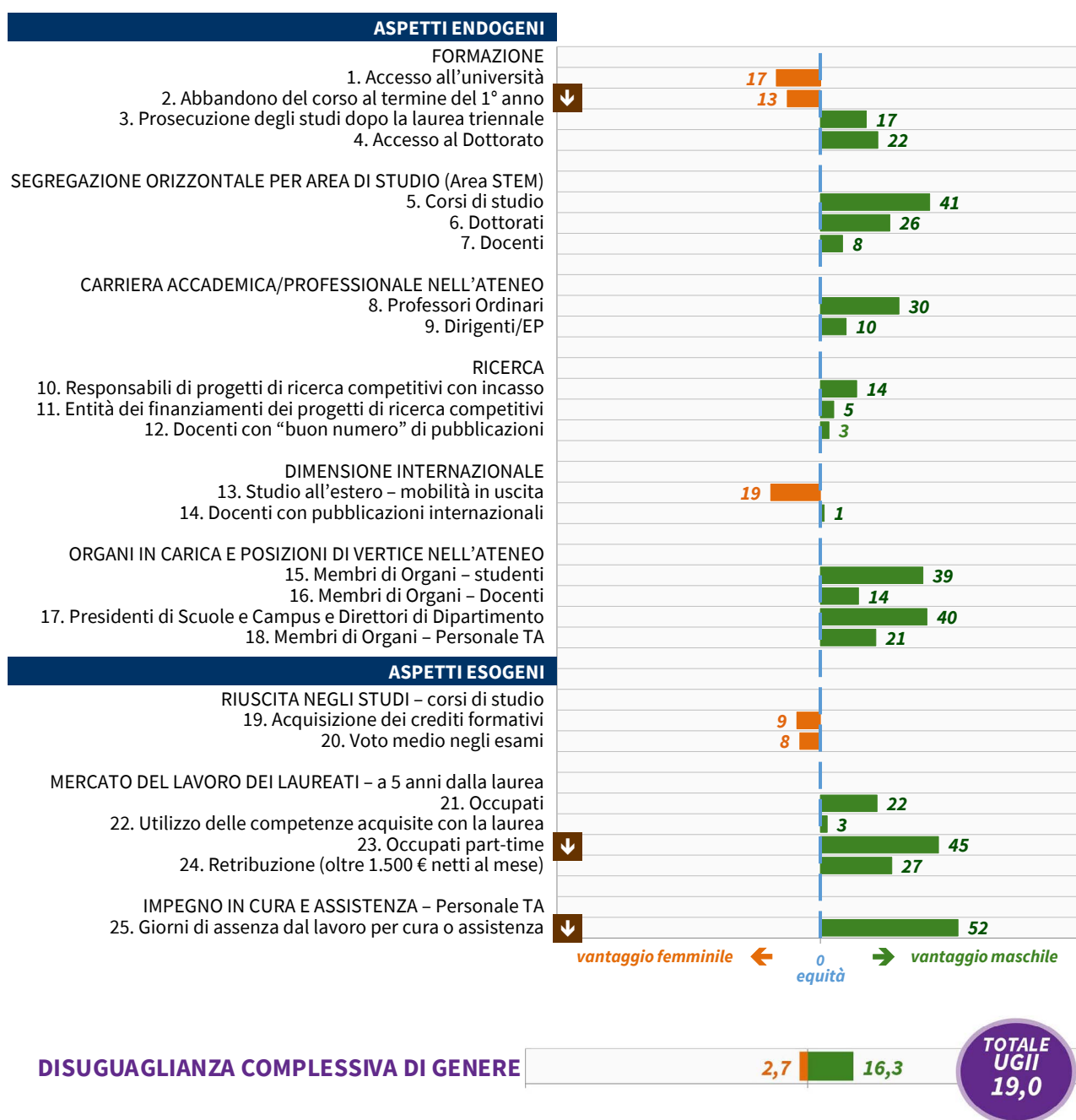
Ⓞ Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa.



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. 49, mentre Fig. 50 mostra la serie temporale per il quinquennio più recente, riportando, dove disponibile, il confronto con il dato nazionale.

FIGURA 49 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2020): PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE



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

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano, la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto ai maschi. Il numero degli immatricolati nell'Ateneo di Bologna rapportato alla popolazione dei diciannovenenni residenti in Emilia-Romagna, nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde ad un vantaggio femminile pari al 17% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1). Questa tendenza è stabile nell'ultimo quinquennio (2016/17 – 2020/21) e il risultato di Bologna rispecchia ciò che si verifica nel sistema universitario italiano complessivo. Dopo l'immatricolazione le studentesse abbandonano il corso di laurea in misura inferiore rispetto agli studenti: al termine del primo anno, fra gli immatricolati all'Università di Bologna nel 2019/20 hanno lasciato il corso il 10,1% delle studentesse e il 13,4% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio femminile corrispondente al 13% 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 2019/20 di immatricolati il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente il 9% e l'8% del divario massimo teorico³⁴. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 19%.

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 (73% per gli uomini, 63% per le donne) corrisponde al 17% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il fenomeno non riguarda solo l'Università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale che si conferma 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 2019 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2020/21 (5,6 per 1.000 per gli uomini, 3,4 per le donne) corrisponde al 22% 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 2020/21) sono STEM il 39,1% degli uomini e solo il 14,8% delle donne e il divario di genere corrisponde al 41% del massimo possibile (aspetto 5).

34. 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 evidente (29%); 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 particolar 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 si manifesta nella stessa direzione anche all'accesso ai Dottorati di ricerca (aspetto 6); nel 2020/21 si è verificato un incremento della disuguaglianza, passata dal 18% (2019/20) al 26%; per questa tappa della carriera accademica il 2020 ha quindi visto accentuarsi nel nostro Ateneo entrambe le forme di segregazione di genere (verticale e orizzontale). Fra i docenti universitari la maggiore presenza di STEM fra gli uomini è meno evidente e infatti la disuguaglianza scende all'8% del valore massimo, ricalcando lo scenario riconoscibile su scala nazionale (aspetto 7).

Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale del personale all'interno dell'Ateneo* si riscontrano 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 33% fra gli uomini e solo il 19% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 30% del divario massimo realizzabile, è comune al sistema universitario nazionale complessivo ed è in 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 10% del massimo teorico).

Nel dominio della *ricerca* le differenze sono in generale piuttosto lievi ma risultano tutte a vantaggio maschile, con una dimensione che raggiunge il 14% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), il 5% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 3% 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 2020 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 27 uomini e 14 donne, con una disuguaglianza del 39% (aspetto 15); da questo punto di vista permane quindi uno squilibrio ancora evidente. Fra i docenti si manifesta un forte divario di genere – 40% 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 (aspetto 16) la disparità è più contenuta (14%).

Infine, per quanto riguarda la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo, la disuguaglianza – anche in questo caso a vantaggio maschile – ammonta al 21% 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.

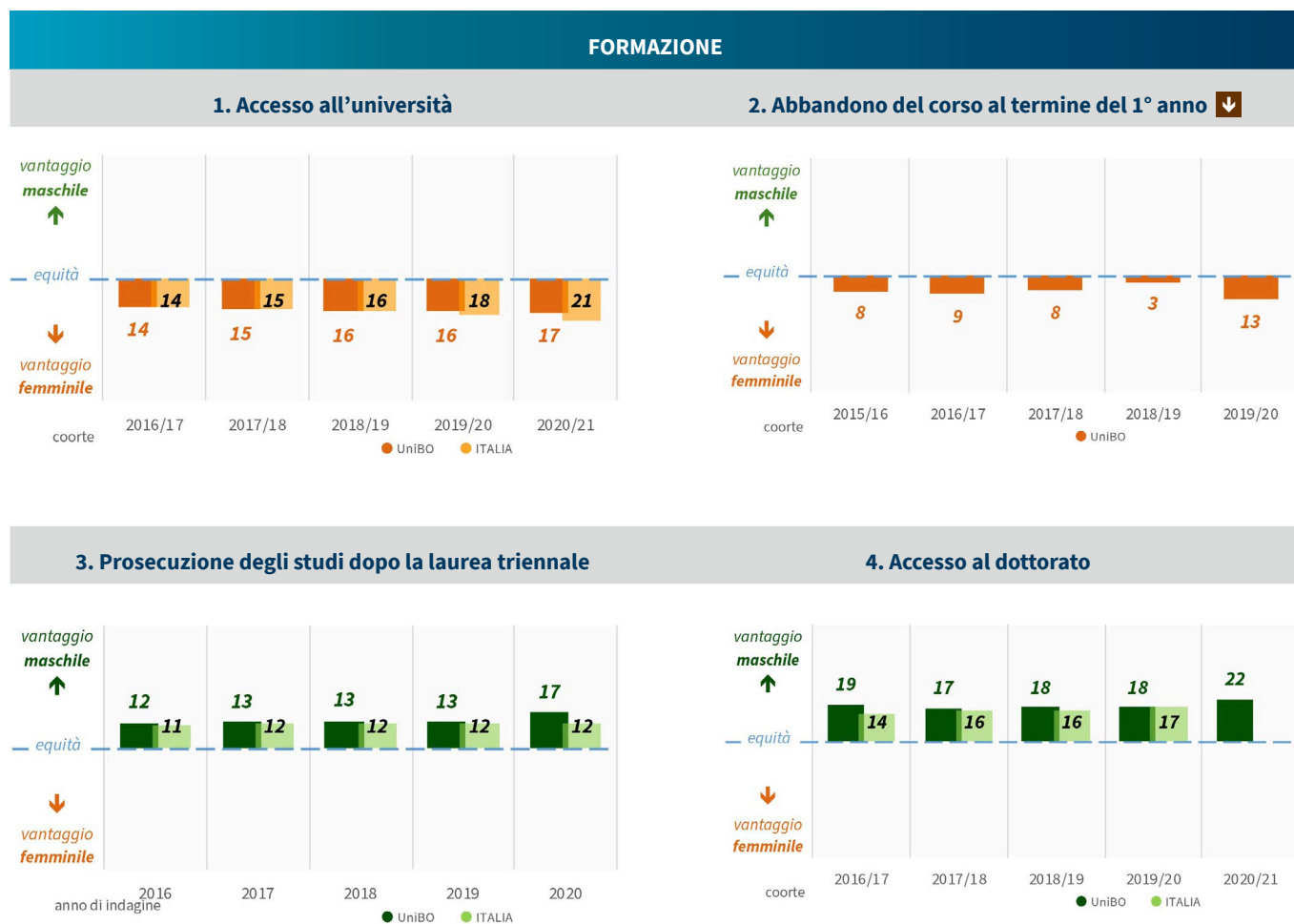
Come detto, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari il mercato del lavoro dei laureati e l'impegno nella cura e nell'assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo rappresentano domini *esogeni* e pertanto il grado di disuguaglianza di genere che si manifesta in 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 2020 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 22% della massima disuguaglianza possibile, aspetto 21) e, tendono a guadagnare di più – con un divario di genere che si sta lentamente riducendo ma vale tuttora il 27% del massimo raggiungibile (aspetto 24). Inoltre, fra gli occupati, il *part-time* (aspetto 23) è una scelta soprattutto femminile: coinvolge il 16% delle donne e solo il 6,6% degli uomini, divario equivalente al 45% del massimo possibile. Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano poco rilevanti.

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 quasi il triplo che per gli uomini (6,2 contro 2,3) e il grado di disuguaglianza risulta il 52% 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 2020 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile corrispondente al 16,3% del massimo ipotizzabile e ad una disuguaglianza complessiva a favore delle donne pari al 2,7%; la somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è realizzato il 19% della massima disparità possibile. Nell'ultimo quinquennio, dunque, la disuguaglianza complessiva ha manifestato un andamento altalenante (Fig. 50, ultimo riquadro). Dall'analisi dei singoli aspetti emerge chiaramente che una decisiva riduzione dell'iniquità generale si potrà verificare solo quando si saranno ottenuti 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.

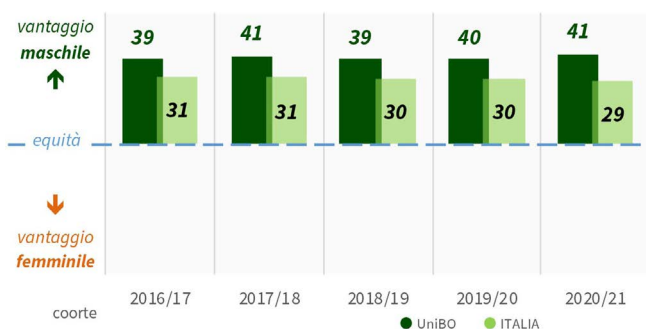
FIGURA 50 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ ITALIA (2016-2020)



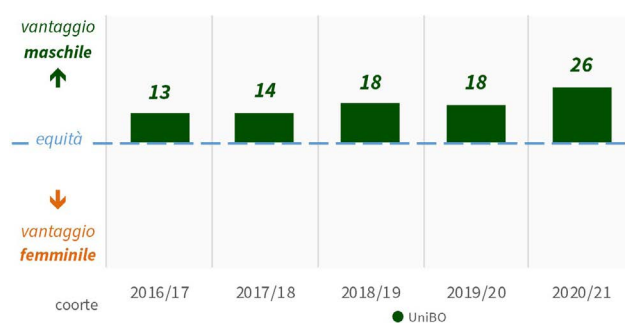
⬇ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

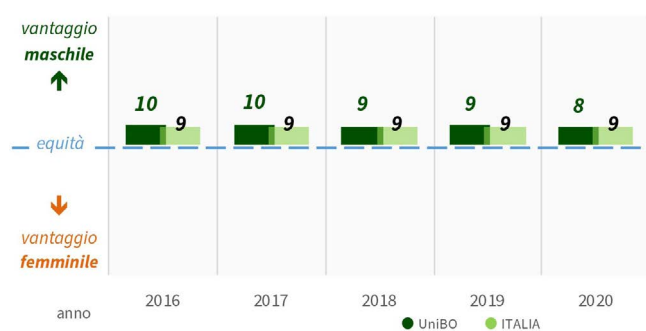
5. Corsi di studio



6. Dottorati



7. Docenti

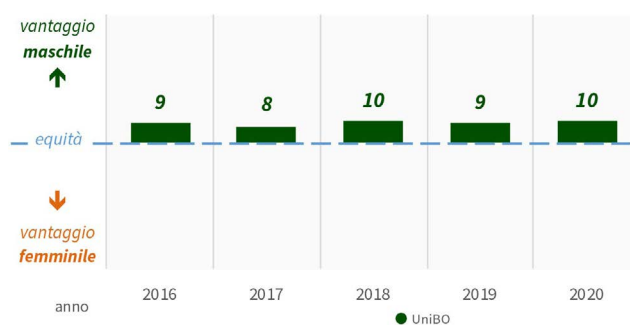


CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori Ordinari



9. Dirigenti/EP

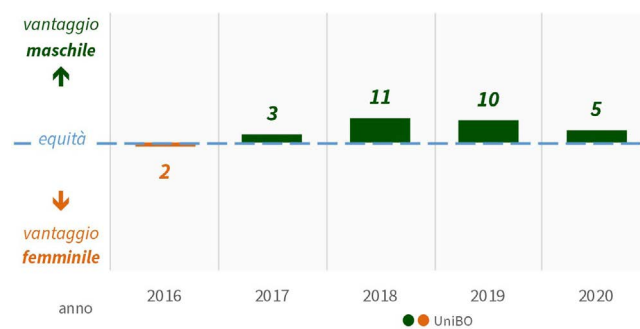


RICERCA

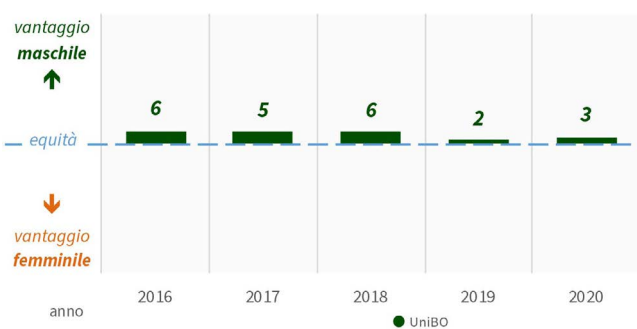
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



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

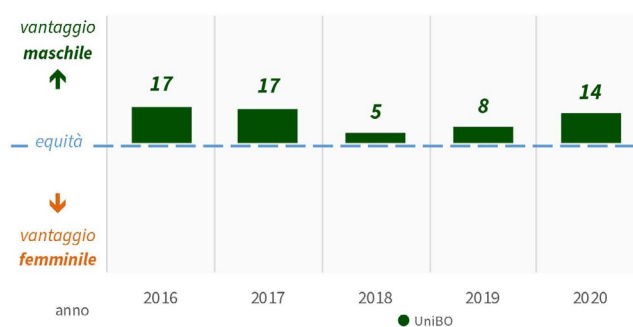


ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

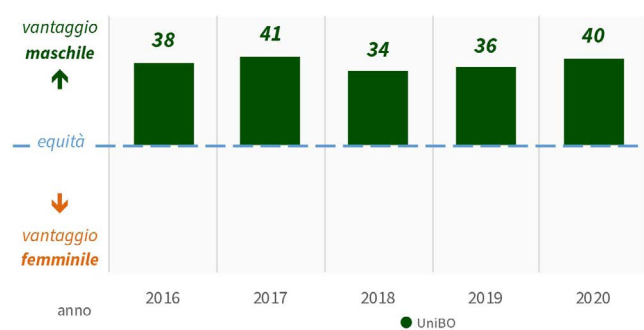
15. Membri di Organi – studenti



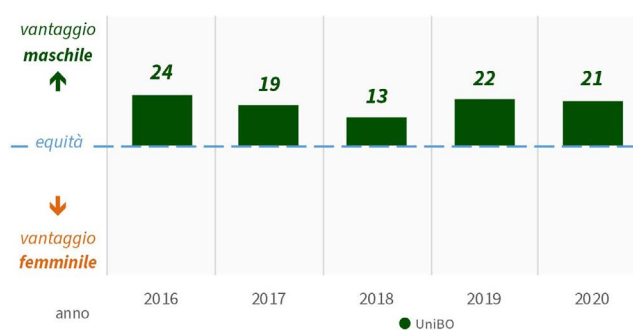
16. Membri di Organi – docenti



17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento



18. Membri di Organi – personale TA

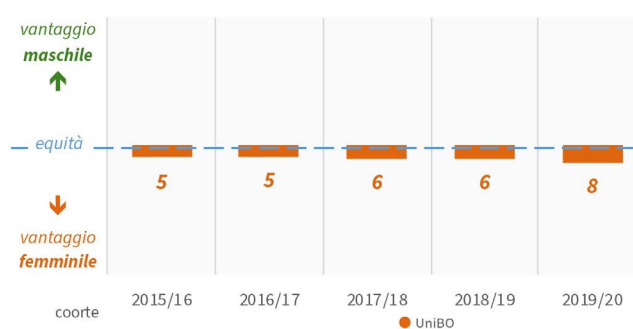


RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

19. Acquisizione dei crediti formativi

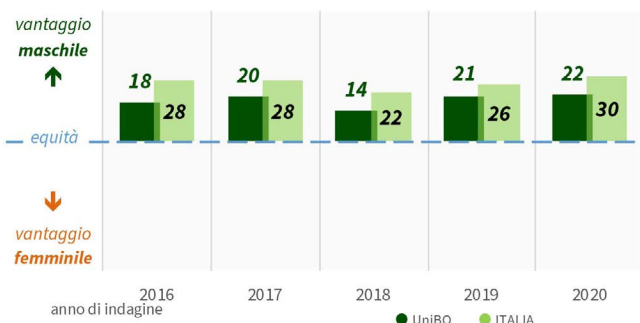


20. Voto medio negli esami

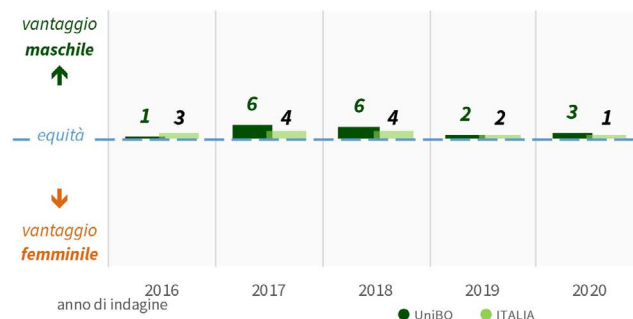


MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI - a 5 anni dalla laurea

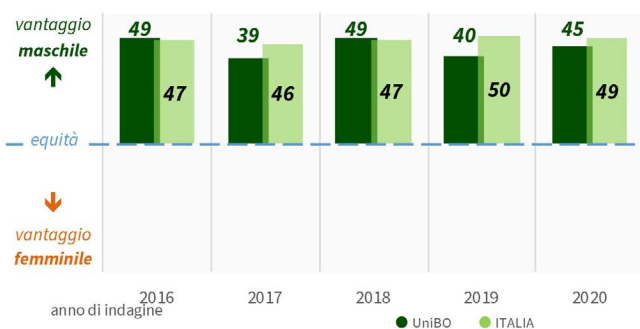
21. Occupati



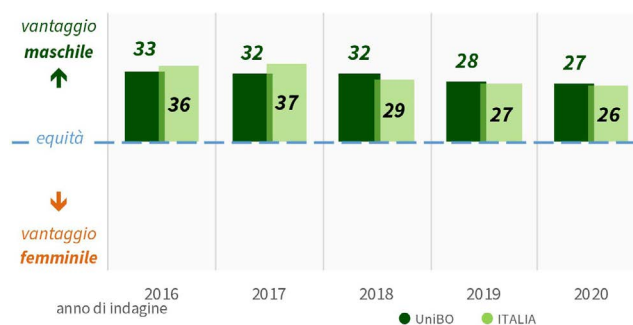
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Occupati part-time



24. Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese)



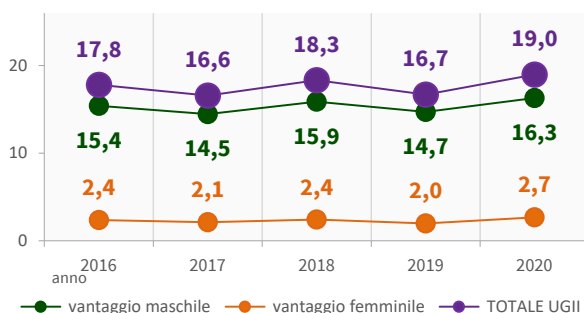
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA - personale TA

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



Verso una comunità inclusiva e un sistema di equità e parità a partire dai generi

Il concetto di ‘inclusione’ interroga i metodi, le strategie e le misure con cui non soltanto le questioni di genere, ma anche quelle legate ai gruppi meno rappresentati e alle voci ‘marginalizzate’ vengono comunicate e affrontate. La nostra Università può e deve affrontare il tema dell’inclusione da una prospettiva intersezionale, riconoscendo cioè la interconnessione di variabili (che includono, ad esempio, la situazione economica, l’appartenenza etnica, sociale, l’età, il genere, gli orientamenti sessuali, i credo religiosi) e di nuove discriminazioni causate dalla pandemia e, più in generale, da tempi di crisi, sia a livello globale sia a livello locale. La nostra Università, in tutte le sue componenti e come parte della comunità sociale, ha visto la pandemia da Covid-19 segnare profondamente tutti gli ambiti della vita personale, sociale e lavorativa. L’intersezionalità oggi non può non ampliarsi a includere le tante differenze che la crisi ha messo in evidenza e spesso enfatizzato. Si sono manifestate, con repentina gravità, nuove povertà, solitudini, violenze soprattutto contro le donne e i minori, il peso della cura ancora legato quasi esclusivamente al mondo delle donne, la solitudine delle persone anziane di fronte alla mancata socialità e all’inaccessibilità dei nuovi mezzi comunicativi. L’Università è parte di questa nuova e urgente necessità di essere essa stessa e prima di tutto un luogo di inclusione e di ripresa, non per ritornare al passato, ma per guardare avanti con la consapevolezza che fino ad oggi non è stato fatto ancora abbastanza, come il presente Bilancio di genere non fa che confermare. Questo documento è infatti una raccolta di dati letti nella loro interconnessione, una mappatura dei progressi della parità ed equilibrio di genere, ma anche uno strumento che indica le strade e le direzioni ancora da percorrere.

Il progresso troppo lento in Europa per l’equità di genere e il *gender mainstreaming* nella ricerca, nell’insegnamento e nell’organizzazione delle strutture soprattutto apicali della nostra comunità richiedono misure urgenti e obbligatorie per arrivare là dove la volontà delle singole istituzioni non ha saputo o potuto (ancora) arrivare. Per questo motivo il *Gender Equality Plan* (GEP) è stato inteso dalla Commissione Europea come strumento obbligatorio per poter accedere ai fondi europei, e dovrà essere visibile *online* e aggiornato, perché tutti e tutte possano constatare i progressi delle misure annunciate. Può sembrare una misura ‘restrittiva’, ma nasce dalla necessità di sostenere la sempre più importante richiesta di parità, equilibrio ed equità. Non è solo un modo di monitorare le disuguaglianze e di combatterle, ma anche una misura cruciale per valorizzare le diversità, un imperativo contro le discriminazioni, nonché una richiesta d’innovazione e di nuova linfa vitale attraverso la ricchezza epistemologica, umana, economica, sociale e culturale apportate dalle diverse esperienze e realtà.

Diversità è l’altro termine chiave: diversità come termine programmatico, metodologico, come base fondante dell’inclusione sociale. Per questo, il nostro Ateneo si pone già l’obiettivo di unire al GEP l’elaborazione

strategica e metodologica della diversità e inclusione come pilastri fondamentali della nostra comunità. La partecipazione a *Council* europei e ad Associazioni internazionali di Università nei gruppi di genere e inclusione ci ha dato la possibilità di scambiare esperienze, buone pratiche e raccolte di dati quantitativi e qualitativi al fine di monitorare, implementare e comunicare queste misure tra istituzioni e all’interno di ognuna di esse.

In questo percorso eterogeneo, spesso dissonante perché diversissime sono le realtà europee, è risultato che alcune problematiche sono condivise trasversalmente. Tra queste – e qui l’Unione Europea ha fatto in parte da raccordo – la necessità di incrementare la parità nella ricerca, nelle carriere, nell’accesso ad esse, sottolineando ad esempio tale urgenza nelle discipline STEM, o negli avanzamenti di carriera e nei vertici dell’accademia. Altre rilevanti misure sono il contrasto alla violenza di genere in ogni sua forma, la previsione di impiegare maggiori fondi e personale per i piani di parità e inclusione, l’accessibilità ai mezzi tecnologici, la formazione permanente in questi ambiti, la ‘ristrutturazione’ della comunità tenendo conto di questi principi. Siamo liete che il Bilancio di genere dell’Alma Mater sia stato accolto nei diversi *Council* in cui è stato presentato come uno strumento importante e necessario, non solo come raccolta dati, ma soprattutto in quanto documento che consente di monitorare i cambiamenti positivi e di evidenziare quelli in cui c’è ancora molto da fare, per elaborare strategie a partire da un’analisi qualitativa delle ricerche interne allo stesso Bilancio di genere.

Crediamo che mantenere il genere come parametro di uguaglianza sia ancora oggi indispensabile. Mentre in alcune Università europee il dibattito verte anche su questo, cioè sulla necessità o meno di parlare di genere, o al contrario sull’opportunità di utilizzare termini più ampi quali diversità o inclusione in quanto, appunto, già comprensivi del genere, a noi pare di poter dire che la parità e l’equità di genere non sia ancora raggiunta, e riteniamo che non si possa rischiare di occultare discriminazioni e differenze che permangono tra uomini e donne. Abbiamo sempre creduto agli studi di genere, a quelli postcoloniali, decoloniali, come studi ‘transitori’, come posizionamento culturale e intellettuale che ci consente di rivedere il mondo con ‘occhi nuovi’, per dirla con Adrienne Rich; ancora oggi, come negli anni Ottanta, riteniamo che per le donne tale rinnovata visione sia ‘un atto di sopravvivenza’ (Rich), e che debba essere sostenuta da politiche di equità. Il continuo confronto con i GEP e i bilanci di genere di altre Università *partner* in Italia ed Europa sarà importante per sostenere politiche di equità laddove non siano ancora in atto, e per rafforzare l’esistente.

A conclusione di questi anni di lavoro, il Bilancio di genere è stato presentato in tutti i dipartimenti del nostro Ateneo, assieme alle Linee guida per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale. La mappatura dell’esistente ha rilevato differenze ed esigenze molto accentuate tra dipartimenti. L’eterogeneità delle situazioni non ha tuttavia nascosto questioni trasversali; tra queste la necessità di dare alle donne una maggiore

accessibilità alle carriere, di incoraggiare fin dalle scuole superiori le ragazze nella scelta di percorsi formativi meno tradizionalmente aperti alla presenza femminile, di spezzare i cosiddetti soffitti di cristallo, di incentivare i ragazzi a vedere le discipline umanistiche come percorsi utili anche per le loro professioni. Certo, siamo consapevoli che la strutturazione socio-economica non è dalla nostra parte, ma pensiamo che una formazione più aperta tra discipline, senza barriere di genere, possa contribuire a un cambiamento anche sociale. Gli incontri con i dipartimenti sono stati di grande aiuto per vedere la ricchezza delle diverse prospettive, per raccogliere le differenti necessità, per conoscere meglio i bellissimi progetti che coinvolgono genere, diversità e inclusione. Crediamo che tali incontri siano sempre più utili e necessari, anche per condividere visioni e obiettivi.

La lettura critica del Bilancio di genere 2020 invita a una riflessione ulteriore sulla necessità di istituire corsi trasversali obbligatori per tutto lo *staff* docente e TA, e per la comunità studentesca, come quello già esistente e istituito alcuni anni fa sul *Diversity Management*. L'apertura di AlmaOrienta a presentare la mappatura dei corsi dell'Alma Mater che includono il genere (anche grazie alla rete di Alma Gender), la stesura di Linee guida per l'equilibrio di genere nell'organizzazione e partecipazione a convegni e seminari, l'elaborazione di Linee guida che aprano ancora di più il diritto all'identità nella carriera *alias*, la visibilità di genere nelle nostre pagine *web* non rispondono certo a una superficiale applicazione delle cosiddette quote rosa, e neppure solo a misure contro le discriminazioni – tuttavia cruciali e fondamentali –, ma vorrebbero anche contribuire ad alimentare il lungo percorso verso l'inclusione e la parità, senza dimenticare le asimmetrie di genere.

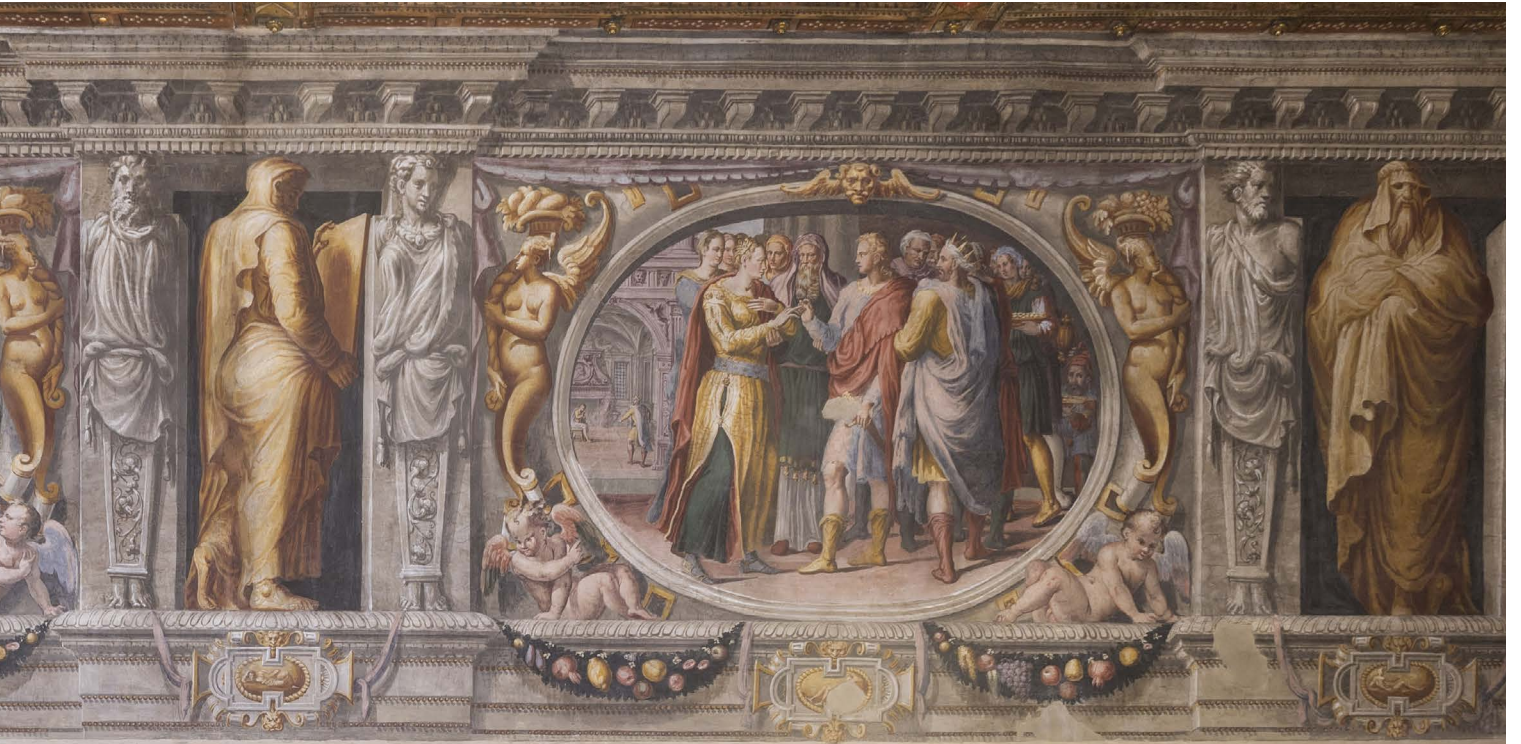
L'Università di Bologna ha fatto un lungo percorso in questi anni, coinvolgendo molti suoi settori e aree. Lo sviluppo di centri, persone di riferimento e azioni in sinergia con l'area della ricerca e della formazione in Italia e in Europa hanno avuto, potranno e dovranno avere una forza e propulsione di cambiamento e valorizzazione delle diversità in tutte le componenti che costituiscono la nostra comunità, da quella studentesca a quella docente e del personale tecnico amministrativo.

Mai come oggi l'equità di genere e la valorizzazione delle diversità devono essere una priorità, e l'Università deve tenere conto che l'uscita dalla crisi non può essere un 'ritorno' al passato, ma una diversa visione del futuro, innovativa, che rispetti le parti più belle e importanti della tradizione e senta l'innovazione come un bene per tutte e tutti, perché nessuno/a può essere escluso/a.

Avremmo voluto fare di più e fare meglio in questa direzione; il nostro Bilancio ci indica che sono stati fatti passi avanti importanti, ma tanti altri servono ancora. Come parte della comunità del nostro Ateneo saremo sempre pronte e pronti a impegnarci per raggiungere queste mete.

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





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 st 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	Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	9 – Health and welfare
M-FIL/01 – M-FIL/08		2 – Arts and humanities
M-GGR/01 – M-GGR/02		3 – Social sciences, journalism and information
M-PED/01 – M-PED/04		1 – Education
M-PSI/01 – M-PSI/08		3 – Social sciences, journalism and information
M-STO/01 – M-STO/09		2 – Arts and humanities
IUS/01 – IUS/21	Area 12 – Scienze giuridiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/01 – SECS-P/04 e SECS-P/06 – SECS-P/13	Area 13 – Scienze economiche e statistiche	4 – Business, administration and law
SECS-P/05		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

Tabella 1 – Distribuzione delle persone nell’Università di Bologna per genere valori assoluti (2018-2020)*	29
Tabella 2 – Retribuzione mensile netta dei/delle laureati/e occupati/e per regime, tipo di attività, settore, ramo, contratto, professione e genere a 5 anni dalla laurea – valori medi (laureati magistrali a ciclo unico e magistrali nel 2015 intervistati nel 2020)	44
Tabella 3 – Personale addetto alla ricerca per ruolo* e genere – valori assoluti (2018-2020)	47
Tabella 4 – Docenti donne per area cun e ruolo – valori per 100 docenti – confronto Università di Bologna/ Italia (2020)	54
Tabella 5 – Personale docente per dipartimento, ruolo e genere – valori assoluti (2020)	56
Tabella 6 – Giorni di assenza* del personale docente per ruolo e genere – valori assoluti (2020)	62
Tabella 7 – Giorni di assenza e congedi legati al covid del personale docente per ruolo e genere – valori assoluti (2020)	64
Tabella 8 – Progetti H2020 invitati alla negoziazione, per genere del/lla responsabile scientifico/a* – valori assoluti e percentuali (2018-2020)	65
Tabella 9 – Personale Dirigente, TA* e CEL per categoria e genere – valori assoluti (2018-2020)	68
Tabella 10 – Congedi parentali facoltativi del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2018-2020)*	72
Tabella 11 – Congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2018-2020)*	73
Tabella 12 – Congedi covid del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2020)*	73
Tabella 13 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2020)*	74
Tabella 14 – Ingressi e cessazioni per il personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria e genere valori assoluti e indici di turnover (2020)	75
Tabella 15 – Membri degli organi in carica al 31/12/2020 per genere – valori assoluti	76
Tabella 16 – Attività formative erogate riferite a temi di genere, per ambito – valori assoluti (A.A. 2018/19 - 2020/21)	79
Tabella 17 - Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2020)	100

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 – Distribuzione delle persone nell’Università di Bologna per genere - composizione percentuale (2020)	30
Figura 2 – Studenti/esse iscritti/e, personale docente e personale TA per genere composizione percentuale (2016-2020)	30
Figura 3 – Iscritti/e per ambito, ciclo* e genere composizione percentuale (A.A. 2020/21)	33

Figura 4 – Immatricolati/e L e lmcu per genere e campo di istruzione isced – composizione percentuale (coorte 2020/21)	33
Figura 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo* – composizione percentuale (A.A. 2020/21)	34
Figura 6 – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere – valori medi (indagine ocse-Pisa 2018)	35
Figura 7 – Immatricolati/e L e lmcu per provenienza geografica – composizione percentuale (coorte 2020/21)*	36
Figura 8 – Immatricolati/e che hanno abbandonato gli studi entro il termine del 1° anno, per ambito e genere – valori per 100 immatricolati (coorte 2019/20)	37
Figura 9 – Studenti/esse in mobilità per genere – valori per 100 iscritti/e (A.A. 2019/20)	38
Figura 10 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e lmcu 2019/20 ancora nel corso nel 2020/21)	38
Figura 11 – Laureati/e in corso per ciclo, ambito e genere - valori per 100 laureati/e (2020)	40
Figura 12 – Immatricolati/e L e lmcu con “voti alti” d’esame* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e lmcu 2019/20 ancora nel corso nel 2020/21)	41
Figura 13 – Laureati/e per genere e voto di laurea – composizione percentuale (2020)	41
Figura 14 – 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 2019 intervistati nel 2020)	42
Figura 15 – Laureati/e per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea* – composizione percentuale (laureati nel 2019, 2017 e 2015 intervistati nel 2020)	42
Figura 16 – Retribuzione mensile netta dei/delle laureati/e occupati/e per genere a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – valori medi (laureati nel 2019, 2017 e 2015 intervistati nel 2020)*	43
Figura 17 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di dottorato di ricerca (cicli xxxii-xxxvi) e al 1° anno delle scuole di specializzazione (A.A. 2016/17 – 2019/20), per genere – composizione percentuale	46
Figura 18 – Scritti/e al 1° anno dei corsi di dottorato di ricerca per genere e area scientifica – composizione percentuale (cicli xxxiv-xxxvi*)	46
Figura 19 – Personale addetto alla ricerca per ruolo e genere – composizione percentuale (2020)	47
Figura 20 – Personale docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2016-2020)	48
Figura 21 – Indice di glass ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2016-2020)	48
Figura 22 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1975-1999) e professori/esse ordinari/e dell’Università di Bologna 45-69enni (2020), per genere – valori assoluti e percentuali	49
Figura 23 – Personale docente per genere ed età* – composizione percentuale (2020)	50
Figura 24 – Età media* del personale docente per ruolo e genere (2020)	50
Figura 25 – Personale docente per genere, età* e ruolo – composizione percentuale (2020)	52
Figura 26 – Ingressi* del personale docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2018-2020)	52
Figura 27 – Personale docente per area cun e genere – composizione percentuale (2020)	53

Figura 28 – Personale docente per ruolo, genere e campo di istruzione isced – composizione percentuale (2020)	53
Figura 29 – Docenti donne per ruolo e area cun* – valori per 100 docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2020)	55
Figura 30 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – studenti/esse e personale docente – composizione percentuale – 2015 e 2020	57
Figura 31 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – studenti/esse e personale docente – composizione percentuale – 2015 e 2020	58
Figura 32 – 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 – 2015 e 2020	59
Figura 33 – Personale docente per sede di incardinamento e genere – composizione percentuale (2020)	60
Figura 34 – Professori/esse emeriti/e per periodo di nomina e genere – composizione percentuale (1933-2020)*	60
Figura 35 – Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno – composizione percentuale (2020)	62
Figura 36 – Giorni di assenza del personale docente per ruolo e genere – valori pro capite (2020)	63
Figura 37 – Stipendio lordo annuale* del personale docente per ruolo e genere – valori medi (2020)	64
Figura 38 – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere – composizione percentuale (2020)	69
Figura 39 – Personale Dirigente, TA e CEL per genere e area funzionale d'impiego – composizione percentuale (2020)	69
Figura 40 – Personale Dirigente, TA e CEL* per genere ed età** – composizione percentuale (2020)	70
Figura 41 – Età media* del personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere (2020)	70
Figura 42 – Personale Dirigente e TA* per categoria, genere e anzianità di servizio** – composizione percentuale (2020)	71
Figura 43 – Personale Dirigente, ta e cel* per genere e tipo di impegno – composizione percentuale (2018-2020)	72
Figura 44 – Giorni di assenza del personale Dirigente, ta e cel* per genere – valori pro capite (2020)**	74
Figura 45 – Personale Dirigente, ta e cel* formato, per categoria e genere – valori per 100 dipendenti (2020)	75
Figura 46 – Membri degli organi in carica al 31/12/2020 per genere – composizione percentuale	77
Figura 47 – Vertici dei dipartimenti, delle scuole, dei corsi di studio, dei corsi di dottorato e dei centri di ricerca e formazione, per genere – composizione percentuale (2020)	77
Figura 48 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	98
Figura 49 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2020): percentuale della massima disuguaglianza possibile	102
Figura 50 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2016-2020)	105



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

ARAG - Area Finanza e Partecipate - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione

Progetto grafico:

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

ARTEC – Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione – Settore Comunicazione Ufficio Graphic Design

Foto:

©UnibolImmagine

Pag 8 | ©Martina Serfilippi

Pag 19, 73, 91, 106, 108-109, | ©Antonio Cesari

Pag 20, 62-63, 88-89, | ©Claudio Turci

Pag 39 | ©Arianna Moscioni

Pag 84 | ©Sara Circassia

Pag 106 | ©Giorgia Ferri

Pag 117 | ©Federico Parenti



www.unibo.it

