



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

BILANCIO DI GENERE 2025

Bilancio di Genere a cura di

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

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

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

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 Genere, 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.

Il presente documento viene stampato in un numero ridotto di copie. L'impatto stimato di queste stampe è stato valutato in 1.105 kg CO² equivalente, secondo il metodo di calcolo IPCC GWP con orizzonte a 100 anni.

Valutando la capacità di sequestro di CO² di un albero medio a foglia caduca in 10-20 kg di CO² all'anno e una vita media dai 30 ai 50 anni è possibile stimare una richiesta di piantumazione a carico dell'Ateneo pari a 2-4 alberi per coprire l'impatto generato.

Indice

INDICE	3
PRESENTAZIONE	5
INTRODUZIONE	9
NOTA METODOLOGICA	11
1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	13
1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	13
1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO	16
2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE	19
2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	19
2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2024	21
2.3 IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER	26
3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER	27
3.1 UNA VISIONE DI INSIEME	27
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	28
3.3 IL PERSONALE DOCENTE	42
3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	58
3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	65
4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	67
4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	67
4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI	71
4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	78
4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	83
5. LA MISURAZIONE DELLA DISUGUAGLIANZA: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)	85
5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII	85
5.2 PRINCIPALI RISULTATI	89
ALLEGATI	97
ACRONIMI UTILIZZATI	97
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON LE CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	98
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE	99
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	101

Presentazione

È con piacere che presento la decima edizione del Bilancio di Genere dell'Alma Mater (Rapporto 2025), che si conferma uno strumento essenziale per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche del nostro Ateneo.

Un primo e sentito ringraziamento va al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, che ringrazio nella figura della sua Presidente, la professoressa Martina Vincieri, e insieme a lei a tutte/i le/gli altre/i rappresentanti per il loro impegno costante ed efficace, come dimostrano le molte iniziative e azioni positive da loro condotte, e che questo Bilancio illustra. Un grazie sentito va anche ai membri della governance coinvolti, in particolare al Prorettore al Personale Giorgio Bellettini, alla Delegata al Bilancio Rebecca Levy Orelli, alla Delegata per l'Equità, Inclusione e Diversità Cristina Demaria, e alla Delegata 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 al Comitato operativo, che da tempo lavora fattivamente affinché questo documento sia ogni anno più completo, incisivo e dettagliato; grazie di cuore in particolare 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 questo documento.

Il Bilancio di Genere è 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, consentendoci di articolare e progettare 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».

Il Bilancio di quest'anno continua a testimoniare la ricchezza e l'estensione delle attività che sono state introdotte per favorire l'equità e l'inclusione. Prime fra tutte, quelle volte al contrasto e alla sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere, tese a costruire e promuovere un ambiente accademico sempre più rispettoso e sicuro per tutte/i coloro che in Ateneo studiano e lavorano. Nel Campus di Ravenna ha aperto lo Sportello antidiscriminazione LGBTQIA+ dedicato al contrasto delle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento. Sempre nell'ultimo anno, grazie all'introduzione del nuovo Statuto, abbiamo consolidato l'impegno della Consigliera di Fiducia, e dei due sportelli universitari contro la violenza di genere che sono attivi nel Campus di Bologna, in collaborazione con la Casa delle donne per non subire violenza APS, e nel Campus di Forlì, dove è gestito dal Centro Donna del Comune di Forlì. A più di un anno dall'avvio, i dati ne ribadiscono la cruciale importanza che è dimostrata anche dal sostanziale incremento del numero degli accessi rispetto all'anno precedente.

Sul fronte della comunicazione, sono state inoltre avviate molteplici attività supportate da numerose iniziative di sensibilizzazione, volte a perseguire un cambiamento culturale e il contrasto degli stereotipi di genere. Abbiamo aderito alla Campagna ONU "16 Days of Activism Against Gender-Based Violence" e realizzato la campagna "Il Glossario della violenza" diffusa sui social media di Ateneo, ed è stato organizzato l'incontro "Dieci domande sulla violenza", in collaborazione con il Comune di Bologna, Città Metropolitana e Patto per l'Uguaglianza in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne". In questo Bilancio troverete anche i dati relativi al 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.

Questo Bilancio ci fornisce però, e soprattutto, dati relativi al divario di genere del nostro Ateneo. Si tratta di dati che ci parlano di un graduale, seppur lento, miglioramento, nonostante sia ancora necessario prodigare il nostro impegno in molte direzioni, tradurlo in attività capaci di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che tutt'ora impediscono una riduzione decisiva delle iniquità e delle diseguaglianze, come dimostrano i numeri che ci parlano della presenza femminile nei percorsi di carriera. Il divario di genere si riscontra, per esempio, nella componente docente, dove si manifesta il fenomeno della "segregazione verticale" o "soffitto di cristallo", ovvero quando la presenza femminile tende a ridursi al crescere del ruolo. Nel 2024 la percentuale di docenti Ordinarie è passata al 31%, salendo di tre punti percentuali rispetto al 2020. Il miglioramento a livello generale è dimostrato dal fatto che l'indice *Glass Ceiling*, che misura il grado della segregazione, è sceso da 1,43 (2020) a 1,31 (2024). Si tratta di una riduzione che si riscontra anche a livello nazionale, dove tuttavia l'indice segnala una segregazione più elevata (da 1,52 a 1,39). In ogni caso, occorre evidenziare come questa disuguaglianza sia ancora presente nelle fasce più giovani. Rilevante però il dato relativo alla ricerca, dove il confronto fra docenti uomini e donne è piuttosto equilibrato. Nel 2024 la percentuale di docenti responsabili di progetti di ricerca finanziati è simile (25% per gli uomini, 24% per le donne), le differenze di genere in termini di entità dei finanziamenti non sono significative e il vantaggio maschile per numero di pubblicazioni complessivo e numero di pubblicazioni con coautori internazionali è limitato.

Il Bilancio di Genere 2025 rileva, nel complesso, il permanere dell'effetto della cosiddetta *leaky pipeline*, ossia la "conduttura che perde", un fenomeno complesso che ci deve spingere a intervenire nelle tappe del percorso accademico e in quelle aree scientifico-disciplinari dove avviene la progressiva riduzione della componente femminile. I dati indicano come si verifichi un'iniquità a partire dall'accesso al dottorato: nella popolazione potenziale (laureati LM e LMCU) le donne sono il 58%, ma all'ingresso al dottorato solo il 47%. Inoltre, la presenza di genere negli Organi in carica dell'Ateneo è variabile. Alla fine del 2023, la presenza dei docenti e degli studenti all'interno degli Organi era prossima all'equilibrio; a distanza di un anno, in entrambi i casi si verifica un evidente vantaggio maschile. In ogni caso si sono fatti passi in avanti per quanto riguarda la Direzione di Dipartimento, in quanto le donne sono passate da 6 (su 31) del 2023 a 11 del 2024.

Rimane invece pressoché invariata la dimensione della "segregazione orizzontale", soprattutto nella comunità studentesca, che si manifesta con una netta prevalenza maschile nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) e femminile nei campi degli Studi umanistici e arti e dell'Istruzione. L'iniquità per area di studio si manifesta anche nel personale docente e ricercatore, seppure in misura meno evidente, sia nell'Ateneo di Bologna sia nello scenario nazionale. Tra l'Ateneo e il sistema universitario italiano complessivo 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 il caso opposto. Questi dati ci ricordano l'importanza di continuare a lavorare sugli stereotipi di genere, spesso causa della scarsa presenza femminile nelle lauree STEM, che è il risultato di aspettative e propensioni che maturano prima dell'ingresso all'università. Questo insieme di fattori "esogeni" ci ha spinto a impegnarci in ottica preventiva, attivando azioni di sensibilizzazione rivolte alla futura comunità studentesca. 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 difficile, ma necessario, lavoro di trasformazione culturale.

Nella comunità studentesca la presenza femminile, oltre a essere quantitativamente predominante, si distingue per maggiore regolarità, acquisizione di crediti formativi in minor tempo rispetto alla componente maschile, e conseguimento di migliori votazioni, documentabili anche in termini di voto di laurea. Questa tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si sta tuttavia riducendo e i risultati dei prossimi anni consentiranno di stabilire se questa tendenza alla riduzione del divario si confermerà.

Rimane invariato il dato che evidenzia come le studentesse, una volta entrate nel mondo del lavoro, risultino 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 costituisce uno dei principali ostacoli per il raggiungimento di una uguaglianza sostanziale.

Per quanto riguarda i dati relativi al personale tecnico-amministrativo, dove prevale il genere femminile (66%), la segregazione verticale è piuttosto contenuta. 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.

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 2025 dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Giovanni Molari
 Rettore Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Introduzione

Anche in questa decima edizione, il Bilancio di Genere 2025 si conferma uno strumento essenziale per analizzare in modo strutturato e trasparente le dinamiche di genere all'interno dell'Università di Bologna. Attraverso i dati aggiornati al 2024, il documento restituisce una visione articolata della partecipazione femminile e maschile alla vita dell'Ateneo: dall'accesso ai percorsi formativi e di ricerca, all'evoluzione delle carriere, fino alle condizioni di lavoro e agli esiti occupazionali post-laurea.

Nel quinquennio 2020/21–2024/25, le studentesse rappresentano stabilmente circa il 57% degli iscritti, un dato in linea con la media nazionale. Tuttavia, le disuguaglianze emergono con maggiore evidenza nei passaggi successivi: al momento dell'ingresso al dottorato, la quota femminile scende al 47%, nonostante le donne costituiscano il 58% dei laureati e delle laureate magistrali. La segregazione orizzontale resta significativa nei percorsi STEM, seppure tenda a ridursi tra coloro che accedono al dottorato e nel personale docente. Sul fronte delle carriere accademiche, si osserva un graduale miglioramento dell'indice del soffitto di cristallo, pur in presenza di squilibri persistenti nei ruoli apicali. La segregazione verticale tra il personale tecnico-amministrativo risulta invece meno marcata.

Nel complesso, la produttività scientifica, la partecipazione a progetti di ricerca competitivi e le collaborazioni internazionali mostrano un sostanziale equilibrio tra uomini e donne. Questo conferma che le disuguaglianze osservate altrove non trovano giustificazione in differenze di qualità o intensità nel contributo alla ricerca. Permangono invece forti disparità nel mercato del lavoro, dove le laureate continuano a registrare, a parità di titolo, tassi di occupazione inferiori, retribuzioni più basse e un maggior ricorso al part-time. Si tratta di differenze tanto più rilevanti se si considera che le performance accademiche femminili sono mediamente superiori lungo l'intero percorso universitario. È dunque evidente una perdita di capitale umano femminile e un mancato riconoscimento del merito nella transizione dall'Università al lavoro.

Il Bilancio 2025 registra un peggioramento della rappresentanza femminile negli Organi di governo dell'Ateneo, rispetto all'equilibrio raggiunto nel 2023.

I dati segnalano, inoltre, una persistente asimmetria nell'utilizzo dei permessi per esigenze di cura, con un maggior carico sulle donne, sia tra il personale docente sia tra quello tecnico-amministrativo. Questo elemento sottolinea la necessità di rafforzare politiche organizzative orientate a una più equa condivisione delle responsabilità familiari e a una reale conciliazione tra vita professionale e personale.

Sarà importante monitorare l'evoluzione di questi andamenti nei prossimi anni.

Oltre all'attività di rendicontazione, il Comitato Unico di Garanzia ha promosso nel 2024 diverse iniziative volte a rafforzare la cultura dell'equità e della consapevolezza organizzativa. Tra queste, si segnalano il laboratorio formativo "Gestire le richieste di lavoro", rivolto al personale con funzioni di ascolto e supporto, e due eventi realizzati nel mese di novembre: il seminario "Le diverse forme della violenza di genere", con la partecipazione della prof.ssa Pina Lalli e della dott.ssa Claudia Capelli, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, e la conferenza internazionale "Promuovere le donne per promuovere l'economia – *Empowering Women through the Economy*", incentrata sull'empowerment economico femminile.

Proprio quest'ultimo evento ha ospitato la presentazione pubblica del Bilancio di Genere, a sottolineare ancora una volta il valore di questo strumento non solo come fonte di conoscenza, ma anche come leva per l'elaborazione e l'implementazione di azioni concrete.

Il Bilancio di Genere rappresenta, dunque, una base conoscitiva solida e uno stimolo per l'azione, in un'ottica di miglioramento continuo. L'obiettivo è contribuire a una trasformazione culturale che renda l'Ateneo un contesto in cui ogni persona possa trovare riconoscimento, rispetto e pari opportunità, indipendentemente dal genere e da ogni altra dimensione della diversità. Per questo motivo, il Bilancio di Genere si conferma anche quest'anno uno strumento essenziale per l'Università di Bologna, nella sua ambizione ad essere non solo un luogo di formazione e ricerca, ma anche una comunità equa, consapevole e inclusiva.

Il CUG rinnova il proprio ringraziamento al Settore Programmazione, che con rigore e competenza cura ogni anno la raccolta e l'analisi dei dati pubblicati in questo documento. Auspichiamo che questa nuova edizione del Bilancio possa essere non solo una fotografia del presente, ma anche uno strumento utile per orientare politiche efficaci e inclusive nel prossimo futuro.

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 uno strumento di analisi e trasparenza che fornisce una panoramica sulla distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo attraverso l'esame di dati riferiti a studentesse e studenti, personale docente, tecnico-amministrativo e membri degli organi di governo, il Bilancio rappresenta un impegno concreto dell'Ateneo nel promuovere la parità di genere e nel favorire un ambiente di studio e lavoro inclusivo.

Redatto annualmente dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), il documento mira a: evidenziare la distribuzione delle risorse tra donne e uomini; identificare eventuali squilibri di genere e le aree di intervento prioritario; monitorare l'efficacia delle politiche adottate; contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Il Bilancio di Genere è raccomandato dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (2007)¹ ed è previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche². 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 periodo 2022-2025; “composizione di genere” che presenta la distribuzione di genere tra studentesse e studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo 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; “misurazione della disuguaglianza” 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 2024.

Il Bilancio di Genere viene presentato annualmente al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e pubblicato sul sito web istituzionale.

¹ Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173.

² D. Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

Costituisce uno strumento strategico per informare la comunità universitaria sulla distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo e sulle politiche messe in atto per promuovere la parità. Il documento permette di monitorare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese, valutarne l'impatto e individuare nuove aree di intervento, con l'obiettivo di promuovere una sempre maggiore equità di genere.

Il documento finale viene presentato come allegato alla Relazione sulla Performance 2024 dell'Ateneo, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione il 24 giugno 2025. Il Piano di Azioni Positive è allegato al Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 approvato il 30 gennaio 2024.

Componenti e posizione		Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere*
Organo Promotore	CUG	Promotore
Comitato Scientifico	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
Comitato Operativo	Danilo Cinti, Fabio Cumella, Anna Rita D'Archi, Giancarlo Gentiluomo, Gian Piero Mignoli, Stefano Piazza, Luca Ramazzotti, Nicola Reale, Anja Riceputi, Camilla Valentini, APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati Ilaria Bolognesi, Alex Rinaldi, Irene Vandì, Michela Versari, Silvia Zaghetto, APPC – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione 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	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento Progetto e realizzazione grafica Supporto all'elaborazione di dati e testi

* Per comunicazioni: cug@unibo.it.



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

1. 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’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione dei lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2).

L’art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice. Nell’attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali sono particolarmente rilevanti quelle di seguito illustrate. Nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l’altro, al genere, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). La L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di *Semplificazione e riassetto normativo*, ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il *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 progressioni 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, Valeria Guidoni, Aden Lanzoni
Rappresentanti dell'Ateneo	Componenti effettivi: Mara Casale, Marco Giovanni Mariani, Martina Vincieri (Presidente)
	Componenti supplenti: Pina Lalli, Natalia Montinari, Hilary Profeta

* Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 2052/2021 Prot. n. 0305628 del 01/12/2021, con D.R. n. 628/2024 Prot. n. 118688 del 29/04/2024, con D.R. n. 232/2025 Prot. n. 52009 del 17/02/2025, con D.R. n. 443/2025 Prot. n. 86276 del 20/03/2025. 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 D.R. 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 2024, la Consigliera ha assistito 89 persone, con una distribuzione di 31% personale docente, 27% dottorandi e assegnisti, 21% comunità studentesca e 20% personale tecnico amministrativo. La sua azione è stata positivamente integrata con quella del CUG, del Prorettore al Personale, del Delegato alle studentesse e studenti e del Garante degli 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 neoassunto;
- 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 Positive³

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.

³ Visionabile in forma integrale alla pagina 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 2024⁴

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 “Gestire al meglio le richieste di lavoro”** – Seminari erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams, rivolti a tutto il personale dell'Ateneo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, con l'obiettivo di fornire le nozioni fondamentali ed alcune strategie, rientranti nell'area dello stress management, volte a un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro. Sono state affrontate tematiche come la gestione del tempo, la gestione delle riunioni di lavoro, l'assertività e le skills interpersonali. L'iniziativa è stata promossa nell'ambito delle azioni positive proposte dal CUG per il 2024 al fine di promuovere la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contrastare le discriminazioni, ed era parte delle attività previste nel Piano della formazione 2024-2026 a carattere trasversale e diffuso.
- **Seminario “Le diverse forme della violenza di genere” in collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio** – L'attività si è tenuta on line attraverso la piattaforma Microsoft Teams, in un'unica edizione, giovedì 5 dicembre con servizio di interpretazione in Lingua Italiana dei Segni (LIS) (Relatrici Prof.ssa Pina Lalli – Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e Dott.ssa Claudia Capelli – Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali). L'iniziativa era rivolta a favorire consapevolezza sul tema; inoltre, in linea con quanto prevede la direttiva del 29 novembre 2023 con oggetto “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, il seminario ha inteso sensibilizzare sull'importanza della non violenza e del rispetto delle donne.
- **Organizzazione della conferenza internazionale “Promuovere le donne per promuovere l'economia – Empowering Women through the Economy”** – Convegno promosso in data 29 novembre 2024 dall'Associazione delle Docenti Universitarie (A.d.D.U.), in collaborazione con la Prof.ssa Cristina Demaria, Delegata ad equità, inclusione e diversità, e il Re-Globe Jean Monnet Module. L'obiettivo della conferenza è stato quello di chiamare a raccolta i saperi delle studiose e degli studiosi dell'Ateneo di Bologna, per offrire alle Comunità nazionale, europea ed internazionale, le analisi e le proposte su quanto è necessario mettere in atto per il pieno inserimento delle donne ad ogni livello del tessuto economico, contribuendo, così, all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, che si prefigge di “achieve gender equality and empower all women and girls”. Il Comitato è intervenuto con una propria sessione dedicata alla nuova edizione del Bilancio di genere.
- **Aggiornamento del sito web istituzionale** – Revisione e aggiornamento costante del sito (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.

⁴ Per la rendicontazione completa delle azioni positive realizzate e dei rispettivi indicatori si rinvia alla pagina 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 2024:** 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.
- **Collaborazione alla predisposizione del nuovo Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2025-2027.**
- **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.**
- **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 tali sessioni, tenute nella primavera 2024, sono state presentate le funzioni del CUG 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 divulgazione 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

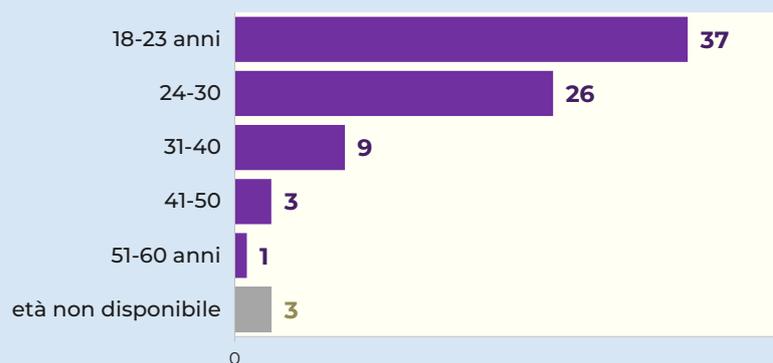
Il servizio è il risultato di un impegno costante per creare un ambiente accademico sicuro, inclusivo e rispettoso per chi studia e lavora in Ateneo. Lo sportello è stato avviato nel Campus di Bologna nell'ottobre del 2022 in collaborazione con la *Casa delle donne per non subire violenza* APS, il centro 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 da 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 in collaborazione con il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – DIT dell'Università di Bologna.

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.

A più di un anno dall'avvio di questo spazio, i dati ribadiscono l'importanza dello sportello universitario nel contrasto alla violenza di genere. Un fenomeno trasversale come registrano i dati raccolti nel corso del 2024 su entrambi gli sportelli: nel periodo gennaio-dicembre 2024, sono state accolte un totale di 87 persone, per la stragrande maggioranza donne (85), con un sostanziale incremento rispetto all'anno precedente.

Sul totale degli accessi nel Campus di Bologna (79), il 47% (37) dell'utenza ha un'età compresa tra i 18 e i 23 anni; il 33% (26) tra i 24 e i 30 anni; sono in crescita anche gli accessi di utenti con un'età compresa tra i 31 e i 60 anni (13). Oltre alle studentesse, quindi, che continuano a rappresentare la maggioranza, si è riscontrato un incremento delle richieste da parte del personale tecnico-amministrativo, delle dottorande e delle assegniste di ricerca.

Accessi allo sportello del Campus di Bologna per età



Il costante aumento delle richieste è il risultato del consolidamento delle iniziative di sensibilizzazione, formazione e comunicazione che l'Università di Bologna, la Casa delle Donne e il Centro Donna hanno realizzato. L'efficacia della campagna cartacea, diffusa nell'Ateneo nell'ottobre 2023, si è confermata anche nel 2024: molte donne hanno indicato la campagna come fonte di conoscenza del servizio. Inoltre, lo Sportello è stato presentato all'interno della formazione per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST – Stimoli e conoscenze per un buon inizio". Sono stati organizzati incontri con studenti e studentesse all'interno di corsi di studio e

gli spazi ER.GO – Azienda regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia-Romagna; sono stati creati banchetti informativi e tenuti due workshops di sensibilizzazione all'interno di *Alma Mater Fest*. Si sono tenute presentazioni in occasione delle giornate dell'Orientamento e si è data visibilità al servizio attraverso il canale Instagram di Ateneo UNIBO Public Engagement attraverso la creazione di contenuti per la campagna di sensibilizzazione "Il Glossario della violenza" con le definizioni di "cultura dello stupro" e "violenza psicologica". Si sono infine tenuti tre incontri con il Settore Formazione dell'Università di Bologna con l'obiettivo di concordare momenti formativi con il personale universitario al fine di favorire il riconoscimento, l'emersione della violenza e l'invio allo Sportello universitario.

Contatti Bologna

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

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

Contatti Forlì

sportello.antiviolenzaforli@unibo.it

antiviolenza.helpdeskforli@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 ricordarla, la comunità universitaria ha sin da subito messo in campo una forte empatia organizzando diverse azioni. Nel 2024, a tre anni dalla sua scomparsa, l'Ateneo, in collaborazione con ER.GO, ha proposto due iniziative:

- il 2 maggio 2024, presso la panchina rossa della Residenza ER.GO Galvani in Via De Nicola, 52 a Bologna, è avvenuta la deposizione di fiori in ricordo di Emma con una riflessione a cura della prof.ssa Rossella Ghigi del Dipartimento di Scienze dell'Educazione;
- il 3 maggio, c'è stata l'intitolazione di una sala studio a Emma Pezemo, al piano terra di Palazzo Hercolani 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. A seguire, la scrittrice – e laureata dell'Alma Mater – Silvia Avallone ha tenuto un incontro sulla violenza di genere.

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

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

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

Quale simbolo e monito contro la violenza sulle donne, 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 femminicidi e allo stesso tempo simboleggia la forza resiliente delle donne.

Laboratori didattici – Effetto Matilda

A partire da settembre 2024, il Sistema Museale di Ateneo ha attivato il percorso didattico “Effetto Matilda – oggi come allora, storie di professioniste del Settecento bolognese”. Si tratta di una visita rivolta alle scuole secondarie di primo e secondo grado, e improntata sugli SDGs 4 (Istruzione di qualità), 5 (Uguaglianza di genere) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).

L'attività della durata di 1 ora e mezza si svolge presso Museo Europeo degli Studenti e il Museo di Palazzo Poggi ed è volta ad ampliare la conoscenza della storia delle donne in ambito accademico, valorizzando i reperti del museo come fonte storica, artistica e scientifica in riferimento alle ricerche effettuate dalle professioniste protagoniste del percorso.

Il cosiddetto “Effetto Matilda”, ispirato dall'attivista e scrittrice americana Matilda Joslyn Gage, è il fenomeno per il quale, soprattutto nella ricerca scientifica, il risultato ottenuto da una donna viene del tutto o in parte attribuito a un uomo e può riferirsi, in generale, a tutte le situazioni sociali nelle quali una professionista donna riceve meno credito e riconoscimento per il lavoro svolto rispetto ai colleghi uomini. Grazie al dialogo tra il Museo Europeo degli Studenti e il Museo di Palazzo Poggi, si può riflettere sul percorso lavorativo delle professioniste legate alla città di Bologna e alla sua università (e non solo) e sulle strategie da loro attuate per riuscire a portare avanti il proprio lavoro e con eccellenti risultati: da Laura Bassi a Clotilde Tambroni, da Anna Morandi a Lucia Galeazzi.

Visita guidata – Figlie dell'Alma Mater

Dal 2021 l'Ateneo offre la visita guidata *Figlie dell'Alma Mater*, ideata per rendere omaggio alle donne protagoniste della sua storia: dalle prime leggendarie docenti alle studentesse dei tempi moderni. Il percorso vuole ricostruire l'importante contributo femminile all'interno dell'Alma Mater Studiorum, università prima al mondo ad aver conferito una cattedra a una donna. Laura Bassi, Clotilde Tambroni, Maria dalle Donne, Anna Morandi e molte altre presentano il loro vissuto, le difficoltà incontrate e la tenacia dimostrata per entrare a pieno titolo in un mondo, quale quello universitario, per secoli costituito di soli uomini. Seguendo le loro orme, docenti e studentesse, oggi più che mai, rendono effettivi quei principi fondamentali di libertà e indipendenza accademiche, nati proprio in seno all'Alma Mater Studiorum. La visita guidata inizia nel Museo Europeo degli Studenti (MEUS), nella sala tematica dedicata alle donne, prosegue poi nelle sale di Ostetricia, Anatomia e Fisica del Museo di Palazzo Poggi, terminando quindi in Aula Carducci. Qui si illustrano i traguardi raggiunti dall'Università, si sfoglia assieme il Bilancio di Genere d'Ateneo e si spiegano le politiche e i progetti quotidianamente sviluppati da quest'ultimo.

Nel 2024 questo specifico percorso è stato offerto gratuitamente alla comunità universitaria e alla cittadinanza tutta in 6 occasioni, nelle quali hanno partecipato 109 persone. Lo stesso percorso è stato inserito, inoltre, nelle attività della Summer School Christine de Pizan e in quelle di UniBOOST, percorso formativo dedicato alle neoassunte e ai neoassunti tecnico-amministrativi. Ha coinvolto, inoltre, le/gli ospiti di UNA Europa. In definitiva, la visita è stata offerta a 160 utenti in 11 occasioni.

La visita guidata *Figlie dell'Alma Mater* fa parte delle attività che l'Area Patrimonio Culturale mette in campo per promuovere l'immenso patrimonio culturale, materiale e immateriale, dell'Ateneo.

2.3 Il Piano di Eguaglianza 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 vogliano 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 2024, come si evince dalle diverse sezioni del presente Bilancio di Genere, le singole azioni sono state portate avanti e numerose delle azioni previste nel 2024 sono state implementate.

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 addetto alla ricerca⁵ e del Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Bologna 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 docenti (59%), mentre le donne sono più numerose degli uomini fra gli/le iscritti/e nei corsi universitari (57%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettrici/lettori e collaboratrici/collaboratori linguistici – CEL), dove la loro presenza raggiunge il 66% del totale.

Nell'arco degli ultimi anni non si sono verificate variazioni rilevanti (**Fig. 2**); tuttavia si può osservare come la quota femminile nella popolazione studentesca sia cresciuta di un punto percentuale nel corso dell'ultimo quinquennio.

TAB. 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE – VALORI ASSOLUTI (2022-2024)*

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Studenti/esse iscritti/e**	50.327	37.960	88.287	50.806	38.703	89.509	50.781	39.232	90.013
di cui immatricolati (L e LMCU)	8.576	6.422	14.998	8.688	6.326	15.014	8.788	6.800	15.588
Dottorandi/e**	1.273	1.337	2.610	1.299	1.349	2.648	1.163	1.276	2.439
di cui iscritti/e al 1° anno	390	445	835	425	420	845	477	492	969
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	1.597	1.155	2.752	1.620	1.213	2.833	1.555	1.239	2.794
di cui iscritti/e al 1° anno	412	268	680	418	265	683	406	329	735
Assegnisti/e di ricerca	938	991	1.929	667	702	1.369	651	647	1.298
Personale Docente	1.418	2.030	3.448	1.379	2.003	3.382	1.300	1.876	3.176
Dirigenti	10	8	18	11	7	18	11	7	18
Personale TA e CEL****	2.224	1.160	3.384	2.122	1.102	3.224	2.063	1.072	3.135
TOTALE	57.787	44.641	102.428	57.904	45.079	102.983	57.524	45.349	102.873

* 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 2024* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2025]: Professori/esse Ordinari/ie (grade A), Professori/esse Associati/e (grade B), Ricercatori/trici (grade C) e Assegnisti/e di ricerca (grade D).

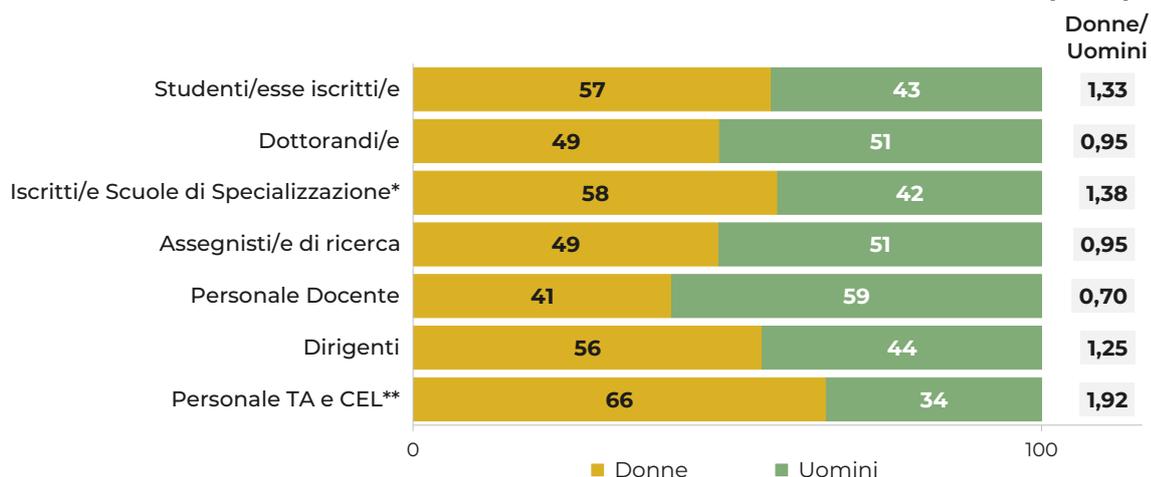
** I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2024/25, 2023/24 e 2022/23.

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

**** Compresi gli/le Operai/e agricoli/e (6 uomini e 1 donna nel 2024, 7 uomini nel 2023, 2 uomini nel 2022).

⁵ Appartengono a questa categoria il Personale Docente – Professori/esse Ordinari/ie, Professori/esse Associati/e e Ricercatori/trici – e gli/le Assegnisti/e di ricerca.

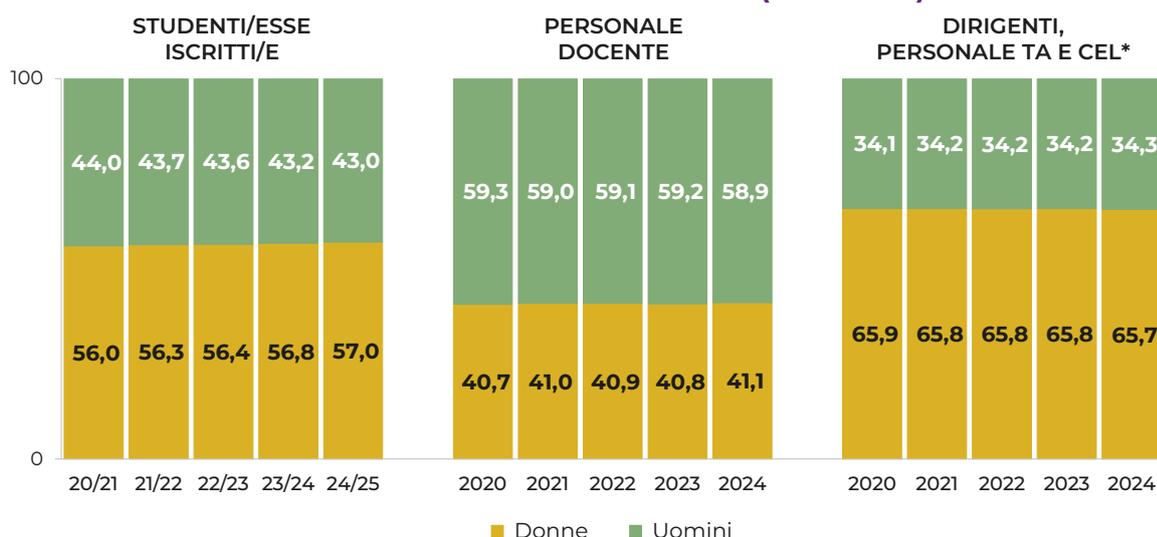
FIG. 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2024)



* Valori riferiti all'a.a. 2023/24.

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

FIG. 2 – STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2020-2024)

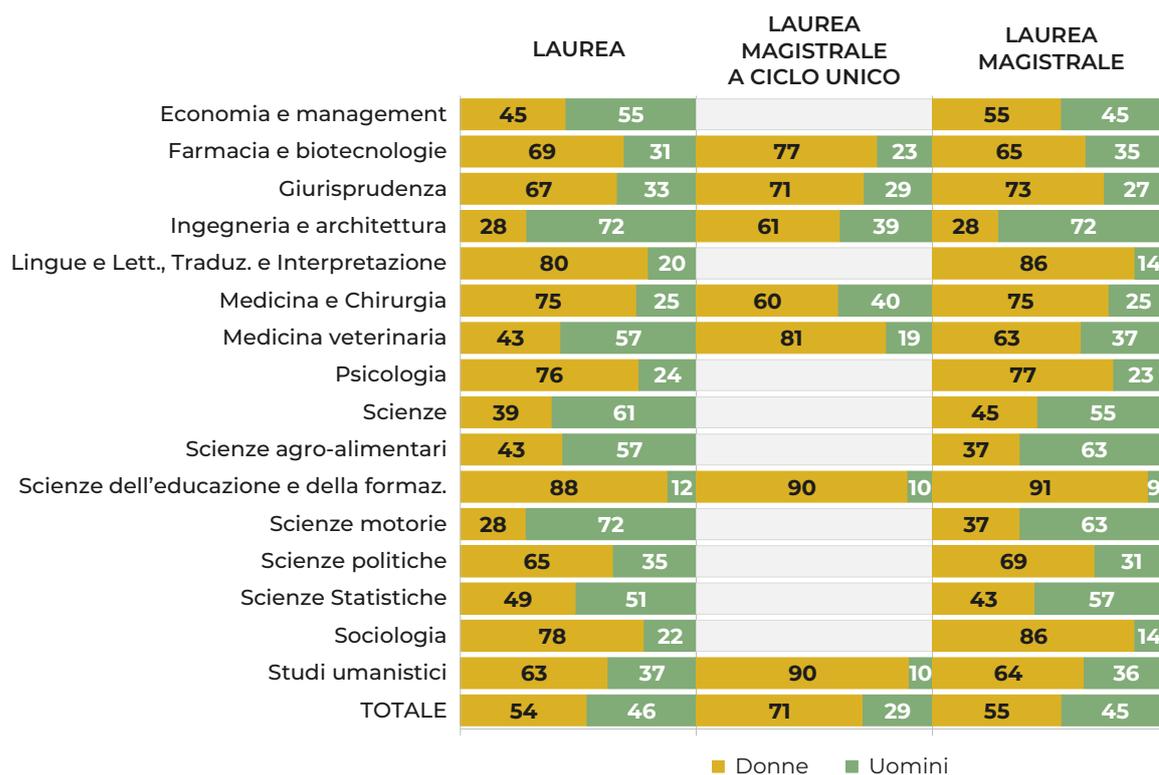


* Compresi gli/le Operai/e agricoli/e.

3.2 Gli studenti e le studentesse

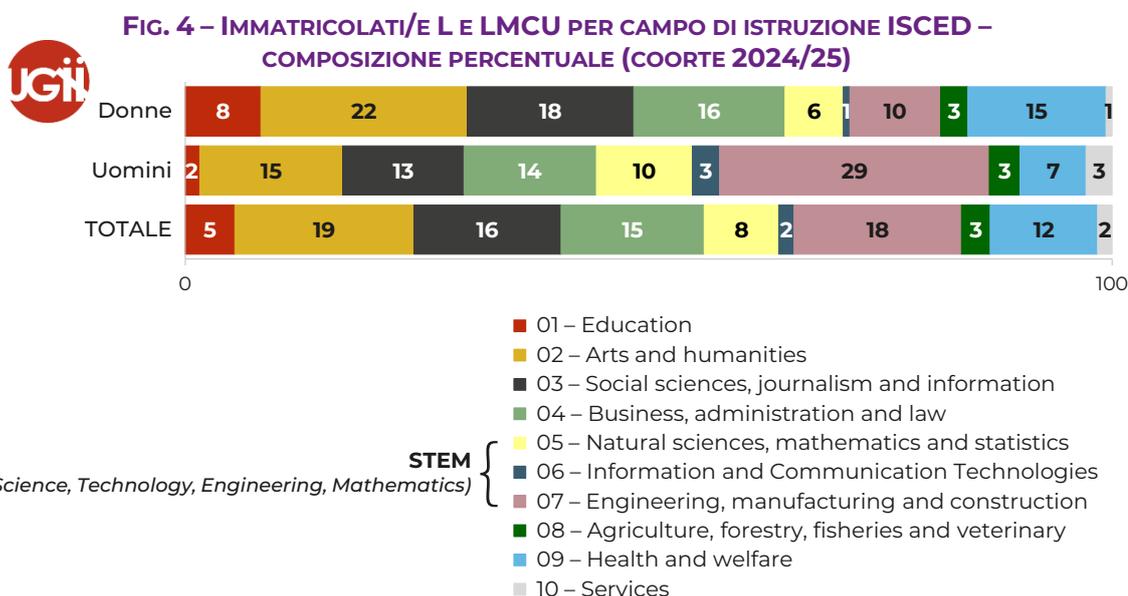
La distribuzione degli studenti e delle studentesse iscritti/e per Ambito conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una forte presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e una prevalenza femminile nell'area umanistica (**Fig. 3**). Tenendo conto della superiore presenza 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; Psicologia), a moderata prevalenza femminile (Farmacia e biotecnologie; Giurisprudenza; Scienze politiche; Medicina e Chirurgia; Studi umanistici; Medicina veterinaria – escluso il 1° ciclo), a moderata prevalenza maschile (Scienze; Scienze agro-alimentari; Scienze Statistiche; Economia e management) e a forte prevalenza maschile (Scienze motorie e Ingegneria e Architettura – esclusi i due corsi a ciclo unico, cioè architettura e ingegneria edile-architettura, dove prevalgono le studentesse).

FIG. 3 – ISCRITTI/E PER AMBITO E CICLO* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (A.A. 2024/25)



* Esclusi/e gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (512 studenti/esse).

Fig. 4 – riferita agli/le 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 2% degli immatricolati uomini ha scelto un corso nel campo dell'*Education*, contro l'8% rilevato per le donne. Nello stesso tempo, solo il 17% delle immatricolate ha scelto un corso di studio STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, ossia le categorie ISCED 05, 06 e 07), contro il 42% degli uomini.



Nel sistema universitario italiano, la macroarea STEM comprende tuttavia percorsi di studio a prevalenza femminile: i corsi delle classi di laurea di 1° ciclo in Biotecnologie; Scienze biologiche; Scienze e tecnologie farmaceutiche e la classe a ciclo unico in Architettura e ingegneria edile-architettura. Specularmente la macroarea non STEM, complessivamente a netta maggioranza femminile, presenta discipline in cui prevalgono gli uomini: le classi di laurea in Scienze delle attività motorie e sportive; Scienze e tecnologie agrarie e forestali; Scienze economiche; Storia. Queste caratterizzazioni riguardano non solo il sistema universitario complessivo, ma anche l'Ateneo di Bologna (Tab. 2)⁶.

TAB. 2 – CLASSI DI LAUREA STEM E NON STEM IN CONTROTENDENZA PER DISTRIBUZIONE DI GENERE – IMMATRICOLATI/E 2024/25

	ITALIA		UniBO	
	N	% donne	N	% donne
Area STEM: classi di laurea a prevalenza femminile				
L-02 – Biotecnologie	7.083	69	108	65
L-13 – Scienze biologiche	9.945	70	146	58
L-29 – Scienze e tecnologie farmaceutiche	1.256	75	17	88
LM-04cu – Architettura e ingegneria edile-architettura	2.929	65	93	88
Altre Aree: classi di laurea a prevalenza maschile				
L-22 – Scienze delle attività motorie e sportive	15.071	26	234	24
L-25 – Scienze e tecnologie agrarie e forestali	2.210	26	168	35
L-33 – Scienze economiche	12.342	39	362	41
L-42 – Storia	2.665	35	566	46

Nel distinguere i corsi di studio a prevalenza femminile, maschile o neutri il Bilancio di Genere tiene conto del fatto che nella popolazione complessiva degli/le iscritti/e le femmine prevalgono numericamente, rappresentando negli ultimi 25 anni una quota compresa fra il 55,4% e il 57,2% della popolazione studentesca del sistema universitario italiano. Pertanto il criterio di classificazione dei corsi adottato, rappresentato nel prospetto riportato di seguito, non è 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 le donne non superano il 46%⁷.

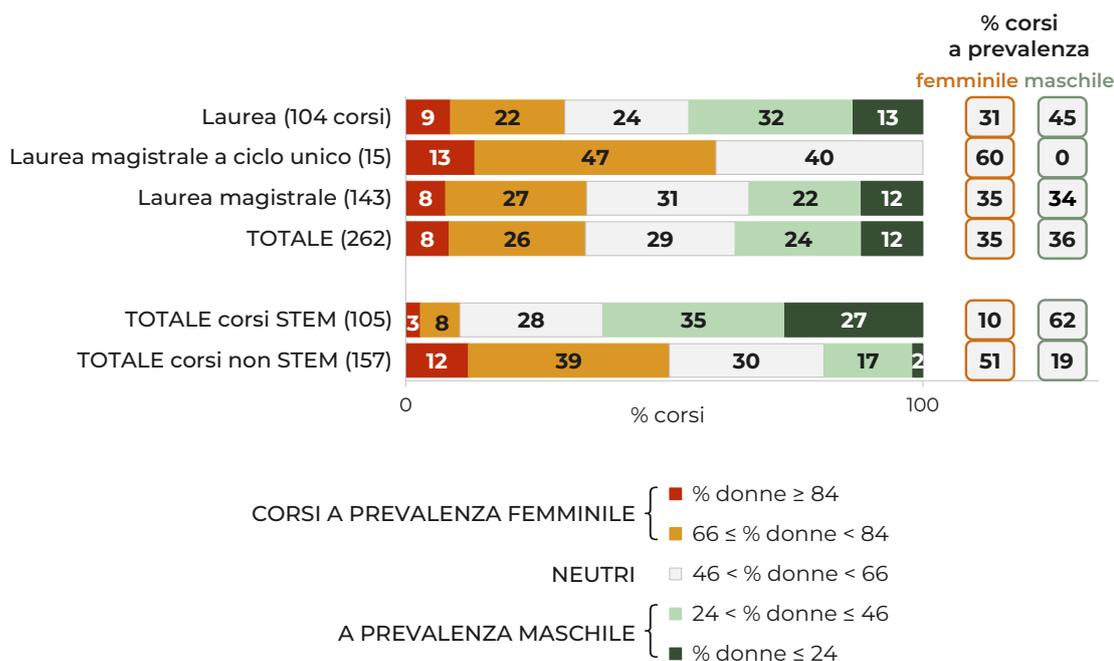


⁶ Tab. 2 riporta le classi di laurea con almeno 1.000 immatricolati nel sistema universitario nazionale nel 2024/25. Per la macroarea STEM sono indicate le classi di laurea in cui in Italia le donne sono più dei due terzi del totale, per le discipline non STEM le classi in cui le donne sono meno del 40%.

⁷ Si è assunto come baricentro il valore 56%, ossia la percentuale delle studentesse nel sistema universitario italiano 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-soglia sono approssimate a cifra intera.

In base alla classificazione utilizzata (**Fig. 5**), 76 corsi di studio su 262 (il 29%) risultano neutri rispetto al genere, 91 corsi (il 35%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 95 (il 36%) sono segregati a prevalenza maschile. Si osservi che il 20% dei percorsi di studio è fortemente segregato (l'8% a prevalenza femminile, il 12% maschile) e che nessun corso a ciclo unico è segregato a prevalenza maschile. Nelle discipline STEM sono segregati a prevalenza maschile il 62% 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. 2024/25)**



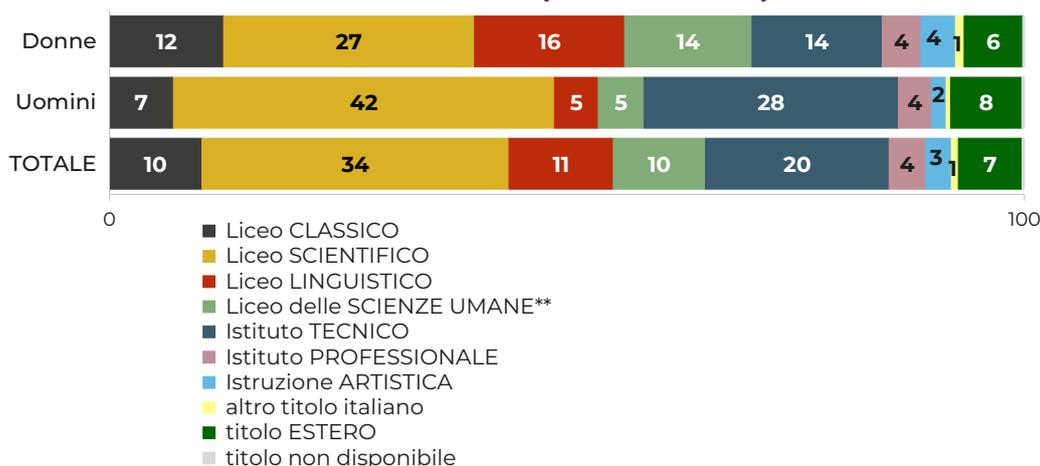
* Nel conteggio dei corsi, gli ordinamenti diversi di uno stesso percorso di studio sono stati considerati come unico corso. Sono stati esclusi i corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99), i corsi che non hanno ordinamenti post DM 270 e i corsi con meno di 10 iscritti/e nel 2024/25.

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"⁸.

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 delle scienze umane e, all'opposto, maschile nei licei scientifici e negli istituti tecnici.

⁸ La segregazione orizzontale si riferisce alla presenza disomogenea di donne e uomini nei settori di studio o nelle professioni.

**FIG. 6 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU* PER DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE –
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2024/25)**



* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

** Compresi i licei di scienze sociali e socio-psico-pedagogici e gli istituti magistrali.

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 genere⁹.

**FIG. 7 – PUNTEGGI RIPORTATI DAGLI STUDENTI ITALIANI DI 15 ANNI IN MATEMATICA, LETTURA E SCIENZE –
VALORI MEDI (INDAGINE OCSE PISA 2022)**

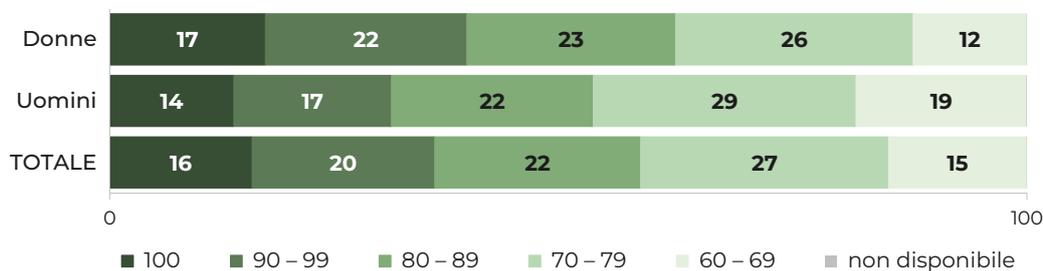


Fonte: Indagine OCSE PISA 2022.

⁹ “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].
La rilevazione OCSE PISA 2025 per l'Italia si è svolta nella primavera del 2025; i risultati non sono ancora disponibili.

In termini di voto di diploma secondario superiore, le immatricolate 2024/25 hanno complessivamente migliori risultati rispetto agli immatricolati (**Fig. 8**).

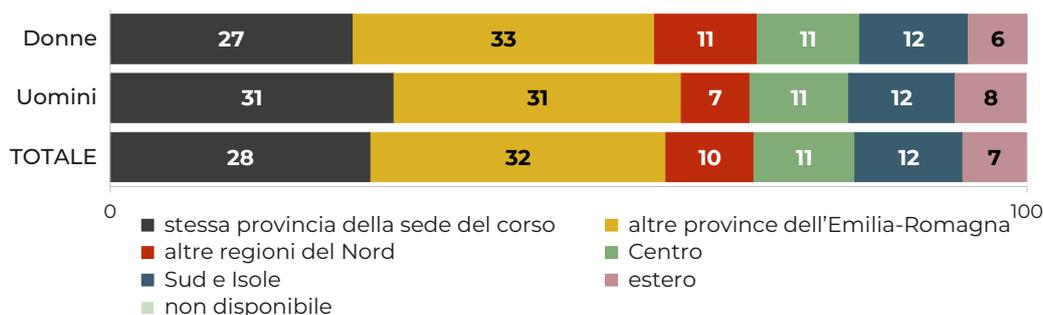
FIG. 8 – IMMATICOLATI/E L E LMCU* PER VOTO DI DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2024/25 – DIPLOMI SUPERIORI CONSEGUITI IN ITALIA)



* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

Il 72% degli/le studenti/esse entrati/e nell'Ateneo nel 2024/25 proviene da province diverse da quella della sede del corso o dall'estero (**Fig. 9**); questa percentuale è superiore per le femmine.

FIG. 9 – IMMATICOLATI/E L E LMCU* PER PROVENIENZA GEOGRAFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2024/25)**



* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

** 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 “stessa provincia della sede del corso” gli/le studenti/esse provenienti da altre province o dall'estero che, per ragioni di studio, hanno compiuto un trasferimento di residenza verso la sede del corso.

Si rilevano differenze di genere, seppure piuttosto lievi, in relazione alla fascia di reddito ISEE (**Fig. 10**). Infatti la percentuale delle immatricolate 2024/25 della classe ISEE più bassa (meno di 13.000€) supera il valore riscontrato per gli uomini (13% contro 11%). Si noti, in ogni caso, che 41 immatricolati/e su 100 non presentano la dichiarazione ISEE.

FIG. 10 – IMMATICOLATI/E L E LMCU* PER CLASSE ISEE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2024/25)

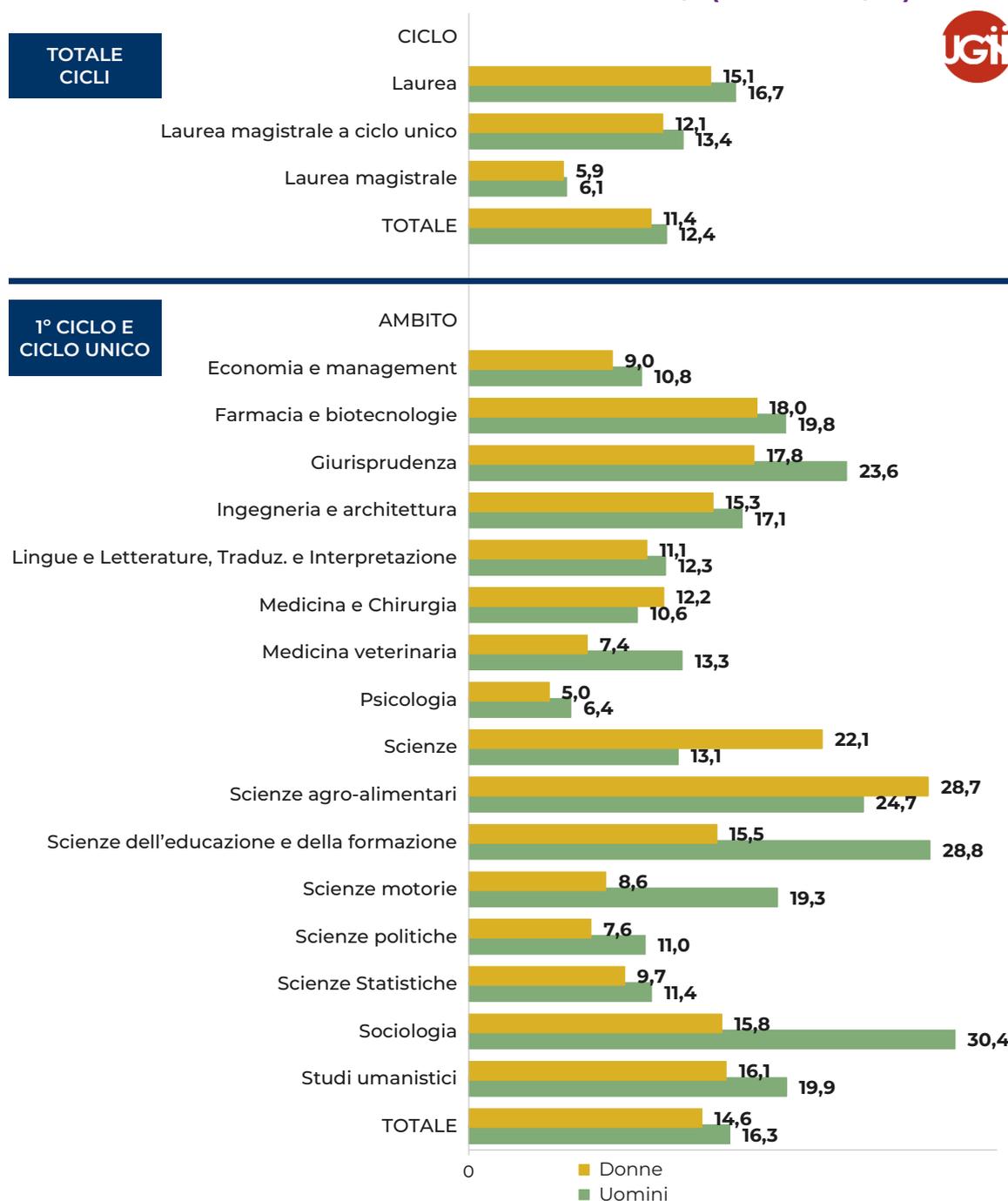


* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

Per analizzare 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 al corso iniziale (**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 di laurea magistrale.

Nel complesso degli/le immatricolati/e 2023/24 hanno abbandonato il corso il 12,4% degli uomini e l'11,4% delle donne. Gli abbandoni sono nettamente più frequenti nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo.

FIG. 11 – IMMATRICOLATI/E* CHE HANNO ABBANDONATO IL CORSO AL TERMINE DEL 1° ANNO, PER CICLO E AMBITO – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E (COORTE 2023/24)



* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

Si conferma la maggiore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale per studio. Infatti, nel 2023/24 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 5,7% delle studentesse dei tre cicli contro il 3,8% degli iscritti maschi (**Fig. 12**); in termini assoluti si tratta di 2.893 donne e 1.465 uomini. Anche la mobilità internazionale in ingresso nell'Ateneo di Bologna è a prevalenza femminile (nel 2023/24, 2.669 studentesse e 1.413 studenti).



La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti “regolarità negli studi” e “votazioni”. Per entrambi gli aspetti, nel confrontare donne e uomini si sono presi in considerazione gli/le immatricolati/e a corsi di primo ciclo e ciclo unico che l’anno accademico successivo a quello di accesso risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione.

Nel primo anno di corso le immatricolate 2023/24 hanno acquisito in media 45,5 crediti formativi universitari, ossia 2,4 crediti in più rispetto agli immatricolati uomini (**Fig. 13**).



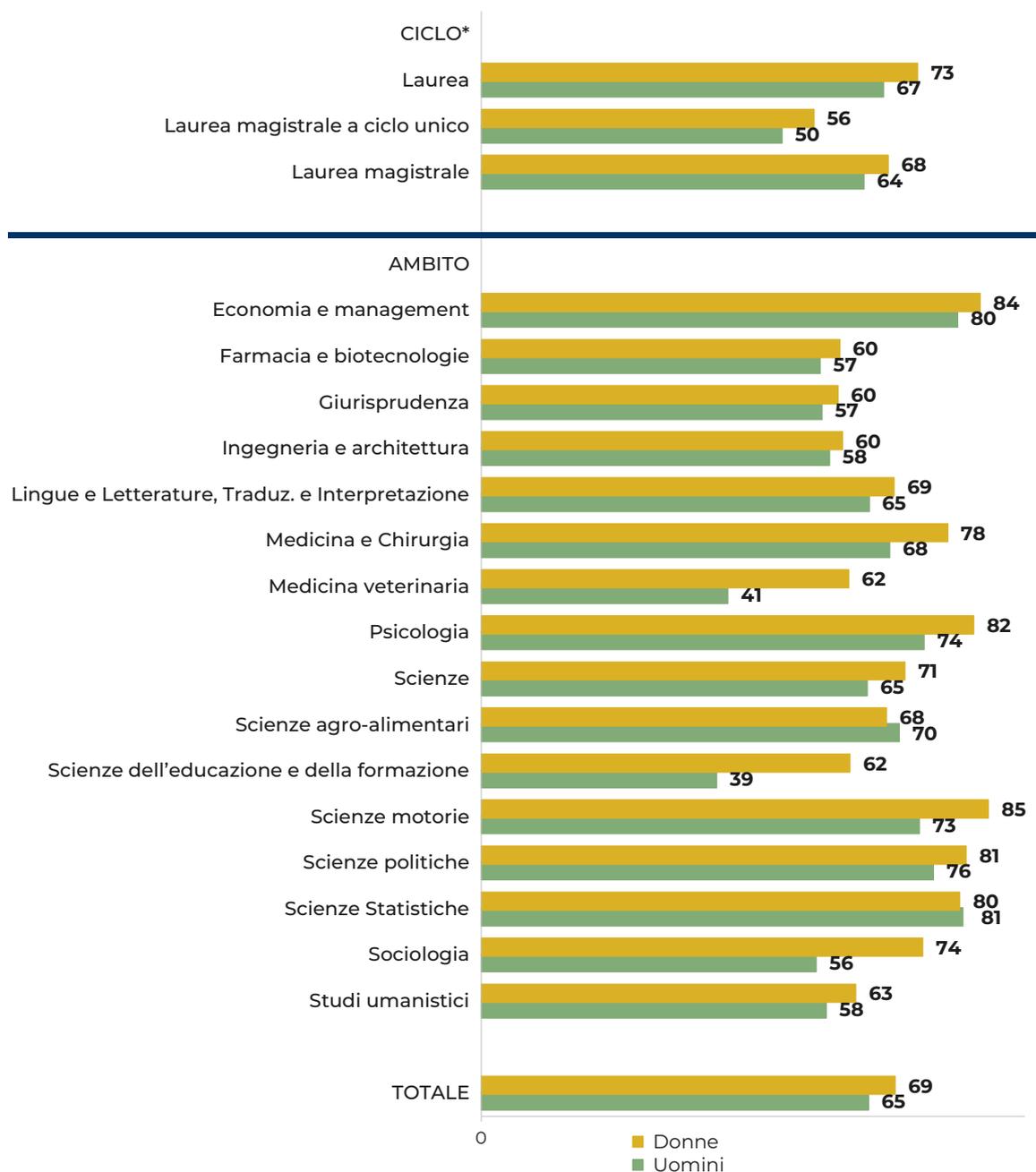
* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

Non sorprende, pertanto, la maggiore regolarità da parte delle studentesse riscontrata anche al momento della laurea; infatti, i/le laureati/e nel 2024 che sono riusciti/e a concludere gli studi in corso sono il 69% fra le donne e il 65% fra gli uomini (**Fig. 14**). 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/le laureati/e in corso è comprensibilmente inferiore rispetto a quanto rilevato per le lauree triennali e magistrali biennali. Solo in due Ambiti – Scienze agro-alimentari e Scienze Statistiche – la percentuale di laureati/e regolari risulta più alta per gli uomini.

La tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si manifesta anche sul piano delle votazioni (**Fig. 15**), ma in questo caso le differenze fra donne e uomini si stanno riducendo. Tra le immatricolate nel 2023/24 a corsi di primo ciclo e ciclo unico che hanno sostenuto esami nel primo anno di corso, il 50% 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” risulta il 48%, inferiore dunque di 2 punti percentuali. Negli anni precedenti il divario era superiore: di 8 punti percentuali per la coorte 2019/20, 7 punti per la coorte 2020/21, 4 per il 2021/22 e 6 per il 2022/23. Tra la coorte 2019/20 e la coorte 2023/24 il vantaggio femminile è diminuito in tutti gli Ambiti tranne Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione e Scienze dell’educazione e della formazione. È opportuno sottolineare che il confronto di genere è limitato alle prove

d'esame del primo anno di corso e riguarda gli/le studenti/esse che al secondo anno hanno proseguito gli studi nel corso di immatricolazione; i risultati dei prossimi anni consentiranno di stabilire se la tendenza alla riduzione del divario verrà confermata e riguarderà anche le votazioni negli anni di corso successivi al primo¹⁰.

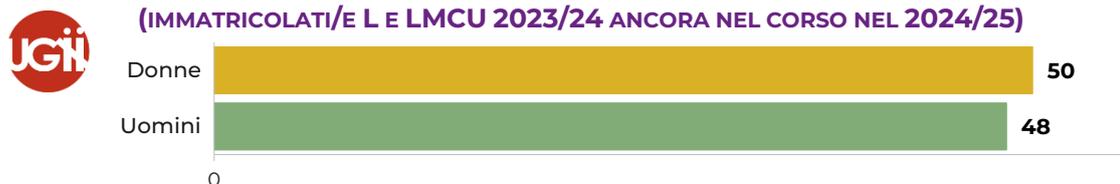
FIG. 14 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO E AMBITO – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2024)



* La barra relativa ai corsi del "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 19 laureati/e (tutti/e ovviamente fuori corso), non è rappresentata nel grafico.

¹⁰ Per l'analisi dei voti medi d'esame sono stati studiati modelli statistici multidimensionali (regressione logistica binomiale) comprendenti, oltre al genere, le variabili di controllo diploma secondario superiore, voto di diploma, area geografica di provenienza, età all'immatricolazione e macroarea disciplinare di studio. Ne è emerso che la riduzione del vantaggio femminile tra il 2019/20 e il 2023/24 si verifica a parità di variabili di controllo. Questa tendenza, pertanto, non è riconducibile alle caratteristiche degli/le studenti/esse all'accesso.

FIG. 15 – IMMATICOLATI/E L E LMCU CON “VOTI ALTI” D’ESAME* – VALORI PER 100 IMMATICOLATI/E (IMMATICOLATI/E L E LMCU 2023/24 ANCORA NEL CORSO NEL 2024/25)

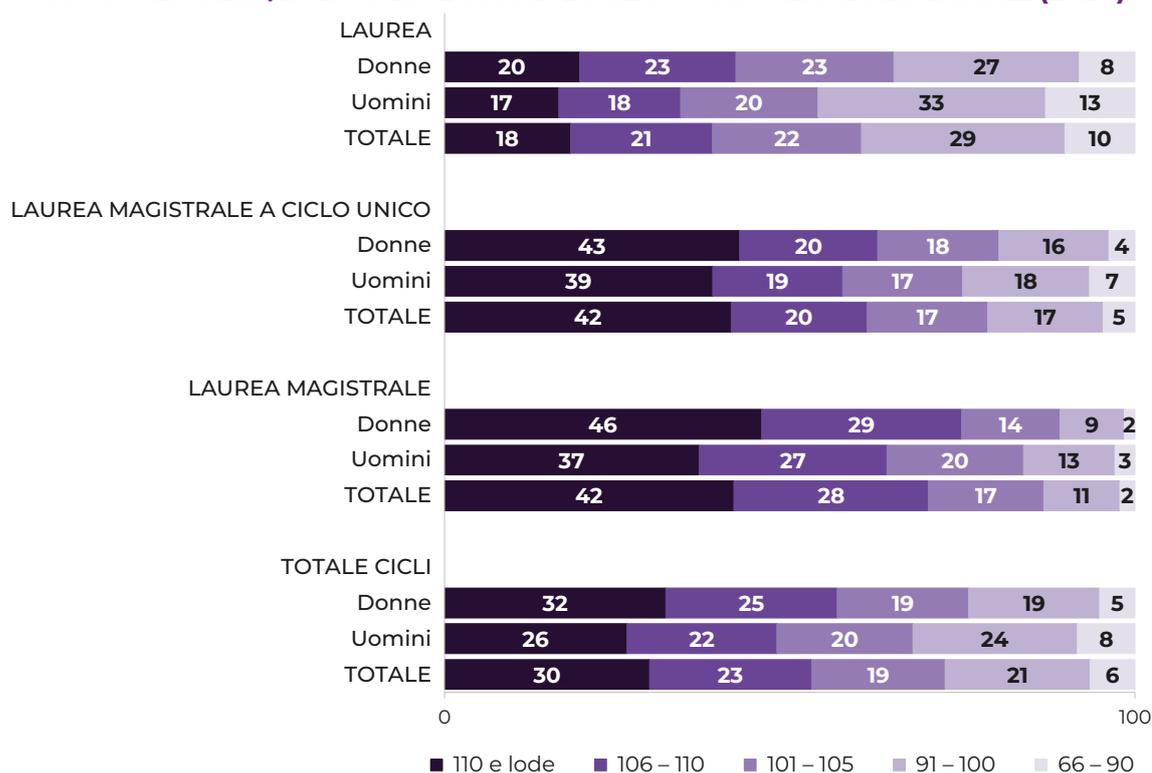


* Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e 2023/24 che nel 2024/25 sono 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 31/10/2024, hanno un voto medio strettamente superiore alla mediana dei voti medi d’esame del rispettivo corso di studio. I voti medi superiori a 28 sono stati considerati in ogni caso come “voti alti” e, analogamente, i voti medi inferiori a 24 come voti “bassi”.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (**Fig. 16**). Il 57% delle laureate nel 2024 ha concluso il corso di studio con un voto superiore a 105/110 e in particolare il 32% ha ottenuto la valutazione di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 48% e quelli con 110 e lode il 26%. Il confronto fra laureati e laureate in relazione al voto di laurea realizzato congiuntamente per Ambito e ciclo di studi mostra che il vantaggio femminile si verifica nella gran parte dei casi.

FIG. 16 – LAUREATI/E PER CICLO* E VOTO DI LAUREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)

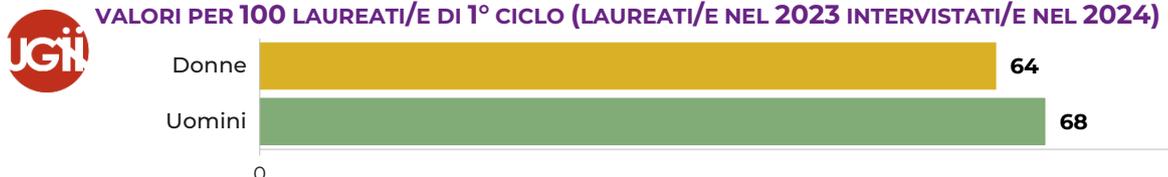


* Le barre relative al ciclo “vecchio ordinamento” (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 19 laureati, non sono rappresentate nel grafico.

Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse in relazione al 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 – 57% contro 43% (**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 negli esami (**Fig. 15**) e alla laurea (**Fig. 16**).

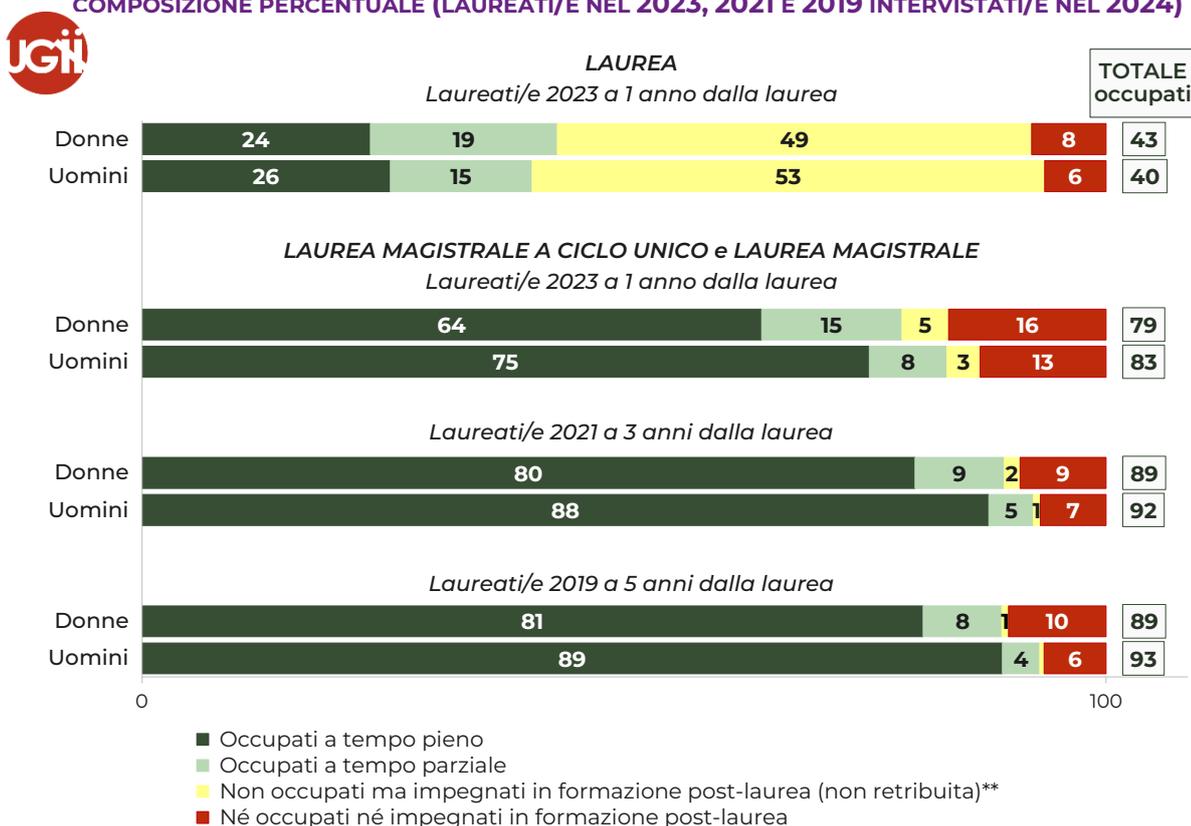
Alla luce di tutto ciò, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta a risultati sorprendenti. Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale (**Fig. 17**) sono gli uomini a proseguire gli studi in un corso di 2° ciclo con maggiore frequenza (68% contro 64%). Passando meno frequentemente al percorso magistrale, le laureate di primo ciclo risultano occupate in misura superiore rispetto agli uomini (43% contro 40%), ma questa differenza di genere è riconducibile 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 2023 INTERVISTATI/E NEL 2024)



Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2024 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

FIG. 18 – LAUREATI/E PER CICLO E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI/E NEL 2023, 2021 E 2019 INTERVISTATI/E NEL 2024)



* 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.

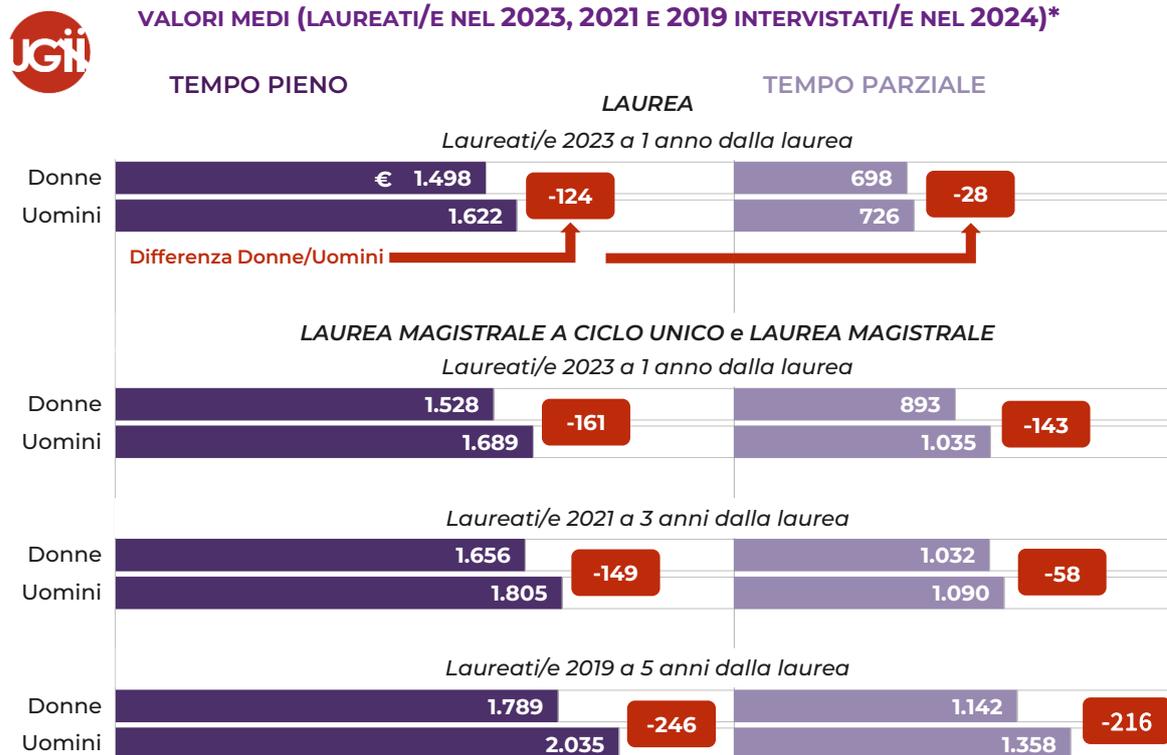
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2024 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Dalle risposte dei/le laureati/e 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. Si tenga presente che più della metà del complesso degli/le occupati/e part-time (il 61% delle donne e il 58% degli uomini) dichiarano che il tempo parziale non è stato il frutto di una loro scelta.

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.

In termini di retribuzione media si manifesta un evidente 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 246€ 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 2023, 2021 E 2019 INTERVISTATI/E NEL 2024)*



* 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 2024 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Il confronto fra laureate e laureati di secondo livello per retribuzione a parità di Ambito degli studi e di caratteristiche dell'attività professionale, 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 277€ al mese. Le laureate risultano penalizzate anche a parità di tipo di attività (tempo pieno o parziale), numero di ore settimanali di lavoro, settore, ramo, tipo di contratto e categoria professionale. Per quanto riguarda l'area disciplinare di laurea, solo nell'Ambito di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione – dove gli uomini sono solo 26 – si verifica un vantaggio femminile rilevante; in tre Ambiti le differenze di genere risultano mediamente inferiori ai 100€ mensili, mentre negli altri 12 si manifesta un divario retributivo a favore degli uomini superiore ai 100€.

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 2019 INTERVISTATI/E NEL 2024)

	N		% di colonna		Retribuzione (€, medie)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Diff. donne/uomini
TOTALE	2.137	1.606	100	100	1.730	2.007	-277
AMBITO DEL CORSO							
Economia e management	139	190	7	12	1.979	2.180	-201
Farmacia e biotecnologie	118	55	6	3	1.683	1.975	-293
Giurisprudenza	263	168	12	10	1.810	2.003	-193
Ingegneria e architettura	215	443	10	28	1.938	2.171	-233
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	159	26	7	2	1.615	1.475	+140
Medicina e Chirurgia	166	131	8	8	1.902	2.037	-135
Medicina veterinaria	59	28	3	2	1.898	2.250	-352
Psicologia	82	15	4	1	1.540	1.641	-101
Scienze	98	110	5	7	1.690	1.982	-291
Scienze agro-alimentari	43	47	2	3	1.741	1.705	+36
Scienze dell'educazione e della formazione	186	14	9	1	1.451	1.447	+4
Scienze motorie	19	38	1	2	1.506	1.833	-326
Scienze politiche	149	97	7	6	1.881	2.081	-200
Scienze Statistiche	59	57	3	4	2.000	2.108	-107
Sociologia	61	12	3	1	1.556	1.667	-112
Studi umanistici	321	175	15	11	1.517	1.593	-76
TIPO DI ATTIVITÀ							
Occupati a tempo pieno	1.940	1.538	91	96	1.789	2.035	-246
Occupati a tempo parziale	197	68	9	4	1.142	1.358	-216
ORE SETTIMANALI DI LAVORO							
Meno di 35 ore	530	206	25	13	1.429	1.570	-142
35-39	484	297	23	18	1.782	1.970	-188
40-44	938	862	44	54	1.844	2.057	-213
45 e oltre	183	240	9	15	1.884	2.245	-360
SETTORE							
Pubblico	802	483	38	30	1.684	1.827	-143
Privato	1.194	1.069	56	67	1.783	2.102	-318
Non profit o terzo settore	139	54	7	3	1.536	1.729	-193
RAMO							
Agricoltura	13	23	1	1	1.626	1.678	-53
Industria	339	430	16	27	1.911	2.170	-259
Istruzione e ricerca	575	286	27	18	1.530	1.630	-100
Altri servizi	1.200	861	56	54	1.776	2.062	-287
CONTRATTO*							
Attività in proprio	285	243	13	15	1.827	2.298	-471
Tempo indeterminato	1.157	926	54	58	1.785	2.056	-271
Tempo determinato	349	176	16	11	1.678	1.813	-135
Borsa o assegno di studio o di ricerca	105	106	5	7	1.499	1.671	-172
Contratti formativi	172	114	8	7	1.566	1.674	-109
Altre forme contrattuali o senza contratto	67	41	3	3	1.413	1.795	-382
PROFESSIONE*							
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	36	57	2	4	2.399	2.408	-9
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializz.	1.454	1.160	68	72	1.748	2.023	-275
Professioni tecniche	359	269	17	17	1.683	1.890	-208
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	147	43	7	3	1.597	1.884	-288
Altre professioni	45	32	2	2	1.435	1.671	-236

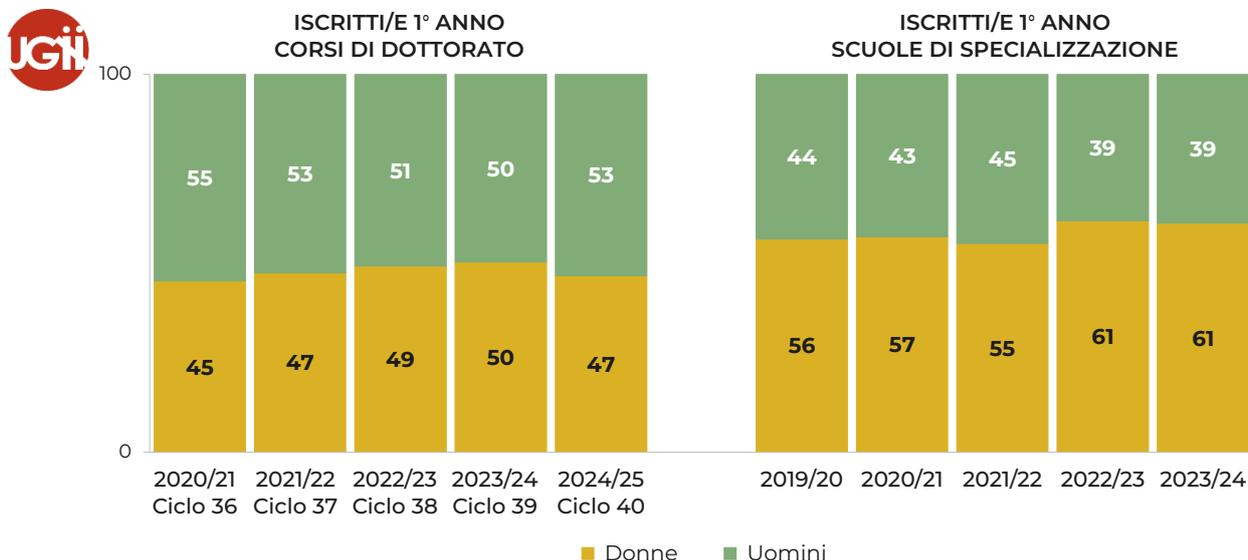
* Per il dettaglio delle classificazioni per contratto e professione è possibile selezionare un collettivo di laureati sul sito di AlmaLaurea <https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati> e consultare le note sulla scheda corrispondente.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2024 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Nel quinquennio 2020/21-2024/25 la percentuale femminile tra gli/le studenti/esse che accedono ad un corso di Dottorato di ricerca si è mantenuta fra il 45% e il 50% (**Fig. 20**). Tuttavia dal 2020 nella popolazione potenziale degli ingressi ai Dottorati – i/le laureati/e magistrali e

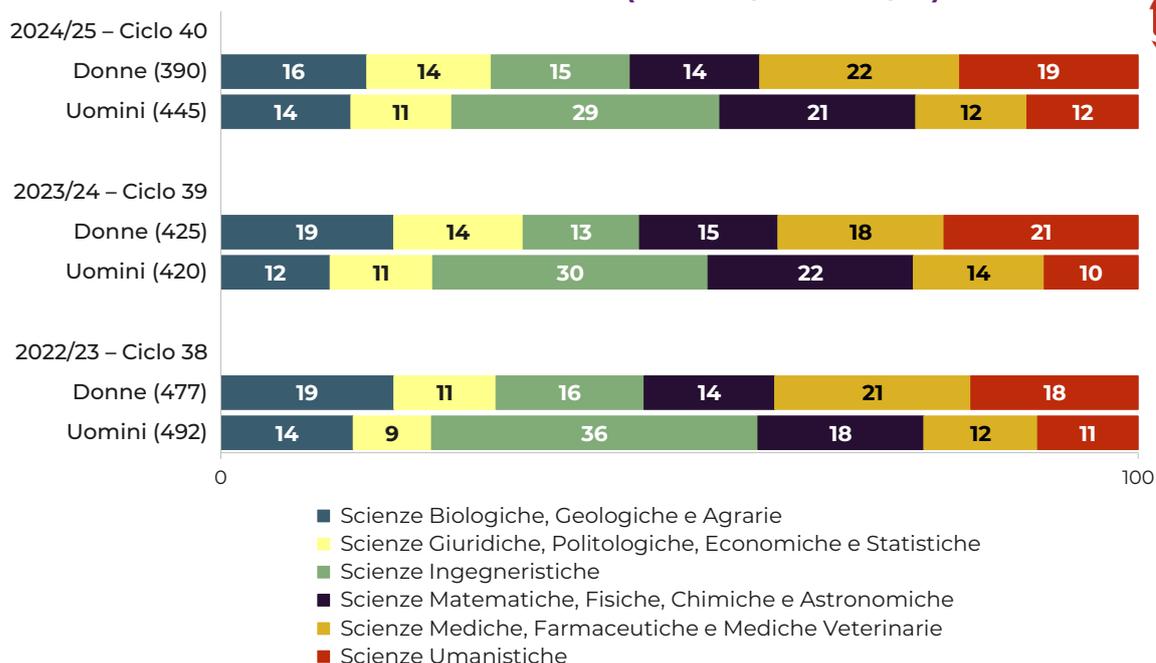
magistrali a ciclo unico nel sistema universitario italiano complessivo – le donne sono più del 57% del totale; nel 2024, il 59%. Ciò significa che nell'accesso al Dottorato si manifesta un'importante disuguaglianza di genere, che invece per le Scuole di Specializzazione, dove le donne rappresentano il 55%-61% del totale, non si verifica.

FIG. 20 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (A.A. 2020/21 – 2024/25) E DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A.A. 2019/20 – 2023/24) – 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 Scienze Matematiche, Fisiche, Chimiche e Astronomiche 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. 2022/23 – 2024/25)



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

3.3 Il Personale Docente

La distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 4, Fig. 22 e Fig. 23) mostra che la percentuale delle donne nel ruolo di Professore/essa Ordinario/ia (nel 2024, il 31%) è inferiore rispetto al valore riscontrabile fra gli/le Associati/e e i/le Ricercatori/trici. Ciò riflette l'effetto 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 (2022-2024)

UGN	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
TOTALE Personale Docente	1.418	2.030	3.448	1.379	2.003	3.382	1.300	1.876	3.176
Professori/esse Ordinari/ie	312	680	992	287	654	941	259	606	865
Professori/esse Associati/e	690	834	1.524	651	785	1.436	666	806	1.472
Ricercatori/trici RTI	75	83	158	85	93	178	92	100	192
Ricercatori/trici RTT	55	66	121	6	7	13	0	0	0
Ricercatori/trici RTD b	99	139	238	155	210	365	142	197	339
Ricercatori/trici RTD a	187	228	415	195	254	449	141	167	308
Assegnisti/e di ricerca	938	991	1.929	667	702	1.369	651	647	1.298
TOTALE	2.356	3.021	5.377	2.046	2.705	4.751	1.951	2.523	4.474

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

FIG. 22 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2024)

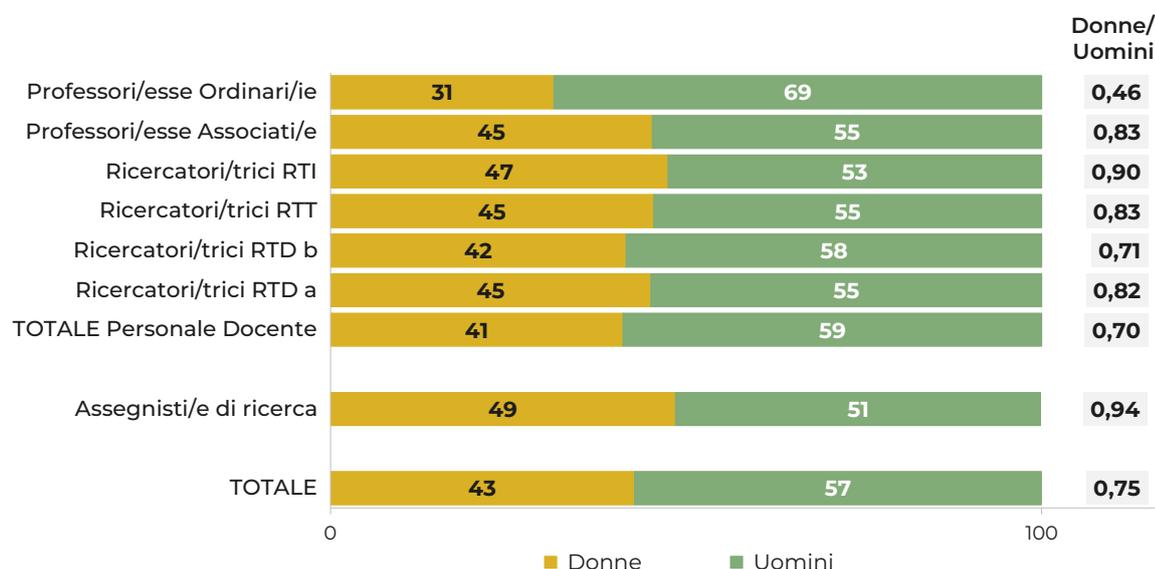
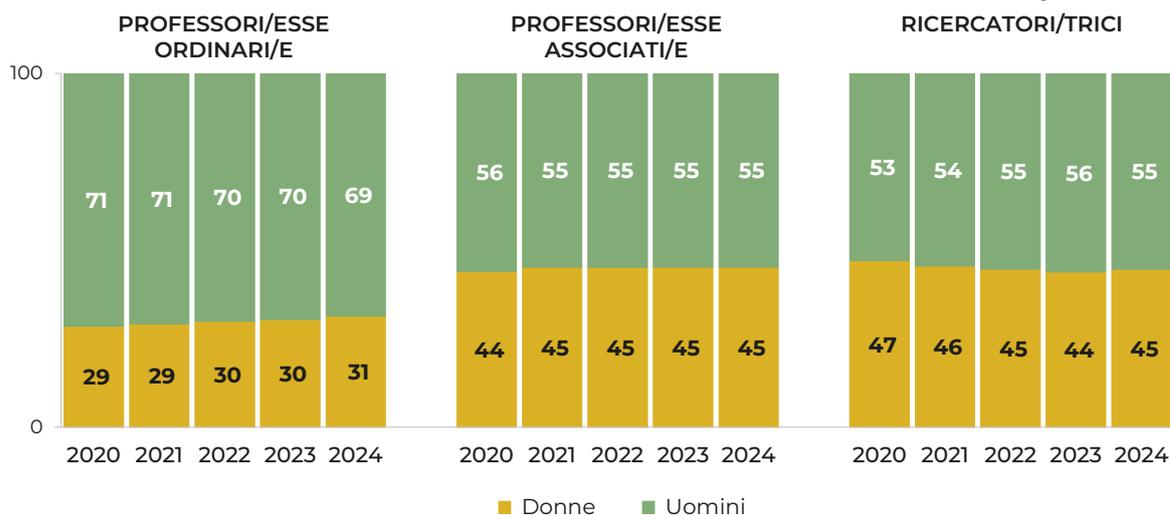
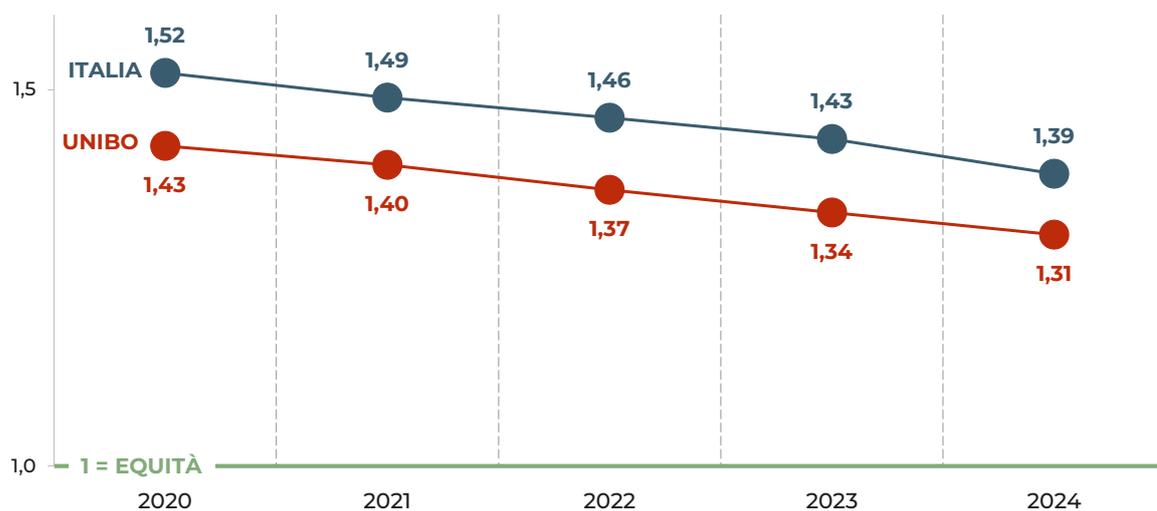


FIG. 23 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2020-2024)



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, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (**Fig. 24**)¹¹. 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 1,43 nel 2020 a 1,31 nel 2024, continuando ad avvicinarsi a 1, ossia alla situazione di equità di genere. La segregazione verticale si è ridotta anche nell'intero sistema universitario italiano, che tuttavia risulta in leggero ritardo rispetto all'Ateneo di Bologna (dal 2020 al 2024 l'indice su scala nazionale è passato da 1,52 a 1,39). Dai Rapporti *She Figures 2021* e *She Figures 2024* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021 e 2025] si ricava che nel complesso dei 27 Paesi membri dell'Unione Europea l'indice di *Glass Ceiling* si è ridotto da 1,58 (2015) a 1,52 (2018), per poi stabilizzarsi (risulta 1,42 sia per il 2019 sia per il 2022).

FIG. 24 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2020-2024)



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

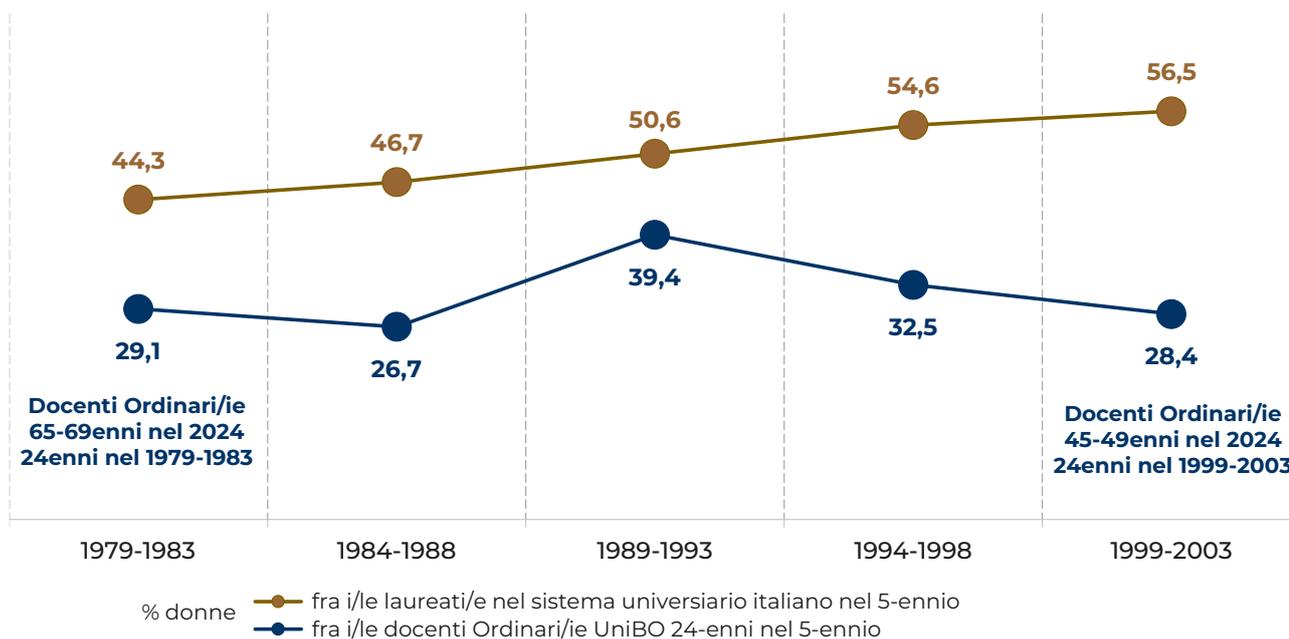
¹¹ L'indice di *Glass Ceiling* è il rapporto tra la quota delle donne nel Personale Docente complessivo e la quota delle donne nel solo ruolo dei/le Professori/esse Ordinari/e. Un valore uguale a 1 indica che non vi sono differenze tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professore/essa Ordinario/a); un valore dell'indice superiore a 1 mostra la presenza dell'effetto "soffitto di cristallo" a svantaggio femminile, poiché la quota delle donne nel ruolo più elevato è inferiore alla loro presenza nel Personale Docente complessivo; un valore superiore all'unità mostrerebbe, all'opposto, una situazione di vantaggio per le donne. Maggiore è il valore assunto dall'indice di *Glass Ceiling* al di sopra del valore unitario, più forte è la segregazione a svantaggio delle donne.

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 2019 che sono riusciti/e a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2024 è più alta per gli uomini – 29% (194 su 676) – che per le donne – 25% (127 su 508). I/le Ricercatori/trici 2019 che nell'arco di 5 anni sono divenuti almeno Professori/esse Associati/e nell'Ateneo sono il 64% sia fra gli uomini (299 su 465) sia fra le donne (269 su 420).

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 nel 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 1979-2003, 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 1979-1983 le donne sono il 44%, ma fra gli/le Ordinari/ie 65-69enni nel 2024, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati/e, sono solo il 29%. Spostando il confronto in avanti di 20 anni, le laureate 1999-2003 sono il 56% del totale, ma le attuali Ordinarie 24enni nello stesso quinquennio sono solo il 28%.

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 (1979-2003)* E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2024) – PERCENTUALI DELLE DONNE

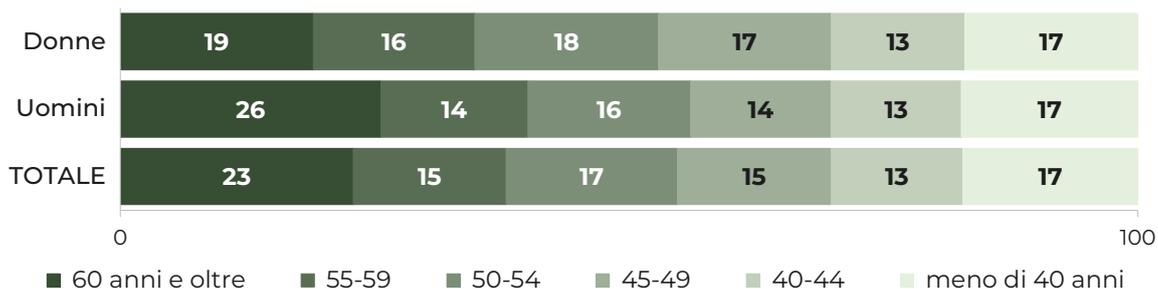


* A partire dal 2001 sono presi in considerazione i/le laureati/e del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) e del 2° livello post-riforma (LM e LMCU).

Fonte per i/le laureati/e: Istat – Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur – Rilevazione sulle Università, (anni 1998-2000); MUR – Open Data (anni 2001-2003).

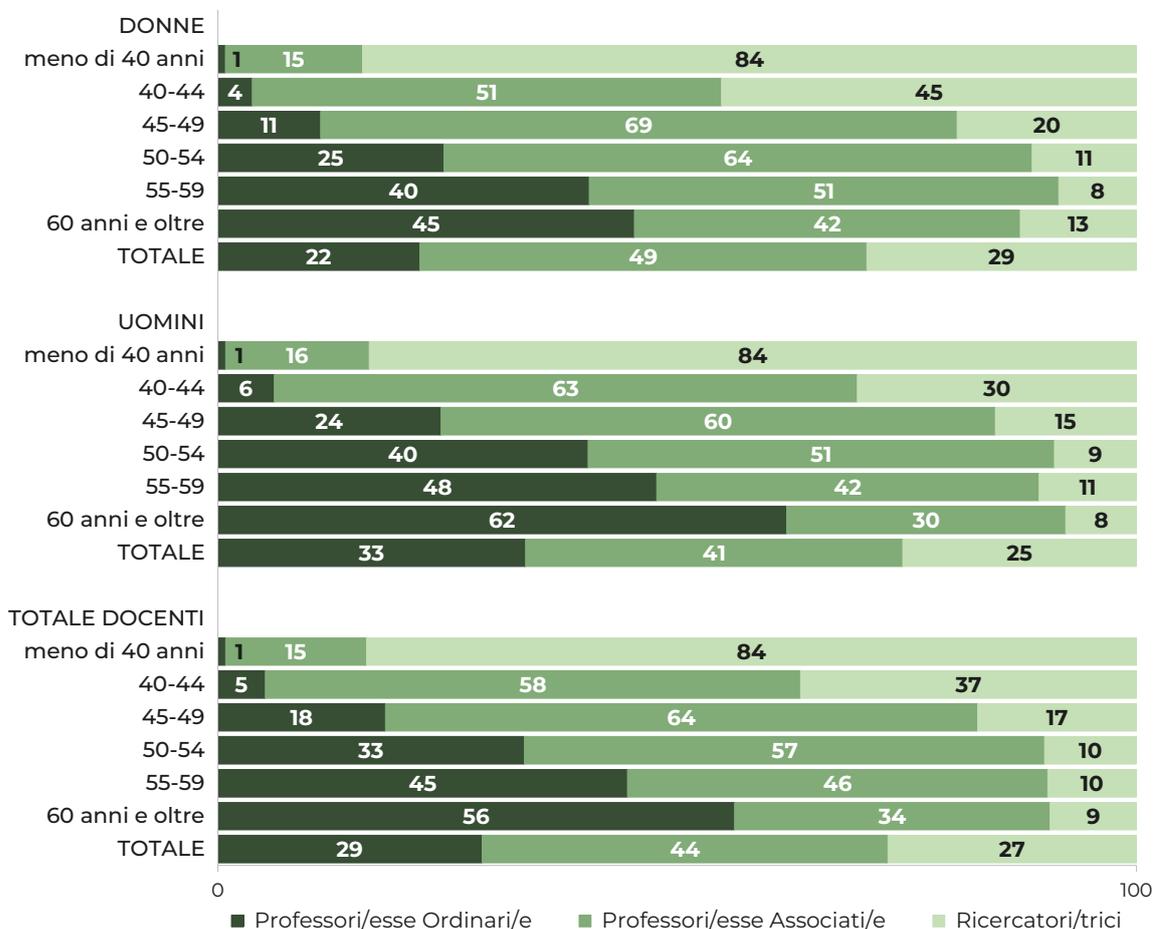
Fig. 26, Fig. 27 e Fig. 28 approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti che, a parità di ruolo, la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante (**Fig. 28**); ciò nonostante si verifica una relazione fra genere ed età – da un lato – e diffusione del ruolo di Ordinario/ia – dall'altro (**Fig. 27**). 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 22% delle donne e il 33% degli uomini.

FIG. 26 – PERSONALE DOCENTE PER ETÀ* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)



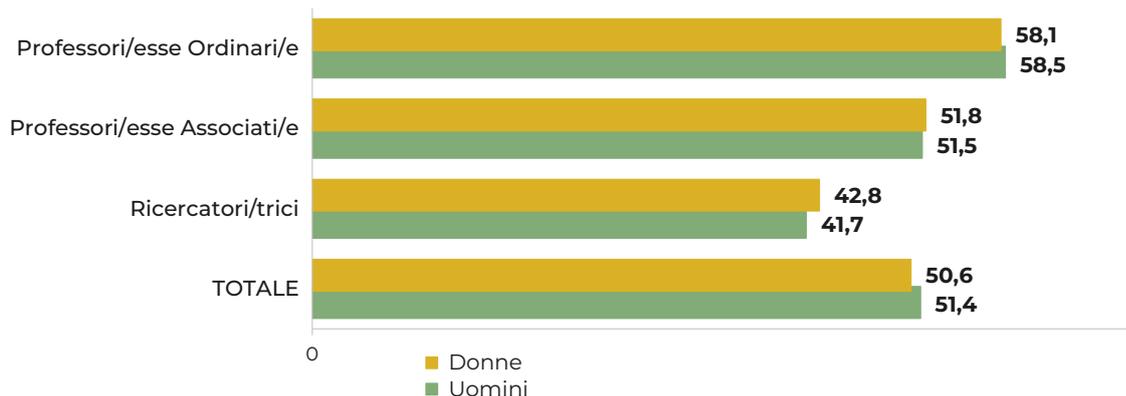
* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2024.

FIG. 27 – PERSONALE DOCENTE PER ETÀ* E RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)



* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2024.

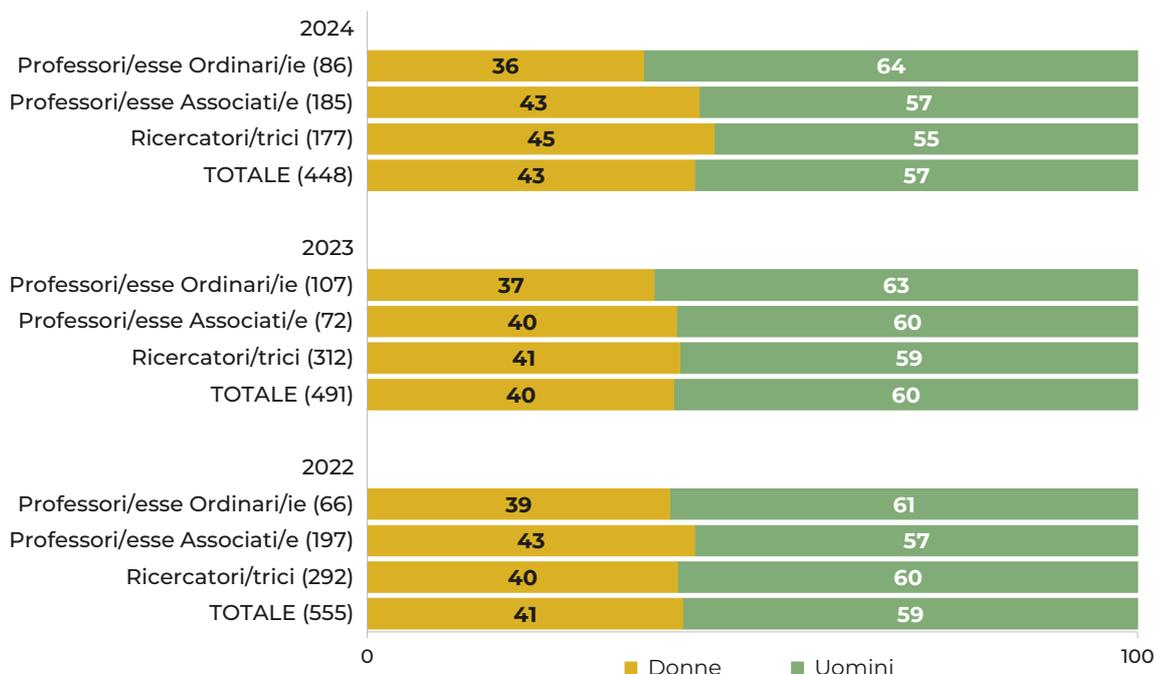
FIG. 28 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO (2024)



* L'età è al 31/12/2024 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.

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.

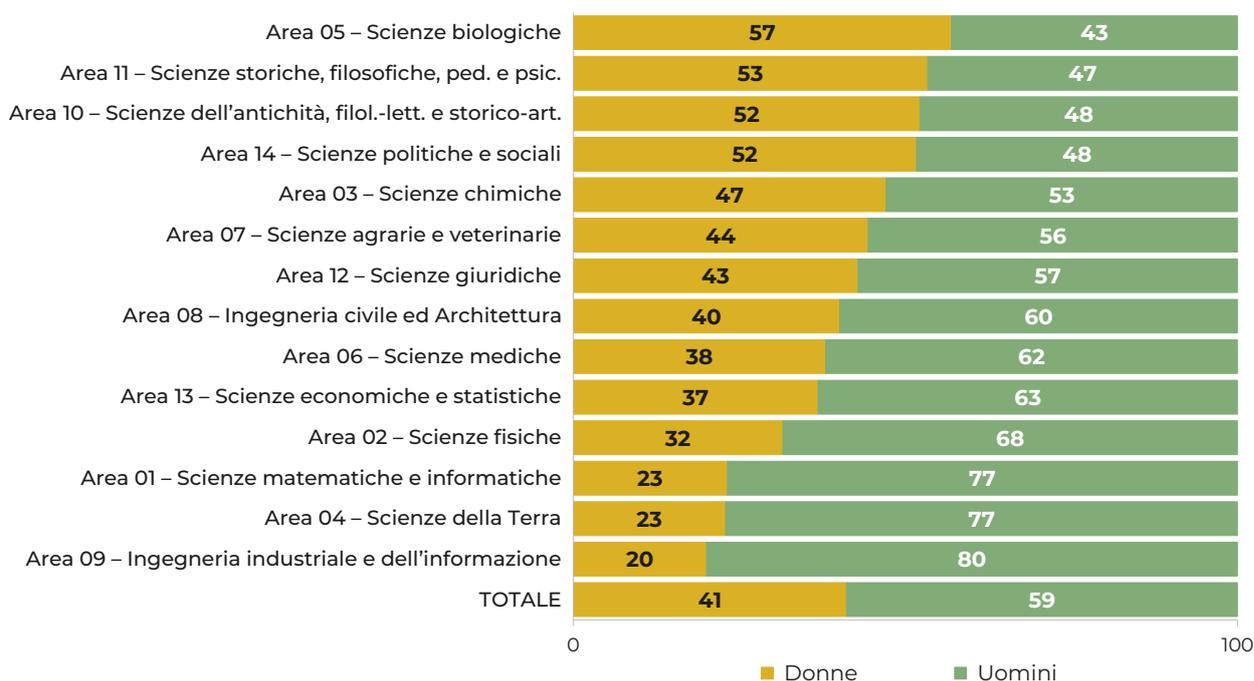
FIG. 29 – INGRESSI* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2022-2024)



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

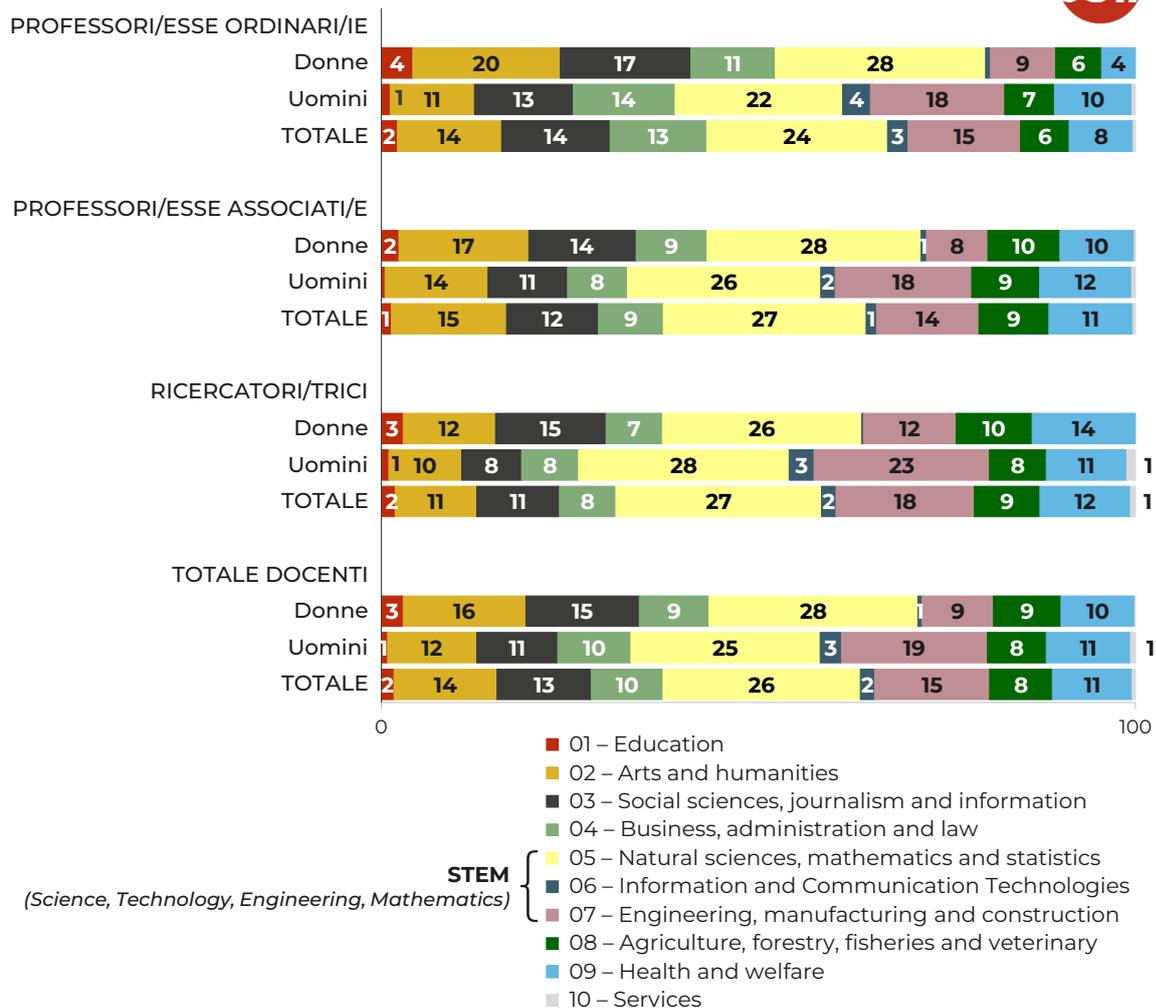
La distribuzione del Personale docente e ricercatore per Area e genere (**Fig. 30**) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 04 (Scienze della Terra) e 01 (Scienze matematiche e informatiche): qui gli uomini sono oltre il 75% del totale. All'opposto, l'Area 05 (Scienze biologiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche) e 14 (Scienze politiche e sociali) hanno una connotazione femminile, dal momento che in queste Aree le donne sono più della metà e dunque nettamente più presenti rispetto a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (41%). Il fenomeno della segregazione orizzontale di genere per area disciplinare riguarda pertanto anche i/le docenti universitari/ie, sebbene il grado di disuguaglianza in questo caso sia 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 (2024)



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 "Information and Communication Technologies" e "Engineering, manufacturing and construction" 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 (2024)**

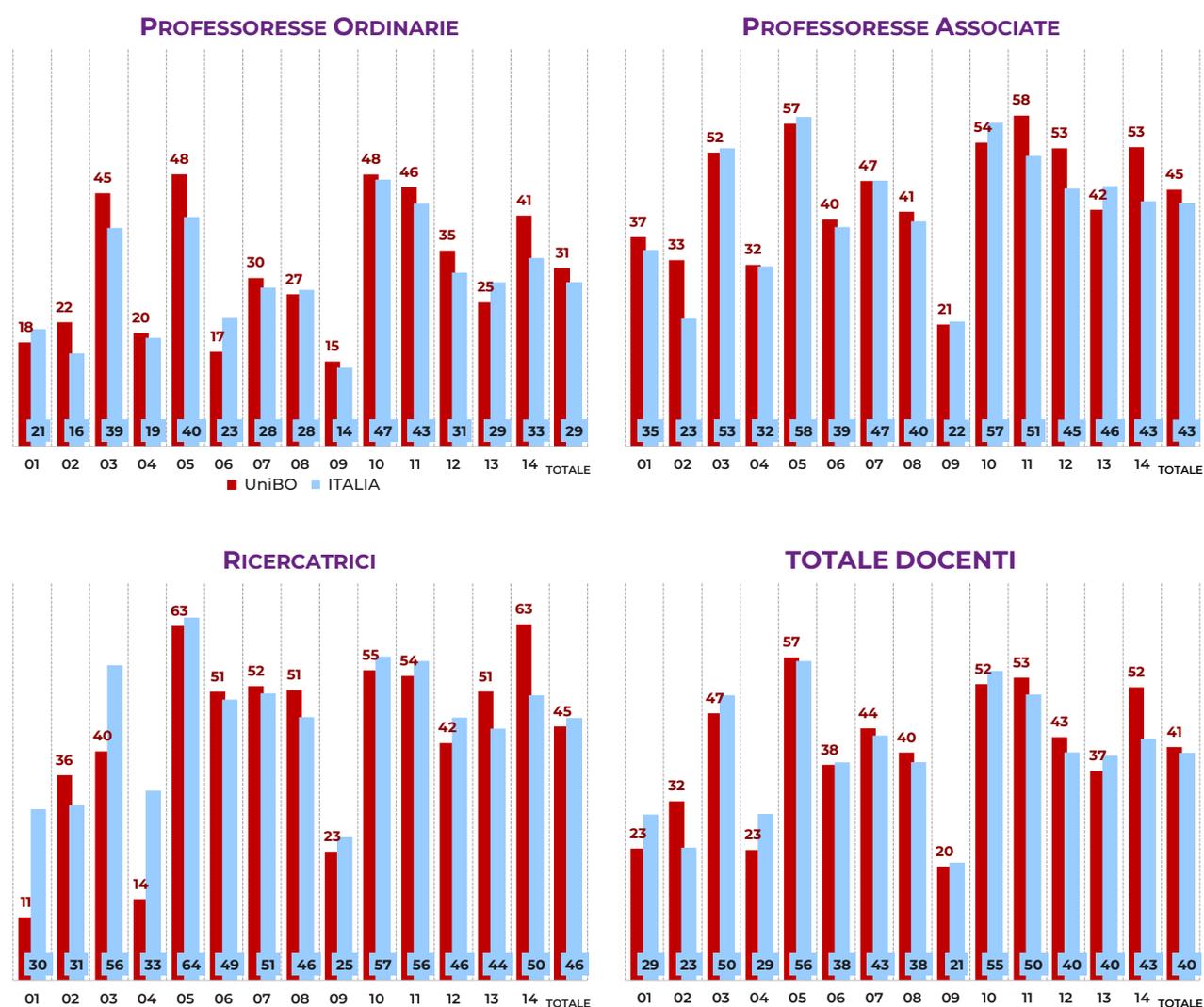


* Le percentuali inferiori a 0,5 non sono riportate nel grafico.

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 area 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 Professoressi 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 nel 2024 rispecchiano in buona misura lo scenario nazionale; tuttavia si individuano alcune evidenti eccezioni, come i casi dell'Area 02 – Scienze fisiche per gli/le Ordinari/ie e gli/le Associati/e, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente superiore rispetto al dato nazionale, e delle Aree 01 – Scienze matematiche e informatiche e 04 – Scienze della Terra per i/le Ricercatori/trici, dove si verifica il caso opposto.

FIG. 32 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA* – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2024)



*** 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 afferenza, ruolo e genere mostra l'effetto congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 5). Nel 2024 il numero delle Professoressa Ordinarie supera quello dei Professori Ordinari solo in 4 Dipartimenti (Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Psicologia; Scienze dell'Educazione), mentre nel Dipartimento di Storia Culture Civiltà il numero delle Professoressa Ordinarie uguaglia quello degli Ordinari. Nei restanti 26 prevalgono gli uomini, 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 dei 31 Dipartimenti dell'Ateneo.

TAB. 5 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO E RUOLO – VALORI ASSOLUTI (2024)

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura – DA	5	12	13	16	14	7	32	35
Beni Culturali – DBC	6	14	15	10	7	7	28	31
Chimica “G. Ciamician” – CHIM	13	15	23	18	8	15	44	48
Chimica Industriale “Toso Montanari” – CHIMIND	5	12	15	24	5	12	25	48
delle Arti – DAR	17	21	20	38	12	12	49	71
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	11	13	35	25	23	19	69	57
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	11	14	14	28	6	9	31	51
Filosofia – FILO	5	15	11	10	5	7	21	32
Fisica e Astronomia “A. Righi” – DIFA	8	27	25	50	15	33	48	110
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	8	38	6	29	5	30	19	97
Ing. Civile, Chimica, Amb. e dei Materiali – DICAM	11	26	20	33	14	24	45	83
Ing. dell’En. Elettrica e dell’Inform. “G. Marconi” – DEI	4	36	11	48	8	47	23	131
Ingegneria Industriale – DIN	2	34	11	38	6	29	19	101
Interpretazione e Traduzione – DIT	9	6	21	6	9	3	39	15
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	10	8	28	11	10	6	48	25
Matematica – MAT	11	28	16	24	3	20	30	72
Psicologia “R. Canestrari” – PSI	13	11	24	11	10	5	47	27
Scienze Aziendali – DISA	7	31	22	28	11	9	40	68
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	4	18	15	24	17	19	36	61
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	12	15	40	40	20	21	72	76
Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” – EDU	18	12	25	6	20	8	63	26
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	10	31	35	45	23	34	68	110
Scienze Economiche – DSE	9	40	15	33	9	8	33	81
Scienze Giuridiche – DSG	20	46	35	28	18	26	73	100
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	13	60	67	84	53	44	133	188
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	9	14	32	32	21	9	62	55
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	6	8	8	14	6	8	20	30
Scienze Politiche e Sociali – SPS	19	24	27	24	14	10	60	58
Scienze Statistiche “P. Fortunati” – STAT	15	19	21	16	13	8	49	43
Sociologia e Diritto dell’Economia – SDE	9	20	9	13	15	5	33	38
Storia Culture Civiltà – DISCI	12	12	31	28	16	22	59	62
TOTALE	312	680	690	834	416	516	1.418	2.030

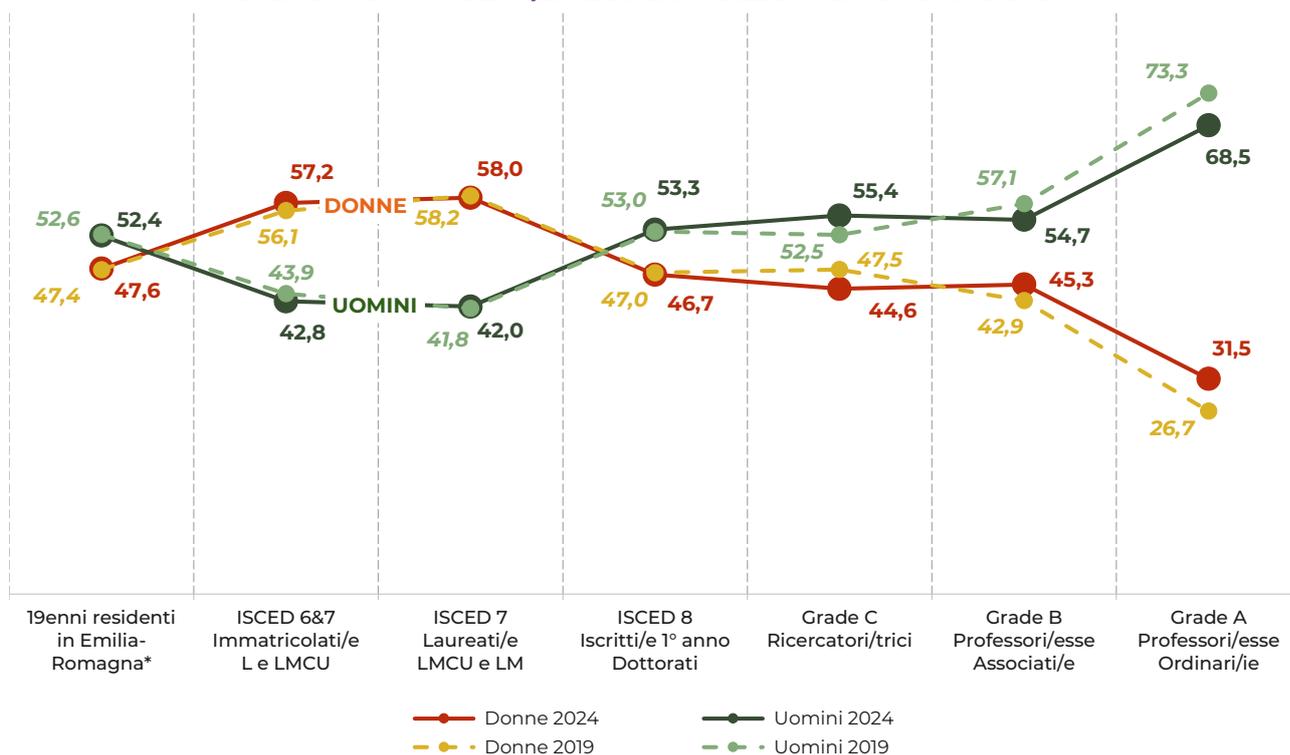
Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera formativa e accademica (**Fig. 33**) a partire dalla posizione di immatricolato/a, passando per il Dottorato di ricerca, fino all’incardinamento (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a), si riconosce facilmente l’effetto della *leaky pipeline*. Infatti, con riferimento al 2024, le donne rappresentano il 47,6% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 57,2% fra gli/le immatricolati/e dell’Ateneo e al 58,0% fra i/le laureati/e di secondo livello, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione¹². A questo punto la presenza femminile si riduce di oltre 11 punti percentuali tra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato, passando al 46,7%, e di ulteriori 2 punti tra i/le Ricercatori/trici, scendendo al 44,6%. Per effetto degli 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, la percentuale delle Professoressa Associate rimane sostanzialmente la stessa (45,3%), ma fra gli/le Ordinari/ie le donne si limitano al 31,5%. Quest’ultima percentuale risulta comunque superiore di quasi 5 punti rispetto al 2019.

Su scala nazionale i risultati sono analoghi (**Fig. 34**), così come a livello europeo. Infatti nel 2022, nel complesso dei 27 Paesi dell’Unione, la percentuale delle donne risulta il 54,9% tra gli/le studenti/esse, il 58,4% tra i/le laureati/e, il 48,8% tra i/le Dottorandi/e di ricerca, il 46,8% tra i/le Ricercatori/trici, il 42,0% tra gli Associati e il 29,7 tra gli/le Ordinari/ie¹³.

¹² Nelle Fig. 33, Fig. 34 e Fig. 35 si è preferito fare riferimento ai/le laureati/e di 2° livello (magistrali a ciclo unico e magistrali) anziché al totale laureati/e in quanto i/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.

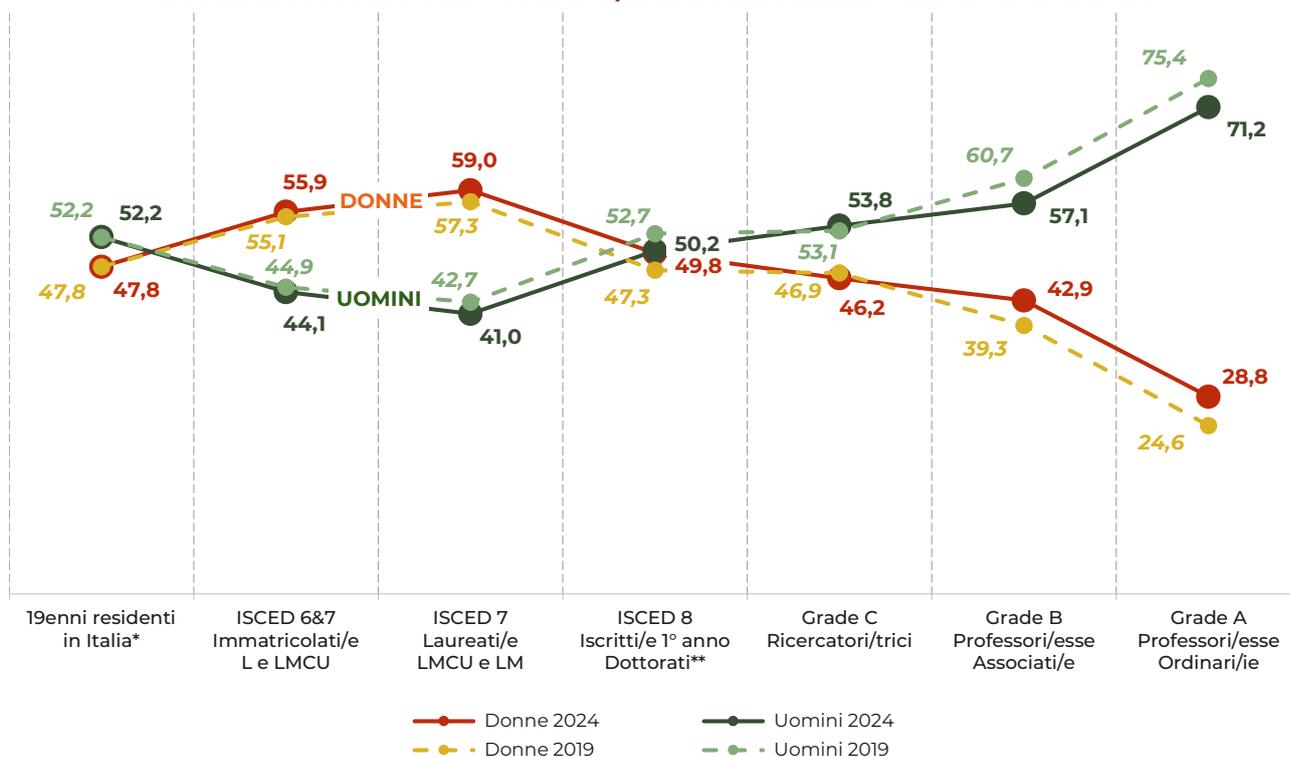
¹³ Fonte del dato è il Rapporto *She Figures 2024* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2025]. I valori citati si riferiscono ai 27 Stati attualmente membri dell’Unione Europea, escluso pertanto il Regno Unito.

FIG. 33 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2019 E 2024



* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2019 e all'1/1/2024.

FIG. 34 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2019 E 2024

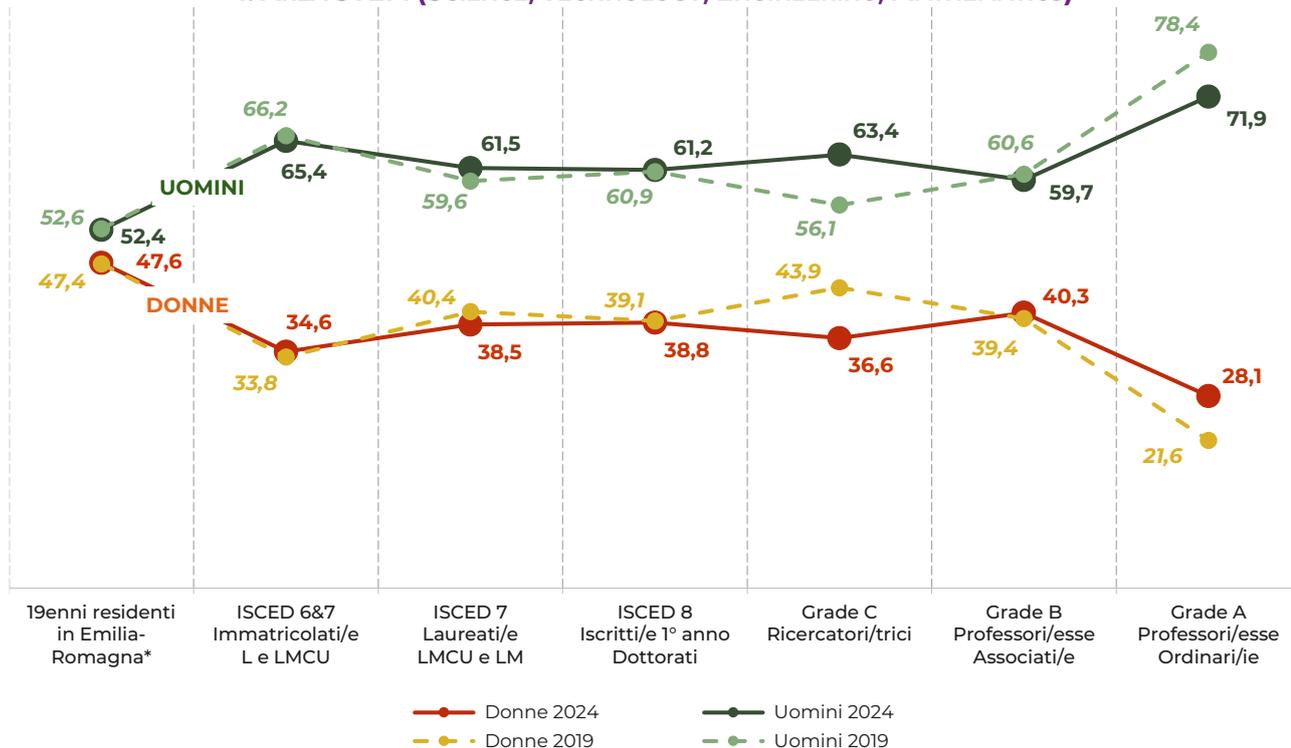


* Popolazione residente in Italia 18enne all'1/1/2019 e all'1/1/2024.

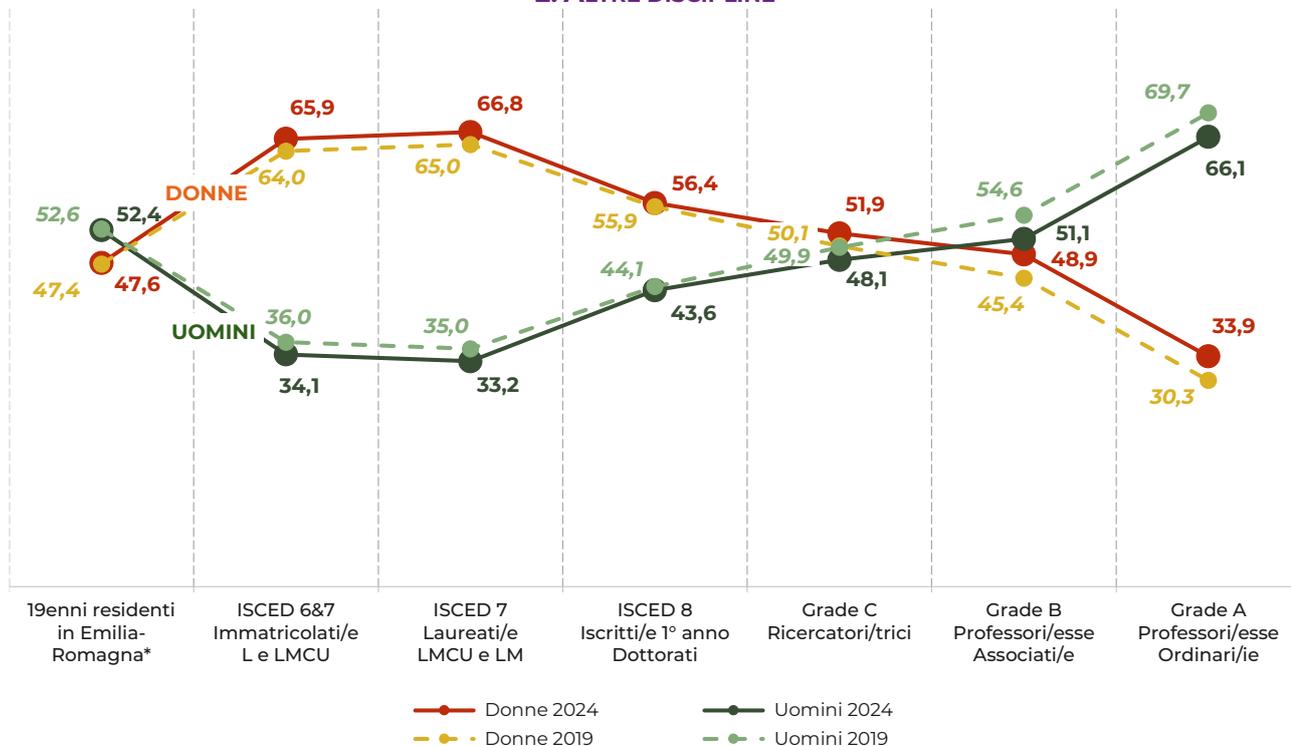
** Per gli/le iscritti al 1° anno dei corsi di dottorato i dati sono riferiti al 2023/24 anziché al 2024/25.

FIG. 35 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER MACROAREA DISCIPLINARE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2019 E 2024

1. AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS)



2. ALTRE DISCIPLINE



* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2019 e all'1/1/2024.

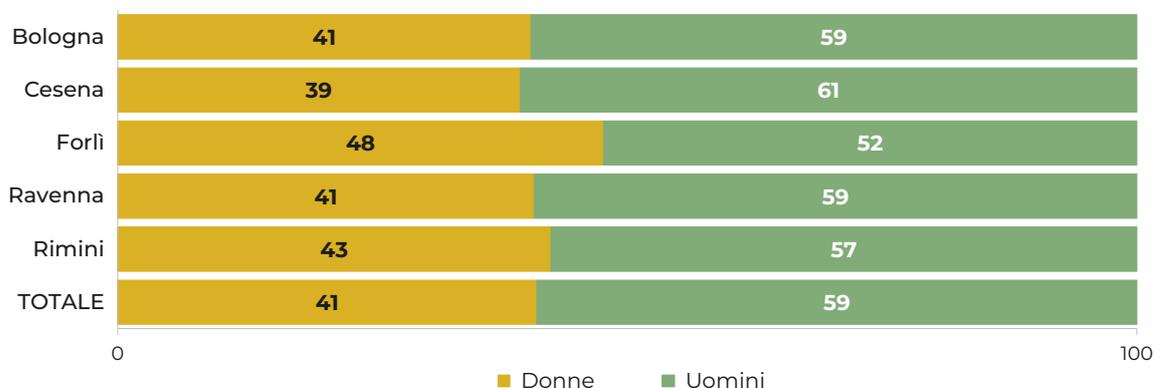
La distinzione per macroarea disciplinare (Area STEM contro altre discipline) consente di approfondire l'analisi, evidenziando che la prima forma di disuguaglianza a manifestarsi lungo il percorso è la segregazione orizzontale per area di studio (**Fig. 35**). Nell'area STEM, la ridotta presenza femminile fra gli/le immatricolati/e (nel 2024, il 34,6%) risulta decisiva. Infatti, nel corso delle tappe successive fino al ruolo di Associato/a, la percentuale delle donne tende perfino a crescere, seppur lievemente.

La *leaky pipeline* non si manifesta in modo uniforme nelle due macroaree; l'iniquità nel passaggio dalla laurea di secondo livello all'accesso al dottorato, in particolare, è sostanzialmente assente nell'area STEM e rilevante nelle altre discipline. La disuguaglianza nella possibilità di raggiungere il ruolo di Ordinario/a, invece, accomuna le due macroaree.

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

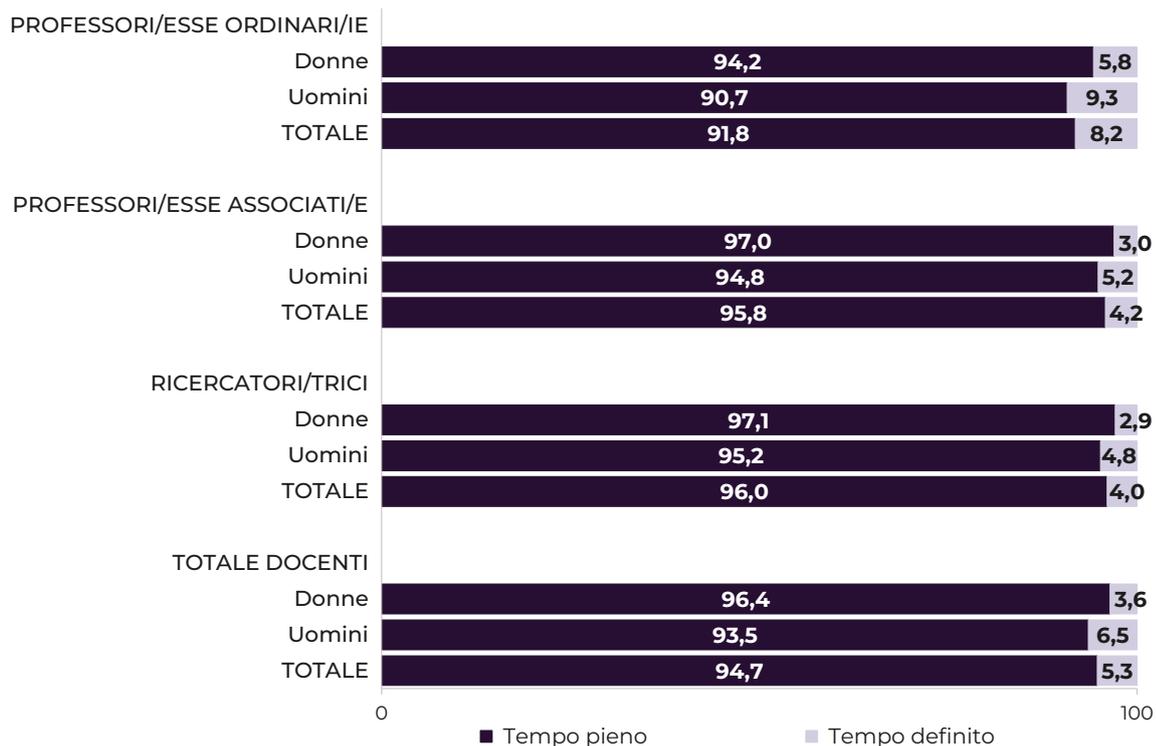
La componente docente maschile prevale in tutti e cinque i Campus dell'Ateneo con percentuali comprese fra il 52% e il 61% (**Fig. 36**).

**FIG. 36 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO –
COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2024)**



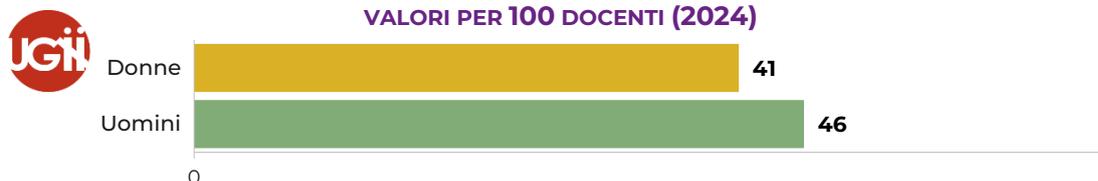
La grande maggioranza dei docenti di ciascun ruolo, sia uomini sia donne, ha compiuto la scelta del contratto a tempo pieno. In ogni caso, l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti di genere maschile, in particolare per gli Ordinari (**Fig. 37**). Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

FIG. 37 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E TIPO DI ATTIVITÀ – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)



Nel 2024, in termini di produttività scientifica (**Fig. 38**) e di internazionalizzazione delle pubblicazioni (**Fig. 39**) si rileva un vantaggio maschile, piuttosto contenuto ma superiore a quanto riscontrato nel quadriennio precedente (**Fig. 57.12** e **Fig. 57.14**). La quota dei docenti con un numero di pubblicazioni nel 2024 superiore al numero mediano di pubblicazioni dell’Area di appartenenza risulta infatti più alta per gli uomini che per le donne (46% contro 41%), così come la percentuale dei docenti che nel 2024 hanno pubblicato prodotti con coautori internazionali (62% contro 55%).

FIG. 38 – PERSONALE DOCENTE CON UN “BUON NUMERO” DI PUBBLICAZIONI* – VALORI PER 100 DOCENTI (2024)



* I/le docenti con un “buon numero” di pubblicazioni nel 2024 sono gli autori 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. 39 – PERSONALE DOCENTE CON PUBBLICAZIONI CON COAUTORI INTERNAZIONALI – VALORI PER 100 DOCENTI (2024)



Per quanto riguarda i progetti finanziati su programmi nazionali PRIN (**Tab. 6**), i/le responsabili locali per l'Ateneo sono in prevalenza uomini, ma dal 2023 il rapporto fra i generi (60% uomini contro 40% donne nel 2024, 59% contro 41% nel 2023) è sostanzialmente lo stesso rapporto riscontrabile per il Personale docente complessivo.

TAB. 6 – RESPONSABILI DEI PROGETTI PRIN – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2022-2024)

	Anno di approvazione								
	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Progetti	Donne	Uomini	Progetti	Donne	Uomini	Progetti
Responsabili di progetto per UNIBO	40%	60%	42	41%	59%	675	30%	70%	56
di cui Coordinatori/trici nazionali	33%	67%	15	39%	61%	259	15%	85%	20

La frequenza e la causa delle assenze del Personale docente sono legate al ruolo e al genere (**Tab. 7 e Fig. 40**). Si osservi in particolare che le assenze per maternità/paternità, congedo parentale e malattia figli rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne, in modo particolare – per ragioni soprattutto anagrafiche – delle Ricercatrici, con 8,8 giornate pro capite nel 2024.

TAB. 7 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI ASSOLUTI (2024)

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	Numero dei docenti	312	680	690	834	416
Assenze retribuite	1.279	3.509	3.953	2.205	4.516	616
per malattia	279	1.614	964	1.499	757	323
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	33	15	88	0	79	45
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	181	119	2.228	238	3.677	224
altri permessi e assenze retribuite	786	1.761	673	468	3	24
Assenze non retribuite****	1.359	3.190	1.380	1.752	136	1.033
TOTALE	2.638	6.699	5.333	3.957	4.652	1.649

* 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.

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

FIG. 40 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI PRO CAPITE* (2024)

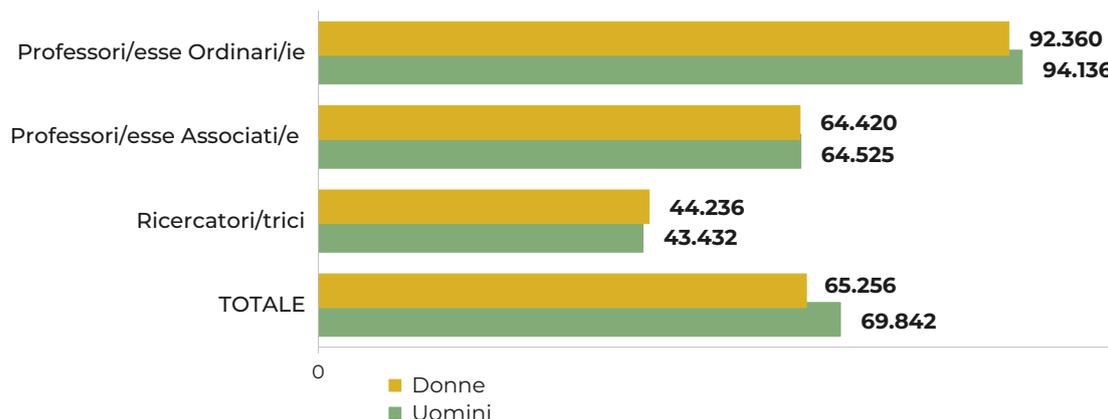


* I valori inferiori a 0,05 non sono riportati nel grafico.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (**Fig. 41**) mostra complessivamente un *gender pay gap* medio di circa 4.600€ 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.

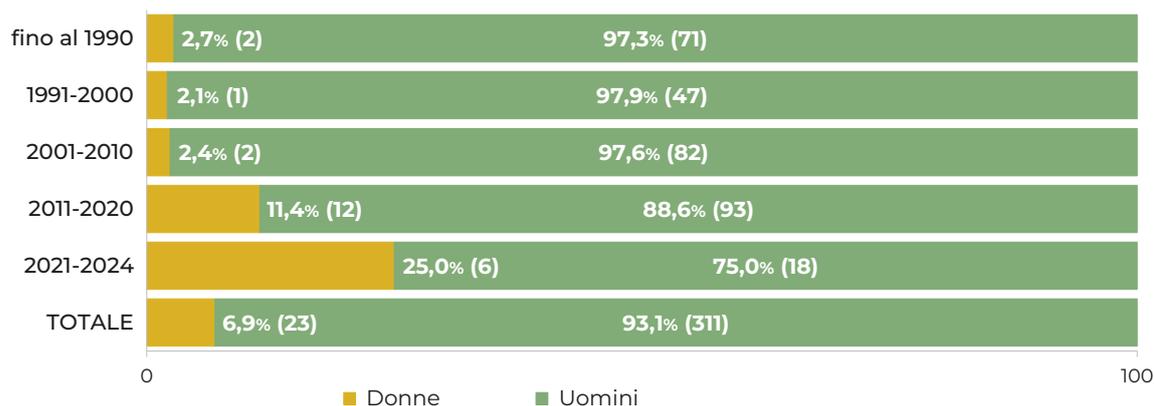
FIG. 41 – STIPENDIO LORDO ANNUALE* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI MEDI (2024)



* 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/a¹⁴. Poiché per il riconoscimento dell'Emeritato occorre avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, la presenza femminile tra gli/le Emeriti/e risente dei fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati, certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi. A conferma di ciò, fra i/le Professori/esse Emeriti/e nominati/e entro il 2010 la percentuale di donne è inferiore al 3%, supera l'11% nel periodo 2011-2020 e raggiunge il 25% nell'ultimo quadriennio (**Fig. 42**).

FIG. 42 – PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (1933-2024)*



* Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

¹⁴ 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.

3.4 Il Personale Tecnico-Amministrativo

A differenza del Personale Docente, dove prevalgono gli uomini, il Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e il Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) rimangono a maggioranza femminile, con una percentuale – nel 2024 – del 66% nel Personale TA e dell'80% tra i CEL (**Tab. 8** e **Fig. 43**). Tra i/le Dirigenti e il Personale TA dell'area professionale più alta (Elevate Professionalità) la presenza femminile è più ridotta che fra i/le Funzionari/ie e i/le Collaboratori/trici, ma è superiore a quella rilevata fra gli/le Operatori/trici. Anche all'interno del Personale Tecnico-Amministrativo, dunque, si manifesta una segregazione verticale di genere, benché di gran lunga 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 (67%) ricalca 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 2022-2024 la quota femminile nelle diverse aree professionali è rimasta sostanzialmente stabile.

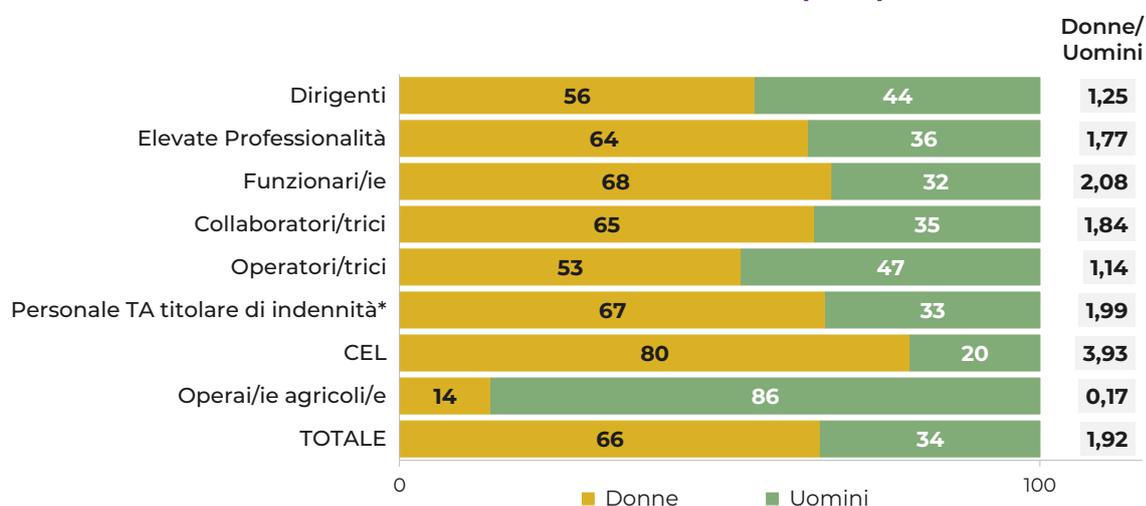
TAB. 8 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL PER AREA PROFESSIONALE – VALORI ASSOLUTI (2022-2024)

UGM	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	10	8	18	11	7	18	11	7	18
Personale TA, di cui:	2.164	1.139	3.303	2.060	1.080	3.140	2.002	1.054	3.056
Elevate Professionalità	106	60	166	107	64	171	104	63	167
Funzionari/ie	1.119	538	1.657	981	480	1.461	851	419	1.270
Collaboratori/trici	844	458	1.302	877	460	1.337	936	491	1.427
Operatori/trici	95	83	178	95	76	171	111	81	192
a tempo determinato	42	28	70	75	48	123	84	43	127
titolari di indennità**	189	95	284	202	110	312	200	104	304
CEL	59	15	74	62	15	77	61	16	77
Operai/e agricoli/e	1	6	7	0	7	7	0	2	2
TOTALE	2.234	1.168	3.402	2.133	1.109	3.242	2.074	1.079	3.153

* Le aree professionali per il Personale sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca – Periodo 2019-2021, sottoscritto il 18/1/2024.

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

FIG. 43 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER AREA PROFESSIONALE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2024)



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

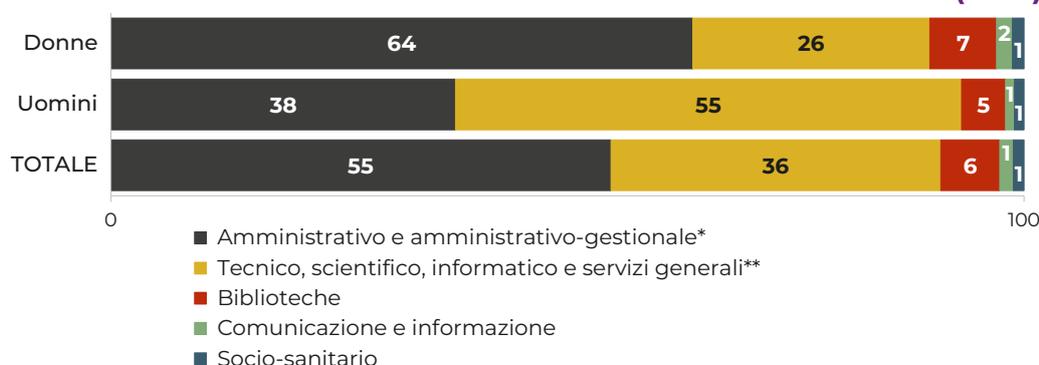
Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 64% delle donne – e solo il 38% degli uomini – lavorano nel settore amministrativo / amministrativo-gestionale, mentre più della metà del Personale maschile (55% dei casi) ha un'occupazione nel settore tecnico, scientifico, informatico e servizi generali, nel quale invece sono occupate solo il 26% delle dipendenti (**Tab. 9** e **Fig. 44**).

TAB. 9 – PERSONALE TA PER AREA PROFESSIONALE E SETTORE PROFESSIONALE* – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2024)

AREA Settore	N			%		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
ELEVATE PROFESSIONALITÀ	106	60	166	64	36	100
Amministrativo-gestionale	65	32	97	67	33	100
Tecnico-informatico	20	20	40	50	50	100
Scientifico-tecnologico	6	2	8	75	25	100
Biblioteche	11	5	16	69	31	100
Comunicazione e informazione	4	1	5	80	20	100
FUNZIONARI/IE	1.119	538	1.657	68	32	100
Amministrativo-gestionale	676	175	851	79	21	100
Tecnico-informatico	202	187	389	52	48	100
Scientifico-tecnologico	178	152	330	54	46	100
Biblioteche	32	11	43	74	26	100
Comunicazione e informazione	25	8	33	76	24	100
Socio-sanitario	6	5	11	55	45	100
COLLABORATORI/TRICI	844	458	1.302	65	35	100
Amministrativo	601	216	817	74	26	100
Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei serv. generali	98	194	292	34	66	100
Biblioteche	115	39	154	75	25	100
Comunicazione e informazione	9	2	11	82	18	100
Socio-sanitario	21	7	28	75	25	100
OPERATORI/TRICI	95	83	178	53	47	100
Amministrativo	37	7	44	84	16	100
Servizi generali e tecnici	58	76	134	43	57	100
TOTALE	2.164	1.139	3.303	66	34	100

* I possibili settori professionali sono definiti in base all'area professionale di appartenenza.

FIG. 44 – PERSONALE TA PER SETTORE PROFESSIONALE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)

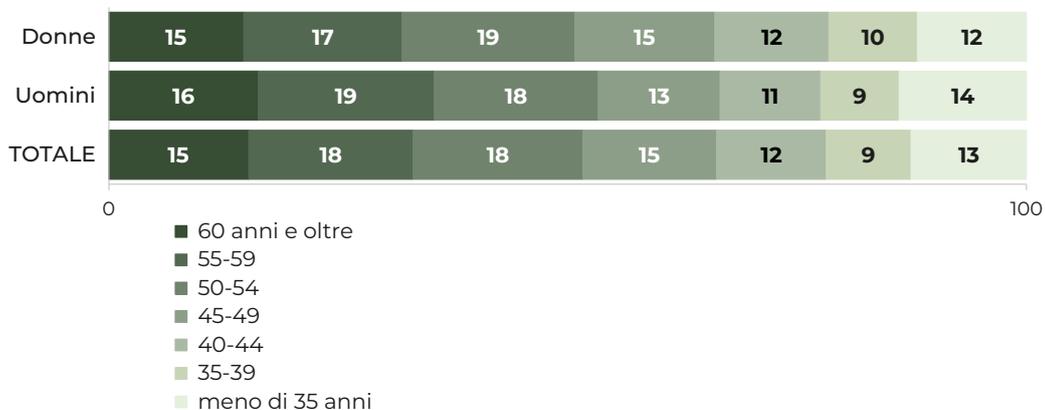


* Comprende il settore amministrativo-gestionale (per le aree Elevate professionalità e Funzionari/ie) e il settore amministrativo (per le aree Collaboratori/trici e Operatori/trici).

** Comprende i settori tecnico-informatico e scientifico-tecnologico (per le aree Elevate professionalità e Funzionari/ie), il settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali (per l'area Collaboratori/trici) e il settore Servizi generali e tecnici (per l'area Operatori/trici).

Le differenze in termini di distribuzione per età sono piuttosto lievi; hanno meno di 50 anni il 49% delle donne e il 47% degli uomini (Fig. 45). Anche all'interno delle due aree professionali più numerose (Funzionari/ie e Collaboratori/trici) le differenze sono contenute (Fig. 46).

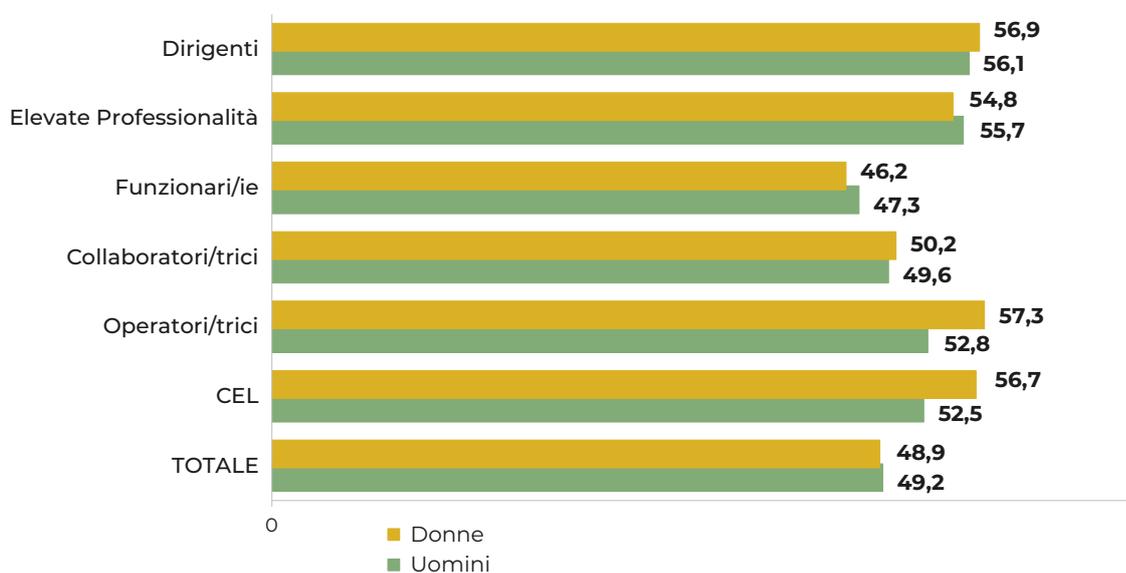
FIG. 45 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL PER ETÀ – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)**



* Compresi i/le 7 Operai/ie agricoli/e.

** L'età è in anni compiuti al 31/12/2024.

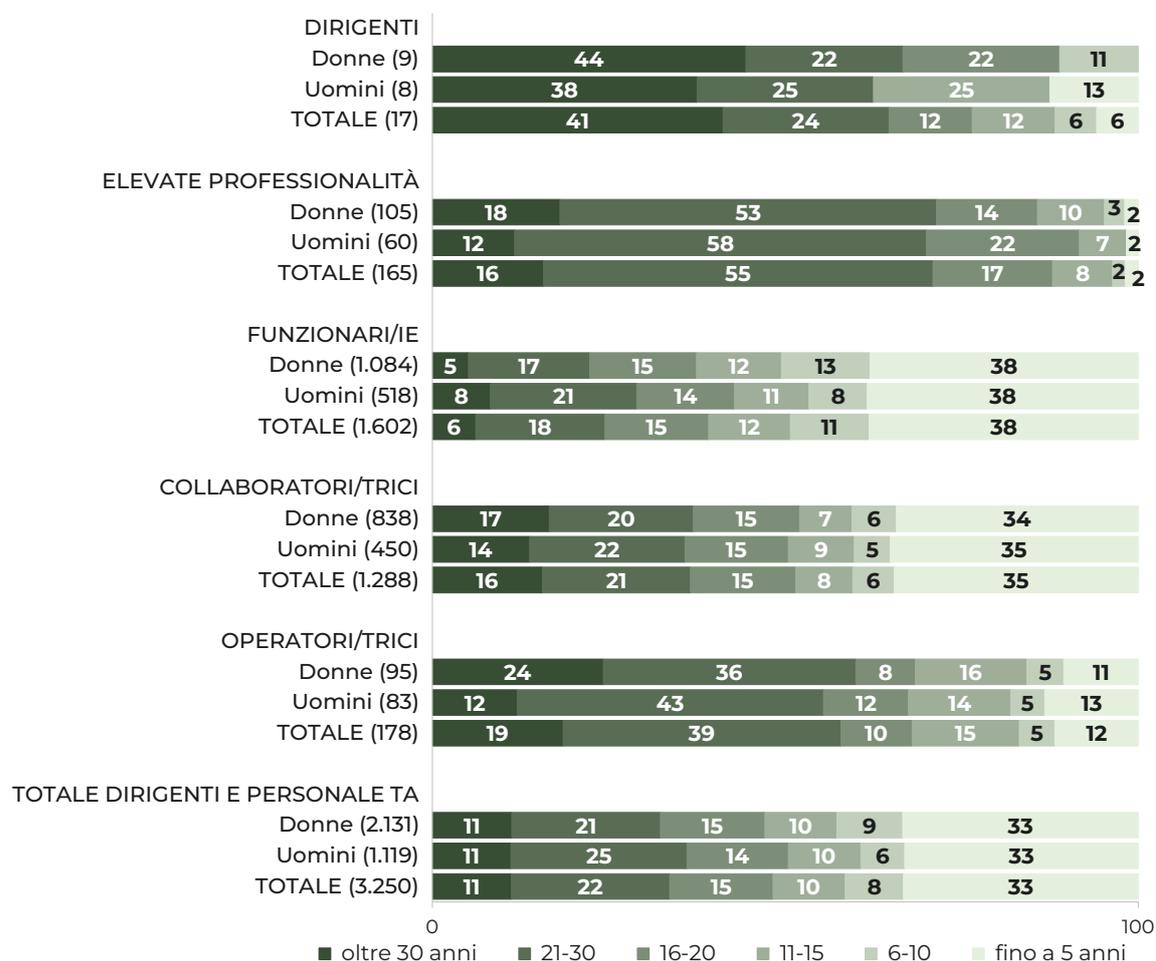
FIG. 46 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER AREA PROFESSIONALE (2024)



* L'età è al 31/12/2024 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno. L'elaborazione comprende i/le 7 Operai/ie agricoli/e ma la barra corrispondente non è rappresentata nel grafico.

Nel complesso del Personale e nelle due aree professionali più numerose – Funzionari/ie e Collaboratori/trici – non si manifestano differenze rilevanti di genere nemmeno per quanto riguarda l'anzianità di servizio (**Fig. 47**). Prevedibilmente, i dipendenti nelle posizioni più elevate – sia le donne sia gli uomini – tendono ad avere anzianità di servizio più lunghe.

FIG. 47 – PERSONALE DIRIGENTE E TA* PER AREA PROFESSIONALE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2024)**



* Sono esclusi il Personale a tempo determinato, i CEL e gli/le Operai/ie agricole.

** Si tratta del numero intero di anni di servizio prestati indipendentemente dall'area professionale di appartenenza.

La distribuzione del Personale TA e CEL (a tempo indeterminato e determinato) per tipologia di rapporto di lavoro mostra che nel triennio 2022-2024 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in diminuzione (**Fig. 48**). La percentuale dei contratti part-time nel Personale femminile è comunque più del doppio del valore maschile.

Tab. 10 e **Tab. 11** 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 totale 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.

**FIG. 48 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* PER TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO –
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022-2024)**



* Esclusi i/le 7 Operai/ie agricoli/e.

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

TAB. 10 – CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE TA E CEL* – VALORI ASSOLUTI (2022-2024)

	Congedo parentale facoltativo															
	retribuito al 100%				retribuito all'80%				retribuito al 30%				non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.
2024	1.384	106	112	16	463	25	8	1	1.575	127	167	15	20	1	4	1
2023	1.304	98	127	21	-	-	-	-	2.383	137	239	18	14	1	18	1
2022	557	48	109	15	-	-	-	-	1.074	58	38	5	185	38	71	8

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

TAB. 11 – CONGEDI PER MALATTIA FIGLI/IE DEL PERSONALE TA E CEL* – VALORI ASSOLUTI (2022-2024)

	Congedo malattia figli/ie							
	retribuito al 100%				non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.	Giorni	Dip.
2024	871	96	128	24	46	14	0	0
2023	810	88	155	26	54	19	12	4
2022	799	89	151	22	16	7	5	2

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse cause (**Tab. 12** e **Fig. 49**) conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura riguardanti i/le figli/le, mentre il numero delle giornate pro capite per l'assistenza ai familiari in base alla Legge 104 è sostanzialmente il medesimo per donne e uomini.

TAB. 12 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE TA E CEL* – VALORI ASSOLUTI (2024)

	Donne	Uomini
Numerosità del Personale	2.223	1.154
Assenze retribuite	38.565	13.863
per malattia	13.307	5.540
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	3.898	1.994
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	954	741
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	9.819	598
altri permessi e assenze retribuite	10.587	4.990
Assenze non retribuite****	5.981	3.982
TOTALE	44.546	17.845

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

** 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 (ricondata a giorni);
- malattia figli retribuita.

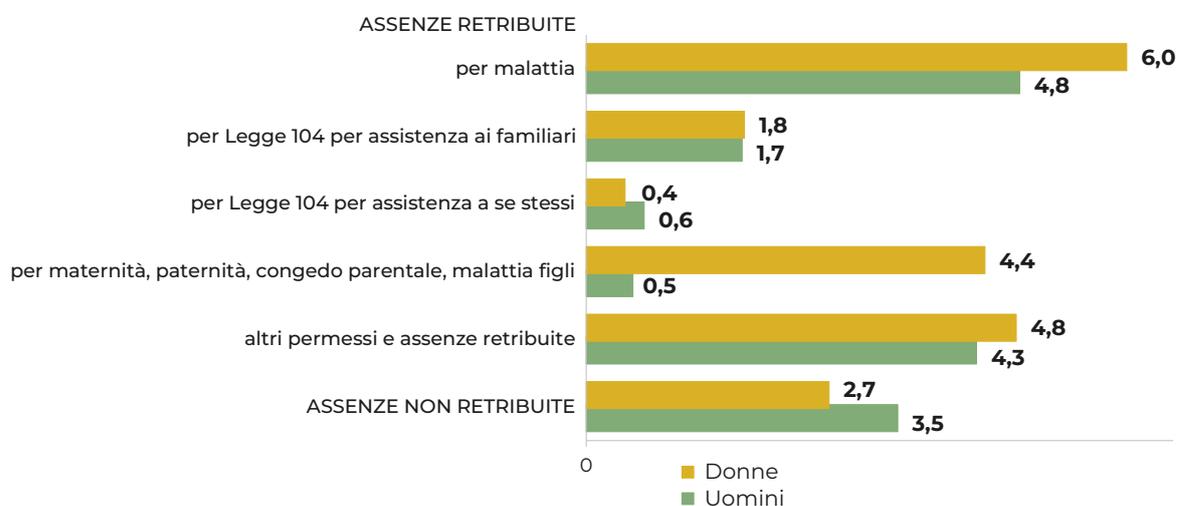
**** Comprende:

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

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>.

FIG. 49 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE TA E CEL* – VALORI PRO CAPITE (2024)

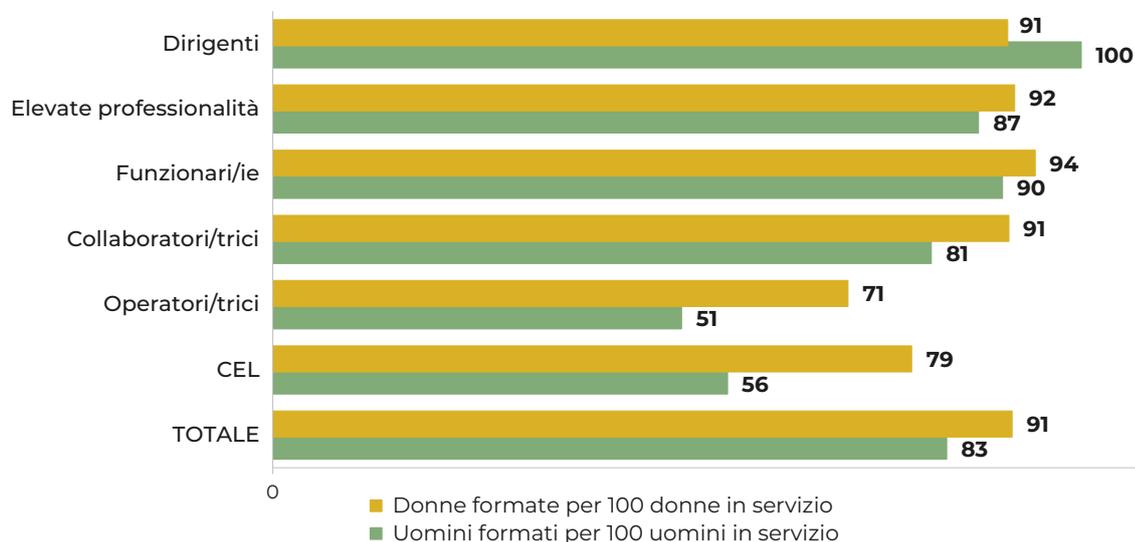


* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i/le 7 Operai/e agricoli/e.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato¹⁵ (**Fig. 50**) emerge che nel corso del 2024 hanno fruito di formazione il 91% delle donne in servizio e l'83% degli uomini. Nell'area professionale degli/le Operatori/trici e fra i CEL lo scarto fra donne e uomini supera i 20 punti percentuali.

FIG. 50 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL* FORMATO, PER AREA PROFESSIONALE – VALORI PER 100 DIPENDENTI (2024)



* Sono presi in considerazione i dipendenti in servizio nel corso del 2024 ad esclusione del personale in aspettativa e degli/le Operai/e agricoli/e.

La documentazione sul Personale Tecnico-Amministrativo e CEL si conclude con la misura del ricambio del Personale per i dipendenti a tempo indeterminato (**Tab. 13**). I flussi in ingresso nel 2024 hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi Funzionari/ie e Collaboratori/trici, che del resto sono le aree professionali più numerose. Nel complesso sono entrate 354 unità di Personale a fronte di 135 uscite; si ha pertanto un incremento di 219 dipendenti, frutto di un saldo positivo di 140 unità per le donne e 79 per gli uomini.

TAB. 13 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TA A TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER AREA PROFESSIONALE – VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2024)

	Numerosità del Personale (2024)		Ingressi		Cessazioni		Indici di turnover			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Compensazione*		Turnover complessivo**	
							Donne	Uomini	Donne	Uomini
Elevate Professionalità	60	105	0	1	4	4	0,00	0,25	6,7	4,8
Funzionari/ie	518	1.084	61	111	16	21	3,81	5,29	14,9	12,2
Collaboratori/trici	450	838	55	103	24	50	2,29	2,06	17,6	18,3
Operatori/trici	83	95	11	10	4	10	2,75	1,00	18,1	21,1
CEL	14	58	1	1	1	1	1,00	1,00	14,3	3,4
TOTALE	1.125	2.180	128	226	49	86	2,61	2,63	15,7	14,3

* Numero ingressi/Numero cessazioni.

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

¹⁵ Si tratta del personale che ha ricevuto almeno una opportunità formativa nel corso dell'anno. I dati riguardano esclusivamente le attività 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.

3.5 Gli Organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica

La distribuzione dei componenti degli Organi dell'Ateneo in carica alla fine del 2024 per genere conferma in buona parte le caratterizzazioni riscontrate negli ultimi anni (Tab. 14 e Fig. 51). Gli uomini sono il 77% (27 su 35) all'interno del Senato Accademico, il 60% nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei Revisori dei Conti e meno del 60% ma comunque più della metà tra i Delegati/Incarichi a Progetto, nel Nucleo di Valutazione e nella Consulta dei Sostenitori. Delle tre cariche monocratiche dell'Ateneo, due – Rettore e Garante degli Studenti – sono attribuite a uomini, una – Direttore Generale – a una donna.

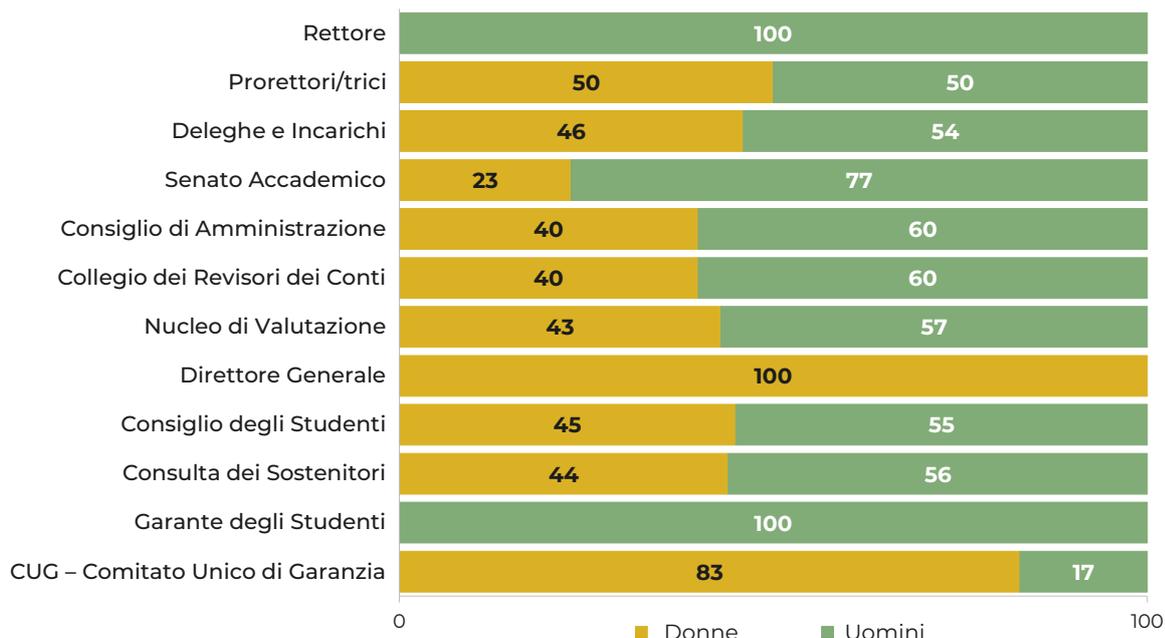
Escluse le cariche monocratiche, le donne prevalgono solo all'interno del Comitato Unico di Garanzia, dove sono 10 su 12; Prorettrici e Prorettori, infine, sono in parità (3 contro 3).

Nel 2024 il Consiglio degli Studenti è tornato a maggioranza maschile (18 su 33); nel 2023 era a maggioranza femminile (19 su 33), mentre nel triennio 2020-2022 era fortemente sbilanciato a prevalenza maschile (21 o 22 su 33).

TAB. 14 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2024 – VALORI ASSOLUTI

	Donne	Uomini	TOTALE
Rettore	0	1	1
Prorettori e Prorettrici	3	3	6
Deleghe e Incarichi	13	15	28
Senato Accademico	8	27	35
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
componenti dei Direttori di Dipartimento	5	13	18
componenti dei Presidenti di Campus	0	1	1
componenti dei Professori e Ricercatori	1	6	7
componenti del Personale Tecnico Amministrativo	0	2	2
componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse	2	4	6
Consiglio di Amministrazione	4	6	10
Presidente (Magnifico Rettore)	0	1	1
componenti interni	1	3	4
componenti esterni	1	1	2
componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse	1	1	2
componenti del Personale Tecnico Amministrativo	1	0	1
Collegio dei Revisori dei Conti	2	3	5
Nucleo di Valutazione	3	4	7
Direttore Generale	1	0	1
Consiglio degli Studenti	15	18	33
Consulta dei Sostenitori	4	5	9
Garante degli Studenti	0	1	1
CUG – Comitato Unico di Garanzia	10	2	12
TOTALE	63	85	148

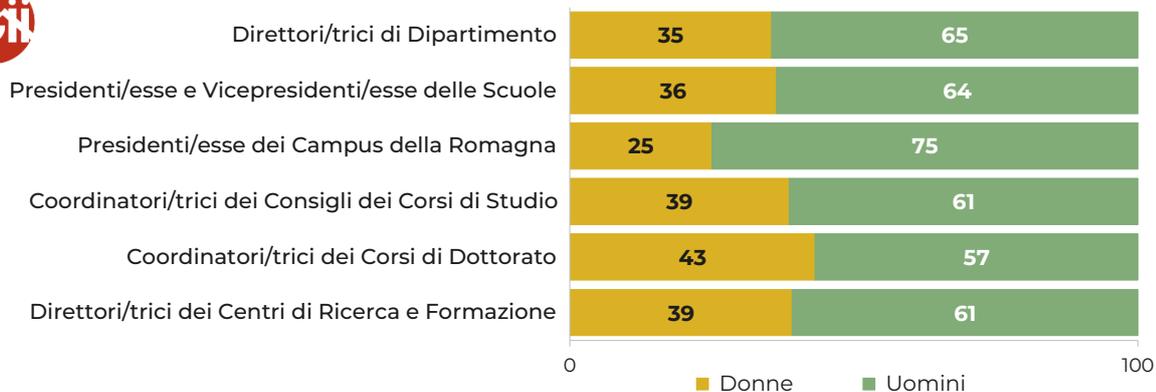
FIG. 51 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2024 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE



Nelle posizioni di vertice ricoperte a fine 2024 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile è sottorappresentata (**Fig. 52**). In particolare, sono donne 11 dei/11e 31 Direttori/trici di Dipartimento dell'Ateneo, 4 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola e una dei/11e 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna. Occorre tuttavia segnalare il passo in avanti compiuto rispetto al 2023, quando le Direttrici di Dipartimento erano solo 6 anziché le attuali 11.

Fra i/le Coordinatori/trici dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato e i/le Direttori/trici dei Centri di Ricerca e Formazione si ha maggiore equilibrio, ma le donne sono comunque in minoranza.

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 (2024)



4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

4.1 L'inserimento della variabile genere nella didattica e nella ricerca

Tab. 15 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 1.027 per l'a.a. 2022/23 a 1.199 per il 2024/25.

TAB. 15 – ATTIVITÀ FORMATIVE CHE TRATTANO L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GOAL 5/SDGs), PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2022/23-2024/25)

Ambito	2024/25	2023/24	2022/23
Economia e management	50	47	42
Farmacia e biotecnologie	11	14	16
Giurisprudenza	80	74	71
Ingegneria e architettura	60	47	47
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	137	142	128
Medicina e Chirurgia	119	120	104
Medicina veterinaria	4	3	2
Psicologia	37	39	40
Scienze	50	40	35
Scienze agro-alimentari	4	2	2
Scienze dell'educazione e della formazione	129	119	110
Scienze motorie	18	21	14
Scienze politiche	94	88	80
Scienze Statistiche	19	20	18
Sociologia	36	35	31
Studi umanistici	351	316	287
TOTALE	1.199	1.127	1.027

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, Comparete 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 2024/25 il Curriculum GEMMA comprende 39 iscritti/e.

L'attenzione rivolta alle tematiche di genere è testimoniata anche dalle tesi di Dottorato presentate e dagli Assegni di ricerca banditi dall'Ateneo che trattano questa dimensione. Utilizzando le possibili radici associabili alle tematiche di genere¹⁶ sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2022-2024, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l'analisi ha individuato 21 tesi riguardanti la dimensione di genere: 8 nel 2022, 7 nel 2023 e 6 nel 2024.

Nel triennio 2022-2024 sono stati attivati inoltre 71 Assegni di ricerca riferiti al genere: 22 nel 2022, 29 nel 2023 e 20 nel 2024; i Dipartimenti coinvolti¹⁷ sono in totale 14. Come per le attività formative inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo, le tesi di Dottorato e gli Assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: confronti di genere e studi della componente femminile in quanto fenomeno.

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 dell'orientamento*, organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, delle lauree triennali e internazionali è stato curato lo stand "Alma Gender, Diversity and Inclusion", uno spazio virtuale dove ascoltare, interagire e fare domande sui corsi sui temi dell'inclusione e della diversità, dove poter approfondire i servizi, le opportunità e l'impegno di UNIBO sulle tematiche legate alla carriera alias e alla violenza di genere e molti altri temi. 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".
- Presentazione di "*Breaking the stereotype*" la campagna di comunicazione che pone l'accento sugli stereotipi di genere nella scelta del corso di studi all'università. Come iniziare questo lavoro di trasformazione culturale? Partendo dalle storie di vita e proponendo dei role models alternativi e raggiungibili, ragazzi e ragazze a cui abbiamo chiesto di raccontarci la loro esperienza di studio al di là degli stereotipi. A parlare in prima persona sono delle studentesse che hanno intrapreso corsi di studio scientifici STEM – come fisica, matematica e ingegneria – ma anche degli studenti maschi iscritti in corsi di studio tradizionalmente pensati come tipicamente femminili, come ad esempio quelli legati alle professioni educative. Si tratta di video e contenuti social destinati alla comunità studentesca degli istituti di istruzione superiore italiani e internazionali, sia a tutti/e coloro che partecipano alle iniziative di orientamento, sia alla stessa comunità universitaria, che hanno l'obiettivo di abbattere l'influenza dei bias di genere nella scelta dei corsi universitari.

¹⁶ Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici "donna", "uomo", "femmin", "masch", "gender", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male" e "equal opp", con esclusione dei contributi riguardanti aspetti strettamente medici o veterinari. Per le tesi di Dottorato la selezione delle tematiche di genere è avvenuta rispetto al titolo della tesi e alle parole chiave, mentre per gli Assegni di ricerca ha riguardato il titolo.

¹⁷ Il Dipartimento delle Arti (DAR) è presente nell'arco del triennio con 15 Assegni di ricerca; Filologia classica e italianistica (FICLIT) ne ha 2; Informatica – Scienza e Ingegneria (DISI) ne ha 1; Interpretazione e Traduzione (DIT) ne ha 7, Lingue, Letterature e Culture moderne (LILEC) ne ha 9; Psicologia "Renzo Canestrari" (PSI) ne ha 5; Scienze aziendali (DiSA) ne ha 2; Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" (EDU) ne ha 2; Scienze economiche (DSE) ne ha 5; Scienze giuridiche (DGS) ne ha 5; Scienze mediche e chirurgiche (DIMEC) ne ha 2; Scienze politiche e sociali (SPS) ne ha 4; Sociologia e Diritto dell'Economia (SDE) ne ha 6; Storia Culture Civiltà (DiSci) ne ha 6.

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, Utrecht, CEU-Vienna, Lodz e Bologna, con York come *associated* partner dall'a.a. 2024-25), 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.

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 anti violenza 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 2024-26 è la Prof.ssa Giuseppina La Face. 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); Chiara Alvisi (2020-2024).

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, nella bellissima biblioteca della Fondazione Zeri, ha ospitato una lectio magistralis della prof.ssa Cristina Terzaghi dell'Università Roma Tre, studiosa di fama mondiale della pittura caravaggesca, sul tema della "femme forte" nella pittura e nella poesia del Seicento; ha quindi dato voce al giornalismo d'inchiesta a proposito della condizione delle donne in Iran, Afghanistan, Marocco e Stati Uniti con la giornalista di Sky Liliana Faccioli Pintozzi e la scrittrice marocchina Loubna Serraj; ha infine organizzato, in collaborazione col CUG e la delegata del MR per equità, inclusione e diversità, un convegno internazionale dal titolo *Empowering women through the economy*, cui hanno partecipato numerose accademiche e rappresentanti di prestigiose istituzioni nazionali ed internazionali. 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 2025 al Centro afferiscono 36 tra docenti e ricercatori e ricercatrici di diversi dipartimenti delle sedi di Bologna, Rimini e Cesena.

Ricerche

- 2024/25: Partnership nel Progetto "Responsability. La responsabilità di contrastare la violenza maschile contro le donne", in collaborazione con l'associazione *Senza Violenza* (referente Letizia Lambertini e Giuditta Creazzo) finanziato dalla Regione Emilia-Romagna.
- 2024/25 Partnership progetto "We Care" con l'associazione WeWorld.
- 2024-2025 Partnership nel progetto Erasmus+ "G-STEAM: Gender-Sensitive Teacher Training in STEAM Education".
- Febbraio 2022-febbraio 2025: partner nel progetto "GENER-AZIONE 5. Le nuove GENERazioni in AZIONE per l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5" – SDG5 – GENDER EQUALITY BANDO AICS ECG.

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. 2024/25 "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 alla rete GIFTS (Rete Italiana di Studi di Genere, Intersex, Femministi, Transfemministi e sulla Sessualità – <https://retegifts.wordpress.com/chi-siamo/>).

Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/servizi/enti del territorio nel 2024

MARZO 2024

6 marzo

"Maschile fragile. Sguardi educativi nelle transizioni del rapporto tra i generi"

Seminario su violenza di genere, femmicidi e possibili direzioni di educazione all'affettiva e in contrasto agli stereotipi di genere nella società contemporanea.

Relatori: Maurizio Fabbri (Unibo), Chiara Zamboni, Comunità Diotima, Marco Deriu (Università di Parma), Paola Concia, Ex deputata della Repubblica Italiana, Anna Grazia Lopez (Università di Foggia), Rosa Porcu, Movimento Cittadino Donne Manfredonia, Antonia De Vita (Università di Verona), Rossella Ghigi (Unibo), Lucia Balduzzi (Unibo), Piergiuseppe Ellerani (Unibo).

Chair Silvia Demozzi e Rosy Nardone (Unibo).

8 marzo

"Empowerment e diritti delle donne: progettualità educative della ONG EducAid in Palestina"

Seminario in occasione della Giornata Internazionale della Donna presso la sede di Rimini

Relatori:

Yousef Hamdouna / Responsabile d'Area per la Striscia di Gaza di EducAid

Michela Fabbri / Responsabile Comunicazione di EducAid

Coordinamento dell'incontro: Rosy Nardone e Federica Zanetti

11 marzo

"Relazioni post-moderne: verso una visione pluri-direzionale delle affettività"

Seminario sulle nuove forme di relazione affettiva nella società contemporanea.

Relatore: Saif Raja (Università di Siena)

APRILE 2024

4 aprile

"Ricerche e politiche bisessuali in Italia: oltre visibilità e fluidità"

Approfondimento sulla bisessualità in Italia tra ricerca, attivismo e politiche pubbliche.

Relatore: Aurelio Castro (Unibo)

11 aprile

"Una scuola arcobaleno. Riflessioni e strumenti per una didattica queer"

Strumenti e proposte per rendere l'ambiente scolastico più inclusivo verso le identità LGBTQ+.

Relatrice: Valeria Roberti (Centro Risorse LGBTI)

13 aprile

“Le mille facce del sessismo: elementi linguistici per un’analisi del fenomeno”
Lezione aperta sulla relazione tra linguaggio e disuguaglianze di genere.
Relatrice: Vera Gheno

15 aprile

“Sex Education and the Experiences of Young Adults with Diverse Sexualities”
Seminario sull’educazione sessuale e i vissuti delle giovani persone LGBTQ+.
Relatrice: Rosanna Hertz (Wellesley College, USA)

18 aprile

“Lavorare con persone trans e nonbinary dall’infanzia all’adolescenza”
Modelli educativi e buone pratiche per l’accompagnamento di bambini e adolescenti trans e nonbinary.
Relatore: Maric Martin Lorusso (Unibo)

23 aprile

Violenza contro le donne
Seminario sulle dinamiche della violenza di genere e strategie di prevenzione.
Relatrice: Giuditta Creazzo (Associazione Senza Violenza)

MAGGIO 2024

21 maggio

Esperienze di genitori di persone trans e nonbinary
Incontro del ciclo “Non è un paese per genitori” incentrato sulle esperienze familiari nell’accompagnamento di figli e figlie trans o nonbinary.
Interventi di Annalisa Anzani, Michela Mariotto, Maric Martin Lorusso

OTTOBRE 2024

12 ottobre

“Lingue, Linguaggi, Linguacce. Come parlare di e con rispetto a bambine e bambini”
Organizzato in collaborazione con il CPT del Comune di Bologna nell’ambito del progetto GEN5
Relatori: Lorenzo Gasparrini, Cristina Petiti (scrittrice ed editor per l’infanzia)
Coordinamento: Gaia Minnelli, Comune di Bologna

NOVEMBRE 2024

25 novembre

Seminario “Pedagogia di genere, educazione alla sessualità e all’affettività: gli anticorpi culturali alla violenza”.
Organizzato dal Dip. FORLILPSI dell’Università di Firenze in collaborazione con il CSGE nell’ambito del progetto GEN5
Interventi di: Irene Biemmi (Unifi), Vanna Boffo (Unifi), Barbara Mapelli (Univ. Bicocca), Giuseppe Burgio (Univ. Enna e gruppo SIPED)
Chair: Rosy Nardone e Federica Zanetti (Unibo)

27 novembre

Seminario “Madri dentro. Genitorialità in contesti istituzionali”. Seminario del ciclo “Non è un paese per genitori”.
Interventi di: Roberta Caldin, Luca Decembrotto, Chiara Monti, Giorgia Olezzi, Laura Palareti
Francesca Pilotto.
Chair: Dario Tuorto

DICEMBRE 2024

3 dicembre

Convegno “Chi ha paura del patriarcato?” organizzato dal CSGE in collaborazione con la rivista MicroMega e la Casa delle donne di Bologna. L'evento è parte del programma del Festival della Violenza Illustrata 2024. Auditorium Biagi – Biblioteca Sala Borsa di Bologna. Con gli interventi di: Stefano Ciccone; Carlotta Cossutta; Silvia Demozzi; Cristiana De Santis; Federica D'Alessio; Rossella Ghigi; Rosi Nardone; Francesco Remotti; Paola Rudan; Paola Sacchi; Igiaba Scego; Cinzia Sciuto.

9 dicembre

“Dalla resistenza agli anni Settanta: le donne tra liberazione individuale e collettiva”
Seminario organizzato nell'ambito del progetto GEN5 e in collaborazione con l'Istituzione MInguzzi e l'Università di San Marino
Relatrici: Cinzia Venturoli (Unibo) e Benedetta Tobagi
Chair: Elena Musiani (Unibo) e saluti di Federica Zanetti

11 dicembre

“Genitori per scelta: la PMA e l'adozione”
Seminario del ciclo “Non è un paese per genitori” dedicato alla genitorialità attraverso procreazione medicalmente assistita e adozione
Relatrici: Cinzia Albanesi, Chiara Cretella, Manuela Gallerani, Stefana Lorenzini, con Chiara Ferracuti
Chair: Rossella Ghigi

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

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

MeTRa si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/ie; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione¹⁸:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, nel 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 di un convegno realizzati da MeTRa; nel 2022 è stato pubblicato un volume presso LED che contiene riflessioni sulla traduzione della letteratura per ragazzi in chiave di genere e di studi editoriali;
- 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 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 (2016-2025): 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;
- il progetto europeo "G-Book, Gender Identity: Child Readers and Library Collections" (giugno 2017-febbraio 2019, coord. Prof.ssa 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 luglio 2023 si è conclusa la seconda edizione del progetto "G-BOOK 2: European teens as readers and creators in gender-positive narratives" (2020-2023, coord. Prof.ssa Raffaella Baccolini), 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 i racconti vincitori sono stati tradotti in tutte le lingue del progetto e raccolti in una pubblicazione multilingue; nell'ottobre 2024 è infine iniziata la terza edizione del progetto "G-BOOK 3: Audience engagement activities for the social and emotional education of EU teens through gender-positive literature and digital technology" finanziato ancora nell'ambito del programma Europa Creativa. Nella terza edizione, che vede l'ampliamento con 4 nuovi partner (Portogallo, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca), verrà ampliata la bibliografia europea (includendo la fascia 15-18) e verranno realizzate attività di sensibilizzazione coinvolgendo attivamente i ragazzi e le ragazze destinatari del progetto;
- il progetto "SHIFT-GEN-HORIZON-MSCA *Shifting the Narrative of the Climate Generation: Ecology, Emotions, and Critical Thinking in Young Adult Contemporary Climate Fiction*" finanziato per un triennio nel 2024, presentato dalla dott.ssa Chiara Xausa sotto la supervisione della Prof.ssa Raffaella Baccolini; Il tema della ricerca è l'impatto delle narrazioni climatiche sulle giovani generazioni anche in prospettiva di genere;
- 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.

¹⁸ 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 con un numero di attivazioni in rapido aumento: 2 nel 2017, 5 nel 2018, 7 nel 2019, 17 nel 2020, 27 nel 2021, 48 nel 2022, 76 nel 2023 e 69 nel 2024. A ciò si aggiunge anche 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 breve, della durata indicativa di 50 minuti, fornito di norma in cinque incontri individuali in modalità telematica.

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 "UniboMagazine" (<http://www.magazine.unibo.it/>), sono state individuate nel 2024 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

- "A proposito di "femme forte": il caso di Giuditta fra pittura e letteratura", 15 Gennaio 2024, ore: 17:15, Biblioteca della Fondazione Zeri (Piazzetta Morandi, 2 – Bologna). Lectio magistralis di Maria Cristina Terzaghi, in occasione dell'assemblea pubblica di AdDU – Associazione delle Docenti dell'Università di Bologna.

FEBBRAIO

- "Donne e scienza, quale narrazione?", 12 Febbraio 2024, ore: 15:30, DamsLab, Auditorium (Piazzetta P. P. Pasolini, 5/b – Bologna).
- "Il pensiero di Pandora. Donne e politica dall'antichità al Settecento", 15 Febbraio 2024, ore: 16:30, Dipartimento di Filosofia e Comunicazione, Aula Mondolfo (Via Zamboni, 38 – Bologna).
- "Violenza contro le donne. Un'analisi a più voci", 28 Febbraio 2024, ore: 15:00, DAMSLab, Auditorium (Piazzetta Pier Paolo Pasolini, 5 – Bologna). Pomeriggio di riflessione insieme alle studentesse, agli studenti, ad esperti ed operatori del diritto e della sicurezza.
- "Alma Gender, Diversity and Inclusion", Stand virtuale in occasione delle giornate *online* dell'orientamento 2024, "Magistralmente" e "Virtual Fair Bachelor's and Master's".

MARZO

- "Parità di genere: a che punto siamo?", 1 Marzo 2024, ore: 17:00, Aula Giorgio Prodi (Piazza San Giovanni in Monte, 2 – Bologna). Evento organizzato da Barbara Zambelli, in collaborazione con She is a scientist, un'associazione bolognese che si occupa dei fattori che influenzano la parità di genere nella scienza. Parteciperanno Paola Govoni (Dipartimento di Filosofia e Comunicazione), Francesca Faenza (Dipartimento di Scienze Giuridiche) e Nicole Ticchi, presidente di *She is a scientist*.
- "Parità di genere: le leggi e le protagoniste", 8 Marzo 2024, ore: 09:00, Aula A (Via Beniamino Andreatta, 8 – Bologna). Il prof. Carlo Berti discute di pari opportunità con Monica Cirinnà (Senatrice della Repubblica nelle Legislature XVII e XVIII), Sofia Amoddio (Avvocata e Deputata alla Camera nella XVII legislatura); Carla Nasseti (Componente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Bologna), Antonella Bertocchi (Avvocata).

- “Empowerment e diritti delle donne: progettualità educative dell'ONG EducAid in Palestina”, 8 Marzo 2024, ore: 09:30, Aula Angherà 3 (Via Domenico Angherà, 22 – Rimini). Nel corso dell'incontro saranno analizzati i progetti che hanno al centro percorsi di empowerment per donne con disabilità attraverso la formazione professionale e il supporto alla microimprenditoria in Palestina e nella striscia di Gaza.
- “Politiche plurali: il Piano per l'Uguaglianza”, 8 Marzo 2024, ore: 14:30, Sala Giunta, Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne (Via Cartoleria, 5 – Bologna). Incontro con Simona Lembi (Responsabile Piano per l'Uguaglianza, Città Metropolitana di Bologna), nell'ambito dell'iniziativa promossa dal Master Europeo Erasmus Mundus GEMMA in Women's and Gender studies e dal curriculum EDGES del Dottorato di Lingue, Letterature e Culture Moderne, Diversità e Inclusione dell'Alma Mater.
- “Interrogare il maschile, comprendere il presente – ciclo di seminari”, 12 Marzo 2024, ore: 17:00, Sala VIII Centenario – Rettorato (Via Zamboni, 33 – Bologna). Incontro “Pensare al maschile. (Auto)Riflessioni critiche e analisi empiriche” con Vulca Fidolini (Université de Lorraine) e Cristina Demaria (Università di Bologna).

APRILE

- “Prevenire e contrastare le mutilazioni genitali femminili”, 9 Aprile 2024, ore: 11:00, Evento online. Introduce Pierluigi Musarò. Con Valentina Fanelli e Serena Fiorletta, Aidos – Associazione italiana donne per lo sviluppo.
- “Decolonizzazione di genere. Nuove soggettività in Europa e America Latina”, 10 Aprile 2024, ore: 15:00, Dipartimento di Filosofia, Aula Apollo (Via Zamboni, 38 – Bologna).
- “Interrogare il maschile, comprendere il presente – ciclo di seminari”, 16 Aprile 2024 – Ore 17:00, Sala VIII Centenario – Rettorato (Via Zamboni, 33 – Bologna). Incontro “La formazione della maschilità, tra gabbie di genere e libertà” con Giuseppe Burgio (Università degli Studi di Enna “Kore”), Cristina Gamberi (Università di Bologna), Rossella Ghigi (Università di Bologna).
- “Sputiamo su Hegel e altri scritti”, 12 Marzo 2024, ore: 16:30, Dipartimento di Filosofia e Comunicazione, Aula I (Via Zamboni, 38 – Bologna).
- “L'aborto. Una storia”, 15 Marzo 2024, ore: 17:00, Sala Berti Arnoaldi, Istituto Storico Parri – Bologna Metropolitana (Via Sant'Isaia, 20 – Bologna). Presentazione del volume a cura di Alessandra Gissi e Paola Stelliferi con Alessio Gagliardi e Paola Rudan (Università di Bologna), Paola Stelliferi (Università di Padova) con la moderazione di Elena Musiani (Università di Bologna).
- “Controfigura: Alterità, differenza, discriminazione – Corpi e voci di donne contronormative nel Giappone contemporaneo”, 19 Marzo 2024, ore: 15:30, Aula Giorgio Prodi (Piazza San Giovanni in Monte, 2 – Bologna).
- “Rompere il silenzio: analizzando la violenza di genere”, 16 Aprile 2024, ore: 09:00, Dipartimento di Scienze Mediche Veterinarie, Aula Messieri (Via Tolara di Sopra, 50 – Ozzano dell'Emilia BO). Giornata dedicata all'analisi del fenomeno della violenza di genere con docenti dell'Università di Bologna, di professionist* estern* e associazioni impegnate su tali tematiche.
- “Navigating Sexuality and Masculinity in Japan: Insights into Modern Japanese Society and Migrant Experiences”, 19 Aprile 2024, ore: 13:15, Complesso di Santa Cristina, Aula A (Piazzetta Giorgio Morandi, 2 – Bologna). The seminar is organized within the Sociology of Asian Countries undergrad. course (prof. Giulia Dugar), Dept. of Languages, University of Bologna.

MAGGIO

- Giovedì 2 maggio, Residenza ER.GO Galvani (Via De Nicola, 52), ore 17.45, deposizione di fiori in ricordo di Emma Pezemo presso la panchina rossa della Residenza ER.GO Galvani (Via De Nicola, 52 – Bologna). Intervengono: Patrizia Mondin, Direttrice di ER.GO, Cristina Demaria, Delegata dell'Ateneo per l'equità, l'inclusione e la diversità, Federico Condello, Delegato dell'Ateneo per studentesse e studenti, Rossella Ghigi (Dipartimento di Scienze dell'Educazione).
- Venerdì 3 maggio, alle 17, Evento di intitolazione di una sala studio a Emma Pezemo, al piano terra di Palazzo Hercolani, alla presenza del Rettore Giovanni Molari, la Prorettrice Vicaria Simona Tondelli, la Direttrice di Er.Go Patrizia Mondin, le Prof.sse Claudia Golino e Paola Parmiggiani, rispettivamente Direttrice uscente e nuova Direttrice del Dipartimento Sociologia e Diritto dell'Economia, dove Emma studiava, e la scrittrice Silvia Avallone.
- “Jane Addams e il pragmatismo”, 21 Maggio 2024, ore: 15:00, Dipartimento di Filosofia, Sala Mondolfo (Via Zamboni, 38 – Bologna). Con Nuria Sara Miras Boronat, Federica Castelli, Carlotta Cossutta, per il ciclo di seminari “Frange del Pragmatismo”.

LUGLIO

- “Diversity and Inclusion”, 12 Luglio 2024, ore: 15:00, Tecnopolo di Modena (Via Pietro Vivarelli, 2 – Modena). Evento conclusivo della terza edizione della Summer School di MUNER Women in Transport. L'iniziativa è sostenuta dalla Women in Transport – EU Platform for Change, la piattaforma della Commissione Europea per promuovere l'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti.

OTTOBRE

- “Interrogare il maschile, comprendere il presente – ciclo di seminari”, Aula Poeti, Palazzo Hercolani, Strada Maggiore 45. Tavola rotonda all'interno della cornice di *Alma Mater Fest* per condividere i saperi, le pratiche, i dati e le riflessioni, in particolare sulla violenza maschile, ma non solo. Intervengono: Cristina Demaria (Università di Bologna) Stefano Ciccone, Elisa Coco, Gerardo Lupi, Massimo T. Marini, Roberta Sassatelli (Università di Bologna), Cristina Gamberi (Università di Bologna).
- “Women, Trade and Sustainable Development – The EU Approach”, 28 Ottobre 2024, ore: 16:00, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Aula 8 – Via Guglielmo Oberdan 1, 48018 Ravenna.

NOVEMBRE

- “Il peso nascosto della mascolinità tradizionale”, 15 Novembre 2024, ore: 14:30. Aula Biomedica (Viale Carlo Berti Pichat, 6/2 – Bologna). Seminario KALEIDOS a cura del Gruppo di Lavoro Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia “A. Righi”.
- “Dieci domande sulla violenza”, 20 Novembre 2024, ore: 09:30, Aula Magna di Santa Lucia (Via Castiglione, 36 – Bologna). Tra gli ospiti, Gino Cecchetti (Fondazione Giulia). Evento riservato alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, organizzato dall'Ateneo, Comune di Bologna, Città Metropolitana e Patto per l'Uguaglianza in occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”.

- “25 Novembre: Contrastare la violenza di genere attraverso cultura e pratiche inclusive”, 25 Novembre 2024, ore: 12:00, Evento online su Teams. In occasione della giornata mondiale contro la Violenza sulle Donne, il Dipartimento di Architettura propone un intervento unificato durante le lezioni in modalità online, durante il quale si affronteranno i temi relativi alla violenza sulle donne, alla violenza sottotraccia e alla mascolinità tossica. L'iniziativa è organizzata dalla Delegata Equità, Inclusione e Disabilità del Dipartimento con la collaborazione di ex studentesse e studenti di Advanced Design.
- “Fighting Discrimination, Contrasting Violence, Empowering People”, 25 Novembre 2024, ore: 14:00, Evento online. Un pomeriggio organizzato in occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne” dal Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne Unibo, dal Master in Studi di genere e delle donne – Gemma e dall'Archivio di storia delle donne di Bologna.
- “Giornata internazionale di contrasto alla violenza sulle donne”, 25 Novembre 2024, ore: 14:30, Online su Teams. Lezione per le studentesse e gli studenti di Medicina e Chirurgia, corso di Psichiatria, CdL Medicina e Chirurgia Forlì, UNIBO.
- “Gender Stereotyping in International Human Rights Law and Discourse”, 29 Novembre 2024, ore: 09:00, Teaching Hub – room 16 (Viale Corridoni, 20 – Forlì) e online. The 2024 GenDJus Workshop. The 2024 GenDJus Workshop “Gender Stereotyping in International Human Rights Law and Discourse” welcomes participants to explore the complex impact of stereotypes, prejudices, and biases on international and EU law, especially in judicial reasoning and discourse, through engaging presentations by expert speakers.
- “Promuovere le donne per promuovere l'economia”, 29 Novembre 2024, ore: 09:15, Aula Magna de Plesso di Santa Cristina (Piazzetta Giorgio Morandi, 2 – Bologna). Conferenza, organizzata in occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”, dall'Associazione delle Docenti Universitarie (AdDU) e dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità Unibo, in collaborazione con Re-Globe Jean Monnet Module dell'Università di Bologna.

DICEMBRE

- “Chi ha paura del patriarcato? Dal pinkwashing a una nuova sensibilità generazionale”, 3 Dicembre 2024, ore: 10:00, Sala Biagi di Salaborsa (Piazza del Nettuno – Bologna). Evento organizzato in occasione della “Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”, in collaborazione con il Centro studi sul genere e l'educazione (CSGE) dell'Alma Mater e la rivista MicroMega nell'ambito del Festival della Violenza Illustrata.
- “Per una storia dei diritti delle donne”, 9 Dicembre 2024, ore: 15:00, Aula Ruffilli di Palazzo Hercolani (Strada Maggiore, 45 – Bologna). Evento di chiusura del Laboratorio-Seminario sulle violenze maschili contro le donne.

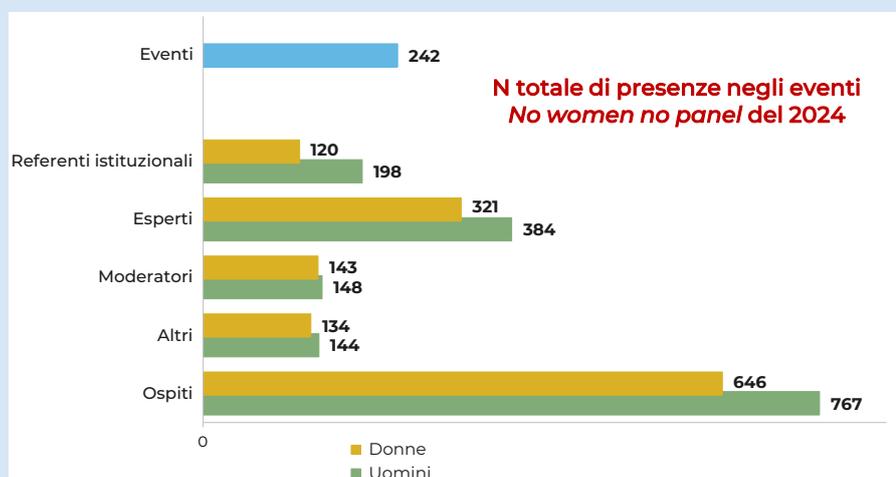
“No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla”

Protocollo d’Intesa tra l’Ateneo, RAI Radiotelevisione Italiana S.P.A., Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana di Bologna e Comune di Bologna”

La campagna ‘No Women No Panel – Senza donne non se ne parla’ è un progetto promosso dalla Rai su impulso della Commissione UE, a cui il nostro Ateneo ha aderito nel 2023. La campagna ha come obiettivo il monitoraggio e la valutazione di impatto della partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini nella comunicazione pubblica, con l’obiettivo di favorire l’equilibrio di genere.

Alla base dell’accordo di collaborazione scientifica, i dati analizzati intendono offrire una misurazione concreta e oggettiva dei risultati del progetto e della sua evoluzione, e riguardano la presenza di persone di genere maschile o femminile in conferenze, convegni ed eventi organizzati centralmente, o dalle proprie strutture. Il monitoraggio ha raccolto e analizzato un arco temporale che va da gennaio a dicembre 2024, per un totale di 242 eventi. I dati raccolti riguardano il numero di persone presenti di genere maschile o femminile suddivise nelle seguenti categorie: Referenti istituzionali; Esperti ed Esperte; Moderatori e Moderatrici; Altri o altre; Ospiti.

I dati raccolti evidenziano differenze di genere nella composizione degli eventi che sono così distribuite: è sostanzialmente paritaria la presenza di uomini e donne nella moderazione degli eventi, mentre le persone referenti istituzionali sono nel 62,3% uomini, genere che rappresenta anche il 54,5% delle persone chiamate a intervenire in qualità di “esperto” e che costituisce anche il 54,3% degli ospiti. Se si approfondisce la composizione di genere nell’ambito di conferenze, convegni ed eventi per tipologia di argomento, si può notare come il maggiore squilibrio a vantaggio maschile si è verificato per i 20 eventi di argomento politico, dove complessivamente gli uomini hanno rappresentato il 75% dei/le referenti e il 62,9% degli/le esperti/e.



I dati sono stati raccolti dal Settore Local and Global Engagement – ARIN 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.

Per incoraggiare la logica di valorizzazione delle diversità e del merito delle persone, l’Ateneo ha redatto 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” che forniscono suggerimenti da tenere in considerazione nel momento in cui si definisce la composizione di comitati, o quando si scelgono delegati/e e invitati/e a tenere relazioni in eventi scientifici e di terza missione, al fine di incoraggiare comportamenti non discriminanti, che valorizzino le diversità, in particolare di genere, e le differenti competenze. Le buone pratiche vengono espone per area tematica.

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 2024 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. L'elencazione che segue non vuole rappresentare un elenco esaustivo delle risorse impiegate dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, ma una indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di Genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, si realizzerà una classificazione integrale delle spese del Bilancio di Ateneo.

Risorse 2024 per realizzare il Piano di Azioni Positive del CUG (spese dirette)	€
Spese per eventi, convegni e manifestazioni	2.022,46
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2024)	300,00
Stampati e modelli (Bilancio di Genere 2024, brochure etc)	4.507,90
Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per la collaborazione alla redazione del Bilancio di Genere	4.774,23
Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di Unibo	3.448,59
TOTALE	15.053,18

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità	€
Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	25.617,00
Contributo per centri estivi e servizi di baby sitting	88.398,00
Premio di natalità	7.000,00

Modalità di spesa del Budget assegnato al CUG

Il *budget* assegnato al CUG per il 2024 è complessivamente pari a 22.500€.

Le risorse spese nel 2024 per realizzare le azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- realizzazione della conferenza internazionale "Promuovere le donne per promuovere l'economia – Empowering Women through the Economy", promossa e organizzata dal CUG e dall'Associazione delle Docenti Universitarie (A.d.D.U.), in collaborazione con la Delegata ad equità, inclusione e diversità, e il Re-Globe Jean Monnet Module nella giornata del 29 novembre 2024;
- versamento della quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani;
- costi per la stampa del Bilancio di Genere 2024 dell'Università di Bologna;
- finanziamento tramite un bando per incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per la redazione del bilancio di genere e della sua proposta di revisione;
- 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).

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 i figli/ie fiscalmente a carico e/o presenti nello stato di famiglia. Può richiedere tale contributo il personale 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)¹⁹.

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 2024 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/ie sono nati/e nel 2023. 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€.

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. Andreatta 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 2024, intitolata "Per un mondo più Diritto", ha coinvolto bambine, bambini, ragazze e ragazzi dai 7 ai 15 anni in un programma ricco di laboratori, sport e attività educative, con l'obiettivo di promuovere i diritti umani e la cultura del rispetto, dell'equità e della cooperazione. L'attività logistica e organizzativa, insieme al programma sportivo, è stata interamente coordinata dal CUSB, che ha messo in campo risorse dedicate per offrire un'esperienza formativa di qualità alle famiglie del personale dell'Ateneo. Per tre settimane, dal 24 giugno al 12 luglio, sono stati proposti momenti di gioco, confronto e apprendimento per scoprire e valorizzare i propri diritti fondamentali, ispirandosi alla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia. Oltre 100 ore di attività tra laboratori didattici, sport, riflessioni guidate e giochi di gruppo, che hanno contribuito a formare piccoli ambasciatori dei diritti in un clima inclusivo, collaborativo e divertente.

¹⁹ 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.

5. LA MISURAZIONE DELLA DISUGUAGLIANZA: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)

5.1 La costruzione dell'indice UGII

Le sezioni precedenti presentano un dettagliato bilancio dell'Ateneo di Bologna 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'inequità 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 (*University Gender Inequality Index*)²⁰, 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).

FIG. 53 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

ASPETTI ENDOGENI PER L'ATENEO



ASPETTI ESOGENI PER L'ATENEO



²⁰G.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).

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. 16** esplicita anche i singoli aspetti presi in considerazione nella misurazione della disuguaglianza, 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. 16 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL’UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2024)

DOMINIO Aspetto	% (o pro capite)		
	donne	uomini	TOTALE
FORMAZIONE			
1. Accesso all’università (per 100 19-enni Emilia-Romagna)	42,7	29,1	35,6
2. Prosecuzione del corso al 2° anno (%)	85,4	83,7	84,7
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (%)	63,8	68,1	65,6
4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	3,6	6,0	4,6
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)			
5. Corsi di studio (%)	16,8	42,4	27,8
6. Dottorati (%)	45,9	63,4	55,2
7. Docenti (%)	37,7	47,2	43,3
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL’ATENEO			
8. Professori/esse Ordinari/ie (per 100 docenti)	22,0	33,5	28,8
9. Dirigenti/EP (per 100 Dirigenti e TA) ●	5,3	5,9	5,5
RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (per 100 docenti) ●	23,8	25,2	24,6
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi* ●	49,6	50,2	49,9
12. Docenti con “buon numero” di pubblicazioni (per 100 docenti)	41,4	46,4	44,3
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all’estero – mobilità in uscita (per 100 iscritti/e)	5,7	3,8	4,9
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (per 100 docenti)	55,3	61,6	59,0
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL’ATENEO			
15. Membri di Organi – studenti/esse (per 10.000 iscritti/e) ●	3,6	6,1	4,6
16. Membri di Organi – docenti (per 100 docenti) ●	1,6	2,2	1,9
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (per 100 Ordinari/ie) ●	5,1	4,4	4,6
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 Dirigenti e TA) ●	0,9	1,7	1,2
RIUSCITA NEGLI STUDI (corsi di studio)**			
19. Acquisizione dei crediti formativi (CFU pro capite)	45,5	43,1	44,5
20. Voto medio negli esami (% immatricolati/e con voti alti) ●	49,8	48,2	49,1
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI a 5 anni dalla laurea			
21. Occupati/e (%)	89,2	93,1	90,8
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (per 100 occupati/e) ●	58,2	60,9	59,4
23. Lavoro part-time (per 100 occupati/e) ↓	9,2	4,2	7,0
24. Retribuzione (oltre 1.750€ netti al mese***) (per 100 occupati/e)	38,7	61,8	48,6
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA (personale TA)			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite) ↓	6,2	2,2	4,8

↓ 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 2024 nella rispettiva Area CUN, calcolato per il collettivo dei docenti responsabili di progetti con incasso nel 2024.

** Per la riuscita negli studi si prendono in considerazione CFU e voti medi d’esame ottenuti, entro il termine del 1° anno di corso, dagli immatricolati che l’anno successivo a quello di accesso risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione. 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 24 in questa Sezione.

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

Per 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.

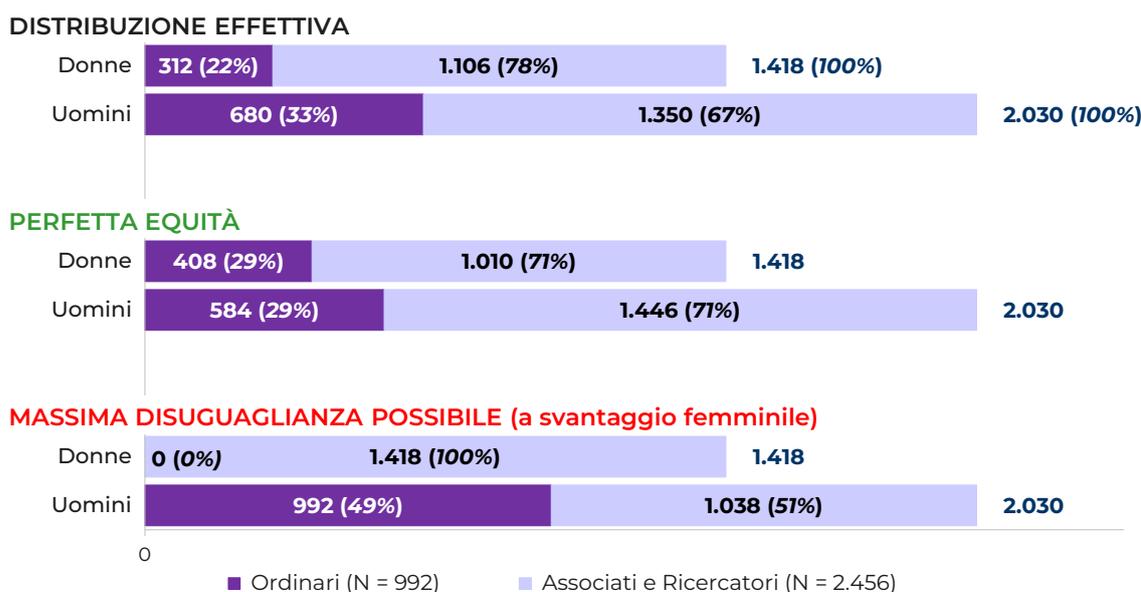
Il punteggio elementare verrà indicato d'ora in poi con l'espressione "*percentuale della massima disuguaglianza possibile*", in quanto:

- 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 la definizione della *percentuale della massima disuguaglianza possibile* utilizziamo come caso esemplificativo la segregazione verticale nel personale docente (Ordinari, da un lato, e Associati e Ricercatori, dall'altro).

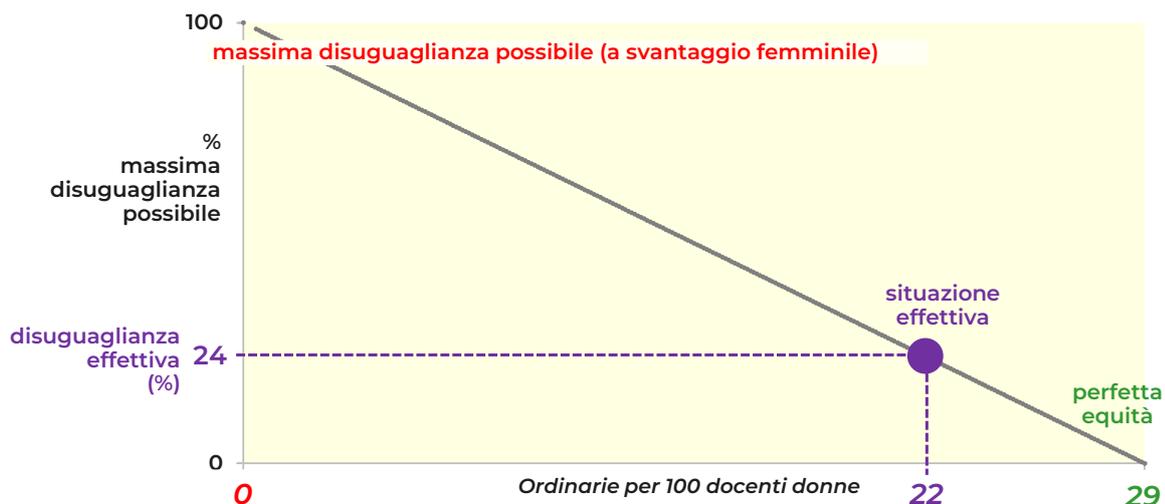
I docenti di ruolo dell'Ateneo di Bologna nel 2024 sono 3.448, di cui 1.418 donne e 2.030 uomini; 992 docenti sono Ordinari, 2.456 appartengono alle due fasce inferiori. Nella situazione effettiva sono Ordinari il 22% delle donne (312 su 1.418) e il 33% degli uomini (680 su 2.030). Come indicato in **Fig. 54**, se si verificasse la *perfetta equità* di genere avrebbero ruolo di Ordinario 408 donne e 584 uomini, numeri che porterebbero alla stessa percentuale di Ordinari per genere (il 29%). 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 la *massima disuguaglianza possibile* a svantaggio femminile, tutti e 992 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



Ora, se la percentuale di donne Ordinarie pari allo 0% porta ad una percentuale della massima disuguaglianza uguale al 100% e la percentuale di donne Ordinarie del 29% porta alla percentuale della massima disuguaglianza uguale allo 0%, è sufficiente porre la percentuale della massima disuguaglianza possibile come funzione lineare della percentuale di donne Ordinarie per concludere che la distribuzione concreta per genere e ruolo – in cui sono Ordinarie 22 donne su 100 – corrisponde ad una disuguaglianza effettiva uguale al 24% del massimo possibile, come rappresentato in **Fig. 55**²¹.

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



Naturalmente, se i 992 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 favore degli uomini, l'altra a favore delle donne. Per i 25 aspetti esaminati, nel calcolare i punteggi abbiamo preso in considerazione la massima disuguaglianza possibile a favore del genere che nella situazione concreta risulta avvantaggiato.

Calcolata, per ciascuno dei 18 aspetti endogeni, 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*.

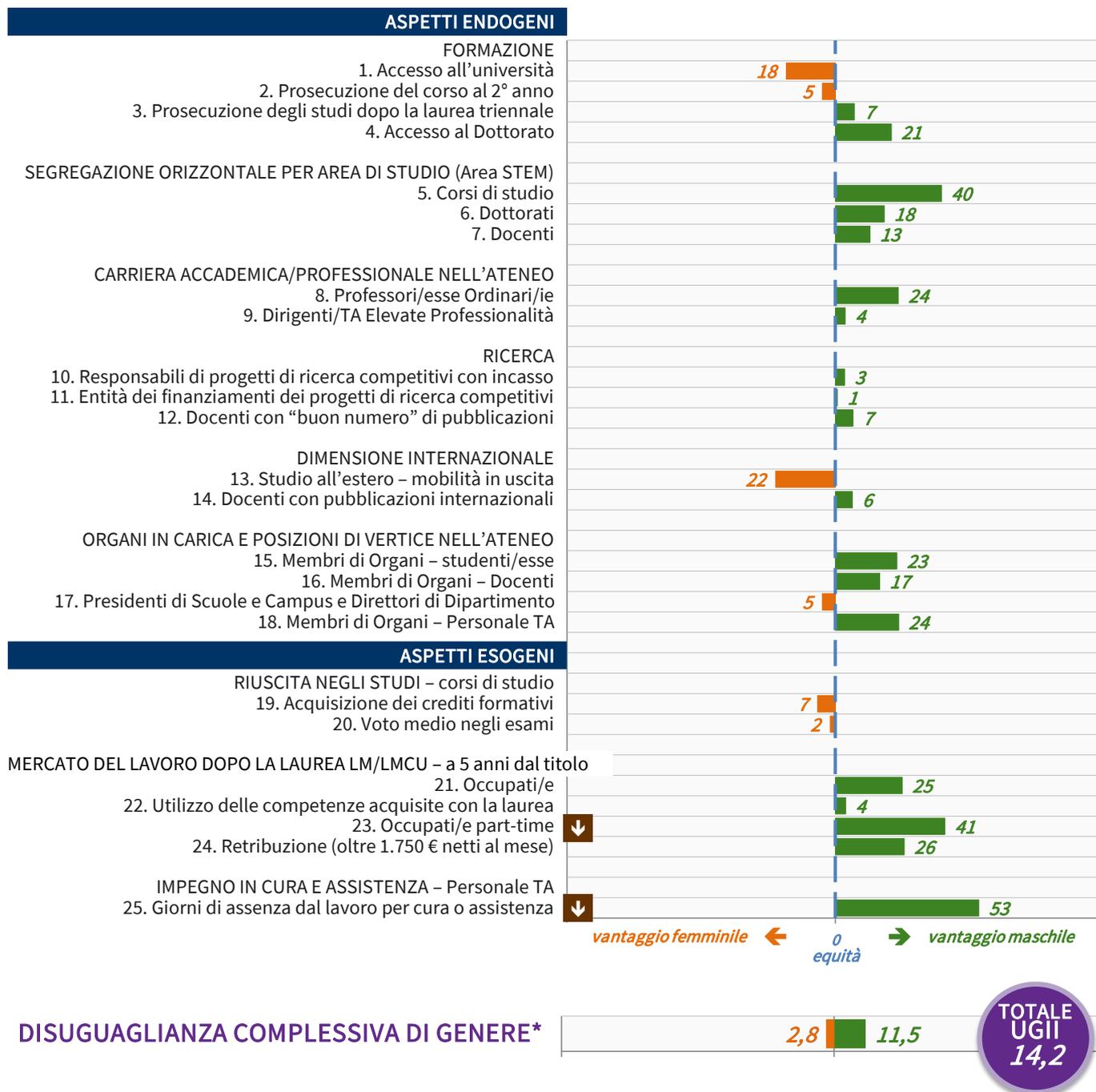
L'indice di disuguaglianza di genere nell'Alma Mater (UGII) è la somma delle due disuguaglianze complessive e assume valori compresi fra 0 (perfetto equilibrio di genere per tutti gli aspetti) e 100 (massima iniquità globale possibile).

²¹ 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 la percentuale della massima disuguaglianza possibile e l'indice *V* 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 (2024):
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 2,8 (femminile) e 11,5 (maschile) non coincide con il totale UGII (14,2) per effetto degli arrotondamenti.

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Ateneo di Bologna 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 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 18% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1); a livello nazionale questo fenomeno è ancora più evidente (24%). Al secondo anno di corso l'84,7% degli immatricolati prosegue gli studi nello stesso corso di immatricolazione, mentre il 15,3% abbandona gli studi oppure passa ad un altro corso dell'Alma Mater o si trasferisce in un altro Ateneo. A proseguire il corso sono l'85,4% delle studentesse e l'83,7% degli studenti maschi; si riscontra pertanto una leggera disuguaglianza a vantaggio femminile, corrispondente al 5% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile il numero dei crediti formativi acquisiti (aspetto 19) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 20), dove, per la coorte 2023/24 di immatricolati, il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente il 7% e il 2% del divario massimo teorico²². Per quanto riguarda le votazioni, tuttavia, nel corso degli ultimi 5 anni il vantaggio femminile si è sensibilmente assottigliato, passando dal 9% (coorte 2019/20) al 2% (coorte 2023/24). 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); il divario di genere (68% per gli uomini, 64% per le donne) corrisponde al 7% della disuguaglianza massima ed è inferiore rispetto agli anni precedenti. Anche in questo caso il fenomeno non riguarda solo l'università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale.

Il vantaggio maschile diventa 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 2024 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2024/25 (6,0 per 1.000 per gli uomini, 3,6 per le donne) corrisponde al 21% della massima disuguaglianza possibile. Dopo alcuni anni in cui questa forma di iniquità si era ridotta, scendendo nel 2023/24 al 14%, ora la disuguaglianza, che si manifesta anche su scala nazionale, è tornata ai livelli del 2020/21.

In relazione al dominio della *segregazione orizzontale per area di studio* la disuguaglianza – misurata in questo caso con riferimento alla distinzione tra studenti STEM e non STEM – è netta: all'università di Bologna (immatricolati 2024/25) sono STEM il 42,4% degli uomini e solo il 16,8% delle donne e il divario di genere vale il 40% del massimo possibile (aspetto 5)²³. Naturalmente, ad una sottorappresentazione femminile nell'area STEM corrisponde una sottorappresentazione maschile nelle discipline rimanenti, in particolare nelle scienze dell'educazione e formazione (campo ISCED 01), che sia in Italia sia nell'Ateneo raccolgono oltre l'8% delle donne e meno del 2% degli uomini.

²² 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.

²³ Nel sistema universitario italiano complessivo la disuguaglianza STEM/non STEM è meno evidente (31%); ciò è riconducibile alle due classi di laurea *Scienze biologiche* e *Bioteologie*. Infatti questi due percorsi di studio appartengono all'area STEM e, sia in Italia sia nell'Ateneo di Bologna, sono a maggioranza femminile. Questa controtendenza ha pertanto l'effetto di mitigare la dimensione della segregazione di genere. Le due classi di laurea raccolgono circa il 5% degli immatricolati 2024/25 a livello nazionale, mentre nell'Ateneo di Bologna rappresentano meno del 2%; tutto ciò spiega la differenza fra il grado di disuguaglianza nazionale e locale. A conferma di ciò, la percentuale della massima disuguaglianza di genere in relazione all'area STEM – se calcolata a meno delle due classi di laurea segnalate – risulterebbe il 42% sia per l'Ateneo di Bologna sia per il sistema nazionale complessivo.

L'iniquità per area disciplinare si manifesta nella stessa direzione – ma con minore intensità – anche all'accesso ai Dottorati di ricerca (aspetto 6): nel 2024/25 si è verificata una disuguaglianza del 18%.

Fra i docenti universitari dell'Ateneo di Bologna la segregazione orizzontale legata all'area STEM è ancora più debole: scende al 13% del valore massimo, risultato che rispecchia lo scenario nazionale (aspetto 7).

Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale del personale all'interno dell'Ateneo* si riscontrano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono in questo caso la forma della segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i docenti universitari, gli Ordinari sono il 33,5% fra gli uomini e solo il 22,0% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 24% del divario massimo realizzabile, è inferiore rispetto al contesto italiano complessivo ed è in continua – seppur lenta – attenuazione negli ultimi anni.

In riferimento al Personale tecnico-amministrativo, la presenza di Dirigenti o dipendenti dell'area professionale superiore (aspetto 9) è maggiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza di genere è limitato (solo il 4% del massimo teorico).

Il dominio della *ricerca* ha sostanzialmente raggiunto l'equilibrio di genere. Infatti la dimensione del vantaggio maschile risulta il 3% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), solamente l'1% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 7% 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 2024 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 23 uomini e 18 donne (aspetto 15). Poiché fra gli studenti iscritti sono più numerose le donne, si verifica una disuguaglianza a vantaggio maschile (23%). Nel corso degli ultimi anni, per effetto soprattutto del Consiglio degli Studenti, il rapporto uomini/donne tra gli studenti membri di Organi è variato in misura rilevante. Dopo un triennio (2020-2022) di netta prevalenza maschile e una temporanea inversione di tendenza nel 2023 (24 donne e 17 uomini), nel 2024 la componente maschile è ritornata maggioritaria. Le oscillazioni relative a questo singolo aspetto hanno influenzato la dinamica dell'indice di disuguaglianza complessivo di genere (UGII) nell'ultimo quinquennio.

In relazione alla presenza dei docenti negli Organi, nel 2024 si è verificata una disparità del 17% a favore degli uomini (aspetto 16). Nel triennio precedente il bilancio era in sostanziale equilibrio, ma nel 2024 l'equità è venuta meno essendosi ridotta la presenza femminile tra i Delegati/Incarichi a Progetto e tra i componenti dei docenti nel Senato Accademico. Per le posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17) è accaduto l'opposto: dalla situazione di vantaggio maschile si è passati ad un sostanziale equilibrio, grazie all'incremento del numero delle Direttrici di Dipartimento.

Infine, la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo negli Organi avviene con un vantaggio maschile del 24% rispetto al massimo teorico (aspetto 18).

Come detto il mercato del lavoro dei laureati e l'impegno nella cura e nell'assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari, 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 2019 di secondo livello (magistrali e magistrali a ciclo unico) intervistati nel 2024, 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 25% della massima disuguaglianza possibile. Quando sono occupati, gli uomini guadagnano in generale di più, con un divario di genere che corrisponde al 26% del massimo²⁴ (aspetto 24). Inoltre il *part-time* (aspetto 23) è un'alternativa soprattutto femminile: riguarda il 9,2% delle laureate occupate e solo il 4,2% dei laureati occupati uomini, scarto equivalente al 41% del massimo. Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano poco rilevanti. Tutti e 4 gli aspetti del dominio del mercato del lavoro dopo la laurea, dal punto di vista dell'equità di genere, hanno manifestato un peggioramento rispetto al 2023; i risultati riscontrati per l'Ateneo di Bologna rispecchiano lo scenario nazionale.

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 (6,2 contro 2,2) e il grado di disuguaglianza risulta il 53% 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 il Personale docente e la popolazione studentesca.

I risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2024 ad una disuguaglianza complessiva che, rispetto al massimo ipotizzabile, corrisponde all'11,5% per l'inequità a vantaggio maschile e al 2,8% per quella a vantaggio femminile. La somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è realizzato il 14,2% della massima disparità possibile, con un leggero peggioramento rispetto al 2023 che interrompe il percorso di progressiva riduzione delle disparità realizzato fra il 2020 e il 2023.

In sintesi, in 9 dei 25 aspetti presi in considerazione in questa analisi generale si manifesta nel 2024 per l'Ateneo di Bologna una disuguaglianza a svantaggio femminile superiore al 20% del massimo possibile. Cinque sono aspetti endogeni: la segregazione per area di studio (STEM), che non accenna ad attenuarsi né nell'Ateneo né nel contesto nazionale; la disparità fra i docenti legata al ruolo, in lenta ma continua riduzione nel tempo; l'accesso ai Dottorati di ricerca; la presenza – sia del personale TA sia degli studenti – all'interno degli Organi di Governo dell'Ateneo. Gli altri quattro aspetti fortemente penalizzanti per le donne sono esogeni: il tasso di occupazione, la retribuzione, la diffusione del lavoro *part-time* e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone. Un solo aspetto presenta invece un evidente disequilibrio a favore delle donne: la partecipazione degli studenti ai programmi di studio all'estero.

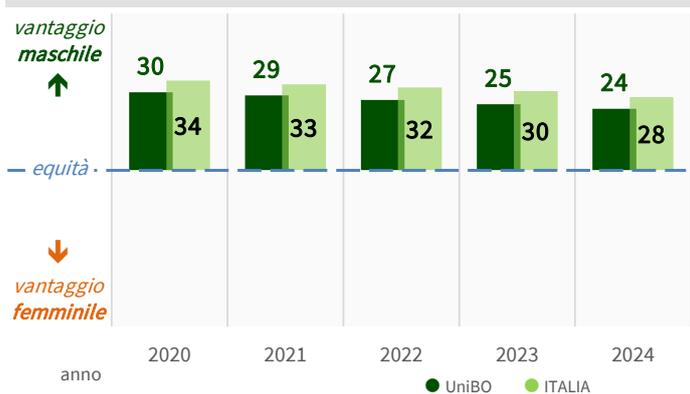
²⁴I laureati rispondono alla domanda sulla retribuzione indicando la classe (di ampiezza 250€) di appartenenza e vengono distinti in due categorie a seconda che il loro guadagno sia superiore o non superiore alla classe mediana dei guadagni a livello complessivo. Per il 2020 la classe mediana di riferimento è l'intervallo "1.250-1.500€", a partire dal 2021 la fascia "1.500-1.750€".

**FIG. 57 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE:
CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2020-2024)**



CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori Ordinari

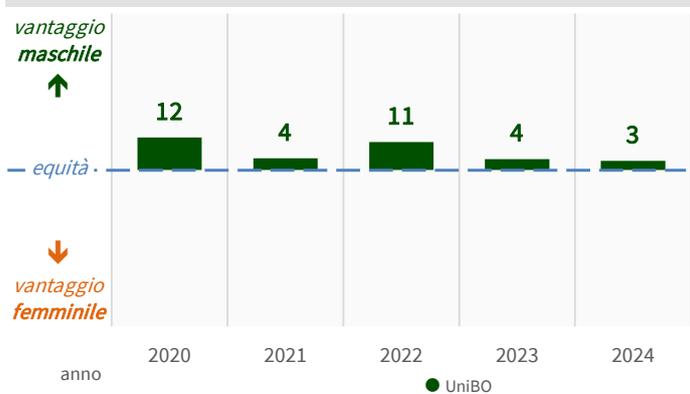


9. Dirigenti/TA Elevate Professionalità

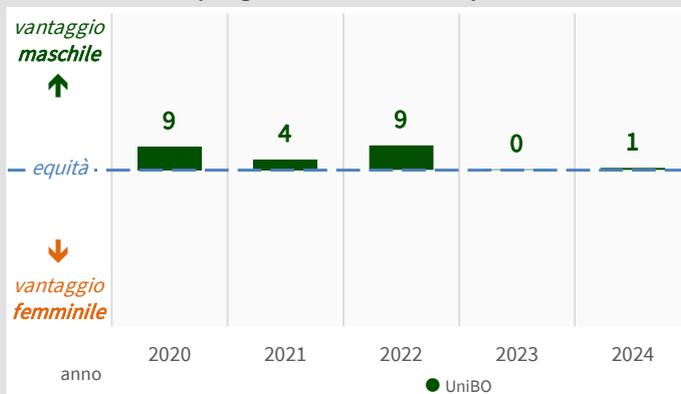


RICERCA

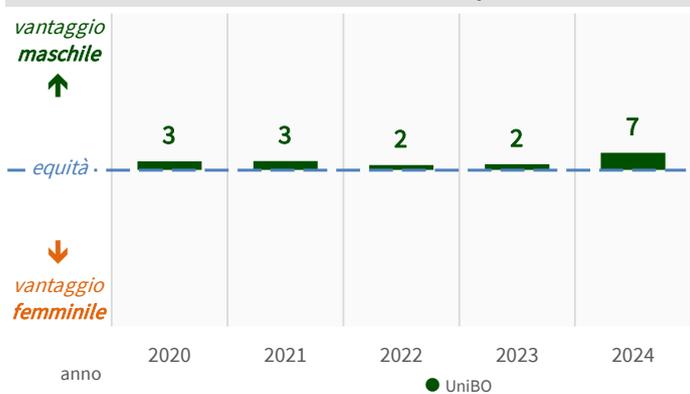
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi

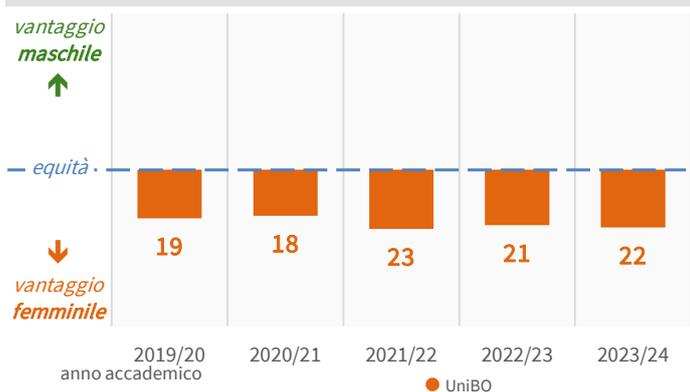


12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni

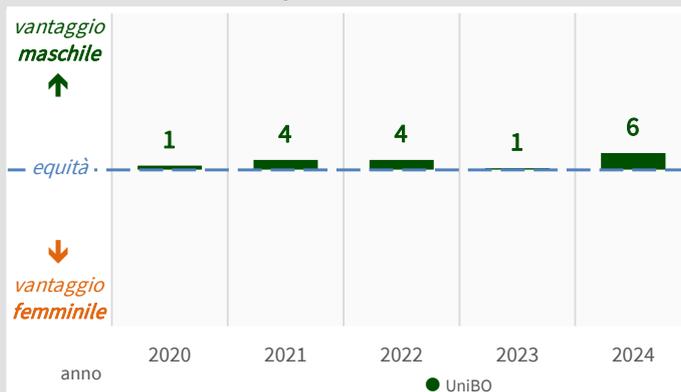


DIMENSIONE INTERNAZIONALE

13. Studio all'estero – mobilità in uscita

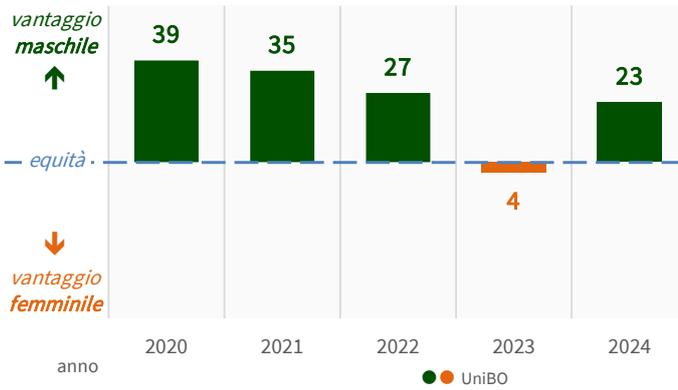


14. Docenti con pubblicazioni internazionali

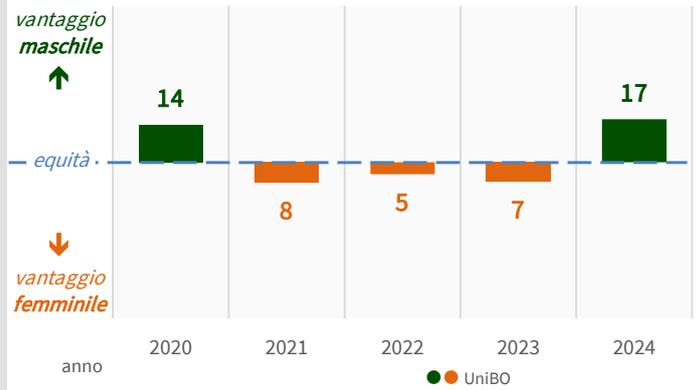


ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

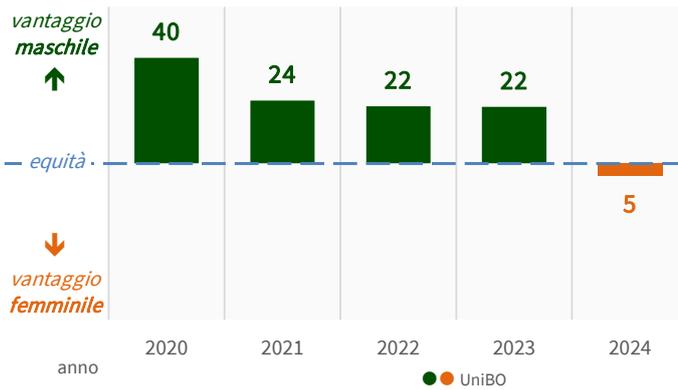
15. Membri di Organi – studenti



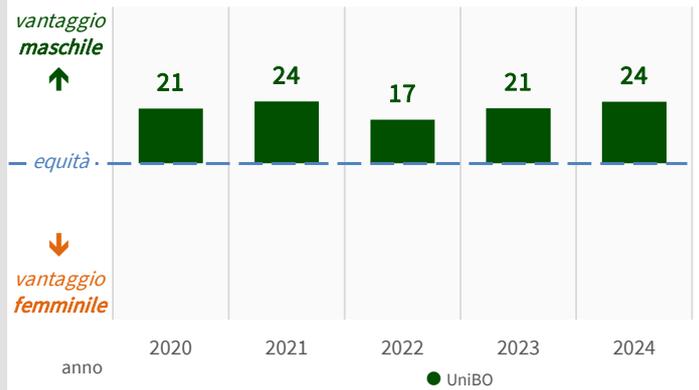
16. Membri di Organi – docenti



17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento

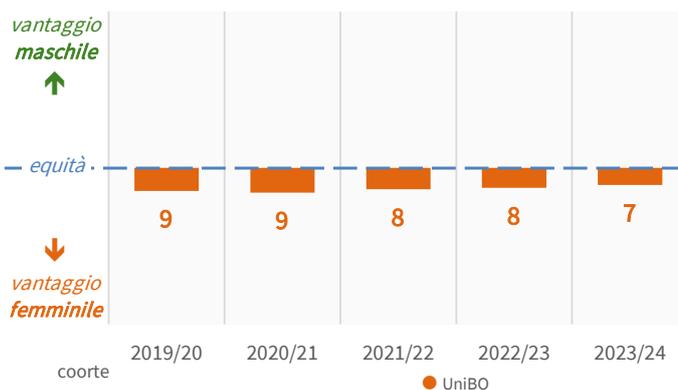


18. Membri di Organi – Personale TA

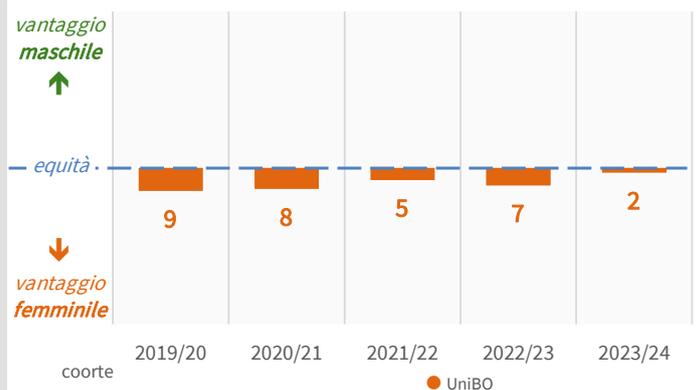


RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

19. Acquisizione dei crediti formativi

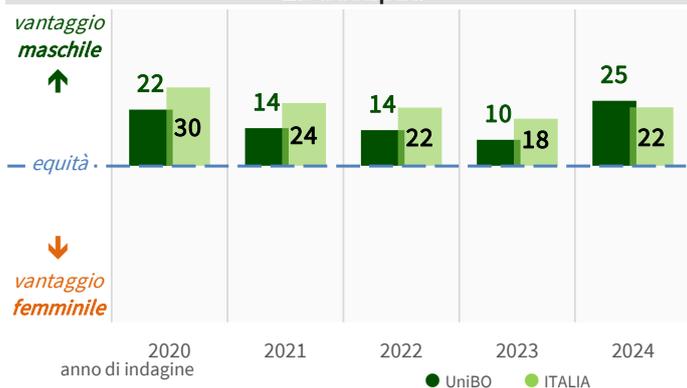


20. Voto medio negli esami

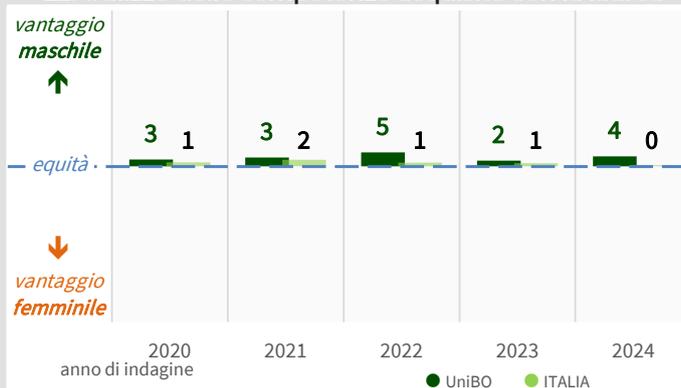


MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LAUREA LM/LMCU – a 5 anni dal titolo

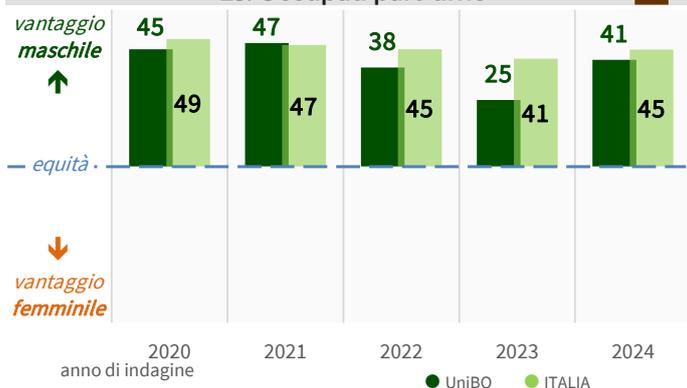
21. Occupati



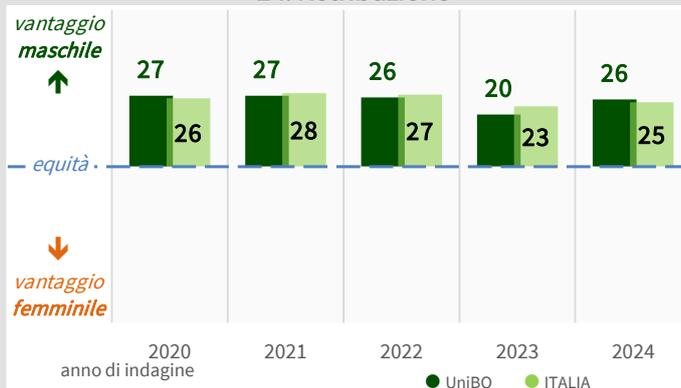
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Occupati part-time

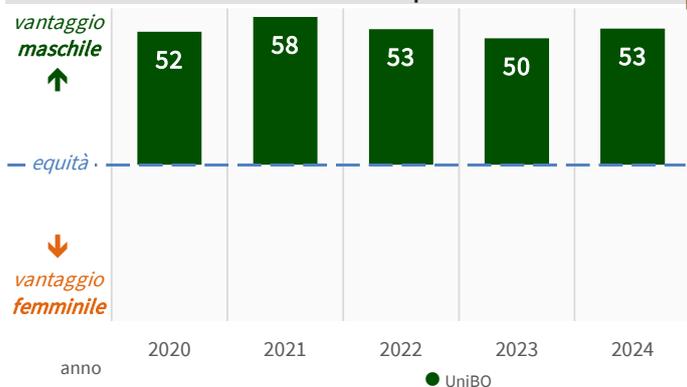


24. Retribuzione



IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – Personale TA

25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza

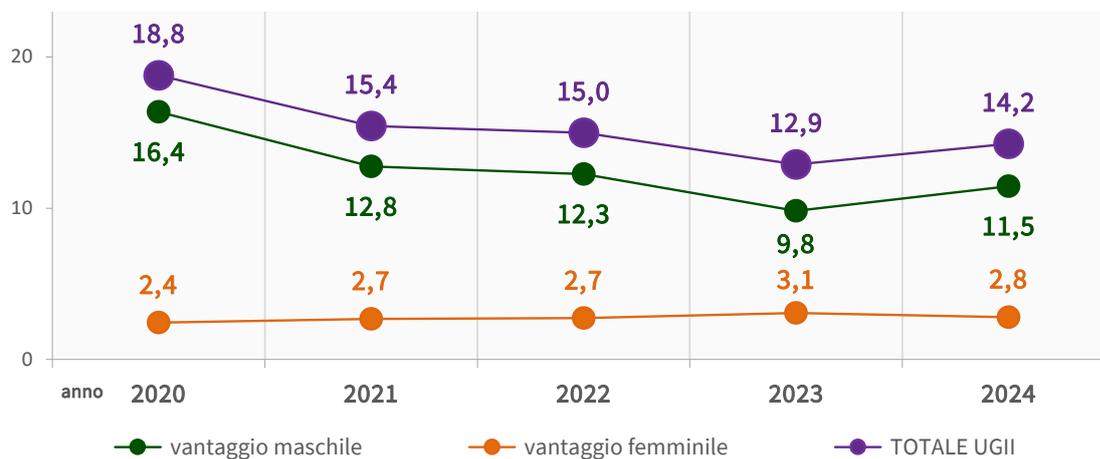


⬇ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

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

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

Indice delle Tabelle e delle Figure

Tab. 1 – Distribuzione delle persone – valori assoluti (2022-2024)*	27
Tab. 2 – Classi di laurea STEM e non STEM in controtendenza per distribuzione di genere – immatricolati/e 2024/25	30
Tab. 3 – 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 2019 intervistati/e nel 2024)	40
Tab. 4 – Personale addetto alla ricerca per ruolo* – valori assoluti (2022-2024)	42
Tab. 5 – Personale Docente per Dipartimento e ruolo – valori assoluti (2024)	50
Tab. 6 – Responsabili dei progetti PRIN – valori assoluti e percentuali (2022-2024)	55
Tab. 7 – Giorni di assenza* del Personale Docente per ruolo – valori assoluti (2024)	55
Tab. 8 – Personale Dirigente, TA* e CEL per area professionale – valori assoluti (2022-2024)	58
Tab. 9 – Personale TA per area professionale e settore professionale* – valori assoluti e percentuali (2024)	59
Tab. 10 – Congedi parentali facoltativi del Personale TA e CEL* – valori assoluti (2022-2024)	62
Tab. 11 – Congedi per malattia figli/ie del Personale TA e CEL* – valori assoluti (2022-2024)	62
Tab. 12 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL* – valori assoluti (2024)	63
Tab. 13 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per area professionale – valori assoluti e indici di turnover (2024)	64
Tab. 14 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2024 – valori assoluti	65
Tab. 15 – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (Goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2022/23-2024/25)	67
Tab. 16 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2024)	86
Fig. 1 – Distribuzione delle persone – composizione percentuale per genere (2024)	28
Fig. 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA – composizione percentuale per genere (2020-2024)	28
Fig. 3 – Iscritti/e per Ambito e ciclo* – composizione percentuale per genere (a.a. 2024/25)	29
Fig. 4 – Immatricolati/e L e LMCU per campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2024/25)	29
Fig. 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo* – composizione percentuale (a.a. 2024/25)	31
Fig. 6 – Immatricolati/e L e LMCU* per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2024/25)	32
Fig. 7 – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in matematica, lettura e scienze – valori medi (indagine OCSE PISA 2022)	32
Fig. 8 – Immatricolati/e L e LMCU* per voto di diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2024/25 – diplomi superiori conseguiti in Italia)	33
Fig. 9 – Immatricolati/e L e LMCU* per provenienza geografica** – composizione percentuale (coorte 2024/25)	33
Fig. 10 – Immatricolati/e L e LMCU* per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2024/25)	33
Fig. 11 – Immatricolati/e* che hanno abbandonato il corso al termine del 1° anno, per ciclo e Ambito – valori per 100 immatricolati/e (coorte 2023/24)	34
Fig. 12 – Studenti/esse in mobilità – valori per 100 iscritti/e (a.a. 2023/24)	35
Fig. 13 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2023/24* ancora nel corso nel 2024/25)	35
Fig. 14 – Laureati/e in corso per ciclo e Ambito – valori per 100 laureati/e (2024)	36
Fig. 15 – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d'esame* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2023/24 ancora nel corso nel 2024/25)	37
Fig. 16 – Laureati/e per ciclo* e voto di laurea – composizione percentuale (2024)	37
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 2023 intervistati/e nel 2024)	38
Fig. 18 – Laureati/e per ciclo e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea* – composizione percentuale (laureati/e nel 2023, 2021 e 2019 intervistati/e nel 2024)	38
Fig. 19 – Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/le laureati/e occupati/e – valori medi (laureati/e nel 2023, 2021 e 2019 intervistati/e nel 2024)*	39

Fig. 20 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (a.a. 2020/21 – 2024/25) e delle Scuole di Specializzazione (a.a. 2019/20 – 2023/24) – composizione percentuale per genere.....	41
Fig. 21 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica – composizione percentuale* (a.a. 2022/23 – 2024/25)	41
Fig. 22 – Personale addetto alla ricerca per ruolo – composizione percentuale per genere (2024)	42
Fig. 23 – Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2020-2024).....	43
Fig. 24 – Indice di <i>Glass Ceiling</i> – confronto Università di Bologna/Italia (2020-2024).....	43
Fig. 25 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1979-2003)* e Professori/esse Ordinari/ie dell'Università di Bologna 45-69enni (2024) – percentuali delle donne	44
Fig. 26 – Personale Docente per età* – composizione percentuale (2024).....	45
Fig. 27 – Personale Docente per età* e ruolo – composizione percentuale (2024)	45
Fig. 28 – Età media* del Personale Docente per ruolo (2024).....	46
Fig. 29 – Ingressi* del Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2022-2024)	46
Fig. 30 – Personale Docente per Area – composizione percentuale per genere (2024).....	47
Fig. 31 – Personale Docente per ruolo e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (2024).....	48
Fig. 32 – Docenti donne per ruolo e Area* – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2024).....	49
Fig. 33 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – 2019 e 2024	51
Fig. 34 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – 2019 e 2024.....	51
Fig. 35 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna per macroarea disciplinare – Studenti/esse e Personale Docente – 2019 e 2024.....	52
Fig. 36 – Personale Docente per sede di incardinamento – composizione percentuale per genere (2024) ...	53
Fig. 37 – Personale Docente per ruolo e tipo di attività – composizione percentuale (2024)	54
Fig. 38 – Personale Docente con un “buon numero” di pubblicazioni* – valori per 100 docenti (2024).....	54
Fig. 39 – Personale Docente con pubblicazioni con coautori internazionali – valori per 100 docenti (2024) ..	54
Fig. 40 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo – valori pro capite* (2024).....	56
Fig. 41 – Stipendio lordo annuale* del Personale Docente per ruolo – valori medi (2024)	57
Fig. 42 – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina – composizione percentuale per genere (1933-2024)*	57
Fig. 43 – Personale Dirigente, TA e CEL per area professionale – composizione percentuale per genere (2024).....	58
Fig. 44 – Personale TA per settore professionale – composizione percentuale (2024).....	59
Fig. 45 – Personale Dirigente, TA* e CEL per età** – composizione percentuale (2024)	60
Fig. 46 – Età media* del Personale Dirigente, TA e CEL per area professionale (2024).....	60
Fig. 47 – Personale Dirigente e TA* per area professionale e anzianità di servizio** – composizione percentuale (2024)	61
Fig. 48 – Personale Dirigente, TA e CEL* per tipo di rapporto di lavoro – composizione percentuale (2022-2024)	62
Fig. 49 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL* – valori pro capite (2024)	63
Fig. 50 – Personale Dirigente, TA e CEL* formato, per area professionale – valori per 100 dipendenti (2024) 64	
Fig. 51 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2024 – composizione percentuale per genere	66
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 (2024)	66
Fig. 53 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	85
Fig. 54 – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche	87
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	88
Fig. 56 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2024): percentuale della massima disuguaglianza possibile*	89
Fig. 57 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2020-2024)	93

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>

EU – Directorate-General for Research and Innovation

2025 *She Figures 2024 – Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office, <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>

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.cru.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

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>



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it