



# BILANCIO DI GENERE 2024



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

APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati

#### Progetto grafico

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione

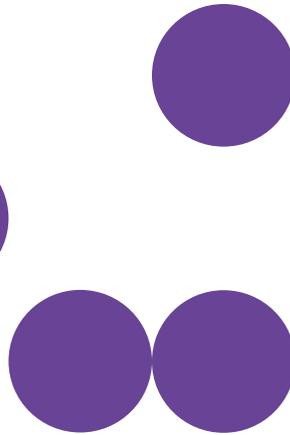
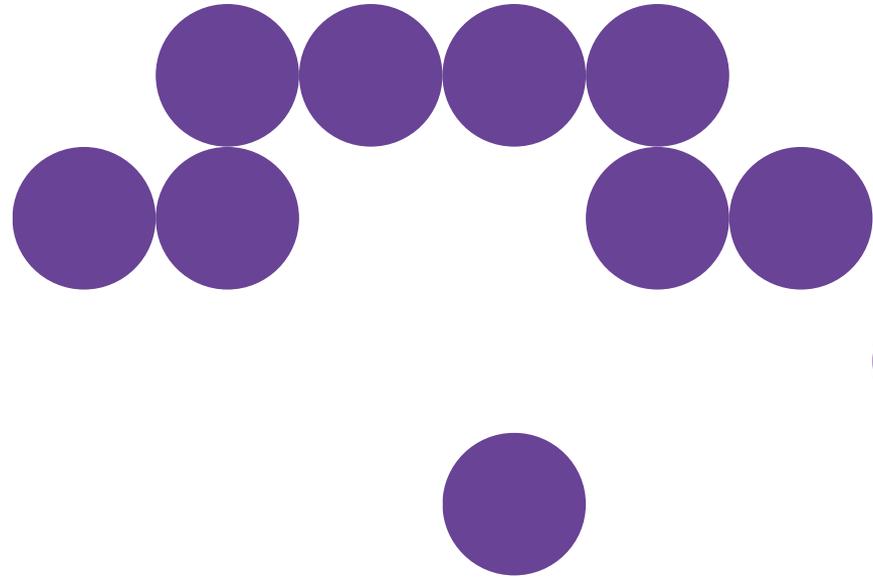
#### Foto

© Unibolmmagine

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna 2024

---

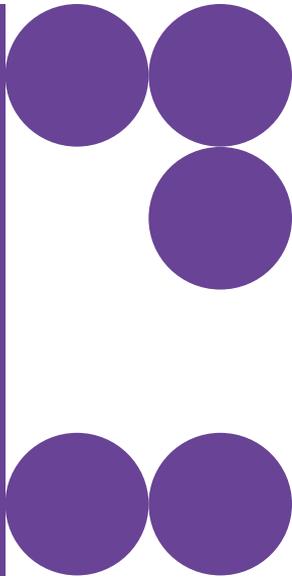
Questa Università ha da tempo avviato un importante lavoro di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi di genere. In accordo con le Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna, approvate nel 2020, nel presente Bilancio di Sostenibilità, ogni volta che è stato possibile, si è cercato di esplicitare il genere femminile o, quanto meno, di utilizzare una terminologia neutra. Quando nel documento, per esigenze grafiche o di sintesi, è usata solo la forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità accademica.



# BILANCIO DI GENERE 2024



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA





<b>PRESENTAZIONE</b>	<b>6</b>	<b>4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>	<b>88</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>9</b>	4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	89
<b>NOTA METODOLOGICA</b>	<b>10</b>	4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI	94
<b>1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>	<b>12</b>	4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	102
1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	13	4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	108
1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO	16		
<b>2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE</b>	<b>18</b>	<b>5. LA MISURAZIONE DELLA DISUGUAGLIANZA: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA</b>	<b>112</b>
2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	19	5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII	113
2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2023	20	5.2 PRINCIPALI RISULTATI	120
<b>3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER</b>	<b>28</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>134</b>
3.1 UNA VISIONE DI INSIEME	29	ACRONIMI UTILIZZATI	135
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	32	TABELLE DI CORRISPONDENZA CON LE CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	137
3.3 IL PERSONALE DOCENTE	52		
3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	75	<b>INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE</b>	<b>138</b>
3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	85	<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b>	<b>142</b>

## PRESENTAZIONE

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Alma Mater è ormai giunto alla sua nona edizione, e si conferma un documento prezioso che ci permette di cogliere la complessità della nostra comunità nelle differenze che la contraddistinguono e, soprattutto, nei divari che ancora l'attraversano, orientando politiche mirate e iniziative che contribuiscono a concretizzare uno dei quattro principi cardine del Piano Strategico 2022-2027, e cioè «favorire in ogni ambito l'equità, la sostenibilità, l'inclusione e il rispetto delle diversità».

È dunque uno strumento essenziale per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche del nostro Ateneo, che nasce grazie all'impegno e al lavoro di molte/i, a cui va il mio più sentito ringraziamento: un grazie di cuore va, innanzitutto, alla professoressa Martina Vincieri, Presidente del CUG, e insieme a lei a tutte/i le/gli altre/i rappresentanti di un Comitato il cui impegno è costante ed efficace, come dimostrano le molte iniziative e azioni positive che questo Bilancio illustra. Un grazie sentito va anche ai membri della governance coinvolti, in particolare al Prettore al Personale Giorgio Bellettini, alla Delegata al Bilancio Rebecca Levy Orelli, all'Equità, Inclusione e Diversità Cristina Demaria, e al Benessere Lavorativo Paola Villano, che quotidianamente lavorano affinché i valori che ci guidano divengano sempre di più azioni concrete e portanti dell'Alma Mater. Il mio più sincero ringraziamento va inoltre a Camilla Valentini e a tutto il Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati dell'area APPC per il lavoro e la cura che hanno dedicato alla redazione di un bilancio ogni anno sempre più puntuale, ricco e articolato.

Il lavoro fin qui svolto, insieme ai dati raccolti nei Bilanci di Genere di questi ultimi anni, ci ha portato a essere tra i primi Atenei italiani a predisporre un Piano di uguaglianza di genere (2017-2020); a implementare le azioni previste dal Piano 2021-2024, e a guidare la redazione, attualmente in corso, del Piano 2025-2027. Il Bilancio testimonia, inoltre, l'impegno costante dell'Alma Mater per prevenire e contrastare le molestie morali e sessuali, le discriminazioni e la violenza di genere. Dopo l'apertura, nell'ottobre del 2022, dello "Sportello universitario contro la violenza di genere" in collaborazione con *Casa delle donne per non subire violenza APS*, è stato avviato nel novembre del 2023 un ulteriore spazio di ascolto e di accoglienza nel campus di Forlì, gestito dal *Centro Donna* del Comune di Forlì in collaborazione con il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – DIT. Si tratta di un servizio a cui è stata affiancata una campagna di comunicazione e sensibilizzazione cartacea promossa dall'Ateneo, e diffusa in tutti i suoi spazi, che ha voluto essere una risposta concreta rivolta a tutte le persone che subiscono forme di discriminazione e violenza.

Il sostegno ad attività che perseguono un cambiamento culturale e il contrasto degli stereotipi di genere è stato dunque facilitato dall'implementazione di una comunicazione che vogliamo chiara, trasparente e inclusiva, mirata a dare visibilità a iniziative che si sono rivelate uno strumento strategico per la valorizzazione delle diversità. In questa direzione vanno intese l'adesione alla Campagna ONU "16 Days of Activism Against Gender-Based Violence", l'organizzazione dell'incontro in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della violenza contro le donne, nonché la sottoscrizione del Protocollo d'Intesa "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla", siglato dal nostro Ateneo con RAI Radiotelevisione Italiana S.P.A, Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana di Bologna e Comune di Bologna, volto a favorire l'equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, conferenze e appuntamenti istituzionali.

Come infine dimostra la sezione dedicata a "Gli investimenti effettuati per la promozione delle pari opportunità" di questo Bilancio, il numero di attività formative legate al tema dell'uguaglianza di genere ha avuto un incremento costante, passando da 902 per l'A.A. 2021/22 a 1.027 per il 2022/23, fino a 1.126 nel 2023/24.

Viviamo però, tutte e tutti, una crisi globale in cui le disparità di genere si moltiplicano e rallentano ovunque i progressi per raggiungere la parità: ciò è ribadito in tutti i report degli organismi internazionali, primo fra tutti il Global Gender Gap Report del World Economic Forum, che continua a confermarci come, alle condizioni attuali, ci vorranno ancora 131 anni per colmare il divario di genere globale. Secondo i dati del *Global Gender Gap Index 2023*, l'Italia è inoltre scivolata dal 63° al 79° posto nella classifica dei 146 paesi del mondo per quanto riguarda la parità di genere. Si tratta peraltro di dati che è possibile rilevare sul territorio nazionale, come dimostra la ricerca presentata da ANVUR a gennaio del 2024 (*Analisi di genere* del 2023), in cui si osserva ancora un forte divario fra uomini e donne rispetto all'accesso alle posizioni apicali della carriera accademica: il numero di donne, pur mostrando un incremento negli anni, resta nettamente inferiore.

Pur facendo timidi passi avanti, dobbiamo ancora impegnarci in molte direzioni, aumentare la consapevolezza di studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo e docente, tradurla in attività capaci di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che ancora impediscono una riduzione decisiva delle iniquità e delle disuguaglianze.

Per far questo dobbiamo partire dai dati di questo Bilancio. Mi limito a segnalarne solo alcuni. Nella comunità studentesca la presenza femminile, oltre a essere quantitativamente predominante, si distingue per maggiore regolarità, acquisizione di più crediti formativi in minor tempo rispetto alla componente maschile e conseguimento di migliori votazioni, documentabili anche in termini di voto di laurea. Le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione ma, una volta entrate nel mondo del lavoro, risultano mediamente penalizzate rispetto ai loro colleghi maschi in tutti i settori: trovano più faticosamente un impiego, più frequentemente lavorano a tempo determinato e/o part-time e, in generale, guadagnano meno. Si tratta di un dato che testimonia il *gender pay gap*, ovvero una differenza retributiva che penalizza le giovani donne e che costituisce uno dei principali ostacoli per il raggiungimento di una uguaglianza sostanziale.

Ma il divario di genere si riscontra anche nella componente docente del nostro Ateneo, dove si manifesta nettamente il fenomeno della “segregazione verticale” o “soffitto di cristallo”. La presenza femminile tende cioè a ridursi al crescere del ruolo, ed è questa una disuguaglianza che si rileva in modo ancora più evidente nel caso delle docenti più giovani. Nella fascia 50-54 anni, su 100 docenti donne, solo 24 sono Ordinarie, mentre la percentuale sale a 39 per gli uomini. Analogamente fra i 45-49enni, sono Ordinari/e il 10 per cento delle donne e il 23 degli uomini. Non stupisce quindi che i Professori Emeriti, una carica a cui si può aspirare solo se si sono maturati vent’anni di servizio in prima fascia, siano a netta prevalenza maschile. Ciononostante, questi dati testimoniano una ulteriore lieve riduzione dell’indice di *Glass Ceiling* (soffitto di cristallo), che è sceso per l’Ateneo da 1,37 del 2022 a 1,34 del 2023. Si tratta di una riduzione che si riscontra anche a livello nazionale, dove tuttavia l’indice segnala una segregazione più elevata (da 1,46 a 1,43).

Rimane invece pressoché invariata la dimensione della “segregazione orizzontale”. La distribuzione del personale docente e ricercatore mostra infatti una netta prevalenza maschile nell’Ingegneria industriale, nelle Scienze della Terra e nelle Scienze matematiche e informatiche, a fronte di una netta prevalenza femminile nelle Scienze Umanistiche e nelle Scienze dell’Educazione. Tuttavia, si individuano alcune interessanti eccezioni nel nostro Ateneo, dove tra gli/le Associati/e di Scienze Fisiche la presenza femminile è del 33%, dato nettamente superiore a quello nazionale (23%).

Il Bilancio di Genere 2024 rileva, nel complesso, il permanere dell’effetto della cosiddetta *leaky pipeline*, ossia la “conduttura che perde”, un fenomeno complesso che

ci deve spingere a identificare in quali tappe del percorso accademico, e in quali aree scientifico-disciplinari, avviene la progressiva riduzione della componente femminile, oltre a ricordarci l’importanza di continuare a lavorare sugli stereotipi di genere, spesso causa della scarsa presenza femminile nelle lauree STEM. I dati ci ricordano infatti come la segregazione di genere sia riscontrabile nella scelta delle discipline di studio già in fase di immatricolazione, derivando quindi da aspettative e propensioni che maturano prima dell’ingresso all’università: tutte cause “esogene” che ci hanno spinto a impegnarci in ottica preventiva, attivando azioni di sensibilizzazione. La campagna di comunicazione sui social media di Ateneo *Breaking the Stereotype*, di cui trovate traccia nel Bilancio, è un esempio il cui scopo è stato quello di avviare un necessario lavoro di trasformazione culturale.

Per quanto riguarda i dati relativi al personale tecnico-amministrativo, dove prevale il genere femminile (66%), è riscontrabile una realtà stabile in cui è però ancora presente la segregazione verticale, benché meno evidente di quanto riscontrato per i/le docenti. Invariato è il maggiore impegno femminile nelle attività di cura e assistenza dimostrato, per esempio, dal numero di congedi e assenze dovute a malattie dei figli richiesti da donne. Dobbiamo, infine, continuare a lavorare sulla distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell’Ateneo, in cui ancora permane lo squilibrio a favore della componente maschile.

Il nostro Ateneo è dunque ancora attraversato da disuguaglianze tra donne e uomini, dovute certo a ulteriori aspetti “esogeni”, quali il lavoro di cura che ricade prevalentemente sulle donne, ma anche ad aspetti che toccano la nostra cultura istituzionale. Dobbiamo dunque continuare a elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche, a sostenere diritti vecchi e nuovi, e ad ascoltare. E dobbiamo continuare ad assumerci la responsabilità delle ricadute che i nostri principi, se efficacemente tradotti in azioni concrete, possono portare sul territorio, nella vita di coloro che formiamo, nella e per la sostenibilità del nostro futuro comune.

È con questo impegno condiviso che vi lascio ai dati del Bilancio di Genere 2024 dell’Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

**Giovanni Molari**  
**Rettore**  
**Alma Mater Studiorum - Università di Bologna**



## INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere dell'Università di Bologna è giunto alla sua nona edizione. Si tratta di uno strumento divenuto ormai essenziale per l'Ateneo, che permette di monitorare annualmente le disparità di genere all'interno della comunità universitaria e al contempo di aumentare la consapevolezza relativa ai gap di genere esistenti, al fine di orientare politiche e azioni volte ad incidere sui divari e a migliorare il benessere lavorativo.

Il Bilancio di Genere consente di adottare una visione sistemica su una vasta gamma di misure e iniziative, che includono la promozione delle pari opportunità sia all'interno dell'organizzazione universitaria che nelle attività didattiche e scientifiche. Queste azioni mirano a rendere l'Università un luogo inclusivo e a diffondere una cultura della parità anche al di fuori dell'Ateneo, contribuendo così a favorire un cambiamento positivo nella società.

I dati presentati in questa edizione, relativi all'anno 2023, si pongono in continuità con le tendenze osservate negli anni precedenti: il nostro Ateneo mostra una riduzione progressiva, superiore alla media nazionale, della segregazione verticale del personale docente (ovvero una diversa concentrazione nelle posizioni apicali della carriera). Al contempo, permane una marcata segregazione orizzontale (ovvero la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in specifici settori della conoscenza), in linea con la tendenza nazionale.

Per il 2023, l'*University Gender Inequality Index* dell'Università di Bologna mostra un valore complessivo della disuguaglianza di genere pari al 12,9% della massima disparità possibile, in calo rispetto al valore del 15,0% registrato nel 2022. Tale miglioramento è ascrivibile essenzialmente a una riduzione della massima disuguaglianza possibile per gli aspetti a vantaggio maschile.

Il Bilancio di Genere presenta anche una panoramica delle iniziative promosse con l'obiettivo di accrescere sempre più la consapevolezza e l'attenzione verso le pari opportunità di carriera per la componente docente e tecnico-amministrativa. Tra queste iniziative, due meritano una menzione speciale. *In primis*, l'adesione da parte dell'Alma Mater al Protocollo d'Intesa "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla", promosso da RAI, Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana e Comune di Bologna, per garantire l'equilibrio di genere nei panel ed eventi pubblici. L'Università di Bologna ha raccolto dati sulla presenza di uomini e donne in conferenze e convegni da ottobre a dicembre 2023, analizzando 122 eventi. I risultati mostrano una maggiore attenzione alla parità di genere in ambito umanistico rispetto a quello scientifico-tecnologico, con una prevalenza di moderatrici donne. In secondo luogo, l'Università di Bologna ha rafforzato il suo impegno contro la violenza di genere creando gli sportelli universitari contro la violenza di genere, un servizio nato per creare un ambiente accademico sicuro e inclusivo, fornendo supporto a chi subisce violenza. Attivo nei campus di Bologna e Forlì, offre ascolto, sostegno, informazioni legali e procedure di emergenza per la protezione delle vittime. Il servizio, gratuito e riservato, è accessibile a tutta la comunità universitaria, anche da remoto e in lingua inglese.

In chiusura, il CUG desidera rinnovare un sentito ringraziamento al Settore Programmazione di Ateneo, che con grande professionalità continua il lavoro di raccolta e analisi dei dati pubblicati nel Bilancio di Genere. Nella speranza che la lettura di questo documento sia fonte di riflessione e cambiamento, il nostro ultimo ringraziamento è rivolto a tutte/i coloro che leggeranno.

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

## NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna è un documento che offre una panoramica sulla distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo. Redatto annualmente dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), il Bilancio ha l'obiettivo di promuovere la parità di genere attraverso l'analisi di dati relativi a studentesse e studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e membri degli organi di governo.

In termini di obiettivi e contenuti il Bilancio di Genere mira a evidenziare la quota di risorse destinate a donne e uomini, identificare gli squilibri di genere e le aree di intervento prioritarie; monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere implementate dall'Ateneo e contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile.

Il Bilancio di Genere è raccomandato dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (2007)<sup>1</sup> ed è previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche<sup>2</sup>. Nel 2019 la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI ha pubblicato le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* [Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, 2019], a cui il presente Bilancio di Genere fa riferimento. Nel 2024 il Ministero per l'università ha riconosciuto l'impegno delle università nella redazione del Bilancio di Genere attribuendo con la quota FFO per il riequilibrio di genere le risorse economiche 2020 e 2021 previste dai decreti 442/2020 e 1059/2021.

Il documento si compone di cinque sezioni: regolamentazione e organi di parità che descrive il quadro normativo e gli organi deputati alla tutela delle pari opportunità; Piano di Azioni Positive che illustra le azioni intraprese dall'Ateneo per promuovere la parità di genere nel triennio 2022-2025; composizione di genere: presenta la distribuzione di genere tra studentesse e studenti, docenti, personale tecnico-am-

ministrativo e membri degli organi di governo; investimenti per la parità di genere che descrive le risorse finanziarie dedicate dall'Ateneo a iniziative e programmi per la parità di genere; Indice di Genere UGII che presenta i risultati dell'Ateneo rispetto all'indice UGII (*University Gender Inequality Index*), un indicatore che misura la disuguaglianza di genere nelle università.

I dati contenuti nel Bilancio di Genere sono raccolti ed elaborati annualmente tra marzo e maggio. Le fonti dei dati sono il Datawarehouse di Ateneo e i documenti istituzionali (statuto, regolamenti, piano di azioni positive, relazione annuale del CUG). Il riferimento temporale per la rendicontazione è l'anno solare precedente a quello in cui avviene la pubblicazione, per la presente edizione il 2023.

Il Bilancio di Genere viene presentato annualmente al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e pubblicato sul sito web. Il documento rappresenta uno strumento utile per informare la comunità universitaria sulla distribuzione di genere e sulle politiche di parità di genere implementate, valutare l'andamento delle politiche di parità di genere nel tempo ed identificare nuove aree di intervento per promuovere la parità di genere.

Il Bilancio di Genere dell'Alma Mater Studiorum è un impegno concreto dell'Ateneo per promuovere la parità di genere e creare un ambiente di lavoro e di studio inclusivo per tutti.

Il documento finale viene presentato come allegato alla Relazione sulla Performance 2023 dell'Ateneo, approvata nella seduta del Consiglio di amministrazione il 25 giugno 2024. Il piano di azioni positive è allegato al Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2025 approvato il 31 gennaio 2023.

**Rebecca Levy Orelli**  
Delegata al Bilancio e alla programmazione

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.



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

Componenti e posizione		Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere*
<b>Organo promotore</b>	CUG	Promotore
<b>Comitato scientifico</b>	Giovanni Molari, Magnifico Rettore Cristina Demaria, Delegata all'Equità, Inclusione e Diversità Giorgio Bellettini, Prorettore al Personale Martina Vincieri, Presidente del CUG Rebecca Levy Orelli, Delegata al Bilancio e alla programmazione Natalia Montinari, Componente del CUG	Indirizzo e supervisione del progetto complessivo
	Danilo Cinti, Fabio Cumella, Anna Rita D'Archi, Giancarlo Gentiluomo, Gian Piero Mignoli, Luca Ramazzotti, Nicola Reale, Anja Riceputi, Camilla Valentini APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento
<b>Comitato operativo</b>	Ilaria Bolognesi, Alex Rinaldi, Irene Vandi, Michela Versari, Silvia Zaghetto APPC – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione	Progetto e realizzazione grafica
	Cristina Gamberi, Assegnista di ricerca Mara Casale, Componente del CUG Simone Tufano, APOS – Settore Inserimento e sviluppo professionale Anna Zurla, APOS – Settore Sistemi informativi e documentali del personale Elena Bacchetti, Sabrina Pogliani, APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione	Supporto all'elaborazione di dati e testi

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

The background features a large, semi-transparent red seal of the University of Bologna. The seal contains the text 'UNIVERSITAS BOLOGNENSIS' and 'M.DCCC.LXXXIII' (1883). It also depicts several figures in traditional attire, including a central figure holding a book and a figure on the right holding a staff. In the bottom left corner, a blurred image shows a group of students sitting at a table, possibly in a cafeteria or library.

**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 all'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la *Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali*, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Il *Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea* impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). L'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153). La Dichiarazione n. 19, allegata al Trattato di Lisbona, afferma che l'Unione e gli Stati membri sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica" e a "sostenere e proteggere le vittime". La *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, adottata nel 2007, riprende gli stessi principi (artt. 20 e 21), aggiungendo che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (art. 23). A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra i quali: la *Direttiva 79/7/CEE*, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la *Direttiva 92/85/CEE*, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la *Direttiva 2004/113/CE*, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la

*Direttiva 2006/54/CE*, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la *Direttiva 2010/41/CE*, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e la *Direttiva 2019/1158/UE*, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la *Direttiva 2010/18/UE* dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. In generale, tali provvedimenti vietano le discriminazioni c.d. dirette, ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso, le discriminazioni indirette, ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie, ovvero le situazioni nelle quali si verifica "un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, *Direttiva 2006/54/CE*). Il Parlamento europeo, dal canto suo, ha sottolineato l'importanza del Bilancio di Genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198).

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

L'art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice. Nell'attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali sono particolarmente rilevanti quelle di seguito illustrate. Nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l'altro, al genere, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). La L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di *Semplificazione e riassetto normativo*, ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, successivamente modificato

con la L. 5 novembre 2021, n. 162. Il D.Lgs. n. 198/2006 ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 42 e ss., spec. art. 48). Nella medesima prospettiva, l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato lavoro, ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Su questa base, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le *Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (Direttiva del 4 marzo 2011)*, adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia. Più recentemente la *Direttiva n. 2/2019*, contenente *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella citata Direttiva del 4 marzo 2011.

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

In coerenza con il quadro sopra delineato, l'Alma Mater ha adottato 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 state previste nello *Statuto di Ateneo* (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203, modificato e integrato con D.R. 28 giugno 2017, n. 739), nel *Codice Etico e di Comportamento* (D.R. 1° ottobre 2014, n. 1408) e nel Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (D.R. 22 maggio 2020, n. 611).

Nel dicembre 2023 è stato approvato il nuovo testo dello *Statuto di Ateneo* e il 15 marzo 2024 sono entrate in vigore le modifiche apportate con D.R. n. 236/2024 del 20/02/2024 (pubblicato in G.U. Serie Generale n. 50 del 29/02/2024).

Lo Statuto ha dedicato al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo (art. 2.6):

"1. L'Ateneo si impegna a garantire il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progres-



sioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica.

2. L'Ateneo si impegna, 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 ha previsto, altresì, disposizioni apposite per assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli Organi, fra i quali in particolare il *Consiglio di Amministrazione*, e nella composizione di altri organismi, quali il *Nucleo di Valutazione* (art. 10.3) e il *Consiglio degli Studenti* (art. 13). Lo Statuto ha provveduto, inoltre, a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 15). 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. Il nuovo Codice etico e di comportamento dell'Ateneo è in vigore dall'1 aprile 2024 (Regolamento emanato con D.R. Rep. n. 293/2024 del 05/03/2024).

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

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

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

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

Istituito dalla Legge n. 183/2010, costituito in Ateneo a fine 2013 e attivo da gennaio 2014, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del *mobbing*. Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 15 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/lla Consigliere/a 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 azioni volte a favorire le condizioni di benessere lavorativo, a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il *mobbing*;
- promuovere iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna ai sensi della legislazione italiana e comunitaria;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- vigilare sul rispetto del principio di non discriminazione di genere, età, orientamento sessuale, lingua, origine, cultura, condizione di disabilità, religione.

Le modalità di composizione e formazione del Comitato devono tenere conto della specifica composizione del personale, contrattualizzato o in regime di diritto pubblico, del principio delle pari opportunità di genere, e sono disciplinate da un apposito regolamento di Ateneo.

#### COMPOSIZIONE DEL CUG

#### MANDATO 2021-2025\*

##### Presidente

Martina Vincieri

##### Rappresentanti del Personale

###### Componenti effettivi:

Cinzia Castelluccio, Roberta De Falchi, Chiara Sirk

###### Componenti supplenti:

Valentina Filippi, Jolanda Gigli, Valeria Guidoni

##### Rappresentanti dell'Ateneo

###### Componenti effettivi:

Mara Casale, Marco Giovanni Mariani, Martina Vincieri

###### Componenti supplenti:

Paolo Luciano Adalberto Manasse, Natalia Montinari, Hilary Profeta

\* Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 2052/2021, Prot. n. 0305628 del 01/12/2021 e con D.R. n. 628/2024, Prot. n. 118688 del 29/04/2024. Il Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità – CUG dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, emanato con Decreto Rettorale n. 1448/2021 del 29/09/2021, prevede la nomina di componenti supplenti nella stessa misura dei membri effettivi.

### Consigliera/e di Fiducia

L'incarico, dal 23 novembre 2021, è ricoperto dalla prof.ssa Fiorella Giusberti. La/il Consigliera/e di Fiducia è un punto di riferimento neutrale per la comunità universitaria in questioni di discriminazione, molestie, *mobbing* e rispetto del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo. Anche se non ha poteri giuridici, questa figura opera in modo autonomo per promuovere azioni preventive e risolutive e collabora con le strutture accademiche per sostenere una cultura di genere e antidiscriminatoria. Nel 2023, la Consigliera ha assistito 75 persone, con una distribuzione di 56% personale docente, 27% personale TA e 17% comunità studentesca. La sua azione è stata positivamente integrata con quella del CUG, del Prorettore al Personale, del Prorettore alla Ricerca e del Delegato alle studentesse e studenti.

### Prorettore alle Risorse Umane, Delegata all'Equità, Inclusione e Diversità, Delegata al Benessere lavorativo

Il Magnifico Rettore ha delegato le funzioni relative alla promozione delle pari opportunità e al benessere lavorativo al Prorettore al Personale, prof. Giorgio Bellettini, in coordinamento con la delegata all'Equità, inclusione e diversità, prof.ssa Cristina Demaria, e alla Delegata al Benessere Lavorativo, prof.ssa Paola Villano.

Le funzioni del Prorettore riguardano:

- la programmazione triennale del personale docente e tecnico-amministrativo;
- la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e delle professoresse e dei ricercatori e delle ricercatrici, ai fini dell'attribuzione degli scatti stipendiali, nonché di eventuali risorse finalizzate all'incentivazione;
- gli interventi per favorire il positivo inserimento nelle strutture di personale docente e personale tecnico-amministrativo neo-assunto;
- la definizione di iniziative volte alla prevenzione e alla risoluzione del contenzioso con le diverse categorie di personale;
- la definizione di iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e per il sostegno del personale SD con disabilità;
- lo studio di modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione vita privata-vita lavorativa.

In virtù delle funzioni a lui delegate, il Prorettore al Personale contribuisce inoltre 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.



**2.**  
PIANO DELLE  
AZIONI  
POSITIVE  
E INIZIATIVE  
REALIZZATE



## 2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE<sup>3</sup>

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico avente lo scopo di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di iniquità di condizioni fra uomini e donne. Lo strumento, previsto dal D.Lgs. n. 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. n. 198/2006, art. 48, co. 1).

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2025 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Alma Mater nella seduta del 29 aprile 2022, colloca le misure promosse nell'ambito di 4 macroaree, di seguito sintetizzate.

**Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione**, rivolte alla comunità universitaria e/o aperte al pubblico. Le misure riguardano sia azioni di formazione sia azioni di comunicazione attraverso la sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG e l'organizzazione di conferenze/seminari sui temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro. Le attività di formazione rivolte al personale dell'Ateneo hanno ad oggetto temi come:

- il Benessere lavorativo e la salute mentale, per rafforzare la conoscenza di situazioni di criticità quali stress, esaurimento emozionale e burnout e, al contempo, degli strumenti e delle strategie di contrasto;
- il Lavoro a distanza, per rafforzare la conoscenza in merito al quadro normativo della materia e ai profili della comunicazione e della collaborazione nei *virtual teams*, al ruolo della fiducia nel lavoro da remoto, all'ergonomia delle postazioni di lavoro a distanza, ai rischi in generale associati ad un ambiente di lavoro virtuale;
- la Gestione delle richieste di lavoro, per fornire le nozioni fondamentali di alcune strategie, volte ad un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro, che rientrano nell'area dello *stress management*;
- la Protezione del proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita, per sensibilizzare sull'importanza del recupero (riposo e attività di tempo libero) e dell'adozione di stili di vita corretti al fine del benessere lavorativo.

Tra le misure di sensibilizzazione è prevista l'istituzione di premi (di laurea, di dottorato, per iniziative di carattere culturale), riguardanti le funzioni trattate dal Comitato, nonché la promozione di eventi periodici di presentazione delle attività realizzate dal CUG di Ateneo.

<sup>3</sup> Visionabile in forma integrale alla pagina [www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG).

**Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità, come:**

- la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere ai fini della realizzazione e pubblicazione annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, nonché della sua divulgazione, quale strumento di trasparenza e orientamento delle decisioni interne, a favore della promozione di azioni positive volte al riequilibrio di genere, alle pari opportunità ed alla eliminazione degli ostacoli posti alla carriera femminile;
- la collaborazione alla implementazione e alla verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024 dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>);
- la diffusione delle recenti Linee guida approvate in Ateneo in tema di equilibrio di genere e pari opportunità, le “Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna” e le “Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna”.

**Azioni di networking interno ed esterno**, volte al confronto ed alla collaborazione con i CUG di altri Atenei e altre Amministrazioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, al fine di promuovere la partecipazione, anche attraverso lo strumento del patrocinio, a specifiche iniziative e gruppi di studio/lavoro sulle tematiche delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni.

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

Il CUG promuove in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Ateneo, deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le azioni a tal fine riguardano:

- la predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentino la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna;
- la creazione di una brochure informativa/divulgativa (a mo' di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout;
- la realizzazione di incontri presso le strutture dell'Ateneo al fine di promuovere le figure e i dispositivi di tutela presenti in Alma Mater, incluso il CUG ed il Piano di azioni positive (2022-2025);
- la raccolta di informazioni attraverso una *survey* anonima tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Università di Bologna sul tema delle situazioni di disagio lavorativo vissute, al fine di sensibilizzare sui comportamenti negativi e sui connessi strumenti di prevenzione e protezione attraverso la realizzazione di una breve *piece* teatrale o di un video;
- il potenziamento del servizio di assistenza psicologica al personale, attraverso la possibilità di un ampliamento delle problematiche intercettate, al fine di fornire *counselling* su una più ampia varietà di situazioni lesive del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Il CUG collabora, altresì con i settori/attori coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, al fine della conduzione delle periodiche indagini valutative e della formulazione di azioni positive anche in questo ambito.

## 2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2023<sup>4</sup>

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

L'Università di Bologna ha implementato varie attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione, rivolte sia alla comunità universitaria sia al pubblico. Queste iniziative comprendono azioni di formazione e comunicazione tramite il Portale di Ateneo dedicato al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e l'organizzazione di conferenze e seminari sui temi del benessere organizzativo, pari opportunità e lotta alle discriminazioni.

- **Ciclo di seminari formativi “Adattarsi a un ambiente di lavoro sempre più virtuale”** – Seminari erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams, rivolti a tutto il personale dell'Ateneo, per aumentare la consapevolezza sulle caratteristiche e normative del lavoro a distanza, coinvolgendo docenti dell'Ateneo e di altre Università. L'iniziativa è stata inoltre promossa durante la “Settimana Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro” del 23-27 ottobre 2023.
- **Seminario “Gestione efficace del lavoro da remoto: evidenze scientifiche e implicazioni manageriali”** – Seminario rivolto ai responsabili dell'Ateneo e affiancato al ciclo di seminari sopra menzionato, al fine di migliorare la gestione del lavoro a distanza e favorire il benessere di lavoratori e lavoratrici.
- **Convegno “Gli sportelli universitari contro la violenza di genere”** – Convegno organizzato dall'Ateneo il 3 maggio 2023 per riflettere sulla violenza di genere e ricordare la studentessa Emma Pezemo, con l'obiettivo di promuovere strumenti di contrasto alla violenza di genere.
- **Evento “Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023”** – Presentazione delle azioni del CUG con assegnazione di premi per tesi di laurea sui temi di interesse del Comitato. Il convegno è stato tra gli eventi promossi dall'Ateneo nell'ambito della campagna “16 Days of Activism Against Gender-Based Violence” promossa dalle Nazioni Unite.
- **Aggiornamento del sito web istituzionale** – Revisione e aggiornamento costante del sito ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)) per diffondere materiali e iniziative. Dal 2023 il sito presenta una nuova veste grafica e pagine più accessibili per la fruizione dei contenuti da parte degli utenti.
- **Finanziamento di quattro quote di iscrizione per la Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS)** rivolte al personale tecnico-amministrativo per la partecipazione alla scuola estiva “Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura” svoltasi online dal 30 agosto al 3 settembre 2023.

<sup>4</sup> Per la rendicontazione completa delle azioni positive realizzate e dei rispettivi indicatori si rinvia alla pagina [www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG).

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

- **Realizzazione del Bilancio di Genere 2022:** pubblicato sul Portale dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>), il bilancio riporta dati e riflessioni sulla segregazione e discriminazione di genere, permettendo di mettere a fuoco i punti di forza e le criticità al fine di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'Università.
- **Collaborazione per l'attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024** e verifica periodica dell'implementazione del piano.
- **Promozione di incontri e collaborazioni interne ed esterne:** attivazione di canali di confronto e sinergia con CUG di altri Atenei ed Enti pubblici e con figure chiave dell'Ateneo per promuovere il benessere lavorativo e contrastare le discriminazioni.
- **Partecipazione alla Rete nazionale dei CUG** e collaborazione con comitati di altre amministrazioni per condividere buone pratiche e promuovere le pari opportunità.
- **Collaborazione con la Casa delle Donne per non subire violenza APS di Bologna.**

Queste attività mirano a promuovere il benessere organizzativo, l'uguaglianza di genere e la lotta alle discriminazioni, consolidando la rete di supporto e collaborazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

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

- **Partecipazione al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo.**
- **Breve indagine inviata dal CUG** nel 2023 a tutto il personale dell'Ateneo sulle esperienze legate all'ambiente di lavoro dell'Università di Bologna, volta ad acquisire maggiore consapevolezza in merito al nostro ambiente di lavoro e a promuovere azioni di sensibilizzazione mirate in linea con il Piano delle Azioni Positive.
- **Promozione della conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo** che operano in Ateneo attraverso la sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST – Stimoli e conoscenze per un buon inizio". Durante tale sessione, il Vicepresidente del CUG ha presentato le funzioni del Comitato e il Piano di azioni positive approvato per il quadriennio 2022-2025.
- **Rafforzamento e promozione della conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti nell'Ateneo deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro,** con aggiornamento periodico dei documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione dall'Ateneo e diffusione di una brochure informativa sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.
- **Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuati in risposta alle richieste pervenute dal 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.

## SPORTELLO UNIVERSITARIO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Fig. A

Accessi

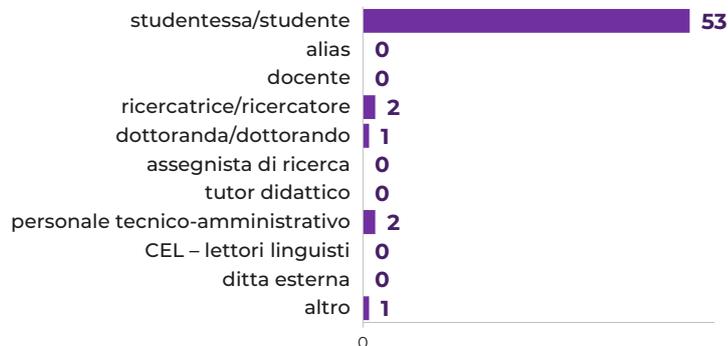
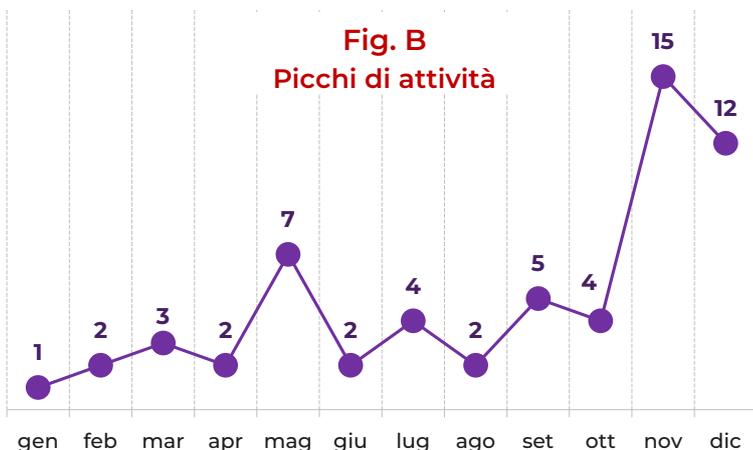


Fig. B

Picchi di attività



Il servizio è il risultato di un impegno costante per creare un ambiente accademico sicuro, inclusivo e rispettoso per chi studia e lavora in Ateneo. Lo sportello è stato avviato nel Campus di Bologna nell'ottobre del 2022 in collaborazione con la *Casa delle donne per non subire violenza* APS, il centro antiviolenza più longevo della città di Bologna, che è parte della rete nazionale dei centri antiviolenza D.i.Re. A un anno dalla sua attivazione, a partire dal 29 novembre 2023, lo “Sportello universitario contro la violenza di genere” ha aperto le porte anche presso il Campus di Forlì, dove è gestito dal *Centro Donna* del Comune di Forlì nell'ambito del progetto “Il rispetto è il pane dell'anima: insieme è più facile, no alla violenza sulle donne”, in collaborazione con il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – DIT dell'Università di Bologna, sede di Forlì.

I due sportelli offrono uno spazio di ascolto protetto e di sostegno per le diverse forme di violenza che possono verificarsi sia all'interno del contesto universitario sia al di fuori dell'Università, da parte di partner, ex-partner, familiari, personale universitario, conoscenti e sconosciuti. Il servizio è rivolto all'intera comunità dell'Università di Bologna. È gratuito e offre: colloqui individuali; ascolto telefonico; attivazione della procedura di emergenza per l'immediata messa in protezione della persona che subisce violenza; informazioni sui servizi, le figure e gli organismi istituzionali dell'Ateneo; informazioni di base sugli aspetti legali; interazione con la rete dei servizi e dell'associazionismo locale. Gli sportelli operano nel rispetto del diritto all'anonimato della persona e degli eventuali testimoni, e della riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite. Gli sportelli rispondono anche da remoto per garantire la copertura in ottica Multicampus e in lingua inglese.

Nel periodo gennaio – dicembre 2023, lo Sportello universitario contro la violenza di genere del Campus di Bologna ha registrato un totale di 59 accessi. Le richieste di supporto riguardano donne, per la maggior parte studentesse (53), ma anche ricercatrici e dottorande (3) e personale tecnico (2) (cfr. Fig. A).

Come si evince da Fig. B, l'aumento delle richieste di supporto è legato a iniziative di pubblicizzazione capillare dello Sportello universitario all'interno dell'Ateneo, come l'evento di inaugurazione, la pubblicizzazione sul sito e su tutti i social di Ateneo; il messaggio informativo inviato dal Rettore nel mese di febbraio 2023 sulle misure dell'Ateneo per il contrasto alla violenza di genere, che è stato citato da alcune delle donne che si sono rivolte per la prima volta allo Sportello nei mesi di marzo/aprile/maggio 2023. Infine, di grande impatto è stata la campagna cartacea capillarmente distribuita nell'Ateneo da ottobre 2023.

Significativo per i nuovi contatti del mese di novembre 2023 è stato il femminicidio di Giulia Cecchettin: 8 le nuove richieste di aiuto nei 3 giorni successivi al ritrovamento del corpo della studentessa.

A partire da fine settembre 2023, è stata lanciata la campagna di comunicazione contro la violenza di genere creata per sensibilizzare tutta la comunità universitaria su discriminazioni, molestie sessuali e violenza di genere. L'obiettivo è di contribuire al riconoscimento, alla prevenzione e, quando necessario, alla denuncia di comportamenti inaccettabili nei nostri luoghi di studio e di lavoro. Locandine, adesivi e cartoline sono stati diffusi presso biblioteche, uffici amministrativi e, grazie alla collaborazione di ER.GO, anche negli studentati e nei punti di ristoro a Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini e sui canali social di Ateneo.

Fra le attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione svolte nell'anno 2023 si ricordano la presentazione dello Sportello attraverso la sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST – Stimoli e conoscenze per un buon inizio" della formazione a nuove e nuovi assunti dell'Ateneo (6 giugno); all'interno di tre Collegi di Docenti (Dipartimenti di Lingue, Farmacologia e Chimica Industriale); mentre su richiesta di singoli docenti, lo Sportello è stato presentato in cinque corsi. Nel corso del 2023, le attività del servizio sono state inoltre illustrate in convegni quali: "Gli sportelli universitari contro la violenza di genere. Riflessioni, dati, buone pratiche", Università di Bologna, 3 maggio; "Implementing the Istanbul Convention. The role of the educational and academic system", Università Milano-Bicocca, 27 e 28 ottobre; "Verso uno sportello antiviolenza UniGe. Un confronto a partire dalle esperienze di altri Atenei", Università di Genova, 20 novembre. Presentazioni seminariali sono state svolte in presenza e webinar anche su richiesta di network internazionali: IAU – International Association of Universities (7 marzo), del progetto europeo UNISafe (2 maggio); del working group "Equality and Diversity" del Coimbra Group (30 novembre). Lo Sportello ha anche realizzato due incontri in collaborazione con ER.GO e ha preso parte ad attività di sensibilizzazione all'interno di Alma Orienta (30 gennaio-1 febbraio) e Alma Mater Fest (2 ottobre).

#### **Contatti Bologna**

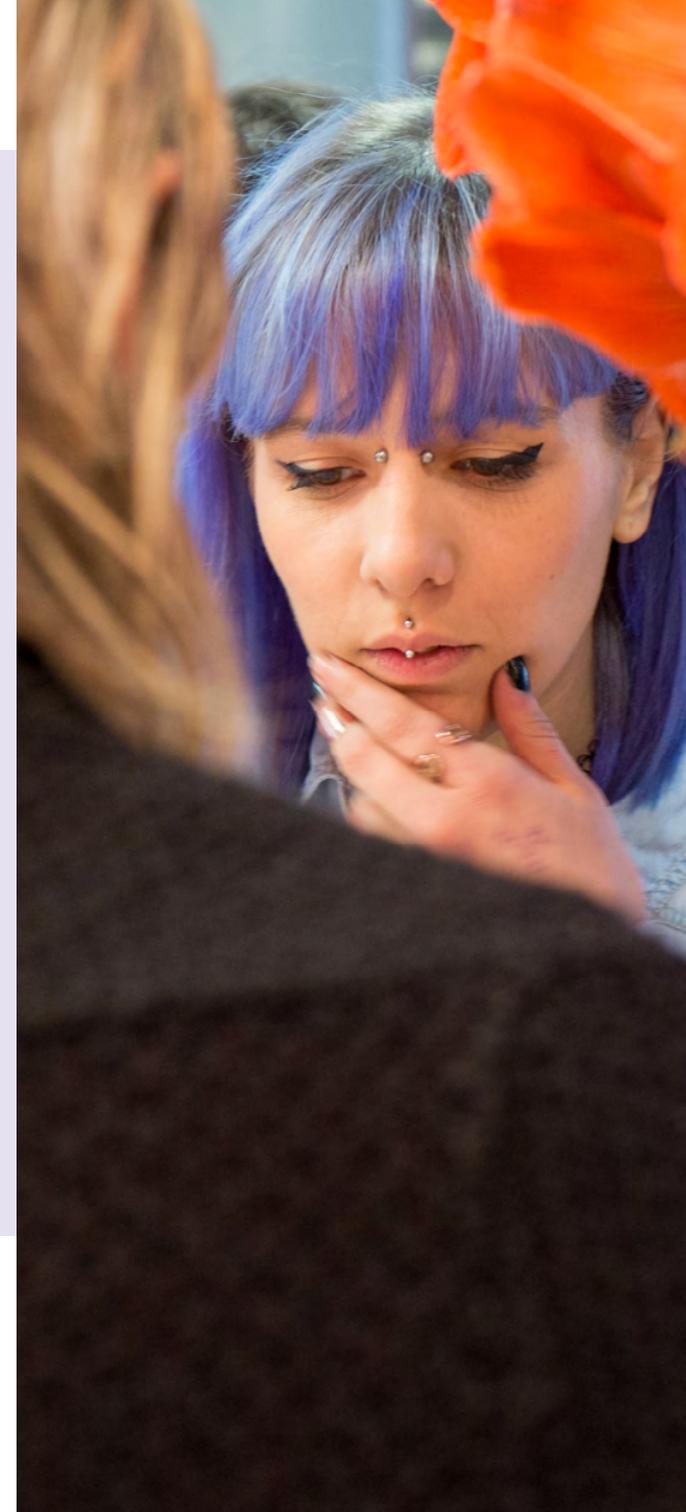
<https://www.unibo.it/SportelloAntiviolenza>

<https://www.unibo.it/HelpdeskAgainstViolence>

#### **Contatti Forlì**

[sportello.antiviolenzafortli@unibo.it](mailto:sportello.antiviolenzafortli@unibo.it)

[antiviolence.helpdeskfortli@unibo.it](mailto:antiviolence.helpdeskfortli@unibo.it)



### Emma Pezemo

Nei primi di maggio 2021 la comunità universitaria è stata direttamente toccata dall'episodio di femminicidio che ha visto la morte, per mano del compagno, di una studentessa universitaria iscritta all'Università di Bologna, Emma Pezemo. Per ricordare la studentessa violentemente uccisa e straziata dal suo fidanzato, la comunità universitaria ha messo sin da subito in campo una forte empatia e diverse azioni per ricordare Emma, intitolando un'aula didattica presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia in cui Emma studiava con l'intento di mantenere vivo il suo ricordo e la sua determinazione e passione per lo studio, e conferendole la laurea alla memoria.

### La Panchina Rossa contro la violenza sulle donne dell'Alma Mater

In un momento in cui i femmicidi e le violenze contro le donne sono tristemente tema ormai troppo frequente nelle cronache dei quotidiani italiani, l'Alma Mater, in qualità di istituzione culturale per eccellenza e luogo di accoglienza per tante e tanti giovani studentesse e studenti, non può esimersi dal fornire un segnale di sensibilizzazione rivolto alle nuove generazioni.

Tanti sono i contesti e le città in cui è già stata realizzata una panchina dipinta di rosso, simbolicamente occupata dalle numerosissime donne vittime di violenza e pensata per trasmetterne la memoria e restituire loro il posto che occupavano in città (al cinema, a scuola, in autobus), prima che un uomo decidesse di porre fine alla loro vita.

Quale simbolo e monito contro la violenza sulle donne, una panchina rossa è collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33, Bologna e una seconda panchina rossa è presente nel Campus di Ravenna nella Piazzetta degli Studenti in via Mariani 5, di fronte all'ingresso della Biblioteca centrale, dove è accompagnata da una targa artistica in mosaico frutto della sinergia tra Campus e Accademia di Belle Arti di Ravenna. La panchina assume il valore di monito contro i femmicidi e allo stesso tempo simboleggia la forza resiliente delle donne.

### 2.3 IL PIANO DI EGUALIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER

Sulla base dell'esperienza del primo Piano di Eguaglianza di Genere (*GEP – Gender Equality Plan 2017-2020*), l'Ateneo di Bologna ha risposto al richiamo della *Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea* che ha previsto, nella cornice del programma *Horizon Europe*, la necessità di dotarsi di un GEP per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca europeo. Gli Organi d'Ateneo hanno dunque approvato, nell'ottobre del 2021, il *Gender Equality Plan 2021-2024*.

Si tratta di un documento programmatico che mette in campo azioni e progetti che favoriscono la riduzione delle asimmetrie di genere e permettono al contempo la valorizzazione di tutte le diversità, legate, per esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo. Il processo che ha portato all'elaborazione del GEP è stato discusso anche all'interno di un gruppo di lavoro nominato dalla CRUI, di cui Bologna ha fatto attivamente parte, e ha visto poi, all'interno dell'Ateneo, il coinvolgimento dei vertici politici e amministrativi dell'istituzione, nonché di un gruppo di lavoro allargato con persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate. La struttura del Piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi. La prima area riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi; la seconda persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; la terza mira all'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; la quarta punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, didattica e terza missione; la quinta area, infine, persegue il contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali.

Nel 2023, come si evince dalle diverse sezioni del presente Bilancio di Genere, le singole azioni sono state portate avanti e numerose delle azioni previste nel 2023 sono state implementate.



A photograph of four young adults standing on a balcony in a classical building. From left to right: a woman with long dark hair wearing a white top with black floral patterns; a man with dark hair wearing a dark green long-sleeved shirt; a man with a beard wearing a grey hoodie with the 'VANS' logo; and a woman with curly dark hair wearing a blue patterned shirt. They are all looking towards the right. The balcony has a white stone railing with decorative balusters. In the background, there is a large white marble sculpture of a reclining figure. The overall lighting is warm and natural.

### 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER



### 3.1 UNA VISIONE DI INSIEME

Il numero complessivo degli/le studenti/esse e dei componenti del Personale ad-detto alla ricerca<sup>5</sup> e del Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Bolo-gna si mantiene al di sopra delle 100.000 unità (**Tab. 1** e **Fig. 1**). Distinguendo le singole popolazioni si rileva tuttora un'evidente prevalenza maschile fra i/le do-centi (59%), mentre le donne sono più numerose degli uomini nella popolazione studentesca (57%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettrici/lettori e collaboratrici/collaboratori linguistici – CEL), dove la loro presenza rag-giunge il 66% del totale.

Nell'arco degli ultimi anni non si sono verificate variazioni rilevanti (**Fig. 2**); tutta-via si può osservare come la quota femminile nella popolazione studentesca con-tinui a crescere (oltre un punto percentuale in più nel corso dell'ultimo quinquen-nio).

<sup>5</sup> Appartengono a questa categoria il personale Docente – Professori/esse Ordinari/ie, Professori/esse Associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo junior (RTD a) e senior (RTD b) – e gli/le Assegnisti/e di ricerca.

Tab. 1 – Distribuzione delle persone – valori assoluti (2021-2023)\*

 Categoria	2023 Donne	2023 Uomini	2023 Totale	2022 Donne	2022 Uomini	2022 Totale	2021 Donne	2021 Uomini	2021 Totale
Studenti/esse iscritti/e**	49.874	37.991	87.865	50.518	39.166	89.684	50.501	39.214	89.715
di cui immatricolati (L e LMCU)	8.499	6.228	14.727	8.718	6.771	15.489	9.267	7.203	16.470
Dottorandi/e**	1.269	1.331	2.600	1.172	1.293	2.465	969	1.127	2.096
di cui iscritti/e al 1° anno	417	417	834	482	501	983	399	442	841
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	1.591	1.211	2.802	1.552	1.239	2.791	1.469	1.169	2.638
di cui iscritti/e al 1° anno	418	265	683	406	329	735	601	453	1.054
Assegnisti/e di ricerca	667	702	1.369	651	647	1.298	590	637	1.227
Personale Docente	1.379	2.003	3.382	1.300	1.876	3.176	1.230	1.772	3.002
Dirigenti	11	7	18	11	7	18	8	9	17
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL****	2.122	1.102	3.224	2.063	1.072	3.135	1.974	1.019	2.993
<b>TOTALE</b>	<b>56.913</b>	<b>44.347</b>	<b>101.260</b>	<b>57.267</b>	<b>45.300</b>	<b>102.567</b>	<b>56.741</b>	<b>44.947</b>	<b>101.688</b>

\* Si fa riferimento alle seguenti classificazioni:

- per la popolazione studentesca, la classificazione internazionale dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): studenti/esse appartengono alla categoria ISCED 6&7, dottorandi/e di ricerca alla ISCED 8;

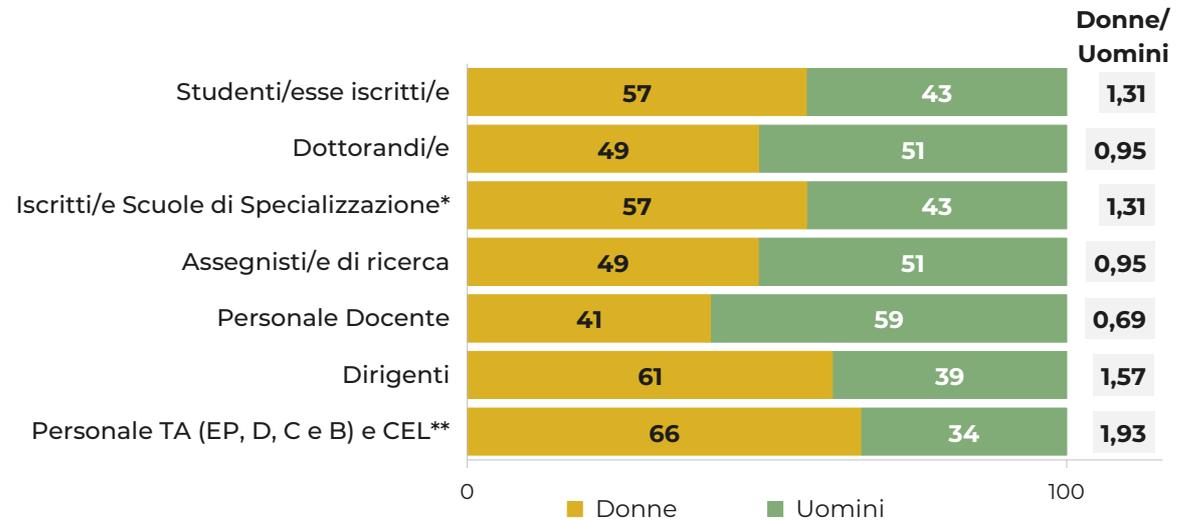
- per il personale addetto alla ricerca, le categorie previste nel Rapporto She Figures [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021: Assegnisti/e di ricer (gradeD), Ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato junior/senior (grade C), Professori/esse Associati/e (grade B), Professori/esse Ordinari/ie (grade A).

\*\* I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2023/24, 2022/23 e 2021/22.

\*\*\* I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2022/23, 2021/22 e 2020/21.

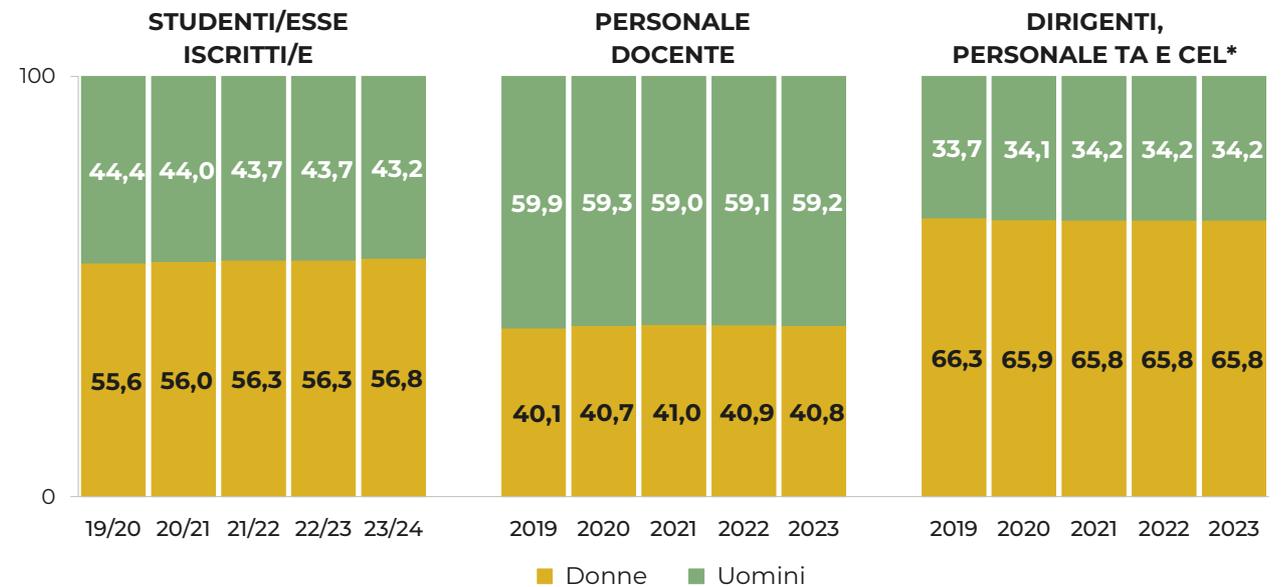
\*\*\*\* Compresi gli Operai agricoli (7 uomini nel 2023, 2 nel 2022 e nel 2021).

Fig. 1 – Distribuzione delle persone – composizione percentuale per genere (2023)



\* Valori riferiti all'a.a. 2022/23.  
 \*\* Compresi i 7 Operai agricoli.

Fig. 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA – composizione percentuale per genere (2019-2023)

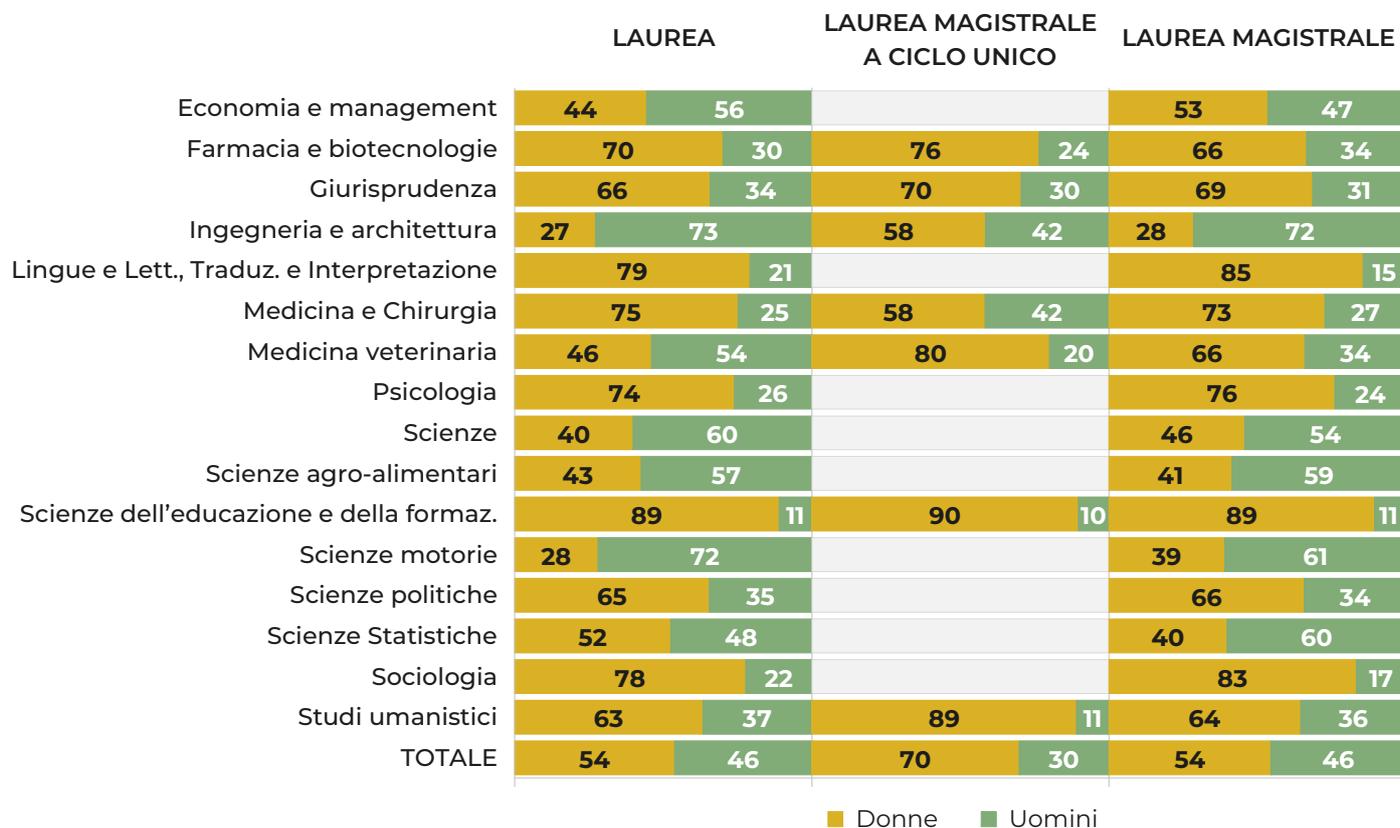


\* Compresi i 7 Operai agricoli.

### 3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti e delle studentesse iscritti/e per Ambito conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una forte presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 3). Tenendo conto della superiore presenza complessiva delle donne fra gli/le iscritti/e (57%), si evidenziano infatti Ambiti a forte prevalenza femminile (Scienze dell'educazione e della formazione, Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Sociologia e Psicologia), a moderata prevalenza femminile (Studi umanistici, Farmacia e biotecnologie, Giurisprudenza e Scienze politiche), a moderata prevalenza maschile (Scienze agro-alimentari e Scienze) e a forte prevalenza maschile (Ingegneria e Architettura – esclusi i due corsi a ciclo unico, cioè architettura e ingegneria edile-architettura, dove prevalgono le studentesse – e Scienze motorie).

Fig. 3 – Iscritti/e per Ambito e ciclo\* – composizione percentuale per genere (a.a. 2023/24)

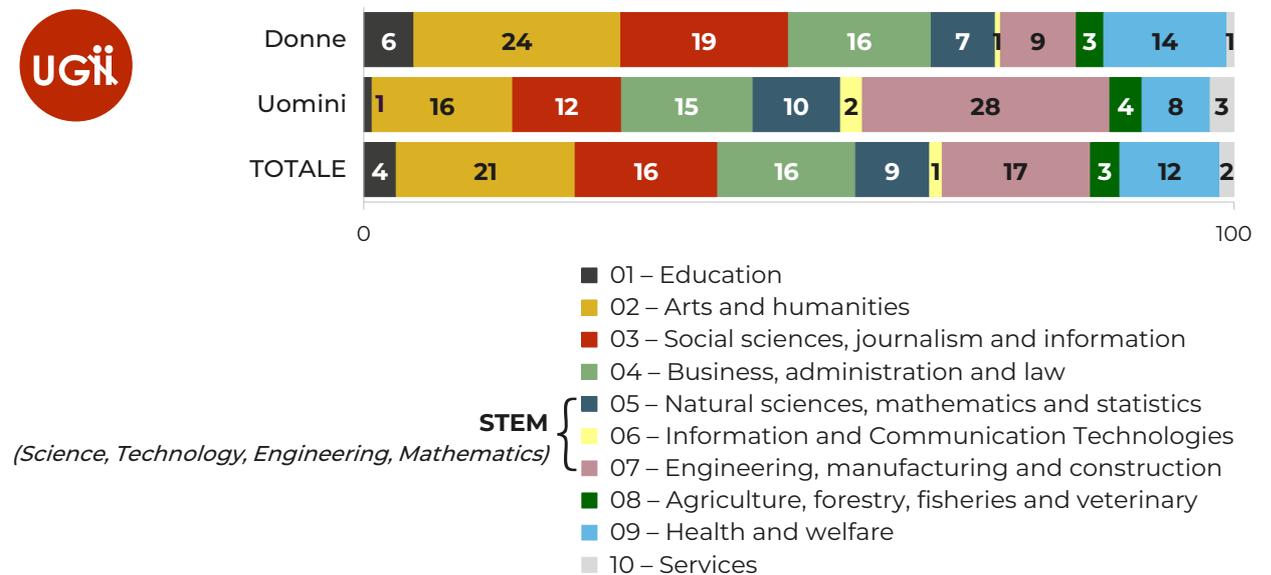


\* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (539 studenti/esse).

**Fig. 4** – riferita agli/lle immatricolati/e nei corsi a primo ciclo e a ciclo unico e basata sulla classificazione ISCED, che consente confronti su scala internazionale – conferma la relazione fra genere e percorso di studio universitario. Si osservi che solo il 17% delle donne sceglie un corso di studio STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, ossia le categorie ISCED 05, 06 e 07), contro il 41% rilevato per gli uomini.

All'interno della macroarea STEM si trovano tuttavia percorsi di studio a prevalenza femminile: i corsi delle classi di laurea di 1° ciclo in Biotecnologie, Scienze biologiche e Scienze e tecnologie farmaceutiche e di 1° ciclo e ciclo unico in Architettura. Specularmente nelle aree non STEM, complessivamente a netta maggioranza femminile, sono presenti settori in cui prevalgono gli uomini: le classi di laurea in Scienze delle attività motorie e sportive e in Scienze e tecnologie agrarie e forestali. Queste caratterizzazioni riguardano non solo l'Ateneo di Bologna, ma l'intero sistema universitario nazionale (**Tab. 2**)<sup>6</sup>.

**Fig. 4 – Immatricolati/e L e LMCU per campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2023/24)**

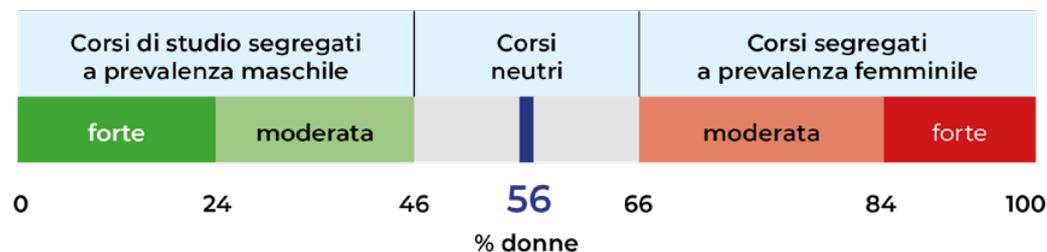


<sup>6</sup> Tab. 2 riporta le classi di laurea con almeno 1.000 immatricolati nel sistema universitario nazionale (a.a. 2023/24). Per la macroarea STEM sono inserite le classi con almeno il 60% di donne sia nell'Ateneo di Bologna sia in Italia; per le discipline non STEM, le classi con almeno il 60% di uomini.

Tab. 2 – Classi di laurea STEM e non STEM in controtendenza per distribuzione di genere – immatricolati/e 2023/24

Aree	Nr. Unibo	% donne Unibo	Nr. Italia	% donne Italia
<b>Area STEM: classi di laurea a prevalenza femminile</b>				
L-02 – Biotecnologie	118	74	6.971	72
L-13 – Scienze biologiche	127	68	9.539	71
L-17 – Scienze dell’architettura	64	69	2.796	63
L-29 – Scienze e tecnologie farmaceutiche	26	88	1.372	71
LM-04 CU – Architettura e ingegneria edile-architettura	79	70	2.783	65
<b>Altre Aree: classi di laurea a prevalenza maschile</b>				
L-22 – Scienze delle attività motorie e sportive	241	29	13.092	26
L-25 – Scienze e tecnologie agrarie e forestali	197	31	2.483	29

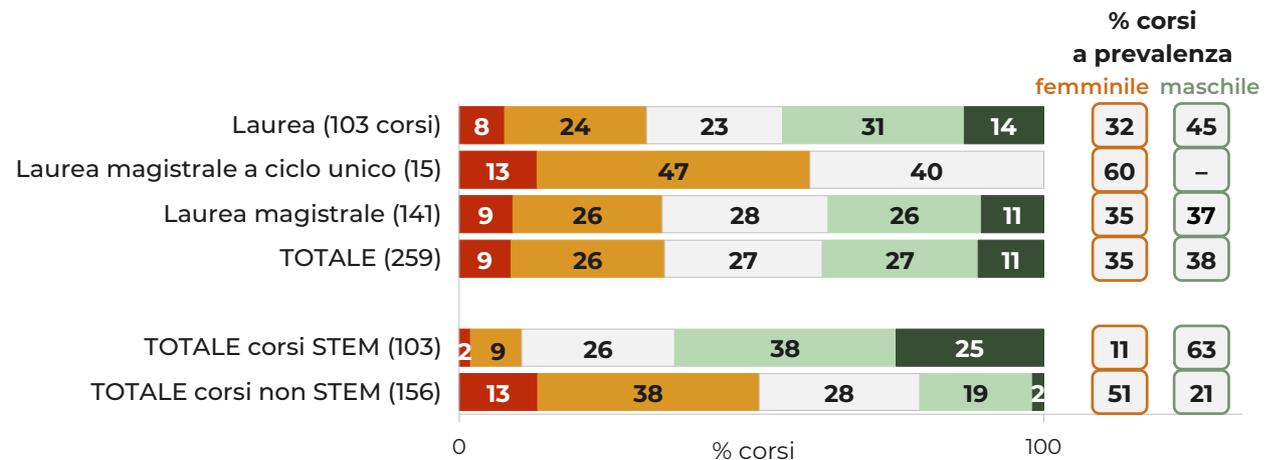
Nel classificare i corsi sulla base della segregazione di genere, a partire dall’edizione 2020 del Bilancio di Genere dell’Università di Bologna si è tenuto conto della prevalenza femminile complessiva fra gli/le iscritti/e e si è pertanto introdotto un criterio non simmetrico. Sono considerati **neutri** rispetto al genere i corsi di studio in cui la percentuale femminile è compresa fra il 46% e il 66%, **segregati a prevalenza femminile** i corsi in cui le iscritte sono almeno il 66% del totale e **segregati a prevalenza maschile** quelli in cui non superano il 46%<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> Si è assunto come baricentro il valore 56%, ossia la percentuale delle studentesse nel sistema universitario nazionale nel quinquennio più recente (2019/20-2023/24), approssimata a cifra intera. Le soglie che separano i corsi neutri dai corsi segregati e i corsi a forte segregazione dai corsi a moderata segregazione sono ottenute attraverso il calcolo degli odds ratio rispetto al valore di equilibrio (56%). La soglia che identifica i corsi a forte segregazione femminile (84%) corrisponde ad un odds ratio pari a 4, ottenuto dal rapporto fra 84%/16% e 56%/44%; simmetricamente, anche in questo caso adottando l'odds ratio 4, si ottiene la soglia per i corsi a forte segregazione maschile. Per ottenere le soglie (46% e 66%) che individuano i corsi neutri l'odds ratio di riferimento è 1,5. Le percentuali-soglie sono approssimate a cifra intera.

In base alla classificazione ottenuta (**Fig. 5**), 70 corsi di studio su 259 (il 27%) risultano neutri rispetto al genere, 91 corsi (il 35%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 98 (il 38%) sono segregati a prevalenza maschile. Si osservi che il 20% dei percorsi di studio è fortemente segregato (il 9% a prevalenza femminile, l'11% maschile) e che nessun corso a ciclo unico è segregato a prevalenza maschile. Nelle discipline STEM sono segregati a prevalenza maschile il 63% dei corsi, nell'area non STEM sono segregati a prevalenza femminile il 51%.

**Fig. 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo\* – composizione percentuale (a.a. 2023/24)**



\* Nel conteggio dei corsi, gli ordinamenti diversi di uno stesso percorso di studio sono stati considerati come unico corso. Sono stati esclusi i corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99), i corsi che non hanno ordinamenti post DM 270 e i corsi con meno di 10 iscritti/e nel 2023/24.

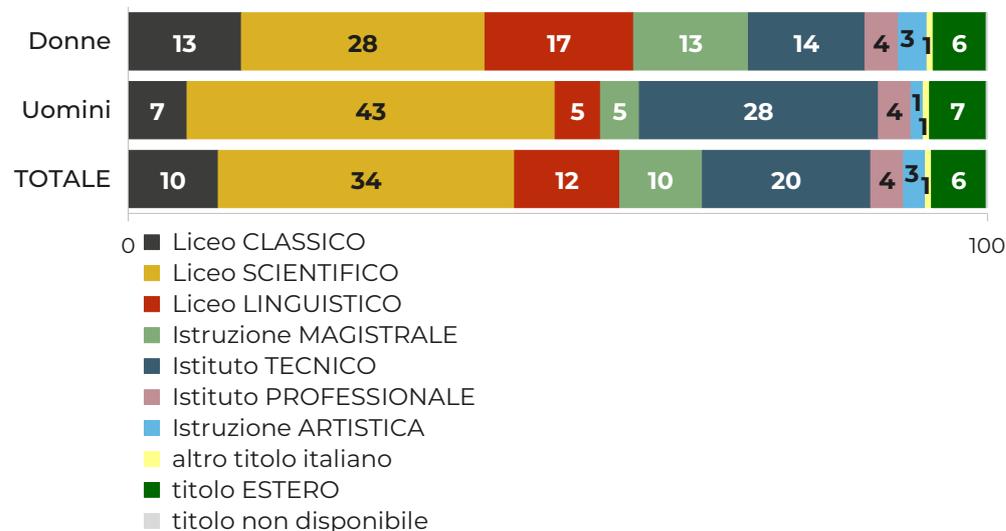
CORSI A PREVALENZA FEMMINILE {  
 ■ % donne ≥ 84  
 ■ 66 ≤ % donne < 84  
 NEUTRI {  
 ■ 46 < % donne < 66  
 A PREVALENZA MASCHILE {  
 ■ 24 < % donne ≤ 46  
 ■ % donne ≤ 24

<sup>8</sup> La segregazione orizzontale si riferisce alla presenza disomogenea di donne e uomini nei settori o nelle professioni.

Tutto ciò conferma anche nell'Alma Mater la presenza di una disuguaglianza di genere per disciplina di studio, diffusa a livello sia nazionale (si veda anche § 5.2, **Fig. 57.5**) sia internazionale e riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali"<sup>8</sup>.

Naturalmente la segregazione di genere relativa alle discipline di studio deriva da propensioni, aspettative e situazioni che maturano prima dell'ingresso all'università. A tal proposito sottolineiamo, in primo luogo, le differenze di genere riscontrabili fra gli/le immatricolati/e già nella scelta della scuola secondaria superiore (Fig. 6), con una netta sovrarappresentazione femminile negli indirizzi classici, linguistici e dell'istruzione magistrale e, all'opposto, maschile nei licei scientifici e negli istituti tecnici.

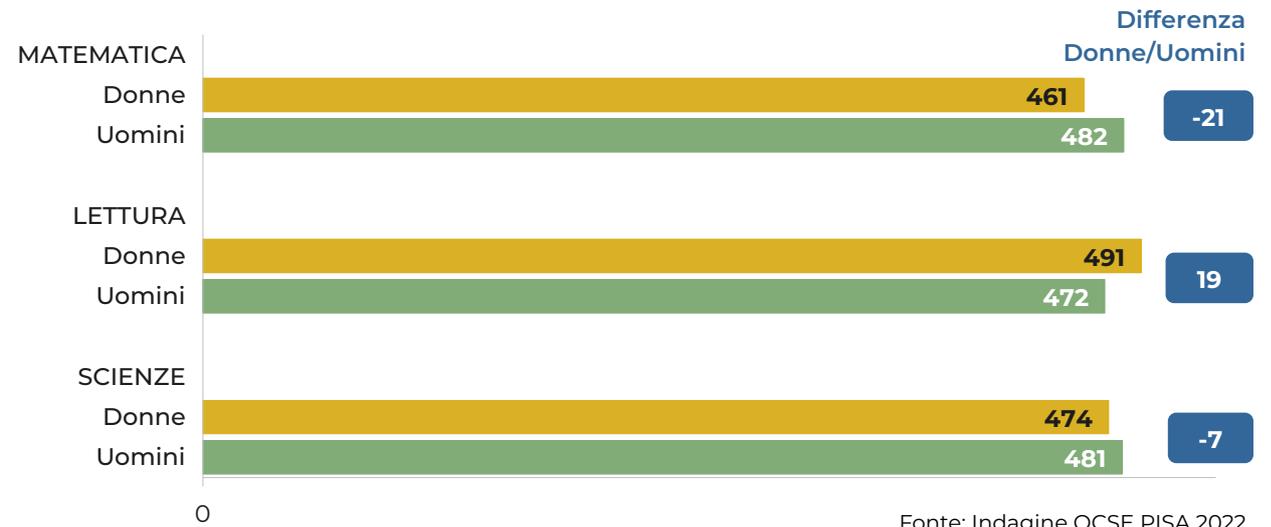
**Fig. 6 – Immatricolati/e L e LMCU per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2023/24)**



<sup>9</sup> "Le disparità di genere nei risultati sono fonte di notevole preoccupazione, in quanto possono avere conseguenze a lungo termine per il futuro personale e professionale delle ragazze. [...] Negli ultimi decenni molti paesi hanno compiuto progressi significativi nel ridurre, e persino nel colmare, il divario di genere nei risultati scolastici. Tali disparità non sembrano quindi essere né connaturate né inevitabili e per questo motivo può essere interessante considerare i risultati dei nostri studenti e studentesse in un contesto internazionale e confrontarli con quelli di paesi che stanno ottenendo risultati positivi in termini di equità di genere nell'efficacia dell'istruzione scientifica. Questa operazione può infatti aiutare a determinare le condizioni e le pratiche che permettono sia ai ragazzi che alle ragazze di realizzare il loro potenziale" [PISA, 2019].

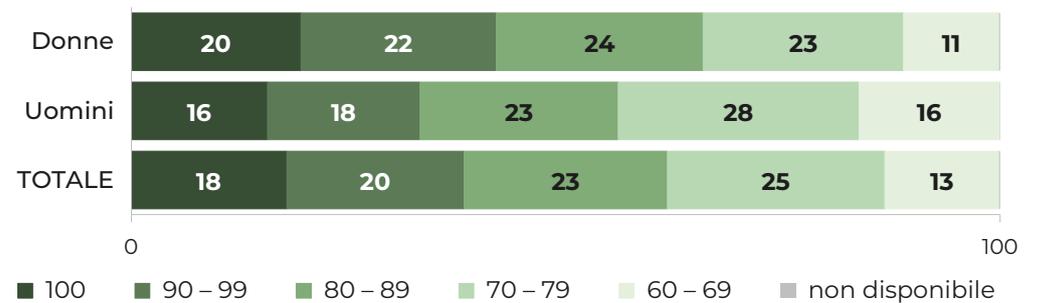
Offrono interessanti spunti di riflessione anche i risultati del programma PISA, l'indagine campionaria promossa dall'OCSE che misura con periodicità triennale le competenze degli studenti quindicenni dei Paesi aderenti all'organizzazione [PISA, 2023] (Fig. 7). Per quanto riguarda i giovani italiani, nel 2022 le ragazze hanno ottenuto complessivamente risultati inferiori di 21 punti rispetto ai maschi in matematica, migliori di 19 punti nel campo della lettura e sostanzialmente equivalenti nelle scienze. Anche nel complesso dei 37 Stati membri dell'OCSE partecipanti all'indagine le differenze di genere sono risultate a favore dei maschi in matematica (per 9 punti), delle femmine nella lettura (per 24 punti) e poco rilevanti nelle scienze, ma per la matematica l'Italia è risultato il Paese con il più elevato divario di genere<sup>9</sup>.

**Fig. 7 – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in matematica, lettura e scienze – valori medi (indagine OCSE PISA 2022)**



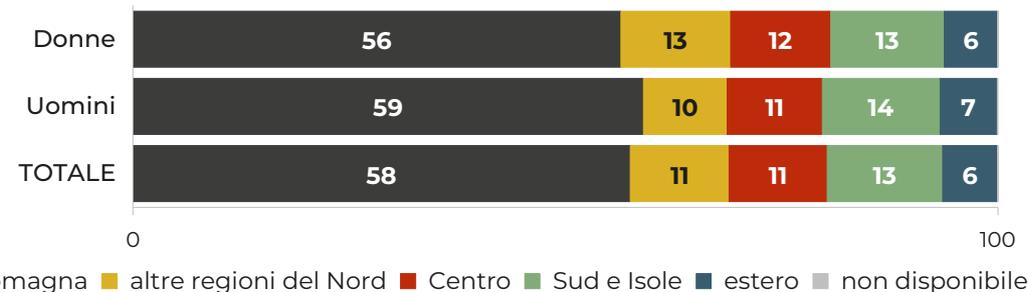
Per quanto riguarda i voti di diploma secondario superiore, le immatricolate 2023/24 hanno complessivamente migliori risultati rispetto agli immatricolati (Fig. 8).

**Fig. 8 – Immatricolati/e L e LMCU per voto di diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2023/24 – diplomi superiori conseguiti in Italia)**



Il 42% degli/le studenti/esse entrati/e nell'Ateneo nel 2023/24 proviene da regioni diverse dall'Emilia-Romagna o dall'estero (Fig. 9); questa percentuale è leggermente superiore per le femmine (44% contro 41%).

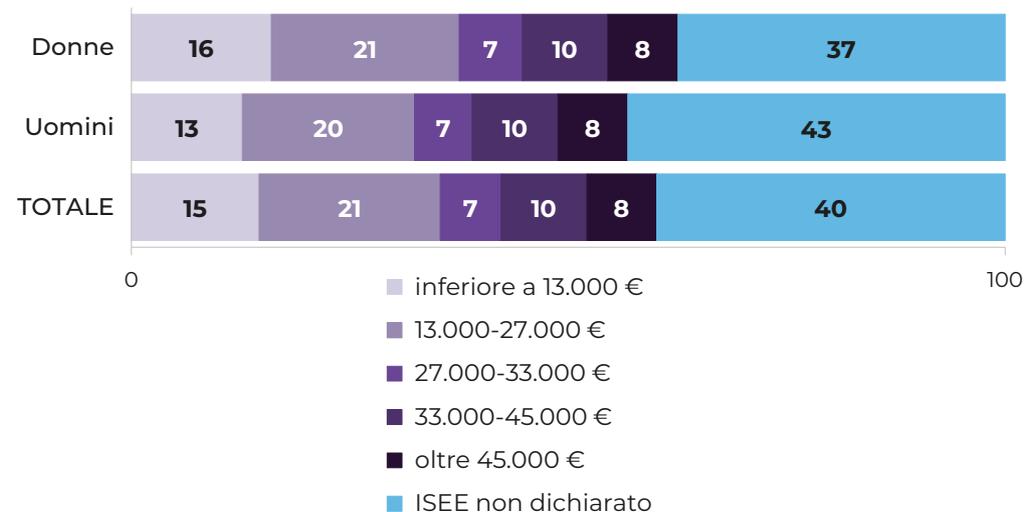
**Fig. 9 – Immatricolati/e L e LMCU per provenienza geografica\*– composizione percentuale (coorte 2023/24)**



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

Si rilevano differenze di genere anche per quanto riguarda la fascia di reddito ISEE (Fig. 10). Infatti la percentuale delle immatricolate 2023/24 della classe ISEE più bassa (meno di 13.000€) supera il valore riscontrato per gli uomini (16% contro 13%). Si noti, in ogni caso, che 40 immatricolati/e su 100 non presentano la dichiarazione ISEE.

**Fig. 10 – Immatricolati/e L e LMCU per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2023/24)**



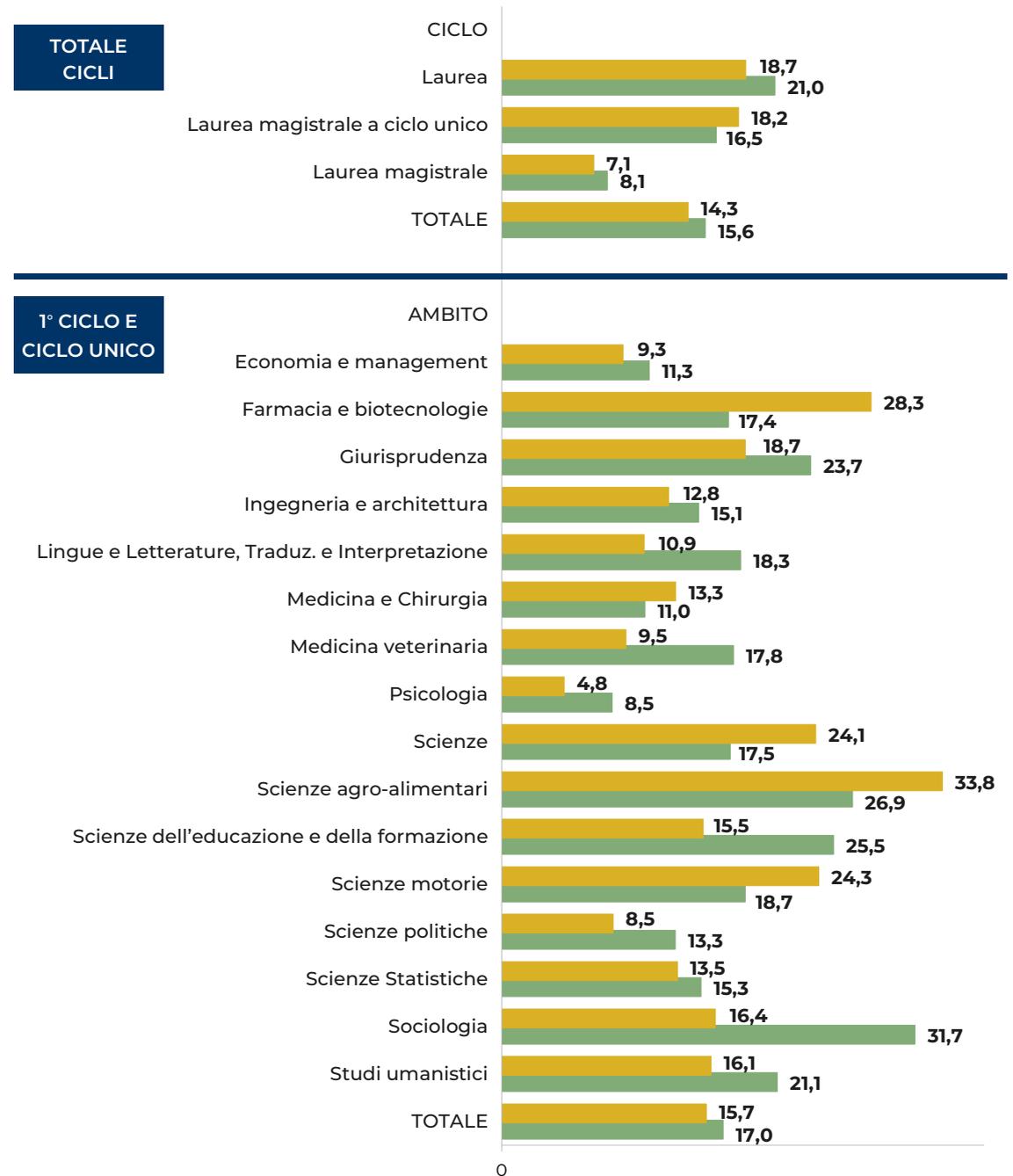
Per quanto riguarda la continuità del percorso universitario si sono presi in considerazione gli abbandoni del corso al termine del primo anno, ossia i casi in cui l'anno accademico successivo a quello di immatricolazione gli/le immatricolati/e non risultano più iscritti allo stesso corso di immatricolazione (Fig. 11). Rientrano in questa categoria gli abbandoni degli studi, i passaggi di corso (all'interno dell'Ateneo) e i trasferimenti (verso un altro Ateneo). In questa analisi sono compresi anche gli studenti e le studentesse dei corsi magistrali.

La mancata iscrizione è molto più frequente nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo; nel complesso dei cicli riguarda più gli uomini che le donne (15,6% contro 14,3%).

**Fig. 11 – Immatricolati/e che hanno abbandonato il corso al termine del 1° anno, per ciclo e Ambito – valori per 100 immatricolati/e (coorte 2022/23)**

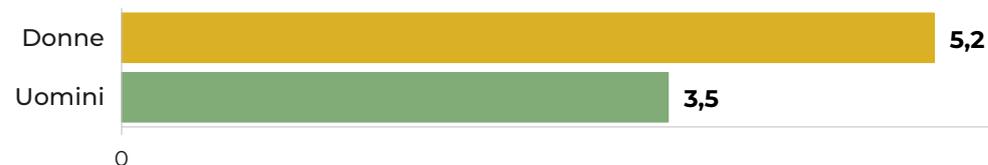


■ Donne  
■ Uomini



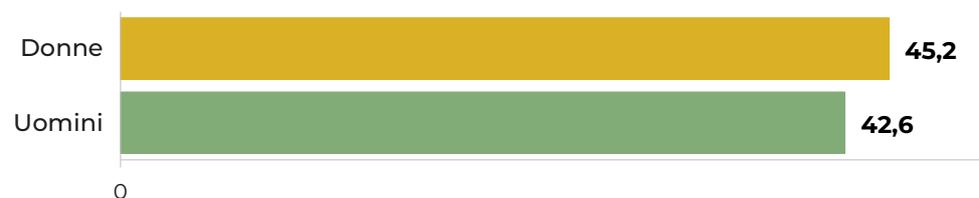
Si conferma la maggiore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale per studio. Infatti, nel 2022/23 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 5,2% delle studentesse dei tre cicli contro il 3,5% degli iscritti maschi (**Fig. 12**); in termini assoluti si tratta di 2.636 donne e 1.375 uomini. Anche la mobilità internazionale in ingresso nell'Ateneo di Bologna è a prevalenza femminile (2.613 studentesse e 1.287 studenti).

**Fig. 12 – Studenti/esse in mobilità – valori per 100 iscritti/e (a.a. 2022/23)**



La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti “regolarità negli studi” e “votazioni”. Per quanto riguarda la regolarità si osserva che le studentesse che si sono immatricolate nel 2022/23 e l’anno accademico successivo risultano ancora iscritte allo stesso corso di studio hanno acquisito in media 45,2 crediti formativi universitari (CFU), ossia 2,6 crediti in più rispetto agli immatricolati uomini (**Fig. 13**).

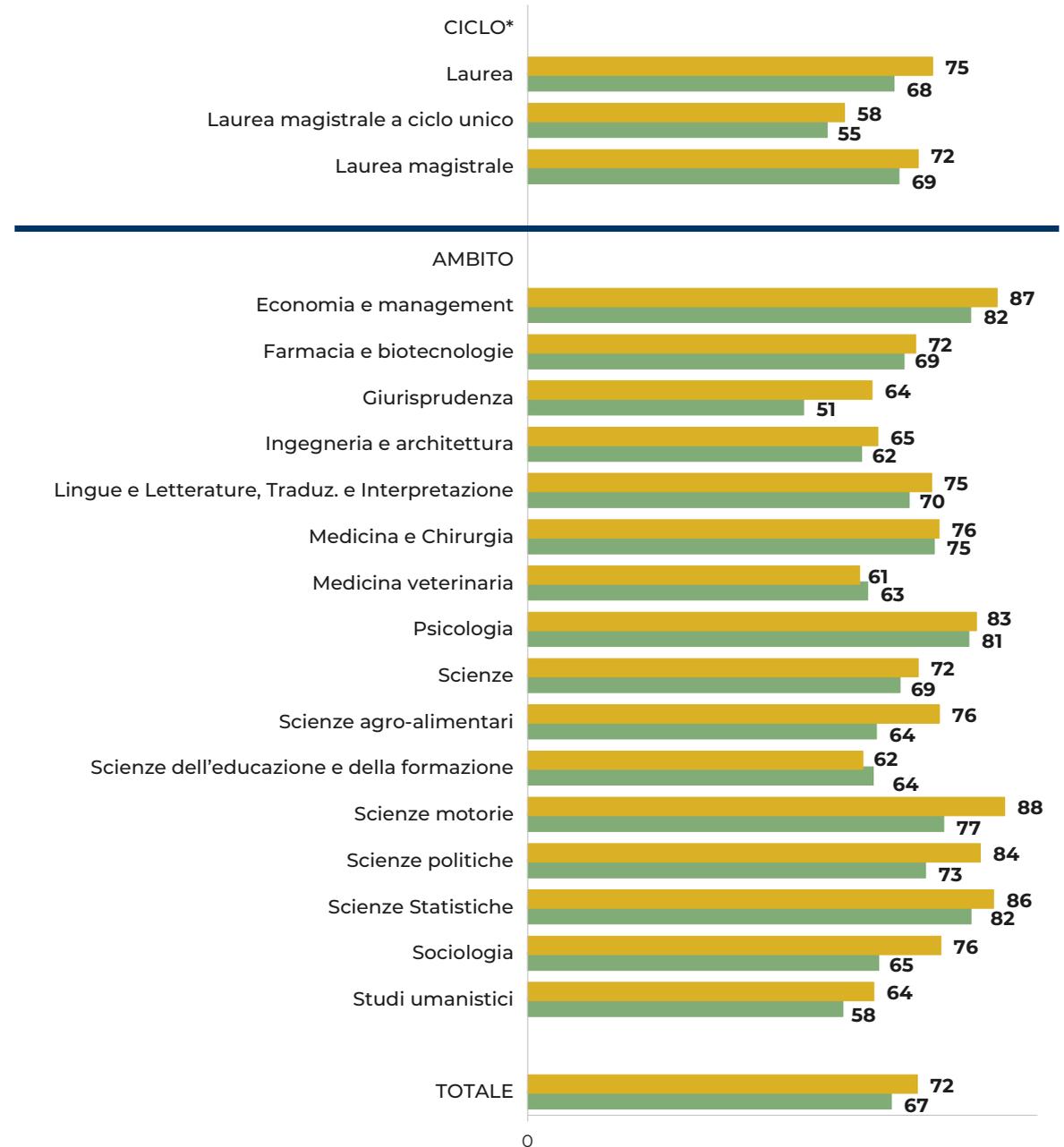
**Fig. 13 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2022/23 ancora nel corso nel 2023/24)**



Non sorprende, pertanto, la maggiore regolarità da parte delle studentesse riscontrata anche al momento della laurea. Infatti (**Fig. 14**) i/le laureati/e nel 2023 che sono riusciti/e a concludere gli studi in corso sono il 72% fra le donne e il 67% fra gli uomini; la percentuale è più elevata per le donne in tutti e tre i cicli di studio, compreso il ciclo unico – dove, poiché i corsi hanno una durata di 5 o 6 anni, la percentuale dei/lle laureati/e in corso è comprensibilmente inferiore rispetto a quanto rilevato per il primo e il secondo ciclo. Solo in due Ambiti – Medicina veterinaria e Scienze dell’educazione e della formazione – la percentuale di laureati/e regolari risulta più alta per gli uomini.

**Fig. 14 – Laureati/e in corso per ciclo e Ambito – valori per 100 laureati/e (2023)**

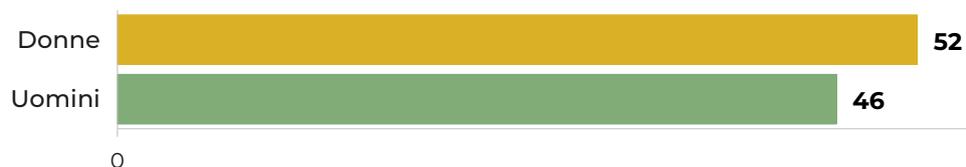
■ Donne  
■ Uomini



\* La barra relativa al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 26 laureati (tutti ovviamente fuori corso), non è rappresentata nel grafico.

La tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si manifesta anche sul piano delle votazioni (Fig. 15). Tra le immatricolate nel 2022/23 a corsi di primo ciclo e ciclo unico che hanno sostenuto esami nel primo anno di corso e sono ancora iscritte al corso di laurea di accesso l'anno accademico successivo, il 52% ha ottenuto "voti alti" nelle prove d'esame del primo anno, cioè si colloca nella prima metà della graduatoria per voto medio all'interno del rispettivo corso di laurea; tra i maschi, la percentuale degli immatricolati con "voti alti" si riduce al 46%.

**Fig. 15 – Immatricolati/e L e LMCU con "voti alti" d'esame\* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2022/23 ancora nel corso nel 2023/24)**

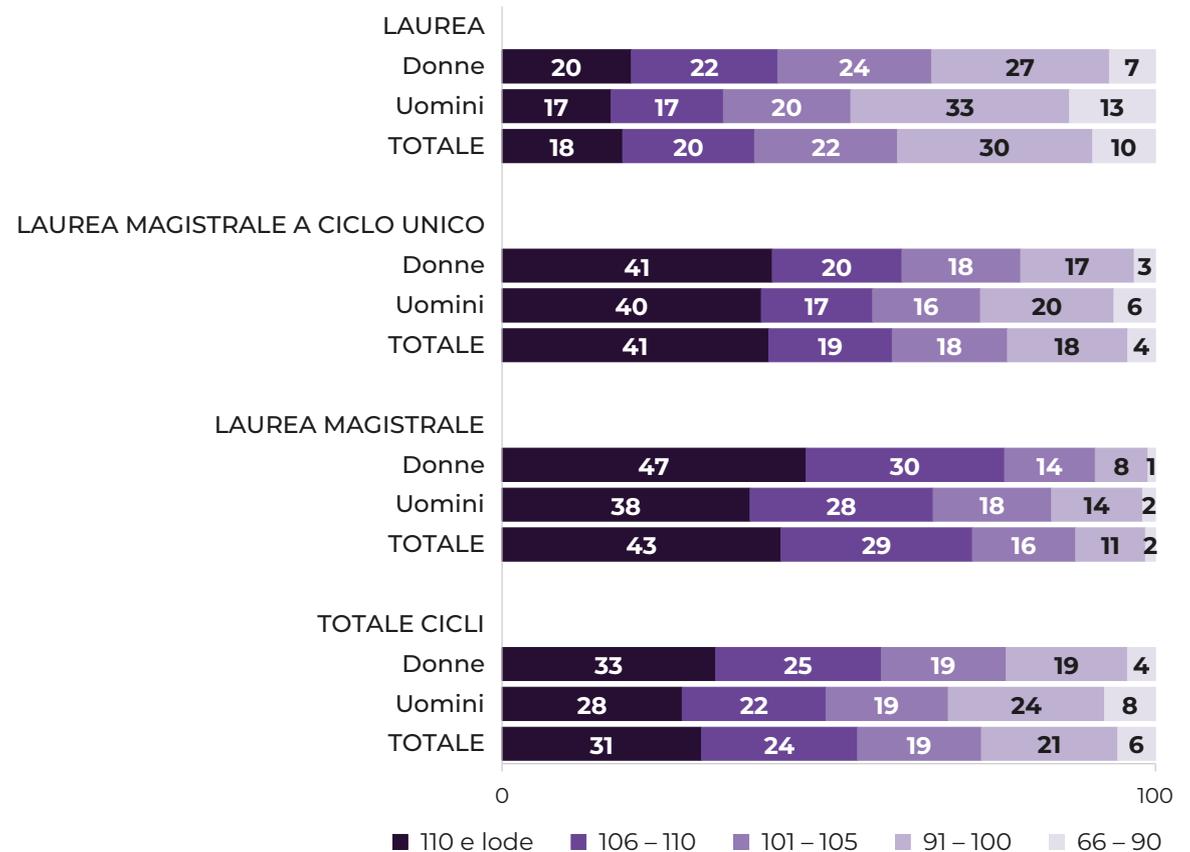


\* Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e L e LMCU 2022/23 che nel 2023/24 risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione avendo sostenuto esami. Tra questi/e, gli/le immatricolati/e con "voti alti" sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2023, hanno un voto medio degli esami strettamente superiore alla mediana dei voti medi d'esame del rispettivo corso di studio.

Sugli immatricolati/e 2022/23 ancora nel corso nel 2023/24 – esclusi gli studenti con diploma di maturità estero – sono stati studiati modelli statistici multidimensionali (regressione lineare multipla) per l'analisi dei voti medi d'esame e del numero di CFU acquisiti nel primo anno di corso. Oltre al genere, nei modelli sono state inserite le variabili diploma secondario superiore, voto di diploma, area geografica di provenienza e, per il voto medio d'esame, una classificazione basata su Ambito e ciclo del corso. Dall'analisi è emerso che, per quanto riguarda il voto medio degli esami, a parità di variabili di controllo la differenza di 0,7 punti a favore delle donne si riduce a soli 0,1 punti. Analogamente lo scarto in termini di CFU medi acquisiti, anche in questo caso a vantaggio femminile, passa da 2,9 a 0,8. Tutto ciò conferma il fatto che le differenze di genere nella riuscita negli studi universitari derivano da circostanze precedenti all'ingresso all'università.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (Fig. 16). Il 58% delle laureate nel 2023 ha concluso il corso di studio con un voto superiore a 105/110 e in particolare il 33% ha ottenuto la valutazione di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 50% e quelli con 110 e lode il 28%. Il confronto fra laureati e laureate in relazione al voto di laurea realizzato congiuntamente per Ambito e ciclo di studi mostra che il vantaggio femminile si verifica nella quasi totalità dei casi.

Fig. 16 – Laureati/e per ciclo\* e voto di laurea – composizione percentuale (2023)



\* Le barre relative al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 26 laureati, non sono rappresentate nel grafico.

Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse per quanto riguarda il percorso preuniversitario e universitario si può concludere che in linea generale le donne tendono più degli uomini ad investire nella formazione. Hanno infatti migliori voti di diploma secondario superiore (Fig. 8), una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio (Fig. 12), accedono in numero superiore all'università – 58% contro 42% (Tab. 1) – benché rappresentino meno della metà (il 48%) della popolazione potenziale (i 19enni), proseguono il corso di studio al secondo anno più spesso (Fig. 11), acquisiscono più crediti formativi al primo anno (Fig. 13), si laureano in corso più frequentemente (Fig. 14) e ottengono migliori votazioni sia negli esami (Fig. 15) sia alla laurea (Fig. 16).



Alla luce di tutto ciò, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta a risultati sorprendenti.

Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale (**Fig. 17**) sono gli uomini a proseguire gli studi in un corso di 2° livello con maggiore frequenza (72% contro 64%). Passando meno frequentemente al percorso magistrale, le laureate di primo ciclo risultano occupate in misura superiore rispetto agli uomini (38% contro 34%), ma si noti che la differenza di genere è dovuta sostanzialmente alle attività part-time (**Fig. 18**).

**Fig. 17 – Laureati/e di 1° ciclo iscritti/e ad un corso di 2° livello a 1 anno dalla laurea di 1° ciclo – valori per 100 laureati/e di 1° ciclo (laureati/e nel 2022 intervistati/e nel 2023)**



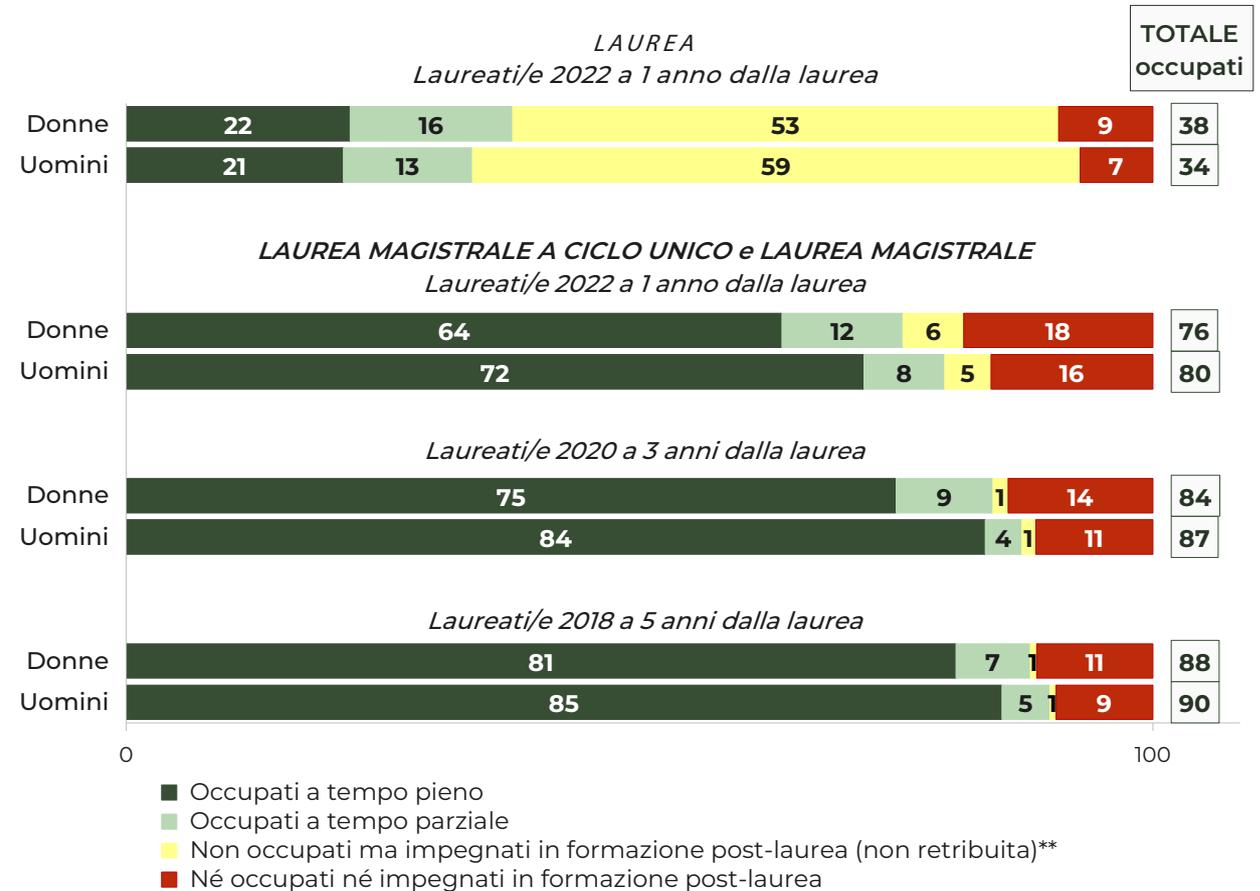
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Dalle risposte dei laureati e delle laureate magistrali e magistrali a ciclo unico, intervistati/e a uno, a tre e a cinque anni dalla laurea, emerge che la percentuale degli/le occupati/e, prevedibilmente crescente negli anni, è sempre superiore per gli uomini. La differenza di genere è ancora più evidente se si prendono in considerazione solo le attività a tempo pieno. Inoltre più della metà (51%) del complesso delle occupate part-time dichiara che il tempo parziale non è stato il frutto di una loro scelta; per gli uomini questa percentuale è più bassa (43%).

Si osservi anche che – sia a uno, sia a tre, sia a cinque anni dal conseguimento del titolo – la percentuale dei/le laureati/e né occupati/e né in formazione è più elevata per le donne.



**Fig. 18 – Laureati/e per ciclo e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea\* – composizione percentuale (laureati/e nel 2022, 2020 e 2018 intervistati/e nel 2023)**



\* Per i/le laureati/e di 1° ciclo è prevista solo la rilevazione a 1 anno dalla laurea. Gli occupati sono coloro che lavorano oppure svolgono un'attività di formazione retribuita.

\*\* La formazione post-laurea non retribuita consiste in:

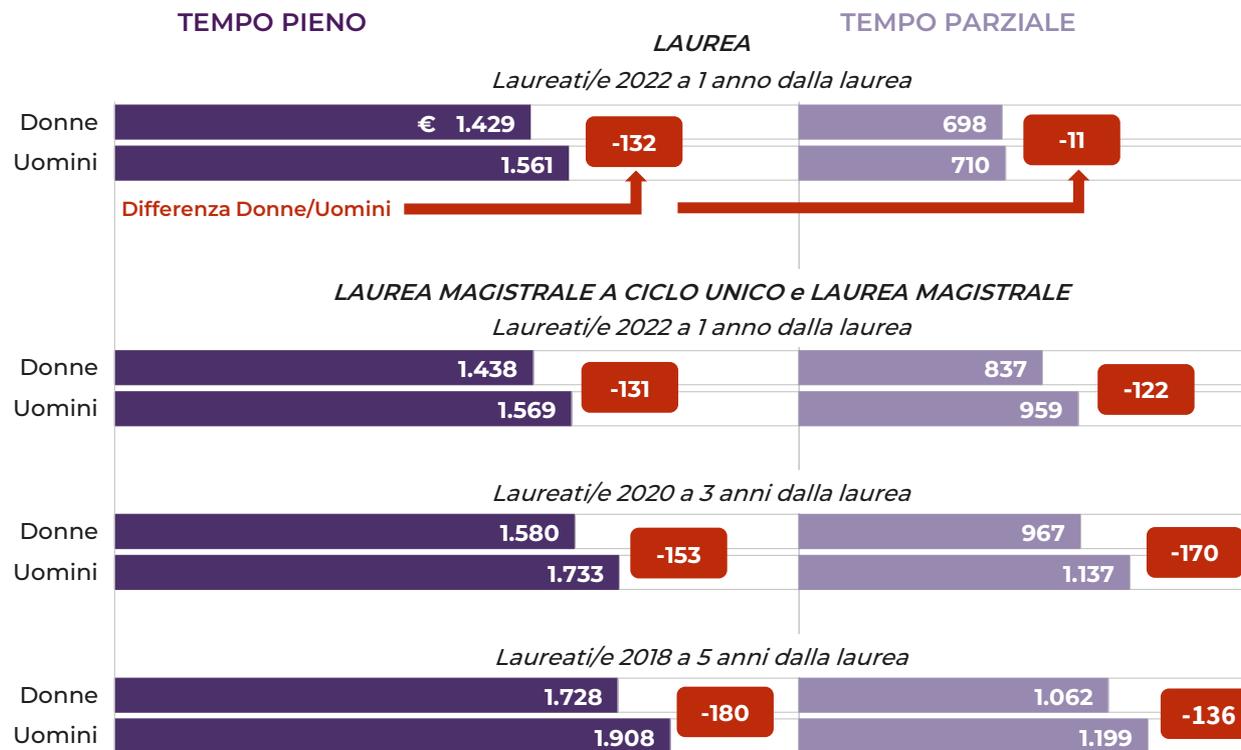
- per il 1° ciclo: i corsi di 2° livello (lauree magistrali e magistrali a ciclo unico, corsi di 2° livello presso accademie delle belle arti, accademie nazionali di danza o di arte drammatica, conservatori di musica, istituti superiori di studi musicali, istituti superiori per la conservazione e il restauro e istituti superiori per le industrie artistiche), i tirocini/praticantati, le scuole di specializzazione e i master universitari di 1° livello, purché tali attività non comportino una retribuzione;
- per il ciclo unico e il 2° ciclo: i tirocini/praticantati, i dottorati, le scuole di specializzazione e i master universitari di 1° o 2° livello, anche in questo caso a condizione che non comportino una retribuzione.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

In termini di retribuzione media si manifesta un gap di genere, sempre a svantaggio delle donne, sia per le attività a tempo pieno sia per il part-time. Il divario, più elevato per le occupazioni a tempo pieno, raggiunge i 180€ netti mensili a 5 anni dal titolo per i/le laureati/e di secondo livello occupati/e a tempo pieno (Fig. 19).



**Fig. 19 – Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/le laureati/e occupati/e – valori medi (laureati/e nel 2022, 2020 e 2018 intervistati/e nel 2023)\***



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

La domanda "Quale retribuzione mensile netta percepisce dal suo attuale lavoro?" viene rivolta a tutti/e i/le laureati/e occupati/e, indipendentemente dal tipo di contratto (attività in proprio, tempo indeterminato, tempo determinato, borsa o assegno di studio o di ricerca, contratti formativi, altre forme contrattuali, senza contratto).

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Il confronto fra laureate e laureati magistrali e magistrali a ciclo unico per retribuzione a parità di Ambito degli studi, regime di attività (tempo pieno o parziale), impegno settimanale, settore di lavoro, ramo, contratto e professione, realizzato nel caso degli/le occupati/e a 5 anni dal titolo, consente di approfondire il fenomeno (Tab. 3).

Complessivamente lo scarto a svantaggio delle donne ammonta in media a 196€ al mese. Con poche eccezioni, le laureate risultano penalizzate anche a parità di settore, ramo, tipo di contratto, categoria professionale e numero di ore settimanali di lavoro. Per quanto riguarda l'area disciplinare di laurea, in 5 Ambiti si verifica un sostanziale equilibrio, mentre negli altri 11 si manifesta un divario retributivo a favore degli uomini superiore ai 90€.

**Tab. 3 – Retribuzione mensile netta a 5 anni dalla laurea dei/lle laureati/e occupati/e per Ambito del corso e principali caratteristiche dell'attività lavorativa – valori medi (laureati/e magistrali a ciclo unico e magistrali nel 2018 intervistati/e nel 2023)**

Dato analizzato	Nr. Donne	Nr. Uomini	% di colonna Donne	% di colonna Uomini	€, medie Donne	€, medie Uomini	Diff. donne / uomini
<b>TOTALE</b>	<b>2.320</b>	<b>1.718</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1.674</b>	<b>1.870</b>	<b>-196</b>
<b>AMBITO DEL CORSO</b>							
Economia e management	197	186	8	11	1.774	1.989	-215
Farmacia e biotecnologie	134	57	6	3	1.654	1.878	-223
Giurisprudenza	266	151	11	9	1.770	1.861	-91
Ingegneria e architettura	198	475	9	28	1.884	2.045	-161
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	160	27	7	2	1.578	1.551	+27
Medicina e Chirurgia	208	129	9	8	1.850	1.956	-106
Medicina veterinaria	75	37	3	2	1.909	1.869	+40
Psicologia	81	27	3	2	1.435	1.561	-126
Scienze	121	150	5	9	1.724	1.819	-95
Scienze agro-alimentari	42	62	2	4	1.673	1.767	-94
Scienze dell'educazione e della formazione	178	19	8	1	1.404	1.362	+41
Scienze motorie	29	36	1	2	1.488	1.528	-41
Scienze politiche	150	87	6	5	1.861	1.834	+27
Scienze Statistiche	52	63	2	4	1.955	2.046	-91
Sociologia	58	12	3	1	1.501	1.730	-229
Studi umanistici	371	200	16	12	1.434	1.528	-94

Dato analizzato	Nr. Donne	Nr. Uomini	% di colonna Donne	% di colonna Uomini	€, medie Donne	€, medie Uomini	Diff. donne / uomini
<b>REGIME DI ATTIVITÀ</b>							
Occupati a tempo pieno	2.131	1.627	92	95	1.728	1.908	-180
Occupati a tempo parziale	189	90	8	5	1.062	1.199	-136
<b>ORE SETTIMANALI DI LAVORO</b>							
Meno di 35 ore	511	221	22	13	1.360	1.433	-73
35-39	545	339	23	20	1.690	1.841	-151
40-44	1.038	901	45	52	1.775	1.916	-141
45 e oltre	226	256	10	15	1.878	2.128	-250
<b>SETTORE</b>							
Pubblico	868	474	37	28	1.633	1.687	-54
Privato	1.323	1.197	57	70	1.719	1.951	-232
Non profit o terzo settore	128	47	6	3	1.485	1.668	-183
<b>RAMO</b>							
Agricoltura	20	30	1	2	1.551	1.761	-211
Industria	319	429	14	25	1.827	2.014	-187
Istruzione e ricerca	609	329	26	19	1.482	1.557	-76
Altri servizi	1.363	918	59	53	1.723	1.916	-193
<b>CONTRATTO*</b>							
Attività in proprio	291	246	13	14	1.817	2.087	-269
Tempo indeterminato	1.176	959	51	56	1.739	1.932	-194
Tempo determinato	425	203	18	12	1.566	1.744	-179
Borsa o assegno di studio o di ricerca	127	135	5	8	1.559	1.530	+28
Contratti formativi	219	123	9	7	1.565	1.654	-89
Altre forme contrattuali o senza contratto	81	50	3	3	1.262	1.598	-336

Dato analizzato	Nr. Donne	Nr. Uomini	% di colonna Donne	% di colonna Uomini	€, medie Donne	€, medie Uomini	Diff. donne / uomini
<b>PROFESSIONE*</b>							
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	43	55	2	3	2.201	2.162	+39
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.332	1.064	57	62	1.720	1.954	-234
Professioni tecniche	427	276	18	16	1.606	1.745	-139
Professioni esecutive	158	59	7	3	1.523	1.604	-82
Formazione retribuita	250	185	11	11	1.568	1.598	-30
Altre professioni	47	41	2	2	1.471	1.710	-238

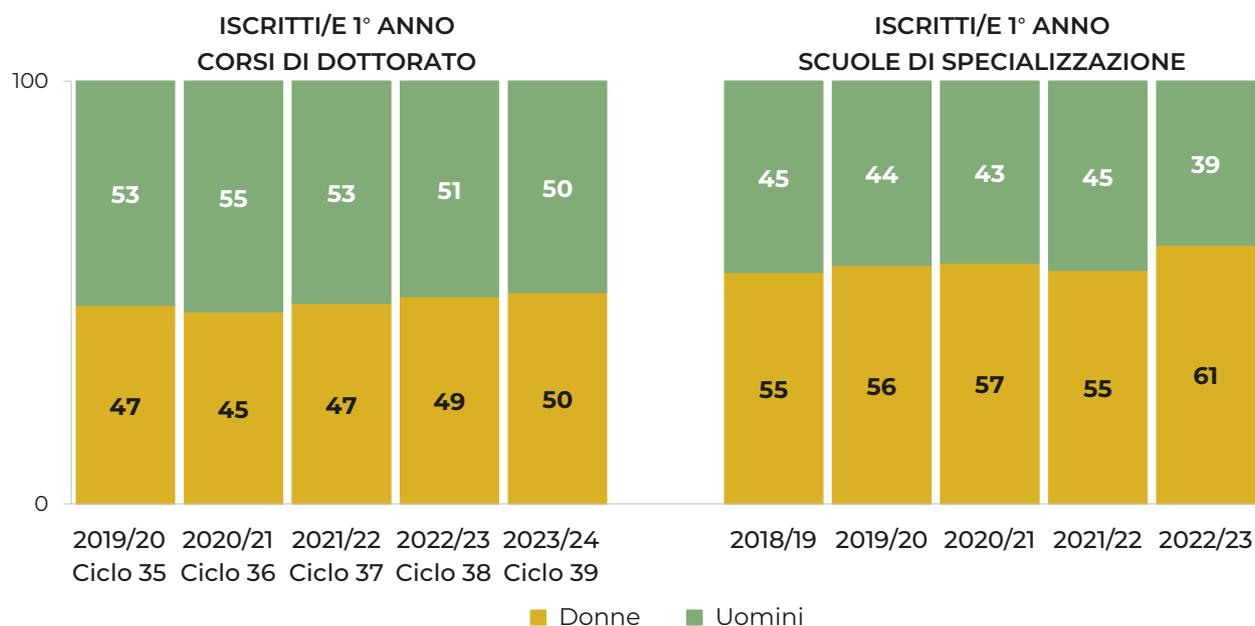
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

\* Per il dettaglio delle classificazioni per contratto e professione è possibile selezionare un qualsiasi collettivo di laureati sul sito di AlmaLaurea <https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati> e consultare le note sulla scheda del collettivo.

Nel quinquennio 2019/20-2023/24 la percentuale femminile tra gli/le studenti/esse che accedono ad un corso di Dottorato di ricerca si è mantenuta fra il 47% e il 50% (Fig. 20). Tuttavia dal 2008/09 nella popolazione potenziale degli ingressi ai Dottorati – i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico nel sistema universitario italiano complessivo – le donne sono più del 57% del totale. Ciò significa che nell'accesso al Dottorato si manifesta una forma di segregazione verticale di genere, che invece non si verifica per le Scuole di Specializzazione, dove le donne rappresentano il 55%-61% del totale.



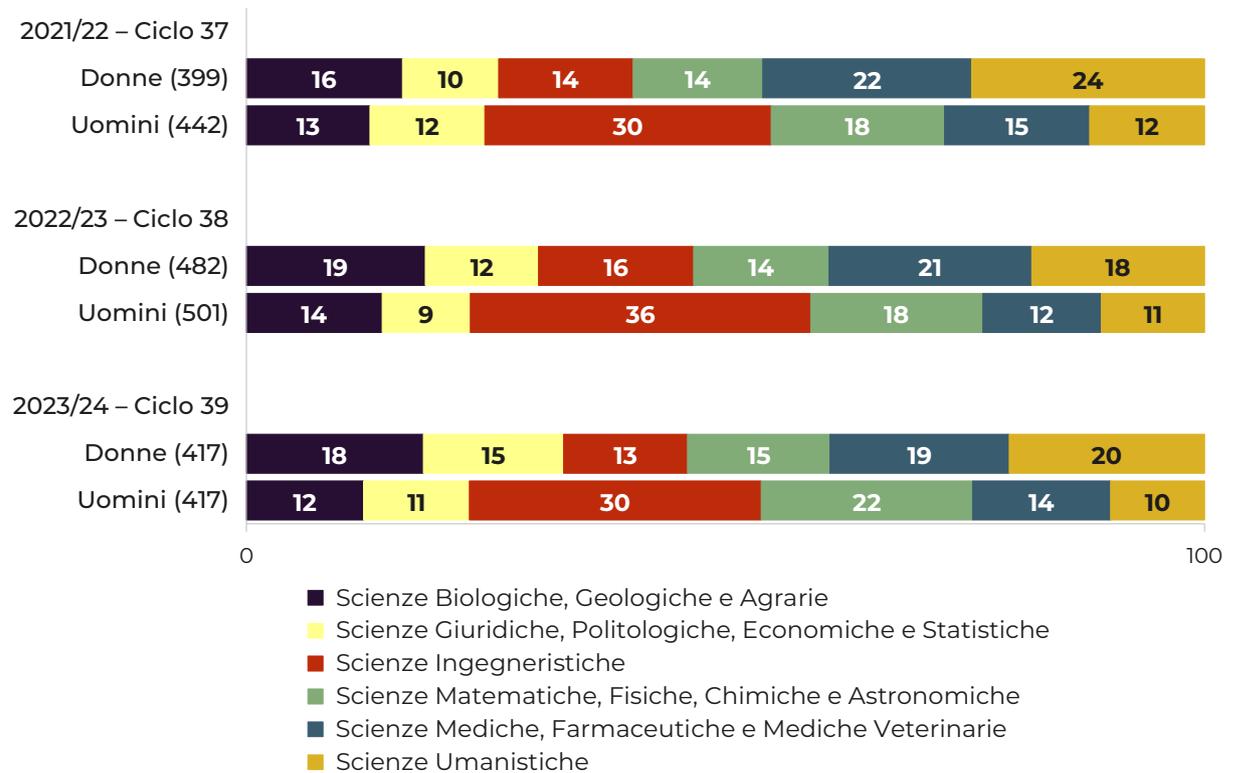
**Fig. 20 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (a.a. 2019/20 – 2023/24) e delle Scuole di Specializzazione (a.a. 2018/19 – 2022/23) – composizione percentuale per genere**



Nell'accesso ai corsi di Dottorato si verifica anche una segregazione orizzontale per area di studio, con una sovrarappresentazione degli uomini nell'area delle Scienze Ingegneristiche e delle donne nell'area delle Scienze Mediche, Farmaceutiche e Mediche Veterinarie e delle Scienze Umanistiche (Fig. 21). È opportuno sottolineare, tuttavia, che nel Dottorato le differenze di genere sono meno evidenti rispetto allo squilibrio che avviene al momento della scelta del corso di laurea, come si deduce confrontando Fig. 57.5 e Fig. 57.6 (§ 5.2).



**Fig. 21 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica – composizione percentuale\* (a.a. 2021/22 – 2023/24)**



\* Nel grafico, tra parentesi, è riportato il numero assoluto dei casi.

### 3.3 IL PERSONALE DOCENTE

L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 4, Fig. 22 e Fig. 23) mette in evidenza che la presenza femminile nel ruolo di Professore/essa Ordinario/ia (nel 2023, il 30%) è inferiore rispetto al valore riscontrabile fra gli/le Associati/e e i/le Ricercatori/trici. Ciò riflette l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della “**segregazione verticale**”, fenomeno per cui la presenza femminile tende a ridursi all'aumentare della posizione nella scala gerarchica.

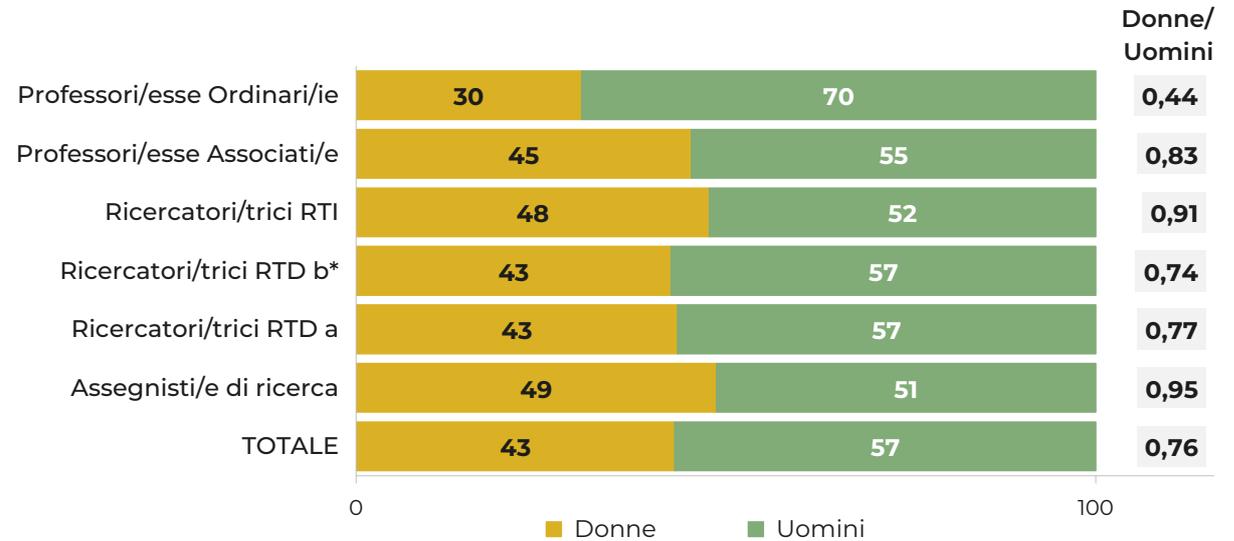
La segregazione verticale è rappresentata spesso in letteratura [Naldini e Poggio, 2023; EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021] attraverso alcune metafore, che ne illustrano e specificano i meccanismi: il “**soffitto di cristallo**” (*glass ceiling*), ossia la barriera invisibile che rende più difficile alle donne scalare le posizioni; la “**tubatura che perde**” (*leaky pipeline*), il processo per cui le donne hanno più probabilità di abbandonare la carriera scientifica nelle diverse tappe del percorso; la “**porta di cristallo**” (*glass door*), che sottolinea le maggiori difficoltà delle donne, in un contesto di crescente precarietà, nell'accedere a posizioni stabili.

Tab. 4 – Personale addetto alla ricerca per ruolo\*– valori assoluti (2021-2023)

 Categoria	2023 Donne	2023 Uomini	2023 Totale	2022 Donne	2022 Uomini	2022 Totale	2021 Donne	2021 Uomini	2021 Totale
Professori/esse Ordinari/ie	287	654	941	259	606	865	242	585	827
Professori/esse Associati/e	651	785	1.436	666	806	1.472	612	739	1.351
Ricercatori/trici RTI	85	93	178	92	100	192	122	131	253
Ricercatori/trici RTD b	161	217	378	142	197	339	131	175	306
Ricercatori/trici RTD a	195	254	449	141	167	308	123	142	265
Assegnisti/e di ricerca	667	702	1.369	651	647	1.298	590	637	1.227
<b>TOTALE</b>	<b>2.046</b>	<b>2.705</b>	<b>4.751</b>	<b>1.951</b>	<b>2.523</b>	<b>4.474</b>	<b>1.820</b>	<b>2.409</b>	<b>4.229</b>

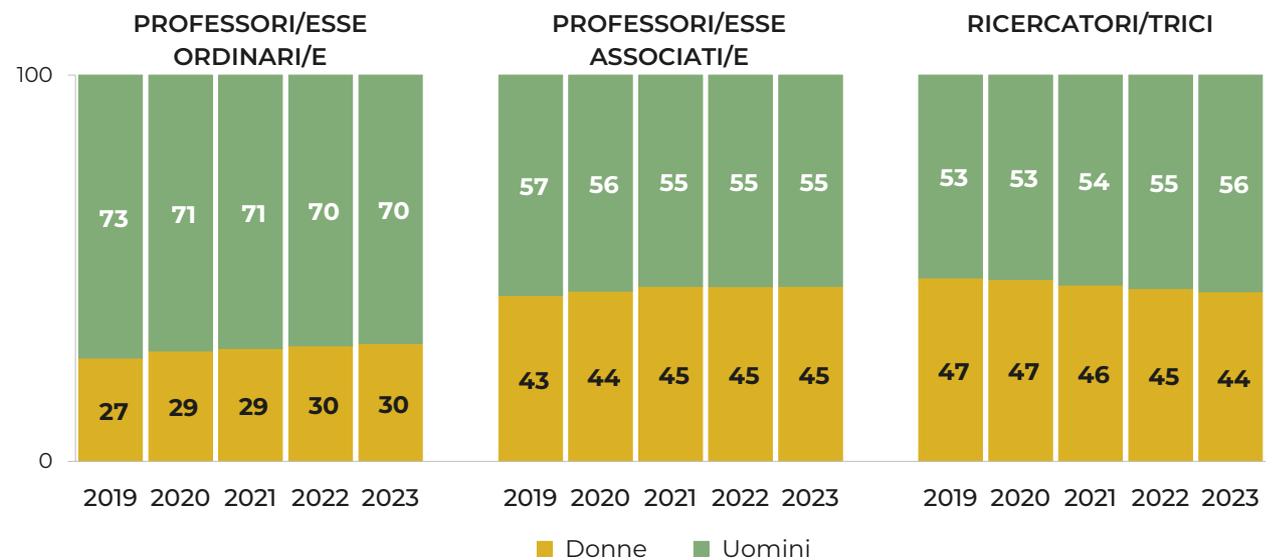
\* La categoria “Ricercatori/trici” comprende i/le Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato con contratto di tipo A o junior (RTD a), a tempo determinato di tipo B o senior (RTD b). Per il 2023 la categoria “RTD b” comprende anche 6 Ricercatrici e 7 Ricercatori in tenure track (RTT).

Fig. 22 – Personale addetto alla ricerca per ruolo – composizione percentuale per genere (2023)



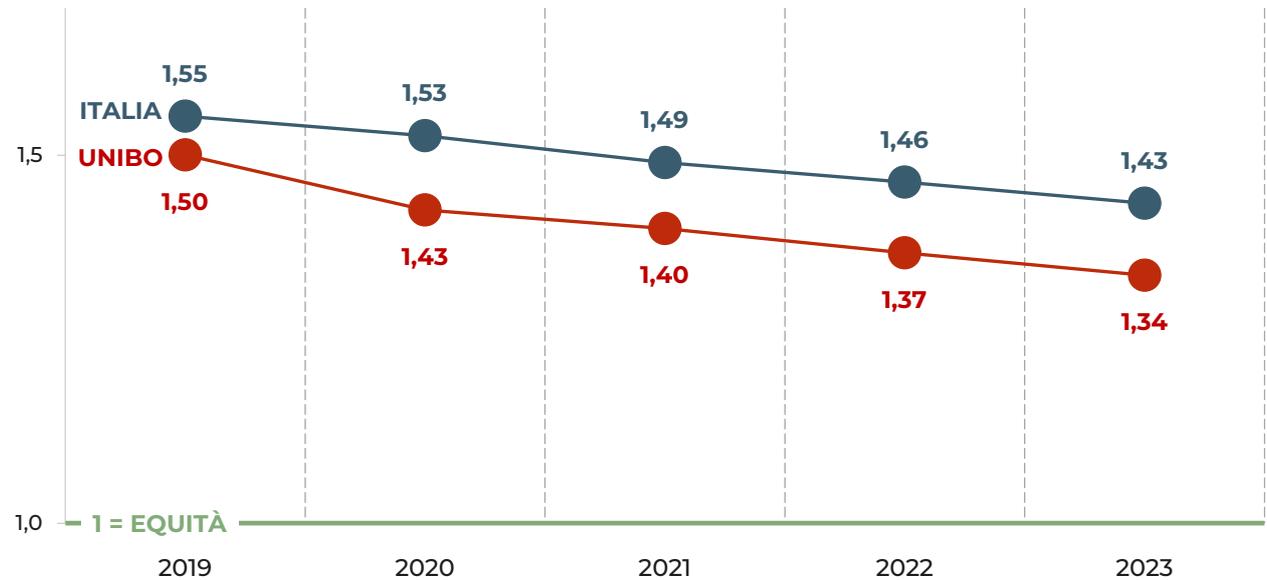
\* La categoria "RTD b" comprende anche 6 Ricercatrici e 7 Ricercatori in tenure track (RTT).

Fig. 23 – Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2019-2023)



L'indice di *Glass Ceiling*, che confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le Professori/esse della fascia più elevata<sup>10</sup>, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 24). L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Bologna si manifesta tuttora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,50 nel 2019 a 1,34 nel 2023, continuando ad avvicinarsi a 1, ossia alla situazione di equità di genere. La segregazione verticale si è ridotta anche nell'intero sistema universitario italiano, ma con un ritmo più lento (dal 2019 al 2023 l'indice su scala nazionale è passato da 1,55 a 1,43). Dal Rapporto *She Figures 2021* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021, p. 192] si ricava che nel complesso dei 27 Paesi attualmente membri dell'Unione Europea l'indice di *Glass Ceiling* si è ridotto da 1,58 (2015) a 1,52 (2018).

Fig. 24 – Indice di Glass Ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2019-2023)



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

<sup>10</sup> L'indice di *Glass Ceiling* è il rapporto tra la quota di donne nel Personale Docente complessivo (grado A, grado B e grado C) e la quota delle donne nel solo ruolo dei/le Professori/esse Ordinari/ie (grado A). Un valore uguale a 1 indica che non vi sono differenze 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 più elevato è superiore alla loro presenza tra il Personale Docente; un valore superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto "soffitto di cristallo". Maggiore è il valore assunto dall'indice di *Glass Ceiling* al di sopra del valore unitario, più forte è la segregazione.

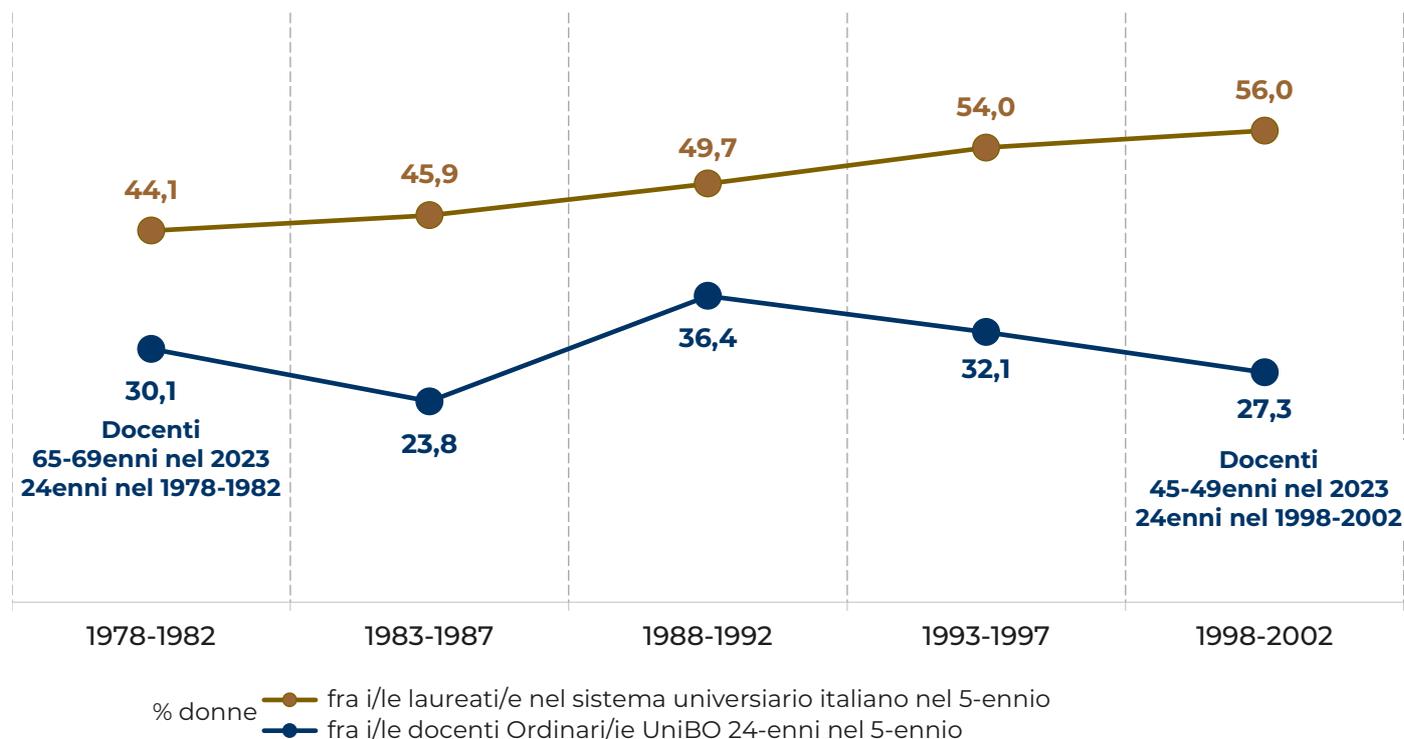


A conferma del fatto che la segregazione verticale di genere è meno evidente rispetto al passato ma si manifesta tuttora, la quota dei/le Professori/esse Associati/e del 2018 che sono riusciti/e a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2023 è più alta per gli uomini – 31% (188 su 608) – che per le donne – 27% (122 su 457). Analogamente, i/le Ricercatori/trici che nell'arco di 5 anni sono diventati almeno Professori/esse Associati/e nell'Ateneo sono il 67% fra gli uomini (351 su 527) contro il 63% tra le donne (293 su 464).

Si potrebbe supporre che la sovrarappresentazione maschile fra i/le Professori/esse Ordinari/ie rispecchi semplicemente il rapporto di genere che si manifestava già nelle coorti di laureati/e di provenienza dei/le docenti. In altre parole, l'attuale disuguaglianza risulterebbe da una differente partecipazione di uomini e donne alla formazione universitaria riguardante il periodo in cui gli attuali Ordinari/ie hanno conseguito la laurea. I dati smentiscono tuttavia questa ipotesi (**Fig. 25**). Infatti la presenza femminile tra i/le laureati/e negli anni 1978-2002, popolazione da cui proviene gran parte degli/le attuali docenti Ordinari/ie, è assai superiore alla quota di donne fra gli/le Ordinari/ie. Ad esempio, fra i/le laureati/e nel quinquennio 1978-1982 le donne sono il 44%, ma fra gli/le Ordinari/ie 65-69enni nel 2023, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati/e, sono solo il 30%. Spostando il confronto in avanti di 20 anni, le laureate 1998-2002 sono il 56% del totale, ma le Ordinarie 24enni nello stesso quinquennio solo il 27%.

Tutto ciò attesta la presenza di un “soffitto di cristallo” che si manifesta dopo il conseguimento della laurea a svantaggio delle donne.

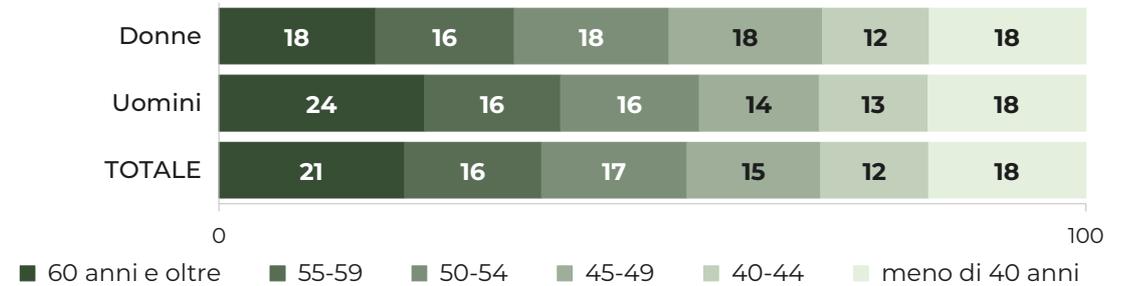
**Fig. 25 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1978-2002) e Professori/esse Ordinari/ie dell'Università di Bologna 45-69enni (2023) – percentuali delle donne**



Fonte per i/le laureati/e: Istat – Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur – Rilevazione sulle Università, anni 1998-2002.

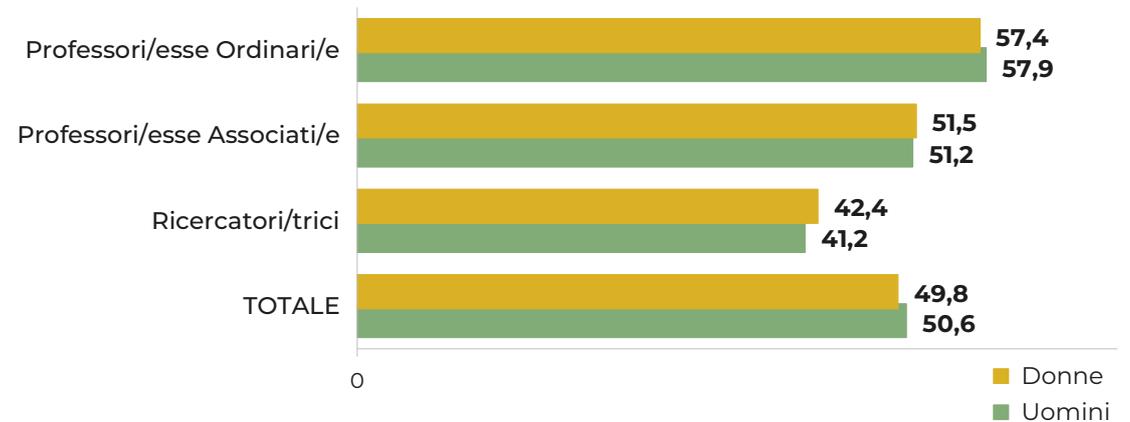
**Fig. 26, Fig. 27 e Fig. 28** approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti (**Fig. 27**) che, a parità di ruolo, la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante; ciò nonostante si verifica una relazione fra genere ed età – da un lato – e la diffusione del ruolo di Ordinario/ia – dall'altro (**Fig. 28**). Infatti, sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti Ordinari/ie cresce al crescere dell'età; nello stesso tempo, benché la segregazione verticale si stia riducendo, la disuguaglianza per ruolo si manifesta tuttora in modo evidente anche per i/le docenti delle classi più giovani. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 21% delle donne e il 33% degli uomini.

Fig. 26 – Personale Docente per età\*- composizione percentuale (2023)



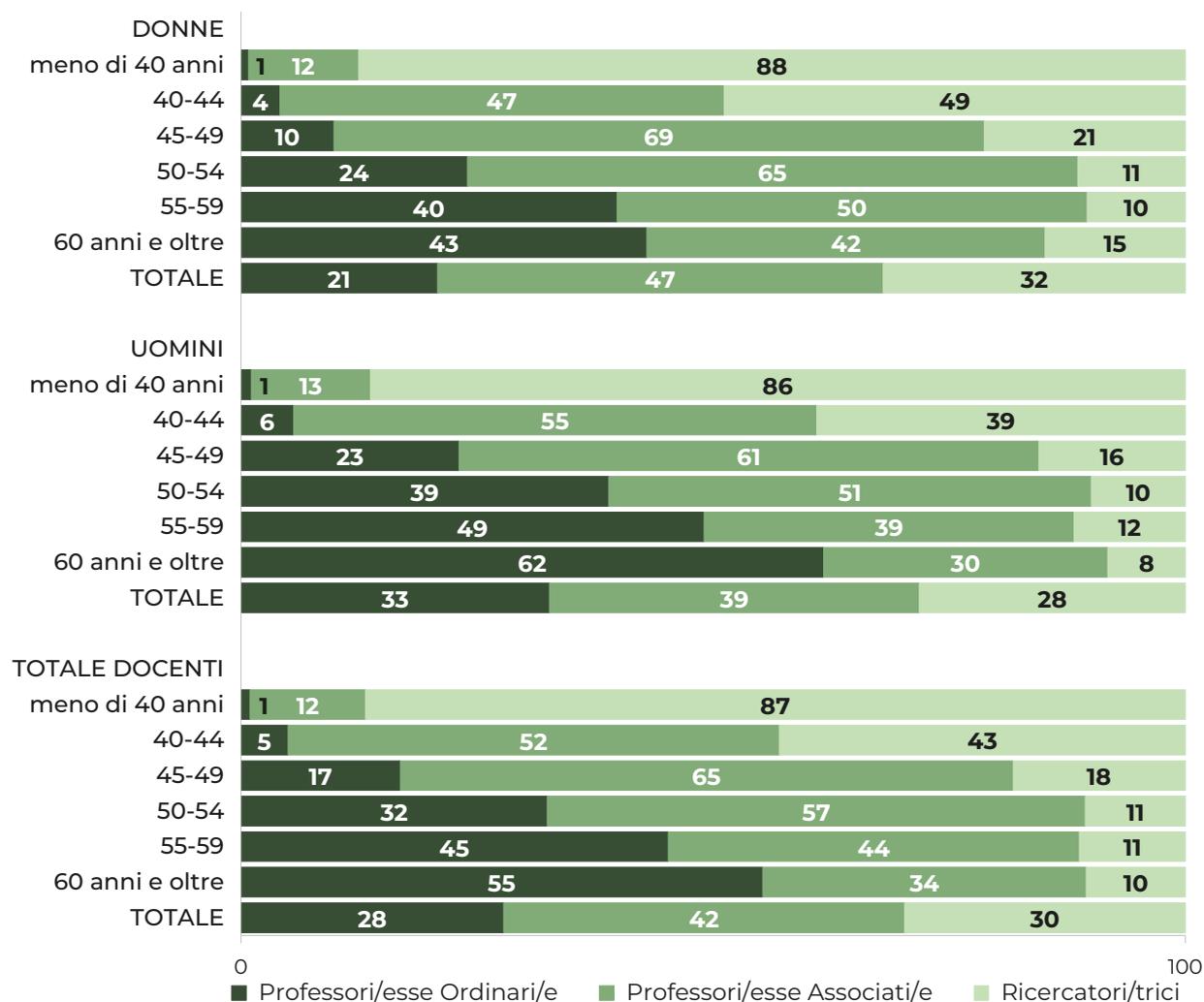
\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2023.

Fig. 27 – Età media\* del Personale Docente per ruolo (2023)



\* L'età è al 31/12/2023 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.

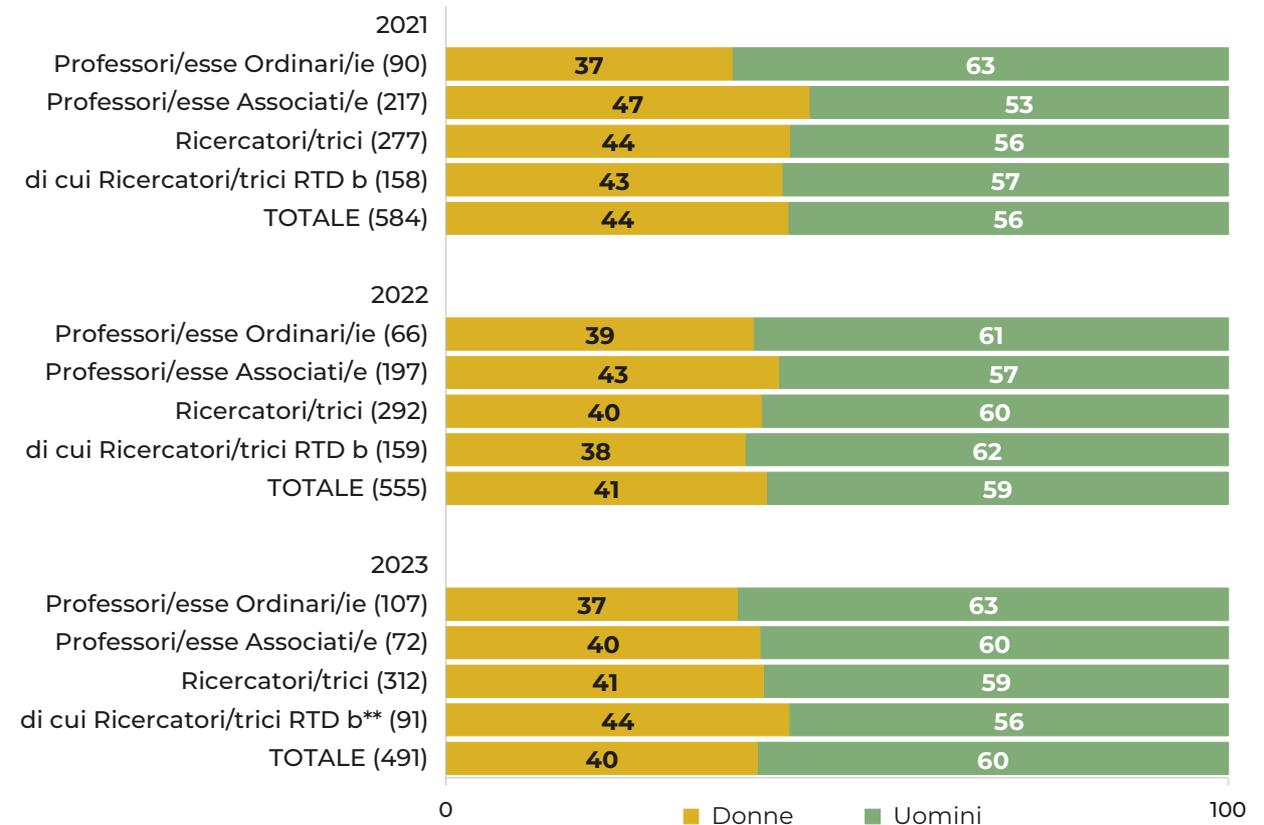
Fig. 28 – Personale Docente per età\* e ruolo – composizione percentuale (2023)



\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2023.

L'analisi dei nuovi ingressi di Personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera, conferma che la segregazione verticale di genere si è attenuata ma non annullata (Fig. 29). Limitatamente agli ingressi, infatti, la sottorappresentazione femminile fra i/le docenti Ordinari/ie è meno evidente che a livello complessivo ma permane.

**Fig. 29 – Ingressi\* del Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2021-2023)**

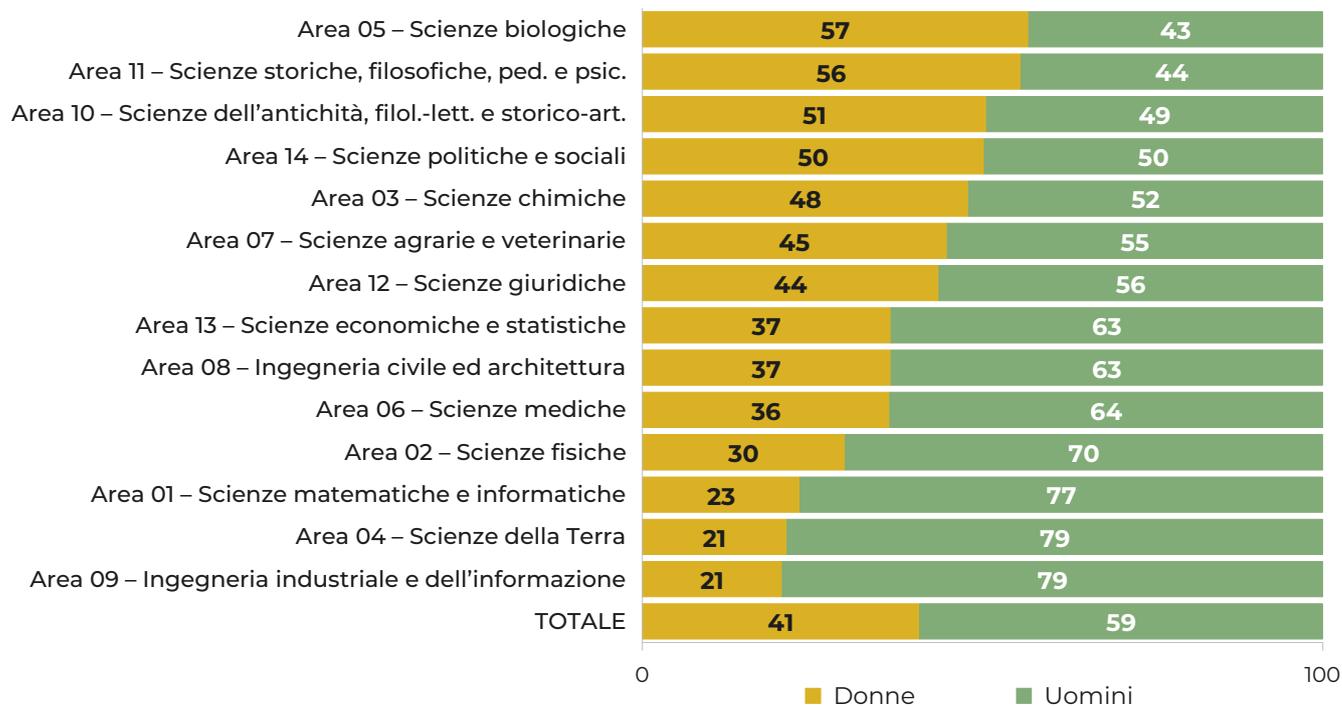


\* Gli ingressi comprendono sia le entrate di Personale dall'esterno sia gli scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

\*\* Per il 2023 la categoria "RTD b" comprende anche 6 Ricercatrici e 7 Ricercatori in *tenure track* (RTT).

La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse Aree secondo il genere (**Fig. 30**) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 04 (Scienze della Terra) e 01 (Scienze matematiche e informatiche): qui gli uomini sono oltre il 75% del totale. All'opposto, nell'Area 05 (Scienze biologiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche) sono più numerose le donne, ma anche l'Area 14 (Scienze politiche e sociali) e l'Area 03 (Scienze chimiche) hanno in qualche modo una connotazione femminile, dal momento che in queste due aree le donne sono sostanzialmente la metà dei casi e dunque nettamente più presenti rispetto a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (41%). Il fenomeno della segregazione orizzontale di genere per settore disciplinare riguarda pertanto anche i/le docenti universitari/ie, anche se in questo caso il grado di disuguaglianza è meno evidente che fra gli/le immatricolati/e ai corsi di studio, come si può desumere anche comparando **Fig. 57.5** e **Fig. 57.7** (§ 5.2).

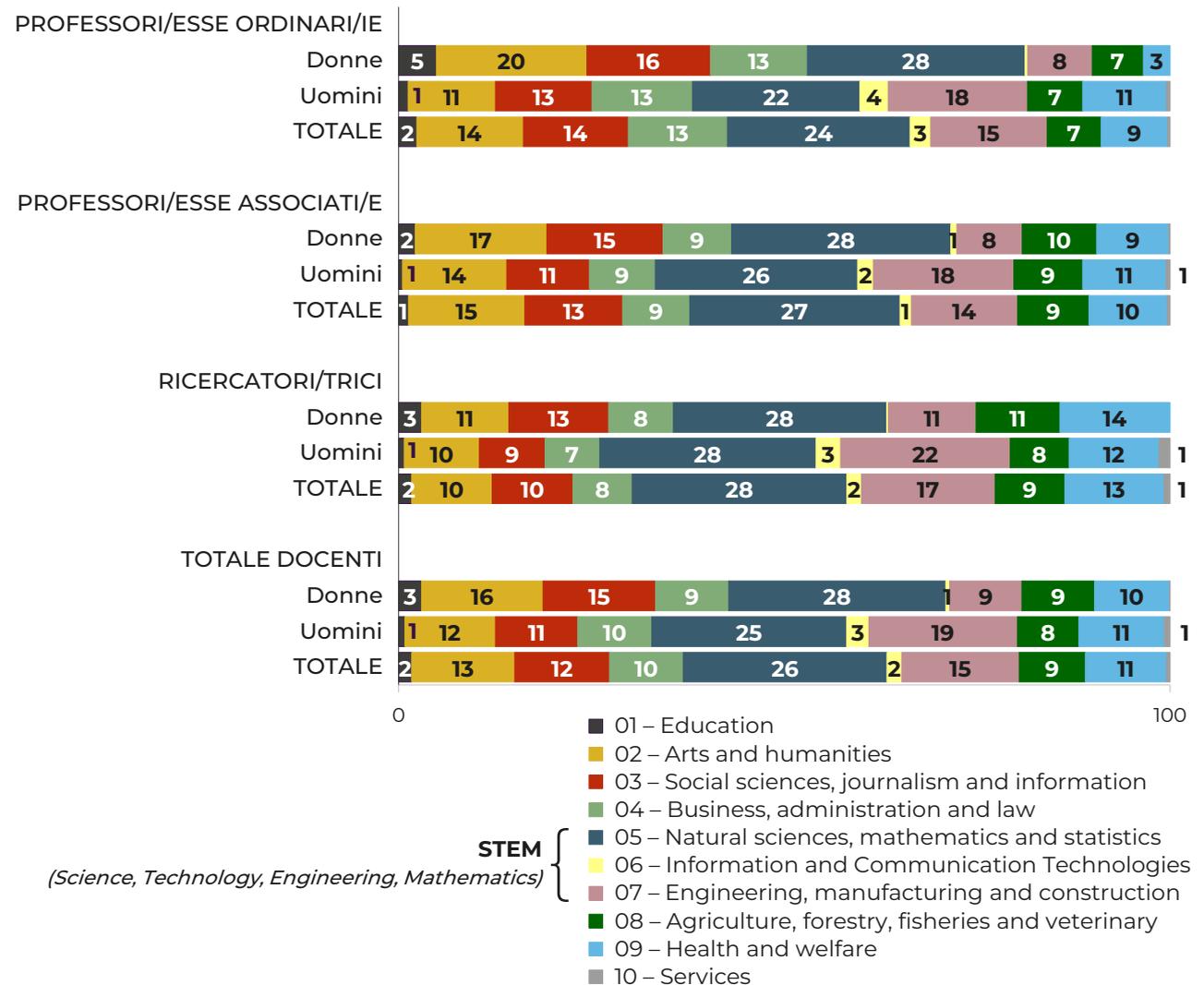
**Fig. 30 – Personale Docente per Area – composizione percentuale per genere (2023)**



La classificazione del Personale Docente per campo di istruzione ISCED, che consente confronti su scala internazionale, porta a conclusioni del tutto analoghe (Fig. 31). La tendenza ad una sovrarappresentazione delle docenti nei campi “Education”, “Arts and humanities” e “Social sciences, journalism and information” e dei docenti uomini in “Engineering, manufacturing and construction” e “Information and Communication Technologies” è chiaramente riconoscibile, ma meno evidente rispetto allo squilibrio che si verifica fra gli/le immatricolati/e (Fig. 4). Appartengono alla macroarea STEM il 38% delle docenti e il 47% dei docenti uomini.



**Fig. 31 – Personale Docente per ruolo e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale\* (2023)**

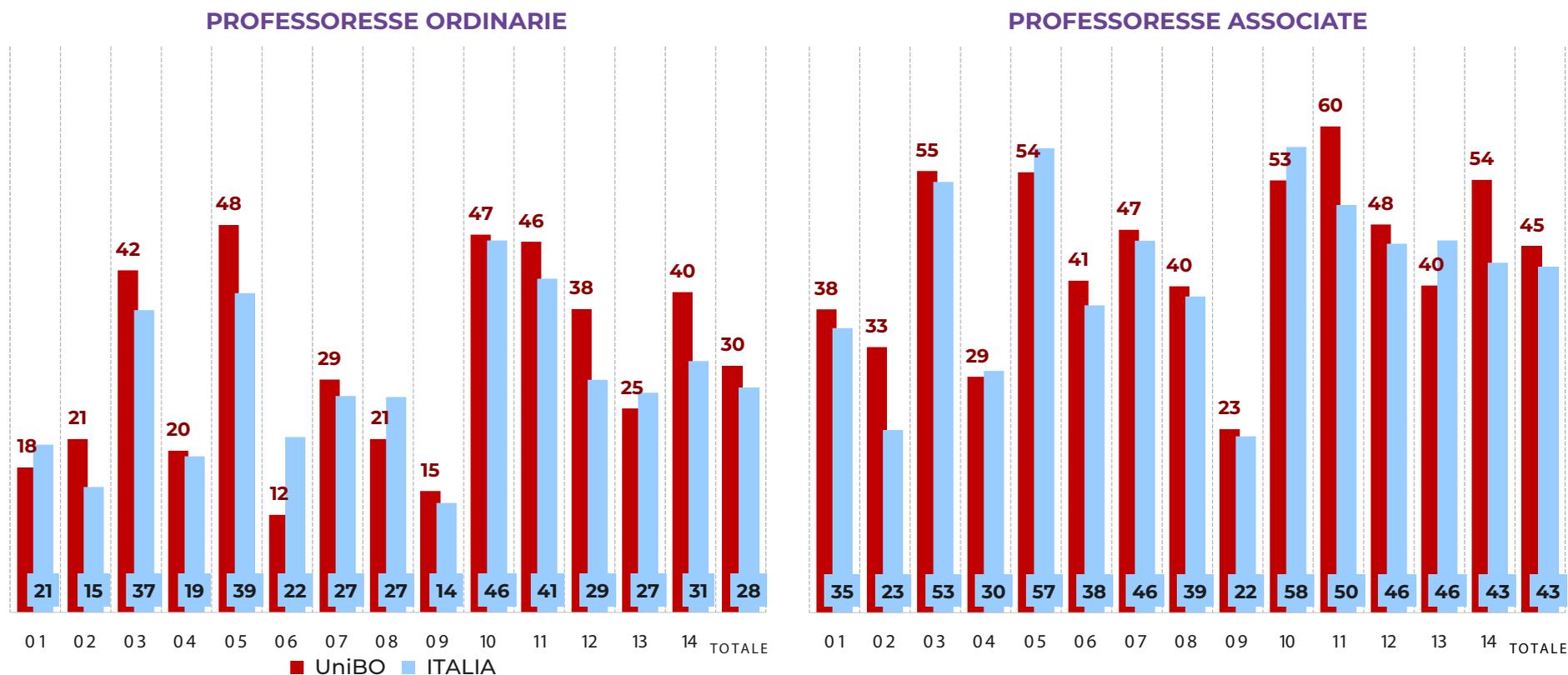


\* Le percentuali inferiori a 0,5 non sono riportate nel grafico.

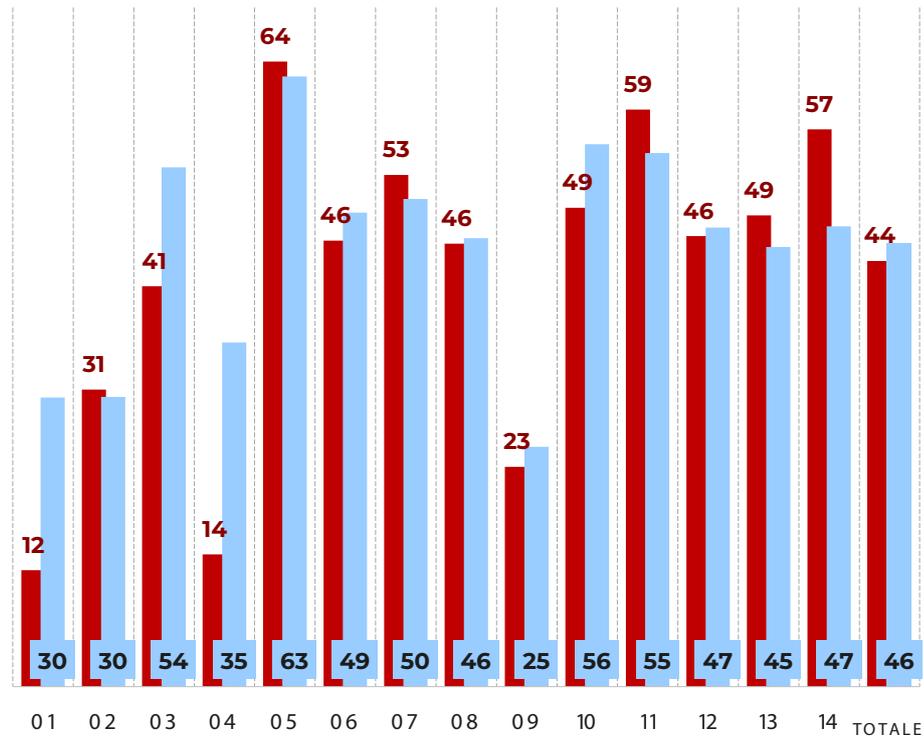
Il confronto con il contesto nazionale (Fig. 32) consente di valutare in quale misura le disuguaglianze di genere riscontrate nell'Ateneo di Bologna – sia la segregazione verticale, per ruolo, sia la segregazione orizzontale, per settore disciplinare – si manifestano anche nel complesso degli Atenei italiani. La segregazione verticale è riconoscibile dal fatto che le barre, che rappresentano le percentuali femminili, tendono ad essere più alte per le Ricercatrici e le Associate che per le Professoresse Ordinarie; la segregazione orizzontale è invece documentata dalla variabilità delle altezze delle barre all'interno di ognuna delle quattro rappresentazioni.

Si può concludere che le situazioni riscontrate per l'Ateneo di Bologna rispecchiano in buona misura lo scenario nazionale; tuttavia si individuano alcune evidenti eccezioni, come i casi dell'Area 02 – Scienze fisiche per gli/le Associati/e, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente superiore rispetto al dato nazionale, e dell'Area 06 – Scienze mediche per gli/le Ordinari/ie e dell'Area 01 – Scienze matematiche e informatiche per i/le Ricercatori/trici, dove si verifica la situazione opposta.

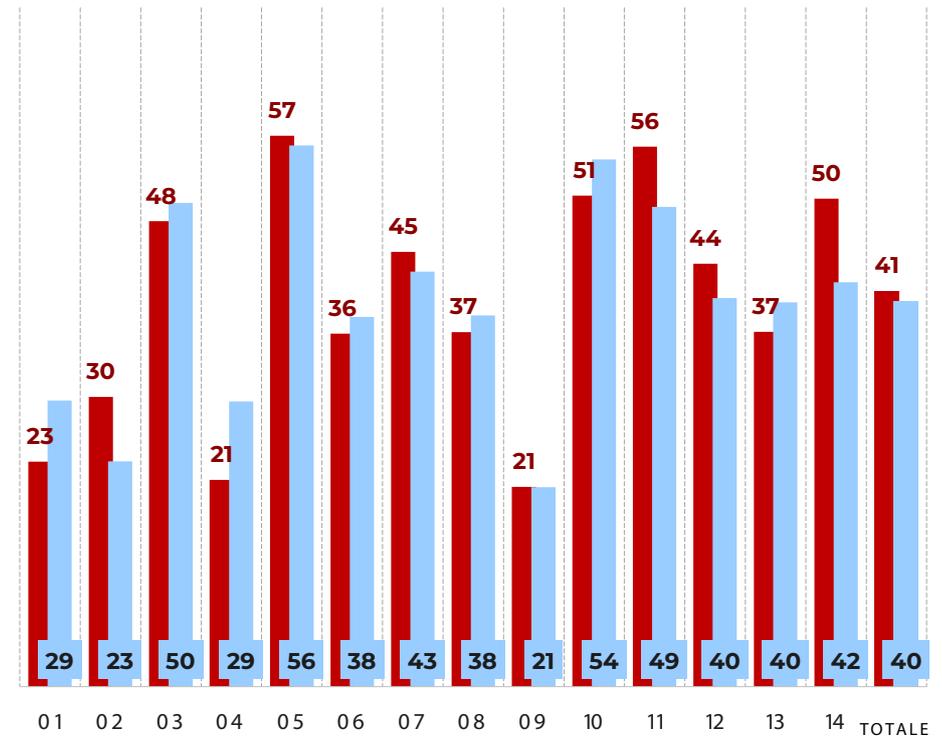
Fig. 32 – Docenti donne per ruolo e Area\* – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2023)



## RICERCATRICI



## TOTALE DOCENTI



\* AREA

01 – Scienze matematiche e informatiche

02 – Scienze fisiche

03 – Scienze chimiche

04 – Scienze della Terra

05 – Scienze biologiche

06 – Scienze mediche

07 – Scienze agrarie e veterinarie

08 – Ingegneria civile e architettura

09 – Ingegneria industriale e dell'informazione

10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche

11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

12 – Scienze giuridiche

13 – Scienze economiche e statistiche

14 – Scienze politiche e sociali

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

Anche la distribuzione del Personale docente secondo Dipartimento di appartenenza, ruolo e genere mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 5). Nel 2023 il numero delle Professoresse Ordinarie supera quello dei Professori Ordinari solo in 4 Dipartimenti sui 31 complessivi (Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Psicologia; Scienze dell'Educazione) e nel solo Dipartimento di Storia Culture Civiltà il numero delle Professoresse Ordinarie uguaglia quello dei Professori Ordinari. Nei restanti 26 prevalgono gli uomini, molto spesso in misura netta (in 17 Dipartimenti gli Ordinari sono più del doppio delle Ordinarie). Nel complesso del Personale docente dei tre ruoli gli uomini sono più numerosi delle donne in 23 Dipartimenti dell'Ateneo.

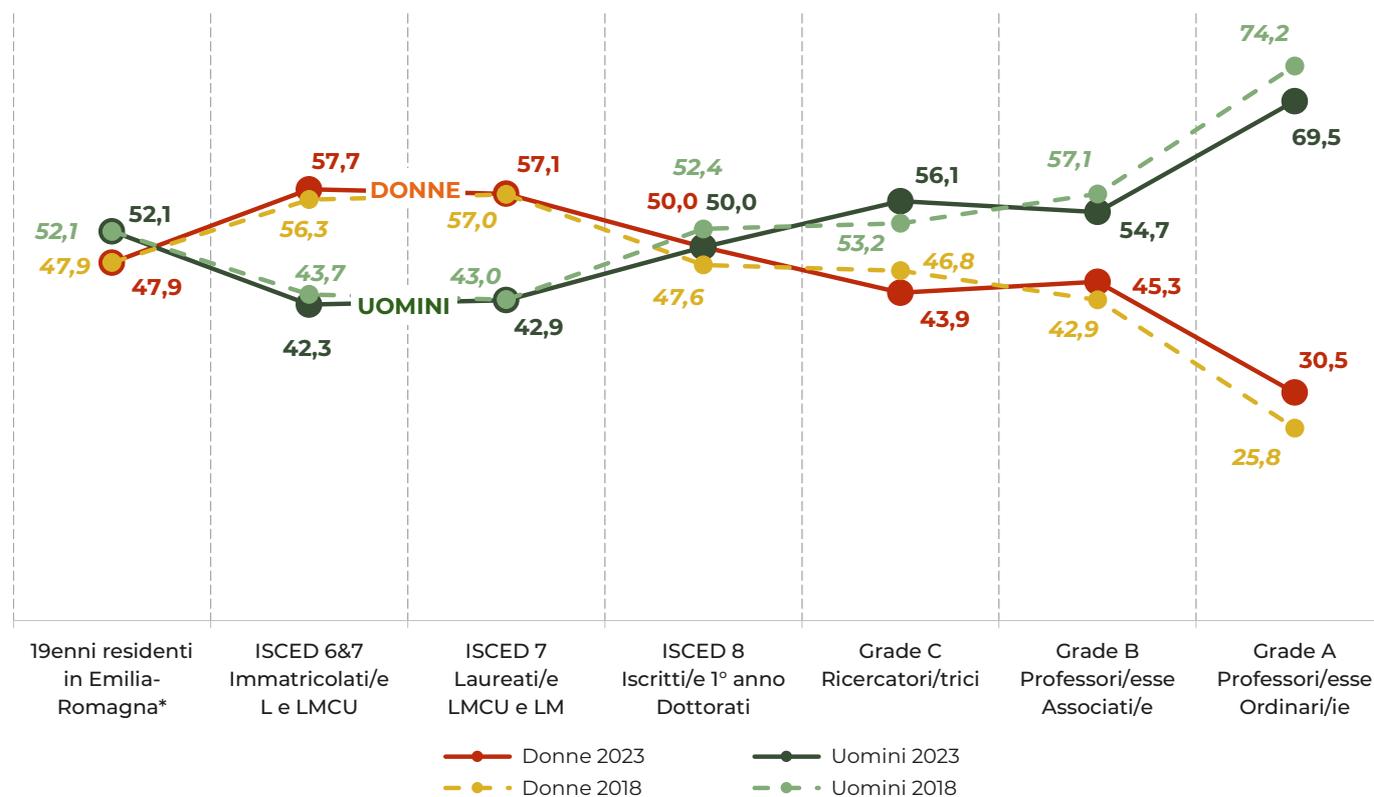
**Tab. 5 – Personale Docente per Dipartimento e ruolo – valori assoluti (2023)**

Dipartimento	Ordinarie	Ordinari	Associate	Associati	Ricercatrici	Ricercatori	Totale Donne	Totale Uomini
Architettura – DA	5	13	11	15	12	5	28	33
Arti – DAR	14	21	22	37	8	11	44	69
Beni Culturali – DBC	6	13	14	11	7	8	27	32
Chimica “G. Ciamician” – CHIM	12	14	25	17	7	17	44	48
Chimica Industriale “Toso Montanari” – CHIMIND	5	11	14	22	8	14	27	47
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	10	13	35	22	26	18	71	53
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	9	13	15	25	5	11	29	49
Filosofia e Comunicazione – FILCOM	5	15	7	8	6	8	18	31
Fisica e Astronomia “A. Righi” – DIFA	7	25	23	49	13	37	43	111
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	7	37	6	29	5	31	18	97
Ing. Civile, Chimica, Amb. e dei Materiali – DICAM	8	26	20	31	16	30	44	87
Ing. dell'En. Elettrica e dell'Inform. “G. Marconi” – DEI	4	33	10	47	9	45	23	125
Ingegneria Industriale – DIN	2	33	11	34	7	30	20	97
Interpretazione e Traduzione – DIT	8	6	19	6	9	5	36	17
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	10	8	26	11	9	4	45	23

Dipartimento	Ordinarie	Ordinari	Associate	Associati	Ricercatrici	Ricercatori	Totale Donne	Totale Uomini
Matematica – MAT	11	27	16	23	4	24	31	74
Psicologia “R. Canestrari” – PSI	11	9	25	11	10	5	46	25
Scienze Aziendali – DISA	7	29	20	28	13	12	40	69
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	4	16	13	24	17	20	34	60
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	11	15	34	35	24	28	69	78
Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” – EDU	19	12	23	7	19	7	61	26
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	10	30	31	43	24	36	65	109
Scienze Economiche – DSE	8	39	12	29	11	12	31	80
Scienze Giuridiche – DSG	21	42	29	30	20	22	70	94
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	9	61	60	71	59	51	128	183
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	9	17	33	29	25	11	67	57
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	4	9	9	14	10	11	23	34
Scienze Politiche e Sociali – SPS	16	20	28	24	11	13	55	57
Scienze Statistiche “P. Fortunati” – STAT	14	16	21	17	14	10	49	43
Sociologia e Diritto dell’Economia – SDE	9	19	9	12	18	4	36	35
Storia Culture Civiltà – DISCI	12	12	30	24	15	24	57	60
<b>TOTALE</b>	<b>287</b>	<b>654</b>	<b>651</b>	<b>785</b>	<b>441</b>	<b>564</b>	<b>1.379</b>	<b>2.003</b>

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera formativa e accademica (Fig. 33) a partire dalla posizione di immatricolato/a, passando per il Dottorato di ricerca, fino all'incardinamento (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a), si riconosce facilmente l'effetto della *leaky pipeline*. Infatti, con riferimento al 2023, le donne rappresentano il 47,9% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 57,7% fra gli/le immatricolati/e dell'Ateneo e al 57,1% fra i/le laureati/e di secondo livello, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione<sup>11</sup>. A questo punto la presenza femminile si riduce di 7 punti percentuali tra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato, passando al 50%, e di ulteriori 6 punti tra i/le Ricercatori/trici, scendendo al 43,9%. Gli slittamenti di carriera da Ricercatore/trice ad Associato/a realizzati negli ultimi 5 anni in misura diffusa e piuttosto equilibrata dal punto di vista del genere fanno risalire le Professoresse Associate al 45,3%, ma fra gli/le Ordinari/ie le donne si limitano al 30,5%. Quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di quasi 5 punti rispetto al 2018.

Fig. 33 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – 2018 e 2023

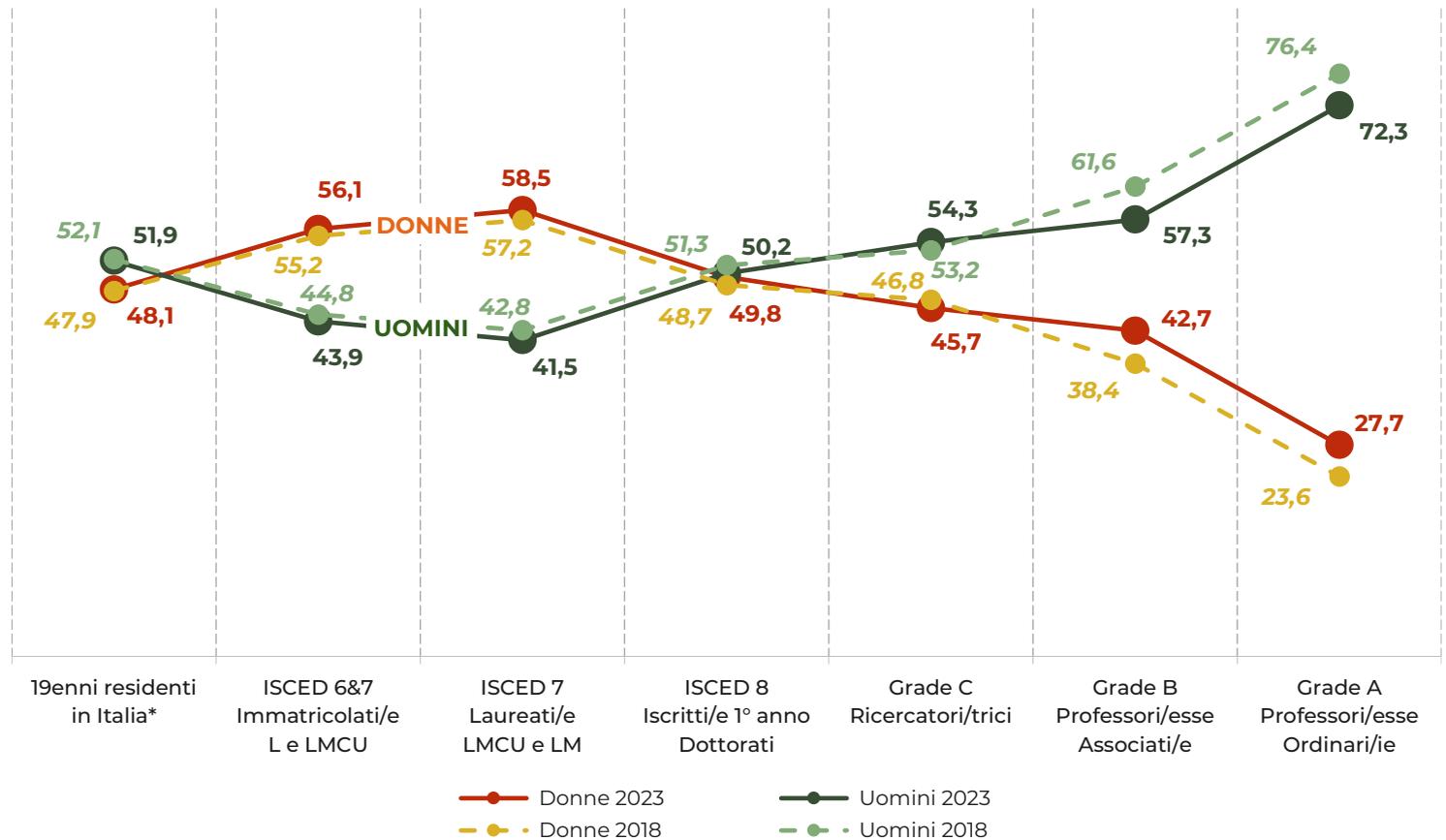


\* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2018 e all'1/1/2023.

<sup>11</sup> Nelle Fig. 33, Fig. 34 e Fig. 35 si è preferito fare riferimento ai/lle laureati/e di 2° livello (magistrali a ciclo unico e magistrali) anziché al totale laureati/e in quanto i/le laureati/e di 2° livello rappresentano la popolazione potenziale in grado di accedere ai corsi di dottorato e quindi alla carriera di docente universitario/a.

Su scala nazionale (Fig. 34) i risultati sono analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2018 (dato più recente disponibile<sup>12</sup>) – la quota femminile risulta il 54% tra gli/le studenti/esse, il 59% tra i/le laureati/e, il 48% tra i/le Dottorandi/e di ricerca e tra i/le Dottori/esse di ricerca, il 47% tra gli Ricercatori/trici, il 40% tra gli Associati e il 26% tra gli/le Ordinari/ie.

**Fig. 34 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – 2018 e 2023**

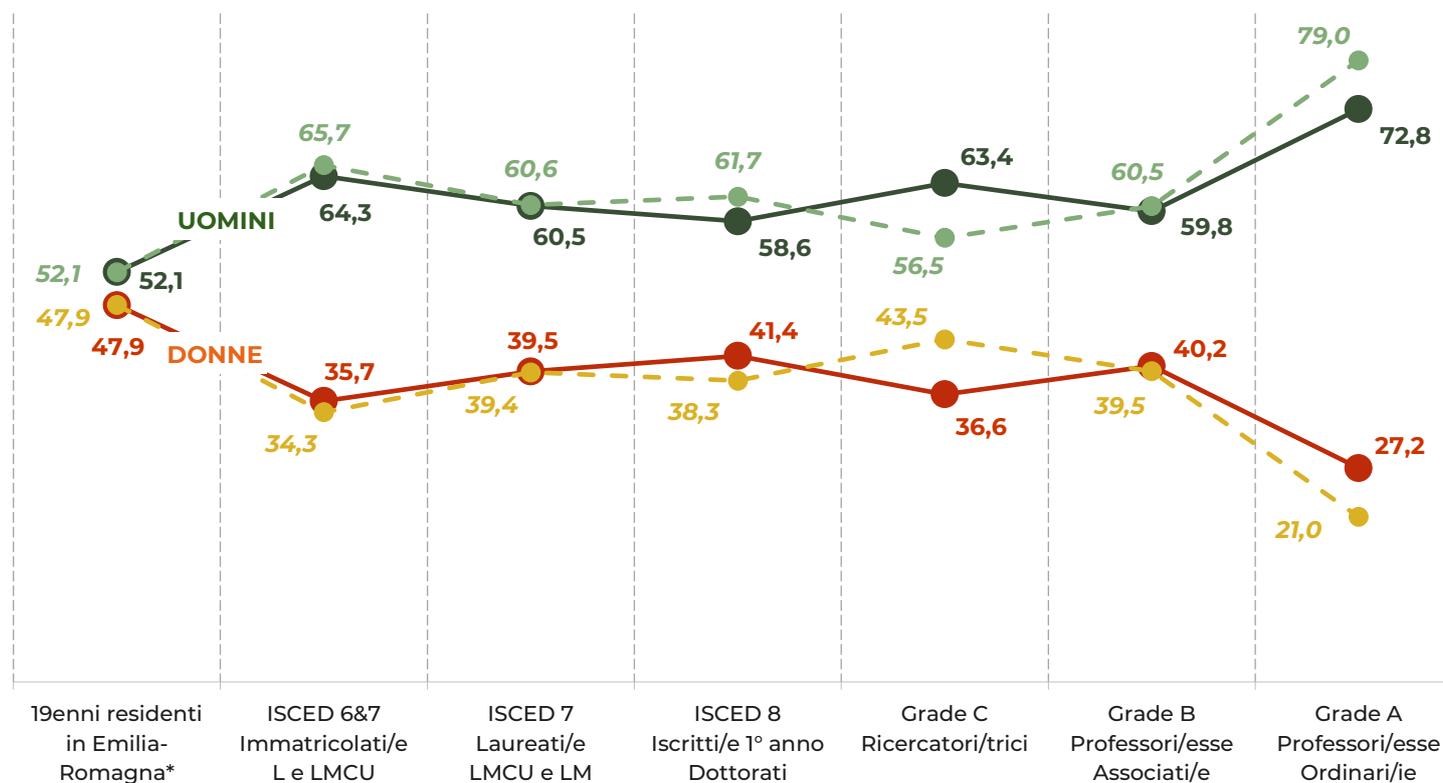


\* Popolazione residente in Italia 18enne all'1/1/2018 e all'1/1/2023.

<sup>12</sup> Fonte del dato è il Rapporto *She Figures 2021* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021]. I valori citati si riferiscono ai 27 Stati attualmente membri dell'Unione Europea, escluso pertanto il Regno Unito.

L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) conferma il manifestarsi della leaky pipeline (**Fig. 35**), ma con alcune differenze rispetto al caso generale. Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale fra gli/le immatricolati/e nel 2023/24 di area STEM le donne sono solo il 35,7% del totale anziché il 57,7% rilevato per il complesso delle discipline. Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile sale al 39,5% tra i/le laureati/e di secondo livello e al 41,4% all'accesso ai Dottorati. A questo punto si riduce al 36,6% fra i/le Ricercatori/trici, risale al 40,2% tra i/le Professori/esse Associati/e e infine scende al 27,2% fra gli/le Ordinari/i/e.

**Fig. 35 – Percentuali 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 – 2018 e 2023**



\* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2018 e all'1/1/2023.

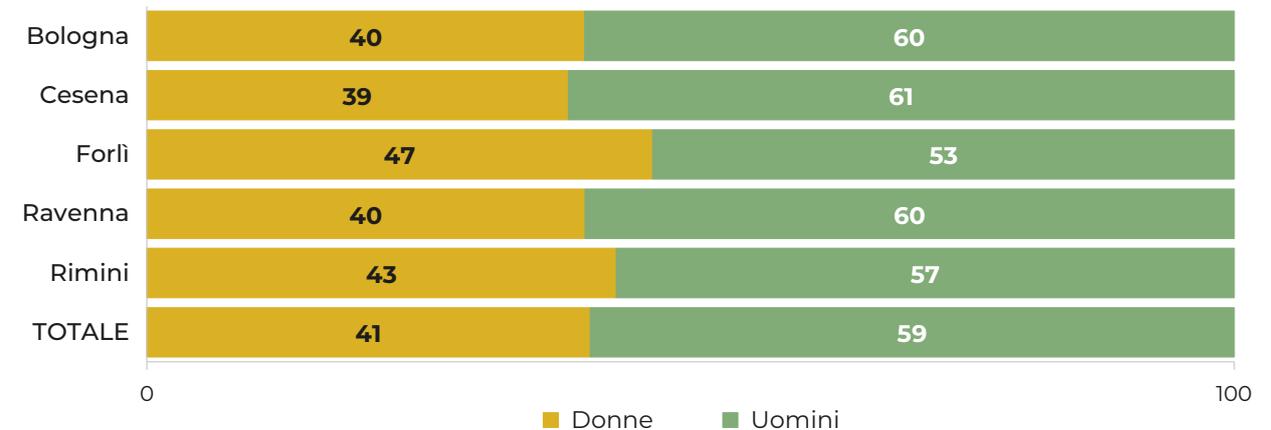
● Donne 2023      ● Uomini 2023  
 ● Donne 2018      ● Uomini 2018

Osservare, nelle “forbici” delle carriere accademiche (**Fig. 33**, **Fig. 34** e **Fig. 35**), in quali tappe del percorso e in quali aree di studio avviene la progressiva riduzione della componente aiuta a chiarire i processi di segregazione verticale e orizzontale tuttora attivi nel sistema universitario italiano, a ipotizzarne le cause, a cercare soluzioni. Indubbiamente queste segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari – ancora condizionate da stereotipi di genere – caratteristiche delle età in cui la carriera accademica evolve.

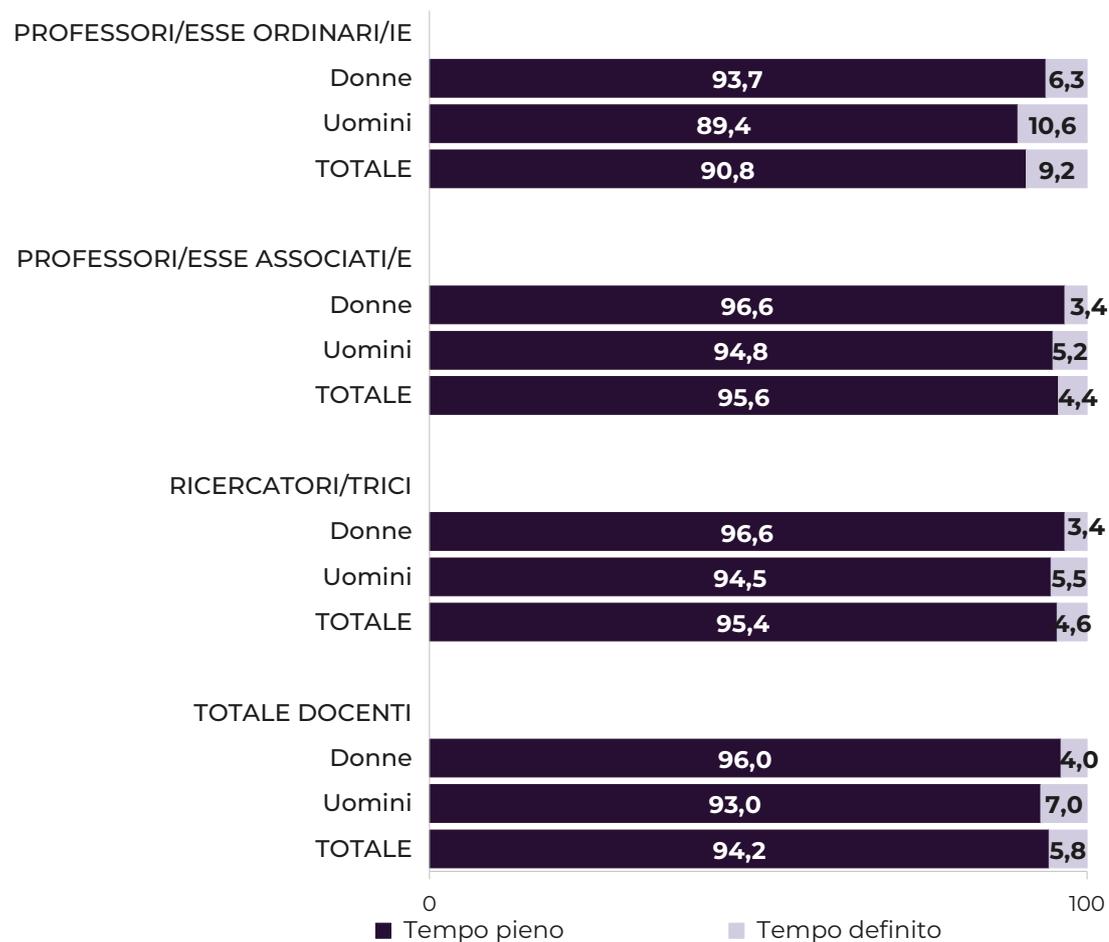
In relazione alla sede di incardinamento si rileva che la componente docente maschile prevale in tutti e cinque i Campus dell'Ateneo con percentuali comprese fra il 53% e il 61% (**Fig. 36**).

Analizzando la distribuzione del Personale docente per regime di impegno si nota che nel 2023 la grande maggioranza dei docenti di tutti e tre i ruoli, sia uomini sia donne, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Tuttavia l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini, in particolare per gli Ordinari (**Fig. 37**). Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

**Fig. 36 – Personale Docente per sede di incardinamento – composizione percentuale per genere (2023)**



**Fig. 37 – Personale Docente per ruolo e regime di impegno – composizione percentuale (2023)**

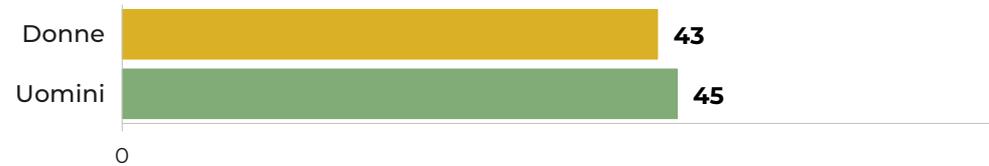


In termini di produttività scientifica (**Fig. 38**) e di internazionalizzazione delle pubblicazioni (**Fig. 39**) le differenze fra donne e uomini sono lievi. La quota dei/le docenti con un numero di pubblicazioni nel 2023 superiore al numero mediano di pubblicazioni dell'Area di appartenenza risulta infatti simile (43% contro 45%), così come la percentuale dei/le docenti che nel 2023 hanno pubblicato prodotti con coautori internazionali (56% per le docenti, 57% per i docenti uomini).

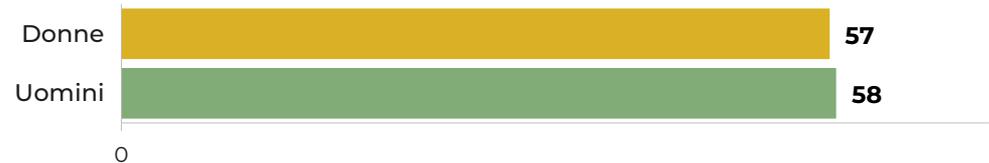
\* I/le docenti con un "buon numero" di pubblicazioni nel 2023 sono coloro che hanno pubblicato nell'anno un numero di prodotti superiore al numero di prodotti mediano calcolato all'interno della rispettiva Area. Il numero di prodotti mediano è compreso fra 2 (Area 13) e 8 (Aree 02 e 06).



**Fig. 38 – Personale Docente con un "buon numero" di pubblicazioni\* – valori per 100 docenti (2023)**



**Fig. 39 – Personale Docente con pubblicazioni con coautori internazionali – valori per 100 docenti (2023)**



Per quanto riguarda i progetti finanziati su programmi nazionali PRIN (**Tab. 6**) i/le responsabili locali per l'Ateneo sono in prevalenza uomini, ma nel bando più recente il divario di genere si è decisamente assottigliato, tant'è che il rapporto fra i generi (59% contro 41%) ricalca nel 2023 il valore riscontrabile per il Personale docente complessivo.

**Tab. 6 – Responsabili dei progetti PRIN – valori assoluti e percentuali (anni di approvazione 2021-2023)**

Responsabili	2023 Donne	2023 Uomini	2023 Progetti	2022 Donne	2022 Uomini	2022 Progetti	2021 Donne	2021 Uomini	2021 Progetti
Responsabili di progetto per UNIBO	41%	59%	675	30%	70%	56	32%	68%	62
<i>di cui Coordinatori/trici nazionali</i>	39%	61%	259	15%	85%	20	18%	82%	22

Il numero e la causa delle assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tab. 7 e Fig. 40). Si osserva in particolare che le assenze per maternità/paternità, congedo parentale e malattia figli rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne, in modo particolare – anche per ragioni anagrafiche – delle ricercatrici, con 8,5 giornate pro capite nel 2023.

**Tab. 7 – Giorni di assenza\* del Personale Docente per ruolo – valori assoluti (2023)**

Causa dell'assenza	Ordinarie	Ordinari	Associate	Associati	Ricercatrici	Ricercatori
<b>Numero dei docenti</b>	<b>287</b>	<b>654</b>	<b>651</b>	<b>785</b>	<b>441</b>	<b>564</b>
<b>ASSENZE RETRIBUITE</b>	<b>1.475</b>	<b>2.267</b>	<b>2.450</b>	<b>1.467</b>	<b>4.345</b>	<b>897</b>
per malattia	656	1.096	859	1.173	328	418
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	14	45	20	–	35	53
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	137	39	1.248	48	3.739	61
altri permessi e assenze retribuite	668	1.087	323	246	243	365
<b>ASSENZE NON RETRIBUITE****</b>	<b>1.236</b>	<b>3.243</b>	<b>1.460</b>	<b>1.704</b>	<b>–</b>	<b>1.027</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.711</b>	<b>5.510</b>	<b>3.910</b>	<b>3.171</b>	<b>4.345</b>	<b>1.924</b>

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

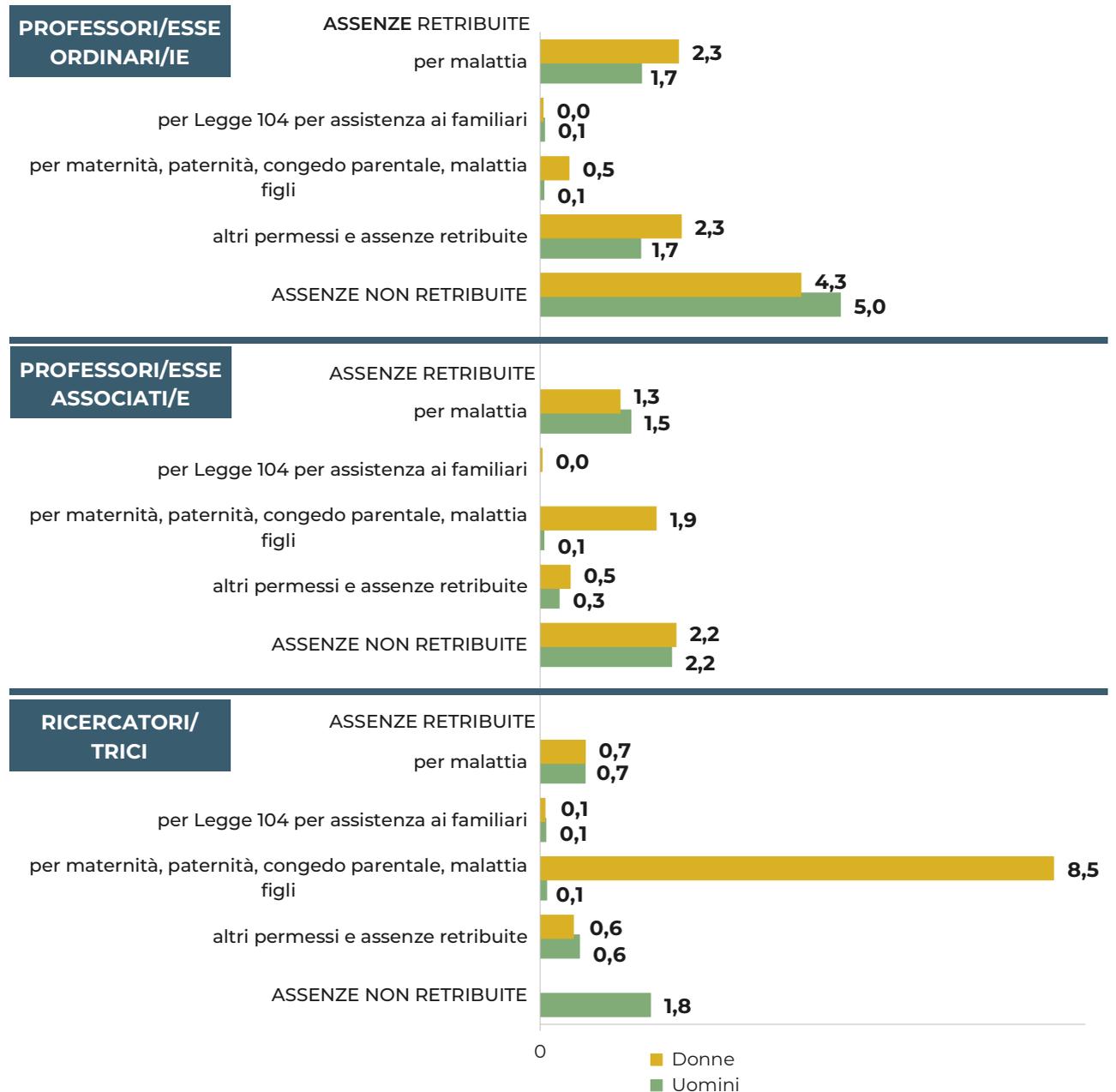
\* Escluse le assenze per ferie o sciopero.

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

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

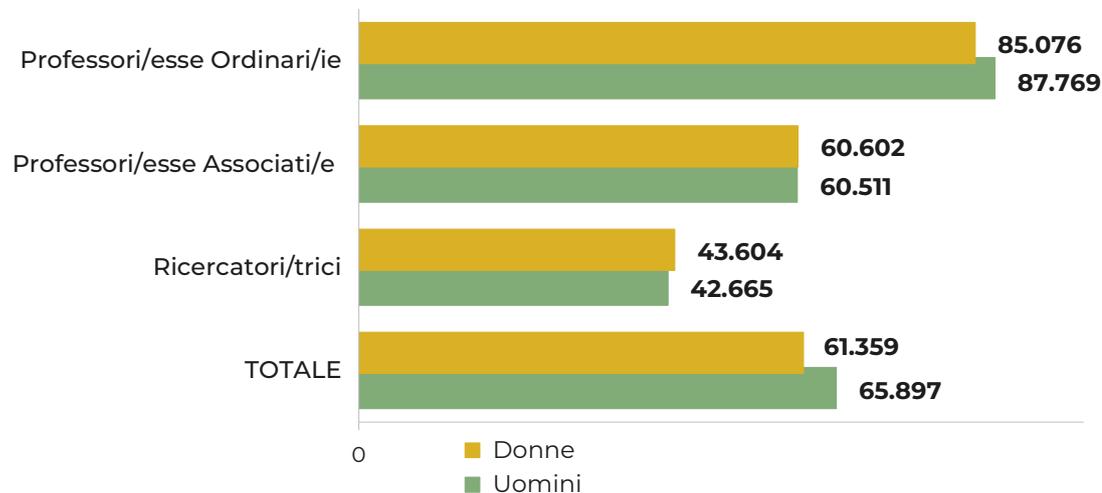
\*\*\*\* Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/ie non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

**Fig. 40 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo – valori pro capite (2023)**



L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (Fig. 41) mostra un *gender pay gap* medio di circa 4.500€ all'anno a svantaggio delle donne, imputabile in buona parte alla minore presenza femminile fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, infatti, le differenze fra docenti donne e uomini – legate all'anzianità nel ruolo – sono mediamente ridotte.

**Fig. 41 – Stipendio lordo annuale\* del Personale Docente per ruolo – valori medi (2023)**

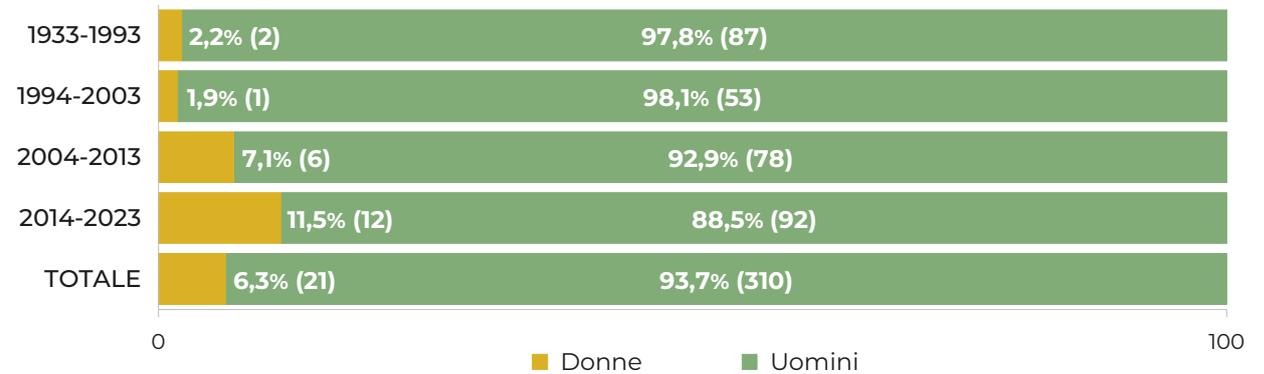


\* Lo stipendio lordo annuale comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie – escluse le voci ospedaliere – del Personale in servizio per tutti i mesi nel corso dell'anno.

Un altro interessante confronto in termini di genere riguarda la figura del/la Professore/essa Emerito/a<sup>13</sup>. Poiché la normativa prevede che per poter accedere al riconoscimento dell'Emeritato occorra avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, è naturale che la presenza femminile in questa figura sconti i fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati, certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi; per questa ragione la disuguaglianza di genere riguardante l'Emeritato è ancora particolarmente evidente. A conferma di ciò si evidenzia che fra i/le Professori/esse Emeriti/e nominati/e prima del 2003 la percentuale di donne è prossima al 2%, supera il 7% nel periodo 2004-2013 e l'11% nell'ultimo decennio (Fig. 42).

<sup>13</sup> Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune difformità, nella generalità delle università mondiali e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico quale riconoscimento di una carriera scientifica e universitaria di particolare prestigio. L'Emeritato è attribuito in relazione agli ordinamenti specifici dei vari Paesi; in Italia la figura del/la 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 dell'Ateneo.

**Fig. 42 – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina – composizione percentuale per genere (1933-2023)\***



\* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

### 3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale Docente, che rimane a maggioranza maschile, all'interno del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e del Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) prevale il genere femminile, con una percentuale – nel 2023 – del 66% nel Personale TA e dell'81% tra i CEL (**Tab. 8 e Fig. 43**). Tra i/le Dirigenti e il Personale TA della categoria più elevata (EP) la presenza femminile è più ridotta che fra i TA delle categorie D e C; anche in questa popolazione, dunque, si manifesta una segregazione verticale di genere, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti. Per quanto riguarda invece i/le titolari di indennità, poiché la percentuale di donne fra i/le titolari (65%) riproduce la presenza femminile complessiva all'interno del Personale TA, si può concludere che all'interno dell'Ateneo non si verificano iniquità di genere.

Nel corso del triennio 2021-2023 la quota femminile nelle diverse categorie è rimasta sostanzialmente stabile.

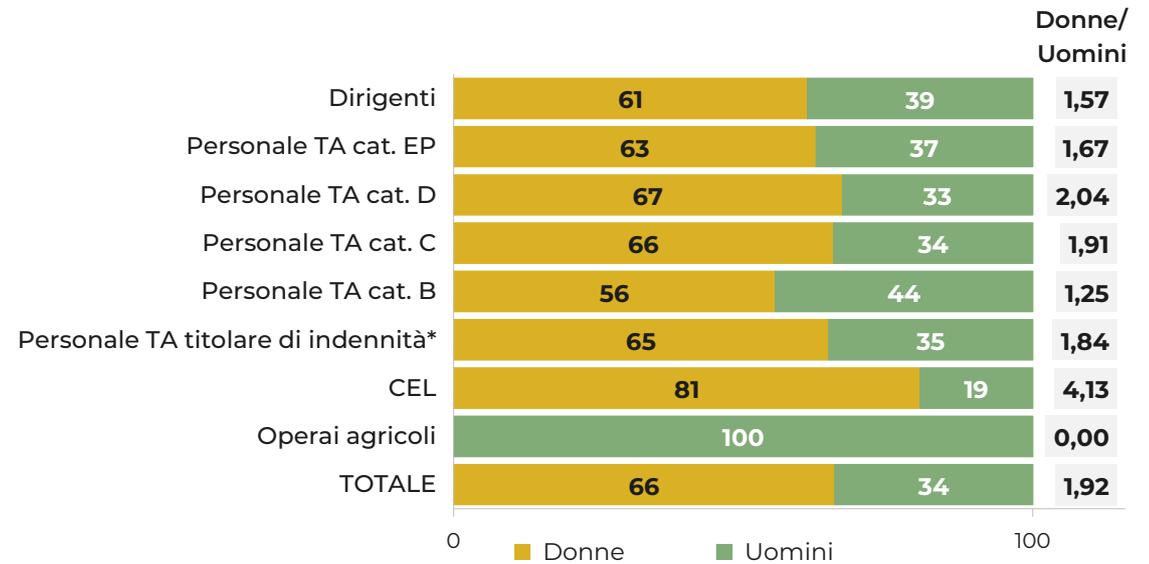
Tab. 8 – Personale Dirigente, TA\* e CEL per categoria – valori assoluti (2021-2023)

 Categoria	2023 Donne	2023 Uomini	2023 Totale	2022 Donne	2022 Uomini	2022 Totale	2021 Donne	2021 Uomini	2021 Totale
Dirigenti	11	7	18	11	7	18	8	9	17
Personale TA (cat. EP, D, C, B), di cui:	2.060	1.080	3.140	2.002	1.054	3.056	1.915	1.004	2.919
<i>cat. EP</i>	107	64	171	104	63	167	105	64	169
<i>cat. D</i>	981	480	1.461	851	419	1.270	740	374	1.114
<i>cat. C</i>	877	460	1.337	936	491	1.427	940	469	1.409
<i>cat. B</i>	95	76	171	111	81	192	130	97	227
<i>a tempo determinato</i>	75	48	123	84	43	127	67	24	91
<i>titolari di indennità**</i>	202	110	312	200	104	304	184	100	284
CEL	62	15	77	61	16	77	59	13	72
Operai agricoli	–	7	7	–	2	2	–	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>2.133</b>	<b>1.109</b>	<b>3.242</b>	<b>2.074</b>	<b>1.079</b>	<b>3.153</b>	<b>1.982</b>	<b>1.028</b>	<b>3.010</b>

\* Il Personale TA delle cat. EP, D, C e B comprende contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2023 i 123 contratti a tempo determinato coinvolgono solo le cat. D e C.

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

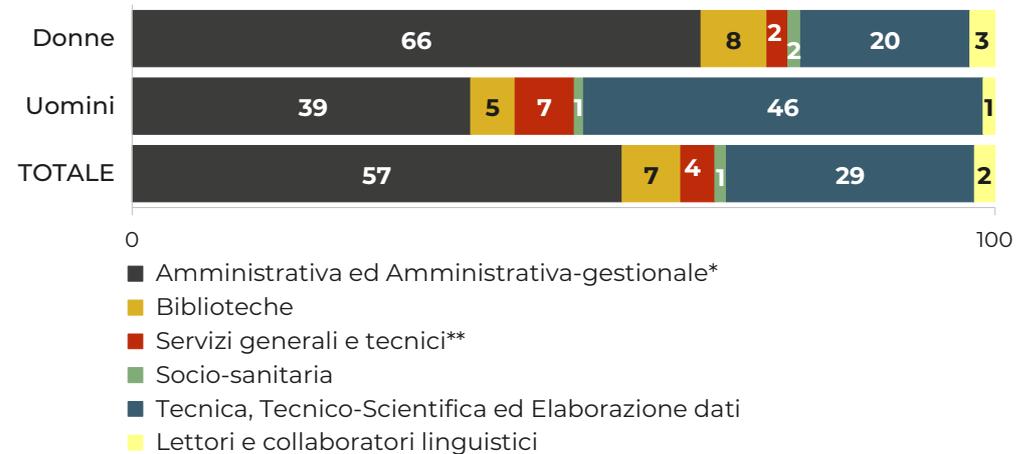
**Fig. 43 – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria – composizione percentuale per genere (2023)**



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

Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 66% delle donne – e solo il 39% degli uomini – lavorano nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, mentre l'area funzionale più frequente per il Personale maschile (46% dei casi) è l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, nella quale invece sono occupate solo il 20% delle dipendenti (Fig. 44).

**Fig. 44 – Personale Dirigente, TA e CEL per area funzionale di impiego – composizione percentuale (2023)**



\* Compresi/e i/le 18 Dirigenti.

\*\* Compresi i 7 Operai agricoli.

Le differenze in termini di distribuzione per età sono piuttosto lievi; hanno meno di 50 anni il 48% delle donne e il 46% degli uomini (Fig. 45). Anche all'interno delle due categorie più numerose (C e D) le differenze sono contenute (Fig. 46).

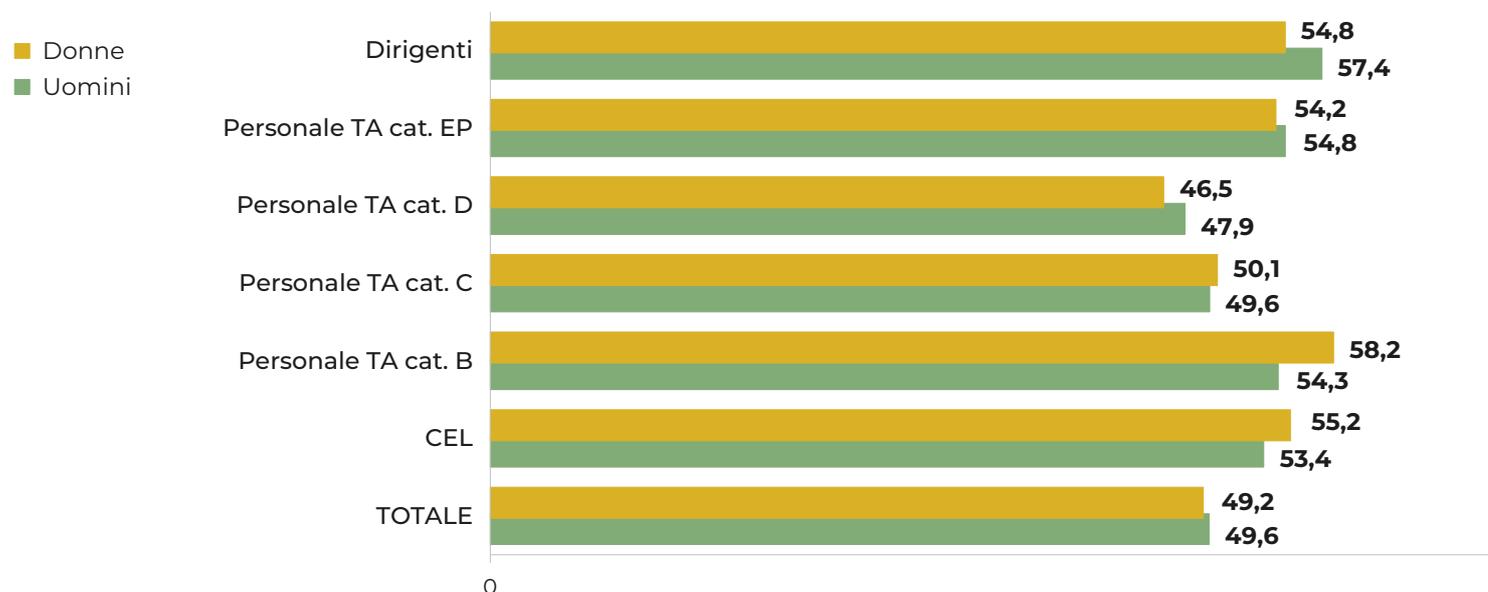
Nel complesso del Personale e nelle due categorie C e D non si manifestano differenze rilevanti di genere nemmeno per quanto riguarda l'anzianità di servizio (Fig. 47). Prevedibilmente, sia per le donne sia per gli uomini i dipendenti nelle posizioni più elevate tendono ad avere anzianità di servizio più lunghe.

**Fig. 45 – Personale Dirigente, TA\* e CEL per età\*\* – composizione percentuale (2023)**



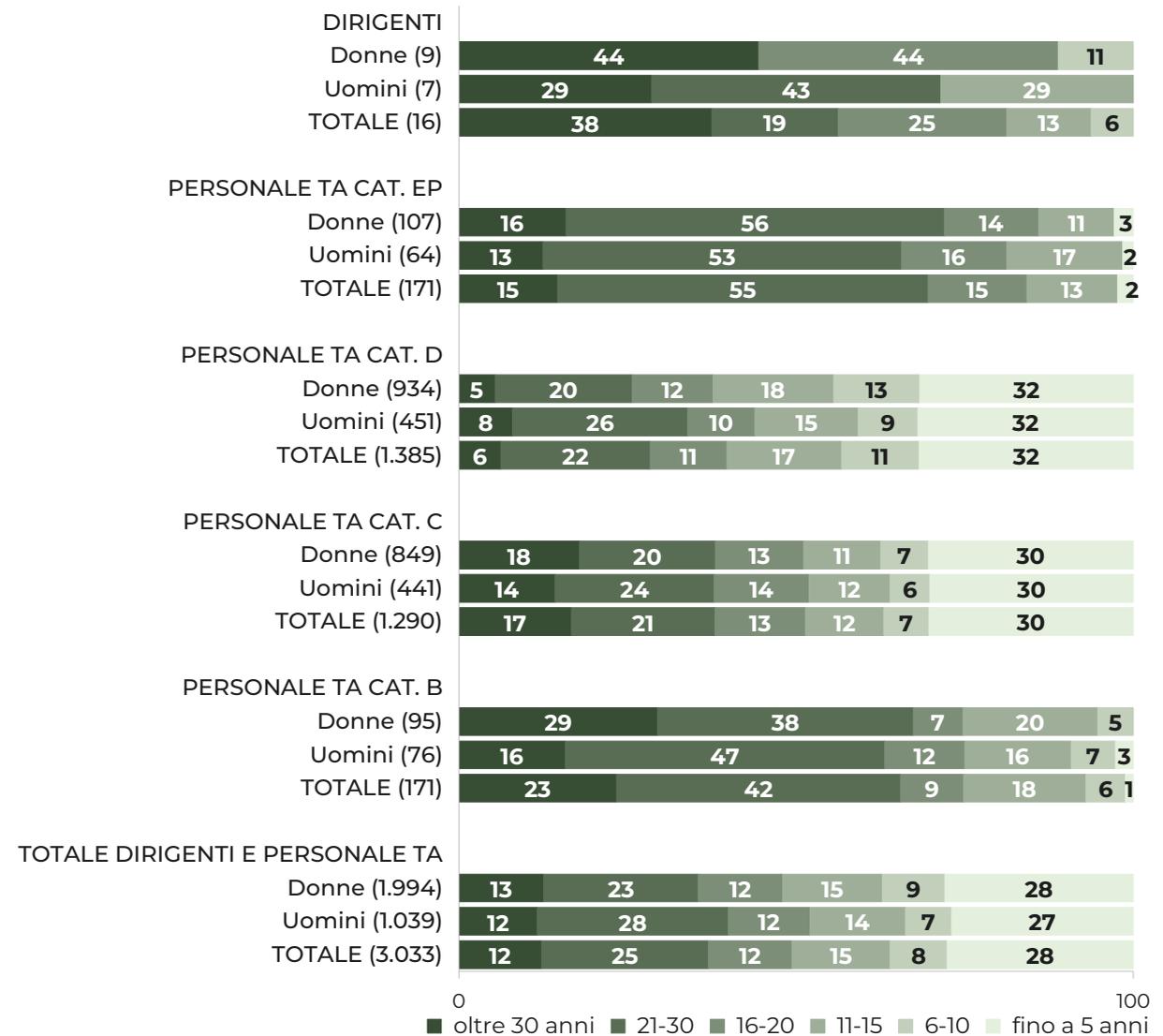
\* Compresi i 7 Operai agricoli.  
 \*\* L'età è in anni compiuti al 31/12/2023.

**Fig. 46 – Età media\* del Personale Dirigente, TA e CEL per categoria (2023)**



\* L'età è al 31/12/2023 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno. L'elaborazione comprende i 7 Operai agricoli ma la barra corrispondente non è rappresentata nel grafico.

**Fig. 47 – Personale Dirigente e TA\* per categoria e anzianità di servizio\*\* – composizione percentuale (2023)**



\* Sono esclusi il Personale a tempo determinato, i CEL e gli Operai agricoli.

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

La distribuzione del Personale TA e CEL (a tempo indeterminato e determinato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio 2021-2023 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in lieve diminuzione (Fig. 48). La percentuale dei contratti part-time nel Personale femminile è comunque quasi il triplo del valore maschile.

**Fig. 48 – Personale Dirigente, TA e CEL\* per regime di impegno – composizione percentuale (2021-2023)**



\* Esclusi i 7 Operai agricoli.

\*\* Più esattamente si intende il Personale part-time che lavora almeno i 5/6 dell'orario ordinario.

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

Tab. 9 – Congedi parentali facoltativi del Personale TA e CEL\*– valori assoluti (2021-2023)



Anno	Retrib. 100% Donne giorni	Retrib. 100% Donne dip.	Retrib. 100% Uomini giorni	Retrib. 100% Uomini dip.	Retrib. 30% Donne giorni	Retrib. 30% Donne dip.	Retrib. 30% Uomini giorni	Retrib. 30% Uomini dip.	Non Retrib. Donne giorni	Non Retrib. Donne dip.	Non Retrib. Uomini giorni	Non Retrib. Uomini dip.
2021	892	62	144	14	1.700	88	154	7	302	47	107	7
2022	557	48	109	15	1.074	58	38	5	185	38	71	8
2023	1.304	98	126	21	2.383	137	239	18	14	1	18	1

\* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 7 Operai agricoli.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

Tab. 10 – Congedi per malattia figli/ie del Personale TA e CEL\*– valori assoluti (2021-2023)



Anno	Retrib. 100% Donne giorni	Retrib. 100% Donne dip.	Retrib. 100% Uomini giorni	Retrib. 100% Uomini dip.	Non Retrib. Donne giorni	Non Retrib. Donne dip.	Non Retrib. Uomini giorni	Non Retrib. Uomini dip.
2021	766	78	70	14	10	6	1	1
2022	799	89	151	22	16	7	5	2
2023	810	88	155	26	54	19	12	4

\* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 7 Operai agricoli.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse cause (Tab. 11 e Fig. 49) conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura riguardanti i/le figli/ie, mentre il numero delle giornate pro capite per l'assistenza ai familiari in base alla Legge 104 è il medesimo per donne e uomini.

Tab. 11 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL\* – valori assoluti (2023)

 Causa dell'assenza	Donne	Uomini
<b>Numerosità del Personale</b>	<b>2.122</b>	<b>1.095</b>
<b>Assenze retribuite</b>	<b>35.661</b>	<b>13.792</b>
per malattia	12.861	6.338
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	3.703	1.873
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	1.160	740
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	8.507	639
altri permessi e assenze retribuite	9.431	4.202
<b>Assenze non retribuite****</b>	<b>4.635</b>	<b>3.437</b>
<b>TOTALE</b>	<b>40.296</b>	<b>17.229</b>

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

\* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 7 Operai agricoli.

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

\*\*\* Comprende:

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

\*\*\*\* Comprende:

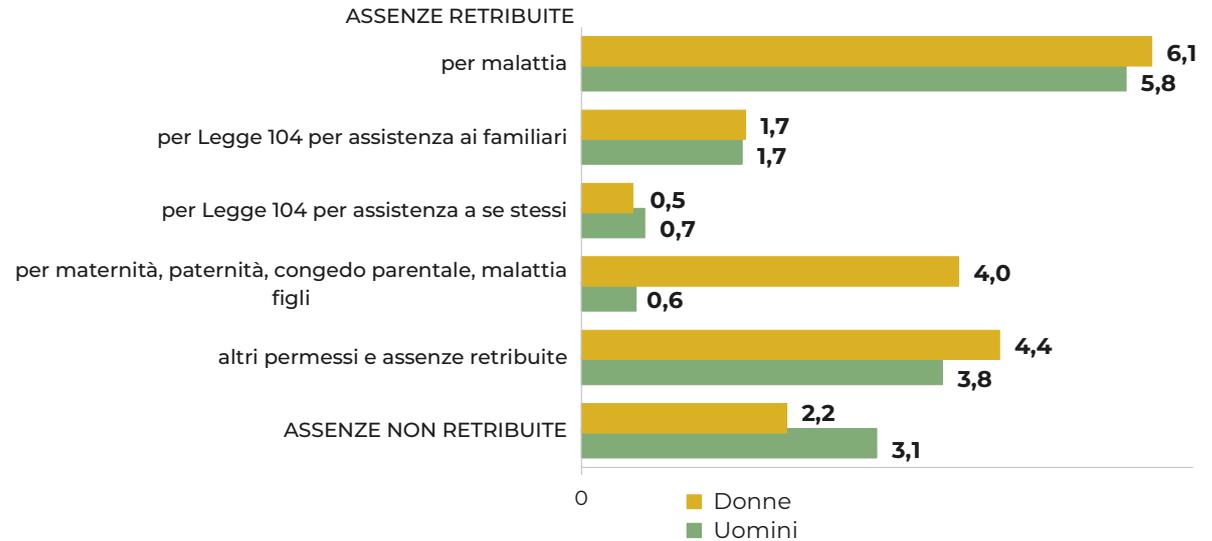
- assenze per malattia dei figli non retribuite;
- congedi parentali non retribuiti.

**Fig. 49 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL\* – valori pro capite (2023)\*\***

\* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 7 Operai agricoli.

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

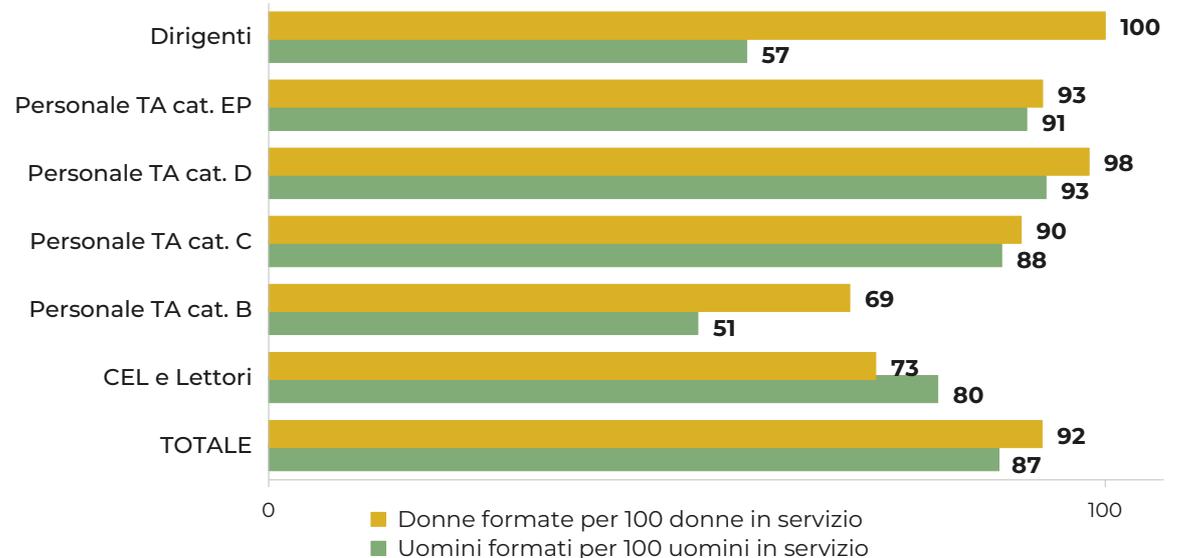


**Fig. 50 – Personale Dirigente, TA e CEL\* formato, per categoria – valori per 100 dipendenti (2023)**

\* Esclusi i 7 Operai agricoli.

<sup>14</sup> Si tratta del 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 a percorsi quali stage all'estero, master e corsi di alta formazione.

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato<sup>14</sup> (Fig. 50) emerge che nel corso del 2023 hanno ricevuto formazione il 92% delle donne in servizio e l'87% degli uomini. La percentuale di Personale formato è superiore per le donne per tutte le categorie ad eccezione dei/le CEL.



La documentazione sul Personale Tecnico-Amministrativo e CEL si conclude con la misura del ricambio del Personale per i dipendenti a tempo indeterminato (Tab. 12). I flussi in ingresso nel 2023 hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi personale delle categorie D e C. Nel complesso sono entrate 237 unità di Personale a fronte di 145 uscite; si ha pertanto un incremento di 92 dipendenti, frutto di un saldo positivo di 71 unità per le donne e 21 per gli uomini.

**Tab. 12 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria – valori assoluti e indici di turnover (2023)**

Categoria	Tot. personale 2023 Donne	Tot. personale 2023 Uomini	Ingressi Donne	Ingressi Uomini	Cessazioni Donne	Cessazioni Uomini	Compensazione* Donne	Compensazione* Uomini	Turnover** complessivo Donne	Turnover** complessivo Uomini
Personale TA cat. EP	107	64	–	–	2	1	0,00	0,00	1,9	1,6
Personale TA cat. D	934	451	78	29	29	16	2,69	1,81	11,5	10,0
Personale TA cat. C	849	441	86	39	54	25	1,59	1,56	16,5	14,5
Personale TA cat. B	95	76	–	–	8	4	0,00	0,00	8,4	5,3
CEL	58	14	4	1	4	2	1,00	0,50	13,8	21,4
<b>TOTALE</b>	<b>2.043</b>	<b>1.046</b>	<b>168</b>	<b>69</b>	<b>97</b>	<b>48</b>	<b>1,73</b>	<b>1,44</b>	<b>13,0</b>	<b>11,2</b>

\* Numero ingressi/Numero cessazioni.

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

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

L'analisi della distribuzione dei componenti dei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2023 conferma sostanzialmente le caratterizzazioni per genere riscontrate negli ultimi anni (**Tab. 13** e **Fig. 51**). Gli uomini sono in netta maggioranza (8 su 11) all'interno del Consiglio di Amministrazione e prevalgono, seppure in misura inferiore, tra i/le Prorettori/trici, nel Senato Accademico, tra i Revisori dei Conti e nel Nucleo di Valutazione. Le donne sono 10 su 12 nel Comitato Unico di Garanzia e prevalgono anche tra i Delegati/Incarichi a Progetto, nella Consulta dei Sostenitori, nel Consiglio degli Studenti e nella Consulta del Personale TA. Per quanto riguarda questi ultimi due Organi, occorre tenere comunque presente che le donne rappresentano il 66% del Personale TA e CEL complessivo e il 57% della popolazione studentesca.

Il Consiglio degli Studenti è divenuto a maggioranza femminile nel 2023 (19 su 33), mentre negli ultimi anni era sempre stato sbilanciato a prevalenza maschile (21 o 22 su 33 nel triennio 2020-2022).

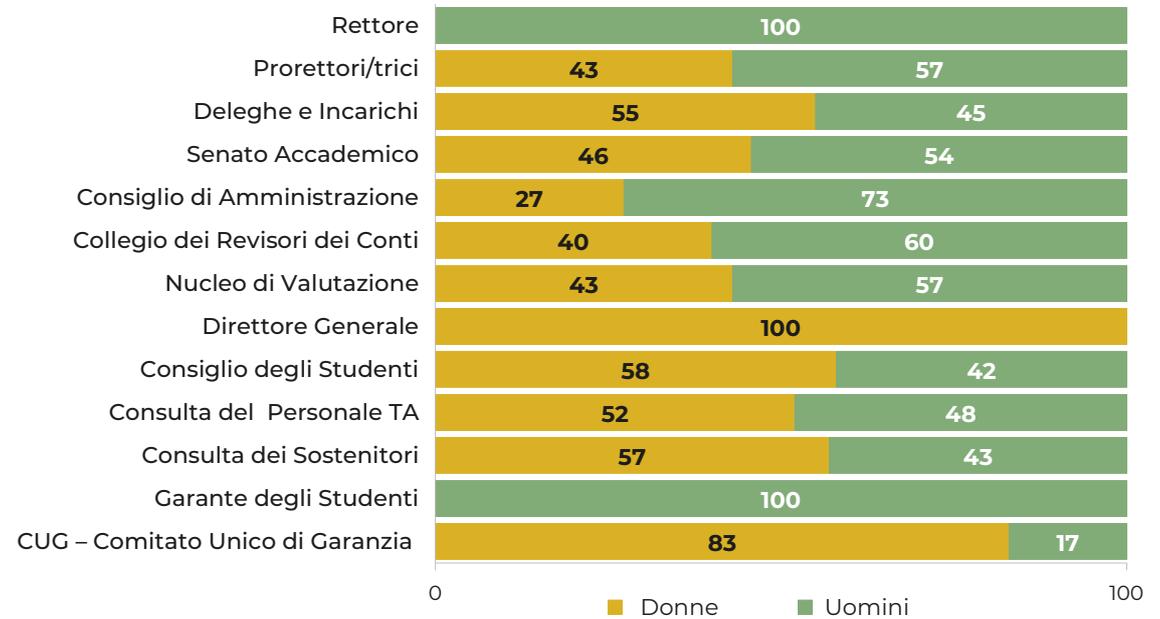
Due delle tre cariche monocratiche dell'Ateneo – Rettore e Garante degli Studenti – sono attribuite a uomini, una – Direttore Generale – a una donna.



Tab. 13 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2023 – valori assoluti

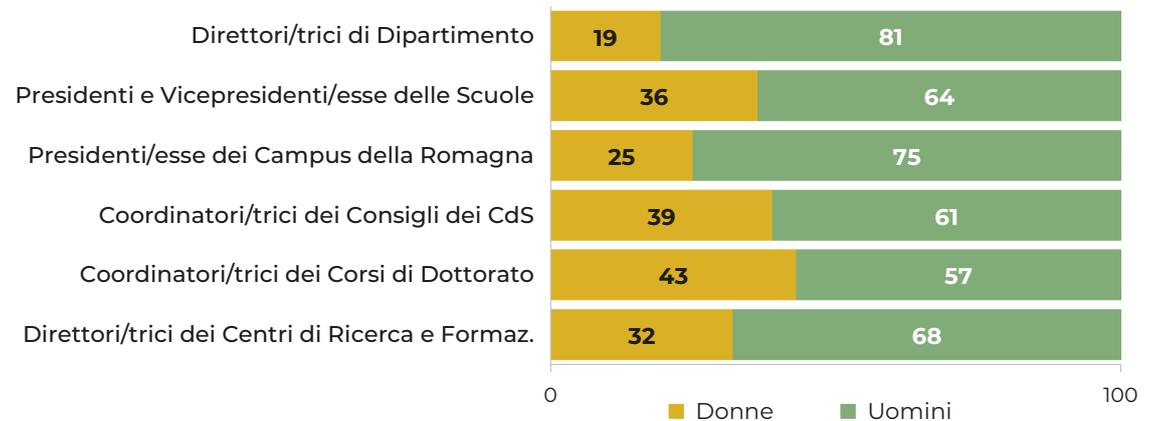
	Organi	Donne	Uomini	Totale
	Rettore	–	1	1
	Prorettori e Prorettrici	3	4	7
	Deleghe e Incarichi	18	15	33
	Senato Accademico, di cui:	16	19	35
	<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>		1	1
	<i>componenti dei Direttori di Dipartimento</i>	3	7	10
	<i>componenti dei Professori e Ricercatori</i>	8	7	15
	<i>componenti del Personale Tecnico Amministrativo</i>	1	2	3
	<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	4	2	6
	Consiglio di Amministrazione, di cui:	3	8	11
	<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
	<i>componenti interni</i>	1	4	5
	<i>componenti esterni</i>	1	2	3
	<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	1	1	2
	Collegio dei Revisori dei Conti	2	3	5
	Nucleo di Valutazione	3	4	7
	Direttore Generale	1	–	1
	Consiglio degli Studenti	19	14	33
	Consulta del Personale Tecnico Amministrativo	13	12	25
	Consulta dei Sostenitori	4	3	7
	Garante degli Studenti	–	1	1
	CUG – Comitato Unico di Garanzia	10	2	12
	<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>86</b>	<b>178</b>

**Fig. 51 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2023 – composizione percentuale per genere**



In riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2023 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta sottorappresentata (**Fig. 52**). Infatti sono donne solo 6 dei/le 31 Direttori/trici di Dipartimento dell'Ateneo, 4 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola, una dei/le 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna e 8 dei/le 25 Direttori/trici dei Centri di Ricerca e Formazione. Fra i/le Coordinatori/trici dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato si ha maggiore equilibrio, ma le donne sono comunque in minoranza (90 su 231 per i Corsi di Studio, 22 su 51 per i Dottorati).

**Fig. 52 – Vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio, dei Corsi di Dottorato e dei Centri di Ricerca e Formazione – composizione percentuale per genere (2023)**





4.  
INVESTIMENTI  
EFFETTUATI  
PER LA  
PROMOZIONE  
DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ



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

**Tab. 14** riporta il numero delle attività formative a cui i rispettivi docenti hanno attribuito la corrispondenza con l'obiettivo n° 5 (*Gender Equality*) del Sustainable Development Goals – SDGs. Il numero delle attività legate al tema dell'uguaglianza di genere è passato da 902 per l'a.a. 2021/22 a 1.126 per il 2023/24.

**Tab. 14 – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (Goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2021/22-2023/24)**

Ambito	2023/24	2022/23	2021/22
Economia e management	45	42	34
Farmacia e biotecnologie	14	16	10
Giurisprudenza	74	71	63
Ingegneria e architettura	47	47	39
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	142	128	130
Medicina e Chirurgia	121	104	82
Medicina veterinaria	3	2	1
Psicologia	39	40	38
Scienze	40	35	31
Scienze agro-alimentari	2	2	1
Scienze dell'educazione e della formazione	119	110	99
Scienze motorie	21	14	11
Scienze politiche	88	80	76
Scienze Statistiche	20	18	15
Sociologia	36	31	23
Studi umanistici	315	287	249
<b>TOTALE</b>	<b>1.126</b>	<b>1.027</b>	<b>902</b>

Alle singole attività formative riferite al genere si aggiungono due interi percorsi di studi legati a questo tema: il Curriculum di laurea magistrale “*Women’s and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)*”, nel corso di Letterature Moderne, Comparate e Postcoloniali del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne, e il curriculum EDGES (*Women’s and Gender studies*) del dottorato di ricerca in Lingue, Letterature e Culture Moderne: Diversità e Inclusione. Nel 2023/24 il Curriculum GEMMA comprende 38 iscritti/e.

Nel triennio 2021-2023 sono attivi 24 Assegni di ricerca riferiti al genere: 2 attivati nel 2021, 10 nel 2022 e 12 nel 2023; i Dipartimenti coinvolti sono in totale 11. Le tesi di Dottorato e gli Assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: studi che includono la prospettiva di genere e studi espressamente riferiti alla componente femminile.

Per promuovere le attività didattiche in cui viene valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento sui corsi di studio dell’Ateneo, in occasione delle giornate online dell’orientamento “Alma Orienta 2023”, “Magistralmente” e “Virtual Fair Bachelor’s and Master’s”, organizzate dall’Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, delle lauree triennali e internazionali, all’interno della Delega su Equità, Inclusione e Diversità è stato curato lo stand virtuale “Alma Gender, Diversity and Inclusion”, in cui è stato possibile informare e sensibilizzare gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli studi di genere nell’Ateneo. Lo stand si è articolato nelle seguenti attività e momenti di informazione e sensibilizzazione:

- presentazione di una mappatura degli organi di Ateneo, dei corsi, delle attività didattiche, dei centri e dei progetti di ricerca che si caratterizzano per la loro prospettiva sugli studi di genere, delle donne, femministi, LGBTQI+ e interculturali e su equità, inclusione delle diversità e diverse abilità;
- presentazione *live* del servizio della “Carriera Alias” e dello “Sportello Universitario contro la Violenza di genere”;
- Student café live dal titolo: “Breaking the stereotype! Ragazze e ragazzi rompono gli schemi”: ragazze e ragazzi condividono la loro esperienza di chi ha rotto gli stereotipi nella scelta del proprio percorso di studio con l’obiettivo di aprire un dialogo orizzontale con chi magari si trova nella stessa situazione.

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

L’Ateneo, inoltre, ha assunto un ruolo di primo piano in associazioni, progetti e gruppi di ricerca internazionali e nazionali che operano nell’ambito dell’uguaglianza ed equità di genere, della diversità e dell’inclusione: è leader del cluster sull’SDG5 (*Gender Equality*) per IAU-*International Association of Universities*; è nel *Diversity Council* di UNA Europa, per il quale è leader dell’*Action Group* su “*Sharing Good Practices*” e ha partecipato alla pubblicazione *Engaging with Diversity in European Universities*, all’interno della quale ha curato in particolare la sezione “*Collecting good practices on diversity for the university of tomorrow*”; è parte dell’*Action Group* “*Gender*

“Diversity” per la GUILD of European Research-Intensive Universities; è parte del Working Group “Equality and Diversity” del Coimbra Group; è membro del gruppo “Obiettivo genere” della CRUI e del Progetto HORIZON-MSCA EUTERPE – *European Literatures and Gender from a Transnational Perspective*.

L'obiettivo ‘genere’ serve non solo a sensibilizzare studentesse, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, ma anche a costruire percorsi trasversali in sinergia, volti a creare pensiero critico, inclusione sociale, valorizzazione e rispetto delle diversità. La mappatura, sempre in progress, può arricchirsi di nuovi contenuti ed è raccolta attraverso il sito di Ateneo dedicato a “Equità, diversità e inclusione”: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/equita-diversita-e-inclusione>.

### Erasmus Mundus Joint Master Degree in Europa in Women’s and Gender Studies (GEMMA)

GEMMA è un Master d'eccellenza internazionale selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Joint Master Degree in Europa in “Women’s and Gender Studies – Studi di Genere e delle donne”. Attivo dall’a.a. 2006/07, il programma è stato confermato per quattro volte consecutive anche nel 2011, 2017 e 2018 in qualità di “pilot project and model in the field of Women’s Studies and Gender Studies in a European and global perspective”.

GEMMA è un programma di formazione interdisciplinare di durata biennale che unisce diversi metodi didattici e di ricerca attraverso differenti prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere e delle donne, pari opportunità, intercultura, diversità, equità e inclusione. Tra i suoi obiettivi vi è quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socioculturali grazie alla collaborazione e alla sinergia delle Università partner (Granada, Oviedo, York, Utrecht, CEU-Vienna, Lodz e Bologna), che propongono esperienze, storie e competenze nell’ambito degli studi di genere. Il Master offre inoltre un’opportunità unica di ottenere il doppio titolo, riconosciuto da tutti i membri del Consorzio GEMMA.

Il programma, a cui si accede per selezione internazionale a cura del Consorzio, prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (di almeno sei mesi) attraverso la borsa di studio Erasmus Mundus, destinata a chi proviene da paesi extra-europei e che copre l’intera durata dei due anni del programma e, per coloro che non possono usufruire di tale borsa, è prevista la possibilità di partecipare alla mobilità Erasmus+. L’essere immersi in questo ambiente internazionale arricchisce l’offerta formativa di esperienze e condivisioni diverse.



Il Master GEMMA collabora con il MIT (Movimento identità trans), il CASSERO (LGBTQIA+ Center), il Comune di Bologna, il Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana di Bologna, il festival GenderBender, il festival Some Prefer Cake, l'Associazione Orlando.

## Diversity Management

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

Il *Diversity Management* si interroga anche su come contrastare i rischi di mobbing e di burnout derivanti da pregiudizi, stereotipi e meccanismi di segregazione nei confronti di soggetti appartenenti a gruppi minoritari o portatori di vulnerabilità. I principali temi affrontati durante il corso sono: il genere, la conciliazione vita privata e vita lavorativa, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia, la cultura, l'appartenenza religiosa, la disabilità, l'età e le relazioni intergenerazionali, il linguaggio inclusivo, attraverso un approccio multidisciplinare e intersezionale per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti organizzativi complessi.

## Curriculum Dottorale EDGES in “Women’s and Gender Studies”

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

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

EDGES rafforza la capacità di ricerca e di analisi critica, sviluppa specifiche competenze letterarie e culturali in una prospettiva di genere, promuove la cultura di



parità di genere contro le discriminazioni basate sui pregiudizi di ogni tipo, la pratica dei diritti civili, il rafforzamento delle politiche di genere, l'intersezionalità in diversi contesti lavorativi nazionali e internazionali, la produzione e la diffusione artistica e culturale in una prospettiva di genere anche in sinergia con le attività dei centri dipartimentali (Centro Utopia; Centro Studi sul Settecento Spagnolo-CSSS) e interuniversitari (Centro per lo Studio del Romanticismo-CISR). L'attività specifica di questo curriculum prevede incontri e tutorati con *supervisor* nazionali e internazionali; presentazione della ricerca in sede nazionale ed estera secondo le convenzioni di co-tutela; comprende un periodo di formazione esterno all'università presso enti di ricerca e strutture convenzionate di 250 ore dedicato ad attività inerenti al tema delle pari opportunità, dell'accesso all'educazione, della valorizzazione delle diversità, della gestione dei conflitti e della promozione del benessere lavorativo e del *diversity management*. EDGES collabora con l'Associazione Orlando, il Comune di Bologna; il Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana; il MIT (Movimento identità trans); il CASSERO (LGBTQIA+ Center); il festival GenderBender.

EDGES offre alle dottorande e ai dottorandi la possibilità di ricevere un titolo di dottorato congiunto con una tra le diverse università partner con cui il curriculum ha accordi di co-tutela e di joint doctoral degree (Università di Granada, Università di Oviedo, Università di Utrecht) prevedendo un periodo di mobilità e ricerca della durata di 6 mesi e l'iscrizione al dottorato di ricerca della sede ospitante. La tesi finale dovrà essere redatta in lingua inglese e discussa secondo gli accordi con l'università partner.

Il profilo dei dottori e dottoresse di ricerca formati all'interno del curriculum EDGES conferisce loro alte competenze nell'ambito degli studi letterari, culturali e di genere a livello nazionale ed internazionale, con solide conoscenze linguistiche, un forte impegno teorico e un'ampia strumentazione metodologica nell'ambito delle scienze umane. Con tale preparazione, essi/e possono concorrere alle seguenti posizioni occupazionali: carriera universitaria in Italia o all'estero; collaborazione con enti e fondazioni culturali nazionali ed internazionali; partecipazione a networks nazionali ed internazionali di ricerca, elaborazione e realizzazione di progetti complessi e di alto profilo nell'ambito di biblioteche, associazioni e centri culturali, case editrici, giornalismo, traduzione letteraria, fondazioni, centri studi, media nuovi e tradizionali ecc., professioni in qualità di esperti internazionali di area all'interno di imprese private ed enti o istituzioni pubblici, nazionali ed internazionali interessati a politiche di rafforzamento di rapporti e di scambi con l'estero, impiego presso ONG o centri antiviolenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert*, *diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità, benessere lavorativo, diritti umani e civili, formazione di figure *leader* nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione. La referente del programma è la Prof.ssa Gilberta Golinelli, Dipartimento LILEC, Università di Bologna.

## 4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

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

L'AdDU nasce, il 13 dicembre 1991, nella Sala dell'VIII Centenario dell'Università di Bologna, da un gruppo di docenti universitarie appartenenti a Dipartimenti diversi. La presidente dell'Associazione per il biennio 2020-22, rieletta per il successivo biennio 2023-2024, è la Prof.ssa Chiara Alvisi. Ne sono state in passato presidenti docenti di diverse discipline, tra cui: Maria Luisa Altieri Biagi (1992); Paola Monari (1994); Rosanna Scipioni (1996); Paola Rossi Pisa (2000); Carla Faralli (2004); Sandra Tugnoli Pattaro (2008); Susi Pelotti (2012); Paola Monari (2014); Pina Lalli (2016).

L'Associazione si propone di:

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

Per raggiungere i suoi obiettivi, secondo lo spirito di collaborazione fra diverse specializzazioni e sensibilità (ben rappresentato dal suo logo), 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 operato istituzionalmente mantenendo un dialogo sempre aperto con i vertici dell'Ateneo e della città, organizzando convegni scientifici di rilievo nazionale ed internazionale ed iniziative seminariali volte a valorizzare il contributo del sapere scientifico femminile e ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, promuovendo reti di collaborazione tra ruoli e afferenze disciplinari, anche attraverso un confronto internazionale. L'AdDU tiene rapporti con le realtà accademiche, istituzionali o di ricerca che si occupano di problemi di genere e di pari opportunità, in un contesto molto ampio che considera tutto il corpo docente. L'Associazione partecipa attivamente alla vita dell'Università di Bologna e, in occasione delle elezioni degli Organi Accademici, come per le elezioni alla carica di Rettore, organizza tradizionalmente, alla vigilia del voto, una tavola rotonda con tutti/e i/le candidati/e aperta al pubblico. Nel 2018 l'Associazione ha istituito il Premio AdDU, che nella sua prima edizione è stato conferito alla giurista Rashida Manjoo (Università di Cape Town, Sud Africa) per il suo impegno scientifico e attivo nell'ambito dei diritti umani e come Relatrice speciale dell'Onu contro la violenza sulle donne. Dal 2021 AdDU promuove conferenze intese a divulgare il pensiero scientifico di eccellenza. Il 20 dicembre 2021 AdDU, in collaborazione con il Teatro Comunale di Bologna e con il patrocinio dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, ha festeggiato il trentennale dalla sua costituzione, con la partecipazione, fra gli altri, del Magnifico Rettore dell'Alma Mater Studiorum – Università degli Studi di Bologna e del Direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea, dott. Antonio Parenti, mediante una *lectio magistralis* della Prof.ssa Lina Bolzoni, Professoressa Emerita di lettere e filosofia alla Scuola Normale Superiore di Pisa, critica letteraria e storica della letteratura, dal titolo “*Donne che leggono, ovvero i pericoli della lettura*”, ed un concerto al Foyer Rossini del Teatro Comunale di Bologna. Nel 2022 AdDU ha organizzato eventi di presentazione di ricerche in tema di femminicidio ed ha partecipato con un proprio panel al convegno di ateneo del 25.11.2022 dal titolo *Women on the move through relationships*. Nel 2023 ha organizzato un evento pubblico in cui ha messo a tema, tramite l'analisi dell'opera di Yunus, il ruolo delle donne nella lotta alla povertà. Nel 2024 ha dato voce al giornalismo d'inchiesta a proposito della condizione delle donne in Iran, Afghanistan, Marocco e Stati Uniti. Aggiornamenti costanti sulle numerose attività di AdDU sono pubblicati nel sito dell'associazione: <https://site.unibo.it/addu/it>.

### CSGE – Centro Studi sul Genere e l’Educazione

Dal 2009 il Centro Studi sul Genere e l’Educazione (CSGE) è attivo presso il Dipartimento di Scienze dell’Educazione “Giovanni Maria Bertin” dell’Università di Bologna. Al Centro afferisce chi, con un approccio (inter)multidisciplinare, affronta le questioni di genere in ambito educativo e inerenti in particolare a:

- educazione (alla parità) di genere;
- superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni;
- educazione contro la violenza;
- analisi dei processi identitari legati ai percorsi formativi;
- rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze;
- costruzione ed evoluzione delle immagini di femminilità e mascolinità in contesti diversi;
- problematiche in ambito educativo che possono indurre una segregazione formativa alle origini della femminilizzazione o maschilizzazione di molte professioni;
- pratiche corporee;
- rapporti tra genere e migrazione, discriminazioni per cause etniche, per disabilità, di classe, politiche, religiose e altro.

Nel 2023 al Centro afferiscono 38 tra docenti e ricercatori e ricercatrici di diversi dipartimenti delle sedi di Bologna, Rimini e Cesena.

### Ricerche

- Dal 2021: partecipazione al progetto *Cut All Ties*, che affronta la violenza di genere attraverso la progettazione, l’implementazione e la valutazione di un programma educativo basato sulla gamification e le nuove tecnologie per sensibilizzare, prevenire e ridurre la violenza di genere tra i giovani di 14-17 anni in sei scuole di Barcellona, Madrid e Milano (referente prof.ssa Rosy Nardone).
- Febbraio 2022: adesione al progetto SDG5 – GENDER EQUALITY BANDO AICS ECG, per la realizzazione di interventi in cui l’educazione alla cittadinanza-



za globale e allo sviluppo sostenibile, compresi l'uguaglianza di genere e i diritti umani, siano integrati a tutti i livelli e in particolare in:

- politiche educative nazionali;
- curricula;
- formazione delle e degli insegnanti;
- valutazione delle e degli studenti.

Il CSGE è responsabile della formazione e della supervisione scientifica del kit didattico che verrà realizzato (referenti prof.sse Rosy Nardone e Federica Zanetti) per l'a.a 2023/24.

- Novembre 2022: partnership nel Progetto “Responsability. La responsabilità di contrastare la violenza maschile contro le donne”, in collaborazione con l'associazione *Senza Violenza* (Referenti prof.sse Stefania Lorenzini e Rossella Ghigi). Il progetto ha ottenuto il finanziamento per l'a.a 2023/24 dalla Regione Emilia-Romagna.
- Novembre 2022: partnership nel Progetto “EmpowerME”, proposto da WeWorld Onlus con sede a Milano per richiesta di finanziamento (referente prof.ssa Silvia Demozzi) per l'a.a 2023/24.

## Docenze

I membri del CSGE sono titolari di corsi che si occupano, esclusivamente o in parte, dei temi o di prospettive di genere, nei CdS triennali e magistrali dedicati alle scienze dell'educazione.

Portano avanti anche laboratori e corsi di alta formazione su temi che vanno dal diversity management all'educazione ai media, dal contrasto agli stereotipi all'educazione all'affettività.

Molti membri del Centro sono inoltre docenti del Corso di Alta Formazione attivato nell'a.a. 2023/24 “Prospettive di genere nella didattica delle discipline” proposto dal Dipartimento di Scienze dell'Educazione (direzione: prof.ssa Federica Zanetti). Il corso forma figure professionali in grado di riconoscere stereotipi e pregiudizi che sono alla base delle differenze di genere e dei ruoli che vengono attribuiti nella nostra società, di sviluppare riflessioni critiche e strumenti per un approccio di genere nella scuola, sulle diverse discipline e sui rapporti in classe per realizzare una formazione e un'educazione al rispetto delle differenze e delle pari opportunità.



### Collaborazioni scientifiche a livello internazionale

- Partecipazione alla rete WITEC (The European Association for Women in Science, Engineering and Technology – SET) associazione internazionale che lavora per la promozione della presenza femminile nei percorsi formativi e negli ambiti professionali di area STEM (<https://www.witeceu.com/>).
- Partecipazione al progetto Erasmus+ “EUMentorSTEM” (referenti: prof.sse Francesca Crivellaro, Giovanna Guerzoni, Aurora Ricci, Elena Luppi) al Dipartimento di Scienze Aziendali. Il progetto ha promosso attività formative per donne migranti con una specializzazione in STEM.

### Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/servizi/enti del territorio nel 2023

#### MARZO

- “Il primo femminismo. Continuità e discontinuità storiche nel movimento femminista” – Seminario con Rossella Ghigi ed Elena Musiani in occasione della Giornata Internazionale delle donne, all’interno dell’insegnamento di *Sociologia della Famiglia e delle Differenze di Genere* del Corso di Laurea in Educatore Sociale e Culturale, 8 marzo.
- “Donne tra diritti negati, acquisiti e violati: una questione ancora aperta” – Seminario con Rosy Nardone in occasione della Giornata Internazionale delle donne all’interno degli insegnamenti *Elementi di didattica innovativa per la scuola e l’extrascuola* e *Psicologia del lavoro e dell’orientamento*, 8 marzo.

#### APRILE

- “Fare e disfare il Genere deCostruire gli stereotipi e aprirsi alla pluralità delle esperienze soggettive” – Incontro con Eleonora Bonvini e Aurelio Castro (Università di Bologna) su invito della dirigenza scolastica dell’Istituto Manzoni di Bologna, 19 aprile.
- “Cronache da un Paese che chiede troppo alle madri e non riconosce i padri. Maternità e paternità a confronto: un dialogo a più voci” – Seminario con Alessandra Minello (Università di Padova), Maddalena Cannito (Scuola Normale Superiore di Pisa), Silvia Demozzi (Università di Bologna) all’interno del ciclo “Non è un paese per genitori”, 26 aprile.
- “Intersectionality: from theory to practice” – Seminario all’interno dell’insegnamento *Gender Study in Education* con Ilaria Pitti (Università di Bologna) e Elena Malaguti (Università di Bologna), 28 aprile.

## MAGGIO

- “Transgender children and education” – Seminario all’interno dell’insegnamento *Gender Study in Education* con Elia Arfini (Università di Milano) e Cinzia Albanesi (Università di Bologna), 5 maggio.
- “How to read gendered images” – Seminario all’interno dell’insegnamento *Gender Study in Education* con Giorgia Aiello (Università di Milano) e Roberta Sassatelli (Università di Bologna), 12 maggio.

## GIUGNO

- “Famiglia, Legge e Desiderio nell’Iran Contemporaneo” – Seminario promosso da CSGE e Modi (Mobilità, diversità, inclusione sociale) con Setrag Manoukian (McGill University), 23 giugno.

## NOVEMBRE

- “Our bodies tell the story” – Presentazione del volume con l’autrice Monica Taylor (Monclair State University), Elena Luppi (Università di Bologna), Roberta Sassatelli (Università di Bologna), Francesca Crivellaro (Università di Bologna), 6 novembre.
- “DONNA, VITA, LIBERTÀ! Violenze, denunce, resistenza e rivoluzione delle donne iraniane” – Evento in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne in collaborazione con il gruppo SIPED *Intersezioni pedagogiche. Sessi, Generi, Sessualità* nell’ambito del Festival La violenza illustrata – XVIII edizione. Con Sanam Naderi, attivista e artista indipendente; Gianluca Costantini, artista attivista e graphic journalist; Federica Zanetti (Università di Bologna); Rosy Nardone (Università di Bologna); Giovanna Guerzoni (Università di Bologna), 21 novembre.
- “Dalla parte delle bambine” – Reading di testi di Elena Gianini Belotti in occasione dei 50 anni dalla pubblicazione del libro, in collaborazione con la rivista INFANZIA e a cura del Centro Studi sul Genere e l’Educazione (CSGE). Con letture di Irene Spadaro, attrice, e commenti di Silvia Demozzi, Roberto Farné, Rossella Ghigi, Paola Govoni, Rosy Nardone, Samanta Picciaiola, a cui segue una esposizione temporanea dedicata al libro realizzata dal CSGE con la collaborazione di Cristina Demaria (Delegata per l’equità, inclusione e diversità); Federico Condello (Delegato per le studentesse e gli studenti e alla Comunicazione Istituzionale); Cristina Gamberi (Università di Bologna), 30 novembre.



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

Il Centro di Studi MeTRa è stato fondato nel novembre 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Università di Bologna, Campus di Forlì. Responsabile scientifica del Centro: Prof.ssa Chiara Elefante. Gli interessi di ricerca del Centro di Studi sono molteplici e spaziano dalle problematiche linguistiche, pedagogiche e interculturali connesse alla traduzione di testi orientati a un pubblico di giovani lettrici e lettori (bambine e bambini, *young adults*), alla riflessione critica sul cosiddetto *Child Language Brokering* (a cura del gruppo di ricerca In MedLO PUER(i)), la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie e figli di immigrati o appartenenti a minoranze etnico-linguistiche presenti in Emilia-Romagna e in Italia. Un terzo e fondamentale ambito d'interesse del Centro di Studi è costituito dagli studi di genere e più precisamente da una riflessione sui modelli, i ruoli e le identità di genere nel campo della letteratura per l'infanzia e per ragazze e ragazzi, della sua traduzione e del *Child language brokering*. MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla disseminazione e alla cosiddetta terza missione dell'Università, proponendosi inoltre come punto di riferimento nazionale e internazionale nei propri ambiti d'interesse. Per quanto concerne la ricerca, il Centro raccoglie e promuove approcci di studio diversi, inerenti in particolare ai seguenti aspetti:

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

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

È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi agli ambiti di interesse del Centro. MeTRa si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/e; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione<sup>15</sup>:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, nel 2017 si è tenuto il Convegno di Studi Internazionale “*Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype*”, mentre a inizio 2019 sono usciti presso BUP due libri che raccolgono riflessioni teoriche su letteratura per l'infanzia, genere e traduzione, frutto delle sinergie internazionali, degli incontri e del convegno realizzati da MeTRa;
- il progetto di ricerca Almaidea, finanziato nel 2017 (durata gennaio 2018-ottobre 2020), “La traduzione di testi per l'infanzia in una prospettiva di genere: aspetti teorici e applicati”, che consisteva nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori (nel corso del 2021 è uscito un volume collettaneo per Franco Angeli a cura delle partecipanti sui temi del progetto);
- iniziative di natura culturale che rientrano nella terza missione dell'Università, in collaborazione con altri enti o soggetti;
- convenzioni e progetti di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì (2016-2024): realizzazione di diversi percorsi di attività culturali, volte a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo. In particolare: percorsi di formazione per insegnanti (nidi, scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado); cicli di laboratori di lettura in biblioteca e a scuola con bambine/i e ragazze/i; partecipazione al progetto “A fianco delle madri” a cura del Centro Donna (ciclo di incontri rivolti a donne sole con figli in situazioni di vulnerabilità o vittime di violenza domestica, sia immigrate che italiane, al fine di supportare e sostenere la responsabilità genitoriale), con interventi focalizzati sui rischi di internet e social network, per donne e bambine/i;
- il progetto europeo “*G-Book, Gender Identity: Child Readers and Library Collections*” (giugno 2017-febbraio 2019, coord. Prof. Raffaella Baccolini, programma Europa Creativa), di cui il Centro MeTRa era capofila in collaborazione con cinque partner europei: Université Paris 13 in Francia, Universidad di Vigo in Spagna, Dublin City University in Irlanda, Regional Public Library “Petko Rachev Slaveikov” in Bulgaria, Biblioteka Sarajeva in Bosnia Erzegovina. Il progetto era volto a promuovere una letteratura per l'infanzia “positiva” dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere, ovvero aperta, plurale, varia, priva

di stereotipi, improntata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità (<https://metra.dipintra.it/2018/03/22/g-book-gender-identity-child-readers-and-library-collections/>). Nel dicembre 2020 è cominciata la seconda edizione del progetto “*G-BOOK 2: European teens as readers and creators in gender-positive narratives*” (2020-2023), finanziato sempre nell'ambito del programma Europa Creativa. Nell'ambito della seconda edizione è stata ampliata la bibliografia europea (includendo la fascia 11-14 anni) e sono stati realizzati laboratori di scrittura creativa e di illustrazione. È stato inoltre organizzato un concorso europeo di scrittura creativa sulle tematiche di genere, i cui racconti vincitori sono stati tradotti in tutte le lingue del progetto e raccolti in una pubblicazione multilingue;

- i progetti europei del gruppo di ricerca In MedIO PUER(i) “*Strategic Partnerships Empowering young language brokers for inclusion in diversity*” (Erasmus+ KA2) e “*Networking the Educational World: Across Boundaries for Community-building*” (H2020 – MIGRATION-05 NEW-ABC), finanziati nel 2020.

---

<sup>15</sup> Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi: <http://metra.dipintra.it/chi-siamo/>.



## CARRIERA ALIAS PER STUDENTESSE E STUDENTI DELL'ATENEO

L'Ateneo offre la possibilità di vivere il proprio percorso universitario con un nome e/o un genere di elezione a tutte le studentesse e a tutti gli studenti che non si riconoscono nel nome e/o nel genere anagrafici. Tale possibilità fa riferimento alle Linee Guida della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI, recepite dall'Ateneo nel 2021, che raccomandano a tutti gli atenei italiani di svincolare l'attivazione delle carriere alias da eventuali percorsi medicalizzati per fondarla piuttosto sul principio di autodeterminazione di genere. La carriera alias prevede l'assegnazione di un'identità provvisoria che sostituisce i dati anagrafici con il nome di elezione in tutti i sistemi informativi (es. Almaesami, Studenti Online), sul badge e nell'indirizzo e-mail istituzionale. Tale identità ha una rilevanza esclusivamente interna e viene regolata da un accordo di riservatezza con l'Ateneo.

La carriera alias può essere richiesta da studentesse e studenti in qualsiasi momento successivo all'immatricolazione di ogni ciclo di studi e resta attiva per tutta la durata della carriera, permettendo di svolgere con il proprio nome di elezione tutte le attività ordinarie che caratterizzano la vita studentesca, come il sostenimento degli esami, la partecipazione a laboratori e tirocini interni, la discussione della tesi finale ma anche, fatte le dovute verifiche, periodi di mobilità internazionale e tirocini esterni.

Dal 2017 ad oggi il servizio ha conosciuto una crescita esponenziale (numero attivazioni: 2 nel 2017, 5 nel 2018, 7 nel 2019, 17 nel 2020, 27 nel 2021, 48 nel 2022, fino ad arrivare a ben 75 nel 2023) e un costante ampliamento, ispirato dalle istanze sempre più diversificate della popolazione studentesca: l'identità elettiva può essere utilizzata anche per servizi complementari come quelli erogati da ER.GO e dal diritto allo studio, per l'abbonamento per il trasporto pubblico TPER e STAT Romagna, per servizi bibliotecari universitari e per quelli sportivi del CUS Bologna.

L'area di competenza per l'attivazione e la gestione della carriera alias è l'Area Servizi Studenti – ASES e le referenti individuate sono le dott.sse Beatrice Tomadini e Deborah Graziano.

## SERVIZIO DI ATENEO “AVRÒ CURA DI ME”

Il servizio di Ateneo “Avrò cura di me” è rivolto al personale dell'Università di Bologna (tecnici amministrativi, docenti, ricercatrici e ricercatori, assegniste e assegnisti, formatrici e formatori linguistici, CEL, lettori e lettrici), è gratuito e prevede un intervento di supporto psicologico clinico focalizzato e breve, fornito di norma in cinque incontri individuali, in modalità telematica o in presenza.

Il servizio offre ascolto, accompagnamento e supporto per affrontare e gestire il sovraccarico emotivo e le difficoltà relazionali vissute nei diversi ambiti della vita affettiva e sociale, inclusa quella lavorativa. Lo scopo principale del servizio è di aiutare le persone ad individuare e utilizzare le proprie risorse interne per migliorare la flessibilità psicologica e il proprio benessere psicologico.

Responsabile del servizio è la prof.ssa Eliana Tossani del Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”.



### 4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma Mater ha promosso la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio e la divulgazione di iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) svolte in presenza e online e nelle città in cui ha sede l'Ateneo, oltre che a livello nazionale ed internazionale. L'Università si è avvalsa a tal proposito anche della disseminazione di pubblicazioni e dei risultati di ricerche legate alle tematiche di genere.

Da un'analisi svolta sugli eventi pubblicizzati attraverso l'organo di informazione online dell'Alma Mater "Unibo-Magazine" (<http://www.magazine.unibo.it/>), sono state individuate nel 2023 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

Particolarmente ricco il programma di eventi di Ateneo per la Giornata internazionale della donna e per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Per l'intero mese di marzo e per tutto il mese di novembre in alcuni luoghi di Bologna e dei Campus dell'Alma Mater sono stati realizzati incontri, seminari, lezioni, mostre e percorsi per parlare della condizione femminile tra diritti, esclusioni ed inclusioni, stereotipi, pregiudizi, violenza.

#### GENNAIO

- Valentina Presutti, professoressa di Informatica al Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne, nominata Editor in Chief del Journal of Web Semantics, 28 gennaio.
- *Alma Gender, Diversity and Inclusion* – Stand virtuale in occasione delle giornate online dell'orientamento "Alma Orienta 2023", "Magistralmente" e "Virtual Fair Bachelor's and Master's", 30 gennaio-1 febbraio.

#### FEBBRAIO

- *Cosa non pensiamo di pensare: implicit bias nella scienza* – Seminario del ciclo *Kaleidos. Genere e pluralità nella scienza* a cura del GdL Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia "A. Righi" coordinato dalla prof.ssa Sara Valentinetti, con la Prof.ssa Silvia Moscatelli (Università di Bologna), 10 febbraio.
- Attività, eventi e misure che testimoniano l'impegno dell'Alma Mater per le donne nella Scienza per la Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, 11 febbraio.
- Julia De Paula Romano, del corso di Laurea magistrale internazionale Raw Materials Exploration and Sustainability dell'Alma Mater, ha vinto 10.000 NOK (corone norvegesi) con il suo progetto competitivo presentato alla sfida lanciata dall'azienda "GCE Ocean Technology" sul tema "Deep sea minerals", 16 febbraio.
- Marjane Satrapi, artista e intellettuale iraniana, è l'ospite d'onore alla cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico 2022/2023 dell'Università di Bologna, 20 febbraio.

## MARZO

- *Una favolosa bellezza. Vita e arte nell'esperienza transgender: testimonianze contro la violenza di genere* – Incontro promosso dal Master Europeo GEMMA in studi di genere e delle donne e dal Centro Dipartimentale di Ricerca sull'Utopia del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne dell'Alma Mater, con il patrocinio del Comune di Bologna. Intervengono: Cristina Demaria (Università di Bologna), Roberta Paltrinieri (Università di Bologna), Maurizio Ascari (Università di Bologna), Rita Monticelli (Università di Bologna), Porpora Marcasciano (Comune di Bologna), Nicole De Leo (Attrice e Presidente MIT – Movimento Identità Trans), Roberta Parigiani (Avvocata e attivista LGBTQIA+), Martina Gori (Studentessa Master GEMMA), Francesca Penzo (Micce Aps), Donatella Allegro (Attrice, autrice e regista teatrale). Comitato organizzatore: Cristina Demaria, Cristina Gamberi, Rita Monticelli, 7 marzo.
- *Donne e astrazione. Ipotesi per una nuova lettura dell'arte astratta*, conferenza con Elena Di Raddo, 8 marzo.
- Daniela Sangiorgio, dottoressa di ricerca del 34° ciclo di Dottorato in Scienze e tecnologie agro-alimentari dell'Alma Mater, ha vinto il Premio Michele Stanca 2023, dedicato al settore di Arboricoltura Generale e Coltivazioni Arboree AGR/03 per la sua tesi dal titolo “Deciphering the role of plant microbiome on strawberry and raspberry growth, resistance, fruit quality and aroma”, 9 marzo.
- Conferito alla professoressa Matilde Callari Galli il Nettuno d'Oro del Comune di Bologna, il prestigioso riconoscimento cittadino è stato consegnato dal sindaco Matteo Lepore, 27 marzo.

## APRILE

- Maria Cristina Matteucci, professoressa del Dipartimento di Scienze dell'Educazione “Giovanni Maria Bertin”, ha ricevuto il riconoscimento promosso dal Comune di Bologna, su iniziativa del Bologna Convention Bureau, 11 aprile.
- *No Women No Panel* – Senza donne non se ne parla. L'equilibrio di genere nel dibattito pubblico, in convegni, seminari e talk – Sigla del Protocollo d'intesa tra RAI, Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana, Comune e Università di Bologna con Stefano Bonaccini (Presidente della Regione Emilia-Romagna), Matteo Lepore (Sindaco metropolitano di Bologna), Emily Marion Clancy (Vicesindaca, Delegata alle Pari Opportunità), Simona Tondelli (Prorettrice dell'Università di Bologna) Marinella Soldi (Presidente Rai), 27 aprile.
- *Il piano di eguaglianza di genere e le variabili sesso e genere nella ricerca. Cos'è davvero applicabile?* – Seminario del ciclo *Kaleidos. Genere e pluralità nella scienza* a cura del GdL Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia “A. Righi” coordinato dalla prof.ssa Sara Valentinetti, con Tullia Gallina Toschi (Università di Bologna) e Sara Spinelli (Università di Firenze), 21 aprile.

## MAGGIO

- *Gli sportelli universitari contro la violenza di genere. Riflessioni, dati, buone pratiche* – Convegno in ricordo di Emma Pezemo, studentessa dell'Alma Mater vittima di femminicidio nel mese di maggio 2021. Intervengono il Rettore Giovanni Molari, Barbara Lori (Assessora Pari Opportunità Regione Emilia-Romagna), Emily Clancy (Vicesindaca Comune di Bologna), Simona Lembi (Responsabile Piano Uguaglianza Città Metropolitana), Claudia Golino (Direttrice del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia), Silvia Federici (Hofstra University), Cristina Demaria (Università di Bologna), Cristina Gamberi (Università di Bologna), Giulia Nanni e Margherita Apone (Casa delle donne per non subire violenza), Giovanna Vingelli (Università di Calabria), Serena Pezzini (Scuola Normale Superiore), Giovanna Zitiello (Casa della donna di Pisa), Silvia Fornari (Università di Perugia), Elena Biaggioni (Associazione Di.RE), Rita Monticelli, Carla Centioni (Università della Tuscia), Alessandra Lapadura (Sportello Università La Sapienza), Silvia Barattieri (Politecnico di Milano), Giuditta Creazzo (Associazione Senza Violenza), Rossella Ghigi (Università di Bologna), Aura Cadeddu (SPAZIO LGBTI+ CASSERO), Marika Massara (Centro Antiviolenza Assessorato al Welfare del Comune di Bari), Caterina Arcidiacono (Università di Napoli Federico II), Paola Maria Torriani (Università di Torino), Anna Maria Zucca (Centro antiviolenza E.M.M.A. ONLUS), Anne Laure Humbert (Oxford Brookes University (UK)), Marco Balboni (Università di Bologna) Federico Condello (Università di Bologna), Fiorella Giusberti (Università di Bologna), Martina Vincieri (Università di Bologna), 3 maggio.
- Adalgisa Martinelli, laureata magistrale dell'Alma Mater in International Relations (curriculum International Affairs), ha ricevuto il riconoscimento Premio America Giovani al talento universitario che la Fondazione Italia USA dedica ai giovani neolaureati meritevoli delle università italiane, 23 maggio.

## GIUGNO

- *Virginiapertutte* – Inaugurazione della mostra di Patrizia Fratus. Promossa dal Centro delle Donne nell'ambito del Patto per la lettura del Comune di Bologna, 6 giugno.
- *E-quality for science* – Seminario del ciclo *Kaleidos. Genere e pluralità nella scienza* a cura del GdL Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia "A. Righi" coordinato dalla prof.ssa Sara Valentinetti, con la Prof.ssa Francesca Vidotto (Western University), 12 giugno.
- *In una goccia d'inchiostro* – Tre giorni organizzati dal Centro di poesia contemporanea dell'Università di Bologna per ricordare Wisława Szymborska, poetessa Premio Nobel per la letteratura, 12-14 giugno.
- Virginia Negri, studentessa del 38° ciclo del corso di Dottorato in Biomedical, Electrical and System Engineering dell'Alma Mater, ha vinto il prestigioso Premio Bellisario 2023 per la categoria "Neolaureate" con la tesi di Laurea Magistrale dal titolo "Manutenzione predittiva dei giunti mediante tecnologie di Intelligenza Artificiale per la prevenzione dei guasti nelle reti di distribuzione in MT", 20 giugno.
- Disuguaglianze di genere nell'ingresso del mercato del lavoro italiano – Convegno promosso dal Dipartimento di Scienze Economiche. Intervengono: Matteo Cervellati (Università di Bologna), Cristina Demaria



(Università di Bologna), Natalia Montinari (Università di Bologna), Daniela Perozzi (Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea), Luca Bonacini (Università di Bologna), Caterina Gaggini (Università di Bologna), Giacomo Bottos (Pandora Rivista), Daniele Botti (Confindustria Emilia-Romagna), Ambrogio Dionigi (Città metropolitana di Bologna), Silvia Ghiselli (Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea), Giuseppe Pignataro (Università di Bologna), Giulia Sateriale (Social Seed), Francesca Barigozzi (Università di Bologna), 29 giugno.

- **Ragazze Digitali ER:** due settimane in ambito tecnologico per solo donne con Summer camp gratuiti di informatica, rivolti a ragazze di terza e quarta superiore residenti nelle province di Bologna, Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini.

#### LUGLIO

- *Visibilità di genere e inclusività nella lingua italiana* – Seminario del ciclo *Kaleidos. Genere e pluralità nella scienza* a cura del GdL Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia “A. Righi” coordinato dalla prof.ssa Sara Valentinetti, con il prof. Matteo Viale (Università di Bologna), 6 luglio.

#### NOVEMBRE

- *Contro ogni genere di violenza* – Incontro promosso da ER.GO in collaborazione con Università di Bologna, con Patrizia Mondin (Direttrice ER.GO), Federico Condello (Delegato per le studentesse e gli studenti Università di Bologna), Marina Scaglione (Presidente CUG ER.GO), Martina Vincieri (Presidente CUG Università di Bologna), 20 novembre.
- *Com'eri vestita?* – Inaugurazione mostra a cura dell'Associazione Malala, con il patrocinio dell'Università di Bologna presso il Quadriportico dell'ex-ospedale Roncati, ora Casa della Comunità Saragozza, 21 novembre.
- *HER Voice. Honesty, Empowerment, Resilience* – Seminario organizzato dal Corso di Studi I-Contact in collaborazione con l'associazione studentesca *Töchi bellezza*, Campus di Ravenna, 23 novembre.
- *Contro la Violenza di genere: impegno, arti e linguaggi* – Adesione alla campagna ONU “16 Days of Activism Against Gender-Based Violence”, 25 novembre – 10 dicembre.
- *Dieci domande sulla violenza* – Convegno in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, promosso dall'Alma Mater, con Città Metropolitana e Patto per l'Uguaglianza. Interventi di Giovanni Molari (Magnifico Rettore Università di Bologna), Matteo Lepore (Sindaco di Bologna), Giuseppe Antonio Panzardi (Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia-Romagna), Paola Di Nicola Travaglini (Magistrata), 25 novembre.
- *Credi davvero (che sia sincero)* – Spettacolo presso il Teatro Candilejas con Nino Faranna e Francesca Macci, tratto dal romanzo di Roberto Ottonelli, con adattamento e regia di Alice Grati, dal progetto “Difesa Donne”, 26 novembre.

- *Nuove narrazioni: la rappresentazione della violenza di genere attraverso le serie TV* – Incontro con Chiara Gius (Università di Bologna), Cristina Demaria (Università di Bologna), Marina Pierri (critica televisiva e co-fondatrice e direttrice artistica di FeST) e Eugenia Fattori (critica cinematografica e televisiva, esperta in comunicazione e attivista), 28 novembre.
- Sportello universitario contro la violenza di genere – Apertura presso il Campus di Forlì dal *Centro Donna* del Comune di Forlì nell’ambito del progetto “Il rispetto è il pane dell’anima: insieme è più facile, no alla violenza sulle donne”, in collaborazione con il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – DIT dell’Università di Bologna, 29 novembre.

## DICEMBRE

- *Violence against women and girls: health consequences* – Incontro dedicato alla memoria di Giulia Cecchettin con Diana De Ronchi (Dipartimento di Scienze Biomediche e Neuromotorie e Direttrice della Scuola di Specializzazione in Psichiatria), 4 dicembre.
- *Diffusione Non Consensuale di Immagini Intime (DNCII)* – Laboratorio all’interno del Festival La Violenza Illustrata – XVIII edizione con Chiara Missikof e Claudia Fratangeli (Chayn Italia), Chiara Gius (Università di Bologna) e Cristina Gamberi (Università di Bologna), 5 dicembre.
- *Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023* – Convegno destinato al personale dell’Alma Mater e promosso dal CUG, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro. Intervengono il Magnifico Rettore Giovanni Molari (Università di Bologna), Giorgio Bellettini (Prorettore per il personale), Federico Condello (Delegato per la comunicazione istituzionale, Delegato per le studentesse e gli studenti), Martina Vincieri (Presidente del CUG), Cinzia Castelluccio (Componente CUG), Cristina Demaria (Delegata per l’equità, l’inclusione e la diversità), Gian Piero Mignoli (APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati), Natalia Montinari (Componente del CUG), Valentina Filippi (Componente del CUG), Hilary Profeta (Componente del CUG), Paola Villano (Delegata per il benessere lavorativo), Cristian Balducci (Vicepresidente del CUG), Fiorella Giusberti (Consigliera di Fiducia), 7 dicembre.
- *Integrare la dimensione di genere nella ricerca* – Seminario del ciclo *Kaleidos. Genere e pluralità nella scienza* a cura del GdL Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia “A. Righi” coordinato dalla prof.ssa Sara Valentinetti, con la Dott.ssa Patrizia Leone ARIC – Settore Research Development – Social Sciences and Humanities & Excellent Science, 12 dicembre.



**PROTOCOLLO D'INTESA TRA L'ATENEO, RAI RADIOTELEVISIONE ITALIANA S.P.A., REGIONE EMILIA-ROMAGNA, CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA E COMUNE DI BOLOGNA PER L'ATTUAZIONE DELLA CAMPAGNA "NO WOMEN NO PANEL – SENZA DONNE NON SE NE PARLA"**

Alla fine di aprile 2023 l'Alma Mater ha aderito al Protocollo d'Intesa tra la RAI Radiotelevisione Italiana S.P.A., la Regione Emilia-Romagna, la Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna per l'attuazione della campagna "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla", ideata dalla ex Commissaria Europea per l'innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e la gioventù Mariya Gabriel. Questa campagna ha l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, conferenze e appuntamenti istituzionali.

Con l'adesione a tale programma, l'Università di Bologna si è impegnata a raccogliere dati di natura quantitativa circa la presenza di persone di genere maschile o femminile in conferenze, convegni ed eventi organizzati centralmente o dalle proprie strutture. Il campione raccolto ed analizzato prende in considerazione un arco temporale che va da ottobre a dicembre 2023, per un totale di 122 eventi.

I dati raccolti riguardano il numero di persone presenti di genere maschile o femminile suddivise in queste categorie: Referenti istituzionali; Esperti e Esperte; Moderatori e Moderatrici; Altri o altre; Ospiti. I dati raccolti evidenziano che le differenze in relazione al genere dipendono dall'area disciplinare di riferimento. Infatti nei panel a carattere umanistico si rileva la tendenza a prestare maggiore attenzione alla parità, mentre negli eventi a carattere scientifico-tecnologico si riscontra una prevalenza maschile. Si evidenzia inoltre una costante presenza di moderatrici di genere femminile, in numero nettamente superiore rispetto alla presenza di moderatori di genere maschile, molto raramente presenti. I dati sono stati raccolti da personale dell'Ateneo e trasmessi attraverso una piattaforma di raccolta dati della RAI, al CNR, che è responsabile della raccolta e analisi dei dati provenienti dalle diverse istituzioni che hanno aderito a livello nazionale.

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

Qui di seguito si espone una prima classificazione delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2023 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elencazione che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di Genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, si realizzerà una classificazione integrale delle spese del Bilancio di Ateneo.

<b>Risorse 2023 per realizzare il Piano di Azioni positive del CUG (spese dirette)</b>		<b>€</b>
Spese per eventi, convegni e manifestazioni*		1.459,43
Quote di iscrizione per la partecipazione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS)		400,00
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2023)		300,00
Bando di concorso per n. 3 Premi di studio per Laurea Magistrale conferiti dal CUG		3.000,00
Stampati e modelli (Bilancio di Genere 2021 e 2022, brochure etc)		10.915,58
Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG*		3.499,13
Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di Unibo*		3.000,03
<b>TOTALE</b>		<b>22.574,17</b>

\* Si specifica che le spese qui contrassegnate sono state già rendicontate come risorse spese nel 2022, in quanto sono stati considerati gli impegni di spesa e non le liquidazioni. La spesa effettiva si è verificata nel 2023 per il protrarsi delle operazioni delle selezioni e della corresponsione del compenso ai conferenzieri.

La spesa complessiva finale di 22.574,17€ ha superato il budget di dotazione anno 2023 (22.500,00€) per 74,17€, coperti con fondi Budget APAP poiché trattasi di spese di competenza anno 2022 che si sono potute registrate contabilmente solo nel 2023.

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità	€
Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	14.229,78
Contributo per centri estivi e servizi di baby sitting	101.655,53
Premio di natalità	8.000,00

### Modalità di spesa del Budget assegnato al CUG

Il *budget* assegnato al CUG per il 2023 è complessivamente pari a 22.500€.

Le risorse spese nel 2023 per realizzare le azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- versamento della quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani;
- finanziamento tramite un bando di 4 quote di iscrizione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo “Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura”, svoltasi dal 30 agosto al 3 settembre 2023;
- finanziamento tramite un bando per incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per psicologo iscritto all'albo per la conduzione di un'indagine conoscitiva online tra lavoratori e lavoratrici dell'Università di Bologna sul tema del disagio lavorativo, nell'ambito del progetto Piano delle azioni positive 2022-2025;
- finanziamento tramite un bando per incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'“Osservatorio sul femminicidio” (Università di Bologna), con il quale ha avviato una collaborazione nell'ambito del progetto CUG “Piano delle azioni positive 2022-2025”;
- realizzazione, presso DAMSLab Teatro del Dipartimento delle Arti, del convegno “Women on the Move through Relationships – Donne in movimento attraverso le relazioni”, promosso dall'Università di Bologna e dal CUG in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, 25 novembre 2022;
- costi per la stampa del Bilancio di Genere 2021 e 2022 dell'Università di Bologna;
- costi per la stampa di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, e della brochure informativa/divulgativa sui fattori di rischio psico-sociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.



### **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. Può richiedere tale contributo 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)<sup>16</sup>.

### **Premio di natalità**

Rientra tra i sussidi (aiuti finanziari) che l'Alma Mater ha previsto a favore del proprio personale TA e CEL disciplinati dall'Accordo contrattuale integrativo approvato nella seduta di contrattazione del 18 dicembre 2019. Il valore del premio di natalità 2023 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/ie sono nati/e nel 2022. Il premio viene erogato alle fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi in base all'accordo sopra citato e comporta, per ciascun figlio/a, la corresponsione di un contributo di importo pari a 500€.

### **Contributo per l'iscrizione dei figli al centro estivo e per l'acquisto di servizi di baby-sitting**

In aggiunta al contributo per la frequenza del nido di infanzia, dall'anno 2021 è introdotta una misura a tantum per la frequenza ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i figli con età inferiore a 14 anni per un importo massimo di 1.400€. I destinatari che possono richiedere tale contributo sono il personale TA e CEL con contratto a tempo indeterminato o determinato. Tale contributo è cumulabile con quello per la frequenza al nido d'infanzia fermo restando il limite massimo erogabile sommando le tre tipologie, fissato in 1.400€.

<sup>16</sup> Per quanto riguarda il nido d'infanzia, il nuovo accordo in materia di agevolazioni ha stabilito che a partire dal 2023 il periodo di riferimento è l'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda e non più l'anno scolastico. In fase di prima applicazione del presente accordo, l'importo pagato nel 2023 riguarda solo gli ultimi 4 mesi del 2022; l'importo relativo all'anno solare 2023 verrà erogato nel 2024.



### Baby Pit Stop

Le neomamme che vivono l'Ateneo o le loro famigliari in visita (per esempio nel corso delle sedute di laurea) hanno a disposizione uno spazio arredato e dotato di ogni comfort per allattare o cambiare i propri figli e figlie, ispirato all'omonima iniziativa promossa dall'Unicef. Un'iniziativa che rappresenta la risposta dell'Ateneo alle esigenze della comunità, a sostegno della genitorialità e di una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Come già altre istituzioni della città, anche l'Università di Bologna ha ritenuto giusto dedicare uno spazio alle neomamme (docenti, personale TA, dottorande, assegniste, studentesse, eventuali famigliari) per affermare con forza il diritto delle donne ad allattare. Diritto affermato da una direttiva ministeriale rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni affinché rispettino il diritto fondamentale di allattamento della donna che lavora riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale.

Sono quattro i Baby Pit Stop presso le sedi dell'Università e si trovano a Bologna in via B. Andreata 4 (ex-Belmeloro 10-12), in via Zamboni 33 presso il Museo di Palazzo Poggi, in via Zamboni 63 presso la Collezione di Geologia "Museo Giovanni Capellini" e in via della Beverara 123/1 presso l'insediamento universitario del Navile.

### Settimane Culturali estive dell'Alma Mater

L'edizione 2023, intitolata "SuperiAMO le diversità", ha coinvolto ragazzi e ragazze, dai 9 ai 15 anni, in un programma ricco di laboratori, sport e divertimento, promuovendo la cultura dell'inclusività, della non violenza e della partecipazione attiva alla cittadinanza.

L'attività logistica e organizzativa, insieme al programma sportivo, sono stati interamente coordinati dal CUSB, che ha impiegato risorse straordinarie sia economiche che di personale per offrire un'esperienza sportiva e didattica di alto livello alle famiglie dei dipendenti dell'Ateneo.

Per tre settimane, dal 26 giugno al 14 luglio, sono stati proposti momenti di aggregazione e condivisione per imparare a superare gli stereotipi di genere, educare alla non violenza, contrastare razzismi e discriminazioni, valorizzare le differenze attraverso un approccio multiculturale e multidisciplinare. Più di 130 ore di attività che hanno incluso laboratori didattici, lezioni di musica e filosofia, riflessioni sulla comunicazione sociale e una vasta gamma di attività sportive, tra cui nuoto, scherma, tennis, frisbee, basket e sitting volley.



## 5.

LA MISURAZIONE DELLA  
DISUGUAGLIANZA:  
*L'UNIVERSITY GENDER  
INEQUALITY INDEX*  
DELL'UNIVERSITÀ  
DI BOLOGNA



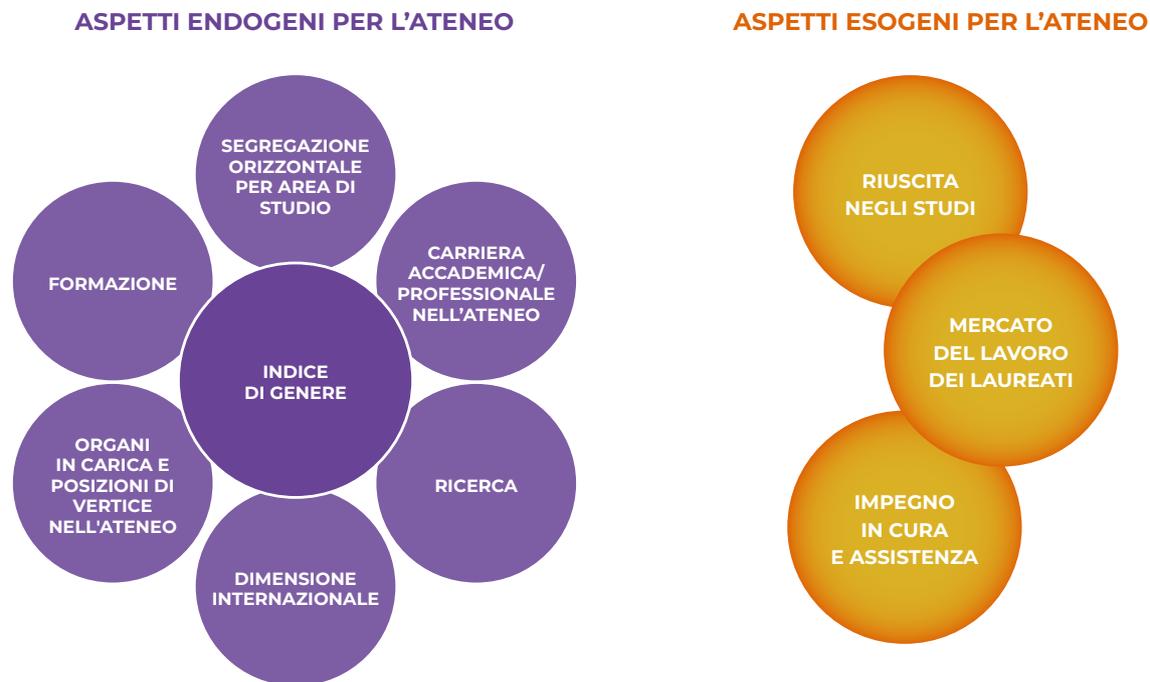
## 5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII

Le sezioni precedenti riportano un dettagliato bilancio dell'Alma Mater in cui il genere assume il ruolo di chiave di lettura principale. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'iniquità e pertanto è utile adottare strumenti di misurazione, sintesi e confronto. In quest'ottica, in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i diversi Paesi, abbiamo introdotto l'indice UGII<sup>17</sup> (*University Gender Inequality Index*), seguendo uno schema che individua:

- il *quadro concettuale* di riferimento;
- i *domini* di analisi (**Fig. 53**) e i singoli *aspetti* compresi nei domini;
- le *variabili elementari* (per esempio: STEM/non STEM) e le corrispondenti *popolazioni*;
- i *punteggi elementari* rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun singolo aspetto;
- il criterio con cui *sintetizzare* i punteggi elementari in modo da ottenere l'indice finale (UGII).

<sup>17</sup> G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), *University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna*, Working paper, submitted to OSF Preprints (DOI:10.31219/osf.io/kfg6m).

Fig. 53 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna



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

**Tab. 15 – Disuguaglianza di genere nell’Università di Bologna: domini e aspetti (2023)**

<b>DOMINIO Aspetto</b>	<b>% (o pro capite) donne</b>	<b>% (o pro capite) uomini</b>	<b>% (o pro capite) TOTALE</b>
<b>FORMAZIONE</b>			
1. Accesso all'università (per 100 19-enni Emilia-Romagna)	42,7	28,8	35,5
2. Prosecuzione del corso al 2° anno (%)	84,3	83,0	83,7
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (%)	64,5	71,7	67,5
4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	4,2	5,9	4,9
<b>SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)</b>			
5. Corsi di studio (%)	16,7	41,0	27,0
6. Dottorati (%)	44,1	62,4	53,2
7. Docenti (%)	38,0	47,4	43,6

<b>DOMINIO Aspetto</b>	<b>% (o pro capite) donne</b>	<b>% (o pro capite) uomini</b>	<b>% (o pro capite) TOTALE</b>
<b>CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO</b>			
8. Professori/esse Ordinari/ie (per 100 docenti)	20,8	32,7	27,8
9. Dirigenti/EP (per 100 Dirigenti e TA) ●	5,7	6,5	6,0
<b>RICERCA</b>			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (per 100 docenti) ●	27,3	29,4	28,5
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi* ●	49,9	50,0	49,9
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni (per 100 docenti) ●	43,1	44,7	44,1
<b>DIMENSIONE INTERNAZIONALE</b>			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (per 100 iscritti/e)	5,2	3,5	4,5
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (per 100 docenti) ●	57,0	57,5	57,3
<b>ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO</b>			
15. Membri di Organi – studenti/esse (per 10.000 iscritti) ●	4,8	4,5	4,7
16. Membri di Organi – docenti (per 100 docenti) ●	2,4	2,0	2,2
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (per 100 Ordinari/ie) ●	3,8	5,4	4,9
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 TA) ●	7,3	13,0	9,2

<b>DOMINIO</b> <b>Aspetto</b>	<b>% (o pro capite)</b> <b>donne</b>	<b>% (o pro capite)</b> <b>uomini</b>	<b>% (o pro capite)</b> <b>TOTALE</b>
<b>RIUSCITA NEGLI STUDI (corsi di studio)</b>			
19. Acquisizione dei crediti formativi (CFU pro capite)	45,2	42,6	44,1
20. Voto medio negli esami (% immatricolati/e con voti alti**)	51,5	46,3	49,3
<b>MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI a 5 anni dalla laurea</b>			
21. Occupati/e (%)	88,0	90,0	88,9
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (per 100 occupati/e) ●	61,6	63,0	62,2
23. Lavoro part-time (per 100 occupati/e) ↓	8,2	5,1	6,9
24. Retribuzione (oltre 1.750 € netti al mese***) (per 100 occupati/e)	32,0	50,8	40,0
<b>IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA (personale TA)</b>			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite) ↓	6,1	2,3	4,7

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

\* È la percentuale dei docenti con incasso superiore all'incasso mediano 2023 nella rispettiva Area CUN, calcolata per il collettivo dei docenti responsabili di progetti con incasso nel 2023.

\*\* Per la definizione di immatricolato/a con "voti alti" d'esame si veda la nota a Fig. 15, Sezione 3.

\*\*\* Per la retribuzione si veda la nota 20 in questa Sezione.

● Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa (test del Chi-quadrato sulle distribuzioni 2 x 2).

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

- consente il confronto fra aspetti diversi;
- è agevolmente interpretabile;
- rientra nell'ambito dei metodi di misurazione dell'*associazione statistica* diffusi e riconosciuti.

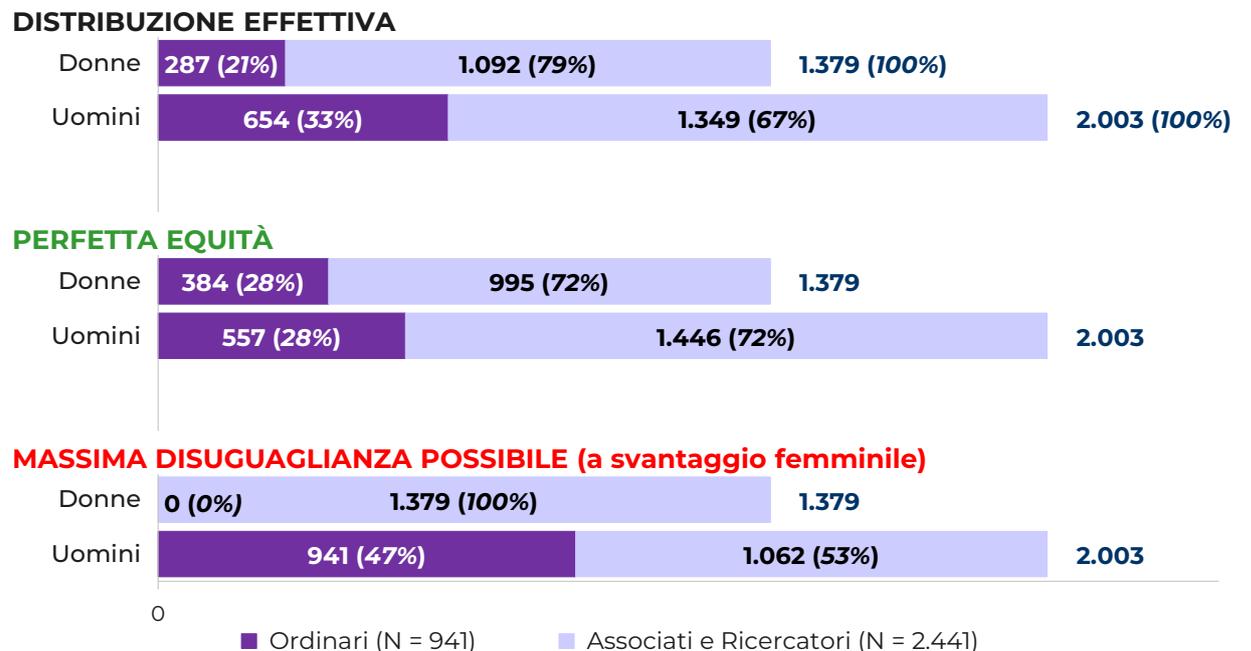
Il punteggio elementare verrà indicato d'ora in poi con l'espressione "*percentuale della massima disuguaglianza possibile*", in quanto:

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

Per chiarire il significato della percentuale della massima disuguaglianza possibile adottiamo come caso esemplificativo la segregazione verticale nel personale docente (Ordinari, da un lato, e Associati e Ricercatori, dall'altro).

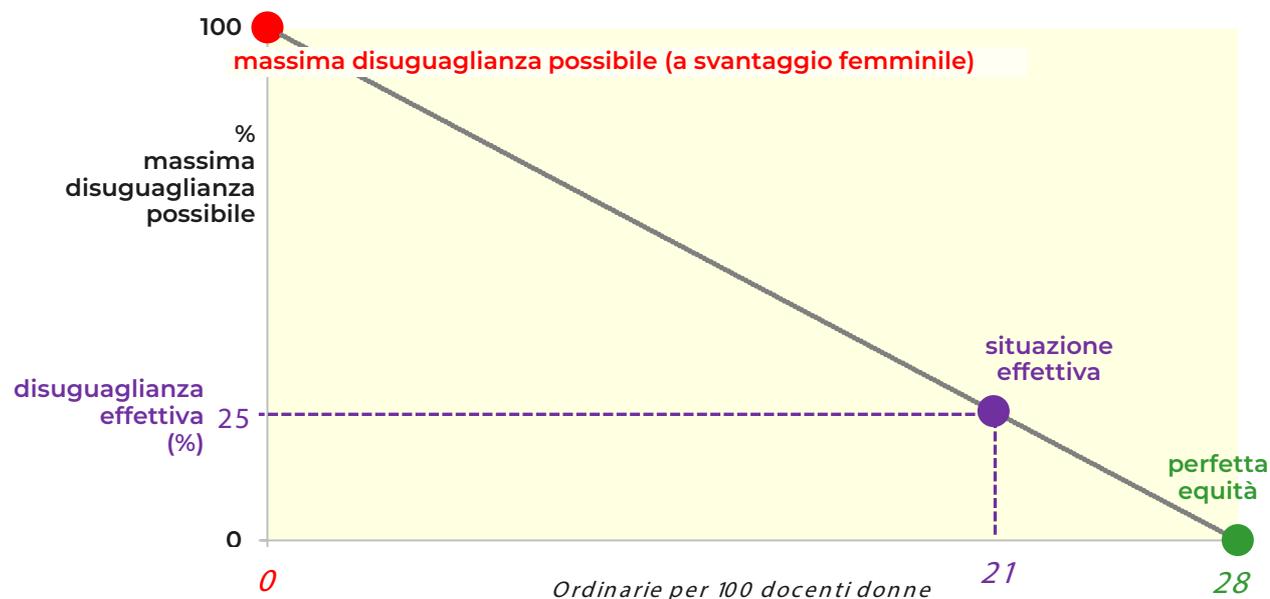
Nel 2023 l'Ateneo ha 3.382 docenti di ruolo, di cui 1.379 donne e 2.003 uomini; 941 docenti sono Ordinari, 2.441 appartengono alle due fasce inferiori. Nella situazione effettiva sono Ordinari il 21% delle docenti (287 su 1.379) e il 33% degli uomini (654 su 2.003). Come indicato in **Fig. 54**, se si verificasse la perfetta equità di genere avrebbero ruolo di Ordinario 384 donne e 557 uomini, numeri che porterebbero ad una stessa percentuale di Ordinari per genere (il 28%). In questa situazione la percentuale della massima disuguaglianza possibile realizzata sarebbe nulla; equivalentemente, genere e ruolo (Ordinario/non Ordinario) sarebbero *statisticamente indipendenti*. All'opposto, se si manifestasse il massimo svantaggio femminile possibile, tutti e 941 i docenti Ordinari sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%.

**Fig. 54 – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche**



Ponendo la percentuale della massima disuguaglianza possibile come funzione lineare della percentuale di donne Ordinarie su 100 docenti donne, la distribuzione concreta per genere e ruolo – in cui sono Ordinarie 21 donne su 100 – porta ad una disuguaglianza uguale al 25% del massimo possibile, come si ricava da Fig. 55<sup>18</sup>.

**Fig. 55 – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – Percentuale della massima disuguaglianza possibile nella situazione effettiva e nelle ipotesi teoriche**



Se i 941 ruoli di Ordinario venissero attribuiti tutti a docenti donne ci troveremmo di fronte alla massima disuguaglianza possibile a vantaggio femminile. Infatti le situazioni di massima disuguaglianza sono due – una a vantaggio degli uomini, l'altra a vantaggio delle donne. Nei 25 aspetti esaminati, per il calcolo dei punteggi abbiamo preso in considerazione la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato.

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

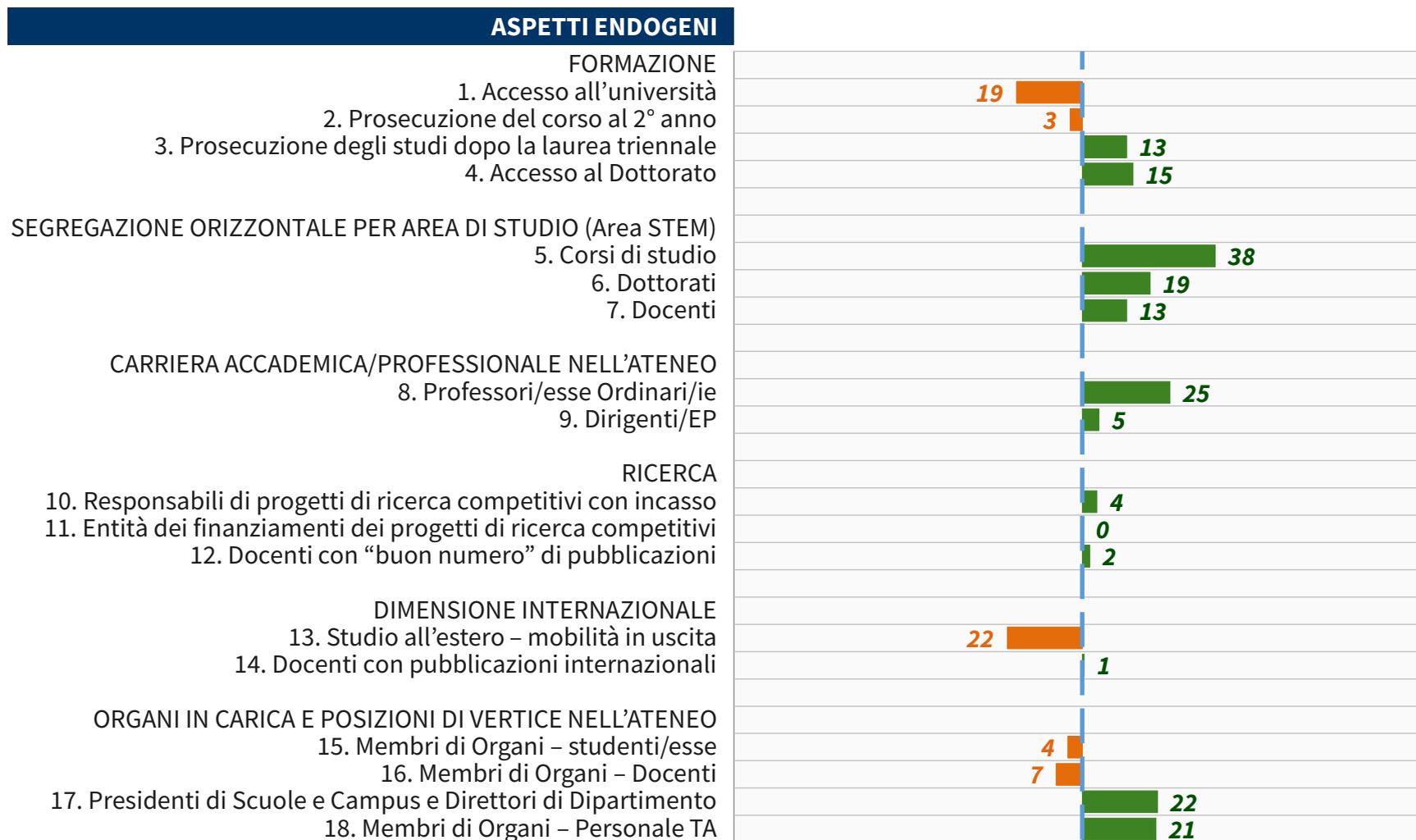
<sup>18</sup> La percentuale della massima disuguaglianza possibile è in stretta relazione con l'indice V di Cramer, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica tra due variabili. Infatti, data una distribuzione 2 X 2 con distribuzioni marginali fisse, al variare delle numerosità delle celle interne il rapporto fra i due indici è costante. I due criteri differiscono per quanto riguarda la situazione di massima disuguaglianza adottata come riferimento. L'indice V prevede come caso estremo la *dipendenza perfetta* (nel nostro esempio: gli Ordinari dovrebbero essere tutti uomini e i non Ordinari tutte donne), mentre la percentuale della massima disuguaglianza possibile fa riferimento alla massima iniquità ottenibile date le numerosità delle due distribuzioni marginali. Tale iniquità si realizza anche quando nessuna donna è Ordinario ma sono presenti uomini non Ordinari.

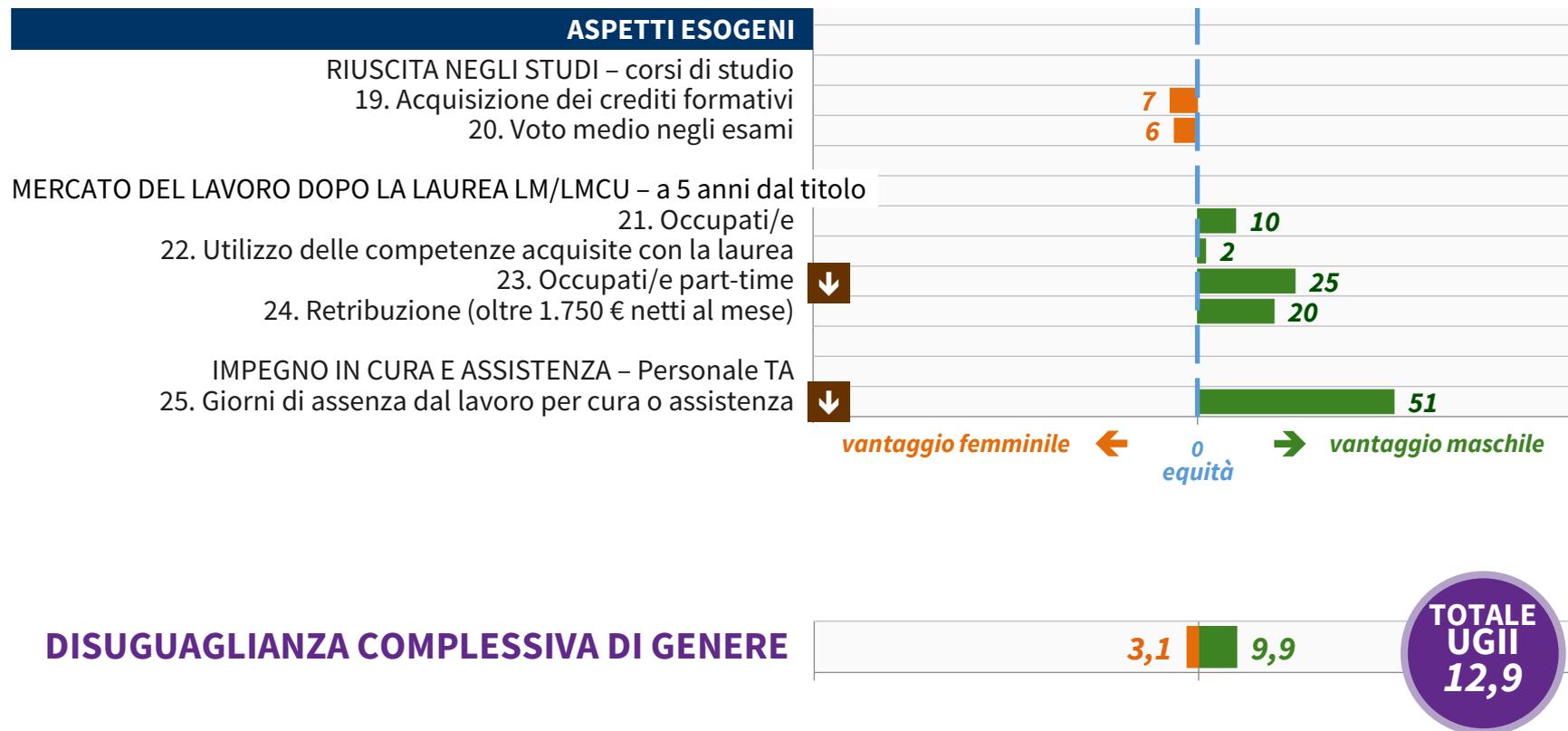


## 5.2 PRINCIPALI RISULTATI

I risultati per i 25 aspetti presi in considerazione – espressi nella forma della percentuale della massima disuguaglianza possibile – e l'indice finale (UGII) sono rappresentati in Fig. 56, mentre Fig. 57 mostra la serie temporale per il quinquennio più recente, riportando, dove disponibile, il confronto con il dato nazionale.

Fig. 56 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2023): percentuale della massima disuguaglianza possibile\*





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

\* Per la disuguaglianza complessiva la somma dei due valori visibili 3,1 (femminile) e 9,9 (maschile) non coincide con il totale UGII (12,9) per effetto degli arrotondamenti.

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto agli uomini. Il numero degli immatricolati nell'Ateneo di Bologna rapportato alla popolazione potenziale (per semplicità, i diciannovenni residenti in Emilia-Romagna), nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde ad un vantaggio femminile pari al 19% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1). Il risultato di Bologna rispecchia sostanzialmente lo scenario nazionale e mostra una tendenza crescente nell'ultimo quinquennio (2019/20 – 2023/24). Al secondo anno di corso l'83,7% degli immatricolati prosegue gli studi nello stesso corso di immatricolazione, mentre il 16,3% lascia gli studi o effettua un passaggio o un trasferimento; a proseguire il corso sono l'84,3% delle studentesse e l'83% degli studenti maschi, con una leggera disuguaglianza a vantaggio femminile, corrispondente al 3% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile la regolarità nell'acquisizione dei crediti formativi (aspetto 19) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 20), dove, per la coorte 2022/23 di immatricolati, il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente il 7% e il 6% del divario massimo teorico<sup>19</sup>. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 22%.

A partire dal secondo livello degli studi universitari lo scenario muta. Innanzitutto gli studenti maschi passano più frequentemente delle studentesse dalla laurea di primo livello ad un corso di secondo livello (aspetto 3); lo scarto (72% per gli uomini, 64% per le donne) corrisponde al 13% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il fenomeno non riguarda solo l'università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale che si conferma negli anni.

Il vantaggio maschile diventa ancora più evidente nel caso dell'accesso al Dottorato di ricerca (aspetto 4). In rapporto al bacino potenziale (inteso, per semplicità, come l'insieme dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nel 2023 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2023/24 (5,9 per 1.000 per gli uomini, 4,2 per le donne) corrisponde al 15% della massima disuguaglianza, ossia un risultato analogo a quello riscontrato su scala nazionale.

In relazione al dominio della *segregazione orizzontale per area di studio* la disuguaglianza – misurata con riferimento alla distinzione tra studenti STEM e non STEM – è netta: all'università di Bologna (immatricolati 2023/24) sono STEM il 41,0% degli uomini e solo il 16,7% delle donne e il divario di genere vale il 38% del massimo possibile (aspetto 5). Nel sistema universitario nazionale la disuguaglianza è meno evidente (30%); in parte ciò è riconducibile al fatto che nelle due classi di laurea *Scienze biologiche* e *Biotecnologie*, discipline STEM in cui la presenza femminile è marcata, l'università di Bologna è presente con una percentuale di immatricolati nettamente inferiore rispetto al valore nazionale.

L'inequità per area disciplinare si manifesta nella stessa direzione – ma con minore intensità – anche in relazione all'accesso ai Dottorati di ricerca (aspetto 6): nel 2023/24 si è verificata una disuguaglianza del 19%. Fra i docenti universitari la segregazione legata al numero degli STEM è ancora più debole: scende al 13% del valore massimo, risultato che rispecchia lo scenario nazionale (aspetto 7).

---

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

Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale del personale all'interno dell'Ateneo* si riscontrano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono ora la forma della segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i docenti universitari, gli Ordinari sono il 32,7% fra gli uomini e solo il 20,8% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 25% del divario massimo realizzabile, è inferiore rispetto al contesto italiano complessivo ed è in continua – seppur lenta – attenuazione negli ultimi anni. In riferimento alla componente del Personale tecnico-amministrativo, la presenza di Dirigenti o dipendenti della categoria EP (aspetto 9) è superiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza di genere è limitato (solo il 5% del massimo teorico).

Il dominio della ricerca ha sostanzialmente raggiunto l'equilibrio di genere. Infatti la dimensione del vantaggio maschile risulta il 4% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), si è azzerato per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e vale solo il 2% per il numero di pubblicazioni dei docenti (aspetto 12).

Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Nel 2023 gli studenti membri di Organi dell'Alma Mater – dove sono previsti: nel Consiglio degli Studenti, nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione – sono complessivamente 41, di cui 24 donne e 17 uomini (aspetto 15). Poiché questa proporzione rispecchia il rapporto numerico fra gli iscritti, nel 2023 si manifesta un buon equilibrio (la disuguaglianza, a vantaggio femminile, risulta solo il 4%), mentre nei quattro anni precedenti prevalevano nettamente gli uomini. Fra i docenti la disparità di genere è ancora evidente – 22% del massimo possibile – nel caso delle posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17), mentre per quanto riguarda la presenza negli Organi (aspetto 16) nell'arco del quinquennio 2019-2023 la disuguaglianza è risultata piuttosto contenuta e nel 2021 ha cambiato segno, diventando a vantaggio femminile (8% nel 2021, 5% nel 2022 e 7% nel 2023). Infine, la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo negli Organi avviene con un vantaggio maschile del 21% rispetto al massimo teorico (aspetto 18).

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

Ai fini dell'analisi sul mercato del lavoro è stata presa in considerazione la condizione occupazionale dei laureati 2018 di secondo livello (magistrali e magistrali a ciclo unico) intervistati nel 2023, a cinque anni dalla laurea. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (aspetto 21): si realizza il 10% della massima disuguaglianza possibile, un divario inferiore a quanto avviene a livello nazionale (18%). Quando sono occupati, gli uomini guadagnano in generale di più, con un divario di genere che corrisponde al 20% del massimo per l'Ateneo di Bologna e al 23% per l'intero sistema universitario nazionale<sup>20</sup> (aspetto 24).

<sup>20</sup> I laureati rispondono alla domanda sulla retribuzione indicando la classe di ampiezza 250€ di appartenenza e vengono distinti in due categorie a seconda che il loro guadagno sia superiore o non superiore alla classe mediana dei guadagni a livello complessivo. Per il 2019 e il 2020 la classe mediana di riferimento è l'intervallo "1.250-1.500€", a partire dal 2021 la fascia "1.500-1.750€".

Inoltre il *part-time* (aspetto 23) è un'alternativa soprattutto femminile: riguarda l'8,2% delle laureate occupate e solo il 5,1% dei laureati occupati uomini, divario equivalente al 25% del massimo possibile – ma a livello nazionale sale al 41%. Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano poco rilevanti.

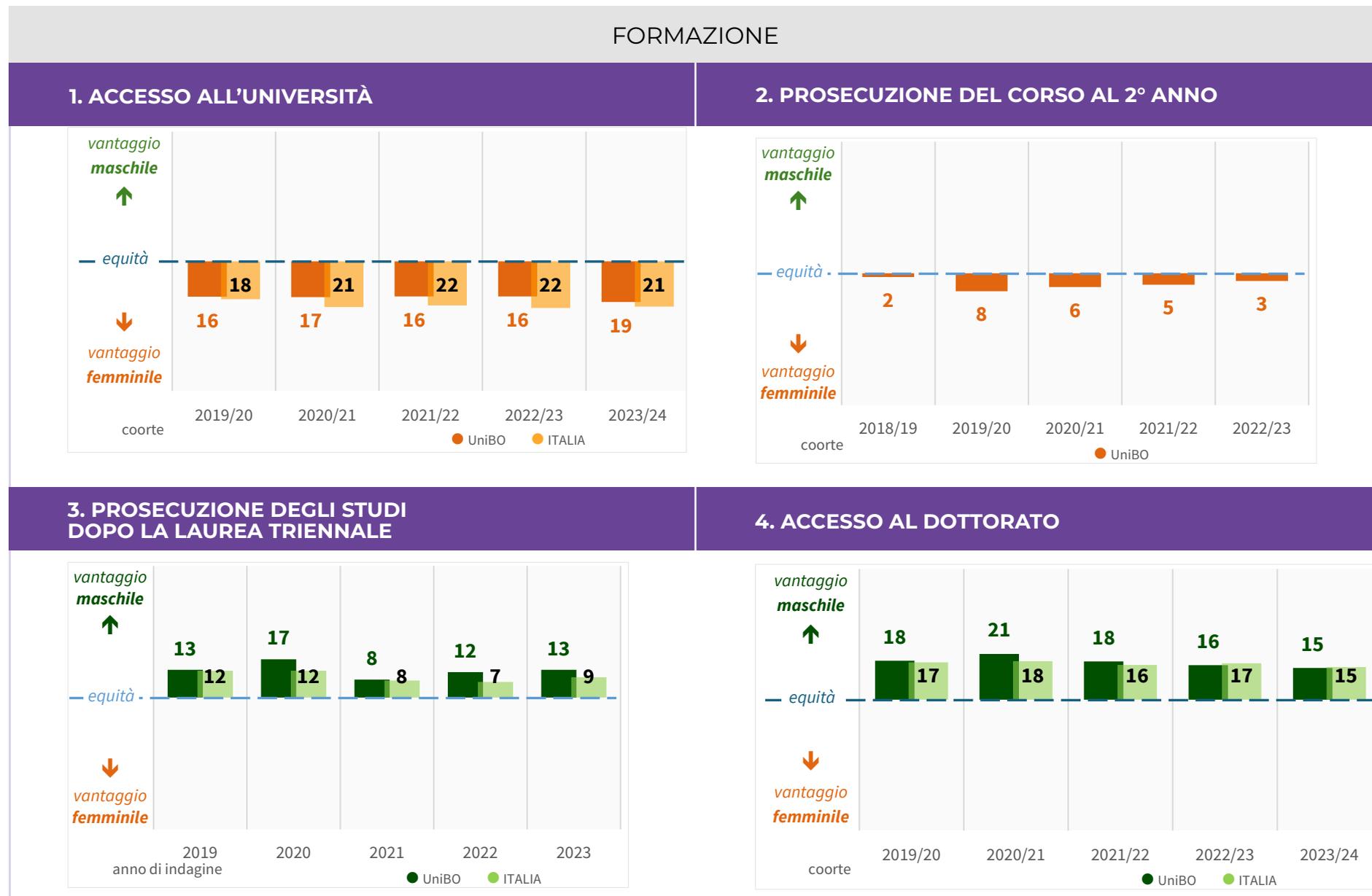
Di fatto le donne sono molto più impegnate degli uomini a contribuire alla cura e all'assistenza di altre persone. Nell'ambito dell'analisi della disuguaglianza di genere questo fenomeno è riconoscibile, in particolare, attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro dovuti all'impegno in cura e assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo – assenze per malattia dei figli o in base alla Legge 104, congedi per maternità/paternità e congedi parentali obbligatori o facoltativi (aspetto 25). Nell'università di Bologna le giornate pro capite di assenza da parte delle donne sono quasi il triplo che per gli uomini (6,1 contro 2,3) e il grado di disuguaglianza risulta il 51% del massimo valore possibile. Naturalmente la disparità di genere per impegno in cura e assistenza può coinvolgere non solo il Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, ma anche la popolazione studentesca e il Personale docente.

I risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2023 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile del 9,9% del massimo ipotizzabile e a favore delle donne pari al 3,1%. La somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è realizzato il 12,9% della massima disparità possibile; il percorso di riduzione delle disparità, dunque, prosegue ininterrottamente dal 2020.

In sintesi, in 7 dei 25 aspetti presi in considerazione in questa analisi generale si manifesta nel 2023 una forte disuguaglianza a svantaggio femminile. Quattro sono aspetti endogeni: la segregazione per area di studio (STEM), stabile sia nell'Alma Mater sia nel contesto nazionale, la disparità fra i docenti legata al ruolo, in lenta ma continua riduzione nel tempo, e la presenza dei docenti nei ruoli apicali di Scuole, Campus e Dipartimenti e del personale TA negli Organi di Governo dell'Ateneo. Gli altri tre aspetti fortemente penalizzanti per le donne sono esogeni: la retribuzione, la diffusione del lavoro *part-time* e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone. Due aspetti presentano invece un evidente disequilibrio a favore delle donne: l'accesso all'università e la partecipazione ai programmi di studio all'estero.

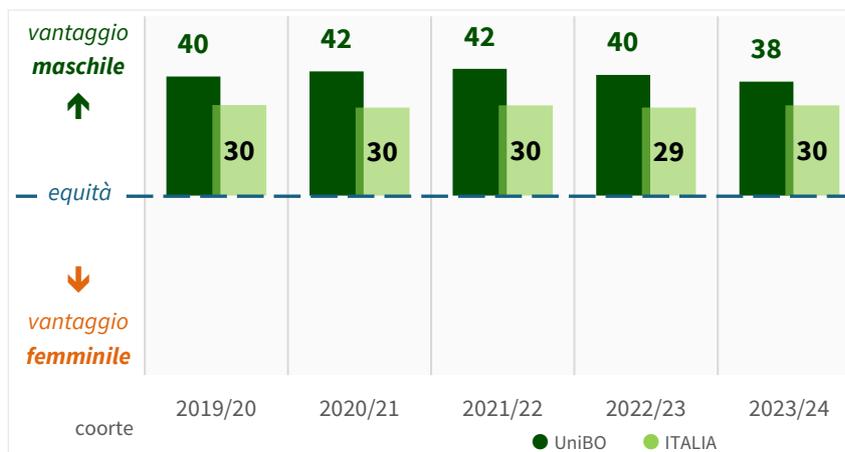
Fra i risultati soddisfacenti si sottolinea la sostanziale assenza di iniquità per quanto riguarda i progetti di ricerca competitivi finanziati per i docenti e le posizioni elevate e dirigenziali per il Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel mercato del lavoro dei laureati un aspetto positivo è l'equilibrio di genere per grado di utilizzo delle competenze acquisite con il titolo di studio.

Fig. 57 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2019-2023)

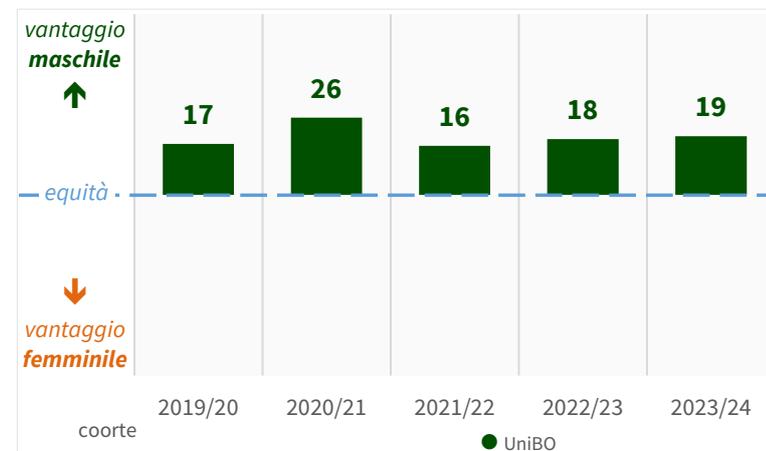


## SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (AREA STEM)

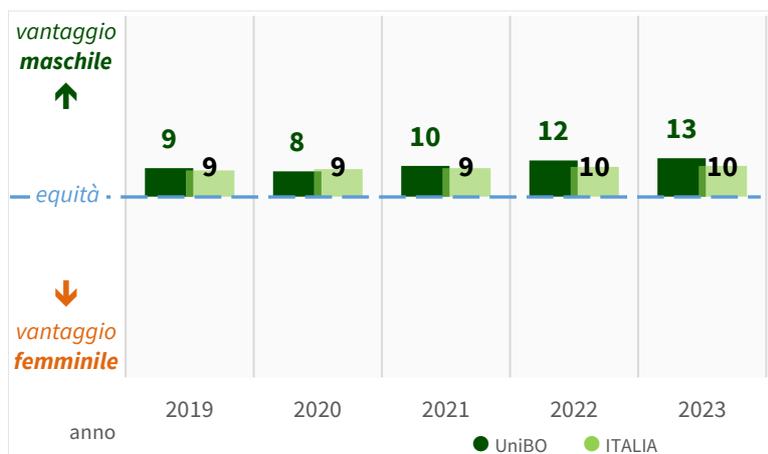
### 5. CORSI DI STUDIO



### 6. DOTTORATI

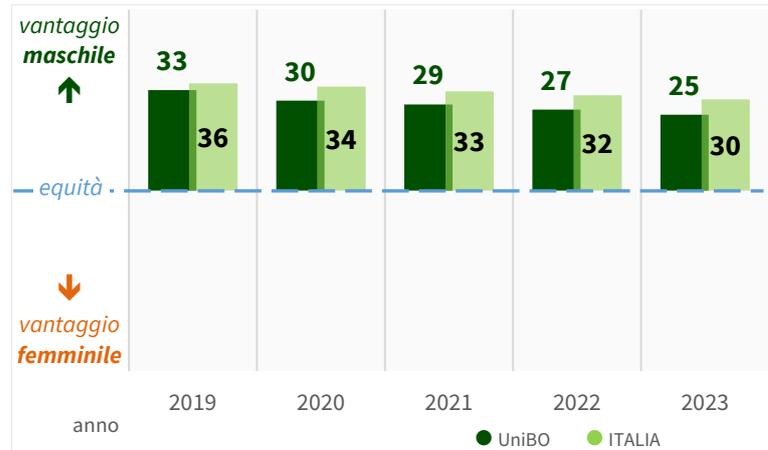


### 7. DOCENTI

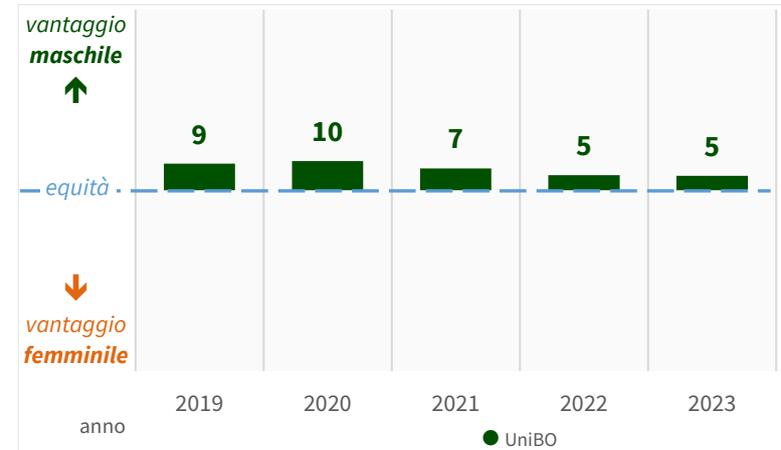


## CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

## 8. PROFESSORI ORDINARI

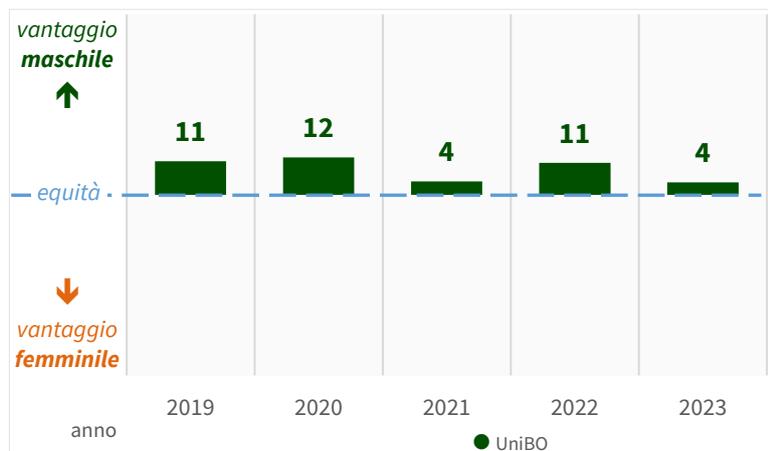


## 9. DIRIGENTI/EP

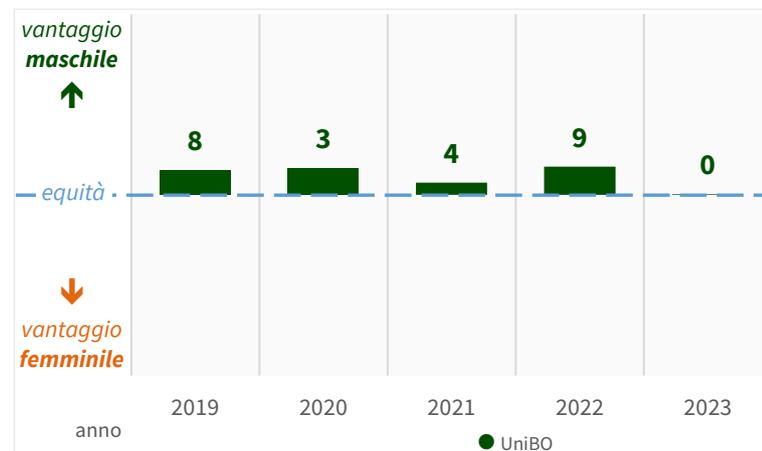


## RICERCA

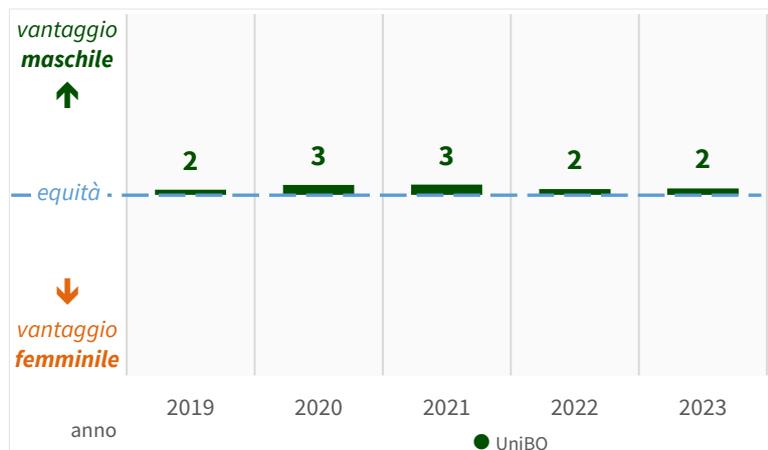
### 10. RESPONSABILI DI PROGETTI DI RICERCA COMPETITIVI CON INCASSO



### 11. ENTITÀ DEI FINANZIAMENTI DEI PROGETTI DI RICERCA COMPETITIVI

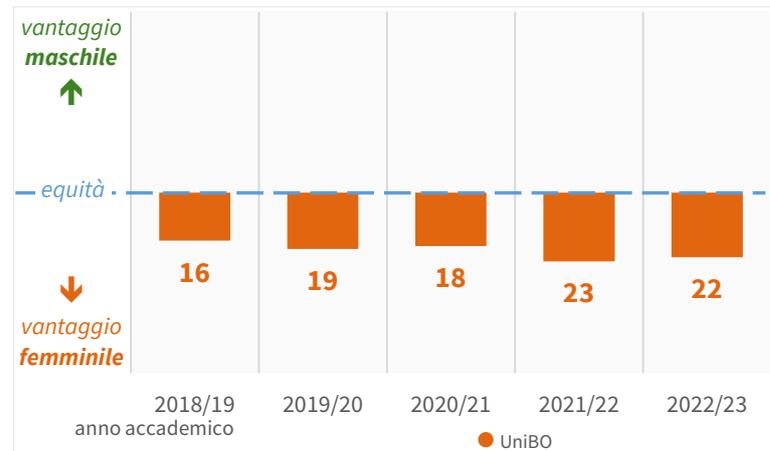


### 12. DOCENTI CON "BUON NUMERO" DI PUBBLICAZIONI

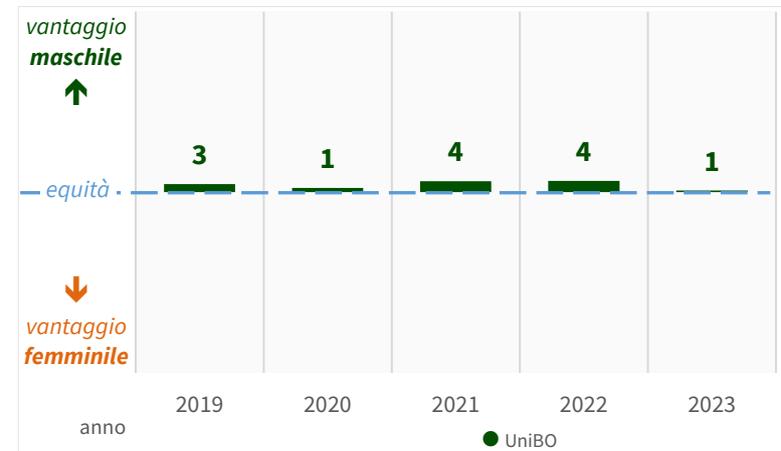


## DIMENSIONE INTERNAZIONALE

## 13. STUDIO ALL'ESTERO – MOBILITÀ IN USCITA

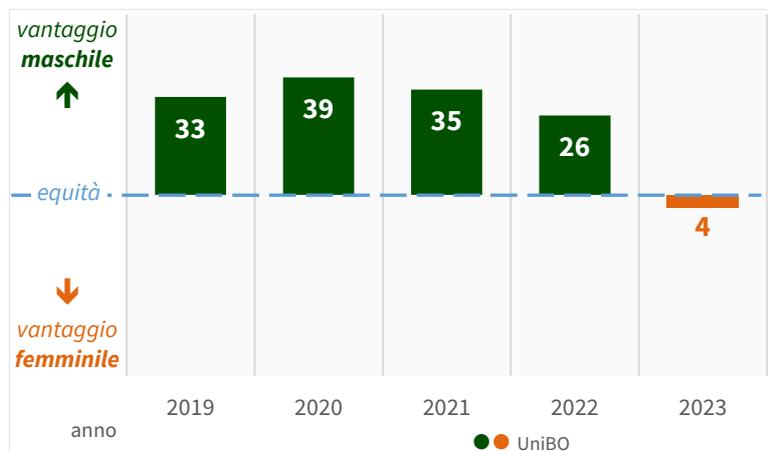


## 14. DOCENTI CON PUBBLICAZIONI INTERNAZIONALI

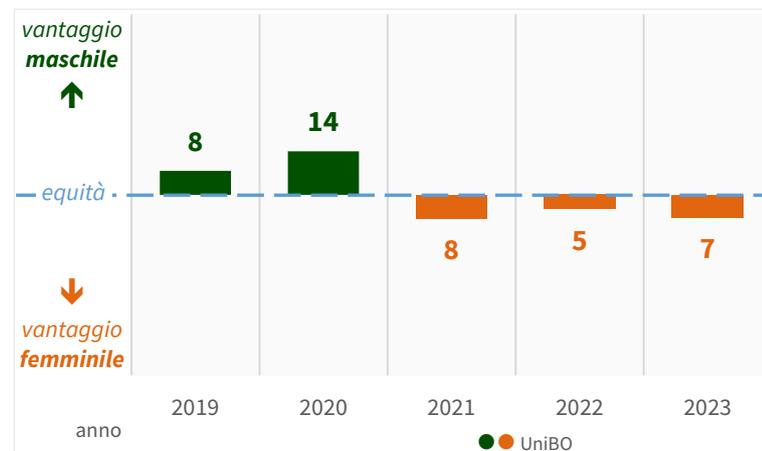


## ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

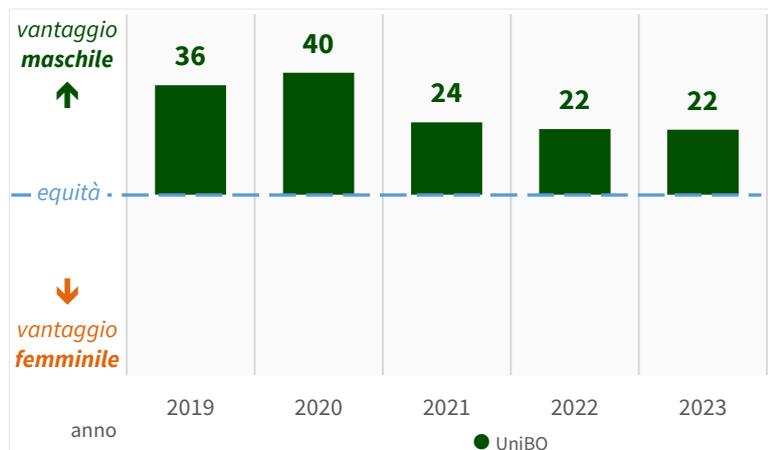
### 15. MEMBRI DI ORGANI – STUDENTI



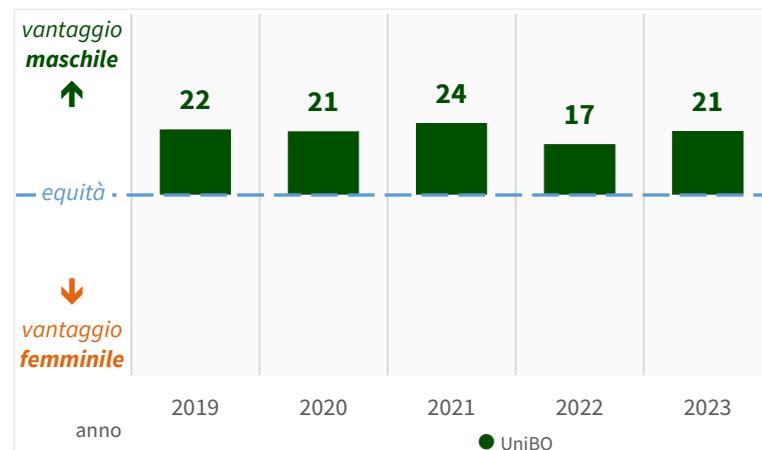
### 16. MEMBRI DI ORGANI – DOCENTI



### 17. PRESIDENTI DI SCUOLE E CAMPUS E DIRETTORI DI DIPARTIMENTO

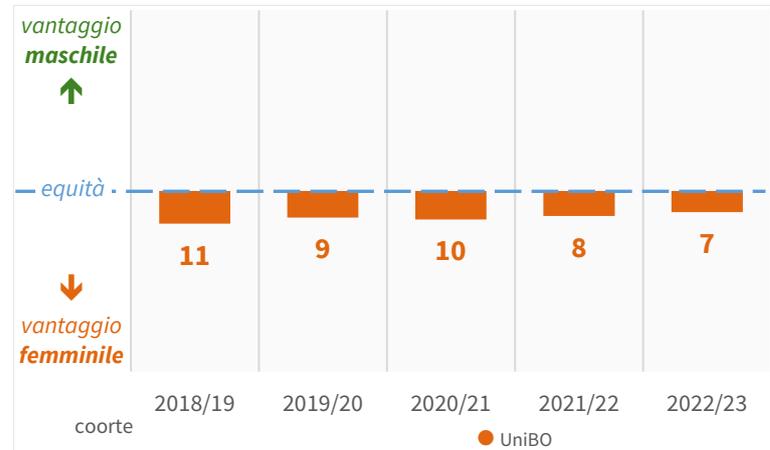


### 18. MEMBRI DI ORGANI – PERSONALE TA

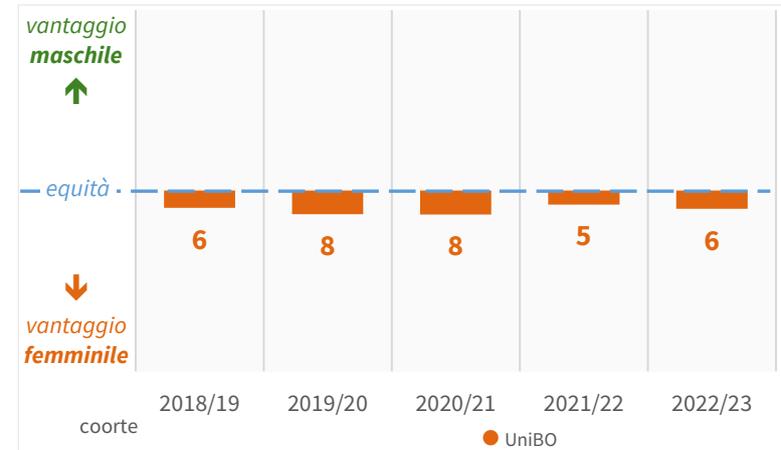


## RIUSCITA NEGLI STUDI – CORSI DI STUDIO

## 19. ACQUISIZIONE DEI CREDITI FORMATIVI

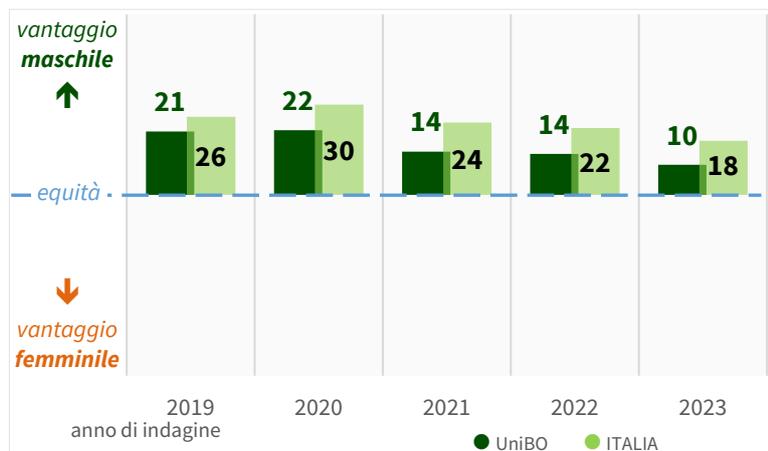


## 20. VOTO MEDIO NEGLI ESAMI

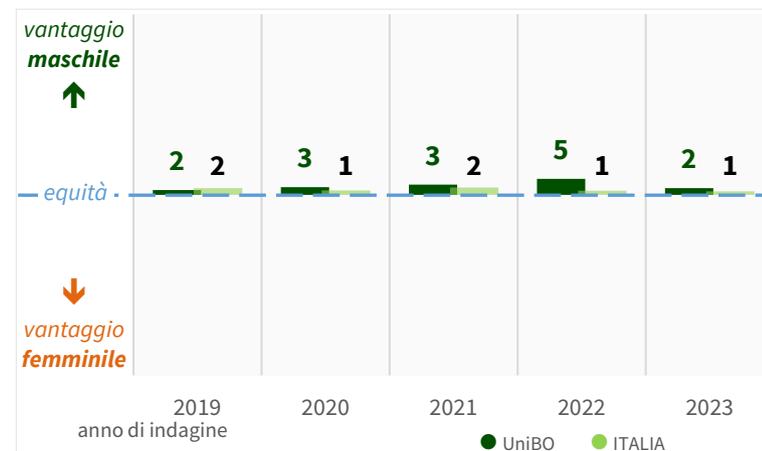


## MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LAUREA LM/LMCU – A 5 ANNI DAL TITOLO

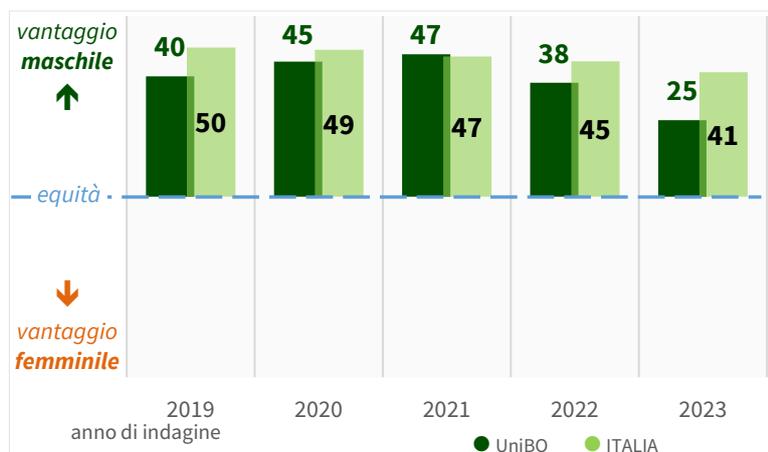
### 21. OCCUPATI



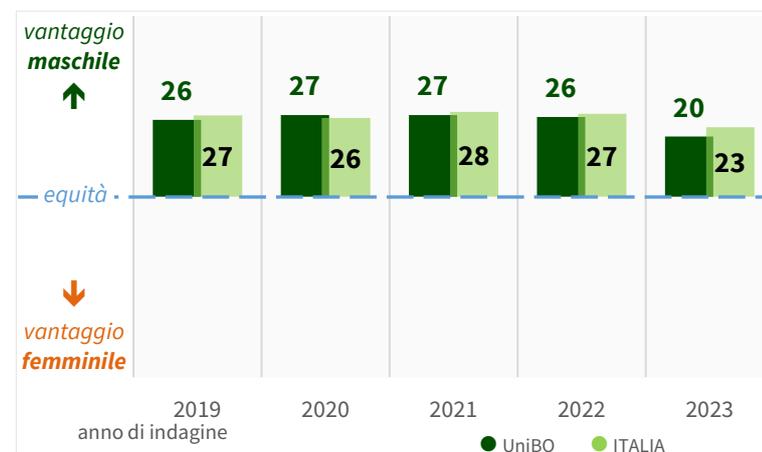
### 22. UTILIZZO DELLE COMPETENZE ACQUISITE CON LA LAUREA



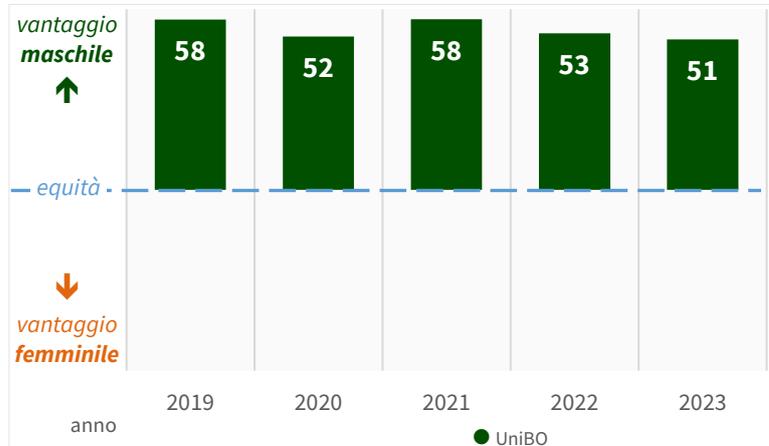
### 23. OCCUPATI PART-TIME



### 24. RETRIBUZIONE



## IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – PERSONALE TA

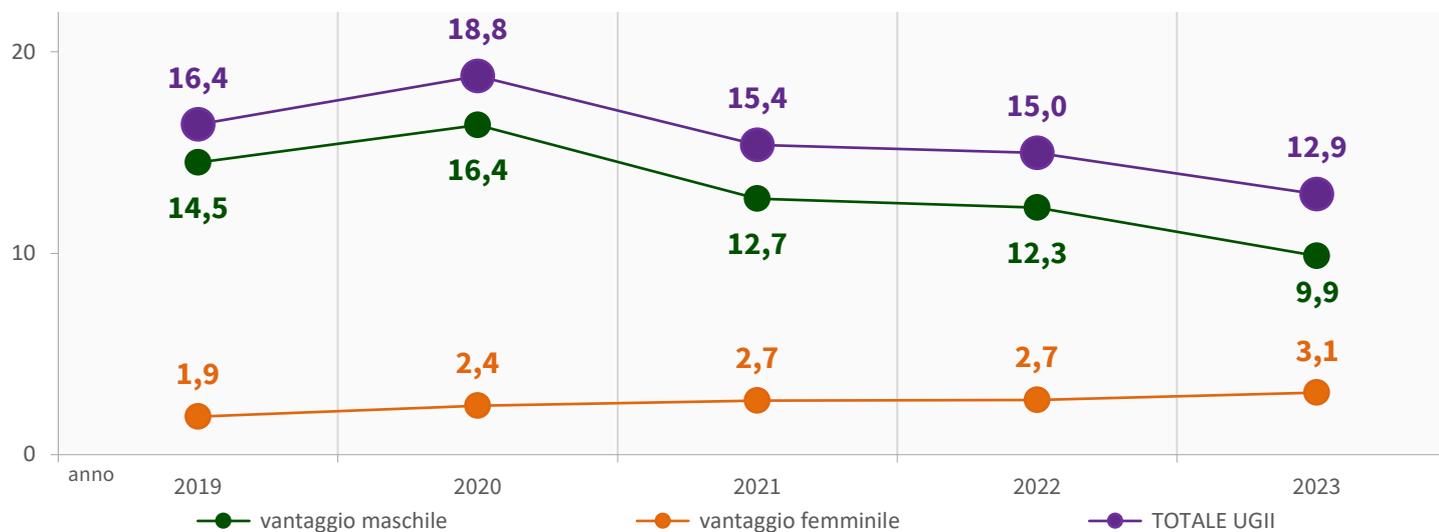
25. GIORNI DI ASSENZA DAL LAVORO PER CURA E ASSISTENZA 

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

## Fonti per i dati nazionali:

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

## UGII (UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX)





ALLEGATI



## ACRONIMI UTILIZZATI

Acronimo	Definizione
A.A.	Anno Accademico
AdDU	Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna
CEL	Collaboratori/trici linguistici
CESIA	Area Sistemi Informativi e Applicazioni
CSGE	Centro Studi sul Genere e l'Educazione
CUG	"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro"
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
D.L.	Decreto Legge
D.Lgs.	Decreto Legislativo
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Decreto Rettorale
EC	European Commission
EU	European Union – Unione Europea
FP	Framework Programme
GEMMA	Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies
H2020	Horizon 2020

Acronimo	Definizione
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
RTT	Ricercatore/trice in tenure track
SSD	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UE	Unione Europea
VRA	Valutazione della Ricerca in Ateneo
WiTEC	Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)

## TABELLE DI CORRISPONDENZA CON LE CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

### Grado nella classificazione del Rapporto “She Figures”<sup>\*\*</sup> e ruolo del Personale addetto alla ricerca

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

\* Cfr. [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021].

### Livello nella classificazione internazionale standard dell’istruzione (ISCED 2011)<sup>\*</sup> e livello nei corsi di laurea e di dottorato nazionali

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

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

### Livello nella classificazione ISCED97<sup>\*</sup> e qualifica del Personale TA nel contratto collettivo del comparto Università

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 <sup>**</sup>	Cat. C
School Level Administrative Personnel – Level II <sup>**</sup>	Cat. D
School Level Administrative Personnel – Level III <sup>**</sup>	Cat. EP
School Level Management	Dirigente

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

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



INDICE DELLE  
TABELLE E  
DELLE FIGURE

## INDICE DELLE TABELLE

<b>Tab. 1</b> – Distribuzione delle persone – valori assoluti (2021-2023)	30
<b>Tab. 2</b> – Classi di laurea STEM e non STEM in controtendenza per distribuzione di genere – immatricolati/e 2023/24	34
<b>Tab. 3</b> – Retribuzione mensile netta a 5 anni dalla laurea dei/le laureati/e occupati/e per Ambito del corso e principali caratteristiche dell'attività lavorativa – valori medi (laureati/e magistrali a ciclo unico e magistrali nel 2018 intervistati/e nel 2023)	47
<b>Tab. 4</b> – Personale addetto alla ricerca per ruolo – valori assoluti (2021-2023)	52
<b>Tab. 5</b> – Personale Docente per Dipartimento e ruolo – valori assoluti (2023)	64
<b>Tab. 6</b> – Responsabili dei progetti PRIN – valori assoluti e percentuali (anni di approvazione 2021-2023)	71
<b>Tab. 7</b> – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo – valori assoluti (2023)	72
<b>Tab. 8</b> – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria – valori assoluti (2021-2023)	76
<b>Tab. 9</b> – Congedi parentali facoltativi del Personale TA e CEL – valori assoluti (2021-2023)	81
<b>Tab. 10</b> – Congedi per malattia figli/ie del Personale TA e CEL – valori assoluti (2021-2023)	81
<b>Tab. 11</b> – Giorni di assenza del Personale TA e CEL – valori assoluti (2023)	82
<b>Tab. 12</b> – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria – valori assoluti e indici di turnover (2023)	84
<b>Tab. 13</b> – Membri degli Organi in carica al 31/12/2023 – valori assoluti	86
<b>Tab. 14</b> – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (Goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2021/22-2023/24)	89
<b>Tab. 15</b> – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2023)	114

## INDICE DELLE FIGURE

<b>Fig. 1</b> – Distribuzione delle persone – composizione percentuale per genere (2023)	31	<b>Fig. 15</b> – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d’esame – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2022/23 ancora nel corso nel 2023/24)	42
<b>Fig. 2</b> – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA – composizione percentuale per genere (2019-2023)	31	<b>Fig. 16</b> – Laureati/e per ciclo e voto di laurea – composizione percentuale (2023)	43
<b>Fig. 3</b> – Iscritti/e per Ambito e ciclo – composizione percentuale per genere (a.a. 2023/24)	32	<b>Fig. 17</b> – Laureati/e di 1° ciclo iscritti/e ad un corso di 2° livello a 1 anno dalla laurea di 1° ciclo – valori per 100 laureati/e di 1° ciclo (laureati/e nel 2022 intervistati/e nel 2023)	44
<b>Fig. 4</b> – Immatricolati/e L e LMCU per campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2023/24)	33	<b>Fig. 18</b> – Laureati/e per ciclo e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – composizione percentuale (laureati/e nel 2022, 2020 e 2018 intervistati/e nel 2023)	45
<b>Fig. 5</b> – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo – composizione percentuale (a.a. 2023/24)	35	<b>Fig. 19</b> – Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/lle laureati/e occupati/e – valori medi (laureati/e nel 2022, 2020 e 2018 intervistati/e nel 2023)	46
<b>Fig. 6</b> – Immatricolati/e L e LMCU per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2023/24)	36	<b>Fig. 20</b> – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (a.a. 2019/20 – 2023/24) e delle Scuole di Specializzazione (a.a. 2018/19 – 2022/23) – composizione percentuale per genere	50
<b>Fig. 7</b> – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in matematica, lettura e scienze – valori medi (indagine OCSE PISA 2022)	37	<b>Fig. 21</b> – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica – composizione percentuale (a.a. 2021/22 – 2023/24)	51
<b>Fig. 8</b> – Immatricolati/e L e LMCU per voto di diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2023/24 – diplomi superiori conseguiti in Italia)	37	<b>Fig. 22</b> – Personale addetto alla ricerca per ruolo – composizione percentuale per genere (2023)	53
<b>Fig. 9</b> – Immatricolati/e L e LMCU per provenienza geografica – composizione percentuale (coorte 2023/24)	38	<b>Fig. 23</b> – Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2019-2023)	53
<b>Fig. 10</b> – Immatricolati/e L e LMCU per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2023/24)	38	<b>Fig. 24</b> – Indice di Glass Ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2019-2023)	54
<b>Fig. 11</b> – Immatricolati/e che hanno abbandonato il corso al termine del 1° anno, per ciclo e Ambito – valori per 100 immatricolati/e (coorte 2022/23)	39	<b>Fig. 25</b> – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1978-2002) e Professori/esse Ordinari/ie dell’Università di Bologna 45-69enni (2023) – percentuali delle donne	56
<b>Fig. 12</b> – Studenti/esse in mobilità – valori per 100 iscritti/e (a.a. 2022/23)	40	<b>Fig. 26</b> – Personale Docente per età – composizione percentuale (2023)	57
<b>Fig. 13</b> – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2022/23 ancora nel corso nel 2023/24)	40	<b>Fig. 27</b> – Età media del Personale Docente per ruolo (2023)	57
<b>Fig. 14</b> – Laureati/e in corso per ciclo e Ambito – valori per 100 laureati/e (2023)	41	<b>Fig. 28</b> – Personale Docente per età e ruolo – composizione percentuale (2023)	58

<b>Fig. 29</b> – Ingressi del Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2021-2023)	59	<b>Fig. 44</b> – Personale Dirigente, TA e CEL per area funzionale di impiego – composizione percentuale (2023)	77
<b>Fig. 30</b> – Personale Docente per Area – composizione percentuale per genere (2023)	60	<b>Fig. 45</b> – Personale Dirigente, TA e CEL per età – composizione percentuale (2023)	78
<b>Fig. 32</b> – Docenti donne per ruolo e Area – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2023)	62	<b>Fig. 46</b> – Età media del Personale Dirigente, TA e CEL per categoria (2023)	78
<b>Fig. 33</b> – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – 2018 e 2023	66	<b>Fig. 47</b> – Personale Dirigente e TA per categoria e anzianità di servizio – composizione percentuale (2023)	79
<b>Fig. 34</b> – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – 2018 e 2023	67	<b>Fig. 48</b> – Personale Dirigente, TA e CEL per regime di impegno – composizione percentuale (2021-2023)	80
<b>Fig. 35</b> – Percentuali 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 – 2018 e 2023	68	<b>Fig. 49</b> – Giorni di assenza del Personale TA e CEL – valori pro capite (2023)	83
<b>Fig. 36</b> – Personale Docente per sede di incardinamento – composizione percentuale per genere (2023)	69	<b>Fig. 50</b> – Personale Dirigente, TA e CEL formato, per categoria – valori per 100 dipendenti (2023)	83
<b>Fig. 37</b> – Personale Docente per ruolo e regime di impegno – composizione percentuale (2023)	70	<b>Fig. 52</b> – Vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio, dei Corsi di Dottorato e dei Centri di Ricerca e Formazione – composizione percentuale per genere (2023)	87
<b>Fig. 38</b> – Personale Docente con un “buon numero” di pubblicazioni – valori per 100 docenti (2023)	71	<b>Fig. 53</b> – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	113
<b>Fig. 39</b> – Personale Docente con pubblicazioni con coautori internazionali – valori per 100 docenti (2023)	71	<b>Fig. 54</b> – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche	117
<b>Fig. 40</b> – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo – valori pro capite (2023)	73	<b>Fig. 55</b> – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – Percentuale della massima disuguaglianza possibile nella situazione effettiva e nelle ipotesi teoriche	118
<b>Fig. 41</b> – Stipendio lordo annuale del Personale Docente per ruolo – valori medi (2023)	74	<b>Fig. 56</b> – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2023): percentuale della massima disuguaglianza possibile	120
<b>Fig. 42</b> – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina – composizione percentuale per genere (1933-2023)	75	<b>Fig. 57</b> – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2019-2023)	125
<b>Fig. 43</b> – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria – composizione percentuale per genere (2023)	77		



RIFERIMENTI  
BIBLIOGRAFICI



**EU – Directorate-General for Research and Innovation**

2021

*She Figures 2021 – Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office,  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

**Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (a cura di)**

2019

*Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI,  
<https://www.cruir.it/bilancio-di-genere.html>

**Naldini, Manuela e Poggio, Barbara (a cura di)**

2023

*Genere e accademia – Carriere, culture e politiche*, Bologna, Il Mulino

**PISA – Programme for International Student Assessment**

2021

*OCSE PISA 2018 – I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze – Rapporto nazionale*,  
[https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto\\_Nazionale.pdf](https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto_Nazionale.pdf)

2023

*OCSE PISA 2022 – I risultati degli studenti italiani in matematica, lettura e scienze – Rapporto nazionale*,  
<https://invalsi-areaprove.cineca.it/index.php?get=static&pag=ocse%20pisa%202022%20-%20risultati>

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

