

BILANCIO DI GENERE

2017



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Bilancio di Genere a cura di

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

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

Progetto grafico

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

- ARTEC - Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - Settore Comunicazione Ufficio Comunicazione istituzionale

Foto

© Unibolmagine

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna 2018



• PRESENTAZIONE	4
• INTRODUZIONE	6
• NOTA METODOLOGICA	10
• Sezione 1 - REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	30
1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento	16
1.2 Organi e figure preposte alla tutela della parità di genere nell'Ateneo	20
• Sezione 2 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE	22
2.1 Il piano delle Azioni Positive 2014-2017	24
2.2 Le attività realizzate nel 2017	25
2.3 Il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020 dell'Ateneo (Progetto PLOTINA)	26
• Sezione 3 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER	30
3.1 Una visione d'insieme	32
3.2 Gli studenti e le studentesse	34
3.3 Il personale docente	44
3.4 Il personale tecnico amministrativo	56
3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica	62
• Sezione 4 - INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	68
4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca	68
4.2 Le iniziative trasversali	76
4.3 Gli eventi promossi nel territorio	81
4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari	84
• Sezione 5 - POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)	76
5.1 La costruzione dell'indice UGII	86
5.2 Principali risultati	92
• ALLEGATI	98
Acronimi utilizzati	98
Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali	101
Indice delle tabelle e delle figure	104



PRESENTAZIONE

Con soddisfazione presento alla nostra intera Comunità, docenti, personale tecnico-amministrativo, ma anche e soprattutto all'intera comunità studentesca, la terza edizione del Bilancio di Genere del nostro Ateneo. Un ringraziamento iniziale e doveroso va al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, Comitato che ringrazio nella figura della sua Presidente, Professoressa Benedetta Siboni, e di tutte/i le/i suoi componenti, ma anche al Comitato operativo, che da tempo lavora fattivamente affinché questo documento sia ogni anno più completo e rilevante. Colgo l'occasione per ricordare che il CUG ha vissuto un importante momento nel 2017, con la nomina della sua nuova composizione per il quadriennio 2017-2021; si è trattato di un significativo passaggio al quale il Governo dell'Ateneo ha prestato grande attenzione, cercando di coinvolgere all'interno di tale organo competenze ampie e persone provenienti da aree differenziate dell'Ateneo. Il presente Bilancio è un segno evidente della continuità di attenzione da parte del CUG ai temi di pari opportunità e uguaglianza di genere.

Ho riflettuto a lungo prima di scrivere che presento questo Bilancio con soddisfazione, perché in effetti il quadro che lo stesso delinea non consente di dirci soddisfatti: troppe sono ancora le differenze che, dati alla mano, siamo costretti a constatare, così come troppo moderato il cambiamento che dalla

lettura di questo documento possiamo desumere. Cionondimeno posso dirmi soddisfatto, e in particolar modo posso felicitarmi con l'intera comunità Unibo per il crescente interesse che manifesta alle tematiche di genere e per la passione che dimostra nell'ideare concretamente iniziative, momenti di condivisione attorno a tale tema che rimane altrove, troppo spesso, un argomento astratto quando non addirittura strumentale. Da questo punto di vista intendo rinnovare l'auspicio che si sviluppino sempre più, nella nostra realtà, iniziative trasversali, che coinvolgano nella discussione critica docenti, personale e studenti/esse di tutte le aree: è tempo che nessuno si senta escluso da una questione così importante, con ricadute molto più diffuse di quanto si possa immaginare. La mozione della CRUI approvata nel gennaio 2017, che ha portato alla creazione di un gruppo di lavoro nazionale sulle pari opportunità nelle istituzioni universitarie e sullo sviluppo di Bilanci di Genere anche laddove questi non esistono ancora, così come le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca", del maggio 2018, sono un segno importante che il muro del silenzio o dell'indifferenza è stato per sempre abbattuto. Il nostro Ateneo non può che rallegrarsi di questi positivi segnali nazionali, nella consapevolezza di aver maturato, al suo interno, una già consolidata esperienza da poter trasmettere e condividere, sempre in uno spirito di necessario miglioramento. Molte azioni

positive, tra quelle suggerite, sono già state avviate all'interno del nostro mondo, e questo deve rafforzare ancor più la nostra consapevolezza e convinzione di aver imboccato la strada giusta.

Nel dare concretezza a una sensibilità che da molto tempo la contraddistingue, la nostra comunità ha dimostrato di capire, in anticipo rispetto ad altre istituzioni, che le disuguaglianze di genere hanno un "costo" molto alto, che rallenta lo sviluppo e la positiva trasformazione della società all'interno della quale e per la quale siamo chiamati a lavorare. Li rallentano perché le differenze di genere poggiano spesso su pregiudizi gravi ma inconsapevoli, perché tendono a ostacolare l'emergere di stili lavorativi diversi e vincenti, perché lo sviluppo dell'occupazione femminile, è provato, è uno dei principali motori di crescita anche economica. Dobbiamo allora analizzare con grande attenzione i dati ordinati in base al nuovo "UGIL - University Gender Inequality Index", utilizzato per la prima volta in questo Bilancio, che esprimono, attraverso un unico valore, la distanza che si frappone fra la situazione di genere rilevata nell'Alma Mater e la situazione di perfetta parità. I risultati negli studi della componente studentesca, il tasso di abbandono, così come la percentuale di donne che beneficia della mobilità internazionale ci dicono che le studentesse sono state in questi anni più motivate, più determinate; la media del guadagno mensile netto a 1, 3 e 5 anni dalla laurea ci dice invece che il mercato del lavoro tende a premiare maggiormente la componente dei laureati uomini, rafforzando lo stereotipo secondo il quale sono loro i più disposti a spendersi nel lavoro. È tempo che il pernicioso pregiudizio secondo cui l'impegno in

cura e assistenza familiare è prerogativa della sola componente femminile del mondo diventi motivo di indignazione anche per gli uomini. In questo senso, nella nostra realtà, dobbiamo continuare a promuovere azioni di sensibilizzazione e di empowerment affinché si riducano le differenze di genere degli/delle iscritti/e in particolare nelle aree STEM da un lato, e in certe aree delle scienze umanistiche dall'altro.

Un'osservazione, infine, su un aspetto al quale sono particolarmente sensibile. Monitoro durante l'intero anno, non solo in occasione della pubblicazione di questo documento, i dati sul reclutamento del personale docente in relazione alla variabile di genere. Il vantaggio che il Bilancio offre è quello di darci una fotografia unitaria, in questo caso dell'intero anno 2017, anche in rapporto alle due precedenti annualità. Se si scorrono i numeri, si può osservare una leggera riduzione delle disuguaglianze nella fascia degli associati, e anche un incoraggiante aumento della componente femminile di RTDa, mentre rimane allarmante la differenza nella componente degli ordinari. Anche per questo, e considerato che in questa fase storica c'è un forte interesse a reclutare RTDb, che saranno gli/le associati/e, e poi gli/le ordinari/e di domani, auspico davvero che il grande cambiamento si realizzi anche in quella fascia: il reclutamento di oggi nell'Università può cambiare qualcosa del mondo che consegneremo alle future generazioni e molto della loro realtà professionale di domani.

Francesco Ubertini
 Rettore

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna



INTRODUZIONE

Oggi, quando si parla di pari opportunità di genere spesso capita di sentirsi rispondere che si tratta di giuste rivendicazioni proposte nel passato che poco hanno a che fare con il contesto attuale, poiché ora i diritti formalmente riconosciuti a donne e a uomini sono i medesimi. Ciò accade tanto più quando si pensa al contesto della scienza, dove il "merito" dovrebbe rappresentare il solo criterio che impronta i processi di selezione che si pongono alla base della scelta e dello sviluppo di carriera di chi opera nelle università; per questo parlare di pari opportunità di genere potrebbe apparire superfluo.

Se tuttavia scorriamo i dati esposti nel Bilancio di Genere dell'Alma Mater, così come potremmo notare in documenti simili formulati da altri atenei, ci rendiamo conto che esistono situazioni di forte segregazione che, da una parte, vedono la presenza dei generi polarizzata in diverse aree disciplinari e, dall'altra, impediscono la progressione femminile verso le posizioni apicali. Ecco dunque che l'operare degli stereotipi di genere, ancora ampiamente radicati nella società attuale, mina la realizzazione di quelle potenzialità che il riconoscimento dei medesimi diritti nel testo normativo vorrebbero garantire. I numeri presentati in un Bilancio di Genere,

essendo dati oggettivi e incontrovertibili, consentono di dare testimonianza dell'operare di queste barriere, che agiscono in maniera subdola e talvolta inconscia anche per chi ne è vittima, promuovendo la creazione di consapevolezza, il primo fattore che muove la volontà di cambiamento.

Per questa ragione, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Alma Mater continua a investire nella pubblicazione annuale del documento, il quale risulta, nelle intenzioni del Comitato, uno strumento caratterizzato da una duplice veste: azione positiva volta ad alimentare la consapevolezza della comunità universitaria sulle disparità esistenti e strumento di *mainstreaming* finalizzato a monitorare periodicamente gli impatti delle politiche e delle azioni poste in atto per incoraggiare la parità. Pur consapevoli che le azioni intraprese dall'Università di Bologna potranno produrre una ricaduta apprezzabile in termini di dati solo nel medio termine, riteniamo che avere un monitoraggio costante sui cambiamenti in atto consenta di mantenere fisso lo sguardo verso l'obiettivo, senza farci distrarre dalle altre urgenze a cui la gestione del quotidiano impone di dare risposta.

In questa logica, nel presente documento abbiamo voluto inserire la proposta di un indice sintetico formulato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Ateneo¹ coinvolto nella realizzazione del Bilancio di Genere, che vuole presentarsi quale metodologia da suggerire anche ad altre università per consentire una loro comparazione spaziale e temporale in termini di posizionamento rispetto alla parità di genere. Considerato lo stato di iniquità di partenza che accomuna gli atenei abbiamo denominato questa misura "UGII - University Gender Inequality Index", con l'intento di esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la situazione di genere rilevata nell'ateneo e la situazione di perfetta parità (espressa da un valore di UGII pari a 0). L'indice fornisce inoltre indicazioni di policy, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria, dai quali individuare punti di forza e aree di debolezza su cui investire per migliorare il proprio posizionamento.

Cominciare una scalata pensando di avere le pari potenzialità, una simile preparazione fisica e un equipaggiamento equivalente a quello delle proprie compagne e compagni di viaggio rende la gara equa e avvincente, spingendo ciascuna e ciascuno a dare

INTRODUZIONE

il massimo di sé a beneficio del risultato finale. Avviarsi avendo delle zavorre, invece, demotiva e scoraggia sin dalla partenza, escludendo chi teme di non riuscire, rallentando e facendo desistere man mano che si prosegue nel cammino anche chi lo aveva intrapreso con l'opportunità di raggiungere la vetta. L'augurio che il CUG dell'Università di Bologna si propone attraverso l'investimento nella formulazione e divulgazione del Bilancio di Genere è che sempre più la scalata possa risultare sfidante e gratificante per Studentesse e Studenti e per Colleghe e Colleghi che condividono la fatica del viaggio.

Un sentito ringraziamento va a Coloro che hanno reso possibile con grande professionalità e impegno la raccolta dei dati pubblicati in questo documento e il suo costante arricchimento e perfezionamento.

Un particolare ringraziamento a chi che avrà la pazienza e la voglia di leggerlo, interrogarsi sui messaggi che vuole comunicare, e l'entusiasmo e l'operosità per guidare il cambiamento.

Benedetta Siboni

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

I 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, Preprint DOI: 10.31219/osf.io/kfg6m..





NOTA METODOLOGICA

In Italia, l'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata in primo luogo 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. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento [...]” (capo VI. Formazione e cultura organizzativa, lett. f). In secondo luogo, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della *performance* delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla *performance*, "un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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, inoltre, l'introduzione della sperimentazione del bilancio di genere nel bilancio dello Stato (art. 38 – septies, L.196 del 2009, e smi), secondo le linee guida contenute nella circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze pubblicata il 5/7/2017, realizzato per la prima volta nel 2017 in riferimento all'anno 2016.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca"³, che si rivolge a tutte le Università, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere⁴.

L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna ha adottato la stesura del Bilancio di Genere con delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, nell'ottica di contribuire all'analisi interna della parità di genere

attraverso l'esame del contesto (distribuzione per sesso della componente studente, del Personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo), considerato momento imprescindibile per verificare, in primo luogo, gli ambiti di disequilibrio e, in secondo luogo, permettere il costante monitoraggio dei progressi effettuati attraverso le politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità. Il Bilancio di Genere risulta pertanto inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al progetto PLOTINA – "*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*"⁵ che ha previsto la realizzazione di un gender audit finalizzato a rilevare i bisogni delle donne, mediante la somministrazione di interviste e la realizzazione di focus group rivolti a campioni di Personale docente e tecnico amministrativo, e al Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020, che riporta misure specifiche rivolte, in particolare, al Personale docente. Il Bilancio di Genere si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, intrapreso dall'Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico 2016-2018 e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals 2017*. In questo quadro, il Bilancio

di Genere 2017 fornisce una serie di indicatori e misure capaci di esprimere l'impegno dell'Ateneo a perseguire l'obiettivo "5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e l'obiettivo "10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni". Esso è stato, inoltre, formulato in sinergia con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo, in particolare con il Bilancio Sociale 2017⁶. La definizione dei contenuti del presente documento prende spunto dalle principali tematiche soggette ad analisi nell'ambito della letteratura e delle linee guida in tema di parità di genere nel mondo della ricerca prodotte a livello internazionale e nazionale⁷. Esso, inoltre, è stato arricchito grazie al confronto instaurato con i colleghi e le colleghe degli altri atenei italiani che si sono già cimentati nella stesura di documenti e analisi simili. Pur avendo tratto spunto dagli studi e dalle iniziative indicate, il complesso di analisi e di informazioni esposte in questo documento risulta il prodotto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo creati in seno all'Alma Mater per la stesura del Bilancio di Genere, e tiene conto degli elementi emersi da alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo⁸. In particolare, in questa edizione, viene presentata una proposta di

indice di genere (UGII – *University Gender Inequality Index*), formulata dal gruppo di lavoro dell'Alma Mater come strumento sintetico per misurare e confrontare il posizionamento degli atenei rispetto all'equilibrio di genere e valutarne gli andamenti nel tempo⁹.

Il Bilancio di Genere si compone di 5 sezioni, precedute da una presentazione del Magnifico Rettore, che evidenzia il *commitment* politico rispetto ai temi trattati, da un'introduzione curata dall'Organo proponente, che conferma le ragioni che hanno portato all'adozione del documento, e da una Nota metodologica, che accoglie l'esplicitazione degli aspetti di metodo legati all'impostazione della rendicontazione. La prima sezione si apre con i richiami normativi emanati 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 positive contenute nel Piano di Azioni Positive approvato dal CUG e l'illustrazione delle misure intraprese, nonché dei loro risultati nell'anno di rendicontazione. La terza sezione espone i dati di contesto, ovvero le consistenze - disaggregate per genere - delle componenti: studenti/esse, Personale docente e ricercatore, Personale tecnico amministrativo, e l'analisi disaggregata della presenza negli Organi di governo e indirizzo dell'Università di Bologna. Nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti finanziari effettuati dell'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 la proposta di indice di genere (UGII – *University Gender Inequality Index*) formulata dal gruppo di lavoro dell'Alma Mater e ne espone i risultati in riferimento all'anno di

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

L'elaborazione del Bilancio di Genere ha comportato un'intensa attività di raccolta e analisi di informazioni e dati, che si è svolta nel periodo marzo/giugno 2018. 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 2017, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'A.A. 2017/18. Tale scelta, benché comporti, in alcuni casi, la disponibilità di dati da non considerarsi "definitivi", ma aggiornati al momento della rendicontazione, permette di fornire a chi legge informazioni rilevanti e tempestive, utili ai fini decisionali. Inoltre, per consentire di apprezzare i cambiamenti intervenuti nella *performance* dell'Ateneo nel corso del tempo, ove possibile, i dati sono stati esposti su base pluriennale. Considerata, infine, la natura Multicampus dell'Università di Bologna, laddove significativi, sono stati forniti anche dati disaggregati per Campus. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della *performance* 2017 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 26 giugno 2018. La stesura del documento è stata impostata e coordinata da un gruppo di lavoro interno all'Ateneo articolato su due livelli: un comitato scientifico e un comitato operativo.



Il logo 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.



1. Direttiva (2007) – Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173.
2. D.Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.
3. MIUR (2018, a cura di E. Adadis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti), Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, <http://www.miur.gov.it>.
4. Per incoraggiare la stesura del Bilancio di Genere da parte degli atenei, è inoltre stata realizzata la Linea guida GERPA – C. Fioravanti, V. Andreozzi, S. Borelli, C. Calpini, C. Mancini, L. Manzalini, C. Oppi, E. Vagnoni (2015), Bilancio di Genere per le pubbliche amministrazioni (GERPA), Jovene Editore, Napoli, e sono in fase di definizione le Linee guida per il Bilancio di Genere nelle Università della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università Italiane.
5. Il progetto PLOTINA (www.plotina.eu), coordinato dall'Università di Bologna (Prof. Tullia Gallina Toschi), è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (Grant Agreement n. 666008).
6. I documenti sono consultabili presso: <http://www.unibo.it/it/Ateneo/chi-siamo>.
7. Tra le altre si segnalano: GenSET (2010), Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, Portia: GBMIU – Rothe A., Erbe B., Fröhlich W., Klätzer E., Lapniewska Z., Mayrhofer M., Neumayr M., Pichlbauer M., Tarasiewicz M., Zebisch J. (2008), Gender Budgeting as a Management Strategy for a Gender Equality at University, München; PRAGES – Cacace M. (2009), Guidelines for Gender Equality Programmes in Science, Practising Gender Equality in Science.
8. Il progetto del Bilancio di Genere è stato presentato nell'ambito delle seguenti iniziative: “A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità” (Ciclo formativo organizzato dal CUG, lezione del 26.02.2016); “Mind the gap. Colmare il gender gap nella scienza. Prospettive internazionali e azioni locali” (Istituto di Studi Avanzati, seminario del 18.05.2016). Inoltre, la prima edizione di Bilancio di Genere 2015 è stata presentata pubblicamente durante l'iniziativa “Le azioni del CUG: gli atti sul mobbing, le tesi premiate, il Bilancio di Genere” organizzata dal CUG il 15.11.2016.
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 OSF Preprints (DOI: 10.31219/osf.io/kg6m).

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

* Per comunicazioni: cug@unibo.it





1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

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

In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea.

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

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

Il Parlamento europeo, dal canto suo, ha sottolineato

l'importanza del Bilancio di genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198).

La Costituzione italiana sancisce il principio di uguaglianza inteso sia dal punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2). L'art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice.

Nell'attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali 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 (2011), adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia.

Nello stesso senso, si inserisce l'adozione del Bilancio di

Genere quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in linea con quanto previsto dalle direttive del Dipartimento per le Pari Opportunità e dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In coerenza con il quadro sopra delineato, l'Alma Mater adotta politiche di pari opportunità intese "in senso ampio", non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203, modificato e integrato con D.R. 28 giugno 2017, n. 739) e nel Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1 ottobre 2014, n. 1408). Lo Statuto dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo. L'art. 2.6 precisa infatti che "a) L'Ateneo si impegna a garantire il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica. b) L'Ateneo si adopera, anche attraverso appositi strumenti e iniziative, a rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria". Lo Statuto prevede, altresì, disposizioni apposite per assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli Organi, fra i quali in particolare il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, e nella composizione di altri organismi, quali il Nucleo di Valutazione (art. 9.3),

il Consiglio degli Studenti (art. 11) e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12.4). Lo Statuto provvede inoltre a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 14). Infine, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG.

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica, individua i valori fondamentali dell'intera comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, precisa i doveri e le responsabilità etico-sociali nei confronti dell'Istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta da adottare nei rapporti con coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo, tra cui il rifiuto di ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta, la promozione della cultura delle pari opportunità, il contrasto alle molestie sessuali e morali, a ogni forma di nepotismo e favoritismo, all'abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne. Più specificamente, la Sezione III del Codice dà attuazione al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, relativo all'adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, definendo gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio, applicabili, per quanto compatibili, anche a chi collabora e presta consulenza a qualsiasi titolo in Ateneo; tali disposizioni si estendono, inoltre, nei confronti dei collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi a favore dell'Ateneo, con le modalità approvate dal Consiglio di Amministrazione (art. 2.4).

1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTE 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, idonee 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	2013/ 2017*	2017/2021*
Presidente	Tullia Gallina Toschi	Benedetta Siboni
Rappresentanti del Personale	Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Angela Martino***, Chiara Sirk	Anna Pramstrahler**, Valeria Guidoni, Chiara Sirk, Maria Cristina Notarsanto***, Paolo Olivieri
Rappresentanti dell'Ateneo	Marco Balboni, Gabriele Greppi, Carlotta Pizzo	Martina Vincieri, Patrizia Manzo, Annachiara Rasi, Francesco Saverio Violante

* Il CUG, costituito per il quadriennio 2013/2017 con D. R. Rep. n. 916 Prot. n. 54850 del 22/11/2013, e successivamente nominato per il quadriennio 2017/2021 con D. R. n. 1537/2017, Prot. n. 147118 del 22/11/2017, ai sensi del relativo Regolamento di Ateneo per la Costituzione e il Funzionamento, emanato con D. R. Rep. n. 257 Prot. n. 15767 del 09/04/2013.

** Membro nominato con D.R. 708/2018 del 14/05/2018, Prot. n. 69940 in sostituzione di Valentina Filippi, che ha presentato dichiarazione di opzione per la carica di componente del Senato Accademico.

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

Consigliera di fiducia

Il/la Consigliere/a di Fiducia, nominato/a dal Magnifico Rettore, è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di *mobbing*, nonché di mancato rispetto dei valori

e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo. Il/la Consigliere/a di Fiducia ha come referente ultimo il Magnifico Rettore e opera in stretta collaborazione con la Prorettrice alle Risorse Umane, nonché con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro



(CUG) nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato alle dinamiche lavorative. Il/la Consigliere/a 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, previa autorizzazione dell'Amministrazione, della collaborazione di esperti. Coloro che si rivolgono al/la Consigliere/a di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza. L'incarico di Consigliere di fiducia è ricoperto dalla Prof.ssa Ornella Montanari

Prorettrice/lice alle Risorse Umane, Delegata al Benessere lavorativo, Delegata alle Pari opportunità

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



2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE



IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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).

2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2017

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

Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico, riguardanti i temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro, come ad esempio il tema del *mobbing*, al fine di favorire le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, il rafforzamento del senso di appartenenza, la percezione di gratificazione nel lavoro, la prevenzione del disagio lavorativo e il tema della disabilità. Inoltre, sono previste azioni rivolte alla diffusione di contenuti rilevanti per il bilanciamento, la valorizzazione e il sostegno di dinamiche positive nello svolgimento dell'attività lavorativa. Le attività del CUG saranno altresì indirizzate alla rivalutazione del linguaggio usato in tutte le comunicazioni ufficiali e nel Portale di Ateneo, per verificare quale modello di linguaggio possa essere adottato al fine di rispettare e non annullare le differenze di genere.

Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità, come ad esempio l'impegno, nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, richiesto alla Commissione per la Valutazione della Ricerca in Ateneo (VRA), di adottare metodi di valutazione interni che si presentino in linea con quelli applicati in ambito nazionale e internazionale. In tal senso vengono considerati nel processo di valutazione anche i "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio", al fine di porre in essere un meccanismo di valutazione quali-quantitativa più equilibrato ed equo. Inoltre, è prevista la realizzazione, divulgazione e l'aggiornamento annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, unitamente alla valutazione dell'adozione di un Piano di eguaglianza di genere, volto a proporre e applicare specifiche azioni di miglioramento.

Azioni di networking sia interne che esterne: in particolare, il CUG si fa promotore di un raccordo con figure e organi istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato, favorendo altresì un confronto con i CUG e altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali e promuovendo le iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. Inoltre, vengono dati sostegno e collaborazione all'Integrated Research Team (IRT) di Ateneo sulle questioni di genere, denominato Alma Gender, avente lo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari esistenti nell'Alma Mater sui temi di genere, favorendo l'interazione tra esperti/e di ambiti diversi che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca e a iniziative di formazione, nazionali e internazionali.

Azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito delle quali il CUG intende proporre interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale dell'Alma Mater, con l'intento di favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro con il tempo dedicato alla cura e un miglioramento della qualità della vita. Le azioni saranno rivolte anche a coloro che hanno in carico persone con disagio (genitori anziani, familiari, coniugi e conviventi). A gennaio 2018, in seguito ad analisi svolte da un apposito gruppo di lavoro costituito a dicembre 2017, sono stati pubblicati i primi bandi annuali per il telelavoro, nonché previste le prime postazioni per il lavoro satellitare presso le sedi dei Campus della Romagna. Infine, in collaborazione con il CESIA, verranno promosse le iniziative volte a ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro, in particolare quando riguardano una medesima giornata lavorativa, al fine di migliorare il benessere e l'efficienza nel lavoro, attraverso il maggiore sviluppo o l'estensione dell'utilizzo di infrastrutture tecnologiche che permettano la comunicazione e la gestione a distanza di alcune attività di didattica, ricerca e di supporto alla didattica e alla ricerca.

2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2017

Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico

- "Gruppo di lavoro e benessere organizzativo: dinamiche di riconoscimento e partecipazione". Ciclo formativo destinato a tutto il personale dell'Ateneo, svoltosi in tre seminari in plenaria tenuti a Bologna, in videoconferenza con i Campus di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini.
- "I primi quattro anni del Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater – Azioni positive, progetti in corso e proposte per il futuro". *Meeting* di riflessione sulle attività svolte dal CUG e sulle prospettive future, aperto a tutti i soggetti della comunità universitaria.
- Costante e continuo monitoraggio e valorizzazione del sito istituzionale (www.unibo.it/CUG), mediante la pubblicazione di iniziative ed eventi realizzati direttamente o in collaborazione con il CUG, o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale, promosse da enti pubblici o altri organismi di parità. Si evidenzia, negli ultimi anni, la crescita esponenziale delle visite al sito web, che dimostra la maggiore visibilità delle attività e della natura del Comitato.

Azioni di networking

- Serie di attività promosse all'interno e all'esterno dell'Ateneo, al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e la promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.
- 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 numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.
- Collaborazione attiva con il gruppo di ricerca interdisciplinare *Integrated Research Team* (IRT) di Ateneo dedicato alle questioni di genere e denominato Alma Gender IRT.
- Collaborazione attiva con il CUG della Provincia di Forlì e Cesena, con il CUG dello IOR e con il CUG dell'Università di Valencia in Spagna.
- Partecipazione a eventi e manifestazioni nazionali e internazionali.

Azioni di promozione e di tutela nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ateneo

- Partecipazione all'elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall'Ateneo e presentazione di progetti volti a meglio integrare la cultura di parità entro la struttura organizzativa.
- Prosecuzione delle attività di coordinamento e raccordo con il progetto PLOTINA – *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*, finanziato nell'ambito del Programma HORIZON 2020, le cui attività si sono avviate nel 2016 e termineranno nel 2020. Il progetto PLOTINA ha come obiettivo la realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere e l'implementazione di azioni dirette all'inclusione della variabile "genere" nella ricerca e nella didattica, favorendo il cambiamento culturale.
- Approvazione di un Piano di Eguaglianza di Genere (*Gender Equality Plans - GEPs*), contenente misure dirette a: promuovere l'avanzamento di carriera di ricercatrici e ricercatori, ridurre lo spreco di talenti, correggere le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, integrare le variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca per favorire l'eccellenza.
- Promozione e finanziamento, per il secondo anno consecutivo, delle attività per la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna riferito ai dati dell'anno 2016.
- È stato formalmente richiesto all'Ateneo di modificare lo Statuto relativamente al coinvolgimento del Comitato stesso nel processo di approvazione del Codice Etico e al riferimento al Bilancio di Genere.

**Azioni di promozione
nell'area della ricerca**

- Nell'ottica della promozione a tutti i livelli del principio delle pari opportunità nella ricerca, è stato oggetto di dibattiti e riflessione l'argomento relativo all'applicazione da parte del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Bologna della normativa nazionale in materia di chiamata dei professori e dei ricercatori ritenuta eccessivamente restrittiva.

**Azioni di promozione
nell'area della didattica**

- Pubblicazione di due bandi di concorso per l'attribuzione di 2 premi di studio, dell'importo di € 1.000 ciascuno, per tesi di Laurea Magistrale e una tesi di dottorato, riguardanti tematiche di interesse del CUG. I due premi per tesi di Laurea sono stati conferiti nell'anno mentre quello per tesi di dottorato è stato ribandito poiché andato deserto nella prima scadenza.

**Azioni di supporto
e sostegno**

- 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.
- Estensione del servizio di aiuto e di assistenza psicologica per il disagio lavorativo, fornito dallo Sportello per il disagio lavorativo al Personale tecnico amministrativo, anche al Personale docente e ricercatore.
- Promozione della conciliazione lavoro/vita familiare e collaborazione con l'Ateneo per l'incentivazione di politiche di *smart working* come il lavoro a distanza.
- Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate.

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

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

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

variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, soprattutto per le discipline nelle quali non vi è consuetudine a verificarne l'impatto. PLOTINA persegue la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica e diffonde maggiore consapevolezza in merito alla cultura ed alle differenze di genere.

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



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

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

Il Piano elaborato da UNIBO contiene misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ateneo (*gender audit*), condotta tra febbraio e dicembre 2016 attraverso un'indagine quantitativa sui dati e qualitativa che ha comportato la realizzazione di *focus group* e interviste che hanno coinvolto oltre 70 interlocutori, a partire dal Rettore e Prorettori, altri componenti di organi di *governance*, docenti e ricercatori, personale TA, dottorandi ed assegnisti. Le misure si rivolgono a beneficiari specifici, tenendo conto che il target principale del bando europeo GER4 è costituito dalle "*female researchers*".

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

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

(*) <https://www.unibo.it/ateneo/chi-siamo/piano-di-eguaglianza-di-genero>

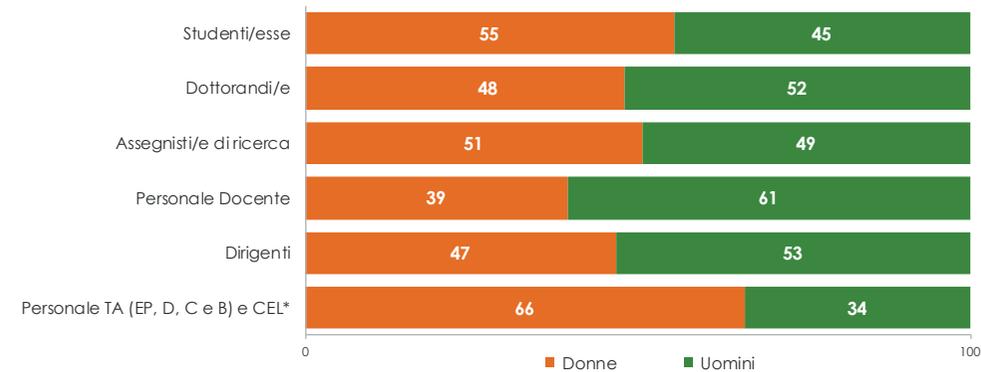
Le misure del Piano di Eguaglianza di Genere 2017 – 2020 dell'Alma Mater (progetto PLOTINA)

Area Chiave	Obiettivi	Misure
KA1 Organi di governo, attori chiave e decisori politici	1.1. Promozione di strutture a supporto delle pari opportunità	Nomina di delegate/i (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 (Prorettori/trici, 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. Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/le componenti delle Commissioni di concorso. Corsi di mentoring ed <i>empowerment</i> diretti al genere numericamente sottorappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, <i>leadership</i> e negoziazione.
KA2 Reclutamento e avanzamento di carriera	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	Disponibilità di servizi e strumenti di Ateneo a supporto della cura di figli/e, familiari anziani e/o con disabilità.
		Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di <i>welfare</i> . Ad esempio, 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).
		Promozione della richiesta di congedi parentali da parte dei padri.
		Elaborazione di linee guida per una migliore pianificazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliazione fra lavoro e vita privata (e.g. gestione e comunicazione del tempo della riunione).
		Implementazione di sistemi ICT per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra le diverse sedi dell'Ateneo.
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	Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro (e.g. orario flessibile, <i>part-time</i> e telelavoro).
		Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze in Ateneo.
		Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca.
		Seminari per promuovere la consapevolezza del valore economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili sesso e genere nella ricerca.
		Introduzione tra i criteri di valutazione dei bandi di finanziamento delle variabili sesso e genere nella progettazione della ricerca.
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	Riconoscimento istituzionale delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere (ad esempio: premi di tesi di Laurea e di dottorato).
		Promozione di reti multidisciplinari di ricercatori/trici interessati alle tematiche del genere e del <i>diversity management</i> .
		Disponibilità di linee guida e/o seminari rivolti al Personale docente sull'integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione dei programmi didattici.
		Sviluppo di strumenti formativi introduttivi e/o avanzati che contemplino le variabili "sesso" e "genere" per tutte le Scuole (lauree triennali, magistrali e dottorati).
		Disponibilità di pacchetti formativi e/o corsi rivolti a tutti/e gli/le studenti/esse sulle tematiche delle pari opportunità (<i>soft skill</i>).

3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

FIGURA 1 – DISTRIBUZIONE % DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE (2017)



* Comprende anche gli Operai agricoli.

3.1 UNA VISIONE D'INSIEME

Prendendo in considerazione nel loro complesso la componente studentesca, il Personale addetto alla ricerca¹⁰ e il Personale tecnico amministrativo (TA), l'Università di Bologna presenta una distribuzione per genere non lontana dalla situazione di parità (Tab. 1 e Fig. 1). Tuttavia fra i docenti si manifesta tuttora un'evidente prevalenza numerica maschile (61% contro 39%), mentre le donne sono più numerose degli uomini fra gli studenti (55% contro 45%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettori/trici e collaboratori/trici linguistici/che – CEL), dove la presenza femminile raggiunge il 66% del totale.

Nell'arco dell'ultimo triennio non si sono verificate variazioni rilevanti; si può comunque osservare una riduzione della presenza delle Dottorande di ricerca (passate dal 51% del totale nel 2015 al 48% nel 2017) e delle Assegniste di ricerca (scese dal 53% al 51).

10. Si considerano in questa categoria Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo junior (RTD a) e senior (RTD b), Assegnisti/e di ricerca. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE* (ANNI 2015-2017)

UGI	2017		2016		2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Studenti/esse iscritti/e**	45.579	36.712	44.685	35.864	45.169	36.127
<i>di cui immatricolati (1° ciclo e Ciclo unico)</i>	13.069	10.735	13.204	10.667	12.555	10.319
Dottorandi/e**	610	663	581	618	664	641
<i>di cui iscritti al 1° anno</i>	235	256	201	226	197	198
Assegnisti/e di ricerca	611	594	585	547	607	542
Personale Docente	1.071	1.649	1.089	1.693	1.085	1.696
Dirigenti	7	8	6	8	7	8
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL***	1.952	1.004	1.987	1.040	2.017	1.046
Totale	49.830	40.630	48.933	39.770	49.549	40.060

* Da qui in avanti si evidenziano le seguenti corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'*International Standard Classification of Education* (9): Studenti/esse (ISCED 5A) e Dottorandi/e di ricerca (ISCED 6); e del Rapporto "She Figures" redatto dalla Commissione Europea: Assegnisti/e di ricerca (grade D), ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato junior/senior (grade C), professori/esse associati/e (grade B), professori/esse ordinari/e (grade A).

** I valori si riferiscono agli A.A. 2017/18, 2016/17 e 2015/16.

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



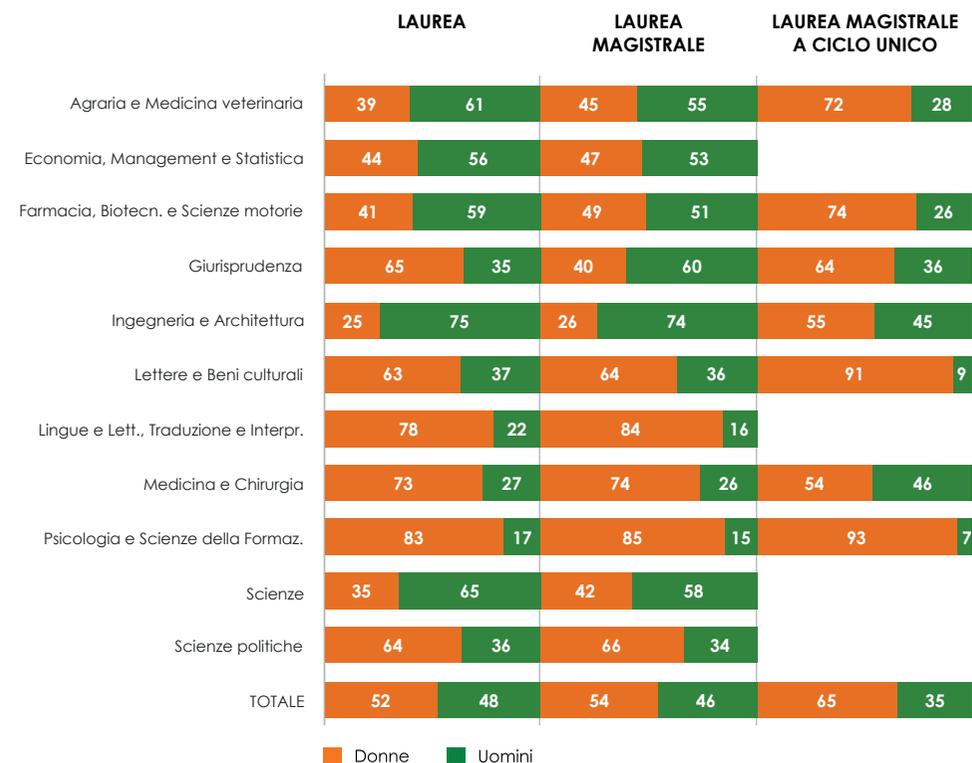
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti iscritti per Scuola e genere conferma le tradizionali caratterizzazioni dei percorsi di studio, che vedono la tendenza a una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e ad una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 2). Infatti, con riferimento alle lauree di primo ciclo e alle lauree magistrali, gli uomini sono nettamente più numerosi delle donne a Ingegneria e Architettura e a Scienze, oltre a prevalere ad Agraria e Medicina veterinaria, Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie ed Economia, Management e Statistica. Hanno invece una netta connotazione femminile Psicologia e Scienze della Formazione, Lingue e letterature, Traduzione e Interpretazione e Lettere e Beni culturali, ma le studentesse prevalgono anche nei corsi triennali e magistrali della Scuola di Medicina e Chirurgia (si tratta dei percorsi nelle discipline delle professioni sanitarie e di biotecnologie mediche) e di Scienze politiche. Nei corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico le donne prevalgono in tutte le Scuole, comprese Ingegneria e Architettura (dove sono attivati ingegneria edile – architettura a Bologna e Architettura a Cesena) e Agraria e Medicina veterinaria (dove è attivato il corso di medicina veterinaria). Si conferma pertanto anche nell'Alma Mater questa forma di disuguaglianza di genere, diffusa a livello internazionale, riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali"¹¹.



11. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015*, European Commission, Brussels: "La segregazione orizzontale si riferisce alla concentrazione di donne e uomini in diversi settori (segregazione settoriale) e occupazioni (segregazione professionale). Nell'istruzione, è usato per descrivere la sovra o sottorappresentazione di un sesso in particolari soggetti." (p. 28, ns. traduzione).

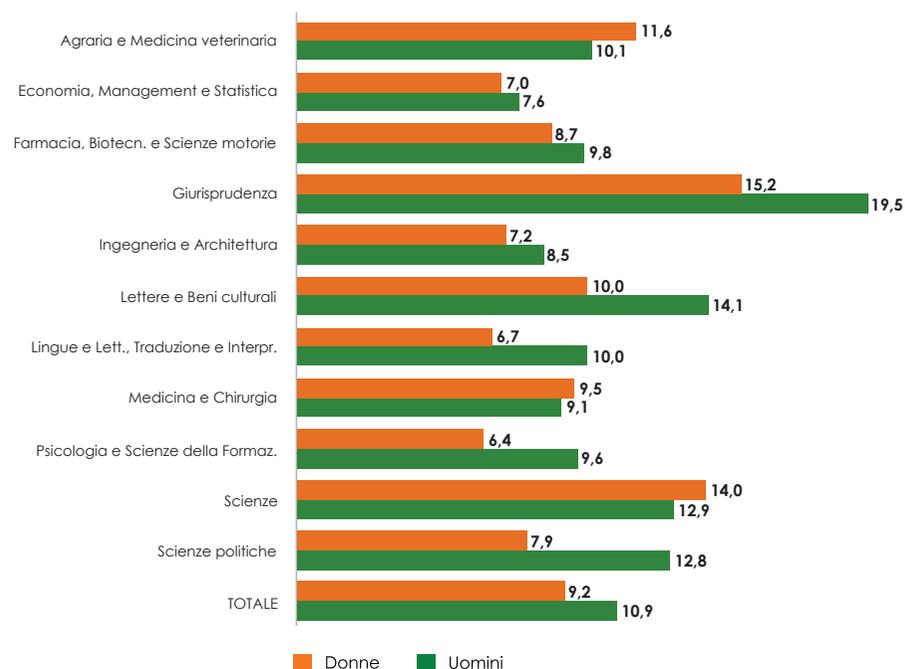
FIGURA 2 – COMPOSIZIONE % DEGLI/DELLE ISCRITTI/E PER SCUOLA E GENERE (A.A. 2017/18)*



* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (1.175 studenti/esse).

Gli/le iscritti/e della Scuola di Giurisprudenza – Laurea Magistrale sono solo 5 (si tratta del corso biennale in giurisprudenza in via di esaurimento).

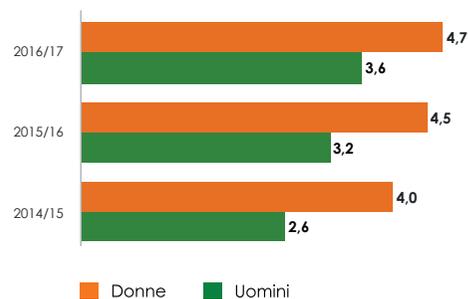
L'abbandono degli studi universitari assume dimensioni differenti a seconda della Scuola e del corso di studio. Osservando la distribuzione per genere degli abbandoni al primo anno da parte delle matricole nell'A.A. 2016/17 (lauree di primo ciclo, magistrali a ciclo unico e magistrali), si nota come la quota di uomini che abbandonano rispetto agli immatricolati è complessivamente il 10,9%, mentre per le donne questo valore scende al 9,2% (Fig. 3). Abbandonano più le donne degli uomini solo in tre Scuole (Agraria e Medicina veterinaria, Medicina e Chirurgia e Scienze).

FIGURA 3 – QUOTA % DI ABBANDONO DEGLI STUDI DA PARTE DI STUDENTI/ESSE* AL PRIMO ANNO PER SCUOLA E GENERE (COORTE IMMATRICOLATI A.A. 2016/17)


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

Per quanto concerne i programmi di mobilità internazionale per studio, si evidenzia una maggiore partecipazione da parte della componente femminile (Fig. 4). Nel 2016/17 (lauree di primo ciclo, magistrali a ciclo unico e magistrali dell'Alma Mater) hanno preso

parte a programmi di scambio internazionale il 4,7% delle studentesse contro il 3,6% degli iscritti uomini. Anche nei due anni accademici precedenti la quota di donne partecipante a programmi supera in misura evidente quella degli uomini.

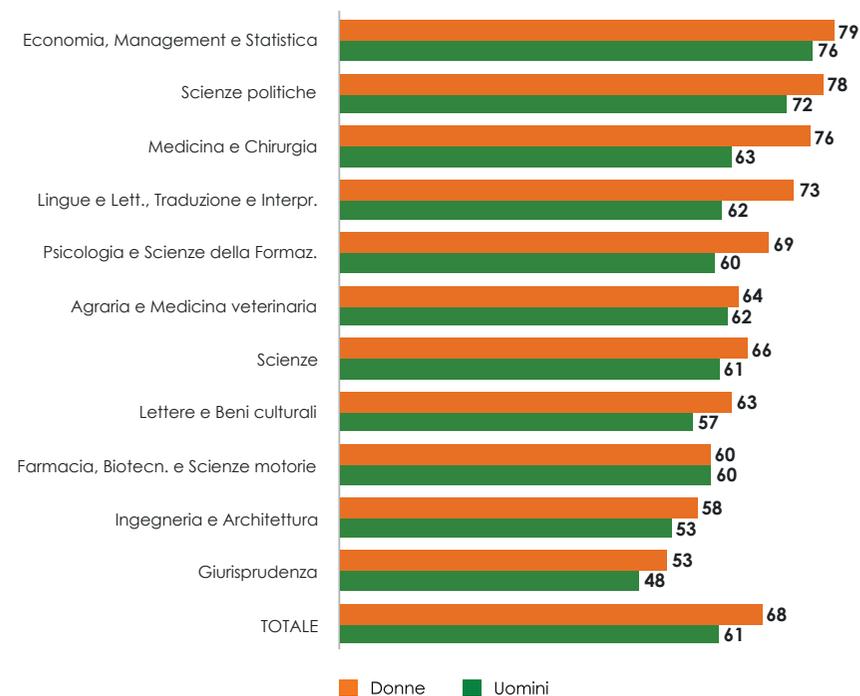
FIGURA 4 – STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER 100 STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E ALL'ALMA MATER, PER GENERE (A.A. 2014/15-2016/17)


La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti "regolarità" e "votazioni". Per quanto riguarda la regolarità negli studi si osserva che le studentesse che si sono immatricolate al primo anno nel 2016/17 (e risultano ancora iscritte al medesimo corso di studio nel 2017/18) hanno acquisito in media 45,3 crediti formativi universitari (CFU), ossia 3,5 CFU in più rispetto agli immatricolati maschi (Fig. 5).

FIGURA 5 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO – IMMATRICOLATI/E (L E LMCU) 2016/17 ANCORA NEL CORSO NEL 2017/18 – VALORI MEDI


Non sorprende, pertanto, ritrovare anche al momento della Laurea una migliore regolarità da parte delle studentesse. Infatti, i laureati che raggiungono la Laurea in corso tra le donne sono il 68% e tra gli uomini 61% (Fig. 6). Si verifica pertanto una relazione positiva fra il

genere femminile e il conseguimento della Laurea nei tempi previsti. Questo stesso tipo di situazione riguarda tutte le Scuole dell'Ateneo ad eccezione di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie, dove la percentuale di laureati/e in corso fra donne e uomini è paritaria.

FIGURA 6 – LAUREATI/E IN CORSO PER 100 LAUREATI/E, PER SCUOLA E GENERE (2017)


La tendenza ad una migliore riuscita da parte delle studentesse si manifesta anche sul versante delle votazioni (Fig. 7). Infatti, tra le immatricolate nel 2016/17 a corsi di primo ciclo (L) e a ciclo unico (LMCU) che risultano ancora iscritte nel 2017/18 allo stesso corso di Laurea di

accesso, il 51% ha ottenuto al primo anno "voti alti" nelle prove d'esame, cioè si colloca nella prima metà della graduatoria per voto d'esame al primo anno all'interno del rispettivo corso di Laurea; tra i maschi, la percentuale degli immatricolati con "voti alti" è inferiore (46%).

3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

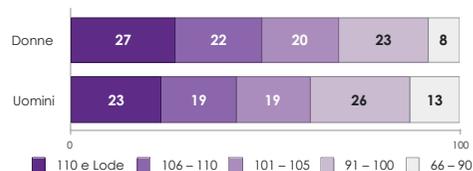
FIGURA 7 – IMMATICOLATI/E (L E LMCU) 2016/17 CON "VOTI ALTI" D'ESAME* – VALORI PER 100 IMMATICOLATI/E



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

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di Laurea (Fig. 8). Il 49,2% delle Laureate nel 2017 ha concluso il corso di studio con un voto di Laurea superiore a 105/110 e in particolare il 26,9% ha ottenuto la valutazione massima di 110 e lode, mentre, per ciò che concerne gli uomini, oltre il 105 sono il 42,6% e quelli con 110 e lode il 23,4%. L'analisi del voto di Laurea distinta per Scuola conferma che le donne tendono a ottenere votazioni superiori agli uomini anche a parità di area disciplinare di studio.

FIGURA 8 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E PER GENERE E VOTO DI LAUREA (2017)

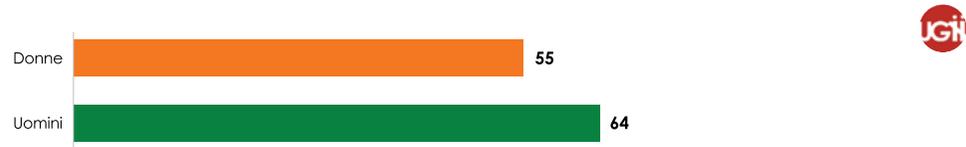


L'analisi della riuscita negli studi universitari per genere all'interno dell'Università di Bologna con riferimento al 2017 conferma dunque il vantaggio femminile, che del resto è riscontrabile, più in generale, anche a livello europeo¹². Alla luce della generale migliore riuscita negli studi universitari da parte delle studentesse, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-Laurea per genere porta ad alcuni risultati sorprendenti. Innanzitutto, una volta conseguita la Laurea triennale, sono i maschi a proseguire gli studi nel biennio magistrale con maggiore frequenza e la differenza - oltre 9 punti percentuali - è tutt'altro che trascurabile (Fig. 9). Nello stesso tempo, fra i/le laureati/e di primo ciclo a un anno dalla Laurea lavorano più frequentemente le donne degli uomini (45% contro 38%), ma questa differenza è interamente imputabile al lavoro *part-time*, che coinvolge il 25% delle Laureate e solo il 17% dei laureati (Fig. 10).

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



FIGURA 9 – LAUREATI/E DI PRIMO CICLO NEL 2016 ISCRITTI/E AD UN CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A UN ANNO DALLA LAUREA – VALORI PER 100 LAUREATI/E DI PRIMO CICLO NEL 2016

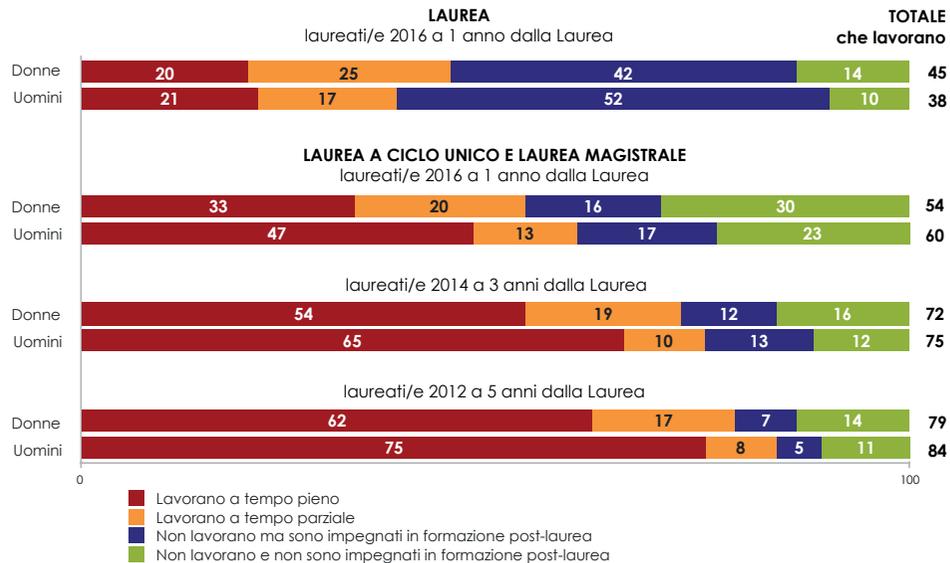


Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2017 – Condizione occupazionale laureati/e.

Passando ai/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico si può rilevare che la percentuale di coloro che lavorano a tempo pieno, crescente dall'aumentare della distanza temporale dalla Laurea (1, 3 o 5 anni), è sempre superiore per gli uomini. All'opposto, la quota dei/le laureati/e che lavorano *part-time* è superiore per le donne, ma la percentuale complessiva di coloro che lavorano è comunque superiore per i maschi. Per

quanto riguarda i/le laureati/e che non lavorano ma sono impegnati in attività di formazione *post-Laurea*, le differenze di genere sono piuttosto contenute tra i laureati di Laurea Magistrale e di Laurea Magistrale a ciclo unico. Infine occorre evidenziare che sia a uno, sia a tre, sia a cinque anni dalla Laurea la condizione di non essere attivi né nel lavoro né nella formazione è più frequente per le Laureate che per i laureati (Fig. 10).

FIGURA 10 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'ALMA MATER PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA – INDAGINE 2017

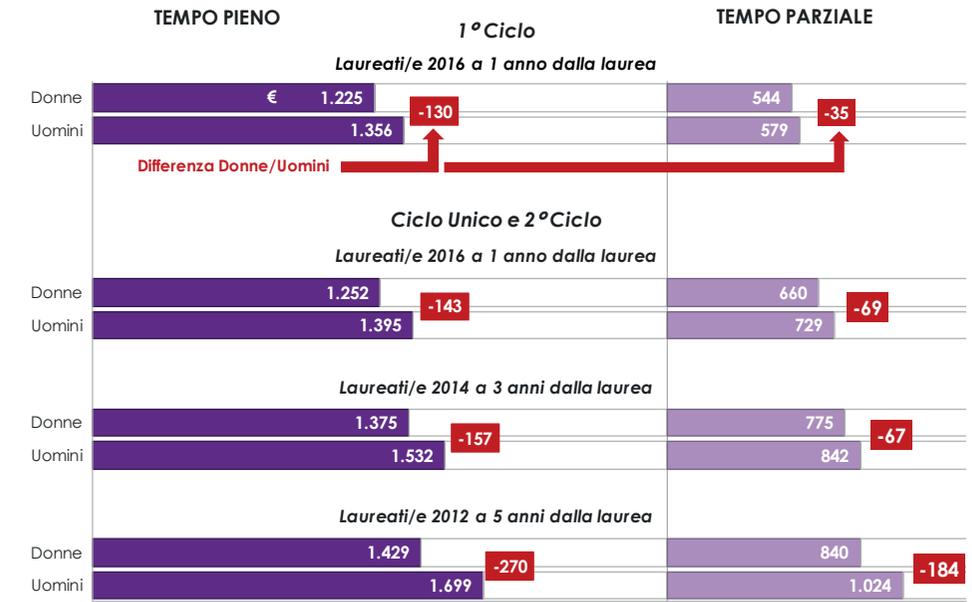


Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2017 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla Laurea.

Per quanto attiene ai valori medi dei salari e degli stipendi ottenuti a uno, tre anni e cinque anni dal conseguimento del titolo, si osserva una differenza retributiva sempre a carico delle donne (Fig. 11). Maggiore è la distanza

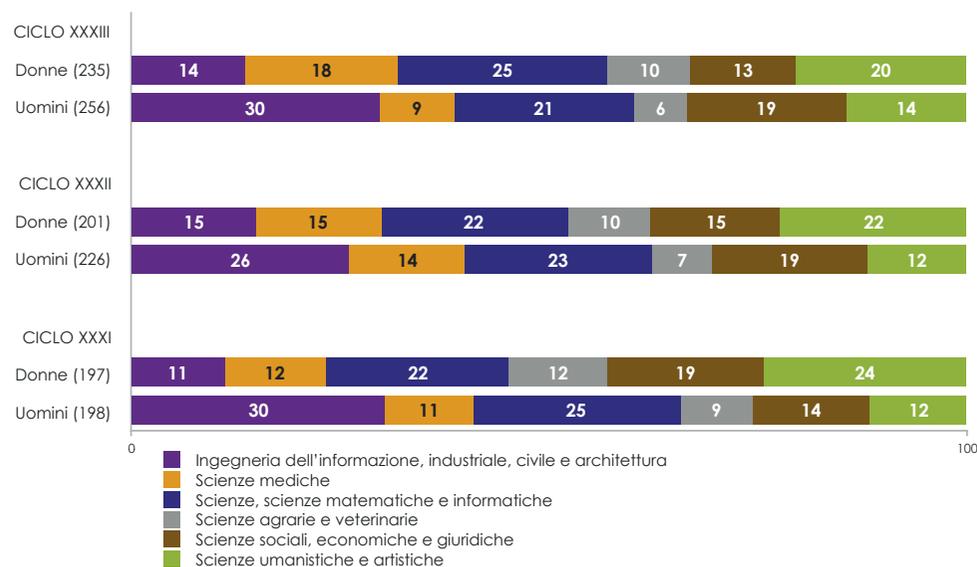
temporale dalla Laurea maggiore risulta lo svantaggio femminile, che raggiunge in media il valore di 270 euro mensili a cinque anni dal conseguimento del titolo di Laurea per coloro che lavorano a tempo pieno.

FIGURA 11 – GUADAGNO MENSILE NETTO* DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI – INDAGINE 2017



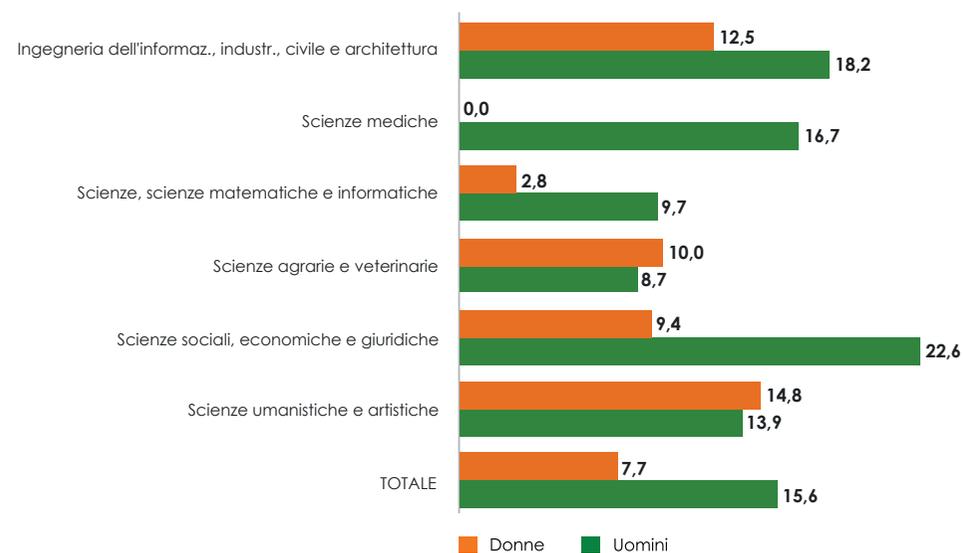
* La rilevazione prende in considerazione le risposte fornite dai laureati intervistati alla seguente domanda: "Qual è il guadagno mensile netto che Le deriva dal Suo attuale lavoro?". La domanda viene sottoposta a tutti i laureati che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto di apprendistato, lavoro autonomo, co.co.co o lavoro a progetto, collaborazione occasionale, lavoro interinale, ecc.).
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2017 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo è condotta solo a 1 anno dalla Laurea.

Prendendo in esame coloro che decidono di intraprendere la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione a Corsi di dottorato di ricerca, si rileva il fenomeno della segregazione orizzontale già notato tra gli studenti e le studentesse dei corsi di Laurea. In tutti e tre i cicli di Dottorato presi in considerazione (XXXI, XXXII e XXXIII), infatti, le donne sono nettamente più presenti degli uomini nell'area delle scienze umanistiche e artistiche, mentre per l'area dell'ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura si verifica la situazione opposta (Fig. 12).

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


* L'iscrizione al primo anno è avvenuta per il Ciclo XXXI nell'A.A. 2015/16, per il Ciclo XXXII nell'A.A. 2016/17 e per il Ciclo XXXIII nell'A.A. 2017/18. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

Con riferimento al Ciclo XXIX (ossia gli/le iscritti/e al primo anno di dottorato nel 2013/14) si rileva, nel complesso, che l'abbandono è risultato più frequente per gli uomini (15,6%) che per le donne (7,7%). Come si può notare da Fig. 13, il tasso di abbandono è nettamente superiore per i maschi in 4 aree rientranti tra le discipline scientifiche e sociali: ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura; scienze mediche; scienze, scienze matematiche e informatiche; scienze sociali, economiche e giuridiche. Viceversa, il tasso di abbandono delle donne risulta lievemente superiore nelle due seguenti aree: scienze agrarie e veterinarie; scienze umanistiche e artistiche. Occorre segnalare, tuttavia, che nel ciclo di dottorato precedente (XXVIII) l'abbandono è risultato più frequente per le donne (11,9% contro 8,7%) e anche l'esito per area scientifica è assai diverso rispetto al ciclo XXIX; pertanto è necessario adottare cautela nell'analizzare questo fenomeno, che per ora non mostra di avere assunto tendenze stabili.

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


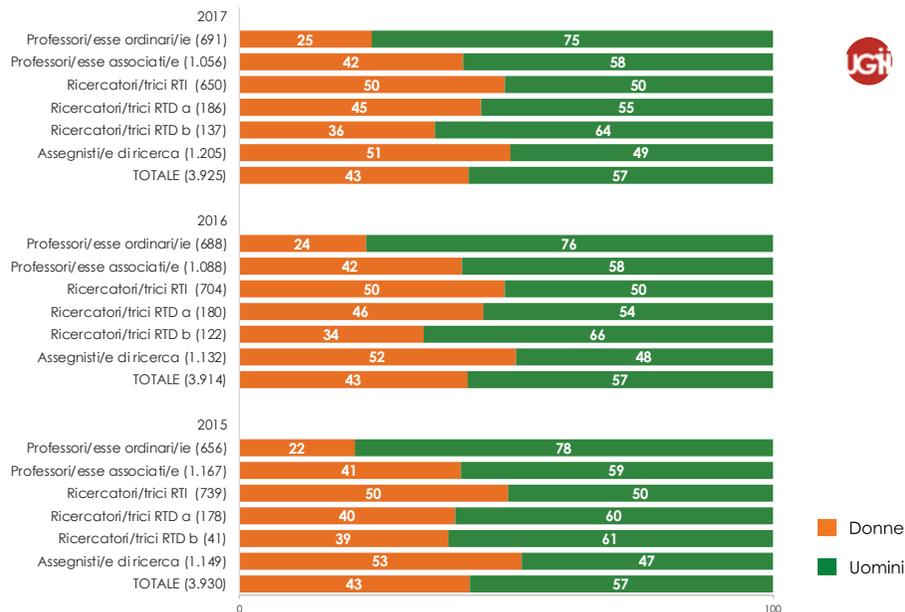
* L'iscrizione al XXIX ciclo è avvenuta nell'A.A. 2013/14. Il tasso di abbandono è calcolato come percentuale di studenti/esse nella coorte indicata che hanno presentato domanda di rinuncia entro maggio 2018.

3.2 IL PERSONALE DOCENTE

L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca¹³ (Fig. 14) mette in evidenza che, più elevato è il ruolo di carriera, minore è la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima fra i/le Professori/esse Ordinari/e (il 25% nel 2017), mentre nei ruoli

"iniziali" – Assegnisti/e di ricerca e Ricercatori/trici – il rapporto fra i generi è piuttosto vicino all'equilibrio. Ciò mostra l'operare, anche nell'Università di Bologna, dei fenomeni ben noti, anche nel mondo della scienza, della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"¹⁴.

FIGURA 14 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE (ANNI 2015-2017)*



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 elevata¹⁵, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 15). L'indice

mostra che questa disuguaglianza di genere si manifesta ancora, ma è in atto una lieve riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,80 nel 2015 a 1,59 nel 2017, avvicinandosi quindi al valore 1 (che segnala la situazione di equità di genere).

13. Si veda la precedente nota 10.

14. Il primo evidenza che le donne sono prevalentemente presenti nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il secondo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, European Commission, Brussels.

15. L'indice di Glass Ceiling è determinato come il rapporto tra la quota di donne nel personale docente (grado A + grado B + grado C) e la quota delle donne nel ruolo dei/delle professori/esse ordinari/e (grado A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere

il livello massimo di carriera (professore/essa ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (professore/essa ordinario/a) è superiore alla loro presenza media tra il personale docente (grado A + grado B + grado C); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (glass ceiling effect), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (grado A) rispetto alla loro presenza media nell'ambito del personale docente (grado A + grado B + grado C). In generale, maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di Glass Ceiling, più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, European Commission, Brussels, p. 137.

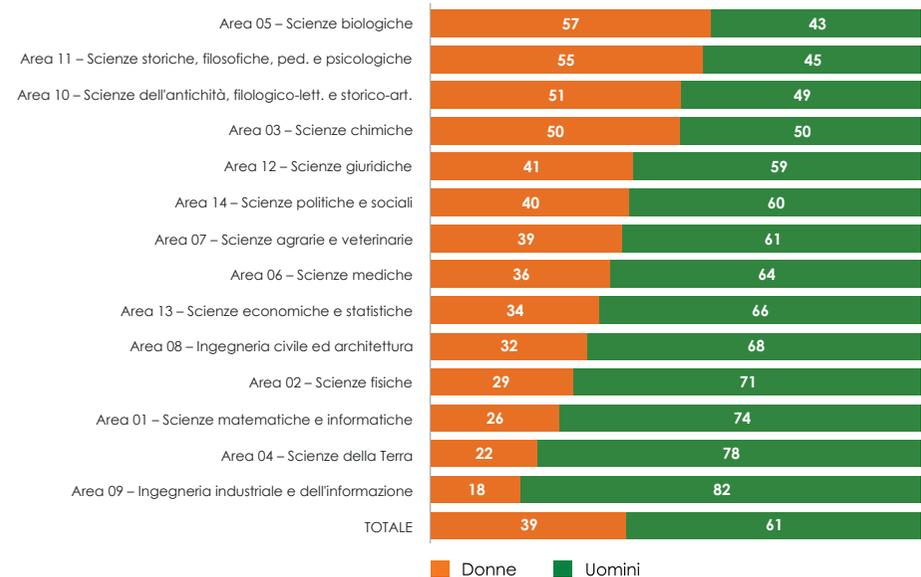
FIGURA 15 – INDICE DI GLASS CEILING (ANNI 2015-2017)



L'analisi della distribuzione per genere del Personale docente e ricercatore nelle diverse aree CUN (Fig. 16) registra una netta prevalenza maschile (superiore al 70%) nelle 5 aree comprendenti le discipline ingegneristiche, geologiche, fisiche, matematiche e informatiche, una prevalenza maschile non altrettanto evidente in altre 5 aree e un sostanziale equilibrio nelle scienze chimiche e nelle scienze dell'antichità, filologico-

letterarie e storico-artistiche, mentre solo nell'area delle scienze biologiche e nell'area delle scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche le docenti sono più numerose dei docenti uomini. Alla segregazione verticale, già segnalata, si aggiunge pertanto, per il Personale docente, la segregazione orizzontale legata alle discipline di studio, già riscontrata fra gli/le iscritti/e dei corsi di Laurea e di dottorato (Fig. 2 e Fig. 12).

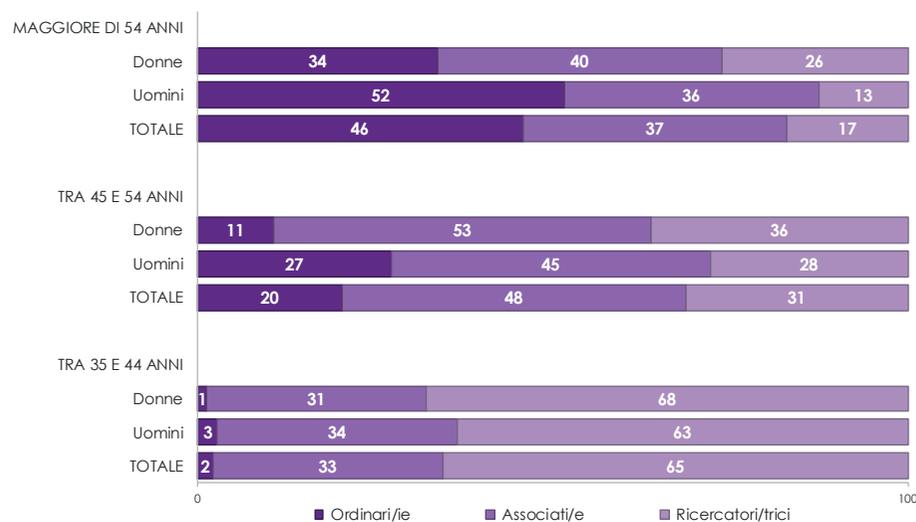
FIGURA 16 – COMPOSIZIONE % DEI DOCENTI ORDINARI/E, ASSOCIATI/E E RICERCATORI/TRICI PER AREA CUN E GENERE (2017)



La Fig. 17 approfondisce l'analisi della relazione fra ruolo e genere del Personale docente introducendo la variabile "età anagrafica". Sia fra i/le docenti di oltre 54 anni sia fra i/le docenti di 45-54 anni la distribuzione per ruolo è nettamente favorevole per gli uomini, mentre per la classe di età 35-44 anni il confronto per genere

è piuttosto equilibrato. Anche questo risultato, benché la presenza di Professori/esse Ordinari/ie in questa fascia di età sia molto limitata, può essere interpretato come un segnale del fatto che è in atto una tendenza alla riduzione della segregazione verticale per ruolo dei docenti.

FIGURA 17 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DOCENTE PER ETÀ, GENERE E RUOLO (2017)*



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

Per avere un quadro più completo è utile prendere in considerazione anche la distribuzione per genere della figura del Professore Emerito o Professoressa Emerita¹⁶. Poiché la normativa prevede che per poter accedere al riconoscimento dell'Emeritato occorra avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, è naturale che la presenza femminile in questa figura sconti i fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati,

certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi; per questa ragione la disuguaglianza di genere riguardante l'Emeritato è particolarmente evidente. A testimoniare questo aspetto si evidenzia che la percentuale di donne Professoressa Emerite nominate prima del 2010 è inferiore al 3%, mentre nel periodo 2010-2017 è aumentata, superando il 9% (Fig. 18).

FIGURA 18 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE*



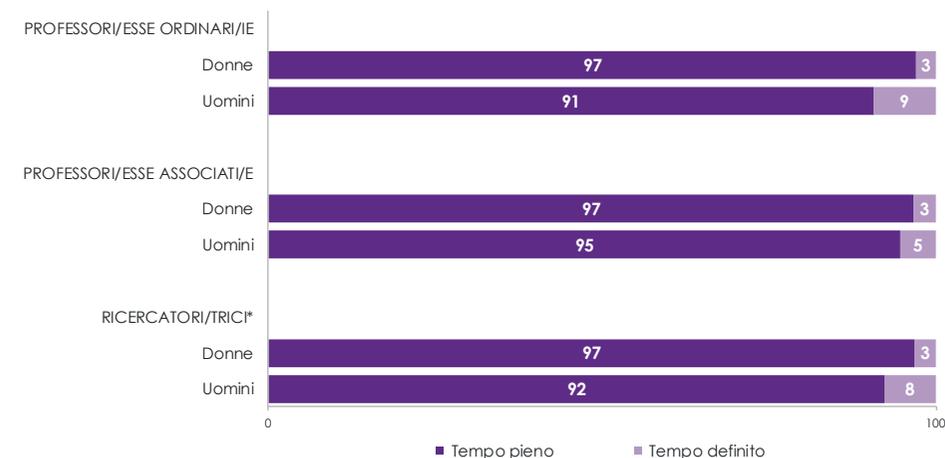
* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

16. Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune differenze, nella generalità delle Università di tutto il mondo e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico, quale riconoscimento finale di una carriera scientifica ed universitaria di particolare e riconosciuto prestigio. L'Emeritato è attribuito in

relazione agli ordinamenti specifici dei vari Paesi; in Italia la figura del Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933 n. 1592. Al/la Professore/essa Emerito/a sono frequentemente riconosciuti il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e degli Atenei.

Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno, si nota che nel 2017 la scelta del tempo pieno è stata seguita da oltre il 90% dei docenti di ogni ruolo, in riferimento sia al genere maschile sia a quello femminile. Tuttavia l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini, in particolare per gli Ordinari (Fig. 19). Va segnalato che la scelta del tempo definito è legata anche alla possibilità di esercitare una seconda attività libero professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con quelli accademici.

FIGURA 19 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2017)



* Comprende RTI, RTDa e RTDb.

Anche la distribuzione del Personale docente in termini di Dipartimento di afferenza e ruolo mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 2). Nel 2017, il numero di Professoressa Ordinaria risulta superiore a quello dei Professori Ordinari uomini solo in 4 Dipartimenti sui 33 totali (Lingue, Letterature e Culture Moderne; Interpretazione e Traduzione; Psicologia; Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertini"). In due Dipartimenti Ordinarie e Ordinari sono equinumerosi: Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" e Dipartimento di Storia Culture Civiltà. Nei

restanti 27 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura molto netta (in 24 Dipartimenti gli Ordinari uomini sono oltre il doppio delle donne, compresi i due casi – Architettura e Ingegneria Industriale – in cui non vi sono Professoressa Ordinarie).

Si sottolinea, inoltre, che per alcune discipline di studio la composizione per genere dei/delle docenti è molto distante dall'analoga distribuzione degli/le studenti/esse, a cominciare dai percorsi umanistici, dove la forte prevalenza femminile fra gli/le studenti/esse non è riscontrabile nel personale docente.

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

DIPARTIMENTO	Professori/esse ordinari/e		Professori/esse associati/e		Ricericatori/trici*		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	Arti – Darvipem	1	6	9	14	11	6	21
Beni Culturali – Dbc	4	12	7	4	6	5	17	21
Architettura – Da	-	9	8	11	7	11	15	31
Chimica "Giacomo Ciamician" – Chim	4	12	17	15	16	9	37	36
Chimica Industriale "Toso Montanari" – Chimind	2	6	11	20	10	7	23	33
Farmacia e Biotecnologie – Fabit	7	14	27	16	33	18	67	48
Filologia Classica e Italianistica – Filclit	4	13	8	17	8	8	20	38
Filosofia e Comunicazione – Filcom	6	9	12	12	2	7	20	28
Fisica e Astronomia – Difa	3	18	16	30	12	32	31	80
Informatica – Scienza e Ingegneria – Disi	3	29	4	22	5	18	12	69
Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali – Dicam	2	21	13	26	22	24	37	71
Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" – Dei	1	26	8	40	7	31	16	97
Ingegneria Industriale – Din	-	21	5	29	5	31	10	81
Interpretazione e Traduzione – Dit	8	5	16	5	6	6	30	16
Lingue, Letterature e Culture Moderne – Lilec	10	5	13	10	16	7	39	22
Matematica – Mat	10	29	17	18	5	12	32	59
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale – Dimes	4	19	16	27	46	29	66	75
Psicologia – Psi	9	6	15	11	12	6	36	23
Scienze Agrarie – Dipsa	3	11	12	15	11	22	26	48
Scienze Aziendali – Disa	4	27	18	19	6	15	28	61
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – Bigea	4	12	9	12	17	22	30	46
Scienze Biomediche e Neuromotorie – Dibinem	7	15	16	21	30	27	53	63
Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" – Edu	6	5	22	11	22	7	50	23

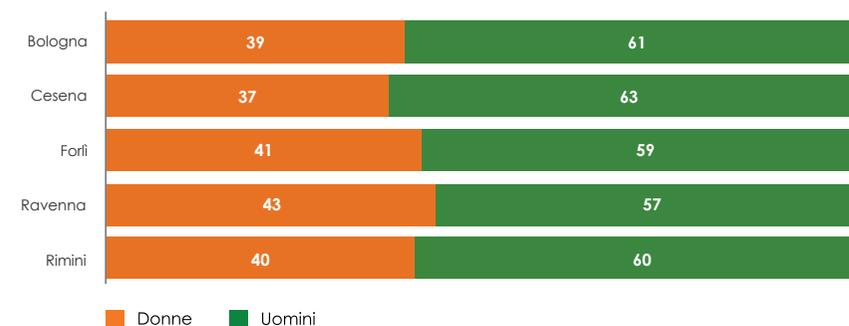
TABELLA 2 – COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE

DIPARTIMENTO	Professori/esse ordinari/e		Professori/esse associati/e		Ricericatori/trici*		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – Distal	4	14	6	18	8	17	18
Scienze Economiche – Dse	7	33	10	27	9	12	26	72
Scienze Giuridiche – Dsg	14	44	21	15	21	24	56	83
Scienze Mediche e Chirurgiche – Dimec	2	26	12	45	26	33	40	104
Scienze Mediche Veterinarie – Dimevet	4	16	26	19	25	18	55	53
Scienze per la Qualità della Vita – Quvi	2	5	7	9	10	12	19	26
Scienze Politiche e Sociali – Sps	10	18	21	23	3	13	34	54
Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" – Stat	10	10	15	17	9	5	34	32
Sociologia e Diritto dell'Economia – Sde	4	12	6	15	17	10	27	37
Storia Culture Civiltà – Disci	12	12	20	20	14	12	46	44
Totale	171	520	443	613	457	516	1.071	1.649

* Comprende RTI, RTDa e RTDb.

In relazione alla sede di incardinamento si evidenzia che in tutti e 5 i Campus di cui si compone l'Alma Mater prevale la componente docente maschile, con percentuali che nel 2017 risultano tutte vicine al 60% (Fig. 20).

FIGURA 20 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE (2017)

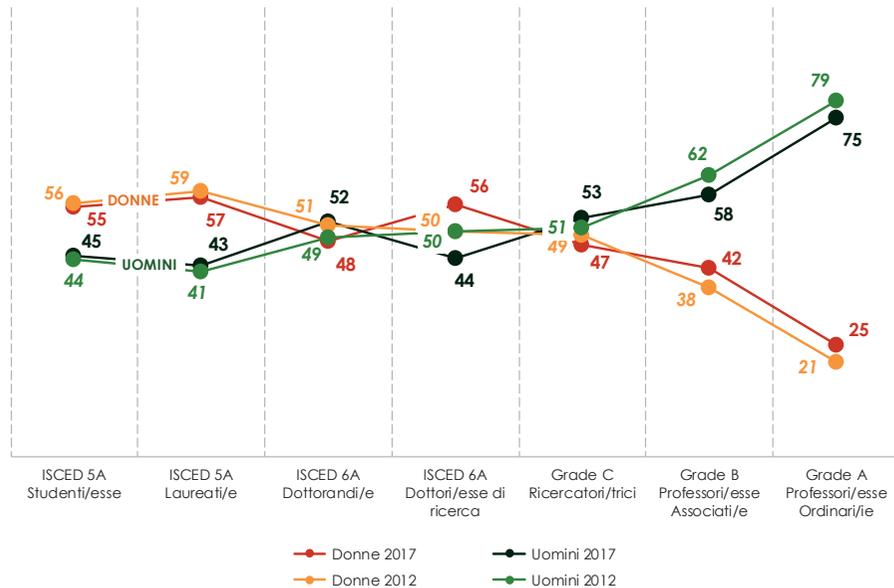


Se si osserva l'andamento di una tipica carriera accademica, che parte dalla posizione di studente/essa, passando attraverso quella di dottorando/a di ricerca fino all'incardinamento (ricercatore/trice, professore/essa associato/a e professore/essa ordinario/a), si può notare l'operare del fenomeno della cosiddetta *leaky pipeline* ("conduttura che perde"). Per l'Ateneo di Bologna, infatti, le donne rappresentano il 55% degli/le studenti/esse all'accesso all'Università e sono il 57% alla Laurea (Fig. 21). Quando si passa alle fasi successive della carriera, la percentuale di donne si riduce progressivamente, passando a un livello prossimo alla parità (48%) nel ruolo di dottorandi/e, scendendo al 47% nei ruoli strutturati di ricercatore/trice, al 42% fra i docenti associati e al 25% fra gli ordinari. Su scala nazionale (Fig. 22) i risultati sono del tutto analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2013 (ultimo aggiornamento disponibile¹⁷) – la quota di donne risulta il 55% tra gli/le studenti/esse, il 59% tra i/le laureati/e, il 46% tra i/le dottorandi/e di ricerca e tra i/le dottori/esse di ricerca, il 45% tra i/le ricercatori/trici, il 37% tra i/le professori/esse associati/e e il 21% tra i/le professori/esse ordinari/e.

Verosimilmente su questa progressiva riduzione della presenza femminile incidono sia la segregazione verticale sia le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui si sviluppa la carriera accademica, che risultano ancora condizionate dall'esistenza di forti stereotipi di genere.

17. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2013), *She Figures 2015*, European Commission, Brussels, p. 127.

FIGURA 21 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2012 E 2017



L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) testimonia nuovamente il manifestarsi della *leaky pipeline*, cui si va ad aggiungere l'effetto della segregazione orizzontale per area di studio (Fig. 23). Pertanto fra gli/le studenti/esse e i/le laureati/e le donne sono ancora oggi poco più di un terzo del totale e, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, fra i/le dottorandi/e

e i/le dottori/esse di ricerca superano il 40%. A partire dal ruolo di Ricercatore/trice la presenza femminile si riduce progressivamente, fino a raggiungere il 19% per la categoria degli/le Ordinari/i/e. Anche per l'area STEM la dinamica riscontrata nell'Alma Mater ricalca quanto emerso su scala europea¹⁸.

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

FIGURA 22 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2012 E 2016

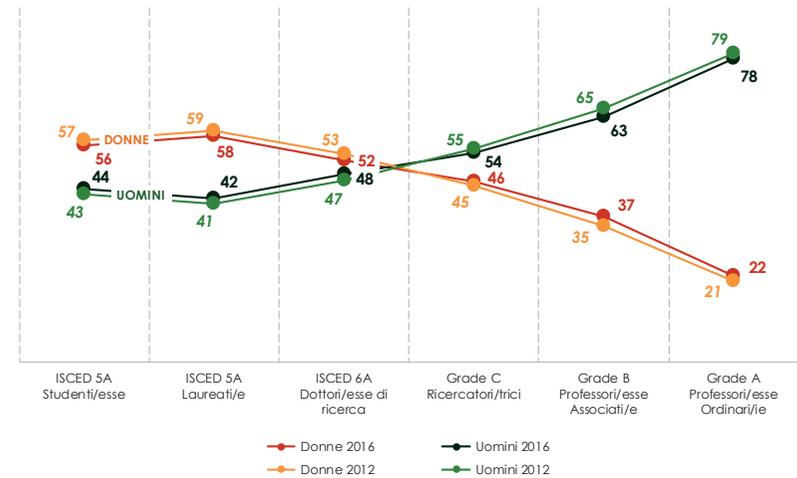
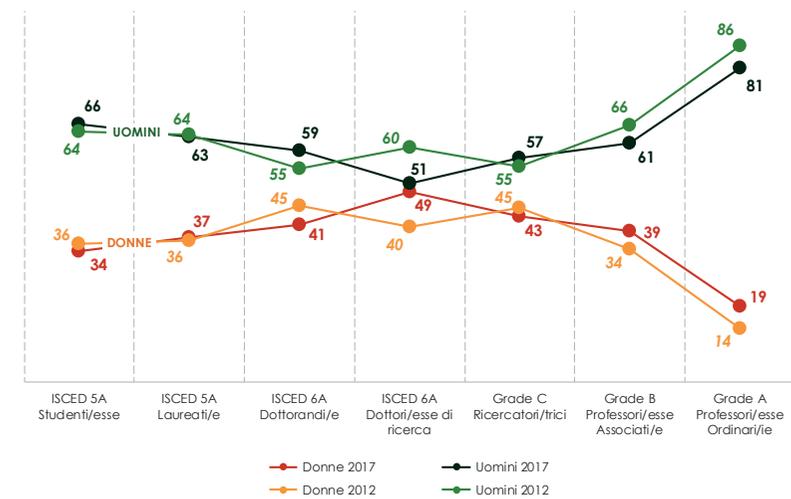


FIGURA 23 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2012 E 2017



Osservando i congedi per le assenze del Personale docente si evidenziano andamenti differenti in relazione al ruolo considerato (Tab. 3). Nel ruolo dei/le professori/esse ordinari/e i giorni di assenza sono sempre superiori in relazione agli uomini rispetto alle donne, salvo nell'ipotesi di assenze legate al lavoro di cura (per legge 104 e per maternità/paternità/ congedo parentale/malattia figli), che risultano pari a zero per entrambi i generi; dato, quest'ultimo, da considerare in relazione sia alla più avanzata età anagrafica delle persone che ricoprono tale ruolo sia alla maggiore disponibilità stipendiale rispetto al Personale docente di II Fascia e ricercatore, che agevola l'utilizzo di assistenza esterna a pagamento per le eventuali esigenze di cura di figli/e e familiari in stato di necessità. Per i professori associati e le professoressse associate i giorni di assenza risultano maggiormente imputati a uomini nelle categorie "Assenze retribuite per

legge 104 per assistenza ai familiari", "Altri permessi e assenze retribuite" "Assenze non retribuite". Viceversa, risultano maggiori le assenze femminili nella categoria "Assenze retribuite per malattia", mentre i congedi per "Assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli" sono stati ottenuti solo da donne. Infine, per quanto riguarda il ruolo di ricercatore e ricercatrice i giorni di assenza legati ad "Assenze retribuite per malattia", "Altre assenze non retribuite" sono principalmente afferenti al genere maschile, mentre rimangono prevalente prerogativa femminile le assenze legate ai carichi di cura: infatti le "Assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari" sono state ottenute solo da donne, mentre tra le assenze per "Maternità, congedo parentale e malattia figli" i giorni di assenza maschile risultano solo 5 contro i 3.339 delle donne.

TABELLA 3 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE (2017)

	Professori/esse ordinari/e		Professori/esse associati/e		Ricercatori/trici**	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assenze retribuite per malattia	218	1.032	964	762	779	1.258
Assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari**	-	-	47	76	41	-
Assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	-	-	716	-	3.339	5
Altri permessi e assenze retribuite	980	995	358	1.120	51	2
Assenze non retribuite****	730	3.824	1.062	2.202	2.099	3.034
Totale	1.928	5.851	3.147	4.160	6.309	4.299

Fonte dati: Data base del personale di Ateneo

* Escluse le assenze per ferie o sciopero.

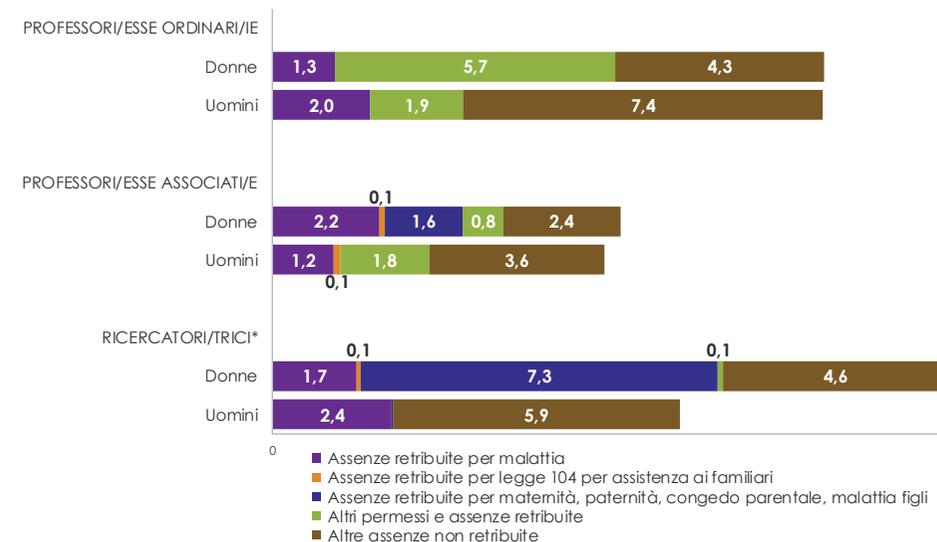
** Legge 104/1992, "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

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

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

Prendendo in considerazione il dato sui congedi per le assenze del Personale docente in funzione dei diversi ruoli (Fig. 24), si osserva che il numero medio di giorni di assenza per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli continua a rimanere appannaggio quasi esclusivo delle donne.

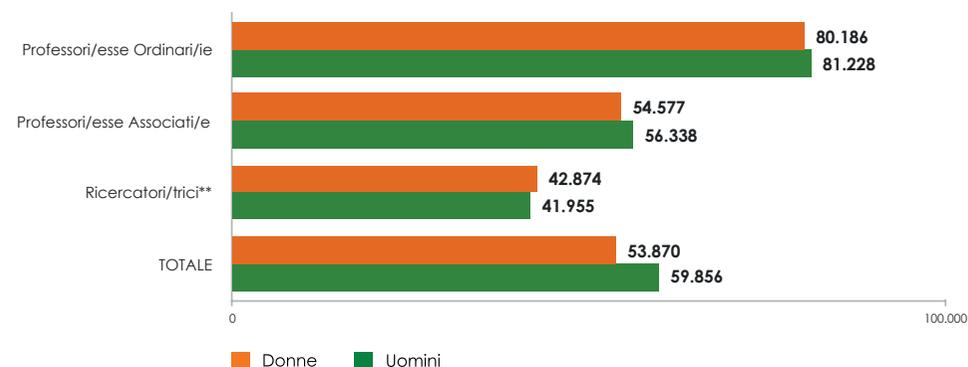
FIGURA 24 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE – VALORI MEDI (2017)



* Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

L'analisi degli stipendi medi annui suddivisa per genere (Fig. 25) mostra un *gender pay gap* annuale di €5.986 a discapito delle donne, imputabile alla minore presenza femminile nei ruoli più elevati – in particolare fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, infatti, le differenze fra docenti donne e uomini sono mediamente ridotte e dipendono dall'anzianità nel ruolo. In ogni caso, solo per il Personale ricercatore lo stipendio medio annuale ottenuto dalle donne risulta superiore a quello degli uomini.

FIGURA 25 – STIPENDIO LORDO ANNUALE* DEI DOCENTI STRUTTURATI, PER RUOLO E GENERE – VALORI MEDI (2017)



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

** Comprende: RTI, RTDa, RTDb.

In riferimento a chi ricopre un ruolo di responsabilità scientifica in progetti invitati alla negoziazione sul programma di finanziamento europeo H2020 nell'ultimo triennio, si nota una netta prevalenza degli uomini, che risultano sempre superiori al 60% del totale (Tab. 4). Spostando l'analisi sul dettaglio dei ruoli di responsabilità

scientifiche di progetti in cui l'Alma Mater figura nel ruolo di coordinatore, la presenza percentuale di donne cresce (superando ampiamente la quota di uomini nel 2017), aspetto che potrebbe essere legato alle migliori capacità di coordinamento e di relazione che spesso vengono attribuite al genere femminile (ad es. PRAGES, 2009).

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



	Anno di invito alla negoziazione								
	2017			2016			2015		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Responsabile scientifico/a di progetto	33%	67%	43	28%	72%	32	33%	67%	42
<i>di cui progetti coordinati UniBo</i>	70%	30%	10	18%	82%	11	45%	55%	11

* I dati esposti in tabella si riferiscono all'anno in cui i diversi progetti sono stati "invitati alla negoziazione", invito che di norma sfocia nella firma del grant agreement connesso all'assegnazione del finanziamento.

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

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

TABELLA 5 – RESPONSABILI DI PROGETTI PRIN, SIR E FUTURO IN RICERCA, PER ANNO E GENERE (ANNI 2014-2016*)

	Anno di approvazione								
	2016 – PRIN			2015 – SIR			2014 – Futuro in ricerca (Linea 1-2)		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Coordinatori/trici Nazionali UNIBO/ Principal Investigator per SIR	28%	72%	25	60%	40%	10	33%	67%	3
<i>N. di Responsabili locali UNIBO**</i>	31%	69%	72	-	-	-	22%	78%	9

* Si mostrano i risultati per il triennio 2014-2016 in quanto i dati relativi al 2017 (PRIN) non sono ancora disponibili.

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

La distribuzione per genere del personale con ruolo di responsabilità scientifica in progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali nel triennio 2014-2016 (Futuro in Ricerca nel 2014, SIR nel 2015 e PRIN nel 2016) mette in evidenza una prevalenza maschile, tranne che nel

caso dei SIR 2015, in cui il numero di Responsabili donne risulta pari al 60% del totale (Tab. 5). Anche restringendo il campo di analisi alla posizione di progetti che vedono docenti dell'Ateneo in qualità di Responsabile locale si conferma la sovrarappresentazione maschile.

3.4 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale docente, dove la componente maschile è in netta prevalenza numerica, tra il Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e il Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) prevale il genere femminile, con una presenza del 66% nel TA e del 77% tra i CEL (Tab. 6 e Fig. 26). All'interno della categoria del Personale TA la percentuale di donne risulta sempre vicina o superiore al 60% nelle diverse qualifiche contrattuali (B, C, D, EP), pur evidenziandosi una riduzione progressiva passando dalla qualifica C a quella EP. Il numero delle donne risulta inferiore a quello degli uomini nel livello più elevato della scala gerarchica, tra i/e dirigenti, dove si segnala la presenza

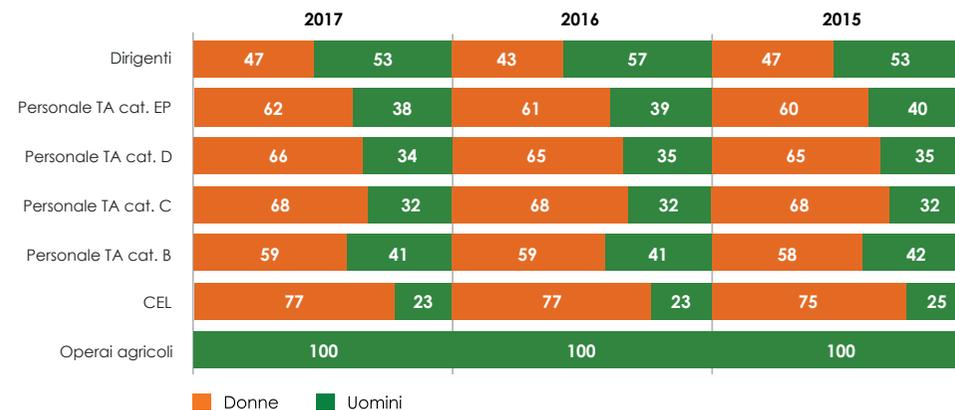
di 7 donne e 8 uomini. Questo andamento mostra come sia operativo anche in questa componente il noto fenomeno del Glass Ceiling, che mostra come le donne, pur presenti in numero superiore agli uomini nei livelli gerarchici inferiori, incontrino delle barriere nel raggiungere la posizione di vertice. La categoria operai agricoli vede la presenza esclusiva di uomini, in questo caso evidenziando un fenomeno di segregazione orizzontale, che vede gli uomini presenti in occupazioni lavorative che sono state culturalmente sempre associate all'immagine dello stereotipo maschile. La distribuzione per genere sopra indicata rimane pressoché stabile nel corso del triennio 2015-2017.

TABELLA 6 – PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER RUOLO E GENERE (ANNI 2015-2017)

	2017		2016		2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	7	8	6	8	7	8
Personale TA (Cat. EP, D, C, B)	1.897	982	1.925	1.009	1.957	1.020
di cui EP	109	67	105	67	106	70
di cui D	608	314	595	314	602	323
di cui C	980	464	1.019	485	1.042	480
di cui B	200	137	206	143	207	147
CEL	55	16	56	17	60	20
Operai Agricoli	-	6	-	6	-	6
Totale	1.959	1.012	1.987	1.040	2.024	1.054

* Comprende Personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

FIGURA 26 – PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER RUOLO E GENERE (%) (ANNI 2015-2017)



* Comprende Personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Limitando l'analisi al personale con contratto a tempo determinato, rimane valida l'osservazione della prevalenza di personale femminile già vista nell'analisi generale, ma con un'incidenza sul totale superiore a quella osservata per il personale nel suo complesso: mentre è del 66% la quota di donne nel Personale TA nel 2017, se si osservano solo i contratti a tempo determinato la quota di donne passa nello stesso periodo al 68% (Tab. 7).

TABELLA 7 – PERSONALE TA CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER CATEGORIA E GENERE (ANNI 2015-2017)

	2017		2016		2015	
	Totale	di cui % Donne	Totale	di cui % Donne	Totale	di cui % Donne
EP	-	-	-	-	1	100%
D	-	-	88	76%	112	74%
C	51	67%	112	65%	167	72%
B	66	70%	1	100%	1	100%
Totale	117	68%	201	70%	281	73%

3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

L'esame della distribuzione del Personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. In proporzione, sono prevalentemente le

donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2017 è il 17% del Personale femminile TA a scegliere il tempo parziale contro il 5% degli uomini, senza mostrare modifiche significative nel corso del triennio (Fig. 27).

FIGURA 27 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER TIPO DI IMPEGNO E GENERE (ANNI 2015-2017)



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

3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

Le tabelle 8 e 9 evidenziano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere. Come si può notare, vi è una generale prevalenza nell'assunzione

di tali congedi da parte delle donne; i dati vanno comunque interpretati tenendo conto della dimensione numerica di partenza del personale per genere (si veda Tab. 6).

TABELLA 8 – EVOLUZIONE DEI CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (ANNI 2015-2017)*

	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.
2017	916	56	319	3	2.512	135	96	13	674	74	81	9
2016	897	55	256	23	3.210	144	120	14	504	62	99	13
2015	1.303	58	308	23	4.462	153	176	14	620	72	201	10

* Si segnala che fino al 2015 la fonte dei dati era rappresentata dal conto annuale, mentre dal 2016 la fonte dati è il Data base del Personale di Ateneo.

TABELLA 9 – EVOLUZIONE DEI CONGEDI PER MALATTIA FIGLI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (ANNI 2015-2017)*

	Congedo malattia figli/e retribuito al 100%				Congedo malattia figli/e non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. giorni	Nr. dip.	Nr. giorni	Nr. dip.	Nr. giorni	Nr. dip.	Nr. giorni	Nr. dip.
2017	1.133	105	261	37	92	31	2	2
2016	1.315	115	295	40	171	33	5	2
2015	1.425	135	330	46	107	29	4	2

* Si segnala che fino al 2015 la fonte dei dati era rappresentata dal conto annuale, mentre dal 2016 la fonte dati è il Data base del Personale di Ateneo.

Nella tabella 10 si espongono i giorni totali di assenza disaggregati in funzione delle diverse categorie di assenza. Come si può notare, il numero assoluto dei giorni di assenza da parte delle donne risulta nettamente superiore rispetto agli uomini; naturalmente, nell'interpretare tali dati occorre tenere conto della diversa dimensione numerica di partenza del personale per genere, che vede ampiamente prevalere il numero di donne tra il Personale TA e CEL (Tab. 6). Infatti il confronto fra donne e uomini rappresentato in Fig. 28, che riporta il numero medio di giorni di assenza per genere, risulta più equilibrato.

TABELLA 10 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (2017)*

	Donne	Uomini
Assenze retribuite per malattia	20.567	7.324
Assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari**	3.853	1.663
Assenze retribuite per malattia e legge 104 per sé stessi**	1.772	852
Assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figli***	8.838	695
Altri permessi e assenze retribuite	8.626	4.280
Altre assenze non retribuite****	3.273	2.938
Totale	46.929	17.752

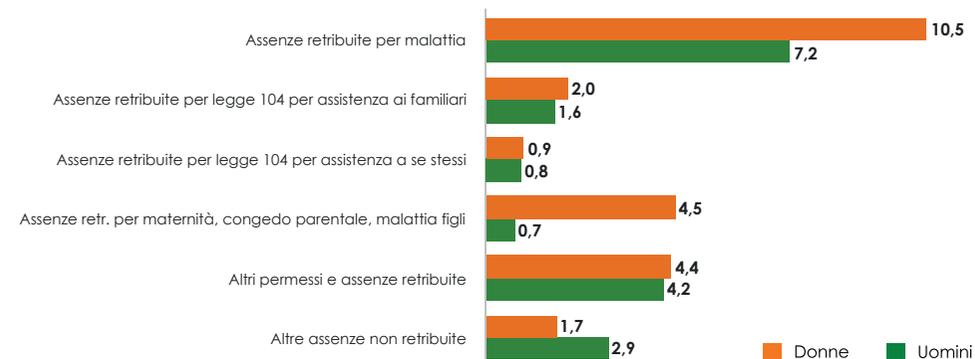
* Fonte: Data base del Personale di Ateneo.

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

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

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

FIGURA 28 – GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL* PER GENERE (2017)**



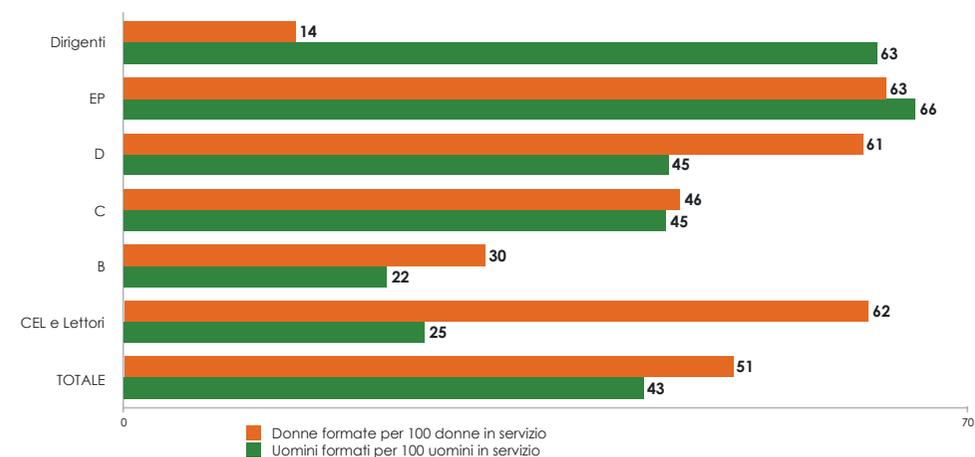
* Compresi gli/le Operai/e agricoli/e.

** I dati disaggregati sulle assenze del Personale TA sono visionabili nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Alma Mater, al link: [http://www.unibo.it/it/Ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi di assenza](http://www.unibo.it/it/Ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi%20di%20assenza).

Analizzando le incidenze del personale formato¹⁹ per genere rispetto alle diverse categorie contrattuali (Fig. 29), emerge che complessivamente, nel 2017, è stato formato il 51% delle donne in servizio e il 43% degli uomini. Gli scostamenti più elevati in termini di genere nella formazione si notano nelle seguenti categorie: Dirigenti, dove ha ricevuto un'attività di formazione il 63% degli uomini contro il 14% delle donne; categoria D, dove è risultato destinatario di attività di formazione il 61% delle donne contro il 45% degli uomini; categoria C, dove è risultato destinatario di attività di formazione il 46% delle donne contro il 45% degli uomini; categoria B, dove è risultato destinatario di attività di formazione il 30% delle donne contro il 22% degli uomini; CEL e Lettori, in cui è stato formato il 62% delle donne contro il 25% degli uomini.

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

FIGURA 29 – QUOTA PERCENTUALE DI PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL FORMATO, PER CATEGORIA CONTRATTUALE E GENERE (2017)



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 31/12/2017) mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, a favore della componente maschile (Tab. 11 e Fig. 30). Gli uomini rappresentano il 61% del totale dei componenti presenti nei diversi organi, mentre rappresentano gli unici membri o la maggioranza del totale dei membri in nove organi sui tredici osservati. In particolare, gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti.

Nel Senato Accademico la componente femminile rappresenta circa un terzo dei componenti, mentre nel Consiglio di Amministrazione la quota di donne risulta poco oltre un quarto. Nel Nucleo di Valutazione la quota femminile rappresenta il 20% e nel Consiglio degli Studenti è pari al 42%, organi in cui, sebbene con un possibile grado di elasticità, ci si dovrebbe impegnare verso un rispetto della pari rappresentazione di genere, come indicato dallo Statuto di Ateneo (art. 9, co. 3 e art. 11, co. 11)²⁰. Solo nella Consulta del Personale TA la distribuzione tra uomini e donne è apparentemente equilibrata, benché tale distribuzione, che vede uomini presenti al 46% all'interno dell'organo, non sia coerente con la presenza complessiva dei due generi all'interno della componente Personale TA e CEL, come osservato in Tabella 6: componente per la quale si registra la prevalenza delle donne, rispettivamente il 66% e il 77% del totale.

In controtendenza, rispetto all'andamento generale sopra evidenziato, risultano la figura dei/delle Prorettori/trici, il Collegio dei Revisori dei Conti e il CUG, laddove la presenza delle donne risulta più elevata rispetto a quella degli uomini.

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



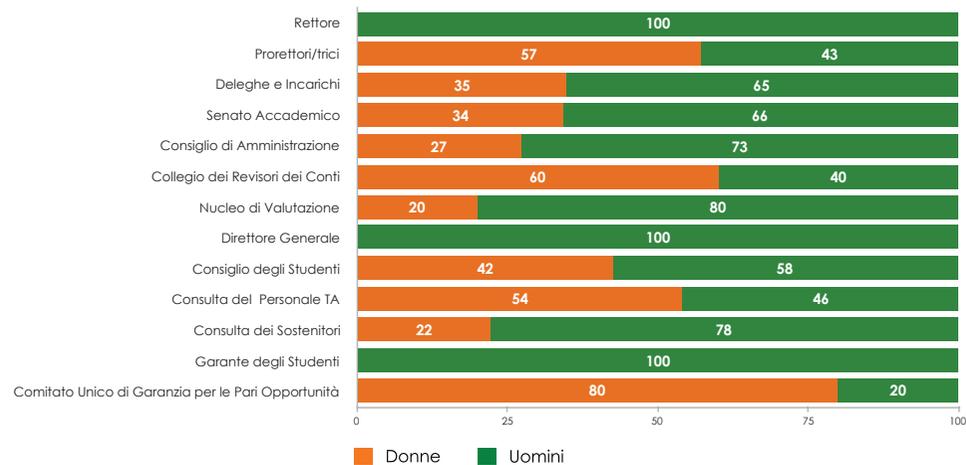
3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

TABELLA 11 – COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2017 PER GENERE

	Donne	Uomini	Totale
1 - Rettore	-	1	1
2 - Prorettori/trici	4	4	8
3 - Deleghe e incarichi	8	5	23
4 - Senato Accademico, di cui:	12	3	35
Presidente (Magnifico Rettore)	-	1	1
componente dei Direttori di Dipartimento	1	9	10
componente dei Professori e Ricercatori	6	9	15
componente Personale Tecnico Amministrativo	2	1	3
componente Rappresentante degli studenti	3	3	6
5 - Consiglio di Amministrazione, di cui:	3	8	11
Presidente (Magnifico Rettore)	-	1	1
componente interno	2	3	5
componente esterno	-	3	3
componente Rappresentante degli/le studenti/esse	1	1	2
6 - Collegio dei Revisori dei Conti	3	2	5
7 - Nucleo di Valutazione	1	4	5
8 - Direttore Generale	-	1	1
9 - Consiglio degli Studenti	14	19	33
10 - Consulta del Personale Tecnico Amministrativo	13	11	24
11 - Consulta dei Sostenitori	2	7	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	68	98	166

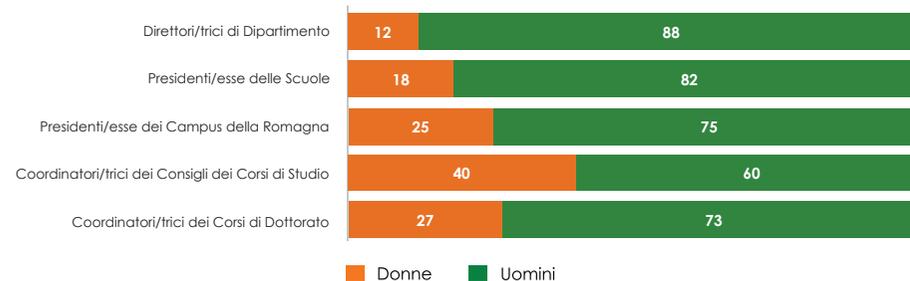


FIGURA 30 – COMPOSIZIONE % DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2017 PER GENERE



Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte (a fine 2017) nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica, la componente femminile appare nettamente sottorappresentata (Fig. 31). In relazione alla carica di Coordinatore e Coordinatrice dei Corsi di dottorato, la presenza femminile risulta inferiore al 30%. Tra i Direttori e le Direttrici di Dipartimento, sui 33 Dipartimenti dell'Ateneo solo 4 sono diretti da una donna (Dipartimento delle Arti, Dipartimento di Scienze statistiche "Paolo Fortunati", Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, Dipartimento di Storia, Culture Civiltà), mentre sulle 11 Scuole dell'Alma Mater solo 2 vedono un Presidente donna (Scuola di Giurisprudenza e Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione), segnalando, in entrambi i casi, il noto fenomeno della segregazione orizzontale, che vede le donne presenti in maggioranza in Dipartimenti e Scuole in cui sono prevalenti discipline di carattere umanistico e in parte sociale, mentre gli uomini concentrati in quelli con vocazione prevalente alle scienze e all'ingegneria. Infine, risulta solo 1 donna Presidente sui 4 Campus della Romagna.

FIGURA 31 – COMPOSIZIONE % DEI VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO E DEI CORSI DI DOTTORATO, PER GENERE (2017)





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'Ateneo²¹.

Nell'arco dell'ultimo triennio (A.A. 2015/15, 2016/17 e 2017/18) il numero delle attività formative riferite a tematiche di genere è cresciuto, raggiungendo nel 2017/18 le 54 attività, erogate in 17 corsi di studio di 6 delle 11 Scuole dell'Ateneo (Tab. 12). Un terzo (ossia 18) delle attività formative riconducibili a temi di genere sono offerte dal corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali, della Scuola di Lingue. Gli insegnamenti legati al genere sono invece assenti nelle Scuole a maggiore caratterizzazione economica e tecnico-scientifica.

21. L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli delle attività formative: "donna", "uomo", "femmina", "maschio", "genere", "sess", "pari opp", "woman", "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 riferite strettamente 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, a cui nell'A.A. 2017/18 risultano iscritti 39 studenti (di cui 36 donne e 3 uomini).

Per promuovere le attività didattiche in cui viene

TABELLA 12 – ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE RIFERITE A TEMI DI GENERE, PER SCUOLA E ANNO ACCADEMICO (A.A. 2015/16-2017/18)

Scuola	A.A. 2017/18	A.A. 2016/17	A.A. 2015/16
Giurisprudenza	4	3	1
Lettere e Beni culturali	10	7	7
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	24	21	19
Medicina e Chirurgia	3	3	3
Psicologia e Scienze della Formazione	7	7	7
Scienze Politiche	6	6	5
Totale	54	47	42

valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento in ottica di genere sui corsi di studio dell'Ateneo che risultano attualmente più sbilanciati, in occasione delle giornate dell'orientamento "Almaorienta 2017", organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, l'IRT Almagender²² ha curato uno spazio in cui è stato possibile informare e sensibilizzare gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli aspetti illustrati nel seguito.

22. Si veda il prossimo paragrafo 4.2.

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

- Edges PhD Curriculum Europeo in Studi di Genere e delle Donne nell'ambito del DESE – *Les Littératures de l'Europe Unie/ European Literatures/ Letterature dell'Europa unita*;
- Winter School: "Human Rights as a Horizontal Issue in EU External Policy – Les droits de l'homme comme domaine horizontal de la politique extérieure de l'Union européenne";
- Corso di Alta formazione in "Prospettive di genere nella didattica delle discipline" A.A. 2016/2017;
- Seminario "Genere e odio online: sfide metodologiche per un'analisi interdisciplinare della misoginia 2.0", organizzato dal CSGE;
- Seminario "La violenza di genere: una prospettiva maschile?", organizzato nel Corso di *Sociologia della famiglia e delle differenze di genere - Educatore Sociale e Culturale Bologna*;
- Seminario "Gender Violence. The research studies in Europe between prevention and social intervention", organizzato dal CSGE;
- Seminario "Violenza contro le donne: il caso spagnolo" organizzato dal CSGE;
- Seminario "Generi, sessualità, famiglie", realizzato nell'ambito del corso "In costante polemica col presente" organizzato dalla Scuola di Lettere e Beni culturali;

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

- Progetto Plotina: *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*;
- Progetto G-Book: "Gender Identity - Child Readers and Library Collections"
- Progetto PRIN: "Rappresentazioni sociali della violenza di genere: il caso del femminicidio";

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

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

L'attenzione posta alle tematiche che evidenziano una particolare attenzione al genere può essere letta anche alla luce delle tesi di dottorato presentate e dei temi di ricerca oggetto di specifici assegni di ricerca banditi dall'Ateneo. Utilizzando le diverse parole chiave legate alle tematiche di genere²³ sono stati analizzati i titoli delle tesi di dottorato discusse nel triennio 2015-2017, così come i titoli degli assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di dottorato, i dati emersi dalla ricerca evidenziano che nel corso dell'ultimo triennio sono state discusse 11 tesi che presentano nel titolo un aspetto connesso alla dimensione di genere: 3 tesi nel 2015, 5 nel 2016 e 3 nel 2017. Le tesi sono state realizzate da dottorandi e dottorande di 9 diversi Dipartimenti²⁴. L'analisi dei titoli delle tesi mostra due principali tipi di indagine connessi al tema del genere: tesi riferite all'analisi di genere; tesi riferite allo studio della componente femminile in quanto fenomeno.

Per quanto concerne invece l'analisi degli assegni di ricerca, emerge che nel triennio 2015-2017 sono stati attivati complessivamente 18 assegni che presentano nel titolo tematiche legate alla dimensione di genere – 5 nel 2015, 7 nel 2016 e 6 nel 2017. I Dipartimenti coinvolti sono in totale 9, alcuni dei quali compaiono con più assegni di ricerca nell'arco del triennio²⁵.

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

24. Si tratta dei Dipartimenti di Scienze dell'educazione "Giovanni Maria Bertin" e Scienze e tecnologie agro-alimentari (entrambi con due tesi); Arti; Filologia classica e italianistica; Interpretazione e traduzione; Lingue, letterature e culture moderne; Scienze aziendali; Scienze biomediche e neuromotorie; Sociologia e diritto dell'economia (tutti con una tesi di dottorato).

25. Scienze dell'educazione "Giovanni Maria Bertin" è presente con 6 assegni di ricerca; Storia culture civiltà con 3 assegni; Scienze aziendali e Scienze e tecnologie agro-alimentari hanno 2 assegni; 5 Dipartimenti – Filologia classica e italianistica; Interpretazione e traduzione Lingue, letterature e culture moderne; Scienze politiche e sociali; Sociologia e diritto dell'economia – un solo assegno.

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

Coordinato dalla Prof.ssa Lilla Maria Crisafulli, GEMMA è un programma di formazione d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo *Erasmus Mundus Master's Degree in Europa sui Women's and Gender Studies*.

Attivo dall'A.A. 2006/07 come *curriculum* di studio nell'ambito del Corso di Laurea Magistrale in Letterature moderne, comparate e postcoloniali della Scuola di Lingue e Letterature Traduzione e Interpretazione dell'Università di Bologna, nel 2017 è stato selezionato per il terzo mandato consecutivo (dopo il 2006 e 2011) fra più di 150 progetti come "*pilot project and model in the field of Women's Studies and Gender Studies in a European and global perspective*". GEMMA è un programma di formazione interdisciplinare di durata biennale che riunisce in maniera unica diversi metodi di approccio al femminismo attraverso le diverse prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere, pari opportunità, intercultura e studi femminili. Tra i suoi obiettivi vi è infatti quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socio-politici grazie alla collaborazione e alla sinergia di Università *partner* che propongono differenti esperienze, storie e competenze nell'ambito del femminismo europeo e degli studi di genere. Il programma di formazione GEMMA offre un'educazione accademica di alto livello e competenze professionali per personale che lavora o che intende lavorare nelle aree degli studi femminili, studi di genere e di pari opportunità in Europa e nel resto del mondo; prevede percorsi di mobilità internazionale tra le Università partecipanti (almeno sei mesi in una delle Università *partner*) attraverso borse di studio per studenti/esse europee ed extra-europei per la durata del programma (due anni) e per gli studenti/esse senza borsa offre la possibilità di usufruire della mobilità *Erasmus+*.

Il Consorzio GEMMA opera attraverso la cooperazione di numerosi atenei operanti in diverse nazioni europee ed in America, nei quali i *Women's and Gender Studies* occupano un posto fondamentale nell'ambito dell'offerta post-Laurea, e collabora inoltre con istituti per le pari opportunità, centri di documentazione e associazioni professionali, case editrici, altre istituzioni culturali in Italia e nel mondo. Il primo anno del programma GEMMA viene svolto presso la Home University, mentre il secondo anno si svolge presso la sede di mobilità (*Mobility University*). Il primo anno offre un *core cluster* nel primo semestre composto da tre corsi obbligatori sulle metodologie, teorie e storiografie femministe, e un cluster con un gruppo di corsi obbligatori e a scelta nel secondo semestre. Il secondo

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

GEMMA offre corsi sui seguenti temi: storia delle donne; metodologie femministe: interdisciplinarietà negli studi di genere e delle donne, teoria degli studi di genere e critiche femministe: tra differenze e diversità; letteratura italiana delle donne; letteratura medioevale delle donne; i movimenti delle donne nella storia moderna e contemporanea; letteratura inglese delle donne, letteratura spagnola delle donne; letteratura tedesca delle donne; letteratura russa delle donne; la revisione del corpo nella letteratura delle donne; donne e cultura popolare: la letteratura di viaggio delle donne e utopia critica; letteratura e cultura nordica delle donne; rappresentazioni culturali di genere e delle donne nei contesti ugro-finnici; la memoria culturale delle donne nella tradizione scandinava; le donne pittrici nella storia dell'arte occidentale; violenza e genere nelle antiche letterature germaniche; donne e scienze sociali; donne e giurisprudenza; donne e scienza; metodi, fonti, ricerca e documentazione delle donne e per le donne. L'offerta formativa include inoltre seminari specialistici su temi trasversali, interdisciplinari e di attualità, riguardanti le politiche di genere e le ricerche in atto sia a livello nazionale che internazionale. GEMMA organizza anche *focus group* con studenti/esse ed esperti/e non accademici/che relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extra-curricolari. Oltre all'eccellenza scientifica, GEMMA promuove quindi la terza missione dell'alta formazione, ovvero l'impegno sociale e la sinergia con il mondo del lavoro.

DIVERSITY MANAGEMENT

Nell'ambito del progetto sulle competenze trasversali attivato dall'Alma Mater nell'A.A. 2017/18, è stato attivato il corso "*Diversity Management*". Valorizzare le diversità nei contesti organizzativi: genere, intercultura, disabilità, intergenerazionalità".

Il corso si propone di offrire una panoramica sul *Diversity Management*: un approccio sempre più diffuso nelle organizzazioni per la messa in atto di metodologie comunicative e gestionali che prevengono le discriminazioni e valorizzano le diversità nei luoghi di lavoro, contrastando i rischi di *mobbing* e di *burn*

out derivati da pregiudizi, stereotipi e meccanismi di segregazione nei confronti di soggetti appartenenti a gruppi minoritari o portatori di vulnerabilità. Il *Diversity Management* si occupa di temi cruciali per le organizzazioni, quali: il genere, la conciliazione vita privata e lavorativa, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia, la cultura, l'appartenenza religiosa, la disabilità, l'età e le relazioni intergenerazionali; proponendo un approccio multidisciplinare per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti complessi. All'interno del corso vengono proposti contenuti e attività finalizzati ad analizzare i meccanismi di segregazione di genere, di discriminazione etnico-razziale, di esclusione di soggetti portatori di diversità e tutti i processi che ostacolano l'equità e la piena partecipazione di tutti i membri di gruppi caratterizzati da eterogeneità. Il corso intende, inoltre, offrire conoscenze rispetto alle strategie di prevenzione di stereotipi e pregiudizi e sui metodi di valorizzazione delle diversità all'interno dei gruppi e delle organizzazioni.

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

Edges è un *curriculum* di dottorato della durata di tre anni offerto dal Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture moderne dell'Università di Bologna. Il tema del dottorato sono gli Studi di genere e delle donne e la Professoressa Lilla Maria Crisafulli è referente del programma EDGES presso l'Università di Bologna. Il programma di dottorato EDGES prevede tre lingue ufficiali: italiano, inglese e spagnolo e affronta i seguenti temi:

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

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



Durante lo svolgimento del dottorato sono previsti:

- Incontri e tutorati coi supervisor nazionali e internazionali;
- presentazione della ricerca in sede nazionale ed estera secondo convenzioni di cofutela previste per il doppio titolo;
- tirocinio formativo di 250 ore in enti o aziende con cui EDGES ha accordi collaborativi o altri enti da convenzionare;
- 1° anno: reperimento di fonti primarie e secondarie;
- metà del 2° anno: stesura del 1° capitolo teorico-metodologico della ricerca;
- tesi di dottorato redatta in inglese.

Il profilo dei dottori di ricerca formati all'interno del dottorato conferisce loro alte competenze nell'ambito degli studi letterari, culturali e di genere, con solide conoscenze linguistiche, un forte impegno teorico e un'ampia strumentazione tecnica nell'ambito delle scienze umane. Con tale bagaglio, i dottori possono

concorrere, in base anche alla specifica formazione ottenuta all'interno degli specifici curricula a: carriera universitaria in Italia o all'estero collaborazione con enti e fondazioni culturali nazionali ed internazionali, networks nazionali ed internazionali di ricerca elaborazione e realizzazione di progetti complessi e di alto profilo nell'ambito di Biblioteche, Associazioni e Centri Culturali, Case editrici, Giornalismo, Traduzione Letteraria, Fondazioni, Centri Studi, Media nuovi e tradizionali ecc., professioni in qualità di esperti internazionali di area all'interno di imprese private ed enti o istituzioni pubblici, nazionali ed internazionali, interessati a politiche di rafforzamento di rapporti e di scambi con l'estero, impiego presso ONG o centri anti-violenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità e i civil rights formazione di figure leader nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione.

4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

Alma Gender Integrated Research Team (Alma Gender IRT)

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

Attività svolte

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

Il Gruppo Ricerca si occupa di:

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

Il Gruppo Orientamento e Didattica si occupa di:

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

Il Gruppo *Networking* e *Stakeholder* si occupa di:

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

Sinora, Alma Gender IRT ha organizzato numerose attività, promuovendo incontri generali del *team*, seminari ed eventi specifici; in particolare il Gruppo Ricerca ha organizzato diversi cicli di seminari e convegni; il Gruppo Orientamento e Didattica ha curato la realizzazione di sportelli informativi ad Almaorienta e sta valutando l'organizzazione di corsi di studi sulle tematiche di genere; il gruppo *Networking* e *Stakeholder* ha realizzato eventi relativi all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e ne sta programmando di ulteriori presso i singoli dipartimenti e scuole, in collaborazione con ARIC – Area Ricerca e Terza Missione²⁶.

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

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

L'Associazione si propone di:

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

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



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

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

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

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

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

Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE)

Il CSGE, attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dal 2009, è dedicato alla ricerca interdisciplinare sul genere e l'educazione nell'ottica dei gender studies. Il Centro promuove l'integrazione di approcci di studio pedagogici, sociologici, psicologici, antropologici, storici, filosofici, ecc., inerenti in particolare a: l'educazione di genere;

il superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni; l'educazione contro la violenza di genere; i processi identitari legati ai percorsi formativi; le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere; la costruzione sociale della femminilità e della mascolinità; le problematiche legate al genere nei contesti educativi e formativi (es: segregazione formativa, femminilizzazione della scuola, ecc.); genere e pratiche corporee; il rapporto tra genere e migrazione, genere e disabilità e altro ancora.

Nel 2017 il Centro era composto da 37 tra docenti e ricercatori/trici afferenti ai Dipartimenti di: Scienze dell'Educazione, Psicologia, Filosofia, ecc. Tra le attività che ha realizzato, si segnalano:

- Lunch seminar: il CSGE promuove ogni anno un ciclo di seminari interdisciplinari condotti da esperte/i in merito alle questioni di genere, con particolare attenzione ai contesti e ai processi formativi. Nell'anno 2017, i quattro seminari sono stati dedicati al tema «Che genere di ricerca? Prospettive e approcci metodologici nella ricerca su genere ed educazione»;
- Corso di alta formazione in "Prospettive di genere nella didattica e nelle discipline": nell'A.A. 2016/17 il CSGE ha organizzato tale corso, rivolto a insegnanti e altre figure educative, per portare un approccio di genere nella scuola, sulle diverse discipline e sui rapporti in classe, e realizzare una formazione e un'educazione al rispetto delle differenze e delle pari opportunità;
- Notte dei ricercatori Unibo: il 29/09/2017 il CSGE ha partecipato all'evento sia nella sede di Bologna sia nella sede di Rimini presentando a Bologna: «Make the difference? Video, riflessioni e confronto interattivo sugli stereotipi e i pregiudizi di genere», – a Rimini: «Lavori maschili e lavori femminili? Scegliere il futuro, senza stereotipi»;
- Seminario per il 25 novembre: in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il CSGE ha organizzato a Rimini un seminario di studi dal titolo: «Mille domande sulla violenza contro le donne... e qualche risposta dall'educazione, dalla politica e dai servizi del territorio riminese»;
- Seminari organizzati in collaborazione ad altri enti: 21 febbraio 2017 a Bologna: «Donne in viaggio oltre le barriere della disabilità. Educazione, genere e cooperazione: una buona pratica RIDS in Palestina» organizzato in collaborazione con Educaid; 15 aprile 2017 a Bologna: «La fragilità del sesso forte. Ricerche sulla medicalizzazione della sessualità maschile» in collaborazione con l'Università di Torino e l'Università del Molise;
- Collaborazione per la formazione, con l'Ateneo ed enti del Territorio:
 - Il CSGE propone laboratori e corsi di aggiornamento su "genere ed educazione" per i docenti delle scuole di ogni ordine e grado. Nel 2017 ha partecipato al Corso di formazione del Comune di Modena (servizi educativi), dal titolo



"Perché è difficile parlare di genere? Educare alla diversità nei mondi contemporanei: dalla ricerca alle sperimentazioni nei servizi educativi". Inoltre, il CSGE collabora con il Progetto Teatro Arcobaleno dal 2014 e ha organizzato nel 2017 due laboratori rivolti a iscritti/e del CdS in Scienze della Formazione Primaria, dal titolo: «Teatro e genere: l'educazione alle differenze si fa a teatro».

- Ospiti internazionali: nel 2017 è stata ospitata la ricercatrice Ana Maria Guerreiro, dell'Università ISMAI di Maia Portogallo, la quale ha presentato le seguenti relazioni: a Rimini, "Gender Violence: Portuguese Perspectives on Intervention and Prevention" (8/05/2017); a Bologna, «Gender Violence The research studies in Europe between prevention and social intervention» (10/05/2017).
- Collaborazioni scientifiche attivate a livello internazionale: il CSGE fa parte di fa parte della rete WITEC (The European Association for Women in Science, Engineering and Technology – SET). Fondata nel 1988, WITEC si propone di: incrementare il numero di iscrizioni femminili a corsi di studio di area STEM; sviluppare le competenze e capacità tecniche ed imprenditoriali attraverso corsi di formazione e progetti; sviluppare la ricerca dedicata alle donne in area STEM; supportare iniziative volte a promuovere politiche di Gender Mainstreaming (<http://www.witec-eu.net/>).

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

Il Centro di Studi MeTRa è stato fondato nel novembre 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Università di Bologna – Campus di Forlì. La responsabile scientifica del Centro è la Prof.ssa Chiara Elefante, mentre la responsabile del progetto di ricerca finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Forlì è la Prof.ssa Raffaella Baccolini.

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

MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla *dissemination* e alla cosiddetta terza missione dell'Università, proponendosi inoltre come punto di riferimento nazionale e internazionale nei propri ambiti d'interesse. Per quanto concerne la ricerca, il Centro

raccoglie e promuove approcci di studio diversi, inerenti in particolare:

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

Il Centro Studi ha inoltre realizzato un sito web in cui sono proposte svariate risorse. In particolare, è stata sviluppata una mappatura a livello locale, nazionale e internazionale dei centri/enti/associazioni/organizzazioni che si occupano di comunicazione destinata a ragazze/i e in particolare di traduzione, così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziativa culturale 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 *dissemination*²⁷:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, dal 25 al 27 ottobre 2017 si è tenuto il Convegno di Studi Internazionale "Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype";
- il progetto di ricerca Almaidea finanziato nel 2017, La traduzione di testi per l'infanzia in una prospettiva di genere: aspetti teorici e applicati, che consiste nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori.
- iniziative di natura socio-culturale che rientrano nella terza missione dell'Università, in collaborazione con altri enti o soggetti:
 - il Concorso "Traduttori in erba", edizione 2016/17, legato alla problematica del *child language brokering* e aperto alle scuole del Comune di Forlì e comuni limitrofi;

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

- il progetto "Lingua Madre" su linguaggio e genere (in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura e alle Pari Opportunità e con l'UDI di Forlì): incontri in biblioteca sul tema del sessismo nel linguaggio (maggio-giugno 2016), incontri su scrittrici anglofone e francofone, sul tema della condizione e scrittura femminile (maggio 2017);
- il progetto di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì: due diversi percorsi di attività culturali, distribuite lungo l'anno scolastico 2016/17, che miravano a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo: 1. Percorso di formazione per gli insegnanti dei nidi e della scuola dell'infanzia (0-3, 3-6 anni): "Educare al genere parlando, leggendo e giocando"; 2. Ciclo di laboratori di lettura in biblioteca con bambine/i e ragazze/i; laboratori con genitori e neo-genitori, operatori/operatrici socio-sanitari di Forlì;
- il Progetto europeo G-Book (*Gender Identity: Child Readers and Library Collections*), finanziato nell'ambito del Programma Creative Europe, di cui il Centro MeTRa è capofila in collaborazione con 5 partner europei: la Biblioteca Universitaria "Livres au Trésor" e il Centro di ricerca "Pléiade" dell'Université Paris 13, Francia, il Centro di Studi Anilij dell'Universidad di Vigo, Spagna, il Centre for Children's Literature and Culture Studies, Dublin City University, Irlanda, la Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov", Bulgaria e la Biblioteka Sarajevo, Bosnia Erzegovina. Il progetto è volto a promuovere una letteratura per l'infanzia "positiva" dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere, ovvero aperta, plurale, varia, priva di stereotipi, improntata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità. Più concretamente, gli obiettivi del progetto sono la creazione della prima bibliografia europea di libri per bambin* dai 3 ai 10 anni, "positiva" dal punto di vista del genere, la creazione di un sito web dedicato a tale bibliografia, numerose attività di audience development in biblioteca, e infine il coinvolgimento di case editrici sensibili al genere al fine di tradurre testi meritevoli tratti dalla bibliografia.



4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

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

Da un'analisi svolta sugli eventi pubblicizzati attraverso l'organo di informazione on-line dell'Alma Mater "UniboMagazine" (<http://www.magazine.unibo.it/>)²⁸, sono state individuate nel 2017 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

Gennaio

- Nell'ambito del Dottorato in *Women's and Gender Studies* sono state organizzate due giornate di studio dedicate al ruolo delle donne negli studi letterari in inglese dal titolo "*Women's Voices and Genealogies in Literary Studies in English*".
- Nell'ambito della rassegna "Numeri per decidere: la statistica per valutare e programmare a livello locale", ciclo di incontri promossi dal Dipartimento di Scienze statistiche dell'Ateneo e dalla Regione Emilia-Romagna, è stata realizzata l'iniziativa "Percorsi formativi e disuguaglianze di genere: confronto sui temi dell'apprendimento e delle scelte formative e professionali degli studenti in un'ottica di genere".
- Nell'ambito del dottorato in "Storia Culture Civiltà" è stato organizzato un seminario per la presentazione del volume "*Matronae in domo et in re publica agentes*". Spazi e occasioni dell'azione femminile nel mondo romano fra tarda repubblica e primo impero" e discussione sul tema "Scrivere la storia delle donne oggi".

Febbraio

- Nell'ambito del progetto GRACE, il Dipartimento di Lingue, letterature e culture moderne in collaborazione con l'Associazione Orlando ha organizzato l'evento "*Employing Gender Knowledges*", durante il quale esperti sulle tematiche di genere si sono confrontati ed hanno invitato a discutere sulla questione di genere e sulle culture di uguaglianza in Europa.

28. La ricerca è stata condotta sfogliando tutti i numeri di UniboMagazine pubblicati nel 2017, ricercando nel testo degli articoli delle parole riconducibili alle radici terminologiche esposte nelle precedenti note n. 20.

- Il CSGE avvia la rassegna "Che genere di ricerca? Prospettive e approcci metodologici nella ricerca su genere ed educazione" dedicata ad esplorare modelli, metodi e risultati della ricerca sul genere e l'educazione, in una prospettiva interdisciplinare.
- Nel Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" si è tenuta la Conferenza "Donne in viaggio oltre le barriere della disabilità", che ha trattato i temi dell'educazione, genere e cooperazione soffermandosi sulle pratiche RIDS in Palestina.

Marzo

- Presso il Teatro comunale di Casalecchio di Reno, il 7 marzo, è stato realizzato con il coinvolgimento del CSGE lo spettacolo "Sorry Boy" per mettere a fuoco le domande che riguardano il ruolo degli uomini nella società moderna.
- In occasione della festa della donna, sono stati organizzati incontri, conferenze, lezioni e musica per parlare di donne e delle sfide culturali volte a una maggiore consapevolezza del loro valore nella società, che hanno visto il coinvolgimento di numerosi docenti dell'Ateneo. Tra questi si segnalano: una serie di lezioni in Piazza Maggiore in adesione al movimento "Non una di meno" in campi multidisciplinari; l'organizzazione di "Assemblee in rosa" con un programma di interventi sulla Salute sicura; l'evento "Parole e musica per le donne" (a cura del centro Studi MeTRa) in cui studentesse/i e docenti hanno letto alcuni passaggi letterari dedicati alle donne, intervallati da passaggi musicali a cura dell'Istituto musicale; incontri e letture nell'evento "Legge di donne", tenutosi a Cesena; la presentazione del libro "Il Lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna" a cura di Anna Bellavitis e del libro "Lasciatele vivere" a cura di Valeria Babini; il convegno "A proposito di giusfemminismo. Donne, diritto e diritti".
- Presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" si è tenuto l'evento "La fragilità del sesso forte. Ricerche sulla medicalizzazione della sessualità maschile" al fine di esplorare diversi ambiti in cui trovano spazio discorsi ed esperienze di medicalizzazione del sesso forte.

Aprile

- Presso il Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica si è tenuto il seminario "La violenza di genere: una prospettiva maschile?", organizzato per futuri educatori sociali e culturali per analizzare le radici di genere della violenza.
- Nell'ambito della seconda giornata della rassegna organizzata dal CSGE "Che genere di ricerca? Prospettive e approcci metodologici nella ricerca su genere ed educazione" si è tenuto un incontro dedicato all'analisi del comportamento bisessuale e dell'identità maschile.

Maggio

- Presso il Palazzo dell'Archiginnasio di Bologna, si è tenuto il Symposium internazionale "Pregnancy and Childbirth: History, Medicine and Anthropology", che ha visto la partecipazione di numerosi docenti dell'Ateneo in qualità di relatori, per incentivare lo scambio di conoscenze tra studenti italiani e internazionali e per confrontarsi sugli approcci e i metodi di ricerca.
- Organizzati dall'associazione di volontariato "La Nostra Africa Onlus", in collaborazione con l'Università di Bologna e il patrocinio del Comune e della Città Metropolitana di Bologna, all'interno del progetto «YoUniversity», sette giorni di laboratori, conferenze e workshop, per sensibilizzare la cittadinanza sui temi dei diritti umani, diritti delle donne e dei bambini, diritto all'acqua, al cibo e all'istruzione.
- La sede di Bologna (dal 5 al 14 maggio) e i Campus della Romagna (in dicembre) hanno ospitato la 17ª edizione di "Human Rights Nights", il 1º festival dedicato ai diritti umani in Italia e membro fondatore di Human Rights Film Network, rete internazionale di 40 festival dei diritti umani nel mondo. Oltre 30 film sui diritti umani, anteprime, conferenze, dibattiti, concerti di musica e mostre fotografiche.

Giugno

- Tenuta la terza giornata della rassegna "Che genere di ricerca? Prospettive e approcci metodologici nella ricerca su genere ed educazione" organizzata dal CSGE per presentare i risultati di un'indagine sulla sensibilità di genere nelle/gli studenti Unibo.
- Il CSGE ha organizzato una giornata per approfondire la situazione di contrasto alla violenza di genere in Spagna, permettendo un confronto con il contesto italiano.

Settembre

- Torna la maratona benefica "Race for the Cure" il 22, 23 e 24 settembre promossa da Susan G. Komen Italia per raccogliere fondi da destinare alla lotta ai tumori del seno. Tra i partecipanti è stata presente una squadra dell'Alma Mater.
- Presso il Dipartimento di Scienze Politiche e sociali si è tenuta la presentazione e discussione del volume di Adriana Valerio su "Il potere delle donne nella Chiesa. Giuditta, Chiara e le altre."

Ottobre

- Il Centro Linguistico dell'Università di Bologna (CLA) avvia le iniziative di confronto mensili su tematiche di ricerca di singoli o gruppi attivi all'interno dell'Ateneo. Il tema di ottobre riguarda la lingua e il genere: riflessioni e spunti dai testi delle istituzioni.
- Torna a Bologna il "Gender Bender", festival dedicato alle rappresentazioni del corpo e delle identità di genere e orientamento sessuale nella cultura e nelle arti contemporanee, ideato e diretto da Daniele Del Pozzo e giunto quest'anno alla sua quindicesima edizione.



- Presso il Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture moderne si è tenuto il seminario, dal titolo "Posthumanism between feminist and science fiction and bioethics" tenuto dalla dottoressa Angela Balzano.
- La ricercatrice dell'Alma Mater Stefania Rapino diventa il volto della campagna di sensibilizzazione e raccolta fondi per la ricerca sul cancro promossa da AIRC per i giorni della ricerca.
- Il gruppo SISLAV Genere e lavoro e il Seminario permanente sulla Storia delle donne e di genere del dipartimento di Storia Culture Civiltà dell'Università di Bologna promuove il Seminario "Per una nuova storia del lavoro: genere, economie e soggetti".

Novembre

- Presso la Scuola di Lettere e Beni culturali, nell'ambito della rassegna "In costante polemica col presente" è stato organizzato l'incontro "Generi, sessualità, famiglie" in cui si discute sull'identità di genere.
- Nel Dipartimento di Lingue, letterature e culture moderne si è tenuto "Parità e contrasto alle discriminazioni di genere. Traguardo di civiltà, leva di sviluppo", Masterclass di Roberta Mori, Presidente della Commissione dell'Emilia-Romagna per la Parità e i Diritti delle Persone E-R e coordinatrice nazionale degli Organismi di Pari Opportunità regionali.
- Presso il Dipartimento di Storia Culture Civiltà, nell'ambito della rassegna "Storia, cultura e letterature del Pakistan" si sono tenuti 3 incontri tra cui "Le donne del Pakistan: aspetti politici, storici, culturali, economici". Inoltre, la scrittrice e giornalista Roya Sadr ha tenuto un seminario in tema "La donna nella satira persiana contemporanea".
- In concomitanza con la giornata internazionale per la eliminazione della violenza contro le donne, sono state organizzate numerose iniziative, a partire dal nuovo ciclo seminariale sulle violenze maschili contro le donne in cui si sono tenute dodici lezioni per tutti gli studenti dell'Alma Mater, organizzate dal CIRSFD al fine di sensibilizzare sulla tematica in oggetto.

- "La violenza contro le donne" è l'incontro organizzato presso il Dipartimento di Psicologia, Campus di Cesena in cui è stato presentato il cortometraggio prodotto dagli studenti dell'Istituto agrario nell'ambito del progetto regionale sulla violenza contro le donne. Lo stesso giorno si è svolto il seminario "La guerra contra las mujeres" per discutere sulla riflessione di Rita Laura Segato, antropologa e femminista argentina, il cui lavoro sul rapporto tra violenza sessuale e violenza sociale, tra patriarcato e neoliberalismo ha accompagnato e sostenuto negli ultimi anni la grande mobilitazione di Ni una menos in America Latina.
- Tenuti gli appuntamenti di "GenerAzioni. Per non subire violenze", progetto organizzato dall'APS Selene Centro Studi EkoDanza, sostenuto dal Comune di Bologna - Quartiere Savena e con il patrocinio, tra gli altri, dell'Università di Bologna, durante i quali si sono susseguite performances di danza, dibattiti e riflessioni.

Dicembre

- Il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" ha organizzato il seminario "Violenze di genere e disuguaglianza sociale in Italia", per discutere sulle ricerche effettuate che correlano la violenza all'interno della coppia alle classi sociali, ceti e zona di residenza.
- Nell'ambito del "Festival Human Right Nights" presso il Campus di Forlì si è tenuto l'incontro "Donne e diritti", due giornate dedicate ad una rassegna e discussione sul tema."
- Il 15 dicembre si è tenuto l'incontro "I primi quattro anni del Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater: azioni positive, progetti in corso, proposte per il futuro", durante il quale il CUG, al termine del suo primo quadriennio, ha riflettuto sulle azioni realizzate e sulle prospettive per il futuro. In questo contesto, i punti di interesse più significativi hanno riguardato il progetto PLOTINA e il Bilancio di genere dell'Università di Bologna.

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

Qui di seguito si espone una prima possibile lettura delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2017 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente

in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elencazione che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione.

Spese per interventi direttamente connessi alle pari opportunità

Budget assegnato al Comitato Unico di Garanzia	15.000,00
--	-----------

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità

Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	102.671,46
---	------------

Premio di natalità	26.000,00
--------------------	-----------

Il budget del CUG

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

- costi (mesi persona e stampe) per la realizzazione del 2° bilancio di genere dell'Università di Bologna;
- organizzazione del ciclo formativo "Gruppo di lavoro e benessere organizzativo: dinamiche di riconoscimento e partecipazione", indirizzato a tutto il personale (personale TA e docente a tempo determinato e indeterminato);
- erogazione di tre premi di studio rivolti a studenti/esse regolarmente iscritti/e all'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito una Laurea Magistrale o un dottorato di ricerca nel corso dell'A.A. 2015/2016, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
- partecipazione dei membri del CUG a iniziative e convegni di divulgazione e networking sui temi delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia ed il gruppo di lavoro allargato del progetto H2020 PLOTINA hanno potuto contare, per la realizzazione di alcune specifiche azioni positive (quali, ad esempio, la realizzazione del Piano di eguaglianza di genere), di un budget annuale medio di progetto fornito integralmente dalla Commissione Europea, di circa € 116.500, legato alle attività di

progettazione, costruzione ed avanzamento di gruppi di lavoro, implementazione e presentazione a convegni dei risultati, e rendicontato, in larga misura, come mesi persona del personale coinvolto.

Contributo per l'iscrizione dei/le figli/e ai nidi di infanzia

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

Premio di natalità

Rientra tra i sussidi (aiuti finanziari) che l'Alma Mater ha previsto a favore del proprio personale TA e CEL disciplinati dall'Accordo contrattuale Integrativo approvato nella seduta di contrattazione del 25/07/2012. Il valore del premio di natalità 2017 si riferisce al personale che ha presentato domanda, i cui figli/e sono nati/e nel 2016. Il premio viene erogato a tutte le tre fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi in base all'accordo sopra citato e comporta, per ciascun figlio/a dei richiedenti nato/a nel 2016, la corresponsione di un contributo di importo compreso tra 500,00 e 1.000,00 euro. Tale premio non è cumulabile con il sostegno per l'iscrizione dei/le figli/e ai nidi d'infanzia.





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 pagine precedenti è stato stilato un dettagliato bilancio dell'Alma Mater secondo una chiave di lettura principale: il confronto di genere. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'iniquità e pertanto è utile introdurre uno strumento di misurazione, sintesi e confronto. In questa logica, in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i diversi Paesi, abbiamo definito l'indice UGII²⁹, adottando uno schema che prevede di definire:

- il *quadro concettuale* di riferimento;
- i *domini/ambiti* di analisi e i *singoli aspetti* in cui i domini si ripartiscono;
- le *variabili elementari* e le *corrispondenti popolazioni*;
- i *punteggi elementari* rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun aspetto;
- il *valore medio* e i *criteri con cui sintetizzare i punteggi* attraverso l'indice finale (nel nostro caso, l'UGII).

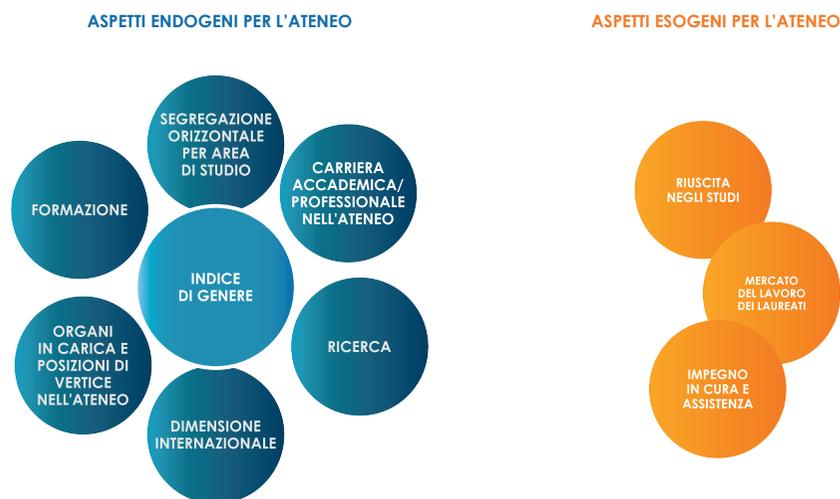
29. G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna, Working paper, submitted to OSF Preprints (DOI: 10.31219/osf.io/kfg6m).

5. POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)

I *domini*, che si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale TA), sono rappresentati in Fig. 32; si distinguono in 6 "domini endogeni", comprendenti aspetti sui quali l'Ateneo ha in qualche modo la possibilità di intervenire direttamente, e 3 "domini esogeni" (fra cui quello del mercato del lavoro dei laureati), nell'ambito dei quali

il sistema universitario può soltanto attivare azioni indirette. La Tab. 13, più dettagliata, indica anche i singoli aspetti presi in considerazione nel calcolo dell'indice, riportando per ciascuno di essi i risultati riscontrati per femmine e maschi.

FIGURA 32 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ



Per quanto riguarda la scelta del *punteggio elementare* si è adottato uno strumento che soddisfa queste 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 il suo valore:
 - è 0 nel caso di perfetta equità di genere;
 - è 100 nel caso di massima disuguaglianza possibile tra uomini e donne;

è sempre compreso fra 0 e 100 e cresce al crescere della disuguaglianza.

5. POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)

Nell'esempio della segregazione orizzontale per gli immatricolati nell'Università di Bologna nel 2017/18, gli/le studenti/esse dell'area STEM sono in tutto 3.789 (pari al 26,4% del totale); di questi 1.239 sono donne e 2.550 uomini. Se si verificasse la perfetta equità di genere, come indicato nel prospetto seguente, i 3.789 immatricolati STEM sarebbero ripartiti tra uomini e donne in modo che, per ciascuno dei due generi, la percentuale di immatricolati sia pari al 26,4% del totale di immatricolati del rispettivo genere. Pertanto, le immatricolate STEM dovrebbero essere pari a 2.097,

vale a dire il 26,4% del totale delle 7.956 immatricolate; analogamente gli immatricolati dovrebbero essere 1.692, ovvero il 26,4% di 6.417. In questo caso la percentuale della massima disuguaglianza possibile realizzata sarebbe nulla. All'opposto, se si manifestasse la massima disuguaglianza possibile nei confronti delle donne, tutti e 3.789 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza sarebbe il 100%. Nella situazione concreta si è realizzato invece il 41% della massima disuguaglianza possibile³⁰.

Immatricolati L e LMCU 2017/18	Dati effettivi			Perfetta equità			Massima disuguaglianza possibile		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
valori assoluti									
area STEM	1.239	2.550	3.789	2.097	1.692	3.789	-	3.789	3.789
altre aree	6.717	3.867	10.584	5.859	4.725	10.584	7.956	2.628	10.584
Totale	7.956	6.417	14.373	7.956	6.417	14.373	7.956	6.417	14.373
valori %									
area STEM	15,6	39,7	26,4	26,4	26,4	26,4	-	59,0	26,4
altre aree	84,4	60,3	73,6	73,6	73,6	73,6	100,0	41,0	73,6
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	

30. La tecnica utilizzata fa riferimento all'indice *V di Cramer*, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica fra due variabili. La percentuale della massima disuguaglianza possibile è il rapporto fra l'indice *V di Cramer* 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/le immatricolati/e STEM, tutti i/le Professori/esse Ordinari/ie, ...).

Più esattamente, poiché le possibili situazioni di massima disuguaglianza sono due (una a vantaggio degli uomini, una 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.

TABELLA 13 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI, ASPETTI E RISULTATI PER GENERE (2017)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali		
	Donne	Uomini	Totale
Aspetti endogeni			
FORMAZIONE			
Accesso all'Università (per 100 18enni residenti in Emilia-Romagna)	44,5	32,1	37,9
Abbandono degli studi al termine del 1° anno 	10,6	13,0	11,6
Prosecuzione degli studi dopo la Laurea triennale	54,7	63,9	58,6
Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	3,1	4,8	3,8
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO			
Corsi di studio (area STEM)	15,6	39,7	26,4
Dottorati	40,9	53,5	47,5
Docenti	37,4	44,3	41,6
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
Professori Ordinari	16,0	31,5	25,4
Dirigenti/EP	6,5	8,2	7,1
RICERCA			
Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso	11,4	13,2	12,5
Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi	48,4	50,9	50,0
Docenti con "buon numero" di pubblicazioni	43,3	47,4	45,8
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
Studio all'estero – mobilità in uscita	4,7	3,6	4,2
Docenti con pubblicazioni internazionali	43,8	47,2	45,9
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
Membri di Organi – studenti (per 10.000 iscritti)	3,9	6,3	5,0
Membri di Organi – docenti	3,4	3,7	3,6
Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento	4,1	7,9	6,9
Membri di Organi – personale TA (per 1.000 dipendenti)	8,4	14,2	10,4

TABELLA 13 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI, ASPETTI E RISULTATI PER GENERE (2017)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali		
	Donne	Uomini	Totale
Aspetti esogeni			
RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio			
Acquisizione dei crediti formativi	75,5	69,7	73,0
Voto medio negli esami	51,1	46,2	49,0
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI – a 5 anni dalla Laurea			
Occupazione	86,8	90,8	88,5
Utilizzo delle competenze acquisite con la Laurea	44,7	50,5	47,2
Lavoro part-time 	21,6	10,1	16,6
Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese)	24,8	52,0	36,5
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA			
Giorni di lavoro di assenza per cura e assistenza 	2,8	1,1	2,2

 Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole): è avvantaggiato il genere meno presente nella categoria di riferimento.

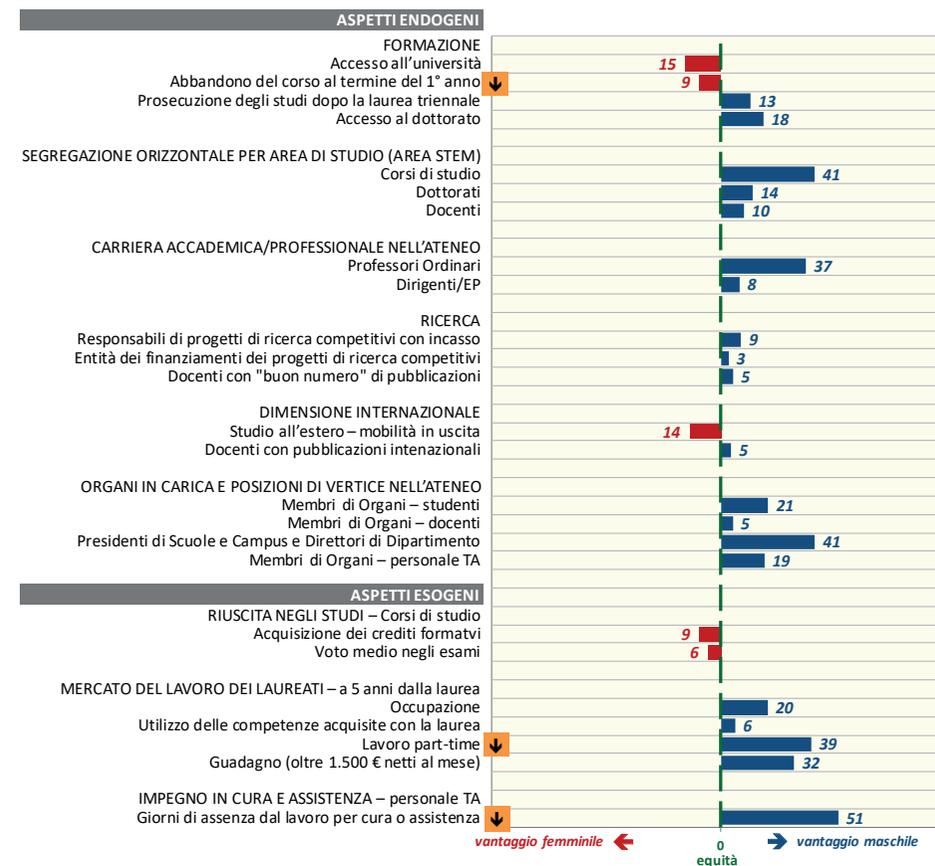


5.2 PRINCIPALI RISULTATI

I risultati per i 9 domini e i 25 aspetti presi in considerazione sono rappresentati nella forma della percentuale della massima disuguaglianza possibile, in Fig. 33, mentre Fig. 34 presenta le sintesi "intermedie" e l'indice UGII finale. Con riferimento al dominio della *formazione*, si evidenzia che nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano (Fig. 35), la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto ai maschi. Il numero degli immatricolati rapportato alla popolazione dei diciottenni residenti in Emilia-Romagna, nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde a un vantaggio femminile pari al 15% della massima disuguaglianza possibile. Questa tendenza è stabile nell'ultimo quinquennio (2013/14 – 2017/18) e il risultato di Bologna ricalca piuttosto fedelmente ciò che si verifica nel sistema universitario italiano complessivo. Inoltre, 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 2016/17, hanno lasciato gli studi il 10,6% delle studentesse e il 13% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio femminile corrispondente al 9% del massimo possibile (Tab. 13 e Fig. 33). Confermano lo scenario favorevole alla componente femminile la regolarità nell'acquisizione dei crediti formativi e le votazioni negli esami universitari, dove per la coorte 2016/17 il vantaggio femminile corrisponde rispettivamente al 9% e al 6% del divario massimo teorico. Anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 14%. A partire dal secondo livello degli studi universitari il segno della disuguaglianza di genere si inverte. Innanzitutto gli studenti maschi passano più frequentemente delle studentesse dalla Laurea di primo livello all'iscrizione al biennio magistrale; lo scarto (64% per gli uomini, 55% per le donne – Tab. 13) corrisponde al 13% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il risultato non si limita all'Alma Mater, ma riflette una tendenza nazionale piuttosto stabile nell'ultimo quinquennio (Fig. 35). Il vantaggio maschile diventa ancora più evidente nel caso dell'accesso al dottorato di ricerca. In rapporto al possibile bacino (per semplicità, inteso come i laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nel 2016 nel sistema universitario italiano), il numero degli accessi effettivi al dottorato (4,8 per 1.000 contro 3,1 – Tab. 13) corrisponde al 18% della massima disuguaglianza.



FIGURA 33 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2017): % DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE



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

In relazione al dominio della *segregazione orizzontale* - misurata con riferimento alla distinzione tra studenti/esse STEM/non STEM - si nota una netta disuguaglianza: all'Università di Bologna (immatricolati 2017/18) sono STEM il 39,7% degli uomini e solo il 15,6% delle donne e il divario di genere corrisponde al 41% del massimo possibile. L'inequità per area disciplinare è riconoscibile anche fra i dottorandi di ricerca e i docenti universitari, ma in questi casi le differenze si attenuano: infatti la disuguaglianza scende al 14% del valore massimo per quanto riguarda i dottorati e al 10% per i docenti. Anche in riferimento al dominio della *carriera accademica/professionale* nell'Ateneo si verificano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono

in questo caso la forma di segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i docenti universitari gli/le Ordinari/le sono il 32% fra gli uomini e solo il 16% fra le donne (Tab. 13); la disuguaglianza, che vale il 37% del divario massimo realizzabile, è comune al sistema universitario nazionale complessivo, mostrando tuttavia segni di attenuazione negli ultimi anni (Fig. 35). In riferimento alla componente del personale TA, la presenza di Dirigenti e di dipendenti della categoria EP è superiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza è piuttosto contenuto (nel 2017, l'8% del massimo teorico – Fig. 33) e anche in questo caso è in atto una tendenza alla riduzione.

Nel dominio della Ricerca le differenze di genere sono tutte a vantaggio maschile, ma hanno una dimensione contenuta: il 9% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati, il 3% per l'entità degli stessi finanziamenti e il 5% per le pubblicazioni da parte dei docenti.

Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Fra gli studenti dell'Università di Bologna, negli Organi in cui sono ammessi (Consiglio degli Studenti, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), complessivamente la presenza maschile è più elevata di quella femminile (nel 2017, 6,3 su 10.000 iscritti per i maschi, 3,9 su 10.000 iscritti per le femmine); ciò comporta una disuguaglianza del 21%. Fra i docenti il divario riguarda sia le posizioni di Presidente di Scuola e Presidente di Campus e di Direttore di Dipartimento (41% del massimo possibile) sia i componenti di Organi (in questo caso la disuguaglianza è più contenuta – 5% – ma occorre tenere presente che la popolazione complessiva dei docenti potenziali membri di Organi è già di per sé a forte prevalenza maschile). Infine, per il personale TA la disuguaglianza, anche qui a vantaggio maschile, ammonta al 19% del massimo raggiungibile. Si può pertanto concludere che, per quanto riguarda la possibilità di raggiungere ruoli di responsabilità all'interno dell'Ateneo, si è ancora piuttosto lontani dalla parità di genere.

Forti disuguaglianze, anche in questo caso a vantaggio maschile, si manifestano nel mondo del lavoro e riguardano pertanto aspetti che, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari, abbiamo ritenuto esogeni. Ai fini dell'analisi è stata presa in considerazione la condizione occupazionale dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico intervistati nel 2017 a cinque anni dalla Laurea. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (si realizza il 20% della massima disuguaglianza possibile) e, quando lavorano, tendono a guadagnare di più (con un divario di genere pari al 32% del massimo teorico). Inoltre, fra i lavoratori, il *part-time* è una scelta soprattutto femminile (coinvolge il 22% delle lavoratrici e solo il 10% dei lavoratori uomini, divario equivalente al 39% del massimo possibile). Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la Laurea le differenze di genere risultano limitate, ma anche in questo caso



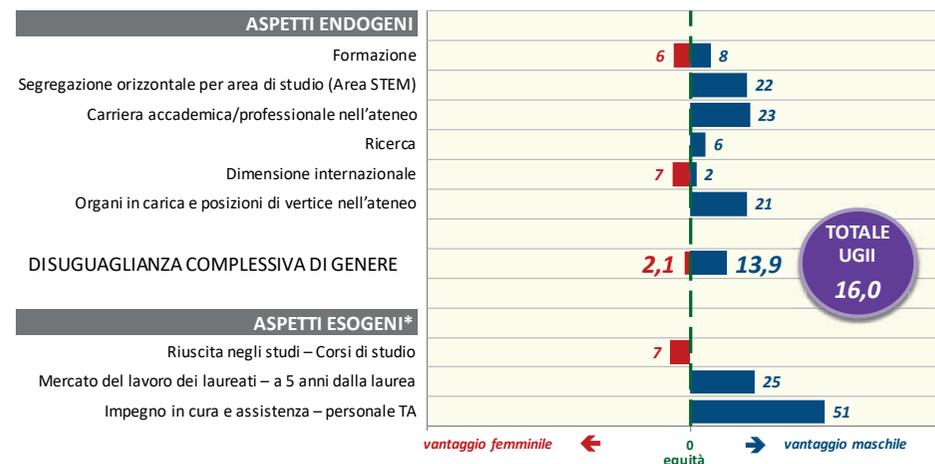
sono a favore degli uomini. Le evidenze riscontrate per il 2017 a proposito del mercato del lavoro, comuni del resto alla realtà nazionale complessiva (Fig. 35), sono sostanzialmente immutate rispetto a quanto emerso dall'indagine del 2013.

Di fatto le donne sono molto più impegnate degli uomini a contribuire alla cura e all'assistenza di altre persone. Nell'ambito dell'analisi della disuguaglianza di genere per l'Alma Mater questo aspetto è riconoscibile in particolare attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro dovuti all'impegno in cura e assistenza di altri da parte del personale TA. Per le donne le giornate pro-capite sono in media oltre il doppio che per gli uomini e il grado di disuguaglianza raggiunge il 51% del massimo valore possibile (Fig. 33). Naturalmente questa stessa forma di disparità può riguardare non solo il personale TA ma anche gli altri membri della comunità universitaria (docenti e studenti) e può ostacolare anche attività

diverse dal lavoro, quali lo studio.

Fare riferimento a una misura normalizzata – la percentuale della massima disuguaglianza possibile – ha consentito di definire misure sintetiche e di riepilogo (Fig. 34). Fra i 6 domini endogeni, 4 (*Segregazione orizzontale per area di studio*, *Carriera accademica/professionale nell'Ateneo*, *Ricerca* e *Organi in carica e posizioni di vertice*) comprendono esclusivamente aspetti in cui si manifesta una disuguaglianza a vantaggio maschile. Entro ciascuno di questi domini il grado medio del divario è compreso fra il 6% e il 23% del massimo realizzabile. Nei domini *Formazione* e *Dimensione internazionale*, invece, si verifica la compresenza di aspetti a vantaggio maschile e a vantaggio femminile; in ciascuno dei due domini, pertanto, si viene a determinare una disuguaglianza media per gli uomini e una per le donne.

FIGURA 34 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2017): % DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE NEI DOMINI E INDICE DI DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVO DI GENERE (UGII)



* Gli aspetti esogeni non concorrono al calcolo dell'indice di disuguaglianza complessiva di genere.

Dai valori di disuguaglianza determinati nei domini endogeni, si può passare, in estrema sintesi, alla determinazione di due indici di disuguaglianza complessiva di genere per il 2017. Il primo porta a concludere che all'interno dell'Università di Bologna si manifesta complessivamente una disuguaglianza media di genere a vantaggio maschile corrispondente al 13,9% del massimo ipotizzabile, mentre il secondo evidenzia un vantaggio femminile che risulta pari a solo il 2,1% del massimo ipotizzabile (in larga parte derivante da due aspetti: l'accesso all'Università e la partecipazione ai programmi di mobilità all'estero). Sommando tali indici di disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile e femminile, si giunge alla determinazione, in definitiva, dell'indice di disuguaglianza di genere nell'Alma Mater (UGII), che risulta pertanto pari al 16,0% del massimo valore possibile.

Volendo effettuare un'analisi di trend, è stato determinato il valore dell'indice UGII anche in riferimento all'anno 2016. In tale anno si registra un indice di disuguaglianza complessiva a vantaggio degli uomini del 15,0% del massimo possibile e a vantaggio delle donne del 2,4% del massimo possibile; il valore dell'UGII risulta 17,3%. Ciò porta pertanto a concludere che in un anno si è compiuto un piccolo passo nella direzione dell'equità. Il 16% della massima disuguaglianza possibile è un grado di iniquità sopportabile? Difficile stabilirlo, in mancanza di termini di confronto. Tuttavia, se questo strumento verrà messo a disposizione per i prossimi anni sia per Bologna sia per gli altri Atenei italiani, sarà possibile effettuare confronti fra le Università, verificare se l'attuale grado di iniquità è in fase di riduzione e divulgarne i risultati. Ne guadagnerebbero in efficacia le stesse politiche attuate per il raggiungimento delle pari opportunità.

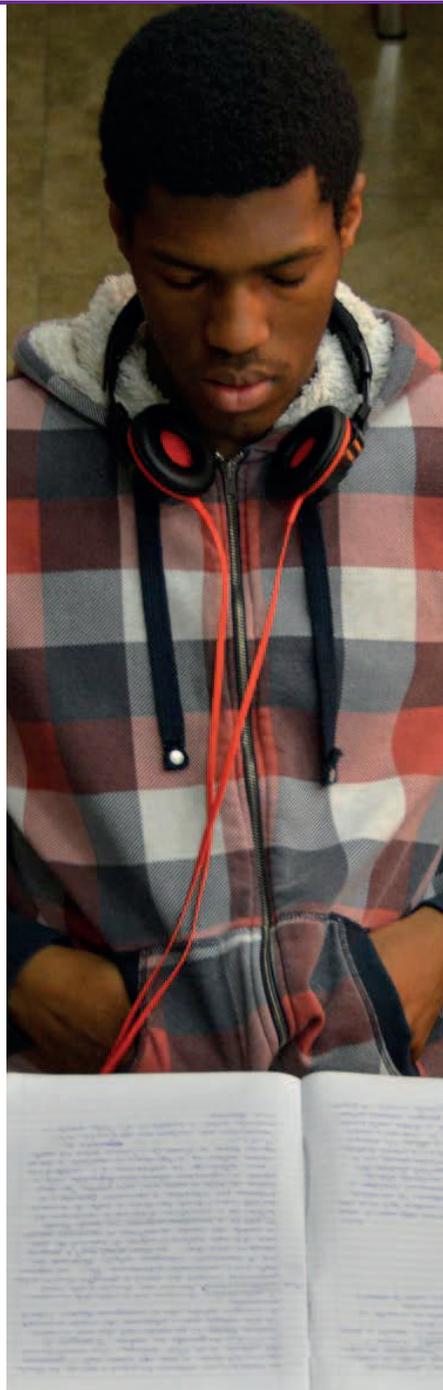


FIGURA 35 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE:
SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI



⚠ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).
Fonti: AlmaLaurea, per i dati sulla Condizione Occupazionale dei laureati; ISTAT, per i dati sulla popolazione residente; banca dati MIUR Open Data, per gli altri dati riferiti al contesto nazionale..



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
D.R.	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	Settori Scientifici Disciplinari
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 del Rapporto "She Figures"*

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

* EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures* 2015, European Commission, Brussels.

Tabella di corrispondenza tra ruoli del Personale addetto alla ricerca e classificazione del Rapporto "She Figures"

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

* EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015*, European Commission, Brussels.

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

Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6	Classificazione nazionale
ISCED 5A	Studente/essa
ISCED 6	Dottorando/a

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

Tabella di corrispondenza delle qualifiche del Personale TA nel contratto collettivo del comparto Università e la classificazione utilizzata per le statistiche ISCED97*

Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6	Classificazione 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-IUIS – 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.

Tabella 1	Distribuzione delle persone nell'Università di Bologna per genere* (2015-2017)	32
Tabella 2	Composizione del Personale docente per Dipartimento, ruolo e genere	48
Tabella 3	Giorni di assenza* del Personale docente (2017)	52
Tabella 4	Numero di progetti H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2015-2017)* per genere del/della Responsabile Scientifico/a*	55
Tabella 5	Responsabili di progetti PRIN, SIR e Futuro in Ricerca, per anno e genere (anni 2014-2016*)	55
Tabella 6	Personale Dirigente, TA, CEL* per ruolo e genere (anni 2015-2017)	56
Tabella 7	Personale TA con contratto a tempo determinato per categoria e genere (anni 2015-2017)	57
Tabella 8	Evoluzione dei congedi parentali facoltativi del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (anni 2015-2017)*	59
Tabella 9	Evoluzione dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (anni 2015-2017)*	59
Tabella 10	Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA, CEL per genere (2017)*	60
Tabella 11	Composizione degli Organi in carica al 31/12/2017 per genere	65
Tabella 12	Attività formative erogate riferite a temi di genere, per Scuola e anno accademico (A.A. 2015/16-2017/18)	70
Tabella 13	Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini, aspetti e risultati per genere (2017)	90
Figura 1	Distribuzione % delle persone nell'Università di Bologna per genere (2017)	31
Figura 2	Composizione % degli/delle iscritti/e per Scuola e genere (A.A. 2017/18)*	35
Figura 3	Quota % di abbandono degli studi da parte di studenti/esse* al primo anno per Scuola e genere (coorte immatricolati A.A. 2016/17)	36
Figura 4	Studenti/esse in mobilità per 100 studenti/esse iscritti/e all'Alma Mater, per genere (A.A. 2014/15-2016/17)	36
Figura 5	Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – immatricolati/e (L e LMCU) 2016/17 ancora nel corso nel 2017/18 – valori medi	37
Figura 6	Laureati/e in corso per 100 laureati/e, per Scuola e genere (2017)	37
Figura 7	Immatricolati/e (L e LMCU) 2016/17 con "voti alti" d'esame* – valori per 100 immatricolati/e	38
Figura 8	Composizione % dei/delle laureati/e per genere e voto di Laurea (2017)	38
Figura 9	Laureati/e di primo ciclo nel 2016 iscritti/e ad un corso di Laurea Magistrale a un anno dalla Laurea – valori per 100 laureati/e di primo ciclo nel 2016	40
Figura 10	Composizione % dei/delle laureati/e dell'Alma Mater per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla Laurea – Indagine 2017	40
Figura 11	Guadagno mensile netto* dei/delle laureati/e dell'Università di Bologna per genere a 1, 3 e 5 anni dalla Laurea – valori medi – Indagine 2017	41
Figura 12	Composizione % degli/delle Iscritti/e al primo anno dei Corsi di dottorato di ricerca per genere e area scientifica – Cicli XXXI-XXXIII*	42
Figura 13	Tasso di abbandono degli/delle studenti/esse iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca, per area scientifica e genere – Ciclo XXIX*	43
Figura 14	Composizione % del personale addetto alla ricerca per ruolo e genere (anni 2015-2017)*	44
Figura 15	Indice di Glass Ceiling (anni 2015-2017)	45

Figura 16	Composizione % dei Docenti Ordinari/ie, Associati/e e Ricercatori per area CUN e genere (2017)	45
Figura 17	Composizione % del Personale docente per età, genere e ruolo (2017)*	46
Figura 18	Composizione % dei/delle Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere*	46
Figura 19	Composizione % del Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno (2017)	47
Figura 20	Personale docente per sede di incardinamento e genere (2017)	49
Figura 21	Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale docente – anni 2012 e 2017	50
Figura 22	Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale docente – anni 2012 e 2016	51
Figura 23	Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – Studenti/esse e Personale docente – anni 2012 e 2017	51
Figura 24	Giorni di assenza del Personale docente – valori medi (2017)	53
Figura 25	Stipendio lordo annuale* dei docenti strutturati, per ruolo e genere – valori medi (2017)	54
Figura 26	Personale Dirigente, TA, CEL* per ruolo e genere (%) (anni 2015-2017)	57
Figura 27	Composizione % del Personale Dirigente, TA, CEL per tipo di impegno e genere (anni 2015-2017)	58
Figura 28	Giorni medi di assenza del Personale Dirigente, TA, CEL* per genere (2017)**	61
Figura 29	Quota percentuale di Personale Dirigente, TA, CEL formato, per categoria contrattuale e genere (2017)	61
Figura 30	Composizione % degli Organi in carica al 31/12/2017 per genere	66
Figura 31	Composizione % dei vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato, per genere (2017)	67
Figura 32	Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università	88
Figura 33	Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2017): % della massima disuguaglianza possibile	93
Figura 34	Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2017): % della massima disuguaglianza possibile nei domini e indice di disuguaglianza complessivo di genere (UGII)	95
Figura 35	Percentuale della massima disuguaglianza possibile: serie temporale e confronto Università di Bologna/Italia per alcuni aspetti	97





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it